

Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“

Úvod

V uplynulém roce 2005 bylo na poli prosazování rovnosti žen a mužů v mnohém dosaženo pokroku, ale je třeba zkonstatovat, že přístup veřejnosti k prosazování a zlepšení rovnosti žen a mužů je nadále spíše pasivní. Dlouhodobý průzkum veřejného mínění odhalil, že veřejnost se domnívá, že v mnoha oblastech jsou v praxi práva jednoho z pohlaví upřednostňována, ale opět se potvrdil pokles míry jednoznačného souhlasu prakticky se všemi sledovanými principy rovných příležitostí. (Factum Invenio, Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IV, Praha, 2005).

Přes pokrok, kterého se podařilo dosáhnout v rovině právní, je princip rovnosti žen a mužů nedostatečně prosazován v praxi. Tato skutečnost souvisí především se stále nízkou úrovní pochopení problematiky rovných příležitostí žen a mužů, jejíž neznalost či její ne zcela plné pochopení vede k nedostatečnému zájmu občanů.

Základní problémové oblasti při naplňování rovnosti žen a mužů jsou:

- nerovné příležitosti žen a mužů získat zaměstnání a dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání,
- rozdíly v pracovních příjmech žen a mužů (ženy mají průměrně o 25% nižší příjmy než muži),
- nízká účast žen v rozhodovacích procesech,
- problémy při sladění rodinného a pracovního života (starost o domácnost a rodinu je genderově stereotypně přisuzována ženám),
- násilí páchané na ženách (domácí násilí, obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování a organizovaná prostituce),
- přidělování dětí do péče mužům po rozvodu a přístup k péči o děti ve fungujících rodinách,

Úspěšnost prosazování rovnosti žen a mužů předpokládá zejména neustálé zvyšování obecného povědomí o podstatě a obsahu principu rovného postavení žen a mužů se zvláštním důrazem na zvyšování genderové senzitivity státních úředníků odpovědných za tvorbu dílčích věcných politik.

Z hlediska naplňování opatření Priorit jsou aktivity a přístupy jednotlivých resortů rozdílné. Přestože naplňování Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů je dlouhodobou záležitostí, některé resorty stále ještě nepracují tak, aby bylo možné říct, že opatření Priorit jsou v daných resortech naplňována, a rovnost žen a mužů je deklarována pouze formálně. Na druhou stranu je třeba pozitivně hodnotit, že práce jiných resortů v oblasti naplňování rovnosti žen a mužů je aktivní, nevážnoucí a ukázková.

V této souvislosti zůstává základní prioritou naplňování a důsledné prosazování principu rovných příležitostí v praxi. Základním prostředkem k dosažení tohoto cíle je efektivní naplňování metody gender mainstreamingu – tedy podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. Gender mainstreaming přispívá ke zviditelnění problematiky rovnosti žen a mužů ve společnosti, čímž pomáhá k identifikaci a následnému zohledňování rozdílů mezi pohlavími.

Je tedy vhodné konstatovat, že i nadále pokračuje celospolečenská diskuse napříč médii o rovnosti žen a mužů, vedoucí k větší informovanosti společnosti o problematice naplňování rovných příležitostí pro ženy i muže. Tato diskuse vnáší genderový prvek do každodenního života, čímž nepřímo nabourává genderové stereotypy.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovává souhrnnou zprávu o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ z pozice „koordinátora vnitrostátní agendy týkající se postavení žen ve společnosti“ podle usnesení vlády č. 6 ze 7. ledna 1998. Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů přijala vláda v dubnu 1998 jako národní akční plán pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů. Tento národní akční plán byl od prvopočátku vytvořen v souladu s naplňováním závěrů **IV. světové konference OSN o ženách**, konané v září 1995 v Pekingu. Výsledkem jednání konference bylo přijetí **Pekingské akční platformy**, která se zaměřuje na odstranění diskriminace žen ve 12 problémových oblastech. Platnost a aktuálnost Pekingské akční platformy byla opět potvrzena v březnu 2005 na 49. zasedání Výboru OSN pro postavení žen.

V souladu s naplňováním cílů přijatých v Pekingské akční platformě, byla do národního akčního plánu prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2006 nově zařazena dvě opatření, týkající se odhalování genderových nerovností a identifikování stávajících problémů v oblasti migrace, integrace a rozvojové spolupráce. Neexistence dat v již zmiňovaných oblastech neumožňovala jakékoli srovnání z hlediska rovného přístupu žen a mužů, což také neumožňovalo prokázat existenci případných problémů a řešit je. Spolupráce s ostatními státy nejen Evropské unie umožňuje v mezinárodním kontextu spatřovat zmiňované oblasti jako genderově velmi nevyrovnané a problematické, a to jak v přístupu žen ke vzdělání, ve vztahu žen k chudobě, v přístupu žen ke zdraví, v tradičních škodlivých praktikách poškozujících ženy a podobně.

Národní akční plán při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice se z dvanácti problémových oblastí Pekingské akční platformy zaměřuje na sedm aktuálních pro Českou republiku:

- prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády,
- právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí,
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě,

- vyrovnaní sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny,
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností,
- potlačování násilí páchaného na ženách,
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ rovněž akcentuje cíle, obsažené v **Deklaraci tisíciletí**. Členské země Evropského společenství mají v úmyslu do roku 2015 dosáhnout pokroku v osmi klíčových rozvojových úlohách - **Rozvojových cílech tisíciletí**, jež obracejí pozornost světového společenství na dosažení významného a měřitelného zlepšení kvality lidského života. Velký důraz je kladen především na bod 3 – *Prosazovat rovnost mužů a žen a poskytovat ženám více možností prosadit se ve společnosti*.

V souladu s naplňováním rovnosti žen a mužů usiluje Česká republika prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí jakožto koordinátora vnitrostátní agendy týkající se postavení žen ve společnosti mezi jinými o snížení rozdílů ve výši výdělků žen a mužů a o posílení pozic žen v rozhodovacích procesech.

Podrobná znalost faktického stavu společnosti je nezbytnou podmínkou důsledného naplňování těchto bodů. Jedná se o přibližně čtvrtinový rozdíl mezi průměrnými pracovními příjmy žen a mužů v neprospěch žen (viz tabulka č. 2, Průměrné hrubé měsíční mzdy), nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v podnikatelském i veřejném sektoru (v Senátu je zastoupeno 12,3% žen, v Poslanecké sněmovně 15, 5% a ani jedna žena není hejtmankou), genderově segregovaný trh práce a další.

Ve srovnání s členskými zeměmi Evropské unie je zaměstnanost žen v České republice vysoká, ale přesto je nižší než zaměstnanost mužů (viz tabulka č. 3, Míra ekonomické aktivity). Z ekonomicky aktivního obyvatelstva České republiky tvoří ženy pouze 44%, přestože v populaci České republiky starší 15 let jsou ženy zastoupeny 52% (viz tabulka č. 4, Ekonomické postavení obyvatelstva). Míru ekonomické aktivity žen ovlivňuje především jejich nejprve předpokládané a později reálné mateřství. U žen ve fertilním věku je patrná nižší míra ekonomické aktivity než u mužů ve stejném věku (viz tabulka č. 3, Míra ekonomické aktivity). V důsledku pozdějšího odchodu do důchodu stoupá v posledních letech míra ekonomické aktivity žen starších padesáti let.

Míra nezaměstnanosti v České republice je nižší, než je průměr Evropské unie a k 31. prosinci 2005 byla její výše 8,9%. K uvedenému datu byla míra nezaměstnanosti žen 10,5% a míra nezaměstnanosti mužů 7,6%. Největší rozdíly v míře nezaměstnanosti žen oproti mužům jsou mezi 30 a 44 rokem života, tedy v období spojeném s mateřstvím (viz. tabulka č. 5, Nezaměstnaní podle věku).

Dle sdělení resortů, posílení pozic žen v rozhodovacích procesech nezaznamenalo výrazných změn. Podíl žen se snižuje se zvyšujícím stupněm

funkčního zařazení (viz tabulka č. 1, Účast žen v rozhodovacím procesu). Resorty se spokojují s tím, že výběrová řízení probíhají s ohledem na kvalifikační předpoklady, odbornost a schopnost zastávat požadovanou funkci, čímž je podle nich princip rovného zacházení se ženami a muži v přístupu k zaměstnání a také k odborné přípravě a k funkčnímu postupu zajištěn. Právě v této souvislosti se k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách naskytá otázka vhodnosti a účelnosti přijímání mimořádných dočasných opatření (tzv. pozitivních akcí). Tato opatření jsou nejen ze strany Evropského společenství, ale i ostatních mezinárodních organizací (OSN, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy) považována za osvědčenou a široce uplatňovanou metodu odstraňování diskriminace na základě pohlaví. Většina resortů tato mimořádná a dočasná opatření odmítá.

V roce 2005 pokračovala veřejná informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí. Kampaň je stejně jako v roce 2003 zaměřena na mládež ve věku 15 – 18 let a jejím cílem je říct jednoznačné ne prvotním náznakům domácího násilí ve vznikajících partnerských vztazích. Kampaň probíhá netradiční formou edukativní počítačové hry, na které se mladí lidé učí jednat a chovat se v (partnerském) vztahu a rozlišovat hranice, které vymezují ještě „normální chování“ od domácího násilí.

K postihnutí veřejného mínění nejen o problematice domácího násilí, ale o rovnosti žen a mužů obecně byl Ministerstvem práce a sociálních věcí opět zadán výzkum s názvem **Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IV**. Od roku 2002 jsou reprezentativnímu vzorku populace v České republice pokládány stejné otázky týkající se genderové rovnosti a jsou vyhodnocovány rozdíly v názorech české veřejnosti na uvedené téma. V roce 2005 se opět zjistilo, že obě pohlaví ve větší míře reflektují situaci v získání odpovídající práce, odměňování a podnikání jako čím dál nepříznivější pro ženy. Potvrdil se také pokles míry jednoznačného souhlasu prakticky se všemi sledovanými principy rovných příležitostí, který byl zaznamenán již v roce 2003. Tento pokles připadá více na vrub žen. Lze říci, že ženy jsou i nadále ke konceptu rovných příležitostí naladěny rezervovaněji než v roce 2002. V otázce domácího násilí bylo zjištěno, že za běžné je považováno celou čtvrtinou oslovené veřejnosti a to jak ve formě fyzické tak psychické.

Dalším výzkumem realizovaným na základě zadání Ministerstva práce a sociálních věcí byl **Podpora přístupu žen a mužů k zaměstnání v pro ně netradičních oborech**. Z šetření vyplývá, že veřejnost vnímá výrazně častější pronikání žen do tradičně mužského povolání (30%) než je tomu u mužů do tradičně ženských profesí (12%). Ve společnosti panuje poměrně ustálená představa, která povolání jsou vhodnější pro ženy a která pro muže. Dle sdělení rodičů je silnější zájem dívek o tradičně chlapecké obory a také je obvyklejší dívku na takový obor přihlásit. Osobní zkušenost s prací v profesi, která není typická pro jedno nebo druhé pohlaví není mezi občany příliš častá, zásadně se však lidé této zkušenosti nebrání. Výzkum ukázal, že potíže či nepříjemnosti spojené s výkonem genderově atypických profesí jsou spojeny především s lidmi na pracovišti (pracovní kolektiv) a také, že problémy měly častěji ženy než muži. V názorech české veřejnosti se stále udržuje stereotyp ženy, která je vedle svého zaměstnání silně vázaná péčí o děti a rodinu, neboť jednoznačná většina dotázaných se domnívá, že malé děti v rodině a nástup

na mateřskou či rodičovskou dovolenou jsou překážky pro výkon profese pouze v případě žen (viz tabulka č. 6, Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek).

Ke zjištění situace na trhu práce u zdravotně postižených osob z hlediska rovnosti žen a mužů byl Ministerstvem práce a sociálních věcí zadán výzkum **Analýza nízké zaměstnanosti zdravotně postižených žen**. Výzkum prokázal, že zdravotně postižené ženy se v porovnání s muži významně častěji setkaly s odmítnutími ze strany potenciálního zaměstnavatele z důvodů obav z vyšší nemocnosti, z důvodu požadavku pracovat na zkrácený úvazek a z důvodu péče o děti. Zdravotně postižené ženy se také na pracovišti častěji než muži setkávají s negativní reakcí kolegů nebo zaměstnavatelů z důvodu jejich zdravotního postižení. Celkově se zdravotně postižené osoby přiklání k názoru, že jim kolegové/zaměstnavatelé na pracovišti připravují příjemné prostředí, nespokojenost však vyjadřují v případě finančního ohodnocení. Jinak rozdíly v přístupu k zaměstnání zdravotně postižených žen a zdravotně postižených mužů nejsou výrazné. Postoje, hodnotové orientace i obecné přístupy zdravotně postižených žen a mužů jsou přes dílčí odlišnosti velmi podobné. Zdravotně postižení kladou důraz především na sociální faktor zaměstnání, tedy společenský kontakt, přátelské vztahy a příjemné pracovní prostředí. S negativními dopady zdravotního postižení na práci se jak zdravotně postižené ženy, tak zdravotně postižení muži vyrovnávají především s pomocí rodiny a přátel. Pomoc institucí státu je vnímána jako marginální.

Pro spravedlivější rozdělování veřejných financí byla v roce 2004 vypracována informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Ke zjištění rozdělování veřejných financí v oblasti sociálních služeb Ministerstva práce a sociálních věcí byl zadán výzkum **Analýza vynaložených nákladů na dotace ve vybraných politikách MPSV z hlediska rovnosti žen a mužů**. Autoři dospěli k závěru, že v současné době není vhodné zavádět genderové kritérium do metodiky hodnocení návrhů projektů, protože dosavadní analýzy neposkytují informace v takové kvalitě, aby na jejich základě bylo možno provádět přerozdělování prostředků z hlediska genderu. Autoři navrhuji zavedení povinnosti pro žadatele uvádět složení klientů podle pohlaví a tím získat potřebná data pro další analýzu, nikoli však současně se zavedením genderového kritéria do metodiky hodnocení, což by mohlo mít kontraproduktivní efekt vzhledem k možnosti zkreslení dat. Výsledky analýzy ve smyslu zachování a vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže ukazují, že ve sledovaných oblastech – sociálních služeb, rodinné politiky a integrace cizinců nedochází k významnějším disproporcím.

Jak již bylo zkonstatováno, současná situace v oblasti rovnosti žen a mužů vykazuje pozitivní vývoj zejména ve sféře posilování jejich formálně právních předpokladů. Došlo k celé řadě právních změn posilujících rovnost zacházení s muži a ženami. Vytvoření legislativního rámce je zajisté nezbytným předpokladem k prosazování principu rovného zacházení, nicméně, zákon sám nezajistí účinné prosazování předmětného principu v praktickém životě. K tomu, aby byl tento proces účinný, je třeba zapojit do prosazování principu rovnosti jak ženy, tak muže a přestat posuzovat problematiku rovnosti žen a mužů odděleně pouze jako tzv. ženskou otázku, ale chápat ji a prosazovat jako záležitost celé společnosti.

Hlavním cílem prosazování politiky rovnosti mužů a žen je záměr, aby se na všech společenských aktivitách, stejně jako na jejich výsledcích, plnohodnotně

podíleli jak ženy, tak muži. Z probíhajícího společenského rozvoje totiž neprofitují ženy a muži ve stejné míře. Příčinou těchto nerovností je především fakt, že zejména ženy při integraci do společenských aktivit musí čelit překážkám spočívajícím v tradičních rolích, kultuře a sociálním prostředí. Praktické naplňování principu rovnosti žen a mužů vyžaduje cílenou osvětu a postupnou změnu chování, postojů, norem a společenských hodnot s cílem překonat stereotypní nahlížení na ženy a muže. Nerovné postavení partnerů v rodině je zakotveno v kulturně - společenském stereotypu, dle kterého je většina odpovědnosti v rodině (domácí práce, péče o děti a seniory v rodině) kladena na bedra ženy a úlohou muže je finanční zabezpečení rodiny. Tento přístup vede k neúměrnému dvojímu zatížení ženy a nesouladu mezi pracovním a rodinným životem. V této souvislosti je nezbytné nacházet prostředky a vytvářet podmínky pro usnadnění sladování rodinného a pracovního života a napomáhat spravedlivému rozdělení rolí partnerů.

Aktivní činnost vyvíjela také **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** a předložila vládě několik doporučení:

V roce 2005 předložila Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů vládě doporučení - přijmout opatření pro zlepšení podmínek pro naplňování priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Členům vlády bylo doporučeno rozšířit od 1. října 2005 v rámci stávající systemizace nejméně jedno pracovní místo na plný pracovní úvazek anebo dvě pracovní místa na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří by se v rámci tohoto pracovního úvazku plně věnovali problematice rovných příležitostí žen a mužů. Vládou bylo doporučení projednáno 20. dubna 2005 a schváleno usnesením č. 464.

Vláda dne 14. prosince 2005 projednala doporučení Rady vlády ve věci propagace města Prahy jako budoucího sídla Evropského institutu pro rovnost žen a mužů a vzala je na vědomí svým usnesením č. 1609.

Na základě doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů dále vláda v roce 2005 uložila členům a členkám vlády zajistit do 30. června 2006 a zúčastnit se vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstev, včetně náměstků/náměstkyň ministrů/ministryň a vrchních ředitelů/ředitelky, v problematice rovných příležitostí žen a mužů. Toto doporučení bylo projednáno 14. prosince 2005 a schváleno usnesením vlády č. 1610.

Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci provedení veřejné informační kampaně k problematice rovných příležitostí žen a mužů vláda projednala 14. prosince 2005 a svým usnesením č. 1611 uložila místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí ve spolupráci se zmocněncem vlády pro lidská práva do 30. dubna 2006 připravit a v průběhu roku 2006 provádět výše uvedenou veřejnou informační kampaň.

Česká republika předložila dne 15. dubna 2005 Evropské unii oficiální kandidaturu, aby nově vznikající instituce Evropské unie – **Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů** (European Institut for Gender Equality), měl sídlo v Praze.

Jak je pravidelně uváděno a zdůrazňováno, nezastupitelnou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce na národní i mezinárodní úrovni sehrávají organizace sociálních partnerů. **Českomoravská konfederace odborových svazů** a **Svaz průmyslu a dopravy České republiky** byli aktivně zapojeni prostřednictvím svých evropských střešních organizací ETUC a UNICE do prvního společného programu evropských sociálních partnerů 2003-2005, jehož součástí byl i Akční rámec pro oblast rovných příležitostí žen a mužů, který se zaměřil na výměnu zkušeností a dobré praxe zejména ve čtyřech oblastech – v odbourávání genderových stereotypů, podpora žen v rozhodovacích procesech, sladování rodinného a pracovního života a odstraňování rozdílů v příjmech žen a mužů. Zástupci obou organizací se rovněž podílejí na tripartitních aktivitách v rámci Mezinárodní organizace práce a na zpracování relevantních stanovisek ve své poradní činnosti v Evropském hospodářském a sociálním výboru. V rámci **Svazu průmyslu a dopravy České republiky** funguje pracovní skupina pro rovnost žen a mužů a současně je Svaz zapojen i do aktivit projektu EQUAL II zaměřených na rovnost žen a mužů a na zlepšení přístupu na trh práce obtížně integrovatelným skupinám. Regionální hospodářské komory a živnostenská společenstva začleněná v **Hospodářské komoře České republiky** se rovnými příležitostmi žen a mužů zabývají především v souvislosti se zvyšováním kvalifikace žen včetně jejich přípravy na zaměstnání, resp. podnikání. Tato činnost je vyvíjena zpravidla ve spolupráci s orgány místní samosprávy. Problematiku rovnosti žen a mužů při své práci podporuje také **Konfederace umění a kultury, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů**, které rovněž spolupracují s nestátními neziskovými organizacemi.

Významné postavení v prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti mají **nestátní neziskové organizace**, které jsou obvykle jako první schopny identifikovat nově vzniklý problém. Významná je jejich úloha v charitativní a sociální činnosti a hlavně v práci s konkrétními ženami – matkami samoživitelkami, oběťmi domácího násilí nebo obchodu se ženami a také v pořádání kursů pro matky na a po mateřské a rodičovské dovolené a začínající podnikatelky. Nezpochybnitelná je také jejich neváznoucí vzdělávací a osvětová činnost jak pro širokou veřejnost v rámci mediálních aktivit, tak pro konkrétní cílové skupiny a odbornou veřejnost. Členky a členové nestátních neziskových organizací publikují články týkající se genderové problematiky a vystupují v médiích, čímž se velmi významně podílejí na pokračování a samotné existenci celospolečenské diskuse o rovnosti žen a mužů. Tato jejich činnost významným způsobem zvyšuje obecné povědomí o rovnosti žen a mužů. Na tomto místě je potřeba uvést, že problematika prosazování rovnosti žen a mužů není prosazována pouze ženskými nestátními neziskovými organizacemi, nýbrž čím dál tím více také organizacemi lidskoprávními, kde je možné spatřovat jistý pozitivní posun.

Hlavními cíli, kterých by měla Česká republika dosáhnout, i nadále zůstává:

- odbourávání genderových stereotypů v myšlení české populace a posilování povědomí o rovných příležitostech žen a mužů zejména u osob v rozhodovacích pozicích,
- zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích,

- zlepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života,
- odstranění diskriminačního jednání na trhu práce a v zaměstnání,
- zlepšení prevence a ochrany v oblasti domácího násilí.

1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády

Hlavní překážkou prosazování principů rovnosti žen a mužů je stále nízká úroveň obecného povědomí a senzitivita veřejnosti k předmětné problematice, která obvykle není považována za skutečný problém, resp. prioritu ve společnosti. Ačkoli během posledních několika let došlo k posunu zejména v oblasti vytvoření základního formálního právního rámce, problémem zůstává, že právní úprava vztahující se k rovnosti žen a mužů se plně nerealizuje v praxi.

Plnění úkolu 1. 1.

1.1. V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí žen a mužů zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého resortu.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Úroveň mediálních aktivit jednotlivých resortů je velmi rozdílná. Zatímco některé resorty pořádají osvětové akce v celém resortu, publikují v odborném tisku, pořádají tiskové konference a podobně, jiná ministerstva dosud ani neuveřejnila na internetových stránkách naplňování resortních Priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů.

Hlavním tématem pro **Ministerstvo financí** z oblasti rovnosti žen a mužů je rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů, tedy gender budgeting. Ministerstvo dodalo podklady pro vydání samostatného čísla týdeníku Veřejná správa (18/05) zaměřeného na genderovou problematiku a článek o gender budgetingu byl zveřejněn v měsíčníku Moderní obec (3/05). Byli kontaktováni také členové a členky zastupitelstev obcí ohledně svých zkušeností s využitím gender budgetingu. Tato snaha vyvrcholila příspěvkem zástupkyně Ministerstva financí na konferenci „Ženy a podnikání v regionech“ (3. 10. 2005), na kterou navazovalo i vystoupení v pořadu České televize „Události a komentáře“. Zástupce ministerstva přednesl výklad o gender budgetingu rovněž na mezinárodní konferenci k Mezinárodnímu dni žen (8. 3. 2005).

Kromě toho byla připravena podrobná informace pro média o prevenci diskriminace z důvodu pohlaví v souvislosti s implementací výsledků organizačního, funkčního, procesního a informačního auditu, který v roce 2005 na Ministerstvu financí proběhl.

Ministerstvo financí se rovněž podílelo na vydání anglické verze „Informativní metodiky rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů“.

