



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



**Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů
a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů
v ČR na léta 2014 – 2020**

Úřad vlády ČR

květen 2017

Seznam některých zkratk:

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČSÚ – Český statistický úřad
ESLP – Evropský soud pro lidská práva
EU – Evropská unie
KVZ – Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování ČR před ESLP
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠp – Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZd – Ministerstvo zdravotnictví
MZe – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP – Ministerstvo životního prostředí
NNO – nestátní nezisková organizace
OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OPZ – Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
PČR – Parlament ČR
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR
PSSO – Pracovní skupina pro sociální otázky
RB OSN – Rada bezpečnosti Organizace spojených národů
TA ČR – Technologická agentura České republiky
ÚV ČR – Úřad vlády ČR
VOP – Veřejná ochránkyně práv

Obsah

1.	Úvod	5
2.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice	5
2.1.	Vývoj v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR.....	6
2.1.1.	Oddělení rovnosti žen a mužů ÚV ČR	6
2.1.2.	Projekty realizované Oddělením	6
2.1.3.	Materiály předkládané vládě ČR	8
2.1.4.	Rada vlády pro rovnost žen a mužů	8
2.1.5.	Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“)	9
2.1.6.	Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“)	9
2.1.7.	Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladovací výbor“)	10
2.1.8.	Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“).....	10
2.1.9.	Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“)	10
2.1.10.	Pracovní skupina k porodnictví	10
2.1.11.	Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů	10
2.1.12.	Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů	11
2.1.13.	Kontaktní body pro předběžnou podmínku (horizontální prioritu) rovnosti žen a mužů	11
2.1.14.	Veřejná ochránkyně práv	11
2.1.15.	Kraje a obce	12
2.1.16.	Stálá komise pro rodinu, rovné příl. a národ. Menšiny při PSP ČR	12
2.1.17.	Senát PČR a rovnost žen a mužů	12
2.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení.....	12
2.3.	Doporučení Rady k oblasti instituc. zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR	15
3.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	16
3.1.	Vývoj v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	16
3.1.1.	Hlavní události v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v roce 2016.....	16
3.1.2.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice.....	18
3.1.3.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě	20
3.1.4.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností	20
3.2.	Vyhodnocení průběžného plnění <i>Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu</i> v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	21
3.3.	Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	22
4.	Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	22
4.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání	22
4.1.1.	Nezaměstnanost žen a mužů	22
4.1.2.	Zaměstnanost	23
4.1.3.	Gender pay gap a ohrožení chudobou	23
4.1.4.	Horizontální a vertikální segregace	24
4.1.5.	Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.....	25
4.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání.....	25
4.3.	Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání	26
5.	Sladění pracovního, soukromého a rodinného života.....	27
5.1.	Vývoj v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života	27
5.1.1.	Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu	27

5.1.2.	Institut vážných provozních důvodů.....	27
5.1.3.	Služby péče o děti a předškolní vzdělávání.....	27
5.1.4.	Pečující osoby z hlediska rovnosti žen a mužů.....	28
5.1.4.	Činnost Odborné komise pro rodinnou politiku MPSV (dále jako "Odborná komise").....	29
5.1.5.	Sladování prac., soukromého a rodinného života a zákon o státní službě.....	30
5.1.6.	Podpora z prostředků z ESF a Norských fondů.....	30
5.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života.....	30
5.3.	Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života ...	32
6.	Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti.....	33
6.1.	Vývoj v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalost. společnosti ..	33
6.1.1.	Horizontální a vertikální genderová segregace školství.....	33
6.1.2.	Rovnost žen a mužů ve vědě a vysokém školství.....	35
6.1.3.	Aktivity oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. a Národního kontaktního centra – gender a věda (dále jako „NKC – gender a věda“)...	36
6.1.4.	Aktivity Technologické agentury České republiky (TA ČR)	38
6.1.5.	Mezinárodní den žen a dívek ve vědě	39
6.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů.....	39
6.3.	Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů	41
7.	Důstojnost a integrita žen a mužů.....	41
7.1.	Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů.....	41
7.1.1.	Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podm. násilí.....	41
7.1.2.	Příprava přístupu ČR k Istanbulské úmluvě.....	43
7.1.3.	Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí	44
7.1.4.	Obchodování s lidmi.....	45
7.1.5.	Péče v souvislosti s porodem	46
7.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů	47
7.3.	Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů.....	48
8.	Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	49
8.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích	49
8.1.1.	Organizace spojených národů.....	49
8.1.2.	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	50
8.1.3.	Světové ekonomické fórum	50
8.1.4.	Rada Evropy	51
8.1.5.	Evropská unie	51
8.1.6.	Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci	52
8.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.....	53
8.3.	Doporučení Rady v oblasti rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	54
9.	Všední život a životní styl.....	54
9.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích	54
9.1.1.	Kultura a média	54
9.1.2.	Doprava	55
9.1.3.	Sport	57
9.1.4.	Životní prostředí	58
9.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti všední život a životní styl.....	59
9.3.	Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl	60

1. Úvod

Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Zpráva“) je souhrnnou zprávou podávající informace o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů a o plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“) a Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice (dále jako „Aktualizovaná opatření“) ze strany jednotlivých rezortů.

Strategii vláda ČR přijala usnesením ze dne 12. listopadu 2014 č. 931. Strategie se stala prvním víceletým rámcovým dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na vládní úrovni v České republice. Zaštítla tak Aktualizovaná opatření, která byla od roku 1998 každoročně aktualizována vládou ČR, a v nichž docházelo ke specifikaci konkrétních úkolů ukládaných jednotlivým rezortům v rámci naplňování principu rovnosti žen a mužů. Aktualizovaná opatření zůstala i po přijetí Strategie zachována a naplňování úkolů v nich má vést k naplňování cílů samotné Strategie.

Zpráva je zpracována tak, aby obsahovala vyhodnocení vývoje v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně popisu nejzásadnějších změn a událostí na vnitrostátní, evropské i mezinárodní úrovni.¹ Každá kapitola je rozdělena do tří hlavních částí, a to:

- a) shrnutí vývoje v dané oblasti;
- b) vyhodnocení plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu obsaženého ve Strategii;
- c) doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“) v dané oblasti.

Cílem tohoto členění je podat ucelený přehled o vývoji v dané oblasti, zhodnotit plnění jednotlivých úkolů v roce 2016 v návaznosti na Strategii a poskytnout doporučení Rady (jakožto poradního orgánu vlády ČR) za účelem efektivnějšího naplňování Strategie a prosazování rovnosti žen a mužů.

Rada se ve Zprávě vyjadřuje k naplňování úkolů Aktualizovaných opatření pro rok 2016, a také k plnění Minimálního standardu obsaženého ve Strategii, který je na všech rezortech nutné dodržovat průběžně. Rada navrhuje jednotlivým rezortům způsoby lepšího a důslednějšího naplňování Aktualizovaných opatření i Strategie. Doporučení Rady navazují na činnost a závěry výborů a pracovních skupin.

Kapitoly obsažené v této Zprávě se kryjí s kapitolami, které zahrnuje Strategie. Jedná se o následující:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice,
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích,
- Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání,
- Sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti,
- Důstojnost a integrita žen a mužů,
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích, a
- Všední život a životní styl.

2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

V roce 2016 zůstávala agenda rovnosti žen a mužů ustálena v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, Sekci pro lidská práva ÚV ČR Oddělením rovnosti žen a mužů (dále jako „Oddělení“). Funkci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu do listopadu 2016 vykonával Jiří Dienstbier. S účinností od 5. prosince 2016 se ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu stal Jan Chvojka.

¹ Předchozí Zprávy o rovnosti žen a mužů je možné najít zde: <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>.

Důležitou roli pro rozvoj institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR hrála v roce 2016 výzva z OP Zaměstnanost (dále jako „OP Z“) zaměřená na implementaci Strategie a určená ústředním orgánům státní správy.²

2.1. Vývoj v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR

2.1.1. Oddělení rovnosti žen a mužů ÚV ČR

Kromě koordinace agendy plní Oddělení zároveň funkci sekretariátu Rady a jejích výborů a pracovních skupin. V roce 2016 Oddělení také realizovalo dva projekty:

- projekt *Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života* (dále jako „Projekt CZ13“), financovaný z Norských fondů;
- projekt *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související aktivity* (dále jako „Projekt Implementace“), financovaný z OP Z.

Mimo projekty (více viz níže) pracovaly v Oddělení v rámci systemizace další dvě osoby hrazené z prostředků státního rozpočtu. Personální zabezpečení chodu Oddělení tak zcela zásadním způsobem závisí na realizaci projektů. Celkový počet systemizovaných míst v Oddělení v roce 2016 činil 10 osob (z toho 1 osoba na 0,5 úvazku a 1 osoba na 0,75 úvazku). Zejména díky realizaci projektů bylo možné v roce 2016 zajistit běžnou agendu Oddělení, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích čtyř výborů a tří pracovních skupin. Oddělení také pokračovalo v monitoringu materiálů v procesu vnějšího připomínkového řízení. V uplynulém roce bylo také vládě ČR předloženo několik důležitých materiálů (viz kapitola 2.1.3 a 2.1.4.).

Oddělení v roce 2016 nadále zajišťovalo administrativní chod spojený s dotačním řízením programu *Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů* (dále jako „Dotační program podpora rovnosti žen a mužů“), a to jak v roce 2016, tak také jeho přípravu na rok 2017.

Pokračovala také činnost podskupiny pro lidská práva Rezortní koordinační skupiny ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (dále jako „Podskupina RKS MLP“).

Oddělení se i v roce 2016 podílelo na implementaci nového programového období Evropských strukturálních a investičních fondů, zejména OP Z, ale i dalších operačních programů. Oddělení je gestorem předběžné podmínky a horizontální priority rovnost žen a mužů, která průřezově prochází všemi operačními programy.

Oddělení pokračovalo rovněž ve své činnosti v oblasti mezinárodní spolupráce a spolupráce na úrovni EU. V roce 2016 Oddělení koordinovalo obhajobu Šesté periodické zprávy ČR o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, která proběhla v únoru 2016 před Výborem OSN pro odstranění diskriminace žen. Oddělení také připravilo a realizovalo účast delegace ČR na 60. zasedání Komise OSN pro postavení žen (blíže viz kapitola 8.1.1). Oddělení rovněž zajišťovalo zastoupení ČR v relevantních orgánech EU a Rady Evropy, zejména High Level Group on Gender Mainstreaming (členství Lucia Zachariášová a Radan Šafařík), Správní rady Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (členkou je Andrea Baršová a alternátkou Lucia Zachariášová), Poradního sboru Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (členkou je Pavla Špondrová, alternátem Radan Šafařík) a Komise Rady Evropy pro rovnost žen a mužů (členem je Radan Šafařík).

2.1.2. Projekty realizované Oddělením

V roce 2016 pokračovala realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů. Tento projekt je realizován od 1. července 2014 s termínem ukončení 30. dubna 2017. V rámci

² Konkrétně se jednalo o výzvu č. 27 Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (méně rozvinuté regiony) a výzvu č. 28 Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 Praha.

Projekt CZ13 pokračovala bilaterální spolupráce s norskou nestátní neziskovou organizací Alternativ til Vold (Alternativa násilí). V rámci této spolupráce proběhlo v Oslu ve dnech 15. – 16. září 2016 navazující školení k filmu Zuřivec, kterého se zúčastnili odborníci a odbornice působící v oblasti prevence domácího násilí.

Během 16 akčních dní proti násilí na ženách Oddělení uspořádalo dvě mezinárodní konference – 25. listopadu 2016 konferenci k násilí a sexismu ve veřejném prostoru a kyberprostoru a 1. prosince 2016 konferenci k práci s násilnými osobami.

V roce 2016 probíhala také příprava metodiky pro praktické a právní možnosti rozšiřování opatření pro sladování pracovního a soukromého života, kterou na základě veřejné zakázky zpracovala organizace Gender Studies. V období září 2016 – únor 2017 probíhaly v jednotlivých krajských městech semináře pro krajské úřady za účelem diskuse o příkladech dobré praxe v oblasti podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

Důležitou součástí aktivit Projektu CZ13 je vznik odborných analýz v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí za účelem efektivnější tvorby veřejných politik. V roce 2016 vznikly (resp. byly dokončovány) tyto analýzy:

- Analýza existujících výzkumů v ČR v oblasti domácího násilí
- Analýza genderově podmíněného kybernásilí
- Analýza postojů původců násilí a práce s nimi
- Analýza mediálního zobrazování genderově podmíněného násilí
- Analýza ekonomických dopadů domácího násilí
- Trendy sociálně-politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy
- Analýza výskytu a latence domácího násilí
- Analýza rovnosti žen a mužů v české imigrační politice
- Analýza kvality a dostupnosti specializovaných sociálních služeb pro osoby ohrožené domácím násilím I a II

Další aktivitou Projektu CZ13 je mediální osvětová kampaň s názvem To je rovnost!. Kampaň byla spuštěna 25. listopadu 2016 (v rámci Mezinárodního dne boje proti násilí na ženách). V kampani vznikly celkem čtyři animované televizní spoty, které budou v březnu a dubnu 2017 vysílány v České televizi a pravděpodobně také v dalších televizích. Součástí kampaně je i Facebookový³ a Twitterový⁴ účet či internetové stránky www.tojervnost.cz. Byly také distribuovány a vyvěšeny informační plakáty v MHD ve všech krajských městech. Informační materiály byly také distribuovány do mateřských a rodinných center, poboček Úřadu práce a některých knihoven.

Dalším projektem, který Oddělení realizuje, je Projekt Implementace. Tento projekt navazuje na v listopadu 2015 skončený projekt financovaný Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, díky kterému vznikla například Strategie, Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR či Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů. Projekt Implementace cílí ke snižování genderových nerovností prostřednictvím systémového nastavení agendy rovnosti žen a mužů a implementace Strategie a dalších souvisejících dokumentů. Dalším cílem projektu je zlepšit institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR a prosazování gender mainstreamingu, např. lepším sběrem statistických dat či důslednějším hodnocením dopadů materiálů předkládaných vládě ČR. Projekt rovněž prohloubí agendu rovnosti žen a mužů směrem k Evropské unii, OSN a dalším mezinárodním organizacím.

V rámci realizace Projektu Implementace uspořádalo v prosinci 2016 Oddělení ve spolupráci s členkami Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor pro vyrovnané zastoupení“) workshop na téma podpory vyrovnaného

³ Blíže viz <https://www.facebook.com/tojervnost/?fref=ts>.

⁴ Blíže viz <https://twitter.com/tojervnost>.

zastoupení žen a mužů v politice. Workshopu se kromě členek a členů Výboru zúčastnily také zástupkyně a zástupci politických stran. Zástupkyně politických stran zde prezentovaly příklady vnitrostranické dobré praxe v oblasti prosazování vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů. Výstupem workshopu je základ pro manuál pro politické strany a politická hnutí, který bude sloužit jako nástroj k nastavení, aktivnímu uplatňování a prosazování podpory rovnosti žen a mužů v rámci vnitřních stranických pravidel, i směrem navenek.

2.1.3. Materiály předkládané vládě ČR

Během roku 2016 zpracovalo Oddělení následující materiály pro vládu ČR, které byly předloženy ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu:

a) *Výroční zprávu Rady vlády pro rovnost žen a mužů za rok 2015*

Výroční zpráva Rady za rok 2015 byla, jakožto každoročně povinně předkládaný materiál⁵, vládě ČR pro informaci předložena na jejím jednání dne 8. června 2016 pro informaci.

b) *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018*

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 (dále jako „Akční plán pro vyrovnané zastoupení“) byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632. Akční plán pro vyrovnané zastoupení navazuje na Strategii a obsahuje sadu úkolů za účelem zvýšení zastoupení žen v politice, rozhodovacích pozicích státní správy, obchodních společností a dalších institucí veřejného zájmu.

c) *Zprávu za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*

Usnesením vlády ČR ze dne 12. září 2016 č. 813 ke Zprávě za rok 2015 o rovnosti žen a mužů (dále jako „Zpráva za rok 2015“) a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 až 2020 vzala vláda ČR na vědomí Zprávu za rok 2015 a schválila Aktualizovanou opatření na rok 2016.

d) *Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování strategie „+1“)*

Materiál s názvem Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jako „Podnět k uplatňování strategie +1“) byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466. Podnět k uplatňování strategie +1 směřuje prostřednictvím konkrétních opatření k postupnému zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě a ve vedení obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu.

e) *Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů k přistoupení k Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti*

Doporučení Rady k Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti (dále jako „Úmluva MOP“) schválila vláda ČR svým usnesením ze dne 2. listopadu 2016 č. 960. Vláda ČR tímto usnesením uložila ministryni práce a sociálních věcí zpracovat ve spolupráci s ministry zahraničních věcí, vnitra a ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a předložit rozbor nutných legislativních změn a harmonogram jejich uskutečnění za účelem posouzení vhodnosti přistoupení k Úmluvě MOP.

2.1.4. Rada vlády pro rovnost žen a mužů⁶

Jednání Rady se v roce 2016 uskutečnila v termínech 8. dubna, 29. června a 21. října. Čtvrté jednání Rady v roce 2016 neproběhlo, a to z důvodu změny obsazení funkce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a předsedy Rady. V roce 2016 došlo k dílčí obměně několika členek a členů Rady, zejména zastupujících jednotlivé rezorty na úrovni náměstků/náměstkyň, vrchních ředitelů/ředitelky či státních tajemníků.

⁵ Na základě usnesení vlády ČR ze dne 20. února 2002 č. 175.

⁶ Záznamy z jednání Rady jsou dostupné [online] [cit. 2017-03-04] na URL: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1074>.

Na jednání 8. dubna 2016 Rada vyzvala vládu ČR k ratifikaci Úmluvy MOP, vzala na vědomí Zprávu za rok 2015 a Aktualizovaná opatření na rok 2016 a doporučila jmenování Jany Smiggels Kavkové místopředsedkyní Rady. Rada dále vyjádřila negativní postoj k návrhu zákona o regulaci prostituce a vyzvala vládu ČR, aby se začala ve spolupráci s příslušnými nestátními neziskovými organizacemi otázkou prostituce zabývat, především vytvořením sociálních programů a exit programů pro osoby v prostituci. Rada se také vyjádřila k aktuálnímu dění v Polsku, vyjádřila znepokojení nad dalším omezováním práv žen v souvislosti s umělým přerušáním těhotenství.

Na červnovém zasedání Rada doporučila Ministerstvu zdravotnictví, resp. Ústavu zdravotnických informací a statistiky, aby publikovali kompletní údaje týkající se porodnictví. Rada také schválila zaměření dotačního programu v oblasti rovnosti žen a mužů a doporučila rezortům při svých prezentacích aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů využívat standardizovanou osnovu, kterou zpracoval Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.

Na svém říjnovém jednání Rada vzala na vědomí *zprávu Muži a násilí v České republice*, kterou zpracovala Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů. Dále upozornila na riziko nenaplnění Strategie ze strany Ministerstva financí v důsledku neschválení několika klíčových úkolů Aktualizovaných opatření v gesci tohoto rezortu ze strany vlády ČR. Na tomto jednání Rada také vyslechla prezentaci Ministerstva zemědělství k plnění Strategie a podpoře rovnosti žen a mužů, dále byly představeny aktivity Veřejné ochránkyně práv za účelem podpory rovného zacházení bez ohledu na pohlaví a prezentace analýzy Fóra 50 % týkající se zastoupení žen a mužů v politice po krajských a senátních volbách.

2.1.5. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“)⁷

Jednání Institucionálního výboru se v roce 2016 uskutečnila ve dnech 3. února, 20. dubna, 26. října a 13. prosince. Výbor se v roce 2016 zabýval zejména touto činností:

- diskuzí o potřebě jednodušší struktury prezentování činnosti rezortů na Radě;
- revizí tematického zaměření výborů a pracovních skupin Rady a formulací případných doporučení;
- diskuzí o čerpání finančních prostředků z Operačního programu Zaměstnanost, zejména ve vztahu k realizaci projektů v rámci výzvy k implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 na jednotlivých rezortech;
- vyhodnocením postavení rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů.

2.1.6. Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“)⁸

Jednání Výboru pro prevenci DN se v roce 2016 uskutečnila ve dnech 10. března 2016, 23. června, 13. října a 15. prosince. Výbor se v roce 2016 zabýval zejména touto činností:

- vyhodnocováním činnosti pracovní skupiny k programům pro násilné osoby a pracovní skupiny k řešení sexuálního násilí;
- hodnocením plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018 za uplynulý rok;
- diskuzí o financování nestátních neziskových organizací působících v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí;

⁷ Bližší informace o Institucionálním výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2017-04-04] na URL: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnnych-prilezitosti-zen-a-muzu-121941/.

⁸ Bližší informace o Výboru DN a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2017-04-04] na URL: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prevence_domaciho_nasili/vybor-pro-prevenci-domaciho-nasili-121940/.

- diskuzí o studii organizace proFem zaměřené na ekonomické dopady domácího násilí v oblasti zdravotnictví;⁹
- projednáním návrhu novely zákona o sociálních službách.

2.1.7. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladovací výbor“)¹⁰

Jednání Sladovacího výboru se v roce 2016 uskutečnilo dvakrát, a to 27. června a 26. října. Od začátku roku 2016 tento výbor navázal užší kontakt s Odbornou komisí pro rodinnou politiku MPSV a zejména diskutoval zaměření své další činnosti a konkrétní priority pro další období tak, aby nedocházelo k překryvům s agendou této odborné komise.

2.1.8. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“)¹¹

Jednání Politického výboru se v roce 2016 uskutečnila ve dnech 28. dubna, 13. října a 8. prosince. Výbor se v roce 2016 zabýval zejména touto činností:

- vyhodnocením závěrečných doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- dokončením přípravy Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení a Podnětu k uplatňování strategie +1;
- restrukturalizací členství v Politickém výboru a návrh změn statutu s ohledem na zvýšení usnášedíschopnosti jednání výboru;
- analýzou kandidátních listin pro volby do zastupitelstev krajů a senátních voleb.

2.1.9. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“)¹²

Jednání Pracovní skupiny muži se v roce 2016 uskutečnila ve dnech 23. února, 19. dubna, 13. září a 8. listopadu. Pracovní skupina muži se věnovala především zpracováním *Zprávy muži a násilí*, sběru statistických dat členěných dle pohlaví a přípravě zpráv *Muži v systému vzdělávání*.

2.1.10. Pracovní skupina k porodnictví

V rámci Pracovní skupiny k porodnictví se v roce 2016 scházely a intenzivně pracovaly zejména její pracovní týmy. Jednání Pracovní skupiny proběhlo dne 26. května 2016.

Pracovní skupina na tomto jednání zejména:

- projednala aktualizovaná východiska pracovní skupiny;
- projednala analýzu postojů na základě facebookových příspěvků na stránce MZd k tématu změn v českém porodnictví;
- projednala podnět ke sběru statistických dat v oblasti porodnictví;
- projednala budoucí činnost pracovního týmu pro legislativu, zejména v otázce porodních domů.

2.1.11. Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů

V průběhu roku 2016 došlo v rámci činnosti této pracovní skupiny k vyhlášení dotačního řízení pro rok 2017. Celkem Oddělení obdrželo 28 žádostí, které prošly hodnocením, a k podpoře bylo ze strany pracovní skupiny doporučeno celkem 10 projektů. Alokace

⁹ Dostupná na: http://www.profam.cz/shared/clanky/422/EkonomDopadyDN-Zdravi_WEB.pdf.

¹⁰ Bližší informace o Sladovacím výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2017-04-04] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladieni-pracovniho-a-soukromeho-zivota/vybor-pro-sladieni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-121937/>.

¹¹ Bližší informace o Politickém výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2017-04-04] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnane-zastoupeni-v-politice-a-rozhodovani/vybor-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovaci-pozicich-121939/>.

¹² Bližší informace o Pracovní skupině a záznamy z jejího jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnost-zen-a-muzu-121938/>.

Dotačního programu podpora rovnosti žen a mužů pro rok 2017 činí 7 mil. Kč, oproti předchozímu roku došlo tedy k navýšení o 2 mil. Kč. Novinkou v dotačním řízení pro rok 2017 je také zprovoznění webové aplikace, prostřednictvím níž bude implementace dotačního programu probíhat.

2.1.12. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů¹³

V roce 2016 pokračovalo Oddělení v systematické spolupráci s rezortními koordinátorkami a koordinátory rovnosti žen a mužů, jejichž pozice je zřízena na každém rezortu k zajištění agendy rovnosti žen a mužů. Prostřednictvím členství a hostování ve výborech Rady bylo rezortním koordinátorkám a koordinátorům rovnosti žen a mužů umožněno zapojit se aktivně do tvorby některých výše uvedených výstupů Oddělení a realizovaných projektů. Všechny rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů jsou stálými hostujícími Rady a byly i v roce 2016 zvány na všechna jednání Institucionálního výboru. Byli také zváni na akce pořádané v rámci realizace Projekt CZ13.

V roce 2016 byli rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů zapojeni do přípravy Aktualizovaných opatření pro rok 2016. V rámci činnosti Institucionálního výboru proběhlo v listopadu a prosinci formou dotazníkového šetření vyhodnocení postavení rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, včetně rozsahu v jakém se této agendě věnují a náplně jejich činností. Na základě zjištění Institucionální výbor ve spolupráci s Oddělením zpracuje standard rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, který by měl stanovit minimální kritéria pro uplatňování rovnosti žen a mužů v rámci rezortů a upravit podmínky pro postavení rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů s ohledem na možnost efektivního prosazování této agendy.

V roce 2016 také proběhlo setkání za účelem diskuse o dotazníku k sexuálnímu obtěžování na rezortech, který byl na většině ministerstev realizován a jehož výsledky by měly být začátkem roku 2017 vyhodnoceny.