Propagace a medializace problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci **Ministerstva vnitra** probíhá na několika úrovních. Jednu z nich zajišťuje informační médium resortu vnitra - *Rádio Vnitro*. Toto internetové rádio státní správy v průběhu roku 2005 zdvojnásobilo poslechovost, odvysílané zprávy jsou k dispozici

v archivu Radia Vnitro. Problematice prosazování rovnosti žen a mužů bylo ve vysílání Radia Vnitro v roce 2005 věnováno množství zajímavých příspěvků, např. (Domácí násilí není legrace, Co je „Model podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování?“ (1. a 2. část), Vláda schválila návrh zákona o regulaci prostituce).

Dalším médiem sloužícím k informování a propagování rovnosti žen a mužů v resortu vnitra je časopis *Policista*, kde bylo v roce 2005 zveřejněno množství článků věnující se problematice rovných příležitostí pro ženy a muže, prevence násilí páchaného na ženách apod.

V časopise *Veřejná správa* byly taktéž zveřejněny články o genderové problematice - Stejná šance v praxi, Perspektivy rodinné politiky v ČR, Ženy do zbraně?, Genderová rovnost v Evropě, Genderové rozpočtování v praxi, Rovné příležitosti žen a mužů nejen v rozpočtování, apod.

Na internetových stránkách Ministerstva vnitra byly umístěny v roce 2005 následující příspěvky, ve kterých je obsažena problematika prosazování rovnosti žen a mužů – časopis *Policista* - Rovné příležitosti, Rodinné otroctví, časopis *Veřejná správa* - Čtvrtina trestných činů se týká domácího násilí, časopis *Kriminalista* - Psychologické poznatky k nebezpečnosti pronásledování (stalking), časopis *Metropol* - Teplo domova - peklo domova.

V oblasti mediální politiky Policie ČR je vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže prezentováno především vystupováním pracovníků preventivně informačních skupin a vedoucích pracovníků policie ve sdělovacích prostředcích, a to jak celostátních, tak regionálních, tvorbou a přípravou pořadů do televizních médií (ČT, TV Prima) – Stopa, Na stopě v regionu, Dobré ráno, vydáváním informačního bulletinu pro národnostní a etnické menšiny zaměřené mj. i na problematiku domácího násilí, resp. na rovná práva žen a mužů, besedami a setkáními s občany všech věkových kategorií realizované ve spolupráci s obecními úřady a plánovanými i mimořádnými preventivními aktivitami.

V této oblasti je třeba se zmínit o práci preventivně informačních skupin, které podporují prosazování rovnosti příležitostí žen a mužů jak v oblasti preventivního působení a mediální prezentace, tak i v personálně poradenské činnosti (např. pracoviště „Informační středisko Vltavská“). Preventivně informační skupiny realizují přednáškovou činnost zaměřenou na rozličné věkové skupiny občanů. Mezi témata, která se zařazují do těchto vzdělávacích aktivit, jsou také začleňována témata spojená s výše uvedenou problematikou. Jde především o otázky související s problematikou násilí na ženách, domácího násilí, šikany a mezilidských vztahů. Zmiňovaná témata jsou také součástí projektu „Učíme se s policií“, jehož cílem je standardizace přednáškové a besední činnosti Policie ČR. Jedná se o ucelený soubor zpracovaných přednášek vztahujících se také k sociálně patologickým jevům ve společnosti, včetně didaktických pomůcek, pracovních listů, testů apod. K celorepublikovému rozšíření projektu dojde v roce 2006. Některým z témat vztahujících se k problematice rovných příležitostí žen a mužů (násilí, trestná činnost, šikana, mezilidské vztahy) je taktéž věnován prostor v rámci celorepublikového projektu Ajaxův zápisník, který je určen pro žáky druhých a třetích tříd základních škol a probíhá v ČR již čtvrtým rokem.

Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky medializovalo problematiku rovných příležitostí žen a mužů prostřednictvím svého časopisu 112.

Na **Ministerstvu zemědělství** je princip rovnosti žen a mužů prosazován v souladu s usnesením vlády ČR č. 533 ze dne 4. května 2005 týkající se Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a v intencích politiky a práva Evropské unie.

Publikace „*Zelená zpráva*“ každoročně podává komplexní informace o stavu resortu zemědělství za uplynulé roční období. Na konci roku 2005 byla zveřejněna „Zpráva“ za rok 2004. V kapitole č. 8 - „*Sociální situace v zemědělství a na venkově*“ jsou uvedeny následující informace: „Snižování zaměstnanosti v zemědělství pokračuje i v roce 2004, a to obdobným tempem jako v roce 2003“. Nejvíce se však toto snižování dotýká žen, jež žijí v tomto prostoru. Podíl žen mezi pracovníky zemědělství je pouze 33,8 %.

Problémy s uplatněním na trhu práce se týkají vyšší měrou zemědělských žen. Také ony se výrazně řadí mezi dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Mezi další, již neměnné faktory, které snižují šance žen, patří zhoršující se věková struktura, vylidňování venkova, nižší úroveň vzdělání žen: „...mezi ženami jsou proti mužům vyšší podíly se základním vzděláním a středním úplným, mezi muži je proti ženám více vyučených a vysokoškoláků“, další specifické podmínky zemědělské práce, apod. Porovnáme-li vývoj míry nezaměstnanosti, dle doložených kvantitativních údajů, tempo míry nezaměstnanost žen v roce 2004 bylo relativně stejné jako v předchozích letech. Téměř nic nenasvědčuje tomu, že by se situace výrazně zlepšila. Za více méně pozitivní můžeme vzít fakt, že jde o určitou stabilizaci této míry.

Na jaře 2005 byl elektronicky jako CD vydán Sborník z konference „Podmínky pro podnikání a zaměstnávání občanů a občanek v členských státech v praxi“, která se uskutečnila pod záštitou ministerstva a ve spolupráci s Asociací podnikatelek a manažerek na podzim roku 2004.

V rámci plnění resortních Priorit jsou na internetu zveřejňovány informace o konání odborných konferencí pod záštitou Ministerstva zemědělství. Na podzim 2005 bylo zveřejněno sdělení o konání konferencí ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se problematikou rovnosti žen a mužů, akce, které měly i mediální výstupy (Český svaz žen – „*Žena a rovné příležitosti*“, Asociace podnikatelek a manažerek „*Ženy, podnikání a rovné příležitosti*“).

Na intranetu v rubrice „Rovné příležitosti mužů a žen“ kontinuálně pokračuje od prosince 2003 publikování právních předpisů a dalších dokumentů, které souvisejí s rovnými příležitostmi žen a mužů v resortu i ve společnosti, vč. obecných pojmů z oblasti genderu, rovného postavení žen a mužů ve společnosti a rovněž informace o konání konferencí a seminářů. Jsou zde také umístěny aktuální resortní Priority.

V roce 2005 pokračovalo **Ministerstvo zdravotnictví** i nadále v uveřejňování principů rovných příležitostí žen a mužů na svých webových stránkách – „Resortní

priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005“ pro resort zdravotnictví.

Princip rovnoprávného postavení žen a mužů je zohledňován ve všech aktivitách, jako jsou např.:

- udělení „Ceny života“,
- rozhovor pro časopis Maminka na téma život, výchova a škola,
- rozhovor na téma „Jak se z žáků stávají učitelé“,
- vydání publikace „Polámal se mravenček... aneb První pomoc pro děti“,
- posílení orientace ministerstva na práci zdravotních sester v českém zdravotnictví,
- podpora informovanosti veřejnosti o zdravém způsobu života, zlepšení reprodukčního zdraví žen, stravovacích zvyklostech těhotných žen a podpoře kojení, prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění atd.

Dne 18. října 2005 se uskutečnila na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** tisková konference „*Je byznys v České republice ryze záležitostí mužů? Jak ovlivňují českou ekonomiku ženy?*“. Na tiskové konferenci vystoupili zástupci ministerstva, kteří informovali o resortní politice rovných příležitostí žen a mužů a o hlavních úkolech, které v této oblasti ministerstvo zabezpečuje. Dalšími účastníky konference byly zástupkyně dvou nevládních organizací - Gender Studies, o.p.s., a Moravské asociace podnikatelek a manažerek, které podaly informaci o své dosavadní činnosti a zároveň prezentovaly nové projekty zaměřené na podporu rovných příležitostí žen a mužů, které realizují v součinnosti s Ministerstvem průmyslu a obchodu.

O realizaci a průběhu tiskové konference byla zpracována *tisková zpráva*, která byla předána všem zúčastněným novinářům, současně byla zaslána k uveřejnění do okruhů ČTK a rovněž byla instalována na internetových stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu.

Dále byla v oborovém časopise *HR Fórum* uveřejněna výzva k účasti do soutěže: „*O nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže*“, která měla pro rok 2005 podtitul: „*Ženy v řídicích pozicích*“. Informativní článek připravila společnost Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu, které v soutěži zastupovalo roli partnera projektu a poskytlo hodnotné ceny pro vítěze jednotlivých kategorií.

Informace o jednotlivých akcích, které ministerstvo v průběhu roku 2005 realizovalo ve spolupráci s neziskovými organizacemi, byly uveřejněny téměř ve 20 médiích, přičemž mezi ty největší patří např.: *Český rozhlas 2, Hospodářské noviny, časopis Prosperita, Business Info, okruhy ČTK* atd.

Veškeré aktuality z oblasti politiky rovných příležitostí žen a mužů jsou zároveň průběžně uveřejňovány na intranetových i internetových stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu.

V rámci mediální politiky **Ministerstva dopravy** je princip rovného postavení žen a mužů aktivně prosazován v celé řadě mediálních výstupů. Při ministerstvu existuje *Nadace BESIP*, která realizuje několik projektů, mimo jiné připravuje krátkometrážní osvětové filmy v rámci edice *Žena za volantem*. S úspěchem

v médiích se setkala rovněž kampaň: „Řidič – řidička roku“, kde byly v obou kategoriích vyhodnoceni nejlepší motoristé.

Ministerstvo informatiky prosazuje svou mediální politikou uplatnění rovného přístupu mužů a žen k informačním a komunikačním technologiím. Mediálně podporuje genderový princip *Národního programu počítačové gramotnosti*, kde je zaručován rovný přístup k výuce bez ohledu na pohlaví.

Ministryně informatiky se osobně zapojila do mezinárodní iniciativy, která probíhá v zemích Evropy a Latinské Ameriky podpisem petice na podporu kubánských disidentů a jejich rodin. Významné ženy v českém politickém, kulturním a občanském životě podpořily manželky a matky kubánských politických vězňů sdružené v hnutí *Ženy v bílém*, které žádají kubánskou vládu o všeobecnou amnestii politických vězňů a vyzývají demokratické země k podpoře ochrany lidských práv a demokracie na Kubě. Petici zorganizovala společnost Člověk v tísni v rámci své kampaně.

Základním nástrojem informování o opatřeních týkajících se politiky rovných příležitostí žen a mužů v resortu **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** jsou webové stránky ministerstva. Ty jsou aktualizovány vždy v souvislosti s nově přijatými opatřeními nebo aktuálními změnami.

Dne 7. září 2005 byla uveřejněna tisková zpráva „*Analýza učebních osnov a učebnic z hlediska jejich podílu na vytváření a reprodukci genderově založených stereotypů a předsudků*“.

Dne 25. listopadu 2005 byla uveřejněna další tisková zpráva „*Výzkum přispěje k lepšímu postavení žen ve sportu*“.

V Učitelských novinách ze dne 29. listopadu 2005 byl v rámci kampaně proti domácímu násilí zveřejněn materiál ministerstva.

Ministerstvo spravedlnosti průběžně během roku 2005 informovalo jednotlivá média o počtu žen a mužů v jednotlivých složkách resortu. Největšímu zájmu se těšilo poměrové složení žen a mužů mezi soudci a státními zástupci. V rámci rychlosti a aktuálnosti poskytovaných informací byla volena zpravidla interaktivní forma.

Tiskové konference byly pořádány pouze u velmi aktuálních a naléhavých informací, které ministerstvo zveřejňuje za přítomnosti ministra. Vzhledem ke specifčnosti tématu genderové politiky v resortu justice a vzhledem k režimu pořádání tiskových konferencí zvolilo ministerstvo způsob neformálního setkání vybraných novinářů s tiskovým mluvčím. Ke konci roku byla rozeslána souhrnná tisková zpráva o prosazování rovnosti žen a mužů v resortu ministerstva, která je umístěna na jeho webových stránkách.

Dále byla do knihoven jednotlivých resortních organizací distribuována publikace Ministerstva práce a sociálních věcí – *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*.

Ministerstvo životního prostředí informovalo, že princip rovného postavení žen a mužů je součástí medializace ministerstva, přestože není konkrétně zvýrazněn. Připravují se webové stránky Ministerstva životního prostředí o rovných příležitostech žen a mužů.

Ministerstvo zahraničních věcí informovalo stejně jako v roce 2005, že připravuje internetové stránky věnované problematice rovnosti mužů a žen. V zájmu rozšíření povědomí zaměstnanců o rovných příležitostech připravuje ministerstvo pro vnitřní potřebu stručnou brožuru, která bude obsahovat základní pojmy a definice z oblasti rovných příležitostí mužů a žen. V přípravné fázi jsou rovněž intranetové stránky.

Ministerstvo pro místní rozvoj při veřejné komunikaci průběžně zohledňuje jak *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen*, tak také *Všeobecnou deklaraci lidských práv*, kde jsou zdůrazněny zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti.

V roce 2004 byla vytvořena ve veřejných složkách ministerstva samostatná intranetová publikační stránka – GENDER pro zveřejnění aktuálních materiálů týkajících se rovných příležitostí žen a mužů.

Opatření, která resort **Ministerstva obrany** přijal k prosazování rovnosti žen a mužů, včetně hodnotících materiálů, jsou umístěna na webových stránkách – www.army.cz v sekci Legislativa, NATO „*Postavení mužů a žen*“. Jsou k dispozici i na informační síti Ministerstva obrany, včetně závěrečných zpráv z prováděných výzkumů.

V hodnoceném období se stala problematika žen-vojákyň a jejich postavení v Armádě České republiky předmětem zájmu řady celostátních médií.

Rozsáhlá reportáž byla zveřejněna v *Magázinu Práva* a další je připravena k vydání v časopisu *Instinkt*. Řada médií, včetně zahraničních, pozitivně hodnotila otevřenost Armády České republiky ženám. Stalo se tak především v souvislosti se zapojením historicky prvních českých žen do střežení Pražského hradu. V *Hospodářských novinách* byl zveřejněn rozhovor s náčelníkem Generálního štábu Armády České republiky, který se týkal zájmu žen i mužů o službu v armádě. Značný zájem médií se soustředil i na nový branný zákon, který nabyl účinnosti 1. ledna 2005. V souvislosti se změnami v branné povinnosti, které se týkaly uplatnění principu rovnosti žen a mužů, proběhly rozhovory se zástupci resortu obrany v rámci televizních zpravodajských a publicistických pořadů. Prostřednictvím zpravodajského serveru „*Novinky.cz*“ byly zveřejněny informace týkající se profesionální služby žen (podmínky služby žen a mužů – jejich odlišnosti, ženy a vojenské odbornosti, ženy a mírové mise, zvláštnosti či výjimky služby žen aj.).

Za přítomnosti médií byla prezentována problematika žen ve služebním poměru, resp. vnímání rovnosti vojákyněmi a vojáky v Armádě České republiky a problematika branné povinnosti žen na konferenci „*Evropský den žen*“, která se konala 8. 3. 2005. Konferenci organizovalo francouzské velvyslanectví v České republice.

Na mezinárodní konferenci uskutečněné v rámci čtyřstranné spolupráce personálních orgánů armád České republiky, Polska, Maďarska a Slovenské republiky, která se konala v Polsku v měsíci listopadu, byla na program konference zařazena prezentace „Ženy Armády ČR a zvláštnosti jejich služby“.

V roce 2005 byly, stejně jako v uplynulých obdobích, zveřejňovány v rezortním čtrnáctideníku *A-Report* odborné a populární články věnované ženám-profesionálkám, sportovkyním, ženám-hrdinkám a veteránkám, což je úkol který je plněn i na základě příslušného ustanovení rozkazu ministra obrany „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*“.

V rezortním čtvrtletníku *Czech Army Today* byly publikovány články související s členstvím Armády České republiky ve *Výboru žen ozbrojených sil NATO* a články týkající se služby žen v mírových misích.

V rámci mediální kampaně byla v širším měřítku distribuována publikace „*Ženy a muži v datech*“, především do vojenských škol.

Ministerstvo kultury uvedlo, že v průběhu roku 2005 nebyl zaznamenán žádný zájem médií o genderovou problematiku na Ministerstvu kultury. Ministerstvo pravidelně na svých internetových stránkách uvádí opatření priorit a postupů Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v roce 2005 následující publikace v rámci edičního plánu ministerstva:

- Informativní metodika - rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů
- Information Methodology - Gender Budgeting (anglická verze)
- Statistická brožura - Ženy a muži v datech 2005
- Statistická brožura – Women and Men in Data 2005 (anglická verze)
- Statistická ročenka - Zaostřeno na ženy a muže 2005

Dále byly k výše uvedeným účelům distribuovány publikace

- Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen
- Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II
- Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II
- Informační leták o Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů - anglická a česká verze

V rámci pokračování informační kampaně zaměřené na boj proti domácímu násilí byla zpracována anglická verze edukativní hry „*Game over*“, která bude využívána zejména jako vklad České republiky do mezinárodních projektů na téma boje proti domácímu násilí.

Na základě twinningového projektu „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro

muže a ženy“ byly v roce 2005 distribuovány k obsahovému zabezpečení školení o rovnosti žen a mužů tyto příručky

- Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů
- Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů

Všechny publikace byly distribuovány na jednotlivé resorty a jsou k dispozici na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Současně byly tyto materiály distribuovány i sociálním partnerům, nestátním neziskovým organizacím a jiným zainteresovaným subjektům (např. školy).

Dále dne 7. června 2005 byla uspořádána tisková konference Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a 20. října 2005 se v prostorách Českého statistického úřadu uskutečnila společná tisková konference Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu u příležitosti vydání společné publikace Ženy a muži v datech.

Na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je možno nalézt řadu materiálů týkajících se problematiky rovnosti žen a mužů se širokým spektrem informací o stavu rovných příležitostí žen a mužů v České republice.

Zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně vystupují v médiích a vyjadřují se k problematice rovnosti žen a mužů, účastní se veřejných diskusí a seminářů, které jsou pořádány ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi.

Plnění úkolu 1. 2.

1. 2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. Vyhodnotit přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. 2005 pro
vyhodnocení opatření
Termín: průběžně pro aktivní
výběr kandidátek**

Většina resortů již pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Stále přetrvává nechuť k zavádění pozitivních opatření a některé resorty dosud nepřijaly žádná konkrétní opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech, jak je zadáno tímto úkolem.

Na základě genderových analýz je možné konstatovat, že na celém **Ministerstvu financí** se během roku 2005 podařilo výrazně zvýšit procentní zastoupení žen na vedoucích místech. Vzhledem ke snížení počtu vedoucích míst na ministerstvu v souvislosti s Organizačním, funkčním, procesním a informačním auditem nelze porovnávat absolutní počet žen ve vedoucích funkcích. Tento úspěch je i nadále především důsledkem přijaté personální strategie - na jejímž základě vedoucí pracovníci sami hodnotili i byli hodnoceni a zároveň byli různými formami vzdělávání v otázkách personálního řízení, předcházení diskriminací a dalších manažerských dovednostech. Celý systém byl doprovázen i změnami v systému odměňování ve smyslu spravedlivějšího ohodnocení vykonané práce.

K tomu je nutno přičíst rovněž vzdělávání nových zaměstnanců v otázkách rovných příležitostí a lidských práv a dále podporu všech typů manažerského vzdělávání. Všechny uvedené faktory společně napomohly k vyššímu podílu žen na řízení.

Konkrétní pozitivní akce nebyly uplatněny, neboť vzhledem ke stávajícímu vývoji zastoupení žen a mužů na Ministerstvu financí to nebylo potřebné.

- Podle čl. 1 Nařízení **Ministerstva vnitra** č. 26 ze dne 25. května 2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění, je prioritou zajišťování rovných příležitostí pro zaměstnance státu zařazené v ministerstvu a organizačních složkách, zaměstnance příspěvkových organizací, zaměstnance a příslušníky policie a zaměstnance a příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky zařazené na generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, ve všech oblastech pracovněprávních vztahů.
- S problematikou priorit při prosazování rovnosti žen a mužů byli postupně seznámeni všichni vedoucí pracovníci policie (včetně odkazu na internetové stránky MV ČR) s požadavkem, aby zabezpečili implementaci této problematiky ve všech klíčových procesech svých útvarů, ve všech policejních činnostech.
- V oblasti výběru a obsazování funkcí vedoucích pracovníků je v rámci resortu Ministerstva vnitra zásada rovných příležitostí žen a mužů dodržována; hlavními měřítky jsou bez rozdílu pohlaví profesionální kvalita uchazečů - odborné předpoklady, praxe a schopnost vykonávat konkrétní řídicí funkci.
- V rámci genderové statistiky jsou každoročně sledovány počty žen a mužů v resortu, včetně zastoupení na vedoucích místech. Při výběru zaměstnanců, ani v průběhu zaměstnání či služebního poměru, nedochází k přímé diskriminaci založené na pohlaví, či jiných kritériích nesouvisejících s jeho výkonem. Tato skutečnost byla potvrzena i výsledky anonymního dotazníkového šetření zaměřeného na problematiku rovných příležitostí.

Je skutečností, že v rámci Policie České republiky je v řídicích funkcích zařazeno málo policistek. Při vyhlášení výběrového nebo nabídkového řízení na obsazení řídicí funkce se často nepřihlásí žádné policistky, i když splňují všechny stanovené podmínky pro výběrové řízení. Analýze příčin tohoto problému se bude věnovat v roce 2006 potřebná pozornost. Ačkoliv u policie slouží celkově méně žen než mužů, lze naopak uvést příklad správy Severočeského kraje, kde na skupině zahraničních styků pracuje sedm pracovníků a z toho pouze jeden muž; dalším

příkladem jsou tzv. preventivně informační skupiny kde v rámci celé České republiky je procentuálně vyšší zastoupení žen – policistek, a to i ve vedoucích funkcích. Obdobná situace je i na některých jiných pracovištích. Podstatně příznivější je poměr zastoupení žen v pracovním poměru. Je to především dáno administrativním a týlovým charakterem pracovních činností. V pracovním poměru je také zařazeno mnohem více žen v řídicích funkcích, především na úrovni vedoucích skupin a oddělení. Na závěr je nutné poznamenat, že zcela vyvážené zastoupení žen a mužů při výkonu policejní činnosti a činnosti v Hasičském záchranném sboru ČR vždy bylo, je a bude problematické, neboť charakter této práce je jen velmi málo slučitelný s představou celé společnosti o rozdílném poslání žen a mužů. O to více je snahou resortu vnitra popularizovat případy, kdy ženy profesi příslušníka Policie ČR zvládnou takovým způsobem, že jsou mužům rovnocennými partnery nebo je i předčí. Procento zastoupení policistek v Policii ČR je srovnatelné s policejními sbory ostatních zemí Evropské unie (cca 16%).

V rámci útvarů policie nedochází při výběru policistů k přijetí do služebního poměru, ani v rámci služebního poměru samotného, k žádné z forem diskriminace založené na pohlaví či jiných kritériích nesouvisejících s výkonem služby. Stejným způsobem se postupuje i v oblasti výběrového řízení uchazečů a uchazeček na funkce a vedoucí místa v rámci Policie České republiky. Hlavním kritériem je naplnění stupně vzdělání pro zastávanou funkci a využitelnost získaného vzdělání v další služební či pracovní činnosti v Policii ČR. Stanovená kritéria v žádném případě ženy nediskriminují.

Závazným pokynem policejního prezidenta ze dne 20. prosince 2005 se nově upravují požadavky na posouzení fyzické způsobilosti uchazeče. Doposud rozdílné požadavky s odlišnými časovými limity pro ženy a muže byly tímto pokynem sjednoceny. Při vyhodnocování dosažených výsledků „fyzické způsobilosti“ se dále již nepřihlíží k věku ani pohlaví uchazeče. Policie uvítala stanovení rovných kritérií pro ženy a muže při provádění testů fyzické zdatnosti v rámci výběrového řízení s uchazeči do služebního poměru. Toto se projevilo i v personálně poradenské činnosti - v roce 2005 se tedy jednalo o zásadní změnu v podmínkách pro přijetí uchazeče do služebního poměru Policie ČR.

Personální politika **Ministerstva zemědělství** vyplývá z Listiny základních práv a svobod, dále z ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, které jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Dodržování lidských práv, zásada nediskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství plyne nejen ze Zákoníku práce. Všem zaměstnancům jsou zdůrazňovány etické hodnoty, nediskriminace odlišných sociálních skupin, tolerance k jinakosti obou pohlaví a naopak rovné příležitosti žen a mužů, zkvalitňování jejich vzájemné spolupráce. Jsou činěny konkrétní kroky, jejichž cílem je praktické naplnění usnesení vlád, které souvisejí s touto oblastí. V pracovněprávních vztazích jde o zásadu rovného zacházení při přijímání do pracovního poměru, v adekvátních pracovních podmínkách, ve spravedlivém odměňování, v odborné přípravě, v dalším odborném vzdělávání a rovněž v rovných možnostech dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Lidská práva, etické normy a rovné příležitosti jsou součástí vzdělávání zaměstnanců v resortu, především vstupního vzdělávání. Na poradách jednotlivých úseků a s řediteli jednotlivých odborů je tento princip neustále připomínán s důrazem na praktické dodržování rovnosti žen a mužů v pracovním poměru

Do pracovního poměru, včetně vedoucích míst, jsou vybírány osobnosti, na základě pravidel výběrového řízení, a odpovídající specifickým potřebám resortu zemědělství. Výsledky výběrových řízení jsou adekvátní kvalifikačním požadavkům, praxi a dalším faktorům, které se řídí zásadou rovného přístupu, jmenovanými zákony a rovněž zákony o mzdě a platech. Výběrové řízení začíná publikováním konkrétního zadání pracovní příležitosti na internetu Ministerstva zemědělství, kde jsou vždy uvedena obě pohlaví na danou funkci-např. „... na pozici ředitele/ředitelky hledáme osobnost, ...“, dále je před každým výběrovým řízením uskutečněna rozmluva se členy výběrové komise s akcentem na rovné příležitosti, jež je zdůrazněn i v písemném protokolu z výběrového řízení: „... *Členům výběrové komise byl zdůrazněn princip rovnosti mužů a žen při přijímání pracovníka/ce na konkrétní pracovní pozici a zásada nediskriminace podle Zákoníku práce č.z. 65/1965 Sb., zákona o zaměstnanosti ve znění platných novel, a podle dalších zákonných právních norem.*

Na ministerstvu je sledováno dodržování celého procesu a zachování rovných a spravedlivých podmínek při výběru žen a mužů do všech funkcí. Se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi se zachází spravedlivě, bez zneužívání základních lidských práv, resp. práv žen. Všichni vedoucí pracovníci a další zaměstnanci jsou pravidelně informováni o právních normách, jež souvisejí s principem rovnosti, o nepřijatelnosti nežádoucího chování diskriminační a sexuální povahy, jakož i dalších forem obtěžování na pracovišti. Jsou též informováni o možnosti a právu podat stížnost na kontaktní místo, kterým je personální odbor.

Pokud se týká dočasných opatření zaměstnavatele k rovnoměrnému zastoupení žen a mužů, všichni vedoucí pracovníci byli informováni o ustanovení § 1 odst. 5 zákoníku práce. Ve zpětné vazbě vedoucích zaměstnanců bylo konstatováno, že dosud nebylo nutné volit tato dočasná opatření.

Na **Ministerstvu zdravotnictví** pracuje z celkového počtu zaměstnanců cca 71% žen a ve vedoucích funkcích jich je zastoupeno 49% z celkového počtu vedoucích zaměstnanců. Platové podmínky žen jsou rovnocenné s platovými podmínkami mužů s ohledem na vykonávané funkce. Při přijímání nových zaměstnanců nedochází ani k pozitivní ani k negativní diskriminaci žen a v souladu s § 1 zákoníku práce odst. 5 jsou na volná pracovní místa přijímáni zaměstnanci na základě odborných požadavků, čímž dochází k přirozenému nárůstu či úbytku zaměstnanců bez rozlišení pohlaví. Rovnost všech osob bez ohledu na pohlaví je zakotvena i v Etickém kodexu ministerstva.

Při oznamování volných míst a vyhlásování výběrových řízení na vedoucí místa je dbáno na genderově neutrální názvy pozic. Uplatňování principů rovnosti při výběru vhodných kandidátek a kandidátů na vedoucí místa na ministerstvu je sledováno i v přímo řízených organizacích.

Od roku 2004 je v Kolektivní smlouvě **Ministerstva průmyslu a obchodu** zakotven genderový princip při obsazování vedoucích míst. Jedná se o formu pozitivní akce ve smyslu upřednostňování žen v případě shodných předpokladů pro výkon dané funkce u více kandidátů. Stejný postup je zakotven ve vnitřní normě – Opatření ministra, kterým se vydávají Zásady získávání, výběru a přijímání zaměstnanců Ministerstva průmyslu a obchodu. Z celkového počtu 161 vedoucích míst je 42 obsazeno ženami, což je 26,1 %.

Podíl žen z celkového počtu zaměstnanců **Ministerstva kultury** byl k 31.12. 2005 ve výši 65%. Tento poměr zůstává v porovnání s předcházejícími roky téměř totožný. Celkově lze uvést, že podíl žen ve vedoucích funkcích je dlouhodobě relativně vyvážený.

Při výběru nových zaměstnanců je rozhodující nejvyšší dosažené vzdělání, získaná odborná praxe, náročnost vykonávané práce a při výběru vedoucích zaměstnanců ještě osobní předpoklady pro řídicí práci a zájem vykonávat funkci s vysokou mírou odpovědnosti. Nejsou upřednostňovány ani ženy, ani muži, uplatňuje se hledisko rovných příležitostí.

Při inzerci volných míst ministerstvo dbá na to, aby inzerovaná místa neměla v žádném případě diskriminační charakter a vycházela z principu rovných příležitostí žena a mužů.

Ministerstvo dopravy aktivně prosazuje personální politiku při prosazování rovnosti žen a mužů při výběrových řízeních do jmenovaných funkcí v rámci resortu, nicméně většímu zastoupení žen ve vedoucích pozicích objektivně brání převažující technický charakter problematiky Ministerstva dopravy a vzdělanostní struktura žen a mužů.

V rámci nelegislativní činnosti resortu dopravy je zohledňována problematika rovného zacházení a ochrana před diskriminací nejen v interních dokumentech (např. Pracovní řád, Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě), ale i v rámci výběrových řízení. Na výše uvedené téma dále jsou poskytovány informace v rámci vstupních školení pro nové zaměstnance ministerstva a průběžně jsou zaměstnanci vzdělávání např. formou e-learningových kurzů v problematice rovných příležitostí žen a mužů. Distribucí brožur a dalších odborných publikací je prováděna aktivní osvěta.

Všichni vedoucí zaměstnanci s rozhodovací pravomocí při přijímání nových zaměstnanců, jsou seznámeni se zásadami rovnosti žen a mužů. Dodržování stanovených zásad při přijímacích a výběrových řízeních je v resortu dopravy zajištěno.

Principy personální politiky **Ministerstva informatiky** jsou zakotveny v resortních Prioritách a jejich dodržování je uloženo všem zaměstnancům interním sdělením ministra. Toto sdělení ukládá při přijímání zaměstnanců a výběru na funkce vedoucích zaměstnanců soustavně dbát na vyvážené zastoupení žen a mužů.

V porovnání s rokem 2004 se procento účasti žen na rozhodovacích procesech zvýšilo, především u ředitelů/ředitelek odborů z 18% na 33%. V dubnu 2005 byla jmenována vedením ministerstva žena – ministryně.

V rámci **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** je úkol plněn v souvislosti s vyhlášenými výběrovými řízeními u vedoucích funkcí a při doplňování útvarů, potřebném vzhledem k fluktuaci zaměstnanců. Na úrovni personálního oddělení je vedena databáze uchazečů o zaměstnání na ministerstvu, ze kterých si vedoucí zaměstnanci mohou své podřízené vybrat.

Instrukce **Ministerstva spravedlnosti**, kterou měla být stanovena pravidla k zajištění rovných příležitostí žen a mužů při obsazování pracovních míst a funkcí, byla sice rozpracována, ale nebyla vydána. Převládá názor, že k zajištění principu rovnosti žen a mužů plně postačuje respektování platných obecně závazných dokumentů. Přesto jsou v resortních organizacích – (Vězeňské službě a Probační a mediační službě) metodická pravidla zpracována. Z podrobné analýzy personální politiky všech resortních organizací vyplývá, že zásady rovných příležitostí žen a mužů jsou všemi organizacemi respektovány a jediným kritériem při výběru zaměstnanců je jejich odborná zdatnost a způsobilost vykonávat požadovanou práci.

Na **Ministerstvu životního prostředí** je při výběru zaměstnanců a obsazování vedoucích funkcí respektován princip rovných příležitostí žen a mužů. Při obsazování vedoucích funkcí je na prvním místě hodnocena profesionální kvalita, odborné předpoklady a schopnost vykonávat konkrétní vedoucí funkci. Současně je i při výkonu vedoucích funkcí respektována povinnost k rodině, a to možností zkrácení nebo úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti

Z provedeného vyhodnocení vyplývá, že od roku 2003 se počet žen ve vedoucích funkcích zvýšil, především ve funkci vedoucích oddělení.

V oblasti výběru a obsazování funkcí vedoucích pracovníků je v rámci **Ministerstva zahraničních věcí** zásada rovných příležitostí žen a mužů dodržována. Rozhodujícími předpoklady pro získání žádané funkce jsou odborné znalosti, praxe, schopnost vykonávat konkrétní řídicí funkci a mravní kvality uchazeče. Do všech vyhlašovaných výběrových řízení se mohou přihlásit všichni zaměstnanci bez rozdílu pohlaví.

Na **Ministerstvu pro místní rozvoj** je při výběru osob do všech funkcí respektována zásada rovných příležitostí a mezi základní povinnosti vedoucích zaměstnanců ministerstva patří dle nového organizačního řádu sledovat a vyhodnocovat ve své působnosti uplatnění principů rovnosti žen a mužů. V souladu s organizačním řádem ministerstva a opatřením ředitele úřadu ministerstva o prosazování rovnosti žen a mužů v resortu místního rozvoje odpovídá vedoucí zaměstnanec za výběr vhodných kandidátů.

Ministerstvo obrany prosazuje v souladu se zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, a navazujících vyhláškách Ministerstva obrany ČR zásadu nediskriminace na základě pohlaví v celém služebním procesu. Ženám ve služebním poměru je zaručen stejný průběh služby jako mužům, až na výjimky v zákoně uvedené, tzv. zvláštnosti průběhu služby žen. U občanských zaměstnanců jsou rovné příležitosti žen a mužů zajištěny obecně závazným předpisem – zákoníkem práce a navazujícím pracovním řádem ministerstva pro občanské zaměstnance.

Vůči ženám ve služebním a pracovním poměru, ale i uchazečkám o zaměstnání je praktikován rovný přístup v personální práci včetně služebního a pracovního zařazování a účasti ve výběrovém řízení. Tyto právní záruky jsou navíc rozšířeny i v ustanoveních interních norem, např. v rozkazu ministra obrany „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*“.

Konkrétní opatření, které by upravovalo dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích nebylo přijato, i když možnost přijetí dočasného opatření (tzv. pozitivní akce) je ve zmiňovaném rozkazu ministra obrany upravena. S ohledem na výsledky prováděných genderových analýz a s ohledem na specifickou resortu Ministerstva obrany, není pro přijetí takového opatření zatím důvod.

Porovnáme-li výsledky uplynulých let s rokem 2005 je patrné, že počet žen v top managementu je stabilní. Zvýšilo se procento žen ve funkci ředitel sekce a odboru i zastoupení žen ve funkci vedoucí oddělení. Zastoupení žen v odborných činnostech na Ministerstvu obrany je s ohledem na již zmíněnou specifickou resortu obrany rovněž dlouhodobě velmi příznivé.

Princip rovnosti žen a mužů je na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** při výběru zaměstnanců vždy dodržován a žádné kritérium výběru zaměstnanců/zaměstnankyň není v rozporu s principy rovnosti pohlaví. Ve vedoucích funkcích je na ministerstvu vyvážené zastoupení žen a mužů. V celkovém počtu zaměstnanců ministerstva je poměr pohlaví - 1/3 mužů a 2/3 žen. Při přijímání zaměstnanců je přihlíženo ke stupni a oboru vzdělání, kvalifikaci, praxi, schopnostem a dovednostem uchazečů/uchazeček, nejsou uplatňovány ani tolerovány žádné formy diskriminace žen nebo mužů. Pokud v některém případě budou dva uchazeči/uchazečky hodnoceni/y zcela stejně, tzn. oba splní dané požadavky a oba budou hodnoceni/y jako nejvhodnější pro danou funkci (místo), bude přijat/a ten/ta uchazeč/ka, který/á podpoří dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů.

Plnění úkolu 1. 3.

1. 3. Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení žen a mužů, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek.

**Odpovídají: zástupci vlády
v Radě hospodářské a
sociální dohody České
republiky
Termín: průběžně**

Z kompetencí resortu **Ministerstva financí** vyplývá, že otázka prosazování rovných příležitostí žen a mužů nemohla být prvoplánově náplní jednání zástupců ministerstva v RHSD. Problematika prosazování rovných příležitostí žen a mužů, rodinné politiky či lidských práv obecně byla součástí řady jednání v RHSD, kterých se účastnili zástupci Ministerstva financí. Stěžejní strategie „Národní koncepce

rodinné politiky“ byla do jednání RHSD zařazena pouze jako materiál pro informaci a Ministerstvo financí jej vzalo na vědomí.

Ministerstvo vnitra sdělilo, že vedoucím pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody ČR pro veřejné služby a veřejnou správu je náměstek ministra vnitra pro veřejnou správu. Uvedený náměstek ministra zastupuje Ministerstvo vnitra i v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, proto je prosazování zásady rovného postavení žen a mužů, zejména v oblasti veřejné správy, součástí jeho činnosti v tomto orgánu.

Ministerstvo zemědělství má svého zástupce v Radě hospodářské a sociální dohody v pracovním týmu pro hospodářskou politiku. Tímto zástupcem je ekonomický náměstek, jež při své práci uplatňuje zásadu rovných příležitostí pro ženy a muže. Z jednání této Rady hospodářské a sociální dohody nevzešla pro resort zemědělství žádná konkrétní opatření, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínkách žen a mužů.

Zástupci **Ministerstva zdravotnictví** v pracovních týmech jiných ústředních orgánů, i při jednání pracovního týmu pro resort zdravotnictví Rady hospodářské a sociální dohody vždy prvořadě sledují odborné posouzení a řešení problematiky z hlediska možností a potřeb zdravotnictví, a to bez ohledu na zvýhodnění některé skupiny. Zvažují se vždy všechny okolnosti, aby nedocházelo k jakýmkoliv diskriminačním opatřením.

Prosazování zásad rovného postavení žen a mužů v otázkách pracovních podmínek je uloženo zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, orgánům ochrany veřejného zdraví. Orgány ochrany veřejného zdraví (dále jen „OOVZ“) působící v resortu zdravotnictví zastupuje Ministerstvo zdravotnictví a krajské hygienické stanice se svými územními pracovišti. Ministerstvo zdravotnictví pověřené přípravou a realizací právních předpisů upravujících zásadní požadavky na pracovní prostředí a pracoviště a na ochranu zdraví zaměstnanců při práci zásadně dodržuje postupy při implementaci práva evropských společenství, respektuje však národní zvyklosti České republiky, jak konečně evropské právo zdůrazňuje. Při tvorbě právních předpisů rovněž respektuje a dodržuje zásadu nezhoršování podmínek ochrany zdraví při práci platných před přijetím práva evropských společenství.

Tyto postupy a zásady byly promítnuty do realizace všech platných právních předpisů, které upravují požadavky a podmínky na ochranu zdraví při práci. Klíčovým právním předpisem pro oblast ochrany zdraví při práci je nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění, jež obsahově odpovídá implementovaným směrnici evropských společenství, zejména s přihlédnutím k rizikovým faktorům při práci. Úprava hygienických limitů resp. přípustných expozičních limitů a nejvyšších přípustných koncentrací je zásadně koncipována pro standardní populaci ve věku od 18 do 65 let. Jako obecný právní předpis nemůže tudíž zohledňovat specifické odchylky dané odlišností fyziologických nebo osobnostních předpokladů k dané práci. Zásadně platí, že pracovní podmínky žen i mužů nevykazují jakékoliv zvýhodnění jedné či druhé skupiny, které by bylo možné považovat za diskriminující. Vědomé rozdíly lze najít pouze tam, kde se zdůrazňuje zdravotní hledisko únosnosti konkrétní zátěže a v principu jde o respektování fyziologických odlišností obou skupin zaměstnanců.

Obdobně jsou upraveny odlišně limitní hodnoty pro dívky a chlapce, které právní předpis označuje jako mladistvé ve věku 15 až 18 let. Úpravy limitních hodnot důrazně sledují vyšší fyzické předpoklady u chlapců a nižší u dívek, přičemž u obou skupin mladistvých se zohledňuje jejich nevyzrálost psychická a fyzická, pro něž nelze zcela u mladistvých zaměstnanců uplatňovat plnou zodpovědnost, a nelze je proto zaměstnávat pracemi, které by pro jejich věk byly nepřiměřené.

Rozdíly, které byly v citovaném nařízení vlády uplatněny se týkají jen rozdílných hygienických limitů energetického výdeje, tepové frekvence nebo váhových limitů ručně přenášených břemen, a to pro všechny výše jmenované skupiny zaměstnanců.

Zvláštní ochranu zdraví při práci, resp. zákazy některých prací a pracovišť vyžaduje skupina zaměstnankyň, kterými jsou ženy těhotné, kojící a matky do konce devátého měsíce po porodu a mladistvé ženy, pro něž jsou stanoveny zvláštní podmínky i v době přípravy na povolání. Tato úprava je promítnuta do samostatného právního předpisu, kterým je vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Ke zlepšení ochrany zdraví žen při práci může do budoucna přispět i vyšší informovanost o konkrétních účincích rizikových faktorů v době těhotenství nebo kojení. Navrhované rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele bude aplikováno již v době nástupu ženy do zaměstnání. Tento postup by měl umožnit ženám včas, a ještě před samotným těhotenstvím znát rozsah a účinky rizikových faktorů, které mohou mít vliv na zdraví jejich nebo nenarozeného dítěte, aby tak mohly samy činit odpovědné kroky potřebné k maximální ochraně zdraví. Obdobně je kladen důraz na maximální informovanost těchto žen v době kojení.

Zcela přirozenou součástí veškerých jednání zástupců **Ministerstva průmyslu a obchodu** ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2005 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracovávání připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů Ministerstvo průmyslu a obchodu důsledně dbá na zapracování zásady rovných příležitostí.

Ministerstvo zahraničních věcí informovalo, že má v Radě hospodářské a sociální dohody svého zástupce, který se sám nebo prostřednictvím svého zástupce aktivně podílí na prosazování principu rovnosti žen a mužů.

Na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** se touto problematikou průběžně zabývá pracovní tým pro zaměstnanost, pracovní právo a kolektivní vyjednávání a zástupci ministerstva v Radě hospodářské a sociální dohody průběžně prosazují rovné příležitosti žen a mužů.

Ministerstvo dopravy ani **Ministerstvo pro místní rozvoj** v roce 2005 nevyvíjelo k výše uvedenému bodu žádné konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Plnění úkolu 1. 4.

1. 4. Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

Poté, co **Ministerstvo financí** zveřejnilo metodiku gender budgetingu pokračovala úzká spolupráce zejména s Českým svazem žen a Gender Studies, o.p.s. Nabídky osvětových programů Gender Studies, o.p.s. byly zveřejňovány na intranetové nástěnce ministerstva, což přispělo k pronikání genderové problematiky do povědomí zaměstnanců Ministerstva financí.

Pozice Ministerstva financí vůči nestátním neziskovým organizacím je limitována tím, že Ministerstvo financí není zahrnuto v seznamu ústředních orgánů státní správy, které budou rovnost žen a mužů podporovat ze svého rozpočtu, nicméně v rámci připomínkových řízení tuto oblast průběžně podporuje jako oblast zasluhující si podporu ze strany státu.

Resort **Ministerstva vnitra** stejně jako v minulých letech průběžně spolupracoval s nevládními organizacemi v oblastech prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi, potlačování domácího násilí a vzdělávání policistů v metodách zacházení s oběti trestných činů.

V rámci prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi byla spolupráce navázána s několika nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se touto problematikou (např.: La Strada ČR, Rozkoš bez rizika, Český helsinský výbor, Arcidiecézní charita Praha). Ministerstvo vnitra se spolu s nestátními neziskovými organizacemi podílelo na přípravě letáku zaměřeného proti obchodování s lidmi. Má formu běžného inzerátu nabízejícího atraktivní práci v zahraničí a přináší informace o všech úskalích a nebezpečích takových nabídek. Bude poskytován dívkám a ženám při všech příležitostech výjezdu do zahraničí. Útržky s cizojazyčným textem mohou ženy použít v případě nouze k přivolání pomoci. Na přípravě a distribuci letáku se podílely nestátní neziskové organizace.

V průběhu roku 2005 proběhly mimo výše uvedeného i akce na kterých se podílely nestátní neziskové organizace, např. - *Seminář pro terénní sociální pracovníky a policisty, který se konal ve dnech 8. a 9. září 2005 ve Šlovicích a byl zaměřený na práci s oběti obchodování s lidmi, konference „Obchod s lidmi – priority OBSE“*, který se konal 4. října 2005 a byl věnovaný tématům nucené práce a obchodování s lidmi, v rámci programu Phare proběhl *cyklus seminářů věnovaný problematice obchodování s lidmi*, kdy holandské policisté školili příslušníky cizinecké a pohraniční policie právě ke konkrétním postupům odhalení oběti obchodování (březen a září 2005) a další.

V rámci vzdělávání policistů v metodách zacházení s oběti trestných činů vyvíjí Ministerstvo vnitra stálou činnost v posilování povědomí příslušníků vybraných složek Policie ČR v problematice obchodování s lidmi a podporuje rozvoj metodiky práce s oběti trestných činů včetně obchodování s lidmi, ať již formou vzdělávacích programů nebo samotnou realizací výcvikových seminářů. Např. ve dnech 16. - 18. března 2005 se uskutečnil na Střední policejní škole Ministerstva vnitra (dále jen SPŠ) v Praze seminář pro učitele SPŠ MV a instruktory Školních policejních středisek (dále jen ŠPS) k problematice „Práce s obětí trestného činu“ lektorovaný *Bílým kruhem bezpečí*.

V rámci potlačování domácího násilí probíhá velké množství programů a aktivit, např. na SPŠ MV v Praze CD-ROMů s tematikou „Jednání s obětí“ a „Domácí násilí“ s instruktáží jejich využití při školení školitelů.