2.1.13. Kontaktní body pro předběžnou podmínku (horizontální prioritu) rovnosti žen a mužů

V roce 2016 pokračovalo Oddělení, jakožto gestor předběžné podmínky rovnosti žen a mužů, ve spolupráci s jednotlivými rezorty na zajištění dodržování ex-ante kondicionality (resp. horizontální priority) rovnosti žen a mužů v rámci Evropských strukturálních a investičních fondů (dále jako „ESIF“). Za účelem zajištění dodržování horizontální priority byly na každém rezortu s gescí nad některým z operačních programů ESIF zřízena kontaktní osoba. V uplynulém roce probíhala příprava výroční zprávy o programech ESIF, jejíž součástí jsou také informace o uplatňování horizontální priority.

2.1.14. Veřejná ochránkyně práv

V roce 2016 se nadále činnost Veřejné ochránkyně práv soustředila zejména na poskytování metodické pomoci obětem diskriminace. Diskriminace na základně pohlaví byla obsahem 46 stížností z celkového počtu 451 stížností, a týkala se především oblastí práce a zaměstnání, veřejné správy, přístupu ke zboží a službám a ke vzdělání. Poměrně časté byly také oblasti sexuálního obtěžování, šikany na pracovišti a sladění pracovního a soukromého života. S námitkou diskriminace z důvodu pohlaví opět přicházeli i muži, a to převážně z důvodu sladění pracovního a osobního života či jinak v souvislosti výchovou dětí (způsob stanovování výživného ze strany soudů).

Veřejná ochránkyně práv rovněž v roce 2016 zpracovala zprávu týkající se rovného přístupu rodičů obou pohlaví ke zdravotní péči. Výstupem z šetření ochránkyně byl závěr,¹⁴ že zdravotnická zařízení nemohou bez dalšího preferovat umožnění pobytu s hospitalizovanými dětmi pouze ženám, aniž by se dopustila diskriminace založené na

¹³ Aktualizovaný seznam rezortních koordinátorek/rů rovnosti žen a mužů je dostupný online na URL: <<http://www.vlada.cz/cz/-138720>>.

¹⁴ Zpráva o šetření ze dne 22. prosince 2016, sp. zn. 3973/2015/DIS/JKV, dostupná na: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4620>

pohlaví. Nové bylo loni téma neurčitého pohlaví (intersexuality); ochránkyně v anonymizované podobě zveřejnila své stanovisko k této problematice poté, co ji podrobila podrobné analýze a v rámci právního posouzení konkrétního případu dospěla k závěru o svázanosti intersexuality s chráněným důvodem pohlaví (v obecné rovině).¹⁵

2.1.15. Kraje a obce

V roce 2016 se konal již 10. ročník soutěže „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“, kterou pravidelně vyhlašuje Ministerstvo vnitra a které se uplynulém roce zúčastnilo 98 úřadů. V rámci této soutěže jsou pravidelně hodnoceny úřady veřejné správy na obecní, městské a krajské úrovni, které nejlépe splňují požadavky rovných příležitostí pro muže a ženy nebo vycházejí vstříc znevýhodněným skupinám obyvatel. V roce 2016 se v soutěži umístily následující úřady:

- Obce I. typu: Kamýk nad Vltavou, Otice, Ralsko;
- Obce II. a III. typu: MČ Praha 22, MČ Praha 18, Most;
- Kraje: Krajský úřad Kraje Vysočina, Magistrát Hl. města Prahy, Krajský úřad Libereckého kraje.

2.1.16. Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny při PSP ČR

Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny (dále jako „Stálá komise pro rovné příležitosti“) se v roce 2016 sešla celkem čtyřikrát. Na svých jednáních se zabývala zejména přistoupením ČR k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“), zavedením tzv. otcovské dovolené, naplňováním principu rovného zacházení se ženami a muži v rámci činnosti Veřejné ochránkyně práv a problematikou vymáhání výživného.

2.1.17. Senát PČR a rovnost žen a mužů

V Senátu PČR spadala tematika rovnosti žen a mužů i v roce 2016 do Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti (dále jako „Podvýbor“) Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice, kterému předsedá senátor Jiří Čunek. V uplynulém roce se uskutečnilo pouze jedno jednání Podvýboru, které bylo zaměřeno především na problematiku šikany.

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

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo uloženo členům a členkám vlády a předsedkyni ČSÚ zabezpečit plnění Strategie včetně Minimálního standardu. Následující část této zprávy hodnotí plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů.

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 Strategii.

Úkol č. 3 Minimálního standardu (MLP)

Oddělení průběžně vyhodnocuje účinnost rezortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a jejich vyhodnocení pravidelně předkládá vládě ČR jako součást Zprávy za rok 2016.

Úkol č. 4 Minimálního standardu (termín plnění průběžně, informovat do 31. prosince 2016, MLP, ČSÚ)

Tento úkol je naplňován prostřednictvím zpracování a předložení Zprávy za rok 2016.

Úkol č. 5 Minimálního standardu (všechny rezorty)

¹⁵ Dopis stěžovateli ze dne 29. září 2016, sp. zn. 7238/2016/DIS/ZO, dostupný na: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4534>

Téměř všechny rezorty uvádějí, že v uplynulém roce uplatňovaly Metodiku při přípravě legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR. Konkrétní způsob využití metodiky a výčet materiálů, u nichž byla metodika využita, však neuvádí žádný z rezortů s výjimkou MO, MV (uvádí sedm materiálů) a MK, které uvedlo jeden materiál. MF explicitně uvádí, že Metodiku nevyužívá vůbec. MMR uvádí, že v uplynulém roce nepřijalo materiál s rozpracovaným hlediskem rovnosti žen a mužů.

Stejně jako v předchozích letech, i z hodnocení v roce 2016 vyplynulo, že úroveň povědomí o gender mainstreamingu a jeho zapojení do činnosti rezortů je napříč rezorty značně odlišná, stejně jako stav implementace Metodiky.

Úkol č. 6 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Tento úkol beze zbytku splnily pouze MF, MO, MPO, kde se v roce 2016 konala čtyři (v případě MPO dokonce pět) jednání rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů (dále jako „pracovní skupina“). Třikrát jednala pracovní skupina na MŠMT, Msp a MMR, dvakrát na MK a MPSV. Pouze jedno jednání pracovní skupiny proběhlo na MZd.

Na MV, MŽP, MZe a MZV v uplynulém roce neproběhlo žádné jednání pracovní skupiny. Počet proběhlých jednání neuvedlo MD.

Z vyhodnocení plnění tohoto úkolu vyplývá, že roste počet rezortů, v rámci nichž není pracovní skupina zřízena či funkční.

Úkol č. 7 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Všechny rezorty uvádějí výčet mediálních výstupů, které se vztahovaly v loňském roce k rovnosti žen a mužů (v různé míře relevance). Podrobné informace poskytlo zejména MF, MO, MPSV, Msp, MŠMT a MV.

Úkol č. 8 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Dotační programy zaměřené (alespoň částečně) na podporu rovnosti žen a mužů mají zřízeny tyto rezorty: MF (dotační program EHP a Norských fondů), 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 (dotační program Prevence sociálně patologických jevů se zaměřením na prevenci domácího násilí a trestnou činností páchanou na seniorech). Většina těchto dotačních programů se ale vyznačuje nízkou finanční alokací, případně zaměřením na více témat.

Většina rezortů také uvádí informace o zohledňování rovnosti žen a mužů jako průřezové priority v rezortních dotačních programech a operačních programech.

Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Stejně jako v předchozím roce, tak i v roce 2016 část rezortů s NNO a sociálními partnery přímo z oblasti rovnosti žen a mužů nespolupracovala (MD, MK, MŽP, ÚV-VVI). Počet rezortů, které s NNO v oblasti rovnosti žen a mužů nespolupracují, oproti roku 2015 mírně klesl.

Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Stejně jako v předchozím roce byly vzdělávací aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů na MSp, MD, MK, MF, MMR, MPO, MPSV, MV, MZe, MO a MŽP zařazeny do vstupního vzdělávání úvodního, které je povinné pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně ve služebním i pracovním poměru. Mimo to vzdělávají některé rezorty v rámci své gesce také zaměstnance a zaměstnankyně svých dalších přímo podřízených či jiných věcně souvisejících institucí (MF, MSp, MO, MZV, MZd, MV). Také na MK je téma rovnosti žen a mužů součástí vstupního vzdělávání, v roce 2016 však realizováno nebylo. Pozitivně lze hodnotit, že roste počet rezortů, které pořádají vnitrozrezortní vzdělávací aktivity zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 12 Minimálního standardu (MLP)

Pravidelné vzdělávání rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů zajišťuje Oddělení jak prostřednictvím workshopů v rámci jím realizovaných projektů, tak zvaním

na různé 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 2016 byla již publikace zveřejněna.¹⁶

Úkol č. 14 Minimálního standardu (MLP)

Vyhodnocení sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy je každoročně zpracováno jako příloha *Zprávy o rovnosti žen a mužů*.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 1 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, předsedkyně ČSÚ, všechny rezorty)

Část rezortů uvádí, že se tématem rozšiřování sběru statistických dat členěných dle pohlaví aktivně zabývá (MD, MF, MK, MO, MV), část uvádí (MŠMT), že všechna rezortní data jsou již nyní členěna dle pohlaví. Zbývající rezorty deklarují ochotu na vyžádání ČSÚ relevantní data poskytnout.

Úkol č. 2 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Z podkladů poskytnutých rezorty vyplývá, že pozice rezortní koordinátorky a koordinátora jsou zřízeny na všech z nich. Ovšem jak vyplývá mj. z vyhodnocení dotazníku z prosince 2016 provedeného v rámci činnosti Institucionálního výboru, zajištění agendy rovnosti žen a mužů na plný pracovní úvazek došlo v roce 2016 pouze na dvou rezortech. Na některých rezortech je dokonce rozsah úvazku pro agendu rovnosti žen a mužů menší než 50 %. Tuto situaci by měl řešit standard pozice rezortní koordinátorky a koordinátora, který zpracuje Oddělení ve spolupráci s Institucionálním výborem v roce 2017.

Úkol č. 3 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Do příslušných výzev OP Z k implementaci Strategie se s vlastními projekty přihlásily MD, MPO, MPSV, MŠMT a MMR. Jako partnerské organizace projekt podaly MO a MZV.

Vlastní projekt nepředložily a neplánují předložit MF, MK, MSp, MV, MZd, MZe, MŽP, ÚV-VVI.

Úkol č. 4 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Rezortní koncepce rovnosti žen a mužů byly zpracovány ze strany většiny rezortů (částí z nich již v roce 2016). Rezorty bez vlastního koncepčního dokumentu v oblasti rovnosti žen a mužů jsou MMR, MZd a MZV.

Úkol č. 5 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

V roce 2016 pokračovalo Oddělení ve spolupráci s jednotlivými rezorty na zajištění dodržování ex-ante kondicionality (resp. horizontální priority) rovnosti žen a mužů v rámci ESIF. V uplynulém roce probíhala příprava výroční zprávy o programech ESIF, jejíž součástí jsou také informace o uplatňování horizontální priority.

Úkol č. 7 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MZd a MZe)

Vyhodnocení tohoto úkolu MZe neuvádí. Z informací o plnění v jiných částech lze dovodit, že pracovní skupina na MZe ani v roce 2016 zřízena nebyla. MZd zřídilo pracovní skupinu v roce 2016 předpisem státního tajemníka.

Úkol č. 9 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MSp)

K plnění tohoto úkolu uvádí MSp několik vzdělávacích akcí (zejm. na Justiční akademii v Kroměříži). Ani u jedné ze vzdělávacích akcí však není explicitně zmíněna Úmluva.

¹⁶ ČSÚ. 2016. *Zaostřeno na ženy a muže 2016*. Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2016>>.

Úkol č. 10 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

K plnění tohoto úkolu MPSV uvádí, že v rámci pilotního ověřování mezinárodní metodiky Evropský standard genderového mainstreamingu v ESF byla externím dodavatelem zpracována Genderová analýza (OP Z). Účelem této metodiky je učinit z genderového mainstreamingu nedílnou součást řízení ESF – od plánování, tvorby programů a provádění konkrétních kroků až po sledování a hodnocení výsledků. Protože vstupní socio-ekonomická analýza OP Z obsahuje genderové aspekty pouze omezeného počtu tematických oblastí, nechal řídicí orgán zpracovat dodatečně studii mapující genderové aspekty všech prioritních os a investičních priorit OP Z a doporučují pro ně opatření k aktivnímu naplňování horizontálního principu rovnost žen a mužů. MPSV dále uvádí, že se jako řídicí orgán OP Z rozhodlo v každé prioritní ose vyhlásit jednu modelovou výzvu k předkládání projektů, ve které bude již v jejím textu ukotven důraz na aktivní naplňování horizontálního principu rovnost žen a mužů. V každé této výzvě bude obsažen výčet genderově relevantních cílů pro danou výzvu a k jejich plnění přispívajících doprovodných opatření a nástrojů na podporu rovnosti žen a mužů. Zároveň bude v rámci seminářů pro žadatele a příjemce v těchto výzvách věnovaný samostatný prostor pro příspěvek k horizontálnímu tématu rovnost žen a mužů a žadatelům a příjemcům bude v tomto směru věnována zvýšená metodická podpora ze strany vyhlašovatele výzvy. Výstupem budou prezentace ze seminářů k jednotlivým výzvám.

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

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

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na úkol č. 4 Minimálního standardu a úkol č. 5 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;
- 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 doporučit maximální účast všech relevantních osob na školeních pořádaných Oddělením;
- V návaznosti na úkol č. 2 Aktualizovaných opatření zřídit nejméně jednu pozici na plný pracovní/služební úvazek pro osobu či osoby zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2018;
- V návaznosti na úkol č. 5 Minimálního standardu a cíl č. 3 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Strategie důsledněji uplatňovat gender mainstreaming vč. nástroje hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, za využití Metodiky a účastnit se školení pořádaných k Metodice Oddělením;
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Strategie se obracet v případě zájmu o účast na jednání některého z výborů či pracovní skupiny Rady na sekretariát Rady (Oddělení);

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na úkol č. 2 Aktualizovaných opatření zpracovat a vládě ČR předložit standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů. Zajistit dodržování standardu (MLP);
- V návaznosti na úkol č. 3 Aktualizovaných opatření v Operačním programu Zaměstnanost vypsát další výzvu zaměřenou na implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a zpracovat návodný přehled podporovaných aktivit (MPSV);
- V návaznosti na úkol č. 3 Aktualizovaných opatření a v návaznosti na Strategii zpracovat a naplňovat rezortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 a zajistit její implementaci, a zohledňovat možnosti realizace genderových auditů. Provést stručné vyhodnocení plnění rezortní koncepce jako součást vyhodnocení plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (MMR, MZd, MZV);
- 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. 2 Aktualizovaných opatření pokračovat ve školení rezortů k používání Metodiky, Standardu a k samotnému principu gender impact assessmentu (MLP);
- V návaznosti na úkol č. 3 a 12 Minimálního standardu a specifický cíl č. 8 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Strategie pokračovat v setkávání s rezorty, jejichž obsahem je diskuze o způsobu vyhodnocení cílů Strategie a úkolů v Aktualizovaných opatřeních (MLP);
- V návaznosti na úkol č. 10 Aktualizovaných opatření nadále implementovat metodiku pro uplatňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů pro Operační program Zaměstnanost (MPSV);
- V návaznosti na úkol č. 4 Minimálního standardu v pravidelných intervalech požadovat po rezortech nová statistická data týkající se fyzických osob, zejména s ohledem na jejich rozšíření o kategorii pohlaví (ČSÚ).

3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

3.1. Vývoj v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

3.1.1. Hlavní události v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v roce 2016

V roce 2016 byly vládou ČR přijaty dva důležité strategické dokumenty pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR. Usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 byl schválen Podnět k uplatňování Strategie +1¹⁷. Podnět k uplatňování Strategie +1 vznikl v reakci na stále přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě, a představuje praktický nástroj v podobě sady opatření, pomocí kterých mohou orgány státní správy jít vstříc vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Výše uvedeným usnesením uložila vláda ČR členům a členkám vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy usilovat od 30. června 2016 o naplňování těchto opatření s cílem postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu.

Následně byl usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632 schválen Akční plán pro vyrovnané zastoupení.¹⁸ Akční plán pro vyrovnané zastoupení představuje první ucelený strategický dokument na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na tuto oblast. Účelem Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených

¹⁷ Podnět k uplatňování strategie +1 je dostupný online na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

¹⁸ Online verze Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení je dostupná na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>

institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Tyto nástroje jsou zahrnovány do jednoznačného časového harmonogramu a jsou k nim přiřazeny ukazatele jejich naplňování. Monitorování plnění a evaluace Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení bude probíhat v rámci činnosti Politického výboru a Rady. Vyhodnocení plnění bude probíhat prostřednictvím každoročně přijímaného dokumentu s názvem Souhrnná zpráva o plnění Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018.

Politický výbor, který se intenzivně podílel na zpracování Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení, se v roce 2016 kromě diskuze o stavu projednávání návrhu Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „Návrh směrnice o genderové vyváženosti“) zabýval možností předložení poslaneckého návrhu novely volebních zákonů zavádějícího tzv. zipové pravidlo. Politický výbor se stal také hlavní platformou pro monitorovací mechanismus plnění výše uvedených vládou ČR schválených strategických dokumentů pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

V rámci Projektu Implementace realizovaném Oddělením je vyčleněna klíčová aktivita cíleně zaměřená na oblast prosazování opatření pro zlepšení vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. V rámci této klíčové aktivity začala v roce 2016 tvorba Strategie dalšího postupu v oblasti prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2017 – 2018. Jde o interní dokument, jehož cílem je vytvořit rámec pro prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na úrovni vlády ČR, a to v návaznosti na již zmíněné vládou ČR přijaté dokumenty a rovněž v návaznosti na činnost Výboru pro vyrovnané zastoupení.

V listopadu 2016 dokončilo Ministerstvo financí návrh zákona o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu a o změně zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů (tzv. nominační zákon). Přestože je zastoupení žen ve vedení obchodních společností dlouhodobě nízké¹⁹ a vláda ČR má v rámci schváleného Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení cíl zvyšovat počet žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu, a to s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení žen v těchto orgánech do roku 2020, nejsou v uvedeném návrhu zákona zařazena žádná opatření na podporu větší genderové vyváženosti, přestože Oddělení v tomto směru uplatňovalo zásadní připomínky.

K aktivní podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a k odstraňování vertikální genderové segregace ČR vyzývá řada mezinárodních organizací a jejich orgánů. Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech vyzývá členské státy, aby zajistily vyrovnané zastoupení žen a mužů na pozicích a funkcích, jejichž nominace zajišťuje vláda a další orgány veřejné správy. Proces obsazování těchto pozic by měl být dle doporučení Rec(2003)3 genderově senzitivní a transparentní. Dne 14. listopadu 2016 byla v rámci třetího kola monitoringu vydána Komisí pro genderovou rovnost Zpráva o plnění doporučení Rec(2003)3, ze které mj. vyplývá, že ČR obsazuje v mezinárodním srovnání v počtech žen v rozhodovacích pozicích v politice spíše spodní příčky.²⁰ Zavedení opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

¹⁹ Podle statistik Deloitte Corporate Governance Centra v ČR z listopadu 2014 je ve statutárních orgánech (představenstvo a jednatelé/ jednatelky) stovky největších obchodních společností v ČR jen 9 % žen. (více viz http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_20_TZ_Deloitte_CGC_Zeny_ve_vedeni_firem_dle_o_dvetvi_CZ.pdf) Průměr EU zastoupení žen ve vedení obchodních společností činil 13,6 % (u společností kotovaných na evropské burze). Aktuální data dále ukazují, že nejméně jsou ženy zastoupeny v orgánech státních firem (tvoří 15 % v dozorčích radách a 5 % v představenstvech). (více viz: [file:///C:/Users/skopalo/Downloads/pp_vyrovnanee-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/skopalo/Downloads/pp_vyrovnanee-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem%20(1).pdf))

²⁰ Odkaz na Zprávu ke 3. kolu monitoringu:

rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b9834

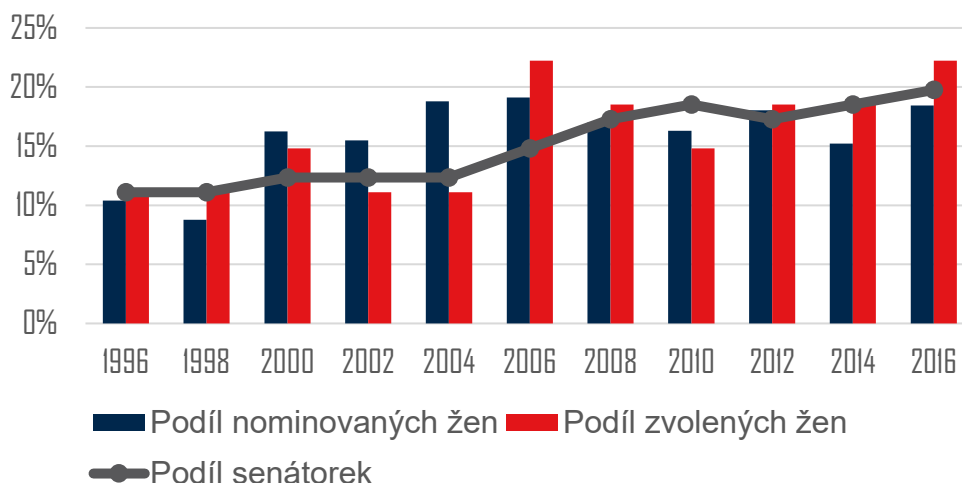
a monitorování jejich výsledků doporučuje také OECD.²¹ Výbor pro odstranění diskriminace žen ve svých Závěrečných doporučeních k Šesté periodické zprávě ze dne 7. března 2016²² uvedl své znepokojení nad nízkým počtem žen v manažerských a rozhodovacích pozicích v ČR, a to i s ohledem na extrémně nízké zapojení romských žen, migrantek či žen se zdravotním postižením do těchto pozic. Výbor pro odstranění diskriminace žen doporučuje, aby ČR zvážila zavedení dočasných opatření ke zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a implementovala je do své legislativy – zejména do antidiskriminačního práva a tzv. volebních zákonů.

3.1.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Ani v roce 2016 se nepodařilo změnit podobu volebních zákonů v ČR tak, aby byla zavedena povinnost politických stran zohledňovat při sestavování kandidátních listin vyrovnanější zastoupení žen a mužů. Opatření tohoto typu zůstávají dále, pokud vůbec jsou, na úrovni vnitrostranických doporučení. Výjimku tvoří ČSSD (schválené kvóty pro kandidátní listiny) a Strana zelených (schválené kvóty pro volené orgány i kandidátní listiny).

V roce 2016 proběhly volby do Senátu PČR. Z dat ČSU a z analýzy, kterou provedla nezisková organizace Fórum 50 %²³, vyplynulo, že v roce 2016 kandidovalo do Senátu PČR 18,5 % žen, což je historicky třetí nejvyšší podíl žen (oproti roku 2014 nárůst o více než 3 p.b.). Podíl žen v Senátu PČR činil 19,8 % po volbách v roce 2016. Podíl zvolených žen odpovídá zatím nejvyšší hodnotě z roku 2006, a to 22,2 %. Následující graf shrnuje vývoj nominací a zastoupení žen v Senátu PČR od roku 1996:

Graf č. 1 - Vývoj zastoupení žen v Senátu PČR za posledních 20 let



Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

Jak ukazuje následující tabulka, mezi jednotlivými politickými stranami se při volbách do Senátu PČR objevily výrazné rozdíly jak v počtech nominovaných žen, tak ve výsledcích:

Tabulka č. 1 – Podíl nominovaných a zvolených senátorek v roce 2016 za jednotlivé politické strany

Navrhující strana	Zisk mandátů (abs.)	Zisk mandátů (%)	Podíl nominovaných žen	Počet zvolených žen	Podíl zvolených žen
ANO 2011	3	11,1 %	12,0 %	0	0,0 %

²¹ Viz např. OECD: Women, Government and Policy Making in OECD Countries. Dostupná na: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en#page1.

²² Více viz *Concluding observations on the sixth periodic report of the Czech Republic* dostupné [online] [cit. 2017-02-23] na URL: http://www.czlobby.cz/sites/default/files/spolupracujeme_download/doporučení_komise_cedaw_2016.pdf.

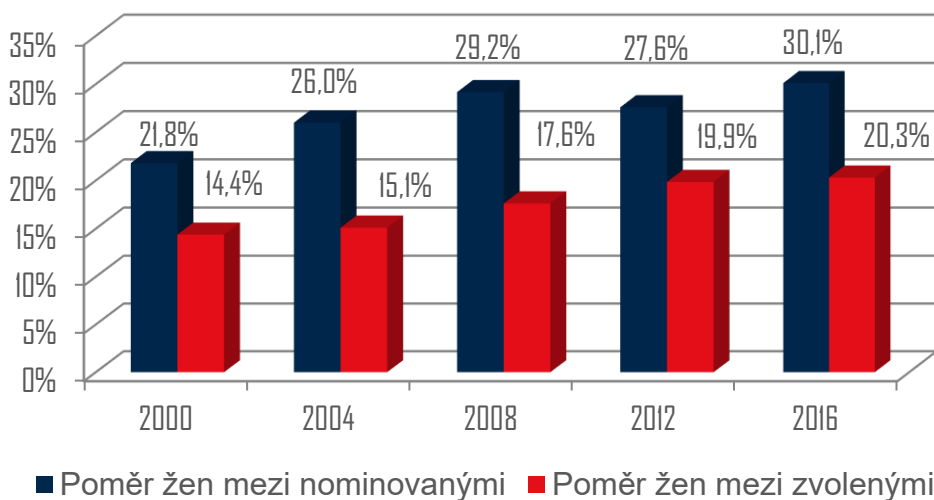
²³ Analýza výsledků voleb do Senátu PČR z hlediska zastoupení žen je dostupná [online] [cit. 2017-02-19] na URL: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analýza_senat_2016_vysledky.pdf.