V oblasti výuky trestního a rodinného práva jsou u všech typů specializačních kurzů a kurzu základní odborné přípravy pro vysokoškoláky Služby kriminální policie a vyšetřování probírána témata „domácího násilí“ a rovněž byla nově zařazena problematika tzv. STALKINGU - nové formy psychického teroru, kdy je pachatelem zpravidla muž a žena obětí činu.

Někteří příslušníci Policie ČR a pedagogové SPŠ MV jsou členy neziskové organizace „Bílý kruh bezpečí“, která zajišťuje poskytování právní a posttraumatické pomoci v případech domácího násilí a péče o oběti trestných činů.

V roce 2005 pokračovala spolupráce s nevládními organizacemi (Bílý kruh bezpečí, KOORDONA) při monitorování plnění opatření vyplývajících z Modelového mezioborového projektu k vytvoření právního rámce a metodických postupů pro zavedení interdisciplinárních týmů, spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí.

Policie ČR spolupracovala s jinými správními úřady, nestátními neziskovými organizacemi či zahraničními partnery. V roce 2005 se jednalo především o spolupráci se zastupiteli obecních úřadů, městských obvodů, se státními i nestátními institucemi a organizacemi (školy všech stupňů, jiná vzdělávací střediska, obecní policie, městská policie, odbory či oddělení sociální práce, apod.), s nestátními neziskovými organizacemi – Bílý kruh bezpečí, La Strada, Slezská diakonie – poradna ELPIS, azylové domy, charity, Občanské sdružení Vzájemné soužití aj.

V souvislosti s monitoringem plnění opatření v oblasti domácího násilí se uskutečnil dotazníkový průzkum, s cílem zjistit empirická data a zmapovat služby nevládních neziskových organizací, které jsou poskytovány osobám ohroženým domácím násilím. Dotazník byl distribuován více než 90 neziskovým organizacím v celé České republice. Vyhodnocení je přílohou materiálu „Informace o plnění opatření pro zavedení interdisciplinárních týmů spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí za rok 2005“, kterou předložil ministr vnitra na schůzi vlády České republiky dne 8. března 2006.

Ministerstvo zemědělství spolupracuje s níže uvedenými nestátními neziskovými organizacemi formou dlouhodobých projektů prostřednictvím rámcových smluv se specifickými dodatky ke konkrétním akcím. Obsahem je oblast venkova a

život žen žijících ve venkovském i městském prostoru; příprava seminářů, odborných konferencí a dalších akcí.

V roce 2005 se ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi připravily a realizovaly tyto aktivity -

S Českým svazem žen – se v říjnu 2005 uskutečnila konference „Žena a rovné příležitosti“ v rámci oslav Světového dne venkovské ženy a Světového dne výživy pod přímou záštitou ministra zemědělství.

S Unií katolických žen – byly v lednu a prosinci 2005 zrealizovány dva běhy počítačového kurzu pro ženy „Počítač nekouše“, převážně pro seniorky, ale i pro seniory z různých regionů republiky.

S Asociací podnikatelek a manažerek se v říjnu 2005 uskutečnil seminář „Ženy, podnikání a rovné příležitosti“.

Výsledky spolupráce Ministerstva zemědělství s nestátními neziskovými organizacemi jsou na dobré úrovni a kontinuálně pokračují do dalšího období.

Ministerstvo zdravotnictví již v minulosti navázalo kontakt s občanským sdružením Bílý kruh bezpečí, které vydalo „Manuál pro lékaře – pomůcka pro prevenci domácího násilí“.

V roce 2005 se významně rozšířila spolupráce mezi Fakultní Thomayerovou nemocnicí s poliklinikou (dále jen „FTN sP“), jako přímo řízenou organizací Ministerstva zdravotnictví s Výborem proti mučení (dále jen „výbor“), což je poradní orgán Rady vlády pro lidská práva. Ve výboru jsou zastoupeni členové různých nevládních organizací (např. Spolek Šalamoun, Poradna pro občanství) a výsledkem této spolupráce je podpora členů výborů při zavedení institutu ombudsmana v nemocnici. V budoucnu se bude výbor, dle dohody s nemocnicí, podílet při vypracovávání a připomínkování různých interních nařízení nemocnice, které souvisejí s problematikou lidských práv (např. o zkoumání pobytu pacientů s multiresistentní TBC v „izolovaných“ zdravotnických zařízeních v souvislosti se zkvalitněním jejich života v průběhu léčení).

Sdružení Ochrana nenarozeného života je pravidelně poskytována státní dotace na provoz poraden pro ženy a dívky v obtížných životních situacích působících v 16 městech ČR.

V oblasti podpory veřejného zdraví probíhá obecně spolupráce s nevládními organizacemi především cestou projektů podpory zdraví a projektů k řešení problematiky HIV/AIDS a ve formě připomínek v rámci připomínkových řízení při tvorbě právních předpisů. Mimo odborných subjektů jsou tak oslovovány zejména organizace profesní, odborové a další, které uplatňují své připomínky, a to nejen k připravovaným právním předpisům, ale i ke Zprávě o činnosti orgánů ochrany veřejného zdraví v oblasti ochrany zdraví při práci, která je každoročně předkládána vládě jako materiál nelegislativní povahy. Obdobně jsou kontaktovány tyto subjekty i v případě, že jsou hygienickou službou zpracovány metodické postupy, které upravují některé činnosti související s ochranou zdraví při práci.

Mezi subjekty, které se účastní připomínkových řízení a projednávání návrhů právních předpisů a dalších materiálů nelegislativní povahy patří např. Národní centrum domácí péče. V rámci plnění Lisabonského procesu a Akčního plánu zdraví a životního prostředí České republiky byly zohledněny také připomínky např. Bílého kruhu bezpečí nebo ROSY, které se mimo pomoci obětem násilí zabývají také jejich následným začleňováním do společenského a pracovního života.

Při přípravě právních předpisů jsou akceptovány všechny zásadní podněty, které odpovídají záměru vytvořit rovné pracovní podmínky žen a mužů, při zachování odůvodněných odchylek.

V rámci dotační politiky vyhláší **Ministerstvo průmyslu a obchodu** každoročně výběrové řízení na poskytnutí neinvestiční dotace ze státního rozpočtu na „*Podporu podnikatelských aktivit a prosazování rovnosti mužů a žen pro neziskové organizace*“. Na základě výběrového řízení pro rok 2005 byly doporučeny k realizaci projekty, které předložily následující neziskové organizace -

- *Moravská asociace podnikatelek a manažerek*
- *Regionální klub Zlín Moravské asociace podnikatelek a manažerek*
- *Středočeská asociace manažerek a podnikatelek*
- *Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek.*

V rámci tohoto programu jsou podporovány aktivitami -

- Poskytování poradenských a informačních služeb pro ženy podnikatelky, sumarizace získaných poznatků a jejich popularizace pro praktické využití v obecné praxi.
- Realizace vzdělávacích akcí a aktivit se zvláštním zřetelem na přípravu žen podnikatelek a manažerek a zvyšování potřebných dovedností pro podnikatelky a manažerky.
- Pořádání nebo účast na konferencích a seminářích rozšiřujících poznatky a zajišťujících výměnu zkušeností z činnosti žen podnikatelek a manažerek v každodenní praxi.
- Vydávání publikací a tiskovin v tištěné i elektronické podobě pro podporu aktivit ve výše uvedených bodech.

V listopadu 2005 byla vyhlášena veřejná soutěž pro rok 2006 a uzávěrka příjmu žádostí je stanovena na 28. února 2006.

V rámci podpory programu *EQUAL* je realizován projekt *Moravské asociace podnikatelek a manažerek* s názvem „*Asistenční centra pro podporu podnikání žen a snížení rizik na začátku podnikání*“. Projekt je realizován na území Jihomoravského a Zlínského kraje. Vedle zahraničních partnerů ze Španělska a Irska se ho účastní i další národní partneři, mezi nimi i Ministerstvo průmyslu a obchodu. Jedná se o zcela ojedinělý projekt v České republice, který je zaměřen na specifika podnikání žen, v jehož rámci budou moci ženy na jednom místě získat jak odborné informace a poznatky o veškerých podmínkách podnikání, tak ucelený systém odborných seminářů a školení a doplnit si chybějící odborné znalosti. Projekt je zaměřen na

začínající podnikatelky, na ženy již podnikající (nejvýše tři roky), nezaměstnané ženy, ženy po mateřské dovolené, které se chtějí vrátit do pracovního procesu, absolventky středních i vysokých škol a ženy se sníženou pracovní schopností.

Dne 14. listopadu 2005 se uskutečnila konference „*Role rovných příležitostí v prosperitě podniků – Ženy v řídicích pozicích*“, kterou zorganizovala společnost *Gender Studies, o.p.s.*, ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a *Zentiva, a.s.* Součástí konference bylo předání ceny pro vítěze soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v České republice v roce 2005.

Se všemi výše uvedenými nevládními organizacemi Ministerstvo průmyslu a obchodu spolupracuje formou odborné, technické a organizační pomoci a finanční podpory jimi realizovaných projektů, návrhy právních předpisů ani jiných zásadních rozhodnutí ministerstva s nimi konzultovány nejsou.

Ministerstvo kultury uvedlo, že spolupracuje s řadou občanských sdružení a s mnoha dalšími institucemi v oblasti své působnosti, nicméně neuvedlo žádné konkrétní informace.

Ministerstvo dopravy i v roce 2005 spolupracovalo s nestátními neziskovými organizacemi jako jsou např. *Nadace BESIP*, *Nadace Malina* či sdružení *ÚAMK* a *Autoklub ČR*, což se projevuje zejména při přípravě mediálních osvětových kampaní, v nichž je zohledňován princip rovnosti žen a mužů.

Při naplňování úkolů v rámci gender mainstreamingu **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** jsou oslovovány s nabídkou ke spolupráci i nestátní neziskové organizace (NNO). Jednalo se o spolupráci při řešení problematiky domácího násilí, výzkum pro státní správu a dále o spolupráci s NNO při vzdělávání pracovníků v resortu školství. V roce 2005 to byl např. *Bílý kruh bezpečí*, *Rosa*, *Acorus* aj.

Zároveň jsou referentky/referenti pověřeni genderovou problematikou v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy členkami/členy pracovních skupin vytvořených ke krátkodobým i dlouhodobým projektům napříč působností jednotlivých orgánů, například odborné pracovní skupiny při Ministerstvu vnitra, Ministerstvu financí a Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Ministerstvo spravedlnosti uvedlo, že jako ústřední orgán státní správy pro soudy, státní zastupitelství, Vězeňskou službu, Probační a mediační službu a výzkumné a vzdělávací organizace, je z věcného hlediska omezen ve spolupráci s ostatními ministerstvy, pokud jde o řešení problematiky rovných příležitostí žen a mužů. Dohodu o stálé spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi ministerstvo uzavřenou nemá. Ke spolupráci dochází operativně např. při přípravách právních předpisů.

Pokud se týká další spolupráce při dosahování cílů genderové politiky, je spíše využívána spolupráce s ostatními resorty. Jde o účast na zpracovávání různých materiálů pro jednání vládních a nevládních složek. Jde např. o spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí v otázkách pracovního práva, kde se některé

aspekty genderové politiky promítají. Lze uvést i spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví v otázkách zřízení detenčních ústavů.

Spolupráce byla realizována i v rámci Vězeňské služby, která se zúčastnila společného mezíresortního projektu Ministerstva vnitra, Ministerstva obrany a Ministerstva financí s názvem „*Cesty ke zkvalitnění podmínek výkonu služby příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených složek*“, jehož cílem byla mimo jiné analýza současného stavu, zmapování legislativního rámce výkonu služby a návrh podnětů pro zvýšení kvality podmínek pro výkon služby žen a v neposlední řadě i zvýšení úrovně právního vědomí žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech a zefektivnění oblasti péče o tyto zaměstnance. Součástí tohoto projektu byla dotazníková akce jejíž výsledky byly zveřejněny v publikaci *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*, která byla využita jako pomůcka v rámci vzdělávání.

Od roku 2003 **Ministerstvo pro místní rozvoj** spolupracuje s neziskovou organizací **Gender studies o.p.s.** v záležitostech týkajících se prosazování rovných příležitostí uvnitř úřadu. V rámci připomínkového řízení při přípravě návrhů právních předpisů spolupráce zatím neprobíhala.

Spolupráce **Ministerstva obrany** s nestátními neziskovými organizacemi probíhala v roce 2005 ad hoc.. Jednalo se o distribuci propagačních materiálů, účast na seminářích a konferencích.

Oprávněnost spolupracovat s nestátními neziskovými organizacemi je zpracována v stanovení rozkazu ministra obrany. V tomto ustanovení mají navrhovatelé právních předpisů, interních normativních aktů a zásadních rozhodnutí možnost spolupráce zakotvenou. Spolupráce však zatím navázána nebyla. Resort obrany spolupracoval v hodnoceném období především se sociálními partnery, resp. odborovými organizacemi působícími v resortu Ministerstva obrany, např. *Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády* nebo *Samostatná odborová organizace občanských zaměstnanců Ministerstva obrany České republiky*, neboť jsou připomínkovými místy při projednávání právních předpisů, interních normativních aktů a zásadních rozhodnutí týkajících se občanských zaměstnanců.

Zmocněnec vlády pro lidská práva jako předseda Rady vlády pro lidská práva a člen Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů průběžně spolupracuje s představiteli nevládního sektoru.

Ministerstvo práce a sociálních věcí úzce spolupracuje s většinou významných nestátních neziskových organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí žen a mužů. Těmto organizacím jsou zasílány k připomínkám materiály týkající se rovnosti žen a mužů. Ministerstvo poskytuje nestátním neziskovým organizacím zdarma řadu osvětových publikací týkajících se genderové problematiky, které nestátní neziskové organizace využívají při svých informačních a vzdělávacích akcích, konferencích, seminářích a pod.

V rámci hodnocení projektů žadatelů o finanční podporu z Evropského sociálního fondu pro jednotlivá opatření bylo využito účasti zástupců z nestátních neziskových organizací v hodnotících komisích, podobně jako pro jednání

výběrových komisí těchto opatření, především vzhledem k jejich praxi v oboru. Zastoupení bude zajištěno i pro další kola výběrových procesů. Spolupráce je rovněž rozvíjena na základě realizace grantových projektů nestátními neziskovými organizacemi, např. při odborném školení k rovným příležitostem v rámci Evropského sociálního fondu a navazování spolupráce. Grantové schéma opatření 2.2 Operačního programu rozvoj lidských zdrojů je zaměřeno na aktivity prosazování rovnosti příležitostí obou pohlaví na pracovním trhu a odstraňování bariér diskriminace.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje v rámci svého dotačního řízení mnoho nestátních neziskových organizací poskytujících sociální služby. Mezi ně patří samozřejmě i nestátní neziskové organizace, které pomáhají obětem domácího násilí, obchodu s lidmi apod. (*Rosa, ProFem, Acorus, Bílý kruh bezpečí, Střep, La Strada*).

Za účelem přípravy a připomínkování Národní koncepce rodinné politiky oslovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2005 nadaci *Open Society Fond, Síť mateřských center, Národní centrum pro rodinu, Gender Studies, o.p.s., Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství, Fond ohrožených dětí, Natamu – Institut náhradní rodinné péče, Český svaz žen, Trialog, YMCA, Střep, Duhu, Středisko náhradní rodinné péče, Sdružení pěstounských rodin, Poradnu pro občanství, občanská a lidská práva, Nadaci Naše dítě a Sdružení zastánců dětských práv* (převážně nestátní neziskové organizace zabývající se rodinnou problematikou a právy jednotlivých členů rodiny), přičemž si vyžádal jejich stanoviska ke Koncepci.

V listopadu 2005 pořádalo ministerstvo mezinárodní konferenci na téma *Rodina a rodičovství na prahu 21. století - Podoba a proměny rodiny, partnerství a rodičovství v současné společnosti jako výzva pro politickou praxi*. K aktivní účasti na této konferenci byli pozváni zástupci některých nestátních neziskových organizací zabývajících se problematikou rodiny a postavení jejich jednotlivých členů. Šlo např. o *Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, Asociace center pro rodinu, Bílý kruh bezpečí, proFem, Gender Studies o.p.s., Česká a moravská asociace klubů dvojčat a vícčrat, Český svaz žen, Síť mateřských center, Unie katolických žen, Neúplná rodina, Střep, Trialog atd.*

Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi se uskutečňuje formou poradenské činnosti k připravovaným a realizovaným projektům v oblasti zaměstnanosti, především v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Nevládní organizace patří mezi organizace, které s úřady práce spolupracují při zabezpečování rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání. Princip rovných příležitostí je uplatňován v souladu s platnou legislativou.

V oblasti rovnosti žen a mužů Ministerstvo práce a sociálních věcí spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi jednak v rámci připomínkového řízení při přípravě koncepčních i jiných materiálů, ale využívá též možnosti spolupráce při různých setkáních jako jsou např. schůze nebo sjezdy těchto organizací. Nevládní organizace jsou zvány na semináře, konference a jiné akce týkající se rovnosti žen a mužů. Všechny publikace, které MPSV vydává v oblasti rovnosti žen a mužů, jsou předávány zdarma k využití nevládním neziskovým organizacím, které je uplatní při

svých seminářích a jiných akcích na zvýšení obecného povědomí o rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je úzce propojeno s Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a také s Radou vlády pro nestátní neziskové organizace. V případě obou zmíněných institucí je tak vytvořena možnost vyjádřit názor nestátních neziskových organizací ke všem zásadním rozhodnutím týkajícím se realizace politiky rovnosti žen a mužů Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ministerstvo životního prostředí uvedlo, že spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi pouze na informativní bázi.

Ministerstvo informatiky spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti dotační politiky a finanční podpory programů v oblasti informačních a komunikačních technologií pro ženy vracející se po mateřské dovolené do práce a pro rodiny s malými dětmi.

Ministerstvo zahraničních věcí nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Plnění úkolu 1. 5.

1. 5. Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

Ve všech programech financovaných z rozpočtu EU, na kterých **Ministerstvo financí** participuje (Phare a Transition Facility), je uvedena pasáž o uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže. Toto pravidlo je uplatňováno také u finančních mechanismů EHP/Norsko. Na výročním jednání s Ministerstvem zahraničních věcí Norska a ostatními státy poskytujícími pomoc, které se uskutečnilo 25. 10. 2005, bylo opětovně zdůrazněno dodržení rovnosti žen a mužů jako základní princip, který bude uplatňován. K tomu česká strana uvedla, že je to naprosto samozřejmé.

Zástupkyně Ministerstva financí se pravidelně účastní různých mezinárodních konferencí a workshopů zaměřených na rovnost žen a mužů, které jsou pořádány mezinárodními organizacemi.

Ministerstvo vnitra uvedlo, že ve dnech 12. - 16. září 2005 se uskutečnil mezinárodní kurz CEPOL "Obchodování s lidmi". Pracovního jednání se zúčastnili 4 experti určených tzv. podpůrných zemí z Rakouska, Portugalska, Španělska a Velké Británie. Za českou stranu se spolu s národní koordinátorkou CEPOL na přípravě kurzu podíleli další pracovníci Ministerstva vnitra a Policie ČR. Kurzu se zúčastnilo 23 účastníků ze 17 evropských zemí a 7 zahraničních školiců, za českou stranu vystoupilo s prezentacemi či případovými studiemi celkem 17 odborníků. Po

ukončení kurzu dostali všichni účastníci certifikát, CD s vybranými prezentacemi, se seznamy a kontakty na školitele a účastníky.

V souvislosti se zaváděním evropského standardu v oblasti posilování boje proti obchodování s lidmi (Phare CZ03/IB/JH/03) byl připraven projekt vzdělávacího programu „Obchod s lidmi“ a zpracován Manuál - evropské kurikulum v oblasti boje proti obchodování s lidmi ICMPD (International Centre for Migration Policy Development), který je určen pro policisty v základních policejních funkcích osmi členských a dvou kandidátských zemí. K této problematice proběhl ve Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Holešově ve dnech 24. - 25. října 2005 kurz, kterého se zúčastnili policisté, učitelé středních policejních škol MV, instruktoři školních policejních středisek PČR a pracovníci ICMPD. Pilotní ověření Manuálu ICMPD obchod s lidmi proběhne v 1. pololetí roku 2006.

V roce 2004 byl ukončen twinningový projekt Phare Zavedení metody "Excellence Model" Evropské nadace managementu kvality (EFQM - European Foundation of Quality Management) do Policie České republiky, který probíhal ve spolupráci s Holandskem. V roce 2005 probíhala implementace modelu Excellence EFQM do řízení; v modelu byla věnována pozornost prosazování rovnosti žen a mužů; problematika rovnosti je součástí sebehodnotící zprávy EFQM středních policejních škol MV.

Policie ČR spolupracovala v roce 2005 se zahraničními partnery v oblasti společného řešení projektů („Community policing“, „Vývoj Policie ČR 2015“) a preventivních aktivit – policie Polska, Holandska, Irska. Principy „community policing“ jsou zaváděny od 60. let v mnoha zemích současné EU a v posledních letech i v zemích střední a východní Evropy. Výsledky se mohou projevit jak v oblasti prevence kriminality, tak ve zvýšení efektivity každodenní policejní práce při zajišťování veřejného pořádku a bezpečnosti, včetně prevence a potlačování všech druhů násilí na ženách.

Významná je mezinárodní spolupráce v rámci Evropské sítě prevence kriminality (EUCPN). V Síti figuruje otázka domácího násilí jako jedno z horizontálních témat, tedy téma, které je vždy možné spojit s alespoň jednou s prioritně stanovených aktivit. S tématem násilí na ženách bylo do určité míry spojeno i téma prosincové konference Best Practice Conference pořádané v rámci činnosti EUCPN – tím tématem byla „Násilná kriminalita na ulicích“. Získané poznatky jsou předkládány odborné veřejnosti.

V oblasti problematiky obchodování s lidmi existuje spolupráce s UNODC (Úřad OSN pro drogy a kriminalitu), další akce se plánuje na březen 2006.

Ministerstvo vnitra je gestorem programu Evropské unie DAPHNE II, z této pozice vyplývá i závazek informovat o programu. Ministerstvo má na svých webových stránkách stránku věnovanou programu DAPHNE II, kde je možné nalézt základní informace a dokumenty k programu.

V resortu **Ministerstva zemědělství** v roce 2005 pokračuje projekt Leader ČR a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD), v samostatném

podopatření. Ve všech fázích provádění programu je zaručena rovnost mezi muži a ženami.

Dalším programem je Operační program Rozvoje venkova a multifunkčního zemědělství. Tento program se řídí pravidly, jež schvalují také orgány Evropské komise.

Instituce ToS ECE/FAO – Gender and Forestry – je organizace podporující činnosti spojené s Mezinárodními pracovními setkáními žen, které pracují v lesnictví.

Zaměstnanci **Ministerstva zdravotnictví** využívají ke stážím, seminářům nebo konferencím zejména nabídek Světové zdravotnické organizace, Rady Evropy nebo Evropské komise. Například konference „Tackling Health Inequalities“, která se konala v Londýně ve dnech 17. – 18. října 2005 a jejímž garantem byla Velká Británie. Konference byla přínosem nejen z důvodů seznámení se s aktuálním stavem a vývojem nerovností ve zdravotnictví (včetně nerovností žen a mužů), ale také z důvodu navázání nových kontaktů v rámci Evropy, ale i Spojených států.