ČSSD	2	7,4 %	7,7 %	0	0,0 %
HPP 11	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
KDU-ČSL	6	22,2 %	50,0 %	4	66,7 %
Nestran.	1	3,7 %	50,0 %	1	100 %
NK	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
ODS	3	11,1 %	31,8 %	0	0,0 %
OPAT	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
"OSN"	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
S.cz	2	7,4 %	50,0 %	1	50,0 %
SLK	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
STAN	2	7,4 %	0,0 %	0	0,0 %
SZ	1	3,7 %	40,0 %	0	0,0 %
TOP 09	2	7,4 %	14,3 %	0	0,0 %
Celkem	27		18,5 %	6	22,2 %

Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

V roce 2016 probíhaly také volby do zastupitelstev krajů. Jak vyplynulo z analýzy organizace Fórum 50 %²⁴, v těch kandidoval historicky nejvyšší podíl žen - 30,1 % a historicky nejvíce jich bylo také zvoleno – celkem 137 (20,3 %). Vývoj zastoupení žen v krajích od roku shrnuje následující graf:

Graf č. 2 – Vývoj zastoupení žen v krajích v letech 2000 - 2016



Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

V zastoupení žen a mužů na úrovni vedení krajů došlo oproti roku 2016, kdy ČR neměla žádnou hejtmanku, k pozitivní změně. Hejtmanku má od listopadu 2016 kraj Středočeský a Karlovarský.

Další volby do Poslanecké sněmovny PČR se konají v roce 2017, v roce 2016 tedy zůstával podíl žen v Poslanecké sněmovně PČR na 20,5 % oproti mužům. V Evropském parlamentu je od posledních voleb v roce 2014 celkem 21 poslanců a poslankyň, z toho 5 žen (23,8 %), což je jeden z nejnižších poměrů zastoupení zvolených europoslankyň v rámci členských

²⁴ Analýza výsledků voleb do zastupitelstev krajů v roce 2016 z hlediska zastoupení žen je dostupná [online] [cit. 2017-02-19] na URL: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_kraje_2016_vysledky_final.pdf.

států EU. Celkové zastoupení žen v Evropském parlamentu je 277 europoslankyň (tj. 36,9 %).²⁵

Co se týká aktivit neziskového sektoru, v ČR se dlouhodobě nejvíce v této oblasti profiluje již výše zmíněná nezisková organizace Fórum 50 %. Mimo své analytické činnosti v roce 2016 zrealizovala také několik osvětových akcí. Dne 25. ledna 2016 proběhla ve spolupráci se senátním Výborem pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice mezinárodní konference s názvem "Jak podpořit rovnováhu v politice?" zaměřená především na genderové kvóty a další opatření na zvýšení zastoupení žen v politice. Dne 8. března 2016 proběhl na MPSV mezinárodní diskuzní seminář s názvem „Rodinná politika a postavení žen na trhu práce v severských zemích a v ČR“. Dne 10. listopadu 2016 byl na velvyslanectví Spojených států amerických zorganizován online seminář na téma podpory političek s americkou expertkou Erin Vilardi z organizace VoteRunLead. Fórum 50% již třetím rokem organizuje soutěž s názvem „Nadějná politička“, vyhlášení výsledků se konalo 7. dubna 2016. Na podporu političek se organizace zaměřuje i jinak – mentoringovým programem, vzdělávacími akcemi, síťovacími setkáními. Provozuje také dlouhodobě databázi expertek²⁶ a databázi političek²⁷. Organizace rovněž dlouhodobě vydává odborné publikace, v roce 2016 to byly pro oblast vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v politice publikace „Více žen – jiná politika?“²⁸ či „Sólo pro soprán“.²⁹

3.1.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě

Státní správa se nadále vyznačuje vysokou mírou vertikální segregace dle pohlaví. V rozložení žen a mužů ve vládě ČR nedošlo oproti roku 2015 k žádným změnám. Ve vládě ČR zasedaly pouze 3 ženy (Michaela Marksová na MPSV, Karla Šlechtová na MMR a Kateřina Valachová na MŠMT). Zastoupení žen české vládě tak i v roce 2016 tvořilo 17,6 %.

K 31. prosinci 2016 z celkového počtu 106 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 29 žen. Na této úrovni řízení tak došlo oproti předešlým rokům ke vzrůstu na 27,4 % žen (24,3% v roce 2015). Pozici státní tajemnice vykonávala v roce 2016 pouze jedna žena – konkrétně na MMR (oproti 13 mužům). Nadále však platí pravidlo, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste – zastoupení žen na úrovni ředitelů a ředitelů odborů bylo 156 žen z celkového počtu 488, což odpovídá 32% zastoupení žen – tedy stejnému podílu jako v roce 2015. Na úrovni vedoucích oddělení působilo celkem 683 žen z celkového počtu 1 577, což představuje 43,3 % zastoupení žen na této úrovni vedení (nárůst o 2,3 p.b. proti roku 2015), a na pozici ostatních odborných pracovníků a pracovník je již 63,3 % žen.³⁰

Z údajů ČSÚ vyplývá, že v ČR převažuje počet soudkyň oproti soudcům. K 1. lednu 2016 bylo celkem 1806 soudkyň a 1212 soudců.³¹ V uplynulém roce došlo k mírnému navýšení počtu žen mezi diplomaty a diplomatkami, a to z 34 % na 40 % oproti roku předešlému. Zastoupení žen na pozicích vedoucích zastupitelského úřadu v zahraničí zůstává dlouhodobě nezměněno, na 18 %.

3.1.4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Z údajů Evropské komise z roku 2016 hodnotících vývoj v oblasti zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve vedení obchodních společností kotovaných na burzách vyplývá, že v dubnu 2016 byl průměrný podíl žen ve vedení těch největších společností 23,3 %.

²⁵ Šprincová Veronika. „Genderová analýza výsledků voleb do Evropského parlamentu 2014.“ [online] [cit. 2017-02-23] URL: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_vysledky_ep_2014.pdf>.

²⁶ Blíže viz <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/database-expertek>

²⁷ Blíže viz <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/database-politicek>

²⁸ Dostupná online na: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vice_zen_jina_politika_forum.pdf

²⁹ Dostupná online na: http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc.cas_0.pdf

³⁰ Více viz tabulka č. 1 Účast žen v rozhodovacím procesu v roce 2016 v příloze č. 2 této Zprávy

³¹ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_rozhodovani>.

To představuje nárůst o 0,6 p.b. oproti datům z října 2015. ČR se mezinárodním srovnání nachází na třetím místě od konce, s 8,8 % žen.³²

Již v roce 2015 změnila ČR svou rámcovou pozici k Návrhu směrnice o genderové vyváženosti. Návrh směrnice však během roku 2016 na zasedání Rady EU schválen nebyl. Lze očekávat, že otázka schválení Návrhu směrnice o genderové vyváženosti bude v budoucnu znovu v Pracovní skupině pro sociální otázky zřízené při Radě EU otevřena.

Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se dlouhodobě věnuje nevládní organizace Otevřená společnost, která v roce 2016 vytvořila policy paper shrnující návrhy na opatření pro efektivnější prosazování rovnosti žen a mužů ve vedení veřejných firem a firem kótovaných na burze.³³

Tématu se v ČR věnuje také platforma Byznys pro společnost, která sestavila již v pořadí druhý kompletní český Index zastoupení žen ve vedení 2016, který sledoval skupinu TOP 250 největších českých firem podle výše obrátu. Podle tohoto indexu je žen ve vedení soukromých firem konstantní počet, a to za posledních 5 let v průměru přes 38 % v dozorčích radách akciových společností a přes 20 % v představenstvech, přičemž u největších firem míra zastoupení žen ve statutárních orgánech klesá.³⁴ Byznys pro společnost již 14 let každým rokem vyhlašuje soutěž Top odpovědná firma, v rámci které oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diverzity.

3.2. 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

Úkol č. 11 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Přestože *Aktualizovaná opatření* ukládají členům a členkám vlády přijímat pozitivní opatření dle § 16 odst. 3 zákoníku práce, i nadále platí, že naprostá většina rezortů tato opatření cíleně nevyužívá a ženy na úrovni náměstkyň a ředitelek zůstávají v rámci státní správy nadále výrazně podrepresentovány (více viz statistická příloha této Zprávy). Rezorty nicméně deklarují dodržování principu rovnosti a nediskriminace při výběrových řízeních a v rámci vzdělávání a osvěty (MD, MF, MK, MPO, MPSV, MSp, MV, MŽP). MK plánuje v roce 2017 realizaci genderového auditu uvnitř rezortu, jehož výsledky budou případně zohledněny při přípravě budoucích opatření v souvislosti s tímto úkolem *Aktualizovaných opatření*. MMR a MZe se v rámci popisu plnění tohoto úkolu omezilo pouze na stručný výčet počtu osob na různých pozicích, bez uvedení přijatých opatření. V rezortu MZd došlo ve srovnání s rokem 2015 ke zvýšení podílu žen v dozorčích radách státních podniků z 25 % na 42 %. Dále z uvedených údajů vyplývá, že MZd má nejvyšší podíl žen na pozici náměstkyň ze všech sledovaných rezortů. Některé rezorty považují zastoupení žen ve vedení za dostatečné, a proto podle nich není nutné zavádět další opatření ani mentoringové programy (úkol 12 *Aktualizovaných opatření*). MŠMT se s odkazem na dostatečné zastoupení žen domnívá že, pracovní/služební pozice na MŠMT nevyžadují rozdílný přístup, a není potřeba řešit případné výjimky. MO je pozitivním příkladem v tom, že přijetí dočasného pozitivního opatření umožňuje vnitřní předpis rezortu i kolektivní smlouva (také MPO). Část rezortů informace o zastoupení žen a mužů jmenovaných za jejich rezort do státních podniků a akciových společností s většinovou majetkovou účastí státu vůbec neuvádí, nebo dokonce přímo deklaruje, že je nevede (MF).

³² Evropská komise. 2016. „Gender balance on corporate boards“ [online] [cit. 2017-02-23] URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf

³³ Dostupné online na: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/3855-vyrovname-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem-a-firem-kotovanych-na-burze-2016>

³⁴ Dostupné online na: http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/05/Index_%C5%BEen-2016.pdf

Stále platí, že čím vyšší rozhodovací pozice, tím nižší zastoupení žen ve státní správě. Pozitivní opatření nejsou uplatňována ani ve vedení státních podniků a akciových společnostech s většinovým vlastnickým podílem státu, kde zastoupení žen zůstává nadále velmi nízké.

Úkol č. 12 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, všechny rezorty, MV specificky pro oblast státní služby)

Některé rezorty se odvolávají na nemožnost splnění tohoto úkolu z důvodu pozdějšího schválení *Aktualizovaných opatření* vládou ČR (MK, MSp). MD uvedlo, že tento i výše uvedený úkol bude dále plněn v rámci chystaného projektu rezortu z výzvy k implementaci Strategie. Také MO a MPSV se chystá věnovat mentoringu v rámci chystaných optimalizačních projektů. MPO nemá zavedeny mentoringové programy jako nástroj, ale uvádí, že tento systém v rezortu i tak již funguje. MŠMT v rámci mentoringu pohlaví nerozlišuje a vyslovilo poptávku po bližší specifikaci mentoringového programu zaměřeného na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ze strany ÚV ČR. MZd uvedlo, že zvažuje zavést mentoringové programy pro ženy na mateřské a rodičovské. MV pouze uvedlo, že specifikace vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů je uvedena ve vnitřním předpise rezortu k úvodnímu vstupnímu vzdělávání, přičemž možnost realizace mentoringových programů v rámci individuálních vzdělávacích plánů v tomto společném služebním předpisu řešena není. Část rezortů jen uvedla, že mentoringový program zatím zavedený nemá (MF, MZe), MŽP k tomuto úkolu neuvedlo informace žádné.

Jak je zřejmé, tento úkol není prakticky vůbec na rezortech naplňován.

3.3 Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích³⁵

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.

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

4.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

4.1.1. Nezaměstnanost žen a mužů

ČR se již delší dobu vyznačuje nízkou úrovní nezaměstnanosti. Dle údajů ČSÚ se ČR ve srovnání v rámci EU ve 3. čtvrtletí roku 2016 zařadila s úrovní nezaměstnanosti 4,0 % dokonce na první místo. Konkrétně potom u mužů úroveň nezaměstnanosti dosáhla 3,3 % (stále platí, že tato míra je nejnižší v EU, meziroční pokles o 0,9 p.b.) a u žen 4,9 % (2. místo spolu se Spojeným královstvím, meziroční pokles o 1,2 p.b. a posun z 5. místa).³⁶ Počet nezaměstnaných osob se tak podle metodiky Mezinárodní organizace práce meziročně snížil o 44,4 tis. osob a dosáhl 192,5 tis. Zatímco počet nezaměstnaných žen se snížil o 27,3 tis. na 101,9 tis., počet nezaměstnaných mužů se snížil o 17,1 tis. na 90,7 tis.³⁷

Zároveň počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se meziročně snížil o výrazných 40,1 tis. na 74,8 tis. osob.³⁸ Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti

³⁵ Vzhledem k tomu, že hlavním strategickým dokumentem pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů je pro nejbližší roky Akční plán a Podnět k uplatňování Strategie „+1“, nejsou v rámci této Zprávy rezortům generovány konkrétní úkoly, neboť již vyplývají z těchto dokumentů.

³⁶ ČSÚ. 2017. „Postavení českého trhu práce v rámci EU – 3. čtvrtletí 2016.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-3-ctvrtleti-2016>>.

³⁷ ČSÚ. 2017. „Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2016.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>>.

³⁸ Tamt.

klesl ve 3. čtvrtletí roku 2016 pod 40 % (což je nejnižší od poloviny roku 2011). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti klesla v ČR u mužů meziročně o 10,9 p.b., u žen o 7,9 p.b.³⁹

Podle aktuálně dostupných statistických údajů se tedy postupně daří naplňovat cíl definovaný ve Strategii, kterým je snížení nezaměstnanosti žen oproti výchozímu stavu. I když stále přetrvává vyšší nezaměstnanost žen, než mužů. Nezaměstnanost žen navíc stále klesá pomaleji, než nezaměstnanost mužů.

4.1.2. Zaměstnanost

Podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil (dále jako „VŠPS“) se ve 4. čtvrtletí roku 2016 celková zaměstnanost meziročně zvýšila o 111 tis. osob a dosáhla 5 186,9 tis. Míra zaměstnanosti 15-64 letých činila 72,9 %, což je vůbec nejvíce od začátku provádění výběrového šetření v roce 1993. Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,4 p.b. na 80 %. Trvajících dobré podmínky na trhu práce se projevily v rychlejším růstu míry zaměstnanosti žen – o 2,8 procentního bodu na 65,6 %. V současné době tak činí podíl žen na celkové zaměstnanosti již 44,2 %, což je opět nejvyšší údaj za celé období od roku 1993.⁴⁰ Podle aktuálně dostupných informací VŠPS však stále platí, že nejvyšší nezaměstnanost u žen spatřujeme mezi 35. – 39. rokem, tedy často v době péče o malé děti.⁴¹ Blíže se této otázce věnovala např. konference "Celoživotní ekonomické dopady mateřství", která proběhla 12. května 2016. Konferenci uspořádal think tank IDEA při CERGE-EI ve spolupráci s neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s.⁴²

Podle posledních údajů zveřejněných ČSÚ za rok 2016 podnikalo 585,3 tis. mužů a 258,6 tis. žen, což je asi 30,6 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (843,9 tis. osob).⁴³ Stále tedy přetrvává problém poměrně nízkého zastoupení žen mezi podnikatelskými subjekty, kdy počet žen podnikatelek roste jen velmi pozvolna.

Podle Zprávy o stavu romské menšiny v České republice za rok 2015 stále platí, že, Romové a Romky jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce. Romové a Romky totiž při hledání práce musí čelit vícenásobné diskriminaci (diskriminace z důvodu etnicity, dále mohou být diskriminováni např. kvůli věku, pohlaví, zdravotnímu stavu nebo tomu, že pečují o dítě).⁴⁴

4.1.3. Gender pay gap a ohrožení chudobou

Dle údajů ČSÚ průměrná hrubá měsíční mzda meziročně stoupla u žen i mužů. Muži v roce 2016 pobírali průměrnou hrubou měsíční mzdu mužů ve výši 30 842 Kč (zvýšení meziročně o 984 Kč), u žen to bylo 24 094 Kč (zvýšení meziročně o 673 Kč). Hodnotu gender pay gap tak lze podle těchto údajů stanovit na 21,9 % (tzn. průměrná hrubá měsíční mzda mužů byla v roce 2016 vyšší o 21,9 % než průměrná hrubá měsíční mzda žen), což znamená meziroční zvýšení gender pay gap o 0,3 p.b.⁴⁵

I v roce 2016 proběhla pravidelná mezinárodní akce Equalpayday, tj. Den rovnosti platů žen a mužů (již sedmý ročník), jehož cílem je zvýšit povědomí o přetrvávajícím rozdílu

³⁹ČSÚ. 2017. „Postavení českého trhu práce v rámci EU – 3. čtvrtletí 2016.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-3-ctvrtleti-2016>>.

⁴⁰ČSÚ. 2017. „Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2016.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>>.

⁴¹ČSÚ. 2016. „Zaostřeno na ženy a muže 2016.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164429.pdf/fd6b8de7-17f9-4d54-92b4-21c6b9e81bd1?version=1.1>>.

⁴²Blíže viz zde: <<https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/celozivotni-ekonomicke-dopady-materstvi>> nebo <<http://genderstudies.cz/cz/cedm>>.

⁴³Blíže viz ČSÚ. 2016. „Zaostřeno na ženy a muže 2016.“ [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164411.pdf/8dd94273-5fcc-40c2-981d-77507c24a69b?version=1.1>>.

⁴⁴Úřad vlády ČR. „Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2015.“ [online] [cit. 2017-22-02] URL: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/zprava-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2015-146576/>>.

⁴⁵Blíže viz ČSÚ. 2016. „Zaostřeno na ženy a muže 2016.“ [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826c-a3157dc184ee?version=1.1>>.

v odměňování mužů a žen. Záštitu nad konáním akce přijala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová Tominová.

Dlouhodobě se také otázce odměňování, včetně gender pay gap, a levné práce věnuje ČMKOS. V roce 2016 ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené pokračovaly ve své kampani, jejímž cílem je vymanit českou ekonomiku z přetrvávajícího hospodářského konceptu nízkých mezd a platů. ČMKOS také v červnu roku 2016 ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta uspořádala výroční konferenci „Konec levné práce v ČR - konec nerovného odměňování žen a mužů“. Cílem konference bylo posouzení aktuálních možností pro zlepšení pracovních podmínek a nápravu nespravedlivých platových a mzdových úrovní zejména v odvětvích, kde převažují ženy. Účastníci a účastnice konference, především z řad odborů, byli seznámeni s řadou odborných poznatků a argumentů, které by měly posloužit v sociálním dialogu na různých úrovních.

Zásadním počinem v oblasti rovného odměňování je projekt MPSV financovaný z ESF v rámci OPZ s názvem 22 % K ROVNOSTI (udané číslo reflektuje právě výši gender pay gap v ČR). Podle informací MPSV je cílem projektu snižování rozdílu v odměňování žen a mužů, vyrovnávání postavení žen a mužů na pracovním trhu a celkové zlepšení v oblasti prosazování základních lidských práv, mezi které rovnost žen a mužů patří. Projekt obsahuje celkem 11 klíčových aktivit (zaměřených např. na mzdovou a platovou kalkulačku a manuál pro vyjednávání o mzdě/platu, auditní nástroj LOGIB-CZ, metodiku pro inspektoráty práce, úřady práce a vzdělávání pověřených osob, informační kampaň a analýzy, studium dobré praxe a průzkumy veřejného mínění). Realizace projektu byla zahájena v roce 2016 a potrvá do konce roku 2020. Jeho celková finanční alokace je téměř 85 milionů Kč.

Rozdíly v odměňování žen a mužů se dlouhodobě projevují také na ohrožení chudobou, a to především v důchodovém věku – v neprospěch žen. V roce 2016 byla výše průměrného starobního důchodu u žen 10 299 Kč (meziroční nárůst o 253 Kč), zatímco u mužů 12 550 Kč (meziroční nárůst o 292 Kč).⁴⁶ Podle údajů ČSÚ tedy rozdíl ve výši průměrných starobních důchodů žen a mužů zůstává stejně jako v loňském roce 18 %. „Tři čtvrtiny starobních důchodců ohrožených příjmovou chudobou jsou jednotlivci a z těchto je 85 % žen. Ženy 65leté a starší zaujímají mezi starobními důchodci ohroženými příjmovou chudobou více než polovinu. To je dáno především jejich větším zastoupením mezi všemi starobními důchodci v populaci, ale také faktem, že míra ohrožení příjmovou chudobou je právě pro tyto samostatně žijící nepracující důchodkyně výrazně vyšší (20,9 %).“⁴⁷

Stále však platí, že v ještě horší situaci než seniorky a senioři co do ohrožení chudobou jsou samoživitelky, které v 90 % případů stojí v čele jednorodičovské rodiny.

4.1.4. Horizontální a vertikální segregace

Specifickým cílem Strategie je podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní. Na českém pracovním trhu stále přetrvává nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v hierarchii organizací (vertikální segregace) i jednotlivých pracovních sektorech (horizontální segregace).⁴⁸ Ženy jsou stále zastoupeny více na těch pozicích, které jsou finančně méně ohodnocené, tedy v nižších pozicích či hůře hodnocených sektorech (například zdravotní a sociální péče, vzdělávání, ubytování, apod., zatímco muži jsou zastoupeni nejčastěji v oblasti stavebnictví, těžby, dopravy, IT atd.).⁴⁹ Rozložení zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích kopíruje do značné míry genderové stereotypy ve společnosti.

⁴⁶Bliže viz ČSÚ. 2016. „Zaostřeno na ženy a muže 2016.“ [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002165501.pdf/38dd129f-4972-4f16-8df6-fefb4f4440df?version=1.1>>.

⁴⁷ČSÚ. 2015. Životní podmínky 2015. [online] [cit. 2017-02-24] URL: <https://www.czso.cz/documents/10180/26971264/tk_silc2015_souhrnny_popis_20160512_final_kor_mbss+_1.pdf/11d58863-1d8d-4fa6-947a-369230284ee8?version=1.1>.

⁴⁸Bliže viz <https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy>.

⁴⁹ Bliže viz ČSÚ. 2016. „Zaostřeno na ženy a muže 2016.“ [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164407.pdf/55600f75-6ce3-48f8-bed4-8dea99ab404d?version=1.1>>.

4.1.5. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti

V ČR stále nejsou statisticky evidovány případy obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. To ovšem neznamená neexistenci tohoto problému. Specifickým cílem Strategie v oblasti *Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání* je monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. V návaznosti na toto přijala vláda ČR jako jeden z úkolů stanovených v Prioritách pro všechny rezorty provedení šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti a v návaznosti na šetření přijetí konkrétních opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování. Tento úkol měl být splněn do konce roku 2016.

Dobrou zprávou je, že podle údajů ČSÚ roste v poslední době ve firmách stále více trend zvyšování péče o zaměstnance. Konkrétně se dle ČSÚ „zaměstnanci přestávají bát, že přijdou o místo, a více hledají lepší uplatnění na trhu práce. Nejde vždy jen o výplatu, ale také o kvalitu práce, o možnost osobnostního růstu a další mimopracovní benefity, kam patří i příjemné pracovní prostředí.“ Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky jsou proto více nuceni zajímat se o spokojenost svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Stále více zaměstnavatelů se nejen z těchto důvodů angažuje v oblasti společenské odpovědnosti.

4.2. 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. 13 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Úkol týkající se vedení anonymizovaných statistik výše platů všech zaměstnanců a zaměstnankyň nebyl pro rezorty novým úkolem. Je možné konstatovat, že všechny rezorty kromě MZd se s tímto úkolem nějakým způsobem vypořádaly. Často mají zavedeny vnitrozrezortní informační systémy, které potřebnou statistiku umí vyhodnotit. MPSV dokonce zavedlo nový ekonomický a personální systém (kvůli kterému však zatím nelze poskytnout relevantní požadované údaje, avšak je možné s tím počítat pro další období). MZD uvádí, že považuje za bezpředmětné sledovat výši platů žen a mužů v jednotlivých platových třídách z důvodů různých platových stupňů.

Úkol č. 14 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

K úkolu vypracování analýzy aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k podpoře zaměstnanosti žen MPSV uvádí, že je tento úkol v plnění. Nebyl sice finalizován do konce roku 2016, avšak v současné době je ze strany VÚPSV připravován projekt, jehož cílem je vyhodnotit efektivitu aktivní politiky zaměstnanosti, včetně jejího průběžného vyhodnocování.

Úkol č. 15 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV, MLP)

Úkol prohlubovat a veřejně komunikovat komplexní analýzu možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí je plněn pouze částečně. MPSV zahájení podnikání podporuje příspěvkem na nákup nezbytného vybavení souvisejícího s podnikatelskou činností, poskytuje také rekvalifikační kurz „základy podnikání“. Jedná se však o celoplošný nástroj, který nemá souvislost se specifickou analýzou možností způsobů podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí, ani pilotním vzděláváním specificky zaměřeným na ženy ze sociálně vyloučených oblastí. Rovněž nebyl uspořádán seminář k diskutované analýze.

Je tedy na místě, aby MPSV a MLP i nadále důsledněji komunikovaly analýzu a uspořádaly k této otázce seminář.

Úkol č. 16 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

V roce 2016 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 1 287 zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR, a to formou „Vstupního vzdělávání úvodního“.

MPSV nadto v dubnu roku 2016 uspořádalo ve spolupráci s neziskovou organizací Otevřená společnost, o.p.s. dvoudenní seminář zaměřený na genderovou rovnost v odměňování, kterého se zúčastnilo 16 inspektorů a inspektorek oblastních inspektorátů práce a 1 metodička inspektorka Státního úřadu inspekce práce. Pro inspektory a inspektorky oblastních inspektorátů práce dané specializace je také ze strany Státního úřadu inspekce práce každoročně uspořádán jednodenní nebo dvoudenní seminář. V září roku 2016 se tohoto semináře zúčastnilo 17 inspektorů a inspektorek oblastních inspektorátů práce a 2 metodičky inspektorky Státního úřadu inspekce práce

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.

Úkol č. 17 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MV, MPSV, MLP)

Plnění úkolu zaměřeného na analýzu možností podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě je poměrně problematické. MPSV plánuje se vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve svých rozhodovacích pozicích věnovat v rámci vlastního projektu s názvem Strategie rovnosti žen a mužů na MPSV 2019-2020. MV uvedlo, že sekce pro státní službu nepřistoupila k vypracování speciálního metodického pokynu, neboť obsazování služebních míst s důrazem na rovnost zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru je řešeno dostatečně v rámci Metodického pokynu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a zaměstnankyň a představených. Doporučuje se, aby v této věci přistoupily dotčené rezorty k důslednějšímu vyjednávání a plnění úkolu i v dalším období.

4.3. 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 Strategie a úkol č. 13 *Aktualizovaných opatření* všem rezortům i nadále sbírat a analyzovat anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a na tomto základě zajišťovat platovou transparentnost. Tj. vyrovnávat existující platové rozdíly mezi ženami a muži.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Strategie a úkol č. 13 *Aktualizovaných opatření* začít sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a na tomto základě zajišťovat platovou transparentnost (MZd).
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Strategie a úkol č. 14 *Aktualizovaných opatření* analyzovat, díky jakým opatřením má aktivní politika zaměstnanosti pozitivní dopad na podporu zaměstnanosti žen (rodičů po mateřské a rodičovské a osob ve věku 50+) (MPSV);
- V návaznosti na specifické cíle č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Strategie a úkol č. 15 *Aktualizovaných opatření* pracovat na vytvoření komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen, a to specificky ze sociálně vyloučených oblastí, dále tuto otázku vzájemně důsledněji komunikovat a uspořádat k řešenému tématu seminář (MPSV a MLP);

- V návaznosti na specifický cíl č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* a úkol č. 15 *Aktualizovaných opatření* se zaměřit na pilotní vzdělávání specificky zaměřené na ženy ze sociálně vyloučených oblastí (MPSV a MLP);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 části Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích *Strategie* a úkol č. 17 *Aktualizovaných opatření* Analyzovat možnosti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (MV, MPSV, MLP).

5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života

5.1. Vývoj v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

5.1.1. Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu

Flexibilní formy práce jsou jedním ze základních předpokladů pro možnost sladování pracovního, soukromého a rodinného života, stále se však setkáváme s problémem nedostupných relevantních statistik v této oblasti, které by ukázaly četnost využívání jednotlivých forem a jejich genderové souvislosti. Je však třeba také doplnit, že ne vždy mají flexibilní formy práce pozitivní dopad a mohou naopak v některých situacích zhorčovat postavení pracujících osob.

ČSÚ však sbírá alespoň statistická data k využívání částečných úvazků. Podle těchto dat z celkového počtu 317, 8 tis. osob, které v roce 2016 pracovaly v ČR na částečný úvazek, tvořilo 228, 8 tis. osob, tedy 72 % ženy (meziroční nárůst o tis., což je přibližně 1 %)⁵⁰. Tento stav dlouhodobě reflektuje genderové stereotypy ve společnosti, které se mj. projevují v primární zodpovědnosti žen za péči o děti a další závislé osoby, a tedy jejich větší potřebu sladovat pracovní a rodinný život a jejich inklinaci k práci na částečný úvazek.

5.1.2. Institut vážných provozních důvodů

V oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života se na tomto místě dlouhodobě věnujeme otázce institutu vážných provozních důvodů. V této věci došlo v roce 2016 k posunu v souvislosti s novelou zákoníku práce, kterou připravilo MPSV. V rámci této novely bylo nově doplněno, že pokud zaměstnavatel odmítne žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby u specifikovaných zaměstnankyň a zaměstnanců je nově povinen sdělit své důvody písemně. To lze považovat za důležitý posun, protože písemné sdělení zaměstnankyni či zaměstnankyni zajistí vyšší transparentnost v této oblasti a případně také možnost se domáhat nápravy, např. podnětem k prošetření dodržování pracovněprávních předpisů příslušným oblastním inspektorátem práce. Vláda ČR novelu zákoníku schválila usnesením ze dne 24. srpna 2016 č. 717. V době psaní této Zprávy za rok 2016 novelu stále projednávala Poslanecká sněmovna PČR.

5.1.3. Služby péče o děti a předškolní vzdělávání

Dlouhodobě se v ČR řeší nedostatečná kapacita předškolních zařízení, zejména pro děti od tří let věku, ale stále častěji i dětí mladších. Vývoj počtu žádostí o přijetí do školek, jimž nebylo vyhověno, je možné vysledovat v tabulce níže.

Tabulka č. 2 – kapacita mateřských škol

Školní rok	2009/2010	2010/11	2011/12	2012/13	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Počet neúspěšně vyřízených žádostí o přijetí do MŠ	29632	39 483	49 186	58 939	60 281	50 800	41 041	31 991

⁵⁰Bližze viz ČSÚ. 2016. Zaošřeno na ženy a muže 2016. [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164416.pdf/ceccab52-b0f7-424a-bc99-f102f1cbe05a?version=1.1>>.

Dlouhodobě také platí, že počet odmítnutých žádostí o přijetí malých dětí do školek je velmi vysoký. ČR se stále ještě potýká s nedostatečnými kapacitami zařízení služeb péče o děti předškolního věku i přesto, že silné populační ročníky se začínají přesouvat do základních škol. Na to reaguje mj. také podpora zavádění tzv. dětských klubů pro děti mladšího školního věku v době mimo školní vyučování a v době školních prázdnin v rámci OPZ.

Řešením, které pomáhá se s nedostatečnými kapacitami školek vypořádat, jsou tzv. dětské skupiny. Dle informací MPSV bude v rámci OPZ celkem podpořeno 417 projektů s 5 803 místy za 1 327 mil. Kč. (Celkem bylo podpořeno již 408 zařízení vytvářejících kapacitu pro hlídání minimálně 5 644 dětí předškolního věku.) Dne 30. listopadu 2016 byla otevřena nová výzva OPZ pro mimopražské žadatele (podniky i veřejnost). Jedná se o dotaci na vybudování a provoz dětských skupin lokalizovaných mimo hlavní město Prahu s alokací 350 mil. Kč.

Dalším důležitým počinem v oblasti zařízení péče o malé děti je pilotní projekt mikrojeslí financovaný z ESF, který realizuje MPSV. V rámci projektu má být vytvořen a pilotně ověřen nový způsob zajištění péče o nejmenší děti již od šesti měsíců v malém kolektivu maximálně čtyř dětí⁵². V rámci dvou výzev se přihlásilo celkem 123 žadatelů. K podpoře bylo vybráno 72 projektů za více než 133 mil. Kč.

5.1.4 Pečující osoby z hlediska rovnosti žen a mužů

Pečující osoby jsou z hlediska potřeby sladování pracovního, soukromého a rodinného života v zásadě nejdůležitější skupinou, na kterou by měla opatření v této oblasti mířit. Obvykle potřebují specifické nastavení pracovních podmínek, což je může znevýhodňovat na trhu práce.

Výraznou skupinu pečujících osob jsou rodiče malých dětí, u kterých se potřeba sladovat pracovní a rodinný život projevuje velmi výrazně. Na ně tak cílí opatření podporující zařízení péče o malé děti diskutovaná výše. Zásadním pokrokem je v této oblasti novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, kterou vláda ČR schválila svým usnesením ze dne 22. června 2016 č. 555, a která upravuje mj. rodičovský příspěvek. Novela umožňuje mnohem flexibilnější čerpání rodičovského příspěvku, a to v nejkratším možném nastavení v délce od šesti měsíců. Dále novela ruší dosud stanovenou horní hranici čerpání na 11 500 Kč (nově umožňuje čerpat rodičovský příspěvek ve výši peněžité pomoci v mateřství), ruší se také podmínka sledování docházky dítěte do předškolních zařízení (dosud byla sledována docházka u dětí mladších dvou let, kdy tyto děti mohly pobývat v předškolním zařízení maximálně po dobu 46 hodin v kalendářním měsíci). Měla by být sledována jen řádná péče o dítě v rodině. Nově má být poskytnuta možnost volby výše čerpání dávky i pro rodiče, jimž nelze stanovit denní vyměřovací základ. V době tvorby této Zprávy byla novela projednávána PSP ČR.

Další zásadní skupinou jsou osoby pečující o stárnoucí členy a členky rodiny, přičemž z dřívějších výzkumů vyplývá, že ¾ pečujících osob o stárnoucí členy a členky rodiny tvoří ženy (důvodem jsou zejména genderově stereotypní očekávání okolí)⁵³. Je možné předpokládat, že v důsledku stárnutí populace bude tato skupina čím dál více početnější a je proto na místě se zaměřit na opatření na jejich podporu (i s ohledem na fakt, že poskytování této péče má obvykle negativní vliv na ekonomickou aktivitu pečujících). Skupinu opatření tvoří podle studie Diakonie Českobratrské církve evangelické z roku 2016 opět podpora nabídky částečných úvazků a flexibilních forem práce, případně určitá forma podpory zaměstnavatelů k zaměstnávání pečujících osob, dále podpora místně, časově a finančně

⁵¹Blíže viz <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

⁵²Projekt byl podpořen výzvou č. 126 pro regiony ČR a výzvou č. 127 pro hlavní město Prahu.

⁵³ Např. informace uvedené Jaroslavou Hasmanovou Marhánkovou na semináři Šedá ekonomika a péče, který pořádal Sladovací výbor dne 26. února 2015 v PSP ČR.

dostupných sociálních služeb a podpora informovanosti pečujících osob související s jejich úředním i právním postavením.⁵⁴

Konkrétním opatřením by mohlo být zavedení volna na péči (které by mělo poskytnout čas na orientaci pečující osoby v nové situaci), které obsahuje aktuální návrh Koncepce rodinné politiky, nebo zavedení dlouhodobého ošetrovného, jakožto základu pro volno na péči. Dlouhodobé ošetrovné by pak bylo dávkou z nemocenského pojištění (60 % redukovaného denního vyměřovacího základu). Obě opatření jsou z pera MPSV a v současné době jsou v legislativním procesu.

V roce 2016 se podařilo učinit pokrok v oblasti nelegálního zaměstnávání (zejm. žen) v oblasti péče. Smluvní výbor otevřel otázku ratifikace Úmluvy MOP, vytvořil k ní podnět, který Rada dne 4. dubna 2016 svým usnesením schválila. Doporučení Rady k přistoupení k Úmluvě MOP vláda ČR projednala dne 2. listopadu 2016 a svým usnesením č. 960 uložila ministryni práce a sociálních věcí zpracovat ve spolupráci s ministry zahraničních věcí, vnitra a ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a vládě do 28. února 2017 předložit rozbor nutných legislativních změn a harmonogram jejich uskutečnění za účelem posouzení vhodnosti přistoupení k Úmluvě MOP.

Participace mužů na péči o děti a domácnost je dalším dlouhodobě významným tématem. Ani v roce 2016 se nezměnil dlouhodobý trend v čerpání rodičovské mzdy, jejich počet v podstatě kontinuálně nepřekračuje 2 % z celkového počtu (rodičovský příspěvek v roce 2016 čerpalo celkem 77 413 osob, z nichž pouze 5 156 byli muži).

V roce 2016 v něm došlo k poměrně výraznému posunu, i s ohledem na dlouhodobý úkol V Aktualizovaných opatřeních, kterým je podporovat koncept aktivního otcovství a zavedení možnosti specificky čerpat otcovskou. Usnesením vlády ČR ze dne 11. května 2016 č. 404 vláda schválila novelu zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve kterém je navržena týdenní dávka tzv. otcovské poporodní péče. Dávka bude hrazena z nemocenského pojištění, bude ve výši 70 % denního vyměřovacího základu a bude možné ji čerpat v období šesti týdnů ode dne narození dítěte, přičemž týdenní otcovské volno nebude možné přerušit. V době tvorby této Zprávy byla předmětná novela projednávána v PSP ČR. Právě otcovská je jednou z možností, jak podpořit zapojení otců do péče o děti již v jejich útlém věku a také, jak podpořit větší sdílení rodinných povinností, které může vést i k větší míře rovnosti žen a mužů.

5.1.4. Činnost Odborné komise pro rodinnou politiku MPSV (dále jako "Odborná komise")

Odborná komise byla založena v roce 2015 a jejím nejvýznamnějším počinem v roce 2016 bylo vytvoření Koncepce rodinné politiky (dále jako "Koncepce"), zásadního dokumentu v této oblasti. Koncepce obsahuje analýzu současné situace českých rodin, jejich očekávání, mezinárodní srovnání a potřeby českých rodin, které jsou přetaveny v celkem 47 konkrétních opatření. MPSV shrnuje, že opatření v Konceptu jsou zacílena na tzv. funkční rodiny s dětmi či jinými závislými členy. Koncepce významně zohledňuje jevy způsobující nerovnost žen a mužů v oblasti rodinné a sociální politiky a v oblasti trhu práce. Velká část opatření, která Koncepce navrhuje, pak přímo cílí na zajištění genderové rovnosti, např. pomocí zajištění dostupné a kvalitní péče o děti, státní podporou flexibilních forem práce, návrhy úprav současné mateřské a rodičovské, opatřeními na podporu vymáhání výživného, zavedením institutu „dlouhodobého ošetrovného“, návrhy opatření na podporu důstojných porodů, zapojení mužů do péče, snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, atd. V době tvorby této Zprávy za rok 2016 byla Koncepce ve fázi vypořádávání připomínek z mezirezortního připomínkového řízení.

⁵⁴Diakonie českoobratrské církve evangelické. 2016. Volno na péči a podpora pečujících osob na trhu práce v ČR a zahraničí. [online] [cit. 2017-02-24] URL: <<http://www.dustojnestarnuti.cz/res/archive/018/002020.pdf?seek=1484639828>>.

5.1.5. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zákon o státní službě

Ve Zprávě za rok 2015 bylo podrobněji rozebráno, jak sladění pracovního a rodinného života upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jako „služební zákon“) a s ním související nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby či služební předpis č. 8/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 26. října 2015, který mj. upřesňuje možnosti sdílení služebních míst a služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, který se blíže věnuje úpravám služební doby, účasti na vzdělávání a přístupu k informacím zaměstnankyň a zaměstnanců na mateřské a rodičovské a podmínkám výkonu služby z jiného místa.

S otázkou sladování pracovního a rodinného života ve služebním poměru úzce souvisí metodika, kterou pro Odbor v roce 2016 zpracovávala nezisková organizace Gender Studies, o.p.s. V rámci tvorby této metodiky proběhlo celkem 11 seminářů v krajských městech za účelem zjištění, s jakými problémy souvisejícími se sladováním se úřednice a úředníci v praxi potýkají. Metodika bude dokončena začátkem roku 2017 a počítá se s jejím šířením nejen v rámci veřejné správy, ale také mezi zaměstnavatele ze sféry soukromé, kam bude metodika přenositelná.

5.1.6. Podpora z prostředků z ESF a Norských fondů

Dlouhodobě je sladování pracovního a rodinného života podporováno také v rámci ESF, konkrétně OPZ. Podle informací MPSV je na rovnost žen a mužů zacílená investiční priorita 1. 2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci, na níž je alokováno celkem 8 883 000 000 Kč. V rámci této investiční priority byly v roce 2016 otevřeny výzvy k předkládání projektů zaměřených také na podporu vzniku dětských skupin a pilotní projekt mikrojeslí, dále na realizaci genderových auditů či na zlepšení situace znevýhodněných žen na trhu práce a snižování genderových rozdílů na trhu práce. Již podpořené byly v roce 2016 projekty z výzev zaměřených na podporu služeb péče o děti 1. stupně základních škol v době mimo školní vyučování a právě na vznik a provoz dětských skupin. I v roce 2016 pokračovala podpora rovnosti žen a mužů v pracovním i osobním životě také z Norských fondů v rámci programu Dejme (že)nám šanci.

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

A. Minimální standard

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

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 18 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MV, všechny rezorty)

I nadále platí, že téměř všechny rezorty svým zaměstnankyním a zaměstnancům nabízí klasické možnosti flexibilních forem práce, tj. nejčastěji pružnou pracovní/služební dobu, zkrácené pracovní/služební úvazky, individuální úpravu pracovní doby, dohody o práci konané mimo pracovní poměr a čerpání indispozičního volna. Pevnou pracovní/služební dobu uvádí dlouhodobě pouze MPO.

Novinkou je oproti minulým letům mezi rezorty rozšířená možnost práce z domova/z jiného místa, kterou ve svých podkladech zmiňují všechny rezorty kromě MPO, MZD a MZE.

Podstatná část rezortů (MK, MO, MV, MZD, MZE, částečně MŠMT) statistická data využívání flexibilních forem práce rozdělených dle pohlaví neuvádí nebo ani nesleduje. Nemění se však, že z dostupných dat vyplývá, že uvedené flexibilní formy práce využívají podstatně častěji ženy, a to nejčastěji z důvodu péče o dítě či osobu blízkou.

Informace o možnostech sladování pracovního a rodinného života jsou sdělovány již při pracovních pohovorech či na intranetu, avšak rezorty se této otázce ve svých zprávách příliš nevěnují.

Úkol č. 19 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Aktivity v oblasti řešení možnosti péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance se čím dál více rozšiřují. Všechny rezorty v této oblasti podnikají nějaké kroky. Obecně lze konstatovat, že v loňském roce došlo k výrazným pokrokům. MPO a MPSV dlouhodobě svým zaměstnankyním a zaměstnancům poskytují možnost umístění dětí do dětské skupiny (MPSV má dětské skupiny dokonce 3). K nim se přidalo dalších 5 rezortů: MO provozuje celkem 3 zařízení péče o děti a plánuje otevření dalších dvou, vlastní školku si v září 2016 otevřelo MV. MF, MSP a MZE rovněž v loňském roce začaly s provozem vlastních dětských skupin. MD má v plánu dětskou skupinu otevřít v září 2017. MZd dosud nedisponuje vlastním zařízením pro předškolní děti. Hledá možnosti spolupráce s jinými rezorty/organizacemi v této oblasti.

Možnosti zřízení dětské skupiny dále řeší MŠMT, MŽP i MMR. MK sice nemá zařízení péče o děti předškolního věku, ale pravidelně zřizuje družiny pro děti školního věku v době krátkodobých prázdnin.

Úkol č. 20 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV, MŠMT, MMR, MPO)

Úkol zaměřený na rozvoj dostupnosti služeb péče a vzdělávání dětí a zřizování, provozování a rozvoj sociálních služeb je plněn částečně. MPSV realizuje od r. 2016 do r. 2018 projekt financovaný z ESF Podpora implementace dětských skupin, čímž dochází k rozvoji služeb péče o děti. Důležitý je také pilotní projekt MPSV v oblasti mikrojeslí (viz výše). MŠMT v posledních letech intenzivně podporuje předškolní vzdělávání prostřednictvím rozšiřování kapacit mateřských škol z Fondu na rozvoj kapacit mateřských a základních škol. Legislativně byl posílen význam předškolního vzdělávání zavedením povinného předškolního vzdělávání s účinností od 1. září 2017 a postupným zavedením nároku na přednostní přijímání dětí do školek od 4 let (2017), od 3 let (2018) a všem dětem již od 2 let (2020). MPO rozšířilo 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“, což představuje přínos pro zájemce a zájemkyně o podnikání i pro uchazeče a uchazečky o zaměstnání v dané oblasti.

Je zjevné, že se daří dosahovat pokroků v oblasti rozvoje služeb péče o děti, avšak oblast zřizování, provozování a rozvoje sociálních služeb zůstává (informačně) nepokryta stejně jako vyhodnocení vynaložených prostředků za uplynulých 5 let a dalších souvisejících informací členěných dle krajů.

Úkol č. 21 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

MPSV v roce 2016 nerealizovalo žádnou osvětovou kampaň zaměřenou na uvedená témata. Kampaň je plánována v roce 2017.

Úkol č. 22 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

Jak již bylo diskutováno výše, v otázce institutu vážných provozních důvodů dochází k posunu v tom smyslu, že v případě zamítnutí žádosti zaměstnankyně či zaměstnance o kratší pracovní dobu, nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je podle novely zákoníku práce, která je v současné době v PSP ČR, zaměstnavatel či zaměstnavatelka povinen zaměstnankyni či zaměstnanci sdělit důvody zamítnutí písemně. Taxativní vymezení vážných provozních důvodů není dle MPSV vzhledem k různorodosti těchto důvodů z hlediska praxe možné.

Co se týká úpravy z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby odpovídala potřebám práce z domova, MPSV se jí ve své zprávě vůbec nevěnuje.

Úkol č. 23 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MLP, MPSV, všechny rezorty)

Metodika pro praktické a právní možnosti rozšiřování opatření pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života byla v roce 2016 vytvářena v rámci Projektu CZ13. Metodika byla vytvářena ve spolupráci s neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s. V době psaní této Zprávy byla metodika dokončována, plánuje se její šíření v rámci veřejné správy.

Úkol č. 24 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

MPSV v roce 2016 dokončilo novelu zákona o nemocenském pojištění, která je v současné době projednávána PSP ČR. Novela zavádí novou dávku tzv. otcovské poporodní péče. Blíže viz výše. V Konceptu rodinné politiky však MPSV navrhuje ještě jedno důležité opatření, kterým je tzv. střídací bonus. Jedná se o institut, který by finančně podpořil vystřídání rodičů na rodičovské dovolené. Jde o zavedení volitelného motivačního tříměsíčního „střídacího bonusu“ do tří let věku dítěte za podmínek ekvivalentních k podmínkám peněžité pomoci v mateřství pro druhého rodiče. Tento střídací bonus by mohly získat ty rodiny, které se v péči o dítě alespoň na tři měsíce vystřídají.

Úkol č. 25 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MV, MLP, MPSV)

V oblasti podpory sladění pracovního, soukromého a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň dotčené rezorty uvádí vydání Služebního předpisu č. 12 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa (platný již od prosince 2015). K žádným dalším pokrokům v této oblasti nedošlo.

Úkol č. 26 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV)

Úkol je aktuálně plněn. MPSV připravuje paragrafové znění zákona o zálohovaném výživném. Tento návrh zákona vychází z věcného záměru, který MPSV v minulosti připravilo v návaznosti na uzavřenou koaliční smlouvu, která deklaruje pomoc neúplným rodinám s nezaopatřenými dětmi, kterým není hrazeno soudem stanovené výživné.

Úkol č. 27 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MSP, MPSV)

MPSV uvádí, že rezortem, do jehož kompetence spadá problematika stanovování vyživovací povinnosti a vymáhání výživného je MSP.

MSP připravuje širší analýzu týkající se vybraných aspektů institutu výživného. Připravovaná analýza se proto zaměřuje na různé fáze procesu, kdy se rodina dostává do kontaktu s tematikou výživného. Vychází z předpokladu, že problematika výživného není jen otázkou samotné vymahatelnosti, ale všech souvisejících otázek, které ovlivňují zejména ochotu povinných osob přispívat k uspokojování potřeb osob oprávněných. Pracovní verze analýzy byla dokončena v prosinci roku 2016 a byla diskutována rovněž s MPSV. Materiál bude dále diskutován se soudy a profesními komorami, připomínkován a bude předložen vládě ČR k projednání.

5.3. Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Sladění pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 18 Aktualizovaných opatření všem rezortům, důsledně uvádět způsob a počet rozdělený dle pohlaví informovaných zaměstnanců a zaměstnankyň a uchazeček a uchazečů o zaměstnání v oblasti flexibilních forem práce.

B. Pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Sladění pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 18 Aktualizovaných opatření důsledně vést a poskytovat statistická data o využívání flexibilních forem práce členěná dle pohlaví (MK, MO, MV, MZD, MZE, částečně MŠMT);

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 18 Aktualizovaných opatření začít poskytovat možnost pružné pracovní/služební doby (MD);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 19 Aktualizovaných opatření podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance (MZD);
- V návaznosti na specifický cíl č. 2 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 20 Aktualizovaných opatření zaměřit pozornost na zhodnocení vývoje v dané oblasti zejména s ohledem na situaci rozvoje sociálních služeb v krajích a posouzení stávající sítě (MPSV, MŠMT, MMR, MPO);
- V návaznosti na specifický cíl č. 7 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 21 Aktualizovaných opatření zrealizovat mediální osvětovou kampaň změřenou na sdílení povinností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí o rodinu a domácnost (MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 22 Aktualizovaných opatření revidovat právní úpravu z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a případných dalších relevantních právních úprav tak, aby odpovídala potřebám práce z domova (MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 25 Aktualizovaných opatření se zaměřit na analýzu možnosti podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň a případně vypracovat metodický pokyn s přesnými a praktickými postupy, a to za možného využití informací v metodice, kterou zpracoval Odbor (MV, MLP, MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 8 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie a úkol č. 27 Aktualizovaných opatření na základě zpracované analýzy formulovat příslušná doporučení (MSP ve spolupráci s MPSV).

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

6.1. Vývoj v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

6.1.1. Horizontální a vertikální genderová segregace školství

Český vzdělávací systém je dlouhodobě charakteristický vysokou mírou feminizace a vertikální a horizontální genderovou segregací, která se v průběhu let příliš nemění.⁵⁵

Zastoupení mužů mezi učiteli a učitelkami školek je od roku 2013/14 stabilní a v roce 2015/16 představovalo pouhých 0,5 % z celkového počtu (jde zhruba o 148 mužů na takové pozici).

Na úrovni základních škol se podíl mužů od roku 1999/2000 pohybuje okolo 15 až 16 %. V roce 2015/16 bylo zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci základních škol konkrétně 15,5 % (což odpovídá stejné hodnotě jako v předchozím roce).

Na úrovni středních škol je v podílu mužů v průběhu uplynulých deseti let patrná sestupná tendence. V roce 1995/96 muži představovali 47,8 % pedagogických pracovníků středních škol, v roce 2015/16 to již bylo pouze 39,9 % (od předchozího roku došlo k poklesu o dva procentní body).