Ministerstvo zdravotnictví v současné době plní také povinnosti dané Akčním programem pro oblast veřejného zdraví, participuje na programech Phare a Transition Facility. Přípravuje se na čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů, z finančních mechanismů EHP a Norska a v delší výhledové perspektivě i z finanční pomoci Švýcarska. Jediným specifickěji zaměřeným programem Evropské unie pro oblast rovných příležitostí je Operační program rozvoj lidských zdrojů (v rámci kterého hrají rovné příležitosti mužů a žen klíčovou úlohu) a program Equal. Ministerstvo zdravotnictví je u těchto programů pouze spolugestorem, a to u podkapitoly zdravotně handicapovaných a postižených.

V roce 2005 byla ustavena nová pracovní skupina v rámci Rady Evropy. Jedná se o Výbor expertů, který se zabývá začleňováním pohlavních odlišností do zdravotní politiky (Committee of Experts on Inclusion of gender differences in health policy).

V resortu **Ministerstva průmyslu a obchodu** v rámci *Operačního programu Průmysl a podnikání*, který je částečně podporován ze strukturálních fondů, se vyhlášené programy plošně zabývají horizontálními prioritami Evropské unie, tj. rovněž rovností žen a mužů. V rámci sledovaných ukazatelů se vyhodnocují indikátory horizontálního cíle „rovné příležitosti“: index nezaměstnanosti podle pohlaví, index hrubých vytvořených pracovních míst podle pohlaví, počet malých a středních podniků založených ženami.

V rámci podpory programu Evropské unie *EQUAL* je realizován projekt Moravské asociace podnikatelek a manažerek s názvem „*Asistenční centra pro podporu podnikání žen a snížení rizik na začátku podnikání*“.

Ministerstvo dopravy neparticipovalo na programech/projektech Evropské unie ani na jiných mezinárodních programech deklarujících jako jeden ze základních principů rovnost žen a mužů.

Ministerstvo informatiky se přihlásilo k programu *e-Europe 2005* k podpoře rozvoje informační společnosti Společného programu států Evropské unie. V roce

2003 zahájilo *Národní program počítačové gramotnosti*, který pokračoval v roce 2005. Cílem výukového programu, který probíhá v internetových kavárnách, knihovnách a některých školách je umožnit každému občanovi naučit se základům práce s počítačem a získat základní orientaci při práci na internetu. Program prosazuje rovnost podílu žen a mužů na relevantním vzdělávání a výcviku praktických IT dovedností a tím podporuje i vyšší možnost uplatnění žen na trhu práce. Kurs již absolvovalo 132 000 účastníků, z toho 62 % žen.

V rámci pomoci řešení problému překonávání rozdílů v oblasti rozvoje informačních technologií mezi vyspělými a rozvojovými zeměmi se Česká republika zavázala u příležitosti konání Světového summitu o informační společnosti (WSIS) k podpoře konkrétních programů podpory rozvoje IT v Africe. Mezi cíle WSIS, které mají být dosaženy do roku 2015, mimo jiné patří vybavení všech univerzit, středních a základních škol informačními a komunikačními technologiemi. Ministerstvo informatiky v rámci svých zahraničních aktivit připravilo a na základě dohody mezi ITU (Mezinárodní telekomunikační unie) a Českou republikou realizovalo v roce 2005 projekty „*Basic PC and Internet Course*“ v Keni. V souladu s kritérii, podporujícími problematiku rovnoprávnosti žen a mužů a podpory mladým dívkám, byla vybrána pro realizaci škola Uthiru Viros high Schoul v Nairobi. V rámci projektu bylo poskytnuto školení základů práce s počítačem 100 osobám (64 studentkám a 36 učitelům).

Zástupkyně **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** je členkou pracovní skupiny při Evropské komisi, ředitelství pro vědu a výzkum, která se zabývá problematikou postavení žen ve vědě a výzkumu.

Zástupkyně Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v této oblasti zastupuje vědeckou komunitu žen v České republice, spolupracuje s českou pracovní komisí pro ženy a vědu ustavenou při ministerstvu pro řešení problémů žen-vědkyň, výzkumných a vývojových pracovníků a mladých vědeckých pracovníků. Uvedená komise spolupracuje s Radou vlády České republiky pro vědu a výzkum.

Účast žen i mužů v mezinárodních vědeckých aktivitách je statisticky sledována.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se také jako jeden z hlavních partnerů Řídícího orgánu podílí na přípravě dokumentu *Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL)*, jehož hlavním cílem je prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce.

Vysoké procento účasti je rovněž v zahraničních vzdělávacích projektech *Sokrates a Comenius* (zde se účastní cca 15% mužů a 85% žen). Asistentské pobyty na zahraničních školách pro budoucí učitele jazyků *Comenius Lingua* využívá cca 25% mužů a 75% žen.

Ministerstvo spravedlnosti ani jeho organizační složky se nepodílely na žádném projektu financovaném z programů Evropské unie, které ministerstvu věcně přísluší

Ministerstvo životního prostředí se sice v současné době nezapojuje do aktivit a programů mezinárodních organizací zabývajících se výhradně problematikou rovných příležitostí žen a mužů, ale v rámci svých mezinárodních aktivit (např. v souvislosti s implementací závěrů Světového summitu tisíciletí a Světového summitu o udržitelném rozvoji) podporuje princip rovných příležitostí žen a mužů.

Ministerstvo zahraničních věcí uvedlo, že v roce 2005 pokračoval proces jmenování zástupců ČR do jednotlivých institucí a orgánů EU. Ve většině případů se jednalo o politickou nominaci a ministerstvo tudíž nemělo pravomoc zasahovat kromě dohlížení nad dodržením stanovených jmenovacích procedur.

Pracovnice ministerstva zahraničních věcí je členkou řídicího výboru pro rovnost žen a mužů Rady Evropy, který připravuje souhrnný materiál Rady Evropy k problematice rovných příležitostí, jehož základem jsou zprávy jednotlivých členských států. Materiál byl předložen v souvislosti s jednáním OSN k implementaci Deklarace tisíciletí na podzim 2005.

V mnohých případech však ministerstvo mělo možnost ovlivnit definování kritérií pro výběr některých kandidátů, např. ve spolupráci s Ministerstvem pro místní rozvoj, Asociací krajů a Svazem obcí se přistoupilo k zahrnutí hlediska rovnoprávného zastoupení žen a mužů do souboru kritérií výběru reprezentantů ČR ve Výboru regionů. V roce 2004 se započalo s inkorporací tohoto postupu do příslušného institucionálního rámce a v roce 2005 v tomto ohledu Ministerstvo zahraničních věcí pokračovalo v implementaci ve spolupráci s výše zmíněnými orgány. Obdobným způsobem se snaží ministerstvo postupovat i u ostatních institucí, orgánů a agentur Evropské unie.

Ministerstvo zahraničních věcí se zabývá problematikou rovnosti žen a mužů v rámci své koordinační úlohy v zajišťování členství České republiky v Evropské unii. Z tohoto pohledu je zejména významné projednávání návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovného zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání a povolání. Na úrovni Evropské unie je v současnosti také projednáván návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, kterému Česká republika vyjádřila plnou podporu. Návrh je spojen i s kandidaturou České republiky na umístění sídla této nové agentury v Praze. Česká republika také podporuje návrh Evropské komise na vyhlášení roku 2007 jako roku rovných příležitostí pro všechny. V souvislosti s konáním 3. summitu Rady Evropy, který se uskutečnil v květnu 2005, se dále podílela na přípravě textu Akčního plánu a resoluce, dvou nejvýznamnějších dokumentů přijatých na summitu.

Ministerstvo zahraničních věcí je zodpovědné za přípravu pozice České republiky k evropské ústavní smlouvě, jejíž součástí je i *Evropská charta lidských práv* obsahující normy na ochranu a podporu rovnosti žen a mužů. Zprávu za Českou republiku připravuje Ministerstvo zahraničních věcí ve spolupráci s ostatními resorty. Připravuje rovněž stanoviska České republiky v otázce dalšího rozšíření Evropské unie o Chorvatsko, Turecko, Rumunsko a Bulharsko. V této oblasti ministerstvo důsledně sleduje dodržování podmínek lidských práv, kam spadá také princip rovnosti žen a mužů. Materiál byl předložen v souvislosti se 49. zasedáním Komise OSN pro postavení žen, které projednávalo implementaci Deklarace tisíciletí.

Ministerstvo obrany v roce 2005 neparticipovalo na programech (projektech) Evropské unie, ani na jiných mezinárodních programech deklarujících rovnost žen a mužů.

Ministerstvo obrany se zúčastnilo výzkumu „*Rovné příležitosti a rozdíly mezi východem a západem: Genderová politika v nových členských státech Evropské Unie*“, který uskutečnila v České republice zástupkyně McGill University Montreal. Cílem výzkumu je vytvoření podrobné historie přejímání směrnic Evropské unie. Účelem výzkumu je popsání postavení a pohledů na přejímání těchto směrnic mj. i představiteli ministerstev.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se účastní aktivit organizovaných Organizací spojených národů (OSN), Mezinárodní organizací práce (MOP), Radou Evropy (RE) a Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), které rovnost žen a mužů deklarují jako jeden z principů ve svých základních dokumentech. Výše uvedené organizace k tomuto účelu zřídily příslušné útvary (komise, výbory a pod), jejichž cílem je usilovat o promítání politiky rovnosti žen a mužů do všech strategií, politik a opatření organizace i jejích členských států, vyhodnocovat úspěšnost této politiky a koordinovat svou činnost v oblasti rovných příležitostí s jinými mezinárodními organizacemi.

Organizace spojených národů

- Síť entit působících v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci OSN je rozsáhlá, útvary pro rovnost žen a mužů jsou zřízeny v rámci celé infrastruktury OSN (odborné Sekretariátu, výbory a podpůrné orgány Valného shromáždění, provozní a regionální komise Hospodářské a sociální rady OSN, programy a fondy, specializované agentury, mezivládní orgány, výzkumné a školící instituce)
- Báze základních dokumentů v oblasti rovnosti žen a mužů je široká a pokrývá všechny aspekty této problematiky. V současnosti se politika prosazování rovnosti žen a mužů OSN i ostatních mezinárodních organizací opírá především o tzv. Rozvojové cíle tisíciletí (Millennium Development Goals, MDGs), konkrétně o stanovený cíl č. 3: Podpora rovnosti žen a mužů.

Mezinárodní organizace práce

- Kancelář MOP pro rovnost žen a mužů (Bureau for Gender Equality)
- 4 aktuálně relevantní¹ úmluvy pokrývající následující oblasti: diskriminace v zaměstnání a povolání (č. 111 z roku 1958), rovné odměňování (č. 100 z roku 1951), zaměstnanci s rodičovskými povinnostmi (č. 156 z roku 1981) a ochrana v mateřství (revidovaná; č. 183 z roku 2000), doporučení č. 12, 13, 90, 95, 111, 123, 165, 191 a rezoluce přijaté na Mezinárodních konferencích práce (MKP) o rovnosti žen a mužů, rovném odměňování a ochraně v mateřství (z let 1975, 1985, 1991 a 2004).

Při obesílání MOP je všem subjektům požádaným o nominaci připomínána rezoluce přijatá na 78. Mezinárodní konferenci práce v roce 1991, která vyzývá k zahrnutí

¹ Další úmluvy MOP související s problematikou žen jsou z rozličných důvodů považovány za zastaralé, resp. již částečně překonané – jedná se o úmluvy č. 3, 4, 41, 45, 89, 103

většího počtu žen do národních delegací (delegace jsou tripartitní, vláda nemůže zasahovat do nominací zástupců sociálních partnerů). V roce 2005 byla vyslána česká delegace o počtu 19 osob, z toho za vládu 6 mužů a 3 ženy, za zaměstnavatele 3 muži a 1 žena a za zaměstnance 5 mužů a 1 žena; celkem tedy 5 žen (cca 26,32%) a 14 mužů (cca 73,14%).

Rada Evropy:

- Řídící výbor RE pro rovnost žen a mužů (Steering Committee for Equality between Women and Men, CDEG)
- Deklarace k rovnosti žen a mužů, Směrnice k přípravě a realizaci národních mechanismů pro podporu rovnosti, včetně příkladů dobré praxe (č. 7/2001).

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD):

- Úřad OECD pro rozvojovou spolupráci (Development Co-operation Directorate, DAC)

Návodné tabulky k otázkám rovnosti žen a mužů, Směrnice DAC pro posilování rovnosti žen a mužů v rozvojové spolupráci, Kniha konceptů a přístupů souvisejících s rovností žen a mužů, Politické stanovisko DAC k rovnosti žen a mužů: Směrem k udržitelnému, na člověka zaměřenému rozvoji, Politické stanovisko DAC k postupu směrem k rovnosti žen a mužů v perspektivě platformy Peking+5 na mezinárodních programech, zaměřených zejména na otázky sociálního vyloučení, v rámci kterých je kladen důraz na specifika žen a mužů žijících na okraji společnosti. Jedná se např. o program *Peer Review*, který je jednou z aktivit *Akčního programu Společenství na potírání sociálního vyloučení* Evropské komise. Program Peer review (neboli vzájemná hodnocení) je nástrojem vzájemného učení založeného na systematickém hodnocení příkladu dobré praxe uvedeného v Národním akčním plánu sociálního začleňování. Cílem Peer review je zjišťovat, zda hodnocené politické nástroje nebo institucionální zajištění, která jsou efektivní v národním kontextu, jsou přenositelná a použitelná v jiných členských státech Evropské unie.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se na mezinárodní úrovni účastní řady seminářů, konferencí a jednání týkajících se mimo jiné i připravované mezinárodní úmluvy o lidských právech a důstojnosti osob se zdravotním postižením. Tyto akce a jednání jsou zaměřeny především na odstranění diskriminace osob se zdravotním postižením a seniorů, nicméně je v nich věnována také značná pozornost ženám se zdravotním postižením a seniorkám jakožto osobám, které čelí několikanásobné diskriminaci a vyžadují tedy zvýšenou pozornost.

Zapojení úřadů práce do aktivit a programů mezinárodních organizací je stále širší. V rámci rekvalifikačních a poradenských se jedná především o zapojení do programů *Leonardo da Vinci*, *Phare 2003*, *EQUAL* apod. V roce 2005 bylo do těchto programů zařazeno 1412 účastníků, z toho žen 735, což tvoří 57%.

Ministerstvo je zastoupeno v *pracovní skupině Rady Evropské unie* v otázce rovnosti žen a mužů. V roce 2005 se podílelo na návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání a povolání. Taktéž se účastnilo v rámci

pracovní skupiny pro sociální otázky vyjednávání nařízení Evropského parlamentu a Rady o zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je zastoupeno ve Výboru expertů pro děti a rodinu při Radě Evropy. Hlavním cílem činnosti Výboru je vytvoření směrnic o podpoře rodičovství v současné společnosti. Při jejich přípravě je zohledňována a diskutována problematika slučitelnosti profesních a rodinných rolí, postavení žen a mužů v rodině, proměny rodinného chování populace, postavení mužů jako otců v rodině apod.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se aktivně podílí na mezinárodních konferencích týkajících se rovných příležitostí žen a mužů např. v oblasti Rozvojových cílů tisíciletí, plnění Pekingské akční platformy OSN o ženách po deseti letech, tradičních škodlivých praktik páchaných na ženách, vícedůvodové diskriminace žen z důvodu věku, etnicity a pohlaví, žena v masmédiích apod.

Ministerstvo kultury uvedlo, že jeho zástupci se průběžně účastní programů i aktivit mezinárodních organizací, jejichž deklarovaným principem je rovnost žen a mužů, nicméně žádné bližší informace nepodalo.

Ministerstvo pro místní rozvoj se v roce 2005 nezúčastnilo programu žádné mezinárodní organizace, jejímž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen, respektive plnění výše uvedeného úkolu ve své zprávě neuvedlo.

Plnění úkolu 1. 6.

1. 6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí žen a mužů a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a další odborní pracovníci.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. 2005**

V roce 2005 probíhalo vstupní vzdělávání zaměstnanců **Ministerstva financí** prezenční i elektronickou formou a v obou byl zahrnut samostatný blok věnovaný genderové problematice, který byl zakončen otázkami v závěrečném testu. Otázky předcházení diskriminaci různého typu a zajištění rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti byly obsaženy i v seminářích pro střední management, které proběhly na Ministerstvu financí během roku 2005.

Vzdělávání řídicích a koncepčních pracovníků rovněž zahrnuje dlouhodobě problematiku diskriminace – rozpracována je v programu TaxTest pro pracovníky územních finančních orgánů a v systémovém vzdělávání pracovníků celní správy. Například do systému TaxTest pro zaměstnance územních finančních orgánů byl začleněn několikastránkový studijní materiál připravený ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí jako metodika s výkladem základních termínů z problematiky rovných příležitostí. Systém je koncipován tak, že uvedený

podklad musí každý účastník vzdělávání nastudovat s tím, že tato problematika je také součástí závěrečného testu.

Vzhledem k tomu, že semináře k genderové problematice pro vedoucí pracovníky Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových proběhly na sklonku roku 2004 a pro zaměstnance této instituce připravuje Ministerstvo financí podle zákona 201/2002 Sb. i mnoho dalších vzdělávacích akcí v jiných odborných oblastech, nebyl během roku 2005 další seminář tohoto typu zařazen.

Kromě toho proběhlo i několik vzdělávacích aktivit Ministerstva financí určených veřejnosti (vystoupení zástupců ministerstva na různých konferencích, které byly věnovány genderové problematice).

Ministerstvo vnitra navázalo na I. část školení pro řídicí a koncepční pracovníky zaměřeného na Evropský sociální model a na závazek prosazovat genderovou rovnost a rovné příležitosti pro ženy a muže (rok 2003), a na II. část školení "Mobbing, bossing a sexuální obtěžování"(rok 2004), a v roce 2005 uskutečnilo další přednášku pro řídicí a koncepční pracovníky na téma "*Znevýhodňování pracovníků v soudobých podmínkách pracovního systému ČR*".

Problematika rovných příležitostí žen a mužů je obsažena ve vstupním vzdělávání úředníků samostatných územních celků a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů.

Prohlubování znalostí o rovných příležitostech pro ženy a muže a pokračování ve vzdělávacích aktivitách z oblasti lidských práv je prováděno také zařazením problematiky do přípravy řídicích pracovníků Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR

Na Ministerstvo vnitra byl vznesen požadavek na doplnění problematiky domácího násilí do profilu absolventa specializačních kurzů středních policejních škol MV a PA ČR.

Ve 3. čtvrtletí 2005 proběhlo školení k problematice základních zásad rovných příležitostí žen a mužů za účasti generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR, jeho náměstků, vybraných ředitelů odborů a rovněž všech ředitelů HZS krajů, včetně jejich náměstků.

Nadále byla prohlubována témata zaměřená na problematiku lidských práv a rovného postavení žen a mužů ve společnosti při novelizaci obsahu základní odborné přípravy policistů. V rámcovém vzdělávacím programu základní odborné přípravy, vzdělávání a výcvik směřuje k tomu, aby si žáci osvojili odborné kompetence v etice policejní práce, v chování k občanům, v právním vědomí, ve výkonu odborné policejní činnosti a k provádění služebních zákroků. Problematika rovnosti žen a mužů a z ní další odvozené problematiky jsou zahrnuty ve vzdělávacích cílech rámcového vzdělávacího programu a jejich splnění je určeno jednotlivými stupni taxonometrických vzdělávacích cílů v oblasti kognitivní, afektivní a psychomotorické s promítnutím do jednotlivých předmětů.

Dále probíhala školení pedagogických pracovníků SPŠ MV a ŠPS P ČR. Např. ve dnech 16. - 18. března 2005 se uskutečnil ve Střední policejní škole MV v Praze seminář k problematice „Práce s obětí trestného činu“, lektorovaný Bílým kruhem bezpečí. Další vzdělávací akce organizovaly školy samostatně ve spolupráci s nevládními organizacemi a dále se zúčastňovaly vzdělávacích akcí organizovaných jinými subjekty.

Na **Ministerstvu zemědělství** jsou pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a koncepční pracovníci obou pohlaví vzdělávání v oblasti lidských práv, resp. v oblasti rovných příležitostí žen a mužů formou seminářů, osvěty, aktuálních informací, samostudiem, konkrétními publikacemi z Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Evropské unie.

Nově nastupující zaměstnanci absolvují seznámení s právními a morálními normami s ohledem na lidská práva, resp. rovnost žen a mužů, včetně vysvětlení základních pojmů z oblasti gender v rámci jedné z přednášek. Dále mohou být zaměstnanci resortu zemědělství vzdělávání prostřednictvím seminářů s tématem lidských práv, které zajišťuje Institut státní správy. V prosinci 2005 se uskutečnila porada ředitelů zemědělských agentur a pozemkových úřadů, kde byl jeden blok vyčleněn tomuto tématu.

V resortu **Ministerstva zdravotnictví** jsou vzdělávací aktivity v oblasti lidských práv prosazovány při všech jednáních v rámci meziresortních komisí pro oblast zdravotnického školství, při jednáních na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvu zdravotnictví. Svou pozornost ministerstvo zaměřuje na skutečné potřeby vyšších zdravotnických škol a vysokých škol jednotlivých odborností. Genderová rovnost je plně akceptována - např. kurz „Rovnost mužů a žen z aspektu gender pro odborné učitelky klinických oborů“ na vyšších odborných školách a středních zdravotnických školách, kurzy dopravy raněných, nemocných a rodiček (základní), které byly téměř 100% obsazeny příslušníky mužského pohlaví a naproti tomu kurz předatestační přípravy z vnitřního lékařství byl paradoxně obsazen většinou ženami. V rámci celoživotního vzdělávání je věnována pozornost jak studentům z řad vyšších odborných škol a středních zdravotnických škol, v obou základních oborech všeobecná sestra a porodní asistentka, tak i při dalším vzdělávání nelékařů (jiných vysokoškoláků). Spolupráce NCONZO s Fakultní nemocnicí v Brně a Lékařskou fakultou Masarykovy univerzity v Brně je zajišťována při konkrétní praktické výuce podle daných specializací.

Na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** se problematice rovných příležitostí v rámci vzdělávání věnuje trvalá pozornost. Od roku 2004 jsou v rámci povinného vstupního vzdělávání e-learningovou formou noví zaměstnanci ministerstva seznamováni s problematikou rovných příležitostí žen a mužů v bloku nazvaném *“Uplatňování rovnosti mužů a žen v pracovních podmínkách”*.

Vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí žen a mužů je prováděno na **Ministerstvu kultury** v rámci vstupního vzdělávání, jehož součástí je rovněž závěrečný test nabytých znalostí. Pro zaměstnance s rozhodovací pravomocí a další koncepční zaměstnance byl v roce 2005 uspořádán další seminář k této tématice s názvem „Politika rovných příležitostí pro muže a ženy“. Nově budou, na základě usnesení vlády č. 1610/2005 proškoleni náměstci a ministr.

Ministerstvo dopravy pokračuje ve vzdělávání všech zaměstnanců v problematice uplatňování principu rovných příležitostí žen a mužů i v otázkách dodržování lidských práv, a to při vstupních školeních pro všechny nové zaměstnance Ministerstva dopravy a dále při specializovaných e-learningových kurzech na téma gender mainstreaming.

V roce 2005 se k dané problematice uskutečnilo e-learningové školení *Rovné příležitosti žen a mužů*, které bylo určeno vedoucím zaměstnancům a vybraným koncepčním zaměstnancům. Školení se zúčastnilo celkem 24 zaměstnanců, z toho 21 ve jmenovaných funkcích a 3 koncepční zaměstnanci.

Ministerstvo informatiky podporuje vzdělávání vlastních zaměstnanců v oblasti genderového přístupu a ovlivňování jejich pozitivních postojů. V roce 2005 byl připraven seminář pro zaměstnance ministerstva, který se uskuteční v prvním pololetí roku 2006.