Na konzervatořích, vyšších odborných školách a vysokých školách je zastoupení mužů mezi vyučujícími také značně stabilní. V roce 2015/16 byl podíl mužů 49,9 % na konzervatořích, 37 % na vyšších odborných školách a 63,2 % na vysokých školách.

⁵⁵ Viz Zprávy o rovnosti žen a mužů 2015, 2014, 2013, 2012, 2011

V českém prostředí platí, že čím vyšší stupeň školy, tím je zde vyšší podíl mužů a nižší podíl žen mezi pedagogickým personálem. Zatímco v základních a středních školách je zastoupení mužů mezi pedagogickým personálem nízké, na vysokých školách a mezi akademickými pracovníky a pracovníci již převažují (63,2 %). Výjimku tvoří pouze vyšší odborné školy, na kterých ženy tvořily v roce 2015/16 63 % a muži pouze 37 %. Tato segregace má dopad na příjmové nerovnosti mezi muži a ženami.

Tabulka č. 3 Podíly mužů z celkového počtu zaměstnanců a zaměstnankyň regionálního školství ve školním roce 2015/2016 (řídící pracovníci - údaj z roku 2015/2016)

Zřizovatelé: MŠMT, obec, kraj Zákon č. 262/2006, § 109 odst. 3	Podíl mužů z celkového počtu
	Školní rok 2015/2016
Učitelé mateřských škol	0,5 %
Učitelé základních škol	15,5 %
Učitelé středních škol	39,9 %
Učitelé konzervatoří	49,4 %
Učitelé vyšších odborných škol	37,0 %
Akademičtí pracovníci	63,2 %
Řídící pracovníci mateřských škol	1,2 %
Řídící pracovníci základních škol	34,4 %
Řídící pracovníci středních škol vč. VOŠ a konzervatoří	57,3 %
Řídící pracovníci škol určených pro žáky se SVP	13,0 %

Zdroj: ČSÚ na základě dat z MŠMT

I přes vysokou míru feminizace českého školství se na řídících pozicích muži vyskytují o poznání častěji, než kolik by odpovídalo poměru mužů na neřídících pozicích v tomto prostředí.

Přestože zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci na úrovni základních škol je 15,5 %, jejich zastoupení mezi řídícími pracovníky a pracovníci na stejné úrovni je 34,4 %. Obdobně platí, že většinu z řídících pracovníků a pracovníků na úrovni středních škol tvoří muži (57,3 %), zatímco jejich zastoupení mezi pedagogickým personálem na této úrovni je jen 39,9 %.

Vysoká míra horizontální segregace dle pohlaví panuje i mezi studujícími osobami. Dívky převažují na gymnáziích a to čtyřletých i víceletých, na odborných středních školách zakončených maturitní zkouškou, na konzervatořích, na vyšších odborných školách i na vysokých školách. Chlapci převládají pouze na oborech středních škol, které nejsou zakončené maturitní zkouškou.

Segregace je silná především podle zvolených oborů. Ve školním roce 2015/2016 studovalo na středních školách zakončovaných maturitní zkouškou zaměřených na technické obory celkem 8 818 dívek, což odpovídá pouze 16 % všech studentů a studentek technických oborů středních škol a v tomto roce také 16,4 % absolventů a absolventek tvořily dívky. U přírodních věd 12% studujících a 13 % absolventů tvořily dívky. V následujících oborech naopak dívky převládají: zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy studovalo v roce 2015/16 celých 89 % dívek a 90 % absolventů tvořily dívky. Ve společenských vědách, naukách a službách dívky tvořily 69 % studujících a 70 % absolventů. Nejsilnější genderová

segregace je patrná právě v oborech zdravotnictví, ale také pedagogika, kde dívky tvořily v roce 2015/16 95 % studujících a 96 % absolventů.

Ve školním roce 2015/2016 studovalo vysoké školy celkem 182 547 žen a 144 362 mužů. Ženy tedy tvořily 55,8 % všech studujících vysokých škol. Celkový počet absolventů /absolventek vysokých škol ve školním roce 2015/2016 byl 49 534 žen a 32 470 mužů, ženy tvořily 60,4 % všech absolvujících.

6.1.2. Rovnost žen a mužů ve vědě a vysokém školství

Z dostupných dat vyplývá, že zatímco genderové nerovnosti ve vzdělání se v průběhu posledních deseti let mění - zastoupení žen mezi studujícími vysokých škol postupně roste a převyšuje zastoupení mužů, zastoupení žen ve vědě ale stagnuje. Podíl žen zabývajících se výzkumem a vývojem byl v roce 2015 31,3 %. Tento údaj se za posledních 5 let téměř nezměnil. Zastoupení žen a mužů se liší podle vědních oblastí. Největší podíl výzkumných pracovníků pracuje v oblasti technických věd, přírodních věd a lékařských věd. Největší podíl výzkumných pracovníků pracuje v oblasti přírodních věd, lékařských věd a technických věd (podrobnější údaje Zaostřeno 2016).

Rozhodování o vědě bylo i v roce 2016 převážně v rukou mužů. Zásadní nedostatek žen je v rozhodovacích pozicích výzkumu a vysokého školství, mezi profesory a profesorkami a docenty a docentkami. Celkové zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovníci bylo v akademickém roce 2015/2016 35,6 %. Za posledních 10 let toto číslo vzrostlo o 1,6 p.b. Zastoupení žen mezi docenty a docentkami bylo ve sledovaném roce 24,9 % (je to o 0,2 p.b. méně oproti předchozímu roku, ale za posledních 10 let je patrná spíše velmi pozvolná narůstající tendence). Mezi profesory a profesorkami na vysokých školách ženy tvoří pouze 14,8 % (nárůst o 0,5 p.b. oproti předchozímu roku, za posledních 10 let ale zastoupení žen na této úrovni vzrostlo o 3,8 p.b.). Mezi asistenty a asistentkami bylo zastoupení žen na úrovni 49,2 % a mezi lektory a lektorkami 56,0 %.

Je patrné, že zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovníci se dramaticky snižuje s postupem do vyšších pater akademické hierarchie. Na druhou stranu v některých oblastech je patrný pozvolný nárůst v zastoupení žen (profesorky, docentky).

Dosud nejsou k dispozici statistická data, která by kromě kvalifikační struktury výzkumníků a výzkumníků zahrnovala i rozlišení na základě jednotlivých oborů.

Tabulka č. 4 Akademičtí pracovníci/pracovnice na veřejných vysokých školách

Pozice	Podíl žen (v %)
akademici pracovníci/pracovnice	35,6 %
lektoři/lektorky	56,0 %
asistenti/asistentky	49,2 %
odborné asistenti/asistenti	40,2 %
docenti/docentky	24,9 %
profesoři/profesorky	14,8 %

Zdroj: MŠMT, ČSÚ

V oblasti vědy došlo v roce 2015 k významnému posunu v oblasti rovnosti žen a mužů zařazením opatření prosazovat politiku rovnosti žen a mužů do Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací na léta 2016-2020 prostřednictvím přijetí strategického plánu Priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti VaVal.

Cílem do roku 2020 by mělo být dosažení úrovně 30 % zastoupení žen ve vědě, což odpovídá zhruba současné hodnotě v průměru EU. V roce 2016 došlo k plnění některých úkolů stanovených ve strategickém plánu priorit.

V prosinci 2016 Vláda ČR schválila na svém jednání Akční plán mezinárodní spolupráce ČR ve výzkumu a vývoji a internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR na léta 2017 až 2020 vypracovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Akční plán postihuje problematiku mezinárodní spolupráce ČR ve výzkumu a vývoji a otázky internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR v několika dílčích perspektivách, které zahrnují zejména mezinárodní spolupráci a internacionalizaci výzkumných infrastruktur ČR, včetně výkonu členství ČR v mezinárodních organizacích výzkumu a vývoje, a integraci týmů výzkumných organizací a podniků ČR do mezinárodních aktivit, které jsou rozvíjeny v rámci různorodých finančních nástrojů podpory multilaterální a bilaterální spolupráce ve výzkumu a vývoji. V neposlední řadě Akční plán postihuje otázky mezinárodní mobility výzkumných pracovníků, jako jednoho ze stěžejních předpokladů jejich kariérního rozvoje a integrace do mezinárodních aktivit výzkumu a vývoje, jakož i samotného procesu internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR⁵⁶.

Součástí tohoto úsilí je také pozornost věnovaná otázkám genderové rovnosti a genderového mainstreamingu. Součástí Akčního plánu mezinárodní spolupráce ČR ve výzkumu a vývoji a internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR na léta 2017 až 2020 má být také akční plán rozvoje lidských zdrojů včetně zohlednění genderové rovnosti ve VaVal. Obsah Národní politiky VVI tak reflektuje připomínky ze strany Sociologického ústavu AV ČR, konkrétně pracoviště Národním kontaktním centrem – gender a věda, které se otázkou zastoupení žen ve vědě dlouhodobě věnuje.

MŠMT ve spolupráci s Národním kontaktním centrem – gender a věda při Sociologickém ústavu AV ČR, uděluje Cenu Milady Paulové od roku 2009 ženě-vědkyni za celoživotní přínos vědě a mimořádný přínos rozvoji daného oboru. Cena Milady Paulové nese jméno výrazné osobnosti české vědy 20. století, které bylo od roku 1925 jako první ženě umožněno přednášet na univerzitě, současně byla vůbec první ženou na našem území, která byla jmenována profesorkou. Právě prostřednictvím této ceny si MŠMT přeje upozorňovat na přínosy žen-vědek v České republice, představovat je široké veřejnosti a inspirovat tak začínající vědkyně a studentky, které vědeckou dráhu zvažují. V roce 2016 byla Cena Milady Paulové vyhlášena v oblasti zemědělských věd (výzkum v oblasti agronomie, lesnictví, rybářství, chovu zvířat, zahradnictví či veterinární medicíny).

6.1.3. Aktivita oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. a Národního kontaktního centra – gender a věda (dále jako „NKC – gender a věda“)

Oddělení Gender a sociologie a NKC – gender a věda⁵⁷ představují pracoviště věnující se problematice genderové rovnosti ve vědě v ČR a zajišťující mezinárodní spolupráci ČR v této oblasti na mnoha úrovních a vůči různým aktérům.

V roce 2016 se členky oddělení Gender a sociologie podílely na řešení řady výzkumných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů. Od roku 2015 pokračoval projekt: Intersekcionalita v sociologickém výzkumu sociálních nerovností a důsledků ekonomické krize na zaměstnanost. Podstatou projektu je rozvinout intersekcionalní přístup v české sociologii zaměřený na zkoumání sociálních nerovností. Jde o zkoumání vzájemných interakcí těchto charakteristik: věk, vzdělání, třída, ekonomické postavení, gender, etnicita, národnost, rodinná situace (rodinný stav, počet dětí, typ domácnosti), fáze životního cyklu. Projekt pokračuje i v roce 2017.

Stejně tak od roku 2015 i v roce 2016 pokračoval projekt Konfigurace péče o starší v ČR: láska, práce, peníze. Projekt se věnuje proměnám chápání odpovědnosti za péči a důsledky, které toto chápání má na uspořádání péče o starší v České republice a převládající genderové stereotypy v této oblasti. Tento projekt pokračuje i v roce 2017.

V roce 2016 skončil tři roky trvající projekt Celoživotní ekonomické dopady mateřství, který na základě sekundární analýzy dat a kvalitativních studií pomohl odhalit principy, kterými

⁵⁶ <<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-mezinarodni-spoluprace-cr-ve-vyzkumu-a-vyvoji-a>>

⁵⁷ Od 1. 7. 2015 se NKC – ženy a věda stalo výzkumným oddělením Sociologického ústavu AV ČR. V souvislosti s tím došlo ke změně názvu na NKC – gender a věda.

mateřství negativně ovlivňuje příjmy žen po celou dobu jejich pracovní kariéry i v důchodovém věku.

Ve stejném roce probíhal projekt Ženy a muži v rovnováze. V rámci tohoto projektu vznikla publikace „Sólo pro soprán: O ženách v České politice“⁵⁸. Kniha přispívá k diskusi o podmínkách a okolnostech politické participace žen v ČR. Vychází z aktuálních dat kvantitativní i kvalitativní povahy. Představuje teoretické přístupy k uchopení problematiky žen v politice, zaměřuje se na zastoupení žen v politice v českém kontextu a na jeho vývoj, na názory a postoje české veřejnosti na ženy v politice a nástroje jejich podpory a věnuje se také životním a pracovním drahám vrcholových političek.

Posledním projektem, který probíhal v roce 2016, byl projekt SEE-GO: Social and Economic Enterprises and Gender Opportunities. Cílem projektu byla podpora žen v rozhodovacích pozicích a to na mezinárodní úrovni. Projektu se účastnilo 6 zemí EU. Nad rámec zmíněných projektů oddělení Gender a sociologie vydalo ještě následující publikace: *Czech Copreneur Orientations to Business and Family Responsibilities: A Mixed Embeddedness Perspective*⁵⁹, *The Revenge of History – The Institutional Roots of Post-Communist Family Policy in the Czech Republic, Hungary and Poland*⁶⁰.

Ve spolupráci s Výborem pro vzdělávání, vědu a kulturu, lidská práva a petice Senátu PČR NKC – gender a věda uspořádalo 4. národní konferenci o genderu a vědě, která se konala v hlavním sále Valdštejnského paláce. Konference se zaměřila na to, jak podpořit genderovou rovnost a profesní růst vědkyň konkrétními kroky na straně vysokých škol a výzkumných institucí. Výstupem konference je Výzva za férovou a odpovědnou vědu⁶¹. Výzva byla dále východiskem jednání NKC - gender a věda s odpovědnými institucemi.

NKC – gender a věda též spolupracovalo s MŠMT na realizaci Priorit a postupů MŠMT v oblasti VaV za rok 2016, podílelo se na přípravě cestovní mapy ERA České republiky v prioritě 4 a také na přípravě podkladové studie pro aktualizovanou Střednědobou strategii MŠMT v oblasti genderové rovnosti ve vědě.

V roce 2016 NKC – gender a věda vydalo tyto publikace: *Academic couples, parenthood and women's research careers*⁶², *Hledání dynamické rovnováhy: tři generace výzkumnic na VŠCHT Praha*⁶³, *Sólo pro soprán: o ženách v české politice*⁶⁴, *Aktualizovaný Střednědobý strategický plán MŠMT v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu a vývoje*⁶⁵, *Gender v socialistických městech práce*⁶⁶.

Proběhl 6. ročník mentoringového programu pro středoškolačky, jehož cílem je podpořit dívky ve studiu vysokoškolských oborů technického zaměření a přispět tak k genderové destereotypizaci těchto oborů. S účastnicemi 6. ročníku byla nafocena plakátová výstava, která byla vystavena v rámci Týdne vědy a techniky⁶⁷ (1. - 15. 11. 2016) v Národní technické knihovně.

⁵⁸ Vohlídalová M., H. Maříková, M. Čermáková, R. Volejníčková. 2016. Sólo pro soprán: O ženách v České politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 239 s. ISBN 978-80-7330-293.

⁵⁹ Jurik, N., A. Křížková, M. Pospíšilová (Dlouhá). 2016. Czech Copreneur Orientations to Business and Family Responsibilities: A Mixed Embeddedness Perspective. „*International Journal of Gender and Entrepreneurship*“. 8 (3): 307–326. [cit. 9.11.2016]. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/IJGE-09-2015-0032>.

⁶⁰ Hašková, H., S. Saxonberg. 2016. The Revenge of History – The Institutional Roots of Post-Communist Family Policy in the Czech Republic, Hungary and Poland. „*Social Policy and Administration* 50 (5): 559-579. ISSN 0144–5596. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12129/epdf>

⁶¹ Výzva za férovou a odpovědnou vědu – ke stažení na <<http://www.genderaveda.cz/files/vyrocka-nkc-2016-web.pdf>>

⁶² Vohlídalová, M. 2016. Academic couples, parenthood and women's research careers. *European Educational Research Journal*.

⁶³ Víznerová, M., Nyklová, B. 2016. Hledání dynamické rovnováhy: tři generace výzkumnic na VŠCHT Praha. Praha: SOÚ, VŠCHT, 207 s.

⁶⁴ Vohlídalová, M., H. Maříková, M. Čermáková, R. Volejníčková. 2016. Sólo pro soprán: o ženách v české politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 240 s.

⁶⁵ Linková, M., Tenglerová, H. 2016. Aktualizovaný Střednědobý strategický plán MŠMT v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu a vývoje. Zpracováno pro Pracovní skupinu rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

⁶⁶ Nyklová, B. 2016. „Gender v socialistických městech práce.“ ERA21 2016 (1): 46-49.

⁶⁷ <http://www.tydenvedy.cz/>

6.1.4. Aktivity Technologické agentury České republiky (TA ČR)

TA ČR je od roku 2009 organizační složkou státu, jejíž úkolem je dle Zákona č. 130/2002 sb. podpora aplikovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. TA ČR se zabývá tvorbou a implementací programů účelové podpory a podporou spolupráce mezi poskytovateli a odběrateli znalostí a technologií za účelem zvyšování kvality života a konkurenceschopnosti České republiky.

Stejně jako v letech předcházejících, i v roce 2016 pokračuje TA ČR v implementaci Genderové politiky TA ČR⁶⁸ do vnitřních procesů, programů a podmínek podpory.

V reakci na podprezentování žen v inovačním ekosystému země byla v roce 2015 založena Platforma⁶⁹ poskytující prostor pro setkávání a diskusi nad rovnými příležitostmi pro rozvoj kariérních cest mužů a žen ve výzkumu a v inovacích. Dalším cílem je podpora integrace principů odpovědného výzkumu a inovací s důrazem na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu a inovací. Platforma žen se v rámci svého každoročního setkání konala v únoru 2016 a nesla podtitul Jak podpořit ženy ve výzkumné a řídicí činnosti.

Další příručka byla vydána za účelem zvýšení bezpečnosti, užitečnosti a aplikovatelnosti výstupů výzkumu spolufinancovaných z veřejných zdrojů. Toho lze dosáhnout zohledněním znalostí z oblasti pohlaví (biologické faktory) a genderu (socio-kulturní faktory) v obsahu výzkumu a inovacích a podporou diverzitního složení výzkumných týmů. Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací⁷⁰ objasňuje, jak integrovat poznatky o genderu a pohlaví do obsahu výzkumu a inovací. Genderová dimenze je relevantní všude tam, kde je předmětem výzkumu člověk, kde obsah výzkumu se člověka dotýká a kde výstupy výzkumu bude člověk využívat.

Pro zviditelnění přínosu výzkumníků k výzkumu, vývoji a inovacím byla v roce 2016 vydána Příručka pro užívání genderově senzitivního jazyka⁷¹ v prostředí inovačního ekosystému. Příručka obsahuje příklady a objasňuje možnosti genderově korektní komunikace v obrazové, mluvené i psané komunikaci. Dodržování těchto pravidel v komunikaci uvnitř i vně agentury je pro zaměstnankyně a zaměstnance TA ČR dobrovolné, nicméně jejich využívání je doporučeno předsednictvem TA ČR.

V roce 2016 byl schválen program ZÉTA⁷², který se zaměřuje na podporu nastupující generace výzkumníků a výzkumníků. Jeho cílem je, aby od samého počátku výzkumných kariér byla podpořena jak aplikační kultura, tak kultura rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a inovacích. Doba trvání programu je 9 let s celkovou alokací 720 mil. CZK.

Došlo k precizaci způsobu vyhodnocování genderové statistiky TA ČR za rok 2016⁷³. Pro tuto analýzu byly využity data jak z oblasti lidských zdrojů kanceláře TA ČR, tak z procesu hodnocení a řešení podpořených projektů.

V roce 2016 spočítala TA ČR vůbec poprvé svou genderovou platovou nerovnost Gender Pay Gap (GPG) ve své kanceláři. Její výsledky poukázaly na dvě skutečnosti: 1. Asistentské pozice byly obsazeny pouze ženami, zatímco ředitelské a vyšší pozice byly obsazeny pouze muži. 2. Ve zbylých pozicích – na pozici referent/referentka, specialista/specialistka a vedoucí - nedochází k genderové platové nerovnosti ku neprospěchu žen. Na těchto pozicích analýza ukázala negativní hodnoty, což znamená, že na nich ženy pobírají vyšší mzdu než muži. Vážený průměr GPG za rok 2016 činil v kanceláři TA ČR -4,6%. Další výstupy analýzy genderových dat ukazují stav všech doposud přijatých a podpořených

⁶⁸ https://www.tacr.cz/dokums_raw/urednideska/genderova_politika.pdf

⁶⁹ <https://www.tacr.cz/index.php/cz/test-programy/935-setkani-platformy.html>

⁷⁰

https://www.tacr.cz/dokums_raw/Prirucka%20pro%20vyhodnocen%C3%AD%20genderov%C3%A9%20dimenze%20v%20obsahu%20v%C3%BDzkumu%20a%20inovac%C3%AD.pdf

⁷¹ https://www.tacr.cz/gender/160324_prirucka_gender_jazyk.pdf

⁷² <https://www.tacr.cz/index.php/cz/programy/program-zeta.html>

⁷³ <https://www.tacr.cz/index.php/cz/test-programy/939-genderova-statistika-ta-cr.html>

návrhů projektů z hlediska účasti mužů a žen. Do roku 2016 se v návrhu projektu objevilo téměř 12 500 mužů a 2800 žen. Z nich bylo v projektech podpořeno téměř 3 400 mužů a 700 žen. Na pozici hlavního uchazeče nebo uchazečky v návrzích projektů registrovala TA ČR k 30. 1. 2017 více než 4 400 (89%) mužů a 565 (11%) žen. Podpořeno bylo 1 134 mužů a 134 žen, což kopíruje procentuální podíl mužů a žen z návrhů projektů. Míra úspěšnosti je v případě mužů 26 %, v případě žen 24%. V hodnotitelském poolu se k 30. 1. 2017 nacházelo na 82 % mužů a 18 % žen. Nejvyváženější zastoupení mužů a žen vykazuje program BETA (40 %), BETA2 (33 %) a OMEGA (33%). Nejméně vyvážené jsou poradní orgány programu ALFA a EPSILON, ve kterých se nachází 6,5% resp. 7,6% žen.

TA ČR v roce 2016 zaznamenala úspěch ve třech projektech podpořených programem Horizont 2020: Projekt NewHoRRizon je zaměřen na podporu principů odpovědného výzkumu a inovací (Responsible Research and Innovation – RRI): gender, etika, otevřený přístup, participace občanů, vzdělávání a vláda. Výstupy projektu jsou určeny pro využití v Evropském výzkumném prostoru v rámci příštího rámcového programu. TA ČR se účastní managementu Social Lab se zaměřením na etablování principů RRI pro průmyslový výzkum v oblasti rizikového financování a inovací v malých a středních podnicích. Projekt GEECCO se věnuje vzniku a implementaci genderových akčních plánů ve výzkumných organizacích (Gender Action Plan – GAP) a roli poskytovatelů podpory v kulturní změně organizací provádějící výzkum a nebo vzdělávání. GAP budou implementovány u pěti partnerů konsorcia. Zkušenosti z této implementace se promítnou do způsobu tvorby programů, do systému hodnocení návrhů projektů a do podmínek podpory. TA ČR vede pracovní balíček se zaměřením na implementaci genderové rovnosti v organizacích financující výzkum. GENDER NET Plus (Cofund) je následovníkem projektu GENDER NET ERA-NET, který skončil k listopadu 2016, a ve kterém byla TA ČR pozorovatelem. Projekt se zaměří na podporu integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací v rámci mezinárodní výzvy. K podpoře těchto projektů budou využity prostředky programu ZÉTA.

6.1.5. Mezinárodní den žen a dívek ve vědě

Organizace spojených národů vyhlásila první Mezinárodní den žen a dívek ve vědě⁷⁴ (ve zkratce MDŽD ve vědě) - připadá na 11. únor. Valné shromáždění OSN stanovilo tento den v prosinci 2015, poprvé tento den proběhl 11. února 2016. Má připomínat zásadní úlohu žen ve vědě a vědeckém světě a zároveň je podpořit v zapojení do výzkumné činnosti. NKC - gender a věda Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, v.v.i. uspořádalo k svátku anketu. Celá řada významných osobností z oblasti vědy a politika odpovídala na otázky, proč se domnívají, že OSN ustanovilo tento den věnovaný jen ženám a dívkám ve vědě, či co by ženám ve vědě popřáli. Celá anketa je dostupná na stránkách NKC-gender a věda⁷⁵.

Ženy vědkyně skrývají podle místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace Pavla Bělobrádka nevyužitý potenciál, proto chce posílit a udržet více vzdělaných a talentovaných žen ve vědeckém prostředí. "Velmi důležitá je úloha úspěšných žen jako vzorů pro začínající vědkyně. Takovou úlohu mohou aktivity spojené s Mezinárodním dnem žen ve vědě plnit," dodala senátorka a ředitelka Ústavu experimentální medicíny AV ČR Eva Syková.

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

A. Minimální standard

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

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 20 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MPSV, MŠMT, MMR, MPO)

⁷⁴ <<http://www.un.org/en/events/women-and-girls-in-science-day/>>

⁷⁵ <<http://www.genderaveda.cz/gender-veda/181165-mezinarodni-den-zen-ve-vede/mezinarodni-den-zen-ve-vede>>

MŠMT v posledních letech intenzivně podporuje předškolní vzdělávání prostřednictvím rozšiřování kapacit mateřských škol z Fondu na rozvoj kapacit mateřských a základních škol. Rozšířením počtu mateřských škol došlo i k mírnému zvýšení počtu pedagogických i nepedagogických pracovníků. Od září 2016 došlo k navýšení platových tarifů u všech pracovníků škol o 5 – 8 %.

Legislativně byl posílen význam předškolního vzdělávání zavedením povinného předškolního vzdělávání s účinností od 1. 9. 2017 a postupným zavedením nároku na přednostní přijímání dětí od 4 let (2017), od 3 let (2018) a všem dětem již od 2 let (2020).

MŠMT neřešilo v roce 2016 v přezkumném řízení žádnou stížnost na nepřijetí dítěte do mateřské školy v době podávání žádosti o přijetí. Z toho se dá usuzovat, že je již dostatečná kapacita mateřských škol minimálně pro děti od 4 let věku dítěte a tudíž bude dostatečně zajištěna nárokovost na jejich umístění od září 2017.

Silné populační ročníky se začínají přesouvat do základních škol. MŠMT za účelem podpory rozšiřování kapacit mateřských škol v předchozích letech vyhlásilo výzvy ve Fondu rozvoje kapacit mateřských a základních škol a do poloviny roku 2017 by MŠMT dále mělo spustit nový investiční program na financování regionálního školství, z něhož bude možné financovat například mobilní učebny či stavební úpravy ve školách.

Úkol č. 28 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MŠMT)

Opatření částečně naplněno. Na MŠMT byla provedena analýza oborů středního odborného vzdělávání podle prevalence přihlášených dívek/chlapců; byl zpracován návrh interpretace zjištění této analýzy, na základě interpretace analýzy byla zpracována studie „Pravděpodobně částečně genderově podmíněná segregace ve vzdělávání“, která bude sloužit mj. jako podklad pro vývoj vzdělávacích modulů pro vzdělavatele, učitele a žáky. Byl zpracován návrh komplexní metodické podpory pro učitele a žáky, který obsahuje mimo jiné inovovanou příručku pro kariérové a výchovné poradce s příklady inspirativní praxe a ukázkovými genderově nestereotypními profesními kariérami. Proběhla příprava na opatření, které ale zatím nevešlo do praxe.

Úkol č. 29 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace)

Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů nebyla v roce 2016 při Radě vlády pro vědu, výzkum a inovace ustavena.

Úkol č. 30 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MŠMT)

MŠMT provedlo analýzu současně platného textu RVP ZV a vytipovalo vzdělávací obsahy, které explicitně a implicitně obsahují témata: rovných příležitostí, rovnosti žen a mužů, volby povolání podle schopností a ne podle genderových stereotypů přetrvávajících ve společnosti a témata antidiskriminační. Analýza byla předložena k připomínkám PS MŠMT v září 2016. Text byl na základě analýzy dále doplněn formulacemi explicitně obsahujícími požadovanou tematiku, které byly vloženy na místa, kde to odpovídá logice dokumentu RVP ZV (tedy do vzdělávací oblasti Člověk a společnost). Text návrhu doplnění RVP ZV je momentálně připraven pro komplexní revizi RVP ZV, která se bude realizovat podle plánu předloženého poradě vedení MŠMT. Pro zvýšení účinnosti změny RVP ZV ve výuce navrhuje PS MŠMT v rámci plánu hlavních úkolů NÚV na rok 2017 realizovat ve spolupráci s odbornou komunitou komplexní úkol zaměřený na metodickou podporu výuky a dalších činností ve škole, které zvyšují genderovou spravedlivost a rovnost ve vzdělávání. Proběhla příprava, ale opatření zatím nevešlo do praxe.

Úkol č. 35 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2016, MV, MPSV, MSp, MŠMT)

Opatření bylo naplněno

MŠMT v roce 2016 financovalo a pomohlo s propagací filmu Jakub, který se týká oblasti domácího násilí. Tento preventivní filmový projekt je určen pro práci s žáky 7. – 9. tříd základních škol a pro střední školy. Jedná se o téma, které je jedním z nejzávažnějších patologických společenských jevů s vysokou mírou latence.

V roce 2016 MŠMT ve spolupráci s Úřadem vlády organizovalo školení k filmu Zuřivec, které v únoru 2017 probíhalo na MŠMT. Výstupem je 200 proškolených pedagogů, kteří obdrželi certifikáty a skrze film mohou šířit osvětu v tématu domácího násilí mezi žáky.

6.3. Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů

A. Pro všechny rezorty:

Žádné doporučení z oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů není vztáhnuto na všechny rezorty.

B. Pro jednotlivé rezorty:

- Nadále přijímat cílená opatření zaměřená na žáky a žákyně základních, středních i vysokých škol, která budou prohlubovat jejich individuální schopnosti a zájmy bez ohledu na společenské stereotypy o rolích žen a mužů;
- Ustavit pracovní skupinu při Radě vlády pro výzkum, vývoj a inovace pro otázky genderové rovnosti ve vědě;
- Do Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání zapracovat téma genderových stereotypů, zejména v souvislosti s rovností žen a mužů na trhu práce a volbou povolání.

7. Důstojnost a integrita žen a mužů

7.1. Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů

7.1.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí

Jak bylo uvedeno již v předchozí Zprávě o rovnosti za rok 2015, domácí a genderově podmíněné násilí jsou ze své povahy vysoce latentní a tudíž statisticky těžko postihnutečné jevy. Statistické údaje shromažďované v rámci statistických ročenek kriminality a soudnictví postihují jen velmi malou část těchto forem násilí. Z důvodu analýzy celkového rozsahu domácího a genderově podmíněného násilí a jejich dopadů je proto nezbytné provádět podrobnější výzkumy výskytu tohoto násilí, včetně sociologických výzkumů.

V roce 2016 byly zveřejněny výsledky Eurobarometru⁷⁶ zaměřené na oblast genderově podmíněného násilí. Většina respondentů a respondentek členských států si myslí, že domácí násilí na ženách je v jejich zemi běžné (74 %). Česká republika společně s Dánskem jsou nicméně zeměmi s nejvyšším podílem osob, které uvedly, že násilí na ženách není na jejich území moc běžné (37 %). ČR je pak jedinou zemí s nejvyšším podílem osob, které uvedly, že v jejich zemi násilí na ženách není vůbec běžné (8 %). Co se týče přijatelnosti domácího násilí, drtivá většina respondentů a respondentek členských zemí považuje domácí násilí za nepřijatelné a je názoru, že by mělo být ve všech případech postihnutečné zákonem. V ČR tento názor zastává 87 % osob, což představuje 7% nárůst od roku 2010. Co se týče osobního povědomí o domácím násilí, ukázalo se, že téměř jedna čtvrtina dotazovaných ví o příteli či přítelkyni nebo rodinném příslušníkovi, který byl obětí domácího násilí (24 %), zatímco 18 % zná někoho s touto zkušeností v nejbližším okolí a 10 % ze školy či práce. V ČR zná blízkou osobu, která byla obětí domácího násilí pouze 16 % dotazovaných. Pouze 15 % (16 % v ČR) respondentů a respondentek souhlasí s tím, že domácí násilí je soukromou věcí, která by se měla řešit v rámci rodiny (81 % nesouhlas). Napříč EU si 37 % zkoumaných osob myslí, že nucení partnera či partnerky k sexu je nepřijatelné a mělo by být postaveno mimo zákon a 47 % je názoru, že je nepřijatelné a již mimo zákon. ČR je po Litvě druhou zemí s nejvyšším podílem osob, které si myslí, že by toto jednání nemělo být ilegální (24 %). Téměř třetina dotazovaných (ČR v tomto ohledu vede s 57 %) souhlasí s výrokem, že ženu znásilní spíše neznámá osoba, než někdo blízký, zatímco 22 % souhlasí s tím, že si ženy často v těchto případech vymýšlí nebo přehánějí

⁷⁶ European Commission. Special Eurobarometer 449. Report. Gender-based violence. Dostupné z: < <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/75837> >.

(ČR 26 %) a 17 % dokonce zastává názor, že žena toto jednání nějakým způsobem vyprovokovala (ČR 26 %).

Z důvodu efektivnější tvorby veřejných politik v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí realizuje Oddělení v rámci Projektu CZ13 odborné analýzy. V roce 2016 expertní zpracovatelské týmy dokončily následující analýzy vztahující se k problematice domácího a genderově podmíněného násilí:⁷⁷

- Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi
- Analýza genderově podmíněného kybernásilí v ČR
- Analýza mediálního zobrazování domácího násilí
- Analýza kvality a dostupnosti specializovaných pobytových služeb pro dospělé oběti domácího násilí

Výstupy z těchto analýz budou následně promítnuty v aktualizaci Akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2015 – 2018 (dále jako „Akční plán“).

V roce 2016 také pokračovaly výzkumné aktivity nevládních organizací. Důležitou roli v tomto ohledu nadále hrála podpora z Norských a EHP fondů, zejména program Dejme (že)nám šanci. V rámci tohoto programu byla v roce 2016 například publikována analýza české legislativy v oblasti domácího násilí⁷⁸, analýza násilí v sexbyznysu⁷⁹, sociologický výzkum sexuálního násilí⁸⁰ studie domácího násilí z pohledu aplikovaného výzkumu⁸¹, či analýza ekonomických dopadů domácího násilí na zdravotnictví⁸².

Níže uvádíme některá statistická data, která jsou sledována orgány státní správy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí. Tato data je nezbytné interpretovat v kontextu odborných studií akademických pracovišť a statistických dat shromažďovaných přímo v terénu ze strany NNO a poskytovatelů sociálních služeb.

Tabulka č. 5 Počet realizovaných vykázaní 2007 - 2016⁸³

Počet vyk. osob	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rok	862	679	789	1 058	1 430	1 400	1 367	1 382	1 306	1 316

V roce 2016 činil celkový počet vykázaní 1 316, což představuje nárůst o 10 případů vykázaní oproti předchozímu roku. Jedná se o první přírůstek v počtu vykázaní od roku 2011.

Tabulka č. 6: Počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí 2009 - 2016⁸⁴

Trestný čin týrání osoby žijící ve spol. obydlí	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
zjištěno skutků	507	568	661	603	572	541	525	522
objasněno skutků	410	477	534	494	445	408	397	397
stíháno osob	384	436	485	463	392	391	368	423

⁷⁷ Dokončené analýzy v rámci projektu z Norských fondů jsou dostupné pod následujícím odkazem:

<<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/analzy-v-ramci-projektu-z-norskych-fondu-151314/>>.

⁷⁸ Blíže viz projekt „AdvoCats for Women“, <<http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/gp:423/>>.

⁷⁹ Kutálková, P., Malinová, H., Poláková, J., Šídová, L., Losenický J. Tak tohle ne! Analýza násilí v sexbyznysu a jeho řešení. 2016. Dostupné z: <<http://rozkosbezrizika.cz/bez-nasili/publikace-tak-tohle-ne-analyza-nasili-v-sexbyznysu-a-jeho-reseni>>.

⁸⁰ Blíže viz <<http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>>.

⁸¹ Topinka, D. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu. Základní fakta a výsledky. Dostupné z:

<<http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>>

⁸² Blíže viz projekt „Ekonomické dopady domácího násilí v oblasti zdravotnictví“, <<http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/gp:932/>>.

⁸³ Bílý kruh bezpečí. Statistika. Blíže viz <<http://www.domacinasil.cz/statistiky/>>.

⁸⁴ Statistické přehledy kriminality jsou dostupné online na URL: <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2016.aspx>>.

• z toho ženy	16	18	11	13	14	15	7	15
---------------	----	----	----	----	----	----	---	----

V roce 2016 pokračoval trend mírného poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí. V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 522 případů tohoto trestného činu, což představuje pokles o 3 případy oproti předchozímu roku. Ze stíhaných osob za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí tvořily v loňském roce ženy 2,9%. Oproti loňskému roku se jedná o 1,6% nárůst v podílu žen na tomto trestném činu.

Tabulka č. 7: Počet trestných činů znásilnění 2008 - 2016⁸⁵

Trestný čin znásilnění	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
zjištěno skutků	480	586	675	669	589	669	598	649
objasněno skutků	343	437	468	489	461	455	465	448
stíháno osob	315	377	405	404	366	390	387	463
- z toho ženy	0	2	1	5	2	2	2	3

Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce stoupl z 598 na 649, což představuje nárůst o 51 nahlášených případů. Současně však došlo i poklesu počtu objasněných případů znásilnění na 448, což nelze hodnotit jinak než jako negativní vývoj v této oblasti.

Celkem v roce 2016 řešily soudy 568 případů s prvkem domácího násilí. V 465 případech byla obětí žena, v 91 případech dítě, v 25 případech muž a ve 29 senior. Nejčastěji k domácímu násilí v těchto případech docházelo ve vztahu druh/družka (226) a manželství (161).⁸⁶

Tabulka č. 8: Statistické údaje o počtu případů domácího násilí za přítomnosti dětí⁸⁷

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet případů domácího násilí, kterého byly přítomny nezletilé děti	1 976	2 505	2 530	2 583	2 592	2 563	2452
Z toho počet případů, ve kterých bylo provedeno vykazání násilné osoby ze společného obydlí	651	726	753	699	788	765	746

V roce 2016 bylo OSPOD registrováno celkem 2452 případů s výskytem domácího násilí za přítomnosti dětí, což představuje pokles o 111 případů oproti roku předchozímu. Z toho v 746 případech bylo provedeno vykazání, což v tomto případě představuje mírný pokles oproti loňskému roku.

7.1.2. Příprava přístupu ČR k Istanbulské úmluvě

Istanbulská úmluva představuje mezinárodněprávní dokument stanovující komplexní standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Ze 47 členských států Rady Evropy Istanbulskou úmluvu k 28. únoru 2017 podepsalo 44 a k ratifikaci došlo v 22 z nich. ČR se tak zařadila k 22 zbývajícím zemím Rady Evropy, které Istanbulskou úmluvu zatím neratifikovaly.

⁸⁵ Statistické přehledy kriminality jsou dostupné online na URL: <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2016.aspx>>.

⁸⁶ Statistický list „Domácí násilí“ je dostupný online na URL: <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavy&sloupec=obsah_dokumentu_html&where=id_dokumentu=1172641&typSloupce=html&fileName=null>.

⁸⁷ Blíže viz Statistický výkaz V (MPSV) 20-01 o výkonu sociálně-právní ochrany dětí.

Záměr podepsat a ratifikovat Istanbulskou úmluvu vláda ČR deklarovala v usnesení ze dne 12. října 2015 č. 808. Tímto usnesením vláda ČR souhlasila se zahájením přípravy podpisu Istanbulské úmluvy a uložila ministru spravedlnosti zpracovat ve spolupráci s ministrem zahraničních věcí materiál za účelem podpisu Istanbulské úmluvy a tento materiál vládě ČR předložit do 31. prosince 2015.

Usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2016 č. 114 vyslovila vláda ČR souhlas se sjednáním Istanbulské úmluvy a doporučila prezidentu republiky, aby zmocnil stálého představitele ČR při Radě Evropy k podpisu této úmluvy. V souladu s tímto usnesením podepsala Česká republika Istanbulskou úmluvu dne 2. května 2016. Za účelem dosažení plného souladu českého právního řádu s požadavky Úmluvy je nezbytné před její ratifikací provést legislativní změny, které Ministerstvo spravedlnosti zahrne do návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Tento návrh předloží Ministerstvo spravedlnosti vládě v souladu s Plánem legislativních prací na rok 2017 do konce listopadu 2017.

7.1.3. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí

Z aktivit MSp v roce 2016 lze v oblasti pomoci obětem domácího a genderově podmíněného násilí zmínit především přípravu věcného záměru zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozšířením státem zajištěné právní pomoci. Věcný záměr tohoto zákona byl vládou schválen dne 5. října 2016 (usnesení vlády č. 873). Na základě tohoto věcného záměru MSp zpracovalo návrh zákona, kterým se mění zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, jenž byl v březnu 2017 předložen vládě k projednání.

MSp v uplynulém roce zpracovalo také komparativní analýzu specializace soudců a soudkyň na případy domácího a genderově podmíněného násilí v rámci trestního řízení v zahraničí včetně vyhodnocení možnosti zavedení této specializace na úrovni krajských soudů. Výsledky této analýzy představili zástupci a zástupkyně MSp na prvním jednání Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách v roce 2017.

Dalším důležitým legislativním opatřením, které by mělo mj. přispět ke zlepšení situace obětí domácího a genderově podmíněného násilí je návrh zákona o sociálním bydlení, který v loňském roce připravovalo MPSV. Návrh zákona o sociálním bydlení a o příspěvku na bydlení, který vychází z vládou schválené „Koncepce sociálního bydlení ČR do roku 2025“ byl na začátku února 2017 odeslán vládě ČR k projednání. Zákon mimo jiné definuje zvláště zranitelné skupiny osob, které mají nárok na rychlejší posouzení bytové nouze a přidělení sociálního bytu. Jednou z těchto zvláště zranitelných skupin tvoří osoby ohrožené domácím násilím.

Z aktivit MPSV v oblasti podpory prevence domácího a genderově podmíněného násilí lze zmínit přípravu návrhu novely zákona o sociálních službách, která je v současnosti v legislativním procesu. Součástí této novely by mělo být i zařazení nové specializované sociální služby zaměřené na domácí a genderově podmíněné násilí. V návaznosti na tuto novelu bude realizována taktéž novela vyhlášky, jejíž součástí by měly být i standardy kvality všech sociálních služeb, včetně služeb zaměřujících se na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí.

V oblasti dotační politiky MPSV v roce 2016 nadále realizovalo dotační program Rodina a ochrana práv dětí. V dotačních oblastech Preventivní aktivity na podporu rodiny a Podpora práce s dětmi a rodinami v agendě sociálně právní ochrany dětí jsou podporována témata prevence násilí proti ženám a dětem včetně domácího a sexuálního násilí. Cílem dotačního programu je podpora služeb pro rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). Za rok 2016 byly projekty podpořeny v celkové výši 99,965 mil. Kč.

V roce 2016 pokračovalo MV v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“ se zaměřením na prevenci domácího násilí a trestnou činnost páchanou na seniorech. V rámci uvedeného dotačního programu bylo podpořeno 8 projektů NNO v celkové výši 1 614 000 Kč. Stejně jako v předchozích letech byly podpořeny projekty, které se zaměřují na aktivizační programy pro seniory a seniorky v oblasti prevence domácího násilí a trestné činnosti páchané na seniorech a seniorkách, na propagační a osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky domácího násilí páchaném na seniorech a seniorkách v domácím a institucionalizovaném prostředí a na propagační a osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky trestné činnosti páchané na seniorech a seniorkách. Z dalších aktivit MV v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí lze zmínit například konferenci Stop kybernásilí na ženách a mužích, která proběhla 6. října 2016 na MV ve spolupráci s Gender studies a Nadací Open Society Fund Praha⁸⁸.

MSP spravuje dotační program pro služby obětem trestných činů. Tento dotační titul vznikl při MSP v roce 2013 na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotace je určena pro akreditované restorativní programy a programy na poskytování právních informací obětem trestné činnosti. Některé z organizací, které jsou z tohoto dotačního titulu MSP podporovány, se specializují na oběti domácího násilí, genderově podmíněného násilí nebo na oběti mravnostní trestné činnosti. Oběti této trestné činnosti jsou většinou ženy, nicméně projekty nejsou v tomto smyslu příliš vyhraněné, genderové vymezení ostatně neobsahuje ani zákon o obětech trestných činů, na který je tento dotační titul navázán. V roce 2016 byla v rámci dotačního titulu zaměřeného na pomoc obětem trestné činnosti poskytnuta podpora v celkové výši 7 790 310,- Kč. Oproti předchozímu roku došlo tedy k navýšení finanční podpory o přibližně 1,2 mil. Kč.“

V roce 2016 pokračovala realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů ze strany Oddělení. Cílem projektu je mj. přispět ke snížení výskytu a latence domácího a genderově podmíněného násilí. K aktivitám projektu patří mj. odborné studie, mediální kampaň a další osvětové aktivity (bližší viz kapitola 2.1.2).

7.1.4. Obchodování s lidmi

Dle „Zprávy o obchodu s lidmi v roce 2016“ zůstávala ČR zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. V ČR jsou oběti sexuálního vykořisťování nadále především ženy původem z ČR, východní Evropy, Nigérie, Filipín a Vietnamu.⁸⁹

V roce 2016 pokračovala činnost Mezirezortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.⁹⁰ Její činnost se zaměřovala především na vyhodnocení plnění Národní strategie proti obchodování s lidmi na období let 2012 – 2015. Toto vyhodnocení je součástí Národní strategie proti obchodování s lidmi na léta 2016 – 2019 (dále jako „Národní strategie“)⁹¹, která byla vládou ČR schválena usnesením ze dne 27. dubna 2016 č. 360. Národní strategie obsahuje opatření v boji proti obchodování s lidmi zaměřující se především na boj proti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a boj proti obchodování s dětmi, přičemž průřezovou prioritou je také zvláštní důraz na ochranu zvláště zranitelných skupin.

Usnesením vlády ČR ze dne 9. března 2016 č. 200 vláda ČR vyslovila souhlas se sjednáním Úmluvy Rady Evropy o opatřeních proti obchodování s lidmi a doporučila prezidentu republiky, aby zmocnil stálého představitele ČR při Radě Evropy k jejímu podpisu. MSP

⁸⁸ Bližší viz: <<http://www.mvcr.cz/webpm/clanek/konference-stop-kybernasil-na-zenach-a-muzich.aspx>>

⁸⁹ U.S. Department of State Publication. 2016. „Trafficking in Persons Report.“ [online] [cit. 2017-28-02] URL: <<https://www.state.gov/tip/rts/tiprpt/2016/>>.

⁹⁰ Informace o činnosti Mezirezortní koordinační skupiny viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

⁹¹ MV. 2016. Národní strategie obchodování s lidmi na léta 2016 – 2020. Bližší viz <<http://www.mvcr.cz/soubor/narodni-strategie-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-v-cr-2016-2019>>.

mimo jiné také uspořádalo Mezinárodní konferenci na téma Obchodování s lidmi a trestná činnost související s uprchlickou krizí (21. 4. 2016, Praha).

Z pohledu statistiky počtu zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi v roce 2016 nelze oproti předchozím rokům vysledovat výraznější změnu (viz následující tabulka).

Tabulka č. 9: Počty zjištěných/objasněných trestných činů obchodování s lidmi⁹²

Počet Policií ČR zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zjištěno	10	24	19	24	18	20	18	22
Objasněno	5	13	11	18	11	14	7	15
Vyšetřované a stíhané osoby	32	35	29	22	25	16	12	23

MV v roce 2016 pokračovalo v realizaci projektu s názvem „Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi“ (dále jako „Program ochrany obětí“). Cílem Programu ochrany obětí je poskytnout pravděpodobným obětem obchodování s lidmi podporu a náležitou ochranu na základě individuálního posouzení rizika. V roce 2016 bylo do Programu ochrany obětí zařazeno celkem 14 obětí obchodování s lidmi. V 9 případech se jednalo o vykořisťování pracovní a v 5 případech o obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování, z celkem 14 obětí bylo 8 mužů a 6 žen. Celkem bylo od roku 2003 zařazeno do Programu 204 obětí obchodování s lidmi.

7.1.5. Péče v souvislosti s porodem

V otázce nabídky péče v souvislosti s porodem ani v roce 2016 nedošlo k výraznému pokroku, situace zůstává v zásadě stejná (blíže viz Zpráva za rok 2015).

V roce 2016 se konalo jedno zasedání Pracovní skupiny k porodnictví, která byla zřízena při Radě, avšak více aktivní byly její dílčí pracovní týmy. Pracovní tým pro legislativu se věnoval zejména možnostem zřizování porodních domů. Pracovní tým pro sběr dat a analýz vytvořil důležitý podnět ke sběru statistických dat z oblasti porodnictví, který byl Radou projednán a schválen dne 29. června 2016. Přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a zdravotnických zařízeních klientkám těhotenské, porodní a poporodní péče zaručuje dobrou informovanost při uplatnění jejich práva na svobodnou volbu poskytovatele péče. Proto lze tento podnět považovat za zásadní v oblasti porodnictví. V době tvorby této Zprávy byl podnět v přípravě pro jeho předložení do mezirezortního připomínkového řízení. Jeho schválení vládou a učinění následných kroků by v oblasti sběru statistických dat z oblasti porodnictví znamenalo významný pokrok.

Zásadní je v této oblasti také rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva v případě Dubska a Krejzová proti České republice ze dne 15. listopadu roku 2016. Rozsudek sice konstatoval, že práva stěžovatelek nebyla porušena, vyzývá však Českou republiku mj. k tomu, aby činila další kroky v oblasti porodnictví, zejména neustále podrobovala přezkumu předmětné právní předpisy s ohledem na lékařský a vědecký vývoj v této oblasti tak, aby respektovaly práva žen v otázce reprodukčního zdraví, a to zejména prostřednictvím zajištění adekvátních podmínek pro pacientky a zdravotnický personál v porodnicích v České republice.⁹³ Výzvu velkého senátu ESLP je na místě považovat za autoritativního charakteru, protože podle čl. 46 odst. 1 Úmluvy „se vysoké smluvní strany zavazují, že se budou řídit konečnými rozsudky Soudu ve všech sporech, jichž jsou stranami“. Rozhodně by proto měly být podniknuty kroky k zohlednění uvedené výzvy velkého senátu ESLP. Rovněž činění kroků v oblasti sběru a publikace statistických dat

⁹² Blíže viz <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2016.aspx>> .

⁹³ Blíže viz zde:

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"respondent":\["CZE"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER"\],"itemid":\["001-168066"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

z oblasti porodnictví, jak navrhuje podnět pracovního týmu pro sběr dat a analýz, je také možné považovat za jeden ze způsobů plnění výzvy velkého senátu ESLP.