Na **Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy** byl v roce 2005 připraven seminář pro zaměstnance ministerstva, který se uskuteční v prvním čtvrtletí roku 2006. Akce bude organizována tímto způsobem s ohledem na kapacitní možnosti lektorů a bude navazovat na seminář uspořádaný v minulém roce.

Ministerstvo spravedlnosti uvedlo, že v průběhu roku 2005 byly opakovaně zkoumány možnosti realizace vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Vzdělávání v uvedené oblasti není v rámci ústřední správy zabezpečováno ani vzdělávacími subjekty (Institut státní správy) a oficiálně ani vyškolenými lektory. Prezenční formou jsou tento typ vzdělávání schopny zajistit pouze některé neziskové organizace, avšak na základě referencí pouze v nevyhovující obsahové podobě. V e-learningové podobě je v současnosti dostupný základní vzdělávací modul k problematice rovných příležitostí zpracovaný firmou Rentel, který však nebyl na základě rozhodnutí vedení s ohledem na rozpočtové prostředky realizován. Proškolení zaměstnanců proběhlo obdobně jako v roce 2004 ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Semináře se zúčastnilo 16 zaměstnanců ministerstva (9 žen a 7 mužů) na úrovni odborných referentů. Podkladové materiály k semináři byly zveřejněny na Intranetu ministerstva v sekci vzdělávání (oblast rovných příležitostí).

Vedoucí zaměstnanci byli v roce 2005 v dané problematice proškoleni. V této souvislosti jsou pro rok 2006 předpokládány vzdělávací aktivity v souvislosti s plněním usnesení vlády k „*Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci vzdělávání členů a členek vlády a vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstev včetně náměstků (náměstkyň ministrů) ministryň a vrchních ředitelů (ředitelky) v problematice rovných příležitostí žen a mužů*“

V roce 2005 pokračovala distribuce tiskových materiálů zabývajících se problematikou rovnosti žen a mužů, které byly poskytnuty Ministerstvem práce a sociálních věcí všem útvarům ministerstva.

Problematika rovných příležitostí žen a mužů je trvale začleněna do vzdělávacích seminářů a kurzů určených pro soudce, státní zástupce a pro justiční a právní čekateli, které výlučně pořádá Justiční akademie. Ředitel Justiční akademie

byl informován o programovém dokumentu a stanovených prioritách a postupech ministerstva při prosazování rovnosti žen a mužů a doporučil tuto problematiku zařadit do výchovně vzdělávacího plánu. Této nabídky pak využívají soudy a státní zastupitelství podle svých potřeb, navíc některé soudy a státní zastupitelství spolupracují i s dalšími vzdělávacími agenturami. Školení se zúčastní každý, kdo má zájem a obsahová náplň školení souvisí s jeho odbornou specializací.

Vzdělávání prováděné Justiční akademií je připraveno tak, aby se ho mohli účastnit také zaměstnanci ministerstva. Specializovaný seminář nebyl zařazen do programu v období roku 2005. Cíle a priority byly řešeny v seminářích věnovaných osobnímu managementu a osobnosti v zátěži. V oblasti civilního práva dále v seminářích k pracovně právní problematice.

Vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci Probační a mediační služby odpovědní za komunikaci se sdělovacími prostředky absolvovali v roce 2005 v rámci projektu Phare speciální školení pod vedením expertů z Velké Británie, která byla zaměřena jednak na rozvoj manažerských dovedností a kompetencí, tak i na vytváření národních i regionálních PR aktivit a komunikační strategie. Problematika genderové rovnosti se probíranými tématy prolínala.

Ministerstvo životního prostředí zařadilo v rámci vzdělávacích aktivit v oblasti lidských práv problematiku rovných příležitostí žen a mužů. Toto vstupní školení pro nové zaměstnance, které se koná pravidelně jednou za 2 měsíce, je povinné pro všechny nastupující zaměstnance bez rozlišení zastávané funkce.

V současné době Ministerstvo životního prostředí připravuje e-learningovou formu školení zaměstnanců v otázkách rovnosti žen a mužů.

Zaměstnanci **Ministerstva zahraničních věcí**, kteří vyjíždějí do zahraničí, jsou v rámci své přípravy zaškolováni v oblasti lidských práv v rámci *Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*.

Vzdělávání vedoucích i ostatních pracovníků probíhá průběžně v rámci **Kurzu evropských záležitostí**, problematika rovnosti žen a mužů byla zařazena i do vzdělávacích kurzů pořádaných *Diplomatickou akademií*.

Ministerstvo pro místní rozvoj pro všechny nově nastupující zaměstnance od roku 2003 do obsahu povinného programu vstupního vzdělávání zahrnuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů včetně.

Na **Ministerstvu obrany** se v rámci již IV. přednáškového cyklu – „*Rovné postavení mužů a žen*“ uskutečnily pro pracovníky s rozhodovacími pravomocemi, pro koncepční pracovníky a pro ostatní odborné pracovníky tyto vzdělávací aktivity:

-
Ve spolupráci se Sociologickým ústavem Akademie věd přednáška na téma „*Demografické proměny v ČR: Sociální, ekonomické a kulturní dopady na život žen – perspektivy – generační proměny*“ a „*Vojákyne jako nedílná součást operací NATO*“. Pokračování tohoto cyklu proběhlo ve spolupráci s Policejní akademií Praha na téma: „*Násilí na pracovišti – mobbing, bossing, obtěžování*“. Přednáškového cyklu se zúčastnili i zástupci odborových organizací – Českomoravského odborového svazu

civilních zaměstnanců armády, Českomoravské konfederace odborových svazů a Samostatné odborové organizace občanských zaměstnanců.

Do programů velitelských shromáždění, metodických dnů jednotlivých sekcí, či odborné přípravy příslušníků sekcí byla zařazena přednáška týkající rovného postavení žen a mužů na téma: „*Vnímání rovnoprávného postavení vojenskými profesionály*“. Přednáška obsahovala nejen přehled opatření přijatých v resortu obrany k zajištění rovnosti žen a mužů, ale i výsledky provedeného sociologického šetření a vybrané výsledky genderové analýzy, především obsazenost vedoucích a ostatních systemizovaných míst ženami v Armádě České republiky a na Ministerstvu obrany. Tyto přednášky provedla zaměstnankyně, která se touto problematikou zabývá (gender focal point).

Na nižších stupních řízení a velení byla v rámci velitelské přípravy využita služební pomůcka „*Rovné zacházení s muži a ženami*“ vydaná za tímto účelem a nová, široce distribuovaná, brožurka „*Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*“. Tato brožura vzešla ze čtyřstranné mezirezortní spolupráce a vydalo ji Ministerstvo vnitra.

Pro přípravu lektorského sboru byl zpracován metodický pokyn „*Prevence diskriminačních tendencí u útvarů a zařízení AČR*“.

V letošním akademickém/školním roce byla problematika vzdělávání v oblasti prosazování rovného přístupu k ženám a mužům zařazena do „*Organizačně metodických pokynů pro vojenské školy na akademický/školní rok 2005/2006*“.

Úpravu systému výuky lidských práv ve všech druzích příprav ve vojenských školách pro studenty, žáky, posluchače, velitelský a pedagogický sbor a rovněž v základních důstojnických, praporčických a rotmistrovských kurzech koordinovala Univerzita obrany. Na samotné Univerzitě obrany v Brně je mj. problematika nediskriminace na základě pohlaví integrální součástí předmětu „Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení“. Přednášková matérie zahrnuje otázky rovnosti žen a mužů ve služebním poměru i pracovním poměru.

V hodnoceném období byla zpracována „*Koncepce vzdělávání personálu resortu MO, výstavby a rozvoje vojenského školství na rok 2006-2011*“ a příloha k této koncepci „*Systém vzdělávání o lidských právech a výchovy k nim*“.

Na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** je problematika vzdělávání v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí žen a mužů součástí vstupního vzdělávání zaměstnanců ústředních orgánů státní správy, kterého se zúčastní každý nově nastupující zaměstnanec ministerstva. Toto vstupní vzdělávání zajišťuje Úřad vlády České republiky.

Ministerstvo uspořádalo ve spolupráci s Centrem pro sociální a ekonomické strategie Fakulty sociálních věd University Karlovy v Praze seminář pod názvem: „*Jak jsme na tom. A co dál*“. Cílem semináře bylo ozřejmit širší souvislosti vývoje sociální situace občanů v České republice. Tento seminář byl určen vedoucím zaměstnancům Ministerstva práce a sociálních věcí a zabýval se kvalitou a

udržitelností života včetně sociální soudržnosti a problematiky rovných příležitostí žen a mužů.

Plnění úkolu 1. 7.

1. 7. Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Ministerstvo financí podalo informaci, že není resortem, který by se ve své působnosti přímo zabýval diskriminací jakéhokoli typu a dokumenty zpracovávané v jeho působnosti jsou genderově neutrální. Navíc bylo během roku 2005 průběžně sledováno genderové hledisko v materiálech předkládaných vládě, což je dáno usnesením vlády č. 1072 ze 3. listopadu 2004.

Na **Ministerstvu vnitra** je při tvorbě nových právních předpisů a při změnách nebo doplnění platných právních předpisů jejich dopad na ženy a muže sledován průběžně. Z tohoto důvodu je ve věcných záměrech právních předpisů a v jejich návrzích pravidelně vyjadřováno stanovisko rovnosti příležitostí žen a mužů. Vzhledem k tomu zařazování institutů k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů (tzv. pozitivní akce) není nutné.

Ministerstvo vnitra připravilo v souladu s Plánem legislativních prací na rok 2004 návrh věcného záměru zákona o volbách a o provádění referenda (volební zákoník). Navrhovaný volební zákoník s ohledem na vládou přijaté usnesení již počítal s úpravou podporující vyrovnané zastoupení žen a mužů ve volených orgánech, a to při volbách do Evropského parlamentu a při volbách do Poslanecké sněmovny, kde jsou předkládány plně obsazené kandidátní listiny. Předmětný návrh volebního zákoníku však nebyl z rozhodnutí předsedy vlády zařazen na jednání vlády s tím, aby mohla proběhnout k jeho obsahu diskuse na úrovni představitelů politických stran tvořících vládní koalici. Tato diskuse zatím neproběhla a příprava věcného záměru volebního zákoníku, který by mimo jiné, podporoval zastoupení žen ve volených orgánech, nebyla zařazena do Plánu legislativních prací vlády na rok 2005, ani na rok 2006.

Dle sdělení **Ministerstva zemědělství** v resortu dochází k průběžné revizi platných právních předpisů v gesci ministerstva, interních normativních aktů, pokud je to z věcného hlediska možné. Žádné „pozitivní akce“ k odstranění znevýhodňování zastoupení žen a mužů nebyly zařazeny. Jde o specifické činnosti a odborné záležitosti v rámci úseku lesního hospodářství, které nejsou orientovány na muže a ženy, a proto ani nemohou vést ke znevýhodnění.

Pokud se práva a povinnosti stanovené právním předpisem ve svém důsledku dotýkají fyzických osob, jde vždy o práva a povinnosti ve vztahu k vlastníkům, držitelům či uživatelům lesů, honiteb, rybářských revírů, atd. Tam, kde je to výjimečně nutné, jednotlivé sekce dbají na soulad s právem Evropského společenství

v oblasti rovného zacházení žen a mužů a prosazují formulace zabraňující jakékoliv diskriminaci.

Ministerstvo zdravotnictví informovalo, že v současné době právní předpisy vzniklé nebo vznikající v resortu zdravotnictví neobsahují diskriminační klauzule, které by znevýhodňovaly ženy nebo muže v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

Do působnosti **Ministerstva průmyslu a obchodu** spadají právní úpravy týkající se zejména regulace podnikatelského prostředí. Při přípravě nových právních předpisů je na ministerstvu postupováno v souladu s principem rovného zacházení, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství.

Při formulaci zásadních dokumentů **Ministerstva informatiky** je průběžně dbáno na eliminaci případného znevýhodňování žen při účasti na významných společenských aktivitách. V roce 2005 byla provedena kontrola všech zásadních dokumentů v oblasti odborné působnosti jednotlivých útvarů s požadavkem na důsledné uplatňování genderového přístupu a odstranění případných diskriminačních prvků.

Při sestavení návrhu rozpočtu Ministerstva informatiky na rok 2005 byly aplikovány principy generového rozpočtování.

Vzhledem k nové legislativě v resortu **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy**, ve které je již zohledněn princip rovnosti příležitostí žen a mužů a v opatřeních pro ženy i muže při tvorbě prováděcích předpisů k novým školským zákonům, je důsledně dbáno na soulad s principy rovnosti žen a mužů, není již nutné opravovat předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu.

V rámci legislativy **Ministerstva dopravy** je princip rovnosti žen a mužů plně respektován, při přípravě nových právních předpisů je důsledně dbáno na prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Při přípravě právních předpisů **Ministerstvo spravedlnosti** důsledně dbá, aby navrhované normy ve svém důsledku nediskriminovaly ani ženy ani muže. Tato činnost se provádí ad hoc při legislativní činnosti. Pokud jde o soulad právních předpisů s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství, Ministerstvo spravedlnosti předložilo v roce 2005 Poslanecké sněmovně vládní návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Ustanovení § 6 návrhu zakotvuje úpravu pozitivních opatření při zajišťování rovného zacházení, a to ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních a v oblasti zajištění přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží nebo službám včetně bydlení. Pozitivní opatření mohou být dle návrhu zaměřena např. na odstranění objektivních překážek, včetně podpory rovnoměrného zastoupení žen a mužů nebo na poskytování přiměřených slev za zboží a služby osobám určité věkové skupiny, osobám se zdravotním postižením nebo v jejich prospěch. Poslanecká sněmovna návrh schválila a text zákona

postoupila na počátku roku 2006 Senátu, který návrh zamítl. Nyní se jím zabývá opět Poslanecká sněmovna.

Ministerstvo životního prostředí uvedlo, že při přípravě právních předpisů je bráno v úvahu i hledisko rovnosti příležitostí žen a mužů. Vzhledem k zaměření činnosti resortu životního prostředí však přijímané právní předpisy ve většině případů nemají dopad na genderové vztahy.

Na všech pracovištích **Ministerstva zahraničních věcí** jsou při přípravě vnitřních právních předpisů důsledně prosazovány zásady rovného postavení žen a mužů, což spolu s důsledným dodržováním kontroly pracovněprávních předpisů zcela vylučuje nerovnost v odměňování žen a mužů.

Ministerstvo pro místní rozvoj v roce 2005 nepřipravovalo žádné návrhy právních předpisů, které by obsahovaly instituty k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů.

Institut k odstranění znevýhodňování zastoupení žen a mužů je na **Ministerstvu obrany** zapracován v Rozkazu ministra obrany. Vedoucí zaměstnanci mohou v rámci své působnosti stanovovat a realizovat dočasná mimořádná opatření, která směřují k odstranění případného znevýhodnění v zastoupení žen a mužů. Dočasná mimořádná opatření nebyla dosud, tedy ani v roce 2005, přijata ani navržena.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se podílelo v roce 2005 na přípravě následujících právních předpisů, při jejichž tvorbě bylo důsledně dbáno na prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů.

- Návrh zákona o sociálních službách a návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti sociálních služeb.
- Návrh zákona o nemocenském pojištění a návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti nemocenského pojištění. Podle této právní úpravy:
 - nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká také pojištěnci, který o dítě pečuje, a to v rozsahu a za podmínek v navrhovaném zákoně stanovených. U nároku pojištěnce se přitom oproti dosavadní právní úpravě stanovují pro některé případy výhodnější podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Tak např. v případě, že pojištěnci vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství z důvodu péče o dítě, jehož matka zemřela nebo z důvodu péče o dítě jemu svěřené na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebude se už zkoumat podmínka, zda žije s družkou či nikoliv. Nově se zavádí možnost, aby otec dítěte nebo manžel matky dítěte mohl pobírat peněžitou pomoc v mateřství z důvodu péče o dítě v době, v níž matka dítěte má, nebo by měla nárok na dávku,
 - v případě nároku na ošetřovné se nově zavádí možnost, aby ošetřování (péči) převzala jiná oprávněná osoba a pečující osoby se tak mohly

vystřídat. Účelem úpravy je, aby oprávněné osoby si mohly rozdělit ošetřování (péči) a případně plnit své povinnosti v zaměstnání. Umožňuje se s ohledem na krátkou podpůrní dobu (9 dnů) pouze jedno vystřídání.

- Návrh zákona o životním a existenčním minimu a návrh zákona o pomoci v hmotné nouzi – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti životního minima a dávek poskytovaných v hmotné nouzi.
- Návrh zákoníku práce – jedná se o novou úpravu pracovněprávních vztahů, která plně respektuje rovnost mužů a žen. V ustanoveních návrhu nového zákoníku práce jsou mimo jiné zapracovány tyto dokumenty Evropských společenství, které se týkají problematiky rovnosti žen a mužů: 1. Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2. Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, 3. Směrnice Rady 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, 4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, 5. Směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, 6. Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku.
- Novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (navrhované změny zahrnují zvýšení dávky – porodného a zavedení nové dávky - příspěvek na školní pomůcky v částce 1 000 Kč).
- Návrh novely zákona o sociálně-právní ochraně dětí - v návrhu je několik nových ustanovení, která při respektu k principu nejlepšího zájmu dítěte rovněž podporují rovná práva obou rodičů při výkonu jejich rodičovské zodpovědnosti.
 - Nově jsou upraveny podmínky, za nichž lze dítě umístit do zařízení vyžadujícího okamžitou pomoc v případě nepříznivé situace rodiny.
 - Rozšiřuje se ochrana dítěte v případě domácího násilí.

V resortu **Ministerstva kultury** dochází k průběžné revizi platných právních předpisů, interních normativních aktů, pokud je to z věcného hlediska možné. Žádné pozitivní akce k odstranění znevýhodňování zastoupení mužů a žen nebyly zařazeny.

Plnění úkolu 1. 8.

1. 8. Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

Tímto opatřením je všem resortům uloženo důsledné uplatňování gender mainstreamingu.

Problematika uplatňování rovnosti žen a mužů na **Ministerstvu financí** a zkušenosti s aplikací gender budgetingu ve veřejné správě a samosprávě byla předmětem jednání, které se uskutečnilo v listopadu 2005 na Ministerstvu financí Slovenské republiky v Bratislavě. Jednání se uskutečnilo v rámci přípravy rozvojových projektů Ministerstva financí.

Na Ministerstvu financí je ustavena pracovní skupina k prosazování rovnosti žen a mužů. Jejím hlavním úkolem je podílet se na rozpracování úkolů vlády a koordinovat činnosti související s problematikou rovnosti žen a mužů v resortu financí. Pracovní skupina se během roku 2005 sešla třikrát, vždy krátce po zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. V mezidobích však probíhala intenzivní spolupráce při plnění úkolů v oblasti rovnosti žen a mužů. Obsahem jednání pracovní skupiny je vždy informace z jednání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a rozpracování jejích závěrů na podmínky Ministerstva financí, plnění Priorit a postupů vlády i resortu v prosazování rovnosti žen a mužů, informace z pracovní skupiny při Ministerstvu vnitra, která monitoruje pracovní podmínky žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, informace o dalším vývoji veřejné diskuse k gender budgetingu a v loňském roce také o možném dopadu výsledků Organizačního, funkčního, procesního a informačního auditu na vyvážené zastoupení žen a mužů v pracovních kolektivech a prevenci eventuálních dopadů Auditů ve všech oblastech diskriminace.

K zajištění uplatňování rovnosti žen a mužů v Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových byla na začátku roku 2005 nominována pro práci ve skupině i zástupkyně této resortní organizace.

V oblasti odměňování zaměstnanců je i nadále dodržována zásada rovného přístupu ke všem zaměstnancům. Na základě jednotně prováděného hodnocení zaměstnanců jsou přiznávány osobní příplatky, obdobně přiznávání odměn je pouze v závislosti na zaměstnancem splněných úkolech.

Na Ministerstvu financí jsou dlouhodobě podporovány možnosti pro sladění pracovního i rodinného života zaměstnanců, a to umožněním posunutí či zkrácení pracovní doby v souvislosti s péčí o děti či o potřebné členy rodiny. Také v případě žádosti o poskytnutí neplaceného volna z důvodu péče o děti v době prázdnin popř. z důvodu péče o jiné členy rodiny ministerstvo toto volno poskytne v požadovaném rozsahu. Ženám, které jsou na mateřské dovolené a nechtějí během této doby ztratit odbornou kvalifikaci, je umožňována práce na dohodu pokud možno na jejich pracovišti nebo v odbornosti. K lepšímu sladění pracovního a rodinného života přispívá i pružná pracovní doba.

V Kolektivní smlouvě na rok 2005 bylo důsledně dbáno na to, aby nedocházelo k žádné z forem diskriminace. Pracovní řád Ministerstva financí je již upraven tak, aby odpovídal rovným příležitostem žen a mužů a požadavkům jejich vyváženého zastoupení na vedoucích místech a v pracovních kolektivech.

V celém resortu **Ministerstva vnitra** je v koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech hledisko rovnosti žen a mužů zohledňováno. Pro Ministerstvo vnitra je při tvorbě koncepčních materiálů a jejich hodnocení vždy

jedním z hledisek nediskriminační charakter, neboť jeho činnost se vesměs zaměřuje i do oblasti lidských práv, jejichž neoddělitelnou součástí je rovnost žen a mužů.

Zásadním dokumentem, který zakotvuje hledisko rovných příležitostí v resortu vnitra v celé šíři, je nařízení ministra vnitra 26/2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění

Výsledky pravidelných statistických šetření ani anonymního dotazníkového průzkumu nevedly ke zjištění diskriminace pracovníků z hlediska pohlaví. Rezervy v oblasti účasti žen v rozhodovacím procesu trvají nadále

V resortu **Ministerstva zemědělství** je princip rovnosti žen a mužů zapracován do Operačního programu Rozvoje venkova a multifunkčního zemědělství, do projektu Leader ČR a protokolu k Výběrovému řízení.

Dokumenty v resortu zemědělství jsou více méně odlišné povahy, kde se tento princip v podstatě uplatnit nedá. Například jde o procesy, jež se ve všech fázích týkají a jsou zaměřeny na jednotlivé součásti přírody v jejich vzájemné souvislosti, pokud existují dopady na fyzické osoby jsou vždy směřovány ke všem těmto osobám, bez ohledu na jejich pohlaví. Relevantní procesy jsou podřizovány hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

Ministerstvo zdravotnictví respektuje při své rozhodovací činnosti závazky vyplývající z mezinárodního práva a při své koncepční činnosti zohledňuje hledisko rovných příležitostí žen a mužů.

Problematika genderové politiky z hlediska působnosti orgánů ochrany veřejného zdraví pro oblast ochrany zdraví při práci je sledována v otázkách odstraňování možné diskriminace v pracovních podmínkách a dále v otázkách prosazování opatření k ochraně zdraví žen, těhotných žen, kojících žen a matek krátce po porodu.

Velmi užitečným nástrojem je nejen v souvislosti s posuzováním zdravotních rizik na pracovišti s přihlédnutím ke specifickým fyziologickým odlišnostem různých skupin zaměstnanců systém „kategorizace prací“, který účelově upozorňuje na nutné odchylné posuzování pracovní zátěže, zejména fyziologické, a to již od podání návrhu na zařazení práce do příslušné kategorie. Systém „kategorizace prací“ také udává celistvé údaje o početním zastoupením žen a mužů ve všech oblastech ekonomických činností. Tyto údaje pak následně představují důležitý zdroj informací pro statistické zpracování dat, které slouží pro analýzu ekonomických ukazatelů zaměstnanosti, úrovně pracovních podmínek a jejich změn.