7.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrita 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 stejně jako v loňském roce uvádí, že v rámci jejich rezortu nebyl v uplynulém roce zjištěn a řešen žádný případ sexuálního obtěžování. Z konkrétních opatření rezorty často uvádí zavedení anonymní schránky nebo emailu pro zaměstnance a zaměstnankyně. Několik rezortů zmiňuje v rámci plnění tohoto úkolu realizaci anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti (Blíže viz úkol č. 31). Plnění tohoto úkolu tak nadále probíhá nesystémově a s různou intenzitou.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 31 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, všechny rezorty)

Anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti realizovalo na základě zaslaného dotazníku celkem 7 rezortů, s tím že většina těchto šetření proběhla na konci roku 2016 a tudíž je vyhodnocení tohoto průzkumu a přijetí konkrétních opatření plánováno v průběhu roku 2017. V příštím roce plánují anonymní šetření uskutečnit celkem 4 rezorty (z toho MZd plánuje v roce 2017 šetření opakovat a rozšířit i na přímo řízené organizace). MO uvedlo, že v minulosti již proběhly obdobná šetření na příslušných fakultách a v roce 2015 sociologický průzkum AČR, jehož součástí bylo i téma sexuálního obtěžování. MŽV k plnění tohoto úkolu uvedlo pouze existenci pracovní pozice psychologa, na kterého se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet. Obdobně pak MŽP uvádí pozici rezortního ombudsmana, který by měl řešit i tyto otázky. ÚV – VVI v tomto ohledu nic neplánuje a odůvodňuje to svým organizačním zařazením v rámci ÚV. Konkrétní výstupem v rámci vyhodnocení šetření bylo v jednom případě zavedení anonymní schránky a v druhém identifikace potřeby šíření informací o možnostech obrany proti výskytu sexuálního obtěžování na pracovištích. Z uvedeného je patrné, že jednotlivé rezorty tento úkol naplňovaly v různé míře a vyhodnocení proběhlých šetření zatím ve větší míře neproběhlo.

Úkol č. 32 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MLP)

K realizaci anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti vypracovalo Oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR dotazník a rozeslalo všem rezortům s informací o způsobu provedení tohoto šetření. Oddělení je po obdržení výsledků šetření připraveno metodicky vést a spolupracovat s jednotlivými rezorty na přípravě opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování.

Úkol č. 33 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MLP, MSp)

Úkol uspořádat ve spolupráci s Poslaneckou sněmovnou a Senátem Parlamentu České republiky seminář o Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí nebyl splněn v termínu. V uplynulém roce probíhala příprava informační brožury k Úmluvě a současně byla plánována konference k předsednictví ČR Radě Evropy, v rámci které počítáme i uskutečněním tohoto semináře a šířením připravovaného dokumentu. Úkol tedy bude splněn v průběhu roku 2017.

Úkol č. 34 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MV)

MV zařadilo téma násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi do svých rezortních priorit.

MV pokračovalo v roce 2016 v realizaci projektu Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi.

MV v rámci Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2016 – 2019 stanovila průřezové priority pro přístup k problematice obchodování s lidmi, a to genderově specifický přístup vůči obětem obchodování s lidmi, dále zvláště citlivý přístup vůči obětem,

u kterých byly použity zvláště závažné prostředky donucení, stejně tak jako specifický přístup k obětem ve více zranitelném postavení, jako jsou osoby ze sociálně vyloučených lokalit a migranti a migrantky.

Dalším projektem MV je rámcový Program Ministerstva vnitra na asistenci uprchlíkům v regionech původu a prevenci velkých migračních pohybů. V rámci tohoto programu jsou udělovány peněžní dary do zahraničí zacílené na asistenci uprchlíkům v místě jejich prvního vysídlení a podporu azylové a migrační infrastruktury států, které velké uprchlické populace hostí. MV dále participuje na projektech MEDEVAC, vysílá zdravotnické mise a polní nemocnice do konfliktních a postkonfliktních oblastí, podporuje aktivizaci žen-cizinek, které se zapojují do činnosti NNO či Integrovaných center apod.

MV však v rámci plnění tohoto úkolu neuvedlo počet a popis podpořených projektů zaměřených na řešení rizikových situací v životě žen-migrantek. Tento úkol je tedy plněn pouze částečně.

Úkol č. 35 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MV, MPSV, MSp, MŠMT)

MV se v roce 2016 podílelo na realizaci konference Stop kybernásilí na ženách a mužích. MPSV v rámci plánovaných aktivit projektu „Sociální bydlení – metodická a informační podpora v oblasti sociálních agend“, připravuje konferenci o problematice domácího násilí, přičemž v rámci přípravy této konference se předpokládají aktivity zacílené na informování veřejnosti o rizicích genderově podmíněného násilí a jeho důsledcích.

MSp k plnění tohoto úkolu uvádí, že Výbor proti mučení Rady vlády pro lidská práva se na svém zasedání dne 16. listopadu 2016 usnesl na ustavení pracovní skupiny k rehabilitaci obětí mučení a jiného špatného zacházení. Výbor proti mučení se usnesl také na tom, aby na základě výstupů z nově ustavené pracovní skupiny vzešla organizace semináře/kulatého stolu na příslušnou problematiku, který by měl uskutečnit v průběhu roku 2017.

MŠMT v roce 2016 financovalo a pomáhalo s propagací edukativního filmu Jakub, který se týká oblasti domácího násilí. Tento preventivní filmový projekt je určen pro práci s žáky 7. – 9. tříd základních škol a pro střední školy. V roce 2016 MŠMT ve spolupráci s Úřadem vlády připravovala školení k filmu Zuřivec, které proběhne v únoru 2017 na MŠMT - výstupem bude 200 proškolených pedagogů, kteří budou moci šířit osvětu v tématu domácího násilí mezi žáky a žákyně.

Úkol č. 36 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2017, MZD)

Úkol má termín plnění do poloviny roku 2017. Odbor zdravotních služeb MZD navázal kontakt s Českou společností porodních asistentek, která je ochotna na tvorbě „průvodce“ aktivně pracovat a v nejbližší době poskytnout rámcový plán, na jehož základě bude dále vyhodnocena náročnost a možné finanční zabezpečení tvorby průvodce v rámci MZD a bude vyhodnocen další postup.

Úkol č. 37 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2017, MZD)

K uvedenému úkolu MZD pouze uvádí, že úkol je rozpracován s termínem plnění do 30. června 2017.

7.3. 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.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na specifický cíl č. 2 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* a úkol č. 35 *Aktualizovaných opatření* nadále podporovat osvětové aktivity NNO a sociálních partnerů a realizovat vlastní osvětové aktivity zaměřené na prevenci genderově podmíněného násilí (MV, MSp, MPSV, MŠMT)
- V návaznosti na úkol č. 31 *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 (a v případě, že toto šetření v roce 2016 nebylo realizováno, uskutečnit ho co nejdříve v roce 2017);
- V návaznosti na úkol č. 34 *Aktualizovaných opatření* nadále přijímat opatření k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí, 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 úkol č. 35 *Aktualizovaných opatření* Nadále přijímat opatření k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí, 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;
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* a úkol č. 36 *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);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* a úkol č. 37 *Aktualizovaných opatření* do procesu tvorby průvodce v příslušné fázi zahrnout také MLP (MZd).

8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

8.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

8.1.1. Organizace spojených národů

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) v roce 2016 vydal všeobecné doporučení č. 34 k právům žen žijícím ve venkovských oblastech.⁹⁴ Cílem doporučení je poskytnout interpretaci k čl. 14 Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako „Úmluva“).

V uplynulém roce byl také završen další cyklus obhajoby plnění Úmluvy ze strany ČR. Slyšení delegace ČR před Výborem OSN proběhlo 23. února 2016 v Ženevě. Výbor OSN ocenil konstruktivní přístup České republiky k naplňování Úmluvy i k přípravě na slyšení. Dále uvítal přijetí zákona o obětech trestných činů, který poskytuje zvýšenou úroveň ochrany obětem domácího a genderově podmíněného násilí. Pozitivně hodnotil také institucionální ukotvení agendy rovnosti žen a mužů, zejména obnovení pozice ministra pro lidská práva. Zároveň však Výbor kritizoval nepřijetí odškodňovacího mechanismu pro oběti nezákonných sterilizací, pomalý pokrok při odstraňování rozdílů v příjmech žen a mužů, přetrvávající nízké zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích či zvyšující se chudobu samoživitelek. Diskutovala se také možnost zajištění svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu, postavení žen se zdravotním postižením, postavení žen ve vzdělávacím systému, včetně

⁹⁴ Blíže viz <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/34&Lang=en>.

otázek inkluze. Výrazným tématem byly také postavení a podpora žen migrantek. V návaznosti na slyšení přijal Výbor OSN dne 7. března 2016 závěrečná doporučení Výboru adresované ČR.⁹⁵

V roce 2015 také pokračovala ve své činnosti agentura UN WOMEN. Ta se v minulém roce nadále soustředila především na oblast genderových aspektů trvale udržitelného rozvoje, ekonomického postavení žen, zajištění přístupu žen ke zdravotní péči a genderově podmíněnému násilí.

Ve dnech 14. – 25. března 2016 proběhlo 60. zasedání Komise OSN pro postavení žen (dále jako „CSW“). Účast delegace ČR na zasedání CSW koordinoval sekretariát Rady ve spolupráci s MZV. Delegaci ČR vedl ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier. 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). První z nich na téma "Jak mohou sociální a technologické inovace přispět k dosažení rovnosti žen a mužů". Na něm vystoupila mj. náměstkyně generálního tajemníka OSN Lakshmi Puri. Na tomto semináři vystoupil také Robert Kirkpatrick, ředitel agentury UN Global Pulse, poslankyně Radka Maxová a zástupkyně organizace NESEHNUTÍ a členka Rady Petra Havlíková. Druhý seminář byl zaměřen na prevenci domácího a genderově podmíněného násilí a na prezentaci zkušeností z česko-norské spolupráce v rámci této oblasti. Na tomto semináři se také odvysílal animovaný film o domácím násilí Norského filmového institutu s názvem Angry Man (Zuřivec). Své prezentace představili Barbora Jakobsen a Marius Rakil (oba z norské organizace Alternativ til Vold), Zdeněk Trávníček (organizace Spondea) a Barbora Burajová (ředitelka slovenského Metodicko-koordinačního centra pro prevenci násilí na ženách a domácího násilí).

V rámci zasedání CSW se česká delegace zúčastnila řady bilaterálních setkání, mj. s australskou ambasadorkou pro ženy a dívky Natashou Stott Despoja či norskou ministryní pro děti, rovnost a sociální inkluzi Solveig Horne. Na pracovní úrovni proběhlo také setkání se zvláštní zpravodajkou OSN pro násilí na ženách Dubravkou Šimonović a místopředsedkyní Expertní skupiny Rady Evropy pro boj proti násilí na ženách a domácího násilí Rosou Logar.

8.1.2. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

V roce 2016 Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jako „OECD“) vydala zprávu zaměřenou na genderové nerovnosti ve vzdělávání a na trhu práce.⁹⁶ Zpráva mj. potvrdila přetrvávající velkou míru genderové segregace vysokoškolských studijních oborů, a to napříč všemi zeměmi OECD. Poukázala také na dopady této segregace na genderové nerovnosti na trhu práce, mj. v oblasti nerovného odměňování žen a mužů.

8.1.3. Světové ekonomické fórum

V roce 2016 vyšel další ročník zprávy Světového ekonomického fóra s názvem Globální genderové rozdíly, která sestavuje žebříček zemí dle dosažení úrovně rovnosti žen a mužů – tzv. Globální index genderových rozdílů.⁹⁷ Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Finsko, Norsko a Švédsko. Česká republika v žebříčku obsadila 77. místo (v roce 2015 to bylo 81. místo) z celkem 144 zkoumaných zemí. Z hlediska ekonomické rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování patří ČR nadále k podprůměrným zemím hodnoceným v rámci žebříčku.

⁹⁵ Blíže viz

<http://tbineternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCZE%2fCO%2f6&Lang=en>.

⁹⁶ http://www.oecd-ilibrary.org/education/fields-of-education-gender-and-the-labour-market_5ilpqh1ppm30-en

⁹⁷ Blíže viz <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>>.

8.1.4. Rada Evropy

Agendu rovnosti žen a mužů v rámci Rady Evropy má v gesci Komise pro genderovou rovnost (Gender Equality Commission, dále jako „GEC“).⁹⁸ V roce 2016 se uskutečnila dvě zasedání GEC, a to ve dnech 13. – 15. dubna 2016 a 16. – 18. listopadu 2016.⁹⁹ Hlavními tématy jednání GEC byl postup členských států při přípravě podpisu a ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Istanbulská úmluva“), monitoring doporučení Výboru ministrů Rady Evropy k vyrovnané účasti žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování, příprava doporučení k sexismu ve veřejném prostoru a vyhodnocení plnění Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017.

GEC se na těchto zasedáních věnovala zejména vyhodnocení plnění Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017, přístupu členských států Rady Evropy k Istanbulské úmluvě a ustavení monitorovacího orgánu Istanbulské úmluvy, přípravě konference k zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti či monitoringu doporučení Výboru ministrů Rady Evropy k vyrovnané účasti žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování.

8.1.5. Evropská unie

Nizozemské předsednictví Radě EU (dále jako „NL PRES“) si jako prioritní téma v oblasti rovnosti žen a mužů určilo institucionální zabezpečení této agendy v rámci činnosti EU. NL PRES připravilo návrh závěrů Rady s názvem „Odpověď na strategický závazek Komise ohledně rovnosti žen a mužů“ (dále jako „návrh závěrů k rovnosti žen a mužů“). Návrh závěrů k rovnosti žen a mužů mj. vyzývá Evropskou komisi k posílení statusu strategického závazku a zvyšování viditelnosti problematiky rovnosti žen a mužů, a aby začlenila konkrétní akční plán pro systematické a viditelné zohledňování rovnosti žen a mužů do všech politik a činností EU a aby přijala novou strategii na vysoké úrovni pro rovnost žen a mužů ve formě sdělení předtím, než uplyne platnost strategického závazku ohledně rovnosti žen a mužů v období let 2016–2019. ČR návrh závěrů k rovnosti žen a mužů od počátku projednávání podporovala. Návrh závěrů k rovnosti žen a mužů byl projednán a schválen na červnovém jednání Rady EPSCO.¹⁰⁰

Následující slovenské předsednictví Radě EU (dále jako „SK PRES“) se zaměřilo na postavení žen ohrožených chudobou. SK PRES připravilo návrh závěrů Rady s názvem „Ženy a chudoba“ (dále jako „návrh závěrů“), který členské státy a EK mj. k intenzivnímu úsilí řešení genderového rozměru chudoby ve všech politikách a opatřeních zaměřených na tuto oblast, prostřednictvím uplatňování gender mainstreamingu, prevenci a boji proti chudobě zajištěním nediskriminačního přístupu ke kvalitnímu a inkluzivnímu vzdělávání a odborné přípravě pro všechny či k přijímání konkrétních opatření k zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů, včetně poskytování kvalitních služeb péče o děti, flexibilních forem práce zejm. pro pečující osoby a sdílení péče mezi muži a ženami. Návrh závěrů byl schválen na jednání Rady EPSCO 8. prosince 2016.¹⁰¹

Projednávání Návrhu směrnice o genderové vyváženosti v roce 2016 nepokračovalo, neboť SK PRES, ani NL PRES jej nepovažovala za své priority.

Evropská komise pokračovala v přípravách přístupu EU k Istanbulské úmluvě. Eurokomisařka Věra Jourová opakovaně označila přistoupení EU k Istanbulské úmluvě za jednu ze svých priorit. O záměru přistoupit k Istanbulské úmluvě informovala EK členské státy mj. na zasedání Rady EPSCO dne 7. března 2016 a na zasedání Rady JHA dne 12. března 2016. Možnost přistoupení EU k Istanbulské úmluvě výslovně upravuje čl. 75 odst. 1 Istanbulské úmluvy. Evropská komise očekává, že většina hmotněprávních ustanovení zůstane i nadále v působnosti členských států. Ke značné části ustanovení

⁹⁸ Členem GEC za ČR je Radan Šafařík.

⁹⁹ Blíže viz <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings>>.

¹⁰⁰ Blíže viz <<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16-epsco-conclusions-gender-equality/>>

¹⁰¹ Blíže viz <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15409-2016-INIT/en/pdf>>

Istanbulské úmluvy má však EU dle Evropské komise působnost, proto její podpis považuje za účelný. V červnu 2016 přijal vládní Výbor pro EU rámcovou pozici ČR k návrhu na přistoupení EU k Istanbulské úmluvě, ve které přistoupení v rámci kompetencí EU podporuje.

V roce 2016 pokračovala činnost Evropské komise zaměřená na publikaci odborných studií v oblasti rovnosti žen a mužů. Byla vydána zpráva zaměřující se na rozdíly v odměňování žen a mužů v souvislosti se zajištěním důstojných životních podmínek¹⁰² a studie zaměřující se na intersekcionalní diskriminace v právu EU.¹⁰³

Nadále také pokračovala činnost Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (dále jako „HLG GM“), jehož členkou a členem za ČR je Lucia Zachariášová a Radan Šafařík. HLG GM je neformální pracovní skupinou Evropské komise pro oblast rovnosti žen a mužů. V roce 2016 se uskutečnily dvě zasedání HLG GM, a to v lednu 2016 v Amsterdamu a v září 2016 v Bratislavě. Na zasedáních HLG GM jednala především o NL PRES a SK PRES v Radě EU, uplatňování gender mainstreamingu v rámci Strategie Evropa 2020, o aktivitách EU v oblasti potírání genderově podmíněného násilí a o přípravě přistoupení EU k Istanbulské úmluvě.

8.1.6. Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci

Rovnost žen a mužů a posilování postavení žen jsou jedním z hlavních aspektů průřezového principu „Dodržování základních lidských, ekonomických, sociálních a pracovních práv příjemců projektů zahraniční rozvojové pomoci ČR“, který je zakotven v Konceptu zahraniční a rozvojové spolupráce ČR na období 2010 – 2017 (dále jako „Koncept ZRS“). MZV uvádí, že realizátoři české rozvojové spolupráce se postupně zdokonalují v efektivním zohledňování genderové perspektivy jak ve fázi identifikace, tak při realizaci, monitoringu a evaluaci projektů. Relevance projektu pro některé z průřezových témat (tedy včetně genderu) je součástí hodnotících kritérií projektů. V roce 2016 pokračovala analýza zahájená v roce 2014 studiemi nevládního sektoru a průřezová témata včetně genderového budou dle informací MZV zvýrazněna v nové metodologii projektového cyklu. V roce 2016 se podpoře rovnosti žen a mužů věnovala řada projektů, např. projekt Podpora zaměstnanosti sociálně znevýhodněných a absolventů škol v Palestinských autonomních územích (projekt Charity ČR podpořený dotací České rozvojové agentury) výslovně zmiňuje zaměření na posilování postavení sociálně znevýhodněných žen, včetně kampaní proti diskriminaci na pracovišti.

MZV má v gesci „Dotační Program transformační spolupráce“, v jehož rámci jsou realizovány projekty, v nichž je zohledňován princip genderové rovnosti jako horizontální priorita ve fázi identifikace a hodnocení/výběru všech realizovaných projektů. V roce 2016 se podpoře ženských práv přímo věnovaly dva transformační projekty s celkovým rozpočtem 3 149 728,- Kč. Dále byly z dotačního Programu transformační spolupráce pro rok 2016 podpořeny malé lokální projekty v celkové výši 450 000,- Kč.

V roce 2016 MZV ve spolupráci s ÚV ČR, MO a MV dokončilo přípravu Akčního plánu k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 (dále jako „Akční plán k rezoluci RB OSN 1325“), který byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 9. ledna 2017 č. 12. Hlavním cílem Akčního plánu k rezoluci RB OSN 1325 je zvýšit účast žen na rozhodovacích procesech týkajících se prevence a řešení konfliktů a post-konfliktní rekonstrukce a zabránit porušování práv žen s důrazem na prevenci sexuálního násilí. Monitoringem a evaluací plnění Akčního plánu k rezoluci RB OSN 1325 byla pověřena pracovní skupina, za jejíž koordinaci je zodpovědné MZV. První jednání této pracovní skupiny proběhlo v březnu 2017.

¹⁰² Blíže viz <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/equal_economic_independence/160129_happiness_report_en.pdf>

¹⁰³ Blíže viz <<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/intersectionality.pdf>>

8.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

A. Minimální standard

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

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 38 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, 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. Některé rezorty (např. MSp, MŠMT) ale konkrétní informace o zohledňování genderové rovnosti v příslušných orgánech Rady EU a Evropské komise neuvádějí.

Úkol č. 39 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MZV)

K tomuto úkolu MZV uvádí, že v roce 2016 pokračovala analýza zahájená v roce 2014 studiemi nevládního sektoru a průřezová témata včetně genderového budou dle informací MZV zvýrazněna v nové metodologii projektového cyklu. Dosud k tedy k zapracování výsledků analýzy uplatnění genderové perspektivy jako průřezového tématu v rámci zahraniční rozvojové spolupráce do metodických dokumentů upravujících projektový cyklus nedošlo.

Úkol č. 40 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MZV)

MZV průběžně zohledňuje princip rovnosti žen a mužů při realizaci koncepce zahraniční politiky a při tvorbě a realizaci dalších věcných politik. MZV však neuvádí informace o výši poskytnutého finančního daru agentuře UN WOMEN (v roce 2015 to bylo 400 000 Kč), ani jinou formu spolupráce s touto agenturou.

Co se týče úkolu zajistit aktivní účast delegace ČR na relevantních mezinárodních fórech v oblasti rovnosti žen a mužů, tak ten byl v roce 2016 ze strany MLP a MZV plněn, neboť ČR byla na příslušných jednáních orgánů OSN, Rady Evropy a EU zpravidla zastoupena. Jako příklad lze uvést účast na 60. zasedání CSW (viz výše).

Úkol č. 41 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MV)

K úkolu uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci správy detenčních zařízení pro cizince a cizinky MV uvádí, že došlo k personálnímu posílení těchto zařízení a nadále dochází ke zlepšování podmínek v detenčních zařízeních ve spolupráci s NNO. Cizinkám a cizincům jsou zajištěny tlumočnické a právní služby a poradenství. V zařízení Bělá Jezová byl například v roce 2016 zajištěn pro cizince a cizinky přístup k internetu. MV spolupracuje s NNO na zajištění základní sociální péče o osoby propouštěné. MV dále uvádí, že v rámci integrační politiky cizinců a cizinek na území ČR kontinuálně věnuje zvýšenou pozornost osobám ve zranitelném postavení, tedy ženám a dívkám – migrantkám i rodinám migrantů/migrantek (zjm. dětem), včetně podpory rodičů při integraci dětí.

Úkol č. 42 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MZV, MLP, MV, MO)

Ke splnění tohoto úkolu došlo zpracováním Akčního plánu k rezoluci RB OSN 1325 a jeho přijetím usnesením vlády ČR ze dne 9. ledna 2017 č. 12 (blíže viz výše).

Úkol č. 43 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, 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 pouze obecné informace o rovném přístupu bez ohledu na pohlaví při vyřizování žádostí prostřednictvím visapointů a neuvádí bližší popis kroků vedoucích k zajištění efektivního fungování tohoto nástroje (přičemž předmětem kritiky ze strany Výboru OSN byla právě nízká efektivita vyřizování žádostí ve vztahu k žadatelkám a žadatelům z Ukrajiny).

8.3. Doporučení Rady v oblasti rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

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

A. Doporučení pro všechny rezorty

Doporučení v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích jsou formulovány pouze pro jednotlivé rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na úkol č. 38 *Aktualizovaných opatření* pokračovat v zohledňování rovnosti žen a mužů jako průřezového tématu v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise, a to zejména těch v gesci MPSV, MSp, MŠMT, MV a MZV.
- V návaznosti na úkol č. 39 *Aktualizovaných opatření* zveřejnit analýzu uplatnění genderové perspektivy jako průřezového tématu v rámci zahraniční rozvojové spolupráce a zapracovat její výsledky do metodických dokumentů upravující projektový cyklus (MZV);
- V návaznosti na úkol č. 40 *Aktualizovaných opatření* nadále pokračovat ve spolupráci s agenturou UN WOMEN, informovat Radu o výši poskytnutého finančního daru této agentuře v roce 2016 a v budoucnu nadále podporovat její činnosti, včetně finanční podpory (MZV);
- V návaznosti na úkol č. 40 *Aktualizovaných opatření* se nadále aktivně podílet na činnosti orgánů OSN (zejm. CSW a Výboru OSN), EU (zejm. Poradního sboru, HLG GM, PSSO), Rady Evropy (zejm. GEC) a OECD v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně zajišťování účasti delegace ČR na jednáních těchto orgánů na expertní i vysoké úrovni (MZV, ÚV ČR);
- V návaznosti na úkol č. 40 *Aktualizovaných opatření* a na aktivní účast delegace ČR na zasedáních CSW, včetně zajištění účasti na vysoké úrovni, účasti zástupců a zástupkyň NNO a pořádání side-eventů (MLP, MZV);
- V návaznosti na úkol č. 41 *Aktualizovaných opatření* nadále přijímat konkrétní opatření za účelem uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci správy detenčních zařízení pro cizince a cizinky a vyhodnocovat efektivitu přijatých opatření (MV);
- V návaznosti na úkol č. 41 *Aktualizovaných opatření* průběžně vyhodnocovat a nadále prohlubovat efektivitu fungování visapointů, a to zejména na Ukrajině a dalších zemích s vysokým zájmem o pobytové oprávnění na území ČR.

9. Všední život a životní styl

9.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

9.1.1. Kultura a média

V oblasti rovnosti žen a mužů v kultuře v mezinárodním kontextu je třeba zmínit aktivity UNESCO. V jejich prohlášení k tématu genderové rovnosti stojí: „UNESCO považuje rovnost žen a mužů za základní lidské právo, stavební kámen pro sociální spravedlnost a hospodářskou nutnost. Je kritickým faktorem pro dosažení všech mezinárodně vyjednaných rozvojových cílů, stejně tak je to však i cíl sám o sobě.“¹⁰⁴

V tomto ohledu stojí za zmínku aktivity UNESCO za uplynulý rok, které zdůrazňovaly rovnost žen a mužů jako jeden ze základních cílů mezinárodní spolupráce. 16. listopadu generální ředitelka UNESCO Irina Bokova na summitu „Women Leaders and Global Transformation“¹⁰⁵

¹⁰⁴ <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/>

¹⁰⁵ <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/single-view-gender/news/women-provide-key-solutions-to-climate-change-challenges-and/>

COP22 v Marakeshi zdůraznila, že ženy nabízejí klíčová řešení klimatické změny a představují klíčovou sílu v procesu globální transformace.

Nezisková organizace NESEHNUTÍ opět uspořádala již osmý ročník ankety „Sexistické prasátečko“¹⁰⁶, ve které ocenila nejsexističtější reklamy za rok 2016. Nechvalným vítězem se stala reklama zvoucí na hudební akci Buddy's za použití pornografického portréту. Druhou nejsexističtější reklamou se stala reklama Pokorný Knives inzertující nože za použití nahého ženského těla. Anketa ukazuje, že v mediálním prostředí je nejčastějším případem sexismu právě vyobrazování ženské nahoty bez souvislosti s tématem nebo s produktem.

Systematickou osvětovou činností v oblasti rovnosti žen a mužů byly v sledovaném období mediální aktivity Odboru rovnosti žen a mužů.

V gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu bylo v Aktualizovaných opatřeních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů zorganizovat pro odbornou veřejnost seminář k tématu sexismu v reklamě, včetně praktických ukázek nástrojů k potírání sexismu v reklamě a kazuistik příslušných dozorových orgánů a to za účasti Ministerstva průmyslu a obchodu.

V listopadu 2016 zorganizoval Odbor rovnosti žen a mužů konferenci s názvem „Tolerované nebezpečí: Násilí a sexismus v médiích a kyberprostoru“. Na ní nejprve zástupkyně Ministerstva průmyslu a obchodu Marie Orlová představila Metodiku Ministerstva průmyslu a obchodu k sexistické reklamě a rozhodovací činnost krajských živnostenských úřadů. Formou jednoho z workshopů, který vedly Petra Havlíková (NESEHNUTÍ) a Jana Kvasnicová (VOP), pak proběhlo školení odborné veřejnosti v oblasti nástrojů prevence sexismu v reklamě.

9.1.2. Doprava

Rezort dopravy uplatňoval rovnost žen a mužů a gender mainstreaming coby implementaci politiky rovných příležitostí jako průřezové zásady Dopravní politiky ČR v roce 2016 zvyšováním přístupnosti k dopravním službám pro ženy z hlediska jejich prioritních potřeb bezpečnosti, bezbariérovosti a přepravy mimo dopravní špičky a to následujícími způsoby: Bezpečnost, ženami vnímaná jako nejvýznamnější potřeba, byla zajišťována CCTV, školením řidičů, přítomností příslušníků státní a obecní policie a kvalitním osvětlením stanic. Podpora přepravy mimo dopravní špičky byla zajišťována dalším budováním integrovaných dopravních systémů. Byla zvyšována míra bezbariérovosti, např. obnovou stanic, novými železničními vozidly splňujícími specifikace TSI PRM. V souladu s výstupy Analýzy specifických potřeb žen a mužů v oblasti veřejné dopravy podepsalo v prosinci 2016 Ministerstvo dopravy s dopravcem GW Train Regio smlouvu o veřejných službách v přepravě cestujících na lince R25 Plzeň – Most. Součástí smlouvy jsou také garantovaná místa pro dětské kočárky, přeprava osob se sníženou schopností pohybu a orientace a umožnění přepravy cestujících na invalidním vozíku. Kromě detailních požadavků na vozidla, které byly využity v případě linky R25, zformulovalo Ministerstvo dopravy také obecné požadavky, které budou vodítkem při zpracovávání zadávacích dokumentací nabídkových řízení v budoucím období.

MD podporovalo gender mainstreaming např. využitím nejmodernějších dostupných informačních a komunikačních technologií, inteligentních dopravních systémů a globálních navigačních družicových systémů. Rezort se rovněž snažil rozšiřovat dostupné aplikace zlepšující přístupnost veřejné dopravy, jako např. informační rozcestník IDOS¹⁰⁷. Příkladem městského dopravního podniku, který poskytuje služby usnadňující vyhledávání bezbariérových spojů je Dopravní podnik hl. m. Prahy¹⁰⁸. MD pokračovalo v podpoře projektu EUROKLÍČ prostřednictvím sponzorování tisku propagačních materiálů. Euroklíče jsou zapůjčovány prostřednictvím Sítě mateřských center podle krajů.

¹⁰⁶ <https://prasatecko.cz/>

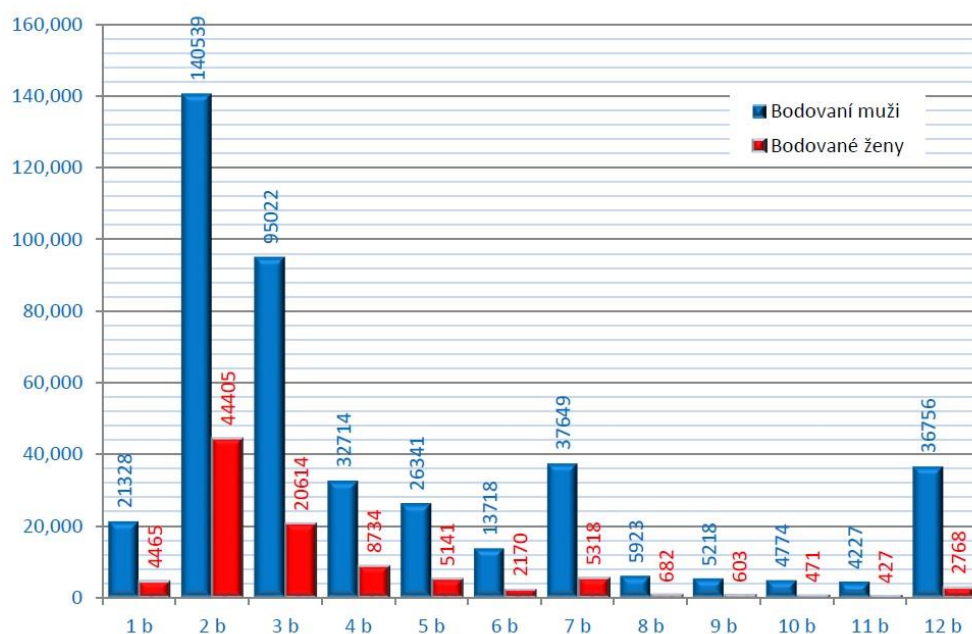
¹⁰⁷ Blíže viz <<http://www.jizdnirady.cz/>>

¹⁰⁸ Blíže viz <<http://www.dpp.cz/>>

I v roce 2016 byl významným partnerem MD při odstraňování genderových stereotypů BESIP¹⁰⁹, mezi jehož genderově tematizované aktivity v uplynulém roce můžeme zařadit např. Motocyklový den žen¹¹⁰, S kočárkem Prahou¹¹¹, V pohodě ze školky, Žena v autě nebo Žena v bezpečí. BESIP je coby expertní orgán nadále hlavním koordinačním subjektem bezpečnosti silničního provozu. Příležitostně jsou na jeho portálu zveřejňovány i genderově senzitivní statistiky či dokumenty. Například dokument Jak řídí ženy a muži?¹¹² upozorňuje na rozdílný přístup žen a mužů k řízení aut a dodržování dopravních předpisů. Dokument dochází k závěru, že pokud by všichni užívali silnice tak bezpečně jako ženy, počet dopravních nehod se smrtelnými následky by poklesl na hodnotu o 20 %, než je v současnosti ve státech s nejnižší nehodovostí (Švédsko, Velké Británie a Nizozemsko).

V oblasti sladování práce a soukromí MD dále implementovalo zákon o státní službě. Rezort se stal partnerem projektu „Služba šitá na míru“¹¹³ v gesci VOP. Ve spolupráci s odborovou organizací rezort dále rozšířil nabídku sportovních aktivit citlivě k ženským preferencím (jóga, kondiční cvičení při hudbě). Informování o možnostech sladování je součástí výběrových řízení do státní služby. V rámci do vzdělávání přibyl e-learningový kurs „Rovné příležitosti žen a mužů“, který si klade za cíl představit problematiku rovnosti žen a mužů v kontextu současného poznání a nastínění východisek politiky vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a nástroje k prosazování.

V roce 2016 zveřejnilo MD informace o stavu bodového systému v ČR¹¹⁴ obsahující srovnání bodovaných řidičů a řidiček dle pohlaví. Zde se mimo jiné uvádí, že poměr všech registrovaných řidičů a řidiček podle pohlaví je celkem ustálený. Tvoří ho cca 55,47 % mužů a 44,53 % žen – v počet žen řidiček přitom vzrostl na úkor mužů řidičů v řádu desetin procenta. Poměr bodovaných řidičů a řidiček se přitom poměru všech řidičů významně vzdaluje – tvoří ho v současnosti 81,58 % mužů a 18,42 % žen. Největší skupinu řidičů s 12 body (tj. nejvyšším počtem bodů) tvoří muži ve věku 28 let a ženy ve věku 29 let.



Graf 3 - absolutní počty bodovaných řidičů - srovnání podle pohlaví

¹⁰⁹ Blíže viz <<http://www.ibesip.cz/>>

¹¹⁰ Blíže viz <<http://www.ibesip.cz/pro-media/183-motocyklový-den-žen>>

¹¹¹ Blíže viz <<http://www.skocarkempraham.cz/>>

¹¹² Blíže viz <<http://www.ibesip.cz/cz/pro-media/129-jak-ridi-zeny-a-muzi>>

¹¹³ Blíže viz <<http://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/služba-sita-na-miru/>>

¹¹⁴ Blíže viz <[http://www.mdcz.cz/getattachment/Statistiky/Silnicni-doprava/Statistiky-k-bodovemu-hodnoceni/Statistiky-bodovanych-ridicu/Statistiky-bodovanych-ridicu-za-rok-2016-\(1\)/Bodovani-ridici-2016.pdf.aspx](http://www.mdcz.cz/getattachment/Statistiky/Silnicni-doprava/Statistiky-k-bodovemu-hodnoceni/Statistiky-bodovanych-ridicu/Statistiky-bodovanych-ridicu-za-rok-2016-(1)/Bodovani-ridici-2016.pdf.aspx)>

V roce 2016 MD zahájilo implementaci Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. MD si nadefinovalo svoje priority pro rok 2017. V souladu se Strategií bude pokračovat v rozvoji oblastí: Implementace politiky rovných příležitostí jako průřezové zásady Dopravní politiky ČR, Sladování profesního a rodinného života, Vzdělávání v oblasti rovných příležitostí a Podpora prosazování žen do vedoucích pozic a pozic s rozhodovací pravomocí.

V rámci implementace Metodiky hodnocení dopadů MD organizuje semináře, na kterých jsou představovány možnosti, jak identifikovat či podpořit horizontální princip rovných příležitostí žen a mužů. Pro ty účely byla využita metodická příručka k hodnocení dopadů na rovnost žen mužů¹¹⁵. Pracovní skupina MD pro rovné příležitosti žen a mužů připravovala podklady k žádosti o podporu projektu Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity z OPZ. Dále projednávala podklady do mezirezortního připomínkového řízení k vyhodnocení plnění Aktualizovaných opatření v roce 2015 a k Strategii.

MD explicitně dbá na genderové senzitivě mediálních výstupů. Jejich většinu tvoří tisková sdělení spojená se silničním provozem. Tato sdělení včetně informací o činnosti odborů se dějí na webových stránkách ministerstva¹¹⁶, BESIP¹¹⁷ a dalších¹¹⁸. Rovné příležitosti žen a mužů jsou jedním ze základních principů čerpání Dotačního programu ze strukturálních fondů EU – Operační program Doprava (OPD). V rámci dotační politiky nebyla přitom rezortu poskytnuta žádná dotace přímo orientovaná na problematiku rovných příležitostí.

Personální odbor realizoval dotazníkové šetření „Anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti vytvořený Odborem rovnosti žen a mužů a konzultován se Sociologickým ústavem AVČR. Úkol bude dále plněn prostřednictvím Projektu implementace principu rovnosti. Výše zmíněných vzdělávacích aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů se skrze e-learning zúčastnilo 6 státních zaměstnankyň a 4 státní zaměstnanci. MD nespolupracovalo s NNO či sociálními partnery.

9.1.3. Sport

V červnu vláda schválila materiál Koncepce podpory sportu 2016 – 2025, který předložila ministryně školství, mládeže a tělovýchovy Kateřina Valachová.¹¹⁹ Tato koncepce řeší dlouhodobou strategii podpory sportu na všech úrovních, včetně finanční stability. Základním cílem schválené koncepce sportovní politiky České republiky 2016 – 2025 je zlepšit podmínky pro sport a státní reprezentaci ČR tak, aby odpovídaly významu sportu pro společnost i jednotlivce/jednotlivkyně, respektovaly tradici i sportovní politiku EU.

Koncepce zdůrazňuje, že úkolem sportovní politiky ČR na všech úrovních je vytvářet podmínky pro pohybové aktivity obyvatelstva bez rozdílu talentu, genderu, věku, původu, vyznání, ekonomického a sociálního statusu. „Rovné příležitosti“ představují jednu z celkem jedenácti horizontálních priorit, které by měly být zohledněny při naplňování jednotlivých strategických cílů koncepce. Tato priorita by měla garantovat postupné narovnávání podmínek pro pohybové aktivity obyvatelstva mj. v ohledu na genderové rozdíly.

Skutečnost, že koncepce uznává existenci odlišných bariér pro muže a ženy pro zapojení se do pohybových aktivit, je oproti předchozím strategickým dokumentům jisté posunem.¹²⁰ Je škoda, že tento potenciál není plně využit - při zvyznamňování genderových aspektů sportu se koncepce drží převážně v deklaratorní úrovni. Chybí specifikace konkrétních nástrojů a indikátorů, jak o kýženou rovnost žen a mužů v oblasti sportu usilovat.

¹¹⁵ Blíže viz <<http://www.opd.cz/>>

¹¹⁶ Blíže viz <<http://www.mdcz.cz/cs/Media>>

¹¹⁷ Blíže viz <<http://www.ibesip.cz/>>

¹¹⁸ Blíže viz <<http://www.czechspaceportal.cz/>>

¹¹⁹ MŠMT. 2016. „Koncepce podpory sportu 2016-2025 – SPORT 2025“ [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025>

¹²⁰ MŠMT. 2015. „Plán podpory rozvoje sportu v letech 2015 – 2017“ [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://www.msmt.cz/sport-1/plan-podpory-rozvoje-sportu-v-letech-2015-2017> a MŠMT. 2011. „Koncepce státní podpory sportu v České republice“ [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://www.msmt.cz/sport/koncepce-statni-podpory-sportu-v-ceske-republice>

Nejvýznamnější sportovní události roku byly Letní olympijské hry v Rio de Janeiru. Způsob, jakým média referovala o této události, odrážel nerovný přístup k sportovcům a sportovkyním. Olympioničky byly na rozdíl od olympioniků nepoměrně často hodnoceny na základě svého vzhledu a přitažlivosti.¹²¹ Sportovkyně byly v médiích často prezentovány pod mužskými jazykovými tvary, což zastiňovalo reálný podíl žen v oblasti sportu.¹²² Tento nešvar byl umocněn slovníkem samotného Českého olympijského výboru, jenž o složení českého reprezentačního týmu referoval výhradně v mužském rodě, přestože jeho členkami (v poměru 42:62) a následně i medailistkami byly ženy.¹²³

Naopak příkladem dobré praxe byla z hlediska rovnosti žen a mužů reakce Disciplinární komise Ligové fotbalové asociace na výroky fotbalisty Lukáše Váchy a brankáře Tomáše Koubka za jejich urážlivé výroky na adresu fotbalové rozhodčí Lucie Ratajové. Vácha se v souvislosti s výkonem rozhodčí vyslovil, že ženy patří ke sporáku.¹²⁴ „Můj názor je takový, že ženy by měly zůstat u plotny, a ne rozhodovat mužský fotbal,“ uvedl Koubek pro iDnes.cz.¹²⁵ Oba sportovci byli komisí za své výroky potrestáni peněžitou pokutou a trestem výkonu fotbalově prospěšné činnosti.¹²⁶ Od jejich výroků se distancoval i jejich fotbalový klub, který oba sportovce následně nominoval na ambasadory ženského výběru Sparty při Lize mistrů s Twente a nařídil jim několik tréninků s klubovým ženským týmem, aby se mohli osobně přesvědčit o ženských sportovních dovednostech.¹²⁷

V dubnu proběhla ve Stockholmu Evropská konference Ženy a sport. Zúčastnili se jí zástupci a zástupkyně z 39 zemí, včetně České republiky.¹²⁸ Na konferenci bylo určeno pět prioritních oblastí, které by měly být ve všech evropských zemích implementovány prostřednictvím konkrétních činností nevládních sportovních organizací a orgánů veřejné správy na všech úrovních. Součástí těchto priorit je mj. i úsilí o dosažení strukturální změny prostřednictvím zavedení kvót v rozhodovacích orgánech a časového omezení jejich funkčního období.

9.1.4. Životní prostředí

K uplatňování principu rovnosti žen a mužů a uplatňování genderového mainstreamingu ve vztahu k životnímu prostředí MŽP v rezortní zprávě uvádí převážně obecné formulace o dodržování těchto principů. Zpráva je konkrétnější spíše ve vyhodnocení interních opatření v činnosti rezortu. K pokroku došlo v rámci úkolu rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro zaměstnankyně a zaměstnance. MŽP podniká potřebné kroky směřující ke zřízení dětské skupiny v horizontu roku 2018. Celkově jsou aktivity MŽP v oblasti rovnosti žen a mužů zaměřené zejména směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním, nikoli směrem k veřejnosti.¹²⁹

Koncem minulého roku Sociologický ústav AV ČR vydal publikaci Gender a energetika.¹³⁰ Publikace ve vztahu k životnímu prostředí obsahuje řadu konkrétních doporučení a návrhů,

¹²¹ Kateřina Peterková. 2016. „Ženy nejsou jen ozdobou olympiády“ [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://denikreferendum.cz/clanek/23562-zeny-nejsou-jen-ozdobou-olympiady>

¹²² Včetně ankety Sportovec roku, kterou v předchozích deseti letech vyhrávaly ženy. Viz „Po deseti letech vlády žen se Sportovcem roku stal judista Krpálek“. 2016. [online] [cit. 2017-7-03] URL: http://sport.idnes.cz/lukas-krpalek-sportovec-roku-2016-dnw-sporty.aspx?c=A161219_144517_sporty_ber

¹²³ ČOV. 2016. „Rio de Janeiro“. [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://www.olympic.cz/olympiada/60--rio-de-janeiro-2016>

¹²⁴ Lidovky.cz. 2016. „Ke sporáku, vzkázal spartan Vácha chybující sudí Ratajové po gólu Brna z ofsajdu“. [online] [cit. 2017-7-03] URL: http://sport.lidovky.cz/ke-sporaku-vzkazal-spartan-vacha-chybujici-sudi-ratajove-po-golu-brna-z-ofsajdu-q0f-fotbal.aspx?c=A161002_174617_in-sport-fotbal_lar

¹²⁵ iDnes.cz. 2016. „Koubek: Ženy by měly zůstat u plotny, a ne rozhodovat mužský fotbal“. [online] [cit. 2017-7-03] URL: http://fotbal.idnes.cz/spartansky-brankar-tomas-koubek-po-remize-v-brne-f64-fotbal.aspx?c=A161002_202838_fotbal_tof

¹²⁶ FAČR. 2016. „Disciplinární komise – archiv úřední desky“. [online] [cit. 2017-7-03] URL: <https://facr.fotbal.cz/subjekty/official-board/244?offset=120>

¹²⁷ ČRo. 2016. „Vácha a Koubek se po výroci o 'ženách a plotně' stali ambasadory fotbalistek Sparty“. [online] [cit. 2017-7-03] URL: http://www.rozhlas.cz/zpravy/fotbal/_zprava/vacha-a-koubek-se-po-vyrocih-o-zenach-a-plotne-stali-ambasadory-fotbalistek-sparty-1655817

¹²⁸ ČOV. 2016. Konference. [online] [cit. 2017-7-03] URL: <http://www.olympic.cz/text/137--dokumenty>

¹²⁹ <SOÚ AV ČR. 2016. Romana Marková Volejníčková, Marie Pospíšilová, Alena Křížková. Gender a energetika. Str. [online] [cit. 2017-7-03] URL: https://cz.boell.org/sites/default/files/gender_energetika_online.pdf

¹³⁰ <SOÚ AV ČR. 2016. Romana Marková Volejníčková, Marie Pospíšilová, Alena Křížková. Gender a energetika. [online] [cit. 2017-7-03] URL: https://cz.boell.org/sites/default/files/gender_energetika_online.pdf

kteřá by mohla být využitelná nejen pro MŽP, ale i MPO, MD a další orgány státní správy a úsilí o dosahování rovnosti žen a mužů v oblasti životního prostředí významně posunout.

9.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti všední život a životní styl

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti všední život a životní styl Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 44 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MPO, MK)

Úkol zajistit distribuci a prezentaci metodické informace MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě byl v uplynulém roce splněn.

Úkol č. 45 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MLP)

K naplnění tohoto úkolu došlo prostřednictvím uspořádání workshopu k sexismu v reklamě (blíže viz výše).

Úkol č. 46 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MŽP)

Metodika o zpracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí, případně dopravní infrastrukturu nebyla v roce 2016 zpracována a jedná se tedy o trvalý úkol.

Úkol č. 47 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MSp)

MSp k plnění tohoto úkolu uvádí, že Kancelář vládního zmocněnce spravuje Databázi judikatury Evropského soudu pro lidská práva (ESLP), v níž lze podle hesel a klíčových slov vyhledat rozsudky a rozhodnutí ESLP mj. ve vztahu k problematice diskriminace na základě pohlaví. Databáze obsahuje jednak anotace nejdůležitějších rozhodnutí ESLP vůči ČR a dalším členským státům Rady Evropy, jednak překlady všech rozsudků vůči ČR (více informací na: <http://eslp.justice.cz/>). MSp dále odkazuje na Zpravodaj kanceláře vládního zmocněnce. Jedná se o elektronický čtvrtletník, prostřednictvím kterého KVZ provádí osvětu o nejdůležitější aktuální judikatuře ESLP. Jeho obsah tvoří anotace rozčleněné do tematických kategorií. Lze v něm nalézt mj. také anotace rozhodnutí ESLP týkající se diskriminace, včetně té založené na pohlaví. Zpravodaj je jednak veřejně dostupný na stránkách Ministerstva spravedlnosti¹³¹, jednak je rozesílán na mailing list osobám mj. z oblasti akademie a soudnictví.

Úkol č. 48 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MSp)

V roce 2016 bylo v rámci Střednědobého plánu výzkumných úkolů Institutu pro kriminologii a sociální prevenci na období 2016 – 2019 zahájeno řešení výzkumného úkolu Výzkum obětí trestné činnosti zaměřený na zkušenosti obyvatel České republiky s vybranými druhy deliktů ve sledovaném období. Jedná se o periodicky opakovaný výzkum, jehož primárním cílem je zjištění míry primární viktimizace obyvatel sledovanými trestnými činy a získání komplementárního zdroje informací o rozsahu kriminality v České republice včetně její latentní části. Sekundárním cílem je získání podrobnějších informací souvisejících s prožitou viktimizací, jakož i dalších názorů a postojů obyvatel na otázky spojené s problematikou kriminality, včetně případných genderových specifik u jednotlivých typů obětí a možností jejich adresování. Výzkum byl prezentován i na mezinárodní konferenci v Bělehradu.

Dalším schváleným projektem je výzkum Senioři – oběti i pachatelé trestné činnosti, ve kterém je zohledněna také zvlášť problematika mužů a žen pokročilého věku. Do tohoto projektu byl zapracován i úkol vyplývající pro IKSP z Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí na roky 2013-2017 týkající se důvodů exekucí vůči seniorům. V úvodním podkladovém materiálu zhotovenému k tématu exekucí vůči seniorům byly obsaženy nám dostupné údaje o exekucích vůči mužům a ženám seniorského věku.

¹³¹ Blíže viz <<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=6085&d=328999>>

V roce 2016 byly také prezentovány výsledky již ukončeného výzkumného úkolu zaměřeného na odsouzené pachatele a pachatelky násilných sexuálních deliktů (Násilná sexuální kriminalita v ČR se zaměřením na její aktuální formy, na zvyšování účinnosti odhalování a postihu jejích pachatelů a na možnosti ochrany společnosti před sexuálně motivovaným násilím; úkol byl mj. řešen v rámci Programu bezpečnostního výzkumu ČR – VG20122014084). Při zpracování výsledků výzkumu byla věnována pozornost mj. i obětem těchto deliktů, ve smyslu odlišení deliktů páchaných na ženských a mužských obětech. Na odborných akcích prezentaci výsledků zajišťoval genderově vyvážený tým řešitelů.

V IKSP byl v roce 2016 zahájen výzkumný úkol Kriminální historie a recidiva pachatelů závažných deliktů, jehož cílem bude získat nové kriminologické poznatky o kriminální historii odsouzených pachatelů závažných násilných trestných činů v ČR na základě oficiálních záznamů o pravomocných odsouzeních. Ve výzkumném souboru bude pozornost věnovaná základním demografickým charakteristikám, sledovanými znaky tak bude i pohlaví pachatele. Předpokládáme, že výzkumný podsoubor složený u pachatelek závažného násilí (trestný čin vraždy) bude podroben podrobnější analýze. Ukončení výzkumného úkolu je plánováno na rok 2019.

9.3. Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl

A. Doporučení pro všechny rezorty

Doporučení v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích jsou formulovány pouze pro jednotlivé rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- Provést vyhodnocení aplikace metodické informace MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě ze strany krajských živnostenských úřadů, provádět školení za účelem zvýšení jejich kompetence metodickou informací aplikovat a zvážit realizaci výzkumu, který by mapoval výskyt sexismu v reklamě na celostátní úrovni (MPO);
- Vypracovat a distribuovat metodiku o zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí, případně dopravní infrastrukturu (MŽP);
- Vytvořit akční plán pro naplňování rovnosti žen a mužů ve sportu (která je jednou z horizontálních priorit Koncepce podpory sportu 2016 – 2025), ve kterém budou specifikovány měřitelné indikátory a konkrétní nástroje, jak genderové rovnosti dosahovat (MŠMT);
- Nadále monitorovat rozhodování českých soudů a Evropského soudu pro lidská práva v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zpřístupňovat relevantní rozsudky na internetu (MŠP).