Obdobně jako je tomu u systému kategorizace prací je veden i Centrální registr nemocí z povolání, jehož účelem je statistické vyhodnocování podmínek vzniku nemoci z povolání včetně zastoupení jednotlivých diagnostikovaných nemocí z povolání u žen a mužů.

Přestože je deklarováno, že omezení přístupu mužů nebo žen k výkonu některých činností nebo povolání je natolik vážným zásahem do principu rovného zacházení, že je členským státům uloženo periodicky vyhodnocovat, zda jsou taková

omezení nadále ve světle společenského vývoje opodstatněná, omezení směřující k ochraně zdraví žen nelze vždy považovat za diskriminační, neboť jejich prosazování je úzce spjato se zajištěním maximálně dosažitelné úrovně zdraví ženy zejména v souvislosti s jejím mateřským posláním. Jsou-li doposud platná omezení k volnému přístupu k zaměstnání v pracovněprávních a obdobných vztazích, stanoví je v současnosti zejména zákoník práce. Přestože směrnice 76/207/EHS poskytuje členským státům relativní volnost tam, kde je účelné určit zda konkrétní pracovní činnosti při jejichž výkonu představuje pohlaví zaměstnance rozhodující faktor, ať už „z důvodu samotného charakteru těchto činností nebo v důsledku kontextu v němž jsou vykonávány,“ lze konstatovat, že v právních předpisech upravujících ochranu zdraví při práci se tohoto ustanovení využívá jen v oblasti rozdílných fyziologických předpokladů.

Ministerstvo zdravotnictví a Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů prostřednictvím svého zástupce při své činnosti v Odborné komisi vědecké rady Interní grantové agentury – Ošetřovatelství, zdravotnické systémy a informatika uplatňuje principy genderové rovnosti při posuzování žádostí o podporu Interní grantové agentury Ministerstva zdravotnictví na projekty zdravotnického výzkumu a vývoje.

Při přípravě všech koncepčních materiálů **Ministerstva průmyslu a obchodu** jsou otázky rovných příležitostí, tedy jednoho z osmi základních horizontálních cílů politik Evropské unie vždy obsaženy. Např. v připravovaném dokumentu „*Průmyslová politika*“ je v nejvyšší možné míře aplikován genderový princip. Totéž se týká i materiálů, zpracovávaných v rámci jiných resortů, na jejichž přípravě se Ministerstvo průmyslu a obchodu podílí – např. dokument „*Konvergenční program ČR*“.

Princip rovných příležitostí je zohledňován na základě nařízení Evropské unie samozřejmě také v operačních programech vytvořených za účelem čerpání podpory z evropských strukturálních fondů (v případě Ministerstva průmyslu a obchodu se jedná o „*Operační program Průmysl a podnikání*“).

Ministerstvo dopravy důsledně dbá při vydávání koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích materiálů na prosazování rovnosti žen a mužů, jak je tomu např. v programu *Dopravní politika ČR pro léta 2005 – 2013*. Hledisko rovných příležitostí žen a mužů bylo uplatněno v roce 2005 také např. v rámci hodnocení projektů výzkumu a vývoje programu „*Bezpečná a ekonomická doprava*“.

Na přípravě nových právních předpisů a návrhů zákonů **Ministerstva informatiky** se podíleli ženy i muži, takže bylo dodrženo hledisko rovnosti. Dokumenty jsou formulovány neutrálně a genderový princip umožňuje stejný přístup k technologiím a službám elektronických komunikací jak ženám tak mužům.

Na **Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy** byla rovnost příležitostí žen a mužů zapracována do všech rámcových vzdělávacích programů, Tento princip byl zohledňován v rámci všeobecného i povinného obsahu vzdělávání a patří mezi sledovaná a průběžně hodnocená kritéria.

Všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy podřizuje **Ministerstvo spravedlnosti** ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

V nezávislé rozhodovací činnosti soudů hledisko rovných příležitostí žen a mužů preferovat nelze.

Dle plánu práce na rok 2005 byla oddělením civilního dohledu provedena ve II. pololetí tématická prověrka opatrovnických věcí starších časových řad. Prověrka byla uskutečněna celkem u šesti vybraných okresních soudů. V řízeních o úpravu výchovy a výživy nezletilých dětí bývají ze strany otců, jímž nejsou nezletilé děti rozhodnutím soudu svěřeny do péče, vznášeny námitky, že tyto věci rozhodují ve valné většině ženy-soudkyně, což je důvodem proč jsou matky v převážné většině těchto řízení úspěšné. U prověřovaných soudů se však tato skutečnost nepotvrdila. Pokud bylo zjištěno, že se na rozhodování agendy podílejí převážně ženy-soudkyně, není takové zastoupení v zásadním nepoměru k celkovému personálnímu obsazení. Je-li základním kritériem zájem nezletilého dítěte a soud shledá, že matka je schopna zajistit lepší výchovné prostředí, jsou děti svěřeny do péče matky. Tuto skutečnost, jakož i chování jednoho z rodičů v době po rozhodnutí soudu, nelze považovat za diskriminační.

V rámci **Ministerstva zahraničních věcí** jsou při přípravě vnitřních právních předpisů prosazovány zásady rovného postavení žen a mužů zejména do oblastí odměňování a pracovních podmínek. Je důsledně kontrolováno dodržování pracovněprávních předpisů s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci. Například platový řád přímo stanovuje, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.

Hledisko rovných příležitostí žen a mužů je bráno v úvahu všemi věcnými gestory **Ministerstva obrany**.

„V koncepční, normativní a rozhodovací činnosti sledují a vyhodnocují příslušní vedoucí zaměstnanci opatření stanovená k dodržování rovných příležitostí mužů a žen“, tak je tento úkol zapracován v příslušném ustanovení rozkazu ministra obrany.

Ze závěrečných zpráv vedoucích funkcionářů týkajících se plnění ustanovení rozkazu ministra obrany, resp. rezortních priorit a postupů vyplývá, že kritérium pohlaví mezi hodnotící hlediska zařadili.

V „*Záměru činnosti resortu Ministerstva obrany*“ je v oblasti přípravy, využití a zabezpečení lidských zdrojů zařazena podkapitola „*Rovnost mužů a žen*“ a v dokumentu „Vyhodnocení výcvikového roku 2005 resortu Ministerstva obrany“ je tato kapitola hodnocena.

V dokumentu, který patří mezi základní řídicí a plánovací dokumentaci a má závazný charakter „*Organizačně metodické pokyny pro vojenské školy na akademický/školní rok 2004/2005*“ je genderová problematika rovněž zapracována.

Do „Odborného nařízení k realizaci vojensko-odborné přípravy u organizačních útvarů Ministerstva obrany“ ve výcvikovém roce 2006 byla zařazena oblast - rovné příležitosti mužů a žen.

Podle sdělení odborných útvarů **Ministerstva práce a sociálních věcí** veškeré materiály (např. rozhodovací, koncepční, legislativní, ekonomické, personální) a koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění respektují rovnost žen a mužů.

Vzhledem k faktu, že rovné příležitosti jsou jednou z průřezových politik Evropského společenství a jedním z hlavních pilířů Evropské strategie zaměstnanosti, a tedy i Evropského sociálního fondu, kde jsou jedním z tzv. horizontálních témat společným pro všechny programy spolufinancované z Evropských strukturálních fondů, podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů hledisku rovnosti žen a mužů. Naplňování tohoto principu je zřetelné zejména na těch pracovištích, která jsou více zapojena do záležitostí Evropské unie, jež deklaruje rovnost žen a mužů za jeden ze svých základních cílů a v praxi velmi důsledně prosazuje vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Ministerstvo životního prostředí informovalo, že při přípravě zásadních dokumentů resortu je bráno v úvahu i hledisko rovnosti příležitostí žen a mužů. Nicméně vzhledem k zaměření činnosti resortu životního prostředí nemají přijímané dokumenty dopad na rovnost žen a mužů.

Ministerstvo kultury a **Ministerstvo pro místní rozvoj** nevyvíjela k výše uvedenému úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

Plnění úkolu 1. 9.

1. 9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí žen a mužů s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí žen a mužů a jejími cíli.

**Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31. 12. 2005**

Ministerstvo práce a sociálních věcí pravidelně přispívá k veřejné diskusi uveřejňováním nových informací z oblasti rovných příležitostí žen a mužů na svých internetových stránkách, pořádá tiskové konference k aktuálním problémům v této oblasti (viz bod 1. 1.), a vydává a distribuuje publikace týkající se genderové problematiky (viz bod 1. 1.). Dále, jak již bylo řečeno v bodě 1. 1., zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně vystupují v médiích a vyjadřují se k problematice rovnosti žen a mužů, účastní se veřejných diskusí a seminářů, které jsou pořádány ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi a školí širokou veřejnost z problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže.

Úřad zmocněnce vlády pro lidská práva nevyvíjel k výše uvedenému úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedl.

Plnění úkolu 1. 10.

1. 10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2006 v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do 31. ledna 2006 je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí žen a mužů.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 1. 2006**

Všechny resorty zpracovaly Priority a postupy v prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2006 v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů.

Plnění úkolu 1. 11.

1. 11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2005 a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí žen a mužů

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 1. 2006**

Vyhodnocení resortních Priorit a postupů v prosazování rovnosti žen a mužů zaslaly v termínu všechny resorty.

Plnění úkolu 1. 12.

1. 12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 30. 6. 2005**

Úkol splnily všechny resorty v daném termínu.

Plnění úkolu 1. 13.

1. 13. Průběžně zpracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Ministerstvo financí uvedlo, že uvedené opatření, které je součástí novely Jednacího řádu vlády, bylo předmětem Porady vedení ministerstva č. 2/2005 a

následně bylo v plném znění citováno v zápise z jednání. Během roku 2005 pak bylo opatření důsledně plněno.

Pomocí genderových analýz byla monitorována také opatření Organizačního, funkčního, procesního a informačního auditu, který na Ministerstvu financí proběhl v roce 2005. Genderové analýzy sledovaly i závislosti v parametrech věku, vzdělání a funkce zaměstnanců ministerstva před a po implementaci výsledků Auditů.

V resortu **Ministerstva vnitra** bylo i v roce 2005 provedeno genderově senzitivní statistické šetření. V současné době jsou k dispozici data za období let 1995 - 2005. Počet žen zaměstnaných na ministerstvu se ve srovnání s předchozími lety, kdy převyšoval počet mužů asi o třetinu, snížil a v současnosti je jejich počet vyrovnaný. Počet policistek se stále zvyšuje a k 1. 6. 2005 dosahoval 16% (v ostatních zemích Evropské unie je procento policistek v ozbrojených a bezpečnostních sborech cca 12 - 13%) Ke stejnému datu bylo ve služebním poměru v Hasičském záchranném sboru 14, 46% žen.

Některé personální skupiny provedly pro vlastní potřebu analýzu týkající se rovnosti žen a mužů podle měřitelných kategorií u srovnatelných pracovních pozic, trvale sledují a vyhodnocují odměňování žen a mužů ve srovnatelných platových pozicích s cílem odstraňovat případné diskriminační rozdíly (např. Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra).

Ministerstvo zemědělství do listopadu 2003 nedisponovalo genderovými statistikami. V prosinci 2003 byl spuštěn na zkoušku Personální informační systém, z něj byly a jsou čerpány základní údaje s přihlédnutím k oběma pohlavím. Systém prochází dalšími změnami, ale podle potřeb jsou z něj čerpány základní genderově relevantní informace.

Pro koncepční a normotvorné materiály **Ministerstva zdravotnictví** jsou využívány zdroje z údajů Národního zdravotnického informačního systému. Ukazatele jsou zpracovávány i v diferenciaci podle pohlaví. Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS) aktivně resortně připravuje a vydává statistické publikace. Úzce spolupracuje při přípravě podkladů s Českým statistickým úřadem, který se zabývá gender statistikami. Ředitelka ÚZIS je aktivní členkou pracovní skupiny k gender statistice. V úzké spolupráci s ÚZIS byla vydána publikace „Zaostřeno na ženy a zaostřeno na muže v roce 2005“.

Ministerstvo průmyslu a obchodu uvedlo, že podle statistických údajů představují ženy 26,3% z celkového počtu podnikatelských subjektů. Z podnikajících žen je 21% vysokošolaček, což je o 2,5 procentních bodů více než podnikajících mužů. Z celkového počtu zaměstnavatelů je žen 22,3% a z celkového počtu osob samostatně výdělečně činných je 27,6% žen. Nejvyšší podíl podnikatelek je ve věkové kategorii do 24 let. Podnikatelé i podnikatelky jsou nejčastěji zastoupeni ve věkové kategorii 35–49 let, kde je 47,6% všech podnikajících žen a 43,5% všech podnikajících mužů.

Úspěšnému rozvoji sektoru malých a středních podnikatelů napomáhá postupná realizace opatření *Koncepce podpory malého a středního podnikání*

v letech 2005–2006, kterou vláda schválila usnesením. č. 580 dne 9. 6. 2004. Realizace opatření přímé podpory napomáhá i rozvoji podnikání žen.

Na podporu podnikání ženy využívají především programy podpory pro malé a střední podniky, které schválila vláda na období 2005–2006 a vyhlásilo Ministerstvo průmyslu a obchodu. Jsou to programy *Záruka, Trh, Progres, Poradenství, Design, Aliance, Program podpory účasti MSP v 6. rámcovém programu EU a Operační program Průmysl a podnikání*, zejména programy *Start, Kredit, Marketing a Rozvoj*. V programech jsou podporovány poradenské služby, vzdělávání, účast na zahraničních výstavách a veletrzích, certifikace, a přístup ke kapitálu formou záruk za bankovní úvěry, úvěrů se sníženou úrokovou sazbou a dotací. Úplné znění programů je uvedeno na internetových stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu.

V roce 2005 bylo z programů podpořeno 545 projektů podnikatelek v celkové výši 187 mil. Kč. Z toho bylo 273 (1,9 mil. Kč) poradenských a vzdělávacích projektů a 272 investičních projektů (185,1 mil. Kč). Investiční projekty podnikatelek získaly nejvíce podpor v programech *Start a Kredit*. Program *Start* podporuje realizaci projektů začínajících podnikatelek a podnikatelů bezúročnými úvěry splatnými do 6 let. Z celkem 381 podpořených projektů v programu *Start* v roce 2005 ve výši 169,5 mil. Kč bylo podpořeno 164 projektů podnikatelek částkou 70,9 mil. Kč. Program *Kredit* poskytuje úvěry na rozvojové projekty s úrokovou sazbou 3-4 % a splatností do 6 let. Z 386 podpořených projektů ve výši 749, 8 mil. Kč bylo podpořeno 64 rozvojových projektů podnikatelek částkou 102,6 mil. Kč.

Významná je pro rozvoj podnikání žen podpora poradenských služeb a vzdělávání v programu *Poradenství*. Z celkového počtu 836 poradenských služeb (7,1 mil. Kč) poskytnutých podnikajícím fyzickým osobám a osobám připravujícím se na podnikání bylo ženám poskytnuto 269 zvýhodněných poradenských služeb (1,6 mil. Kč).

Všechny koncepční materiály spadající do věcné působnosti **Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy** jsou posuzovány i z genderového hlediska a aktuální výsledky prováděných analýz jsou průběžně do materiálů zpracovávány.

Východiskem k dalšímu zpracovávání výsledků analýz a výzkumů do koncepčních materiálů ve věcné působnosti ministerstva je také „*Výzkumná zpráva*“ zpracovaná týmem expertek k výzkumu, který zadalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy - „*Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*“, který realizoval a v listopadu 2005 obhájil výzkumný tým Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Zmíněná Výzkumná zpráva jasně specifikuje základní vhléd do genderové tematiky a její aplikaci na analyzovanou oblast školství v celé jeho komplexnosti. Jedná se především o mapování a genderovou analýzu výběru uchazeček/uchazečů na jednotlivých stupních škol; identifikaci stereotypů a skutečností, které mají negativní dopad na rovnost příležitostí žen a mužů ke vzdělání.

Ministerstvo spravedlnosti provádí měsíčně analýzu personálního obsazení, jejíž součástí je čtvrtletně provedená analýza poměrného zastoupení žen a mužů. I když je skutečností, že s růstem úrovně vedoucí pozice klesá zastoupení žen, je početní zastoupení žen uspokojivé, v některých pozicích se dá hovořit až o

feminizaci. Z hlediska efektivnosti a účelnosti se jeví stávající priority a postupy při uplatňování a prosazování rovnosti žen a mužů zcela postačující a vyhovující.

Ministerstvo zahraničních věcí uvedlo, že dodržování rovnosti žen a mužů je sledováno i v rámci dodržování lidských práv. Sledování výskytu podnětů a dotazů týkajících se diskriminace podle pohlaví v rámci resortu je zajišťováno. Současný stav nevypovídá o diskriminaci žen.

Ministerstvo obrany pravidelně zpracovává resortní genderovou analýzu již od roku 2002. Jedná se o samostatný materiál, který je průběžně rozšiřován o srovnávací analýzu s uplynulým obdobím a zahrnuje zhodnocení vývoje jednotlivých ukazatelů (podíl žen a mužů v pracovním a služebním poměru, podíl žen a mužů ve vedoucích systemizovaných místech, ostatních odborných místech, plnění kvalifikačních předpokladů a požadavků, věkovou strukturu, hodnostní složení, podíl studentů a studentek ve vojenských školách, podíl uchazečů a uchazeček o studium na těchto školách, podíl služby žen a mužů v mezinárodních mírových operacích včetně srovnání s databází uchazečů, podíl průměrného platu žen a mužů v pracovním a služebním poměru dle jednotlivých složek platu). Z výsledků analýz zatím nevyplynula potřeba přijímat pozitivní opatření.

V rámci hodnocení plnění resortních priorit a postupů zpracovávají vedoucí pracovníci Ministerstva obrany vlastní genderovou analýzu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zapracovalo výsledky genderových analýz do následujících oblastí:

Dávky státní sociální podpory a sociální péče

Dávkami státní sociální podpory a sociální péče jsou podporovány příjmy rodin ve stanovených situacích. Tyto dávky jsou založeny na respektování zásady genderové rovnosti a koncipovány jako genderově neutrální. Podmínky a výše nároku na jednotlivé dávky a postup při jejich poskytování jsou určeny nikoli ve vazbě na pohlaví, nýbrž ve vazbě na situace, a to zejména související s péčí o děti a potřebné členy rodiny a s úhradou jejich potřeb. Např. nárok na rodičovský příspěvek nebo odměnu pěstouna vzniká z titulu rodičovství nebo náhradní rodinné výchovy a nikoli pohlaví. Rodičovský příspěvek dostává ten z rodičů, který osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 (nebo 7) let věku. Obdobně, odměna pěstouna náleží osobě pečující o cizí dítě v pěstounské péči.

U většiny dávek státní sociální podpory jsou statistické údaje sledovány podle pohlaví a data týkající se těch z dávek státní sociální podpory, u nichž má kritérium pohlaví příjemce dávky/oprávněné osoby smysl (rodičovský příspěvek, odměna pěstouna), dokládají, že tyto dávky v naprosté většině pobírají ženy. Pro ilustraci: v září 2005 z celkového počtu příjemců činil podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek 1, 4% a podíl mužů pobírajících odměnu pěstouna 17, 3%. Časové řady vývoje příslušných ukazatelů jsou zatím velmi krátké a při hodnocení pokroku v prosazování rovnosti mužů a žen v oblasti péče o děti lze z vývoje těchto indikátorů vyvozovat jen opatrné závěry. Nicméně, v roce 2005 ve srovnání s říjnem roku 2004 a 2003, kdy podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek činil 1, 2% a 0, 9% a podíl mužů pobírajících odměnu pěstouna 16, 8% a 16, 7%, se situace viditelně zlepšila.

U dávek sociální péče statistická data podle pohlaví zpravidla sledována nejsou (podíl žen lze vyčíslit např. u opakujících se dávek sociální péče z titulu sociální potřeby, jejichž příjemci jsou rodiny bez nezaopatřených dětí, zejména jednotlivci) a ani se to pro příští rok nenavrhuje. Situace se bude řešit až v souvislosti s novým zákonem o pomoci v hmotné nouzi, jehož předpokládaná účinnost bude od 1. 1. 2007. Podle pohlaví příjemce by bylo žádoucí sledovat všechny dávky, u nichž má uvedené kritérium smysl, aby bylo možno stanovovat a vyhodnocovat indikátory pro hodnocení pokroku dosaženého ve vztahu k rovnosti žen a mužů i v oblasti pomoci v hmotné nouzi.

Důchody

Veškeré statistické údaje vztahující se k osobám v základním důchodovém systému i v systému penzijního připojištění se státním příspěvkem jsou vykazovány na základě pohlaví. Hodnoty ukazatelů pro muže se liší od hodnot pro ženy. Opatření k prosazování rovnosti mužů a žen v základním důchodovém systému jsou součástí reformy důchodového systému, jejíž realizace je z velké části věcí politickou.

Jestliže přijmeme možnost měření pokroku, pak konkrétně měřitelným ukazatelem pro hodnocení pokroku ve vztahu k rovnosti mužů a žen může být rozdíl mezi zákonným věkem odchodu do důchodu pro muže a ženy v daném roce. Tento rozdíl se v důsledku postupného zvyšování důchodového věku mužů a žen snižuje. Podle nyní platné právní úpravy by mělo dojít ke sjednocení důchodového věku mužů a bezdětných žen na 63 let a u ostatních žen, by měl zatím zůstat rozdílný důchodový věk podle počtu vychovaných dětí v rozmezí od 59 let do 62 let. Rozhodnutí o dalším zvyšování a sblížování důchodového věku pro muže a ženy s cílem jednotné věkové hranice je podmíněno dosažením politické shody.

Pracovní příjmy

Rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen je ovlivněn celou řadou faktorů, a to jak těmi, které mají jak své objektivní příčiny, tak těmi, které již nejsou platné, ale které se ve společnosti reprodukují (zažitě zvyky, normy společnosti). Ekonomická analýza mzdových rozdílů může, na základě dostupných statistických dat, podat pouze část vysvětlení na základě analýzy určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost), nicméně v postižení dalších proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, je omezená. V přístupu k této problematice je vhodná kombinace jak ekonomických analýz, tak sociologických šetření. Podle dostupných analýz je procento rozdílu zbývajících na mzdovou diskriminaci (zaměstnanci u téhož zaměstnavatele, zařazení ve shodném tarifním stupni a vykonávající stejnou práci) velmi podstatně nižší než statistikou uváděná celková hodnota a pohybuje se stále okolo 2%.

Rekvalifikace

V roce 2005 byla realizována řada programů, které byly cíleně zaměřeny na účast žen v rekvalifikaci. Jednalo se např. o programy: Poradenský program pro matky s dětmi, Job kluby – motivační kurzy, Vzdělávání – šance k zaměstnání, Zaměstnej sám sebe, Začlenění vybraných znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, Poradenský program Jak najít práci, Návrat do práce – Ekonom firmy,

Restartování a rozvoj kompetencí, Sekretářka se znalostí PC, Administrativní pracovník, Účetnictví s využitím PC apod. Těchto programů se zúčastnilo 1039 žen.

Počet realizovaných rekvalifikací se neustále zvyšuje. V roce 2005 se rekvalifikace zúčastnilo 40 581 uchazečů, z toho žen 23 402, tj. 57, 6%. Rekvalifikací zaměřených na získání znalostí a dovedností pro výkon samostatné výdělečné činnosti se zúčastnilo 1584 osob, z toho ženy tvořily 52, 4% , tj. 831 žen; ze skupiny žen 17, 4% tvořily ženy, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní (145 účastnic). K 30. 11. 2005 úřady práce evidovaly 490 779 osob, z toho žen 261 766 , tj. 53, 3%.

Zaměstnanost

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání stanoví § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Opatření k prosazování rovnosti žen a mužů jsou trvale přijímána v souladu s platnými předpisy; totéž se týká přípravy nových právních předpisů.

Údaje za jednotlivé ukazatele politiky zaměstnanosti se sledují za muže a ženy. Statistické informace jsou vykazovány podle pohlaví. Jedná se o statistiky uchazečů o zaměstnání, aktivní politiky zaměstnanosti, statistiku zaměstnaných cizinců, statistiky rekvalifikací, to vše na republikové a i na regionální úrovni. Tyto informace slouží ke všeobecnému popisu situace nebo jako východisko pro analýzu. Ukazatele, které dosud nejsou vykazovány v členění ženy/muži, jsou zadány do dalšího řešení a v budoucnu se počítá s jejich vykazováním podle genderového hlediska. Pro mezinárodní srovnání jsou využívány statistické údaje ČSÚ, Eurostatu a dalších mezinárodních organizací. Ukazatele jako „měřítko výsledku“ jsou pak využívány k vyhodnocování situace v čase.

Ministerstvo životního prostředí nemá dosud zpracovány genderové statistiky s výjimkou analýzy personálního obsazení ministerstva. Tato analýza vedla ke stanovení zvýšení počtu žen ve vedoucích funkcích jako jedné z priorit v oblasti rovných příležitostí žen a mužů pro rok 2005.

Ministerstvo informatiky zpracovává genderové analýzy z oblasti informační gramotnosti.

Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo dopravy nevyvíjela k výše uvedenému úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

Plnění úkolu 1. 14.

1. 14. Zařadit do nabídky vzdělávání úředníků veřejné správy a zaměstnanců ve správních úřadech problematiku rovnosti žen a mužů, s možností využít k tomu vypracovanou e-learningovou formu vzdělávání

**Odpovídají: ministr vnitra,
vedoucí Úřadu vlády
Termín: průběžně**

Ministerstvo vnitra už v roce 2004 zpracovalo a ověřilo e-learningový program pro úředníky územních samospráv. Kurz byl v roce 2005 zařazen do nabídky Institutu pro místní správu Praha. Nabídkou e-learningového programu byly osloveny všechny útvary ministerstva i odbor personální, jehož součástí je oddělení vzdělávání zaměstnanců ministerstva, nicméně odezva na tuto nabídku byla minimální.

Úřad vlády informoval, že na základě doporučujícího stanoviska Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ze dne 25. března 2005 byl dne 7. dubna 2005 rozeslán dopis vedoucím personálních útvarů ústředních správních úřadů s podrobnou informací o možnosti využití této formy vzdělávání v předmětné oblasti v rámci nabídky vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

Problematika rovnosti žen a mužů byla dále v roce 2005 součástí vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech jako samostatné téma v tzv. univerzálním vzdělávacím bloku vstupního vzdělávání zařazeném v nabídce vzdělávacích akcí Institutu státní správy.

Dne 30. listopadu 2005 byla vládou schválena nová Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech usnesením č. 1542, s účinností od 1. ledna 2006. Problematika rovnosti žen a mužů je zahrnuta v těchto Pravidlech do povinného vstupního vzdělávání následného pod tématem „rovná práva žen a mužů“ jako součást obsahu části nazvané „Lidské zdroje ve státní správě“. Současně Institut státní správy do nabídky vzdělávacích akcí v roce 2006 zařadil e-learningový kurz „Rovné příležitosti žen a mužů“, který bude v limitovaném počtu zakoupených licencí využíván pro potřeby zaměstnanců ve správních úřadech.

Plnění úkolu 1. 15.

1. 15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovnost žen a mužů.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Zprávou o možnostech **Ministerstva financí** v souvislosti s dotační politikou se zabývala resortní pracovní skupina k prosazování rovnosti mužů a žen v lednu 2005. Bylo uvedeno, že usnesením vlády ze dne 9. června 2004 č. 586 byly schváleny Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2005. Jednou z hlavních oblastí dotační politiky je též "Podpora rovných příležitostí mužů a žen". Ministerstvo financí není sice zahrnuto v seznamu ústředních orgánů státní správy, které budou tuto oblast přímo podporovat ze svého rozpočtu, nicméně v rámci připomínkového řízení k uvedenému materiálu podpořilo tuto oblast, jako oblast zasluhující si podporu ze strany státu.

Ministerstvo financí, jehož postavení je vymezeno zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, plní své rozpočtové úkoly dané zejména zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a prováděcími vyhláškami k tomuto zákonu. Postavení Ministerstva financí ve vztahu k

věcně příslušným ministerstvům, jako např. Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvu kultury, Ministerstvu práce a sociálních věcí atd. je odlišné. Podstata spočívá v tom, že příslušné akce metodicky neřídí, nezadává a nemá k nim ani přímý finanční vztah.

Prostřednictvím **Ministerstva vnitra** se realizovalo přidělování dotací projektům v rámci Republikového výboru prevence kriminality a udělování akreditací vysílajícím organizacím podle zákona o dobrovolnické službě bylo za celý uplynulý rok 2005 uděleno 43 akreditací, včetně několika obnovených akreditací organizací, kterým byly akreditace uděleny v roce 2003.

Dotace byly roce 2005 udělovány ve dvou řádných a jednom doplňkovém kole. V prvním kole bylo uděleno 7 475 000 -, Kč, ve druhém kole se udělilo 1 888 000,- Kč a v třetím kole 435 000,-. Kč. Celkem byla dotace udělena 52 organizacím na 71 projektů.

K problematice rovnosti žen a mužů se přímo či nepřímo vztahuje činnost následujících organizací, kterým byla udělena akreditace nebo byly finančně podpořeny: občanská sdružení SKP-CENTRUM na projekt „Městský azylový dům pro matky s dětmi v Pardubicích“, Arkáda na projekt „Linka důvěry“ a Jahoda na projekt „Kluby JAHODA v azylových domech pro matky s dětmi“, dále pak Arcidiecézní charita Praha, Diecézní charita Brno na projekty „Služby poskytované dobrovolníky klientům sociálních a zdravotnických zařízení Diecézní charity Brno“ a „Dobrovolníci v rámci sbírkových a charitativních akcí pro znevýhodněné skupiny obyvatel, které jsou uživateli služeb Diecézní charity Brno“ a Charita Veselí nad Moravou na projekt „Občanská poradna“.

V roce 2004 byl ukončen Modelový mezioborový projekt k vytvoření právního rámce a metodických postupů pro zavedení interdisciplinárních týmů, spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí, který se řešil v garanci Ministerstva vnitra, který v roce 2005 pokračoval monitorováním plnění opatření vyplývajících z usnesení vlády č. 794 ze dne 25. srpna 2004. Činnost meziresortního monitorovacího expertního týmu podpořilo Ministerstvo vnitra celkovou částkou 150.000.- Kč.

V rámci Dotační politiky **Ministerstva zemědělství** jsou dle jeho sdělení dotace poskytovány podle závazných právních předpisů. Princip rovnosti je dodržován.

V roce 2005 poskytlo **Ministerstvo zdravotnictví** státní dotace v celkové výši 2 670 000 Kč na následující projekty s relevantním zaměřením:

- Bílému kruhu bezpečí (sdružení na pomoc obětem trestných činů) bylo poskytnuto na vydávání zpravodaje BKB zaměřeného na problematiku obětí násilí, na přednášky a na poradenskou činnost pro oběti trestných činů (Praha, Brno, Ostrava, Olomouc, Most), celkem 870 000 Kč,
- sdružení Ochrana nenarozeného života bylo poskytnuto 1 800 000 Kč, a to na provoz poraden pro ženy a dívky v obtížných životních situacích působících v 16 městech ČR.

Ministerstvo průmyslu a obchodu dlouhodobě realizuje program „Podpory podnikatelských aktivit a prosazování rovnosti mužů a žen“. Tento program byl v roce 2005 v souladu s Usnesením vlády č. 586 z 9. 6. 2004 o Hlavních oblastech dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2005 Ministerstvem průmyslu a obchodu opětovně vyhlášen. V rámci programu byly podpořeny 4 projekty nestátních neziskových organizací zaměřené na realizaci vzdělávacích akcí a aktivit se zvláštním zřetelem na přípravu žen podnikatelek a manažerek na podnikání, podporu národní i mezinárodní spolupráce v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů v podnikání, na sumarizaci poznatků z oblasti poskytování poradenských a informačních služeb pro ženy podnikatelky a jejich rozšiřování v praxi. Celková výše poskytnuté podpory v roce 2005 činila 395 960 Kč.

Mezi konkrétní aktivity podpořené v rámci tohoto dotačního titulu patří -

- Uspořádání mezinárodního workshopu ve spolupráci s rakouskou organizací „Frau in der Wirtschaft“ zaměřeného na předávání zkušeností v oblasti podpory podnikatelek v případě jejich nemoci či mateřství.
- Výměna zkušeností na tuzemské i mezinárodní úrovni v oblasti profesního podnikání žen a možností uplatnění ve společnosti formou uspořádání pracovních seminářů a workshopů a účastí na regionálních, národních a mezinárodních akcích, včetně vydání knihy *„Jak se žije jihočeským podnikatelkám“* a vydání kalendáře – katalogu jihočeských podnikatelek.
- Pokračování realizace projektu *Jak na to* - projekt na podporu podnikání žen v České republice, jehož náplní je uspořádání seminářů pro širší veřejnost se zvláštním zaměřením na ženy rozhodující se začít s podnikáním, které mají zájem o osvětu zaměřenou na počátky podnikání, získání základní orientace v problematice podnikání včetně získání živnostenského oprávnění, získání praktických znalostí bankovních operací a zdrojů financování a pod.

Dále byla ministerstvem uspořádána konference na téma *„Podnikání žen 21. století – zvýšení účasti žen, podnikatelek a manažerek ve vrcholných orgánech společnosti a v podnikatelské sféře“* za účelem rozvoje vzájemné spolupráce žen i mužů, kteří vlastní či řídí podniky.

Ministerstvo informatiky vyhlásilo na základě usnesení vlády č. 586/2004 o Hlavních oblastech státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2005 dotační řízení na podporu projektů v rámci programů *Informační společnost a Vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů*. Hodnotící komisí byly doporučeny k podpoře projekty vzdělávání v oblasti informačních a komunikačních technologií pro ženy vracející se po mateřské a rodičovské dovolené do práce a pro rodiny s malými dětmi.

Dotační řízení, které Ministerstvo informatiky vyhlásilo na základě zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, podpoří v rámci *Národního programu počítačové gramotnosti* projekty, které jsou zaměřeny na podporu vzdělávání žen v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Pro nestátní neziskové organizace vyhlašuje **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** *Program státní podpory práce s dětmi a mládeží*, kde jedním z horizontálních témat, které je a bude respektováno při výběru projektů jsou rovné příležitosti žen a mužů.

Ministerstvo dopravy v roce 2005 zrealizovalo několik dílčích kampaní zaměřených především na ženy. Jedna z těchto kampaní zdůrazňovala nutnost používání dětských zádržných systémů (autosedaček). Budoucí maminky se s kampaní setkávaly v ordinacích ženských lékařů a v porodnicích. Videoklip ke kampani zaměřené na dodržování nejvyšší povolené rychlosti v obci byl také založen na postavě ženy.

Nadace BESIP realizuje několik projektů, mimo jiné připravuje krátkometrážní osvětové filmy v rámci edice *Žena za volantem*. S úspěchem v médiích se setkala rovněž kampaň: „Řidič – řidička roku“.

Ministerstvo spravedlnosti nerealizuje dotační politiku, což vyplývá mimo jiné i z jeho věcné působnosti. V současné době nepodporuje projekty, pouze financuje výzkumy prováděné *Institutem pro kriminologii a sociální prevenci*, který pro účely ministerstva, jako jeho resortní organizace zpracovává různé problematiky domácí násilím počínaje a drogovou problematikou konče.

Ministerstvo působí v roli zprostředkovatele v programu *EQUAL*, projektu „*Neintegruje osob propuštěných z výkonu trestu na pracovní trh*“, který získala *Asociace pro probaci a mediaci*.

Na **Ministerstvu kultury** byly v roce 2005 v rámci dotačního řízení v oblasti audiovizu a masmédií podpořeny projekt *Gender Studies o.p.s., - Úterky s Gender očima žen*, který získal podporu ve výši 50 000 Kč a rozhlasový cyklus *Radia Prohlás Co chtějí říci ženy ženám* podpořený částkou ve výši 50 000 Kč.

V dotačním řízení pro oblast knihoven je důraz kladen na dostupnost služeb knihoven pro celou společnost se zvláštním důrazem na zdravotně postižené, národnostní menšiny a znevýhodněné sociální skupiny. Projekty prosazující rovnost žen a mužů, se v dotačním řízení pro oblast knihoven vzhledem k charakteru možných aktivit nevyskytují; sporadicky se objevily žádosti o poskytnutí dotace na realizaci cyklu přednášek o literatuře s touto tematikou.

V oblasti muzeí a galerií také nebyl předložen projekt přímo řešící problematiku rovných příležitostí, nicméně život ženy a její postavení je v projektech příspěvkových organizací silně reflektováno.

Ministerstvo obrany zaměřuje dotační politiku vůči nestátním neziskovým organizacím především na ty nestátní neziskové organizace, které jsou napojeny na vojenské prostředí nebo organizace vojenskému prostředí blízké (např. *Vojenské tělovýchovné jednoty, Armádní sportovní kluby* apod.).

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje v rámci své grantové politiky výzkumné projekty, které vedou k boji proti diskriminaci žen. Ve všech programech (*Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro cíl 3*

a CIP EQUAL) je jedna oblast podpory (opatření) věnována vyrovnávání příležitostí žen a mužů. V současné době již probíhá realizace mnoha projektů, které se touto problematikou aktivně zabývají (např. v programu *Operační program rozvoj lidských zdrojů* se jedná v prvním kole o 26 projektů za 170,6 mil Kč. – předkladateli těchto projektů byly především nestátní neziskové organizace).

Ministerstvo práce a sociálních věcí již řadu let podporuje nestátní neziskové organizace v oblasti sociálních služeb, z nichž část je zaměřena na problematiku rovnosti žen a mužů, např. pomoc obětem domácího násilí, azylové domy pro matky s dětmi. Od roku 2005 byl zřízen dotační program na podporu fungující rodiny.

V roce 2005 Ministerstvo práce a sociálních věcí dále podpořilo 22 projektů vztahujících se k problematice rovnosti žen a mužů, a to v celkové výši 6.899.800 Kč

1	ACORUS, o.s.	Zvyšování kompetencí sociálních pracovníků v problematice domácího násilí	250 000
2	ADRA	Pyramida pomoci a rozvoje - poradna pro oběti násilí a trestných činů	48 300
3	Asociace pro rovné příležitosti	Více žen do politiky-regionální semináře	279 000
4	Centrum pro rodinu a sociální péči (církv.o.)	Podpora přístupu žen s dětmi na trh práce	165 000
5	Český helsinský výbor	Prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce - poradenství, aktivity na odstraňování genderových stereotypů	128 000
6	Český svaz žen	Více žen do politického života	265 000
7	"D" - občanské sdružení	Podpora pro oběti násilí a trestné činnosti Liberec	99 000
8	Econnect (občanské sdružení)	Občanská společnost - Rovné příležitosti	200 000
9	Gender Studies, o.p.s.	Pohádková opravovna aneb Jak to bylo doopravdy ...	315 000
10	Gender Studies, o.p.s.	Romské ženy v České republice	127 900
11	Gender Studies, o.p.s.	Speciální cena soutěže o nejlepší společnost s rovnými příležitostmi v ČR v oblasti postavení žen v řídicích pozicích	142 300
12	Gender Studies, o.p.s.	Zpravodaj Rovné příležitosti do firem	113 500
13	Nesehnutí (občanské sdružení)	Vzděláním k překonání genderových stereotypů a nerovností	261 700
14	Občanské sdružení Balanc	Festival Balanc	128 000
15	Občanské sdružení SLOVO 21	Zbořme zdi	160 000
16	Pansophia (občanské sdružení)	Podpora aktivit neziskových organizací v JČ kraji zaměřených na problematiku rovnosti žen a mužů	228 000
17	Společné soužití Litvínov	Romské ženy v České republice	128 000

18	Starokatolická církev v ČR (hum.org.cirkve)	Zvyšování sebeúcty žen, gender.stereotypy	142 600
19	Slezská diakonie	Středisko pro týrané ženy a děti Sára	1 402 700
20	Arcidiecézní charita Praha	Charita proti násilí páchaném na ženách - obětech obchodování s lidmi, obětech domácího násilí	56 300
21	Občanské sdružení ACORUS	Psychosociální centrum Acorus - pomoc obětem domácího násilí	1 604 700
22	ÉLEKTRA, občanské sdružení	Zabezpečení psychoterapie a krizové intervence rodinám s výskytem sexuálního zneužití	654 800
		celkem	6 899 800

Ministerstvo práce a sociálních věcí volí témata dotačních programů v rámci své působnosti také tak, aby vyplnilo mezeru v podpoře nestátních neziskových organizací zaměřených na podporu rodiny. Lze konstatovat, že v rámci dotačního řízení na podporu rodiny jsou pozitivně hodnoceny projekty, které zohledňují princip rovnosti žen a mužů a jedná se o projekty zařazené zejména do „*Programu podpory zařízení služeb prevence sociálního vyloučení pro rodiče pečující o dítě do 6 let věku*“, které je určeno zejména pro žadatele provozující mateřská a rodičovská centra a „*Programu podpory poradenství a výchovy k odpovědnému a harmonickému partnerství, manželství a rodičovství*“, které podporují zapojení otců do aktivního života rodiny a sdílení péče o domácnost oběma partnery apod. V rámci prvního programu byly v roce 2005 rozděleny finanční prostředky ve výši celkem 26 485 000 Kč a v rámci druhého programu 8 155 100 Kč. Shora uvedené programy budou podpořeny i v roce 2006.

V roce 2005 byla realizována také řada programů zaměřených na účast žen na trhu práce. Jednalo se např. o programy: *Poradenský program pro matky s dětmi, Job kluby – motivační kurzy, Vzdělávání – šance k zaměstnání, Zaměstnej sám sebe, Začlenění vybraných znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, Poradenský program Jak najít práci, Návrat do práce – Ekonom firmy, Restartování a rozvoj kompetencí, Sekretářka se znalostí PC, Administrativní pracovník, Účetnictví s využitím PC* apod. Těchto programů se zúčastnilo 1039 žen.

Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo pro místní rozvoj a Ministerstvo zahraničních věcí nevyvíjela k plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

Plnění úkolu 1. 16.

1. 16. Doporučit e-learningovou formu vzdělávání v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže k využití úředníkům samosprávných celků.

**Odpovídá: ministr vnitra
Termín: 31. 12. 2006**

E - learningový kurz k rovným příležitostem žen a mužů byl aktualizovaný v roce 2005 a je zahrnut v Katalogu vzdělávacích akcí Institutu státní správy (prohlubující vzdělávání).

Závěr:

Většina resortů již pochopila princip gender mainstreamingu a je schopna jej používat při přípravě právních předpisů a koncepčních materiálů. Nicméně jsou stále patrné velké rozdíly v přístupu jednotlivých ministerstev k plnění úkolů od velmi aktivních, iniciativních a samostatně pracujících resortů po pasivní přístup charakterizovaný konstatováním „úkol je průběžně plněn“.

Česká republika jako člen Evropské unie a mezinárodního společenství demokraticky a ekonomicky vyspělých zemí uznává princip solidarity mezi lidmi a mezi státy navzájem a přijímá svůj díl odpovědnosti při řešení globálních problémů. Jedním z výrazů tohoto postoje je zahraniční rozvojová spolupráce, která je integrální součástí české zahraniční politiky.

V rámci gender mainstreamingu, tedy podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů všech stávajících politik ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti žen a mužů, je nezbytné naplňovat rovnost žen a mužů také v zahraniční rozvojové spolupráci. Pro zahraniční rozvojovou spolupráci České republiky v letech 2002 - 2007 byl vytyčen rámcový cíl přispět v souladu s úsilím mezinárodního společenství k omezení chudoby v méně vyspělých částech světa cestou ekonomicko - sociálního udržitelného rozvoje.

Rovnost žen a mužů jako jedno z průřezových témat a priorita při uskutečňování zahraniční rozvojové spolupráce je zohledňována ve všech projektech, ať sektorově nebo geograficky zaměřených. Národní akční plán rovnosti žen a mužů ČR je doplněn o nové opatření **1. 17. Zohledňovat princip rovnosti žen a mužů při tvorbě koncepcí věcných politik a projektů rozvojové spolupráce ve všech institucionálních strukturách a na všech úrovních rozhodovacího procesu**, jehož naplňováním je zamýšleno postupné odstraňování diskriminace žen v souladu s kritickými oblastmi, které byly definovány v rámci dvou zásadních dokumentů – Rozvojové cíle tisíciletí a Pekingská akční platforma (např. ženy a chudoba, vzdělávání a výcvik žen, ženy a zdraví, ženy a hospodářství, lidská práva žen, institucionální mechanismy pro zlepšení postavení žen.)

Českou republiku, v porovnání s jinými evropskými zeměmi, nelze považovat za zemi s dlouhodobější imigrační zkušeností, ani s dlouhodobě prováděnou integrační politikou. Samotná problematika integrace cizinců se na území České republiky na vládní úrovni řeší pouze několik málo let a česká společnost stále vykazuje známky výrazné národnostní homogenity. Nicméně si Ministerstvo práce a sociálních věcí uvědomuje potřeby spoluvytvářet a realizovat ucelenou politiku hospodářské, sociální a kulturní integrace cizinců, která odpovídá potřebám a možnostem České republiky a která ob stojí před závazky vůči členství v Evropské unii a před závazky z celé řady mezinárodních úmluv, které Česká republika

ratifikovala. Jak uvádí Koncepce integrace cizinců, situace žen-cizinek je v hostitelských zemích v obecné rovině považována za důležitou oblast, a to zejména díky faktu, že jak ukazují zkušenosti ze světa, ženy-cizinky patří k jedné z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce. Účast na trhu práce a dosažení ekonomické soběstačnosti jsou vnímány jako jeden z určujících faktorů úspěšné integrace. Jelikož ženy-cizinky však z nejrůznějších důvodů mají přístup na trh práce v hostitelské zemi často ztížen ve větší míře než je tomu u mužů-cizinců, dochází u nich také častěji k jejich sociálnímu vyloučení a k ohrožení chudobou. Souvisejícím problémem je pak navazující mnohonásobná diskriminace, kdy ženy-cizinky čelí nejen diskriminaci na základě etnického původu či rasy a na základě pohlaví, ale jsou často vystaveny diskriminaci i na základě náboženského vyznání, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo věku.

Přestože relevantní výzkumy v této oblasti dosud nebyly uskutečněny, dá se předpokládat, že ženy-cizinky se v České republice potýkají s obdobnými problémy jako v jiných státech. Ve Společném memorandu žen z etnických menšin, které bylo v roce 2005 vydáno na základě mezinárodní konference žen-cizinek podporované Evropskou komisí, ženy-cizinky samy identifikovaly jako základních problémové okruhy této oblasti šest oblastí. Jednalo se zejména o problematiku zdravotní péče a sociálních služeb, školství a přístupu ke vzdělávání, otevřeného rasismu a diskriminace na veřejnosti a v zaměstnání, nedostatku informací, problematiku závislosti a ztráty důstojnosti při dlouhodobém pobytu v azylovém táboře a nelegální migrace.

Na základě výše uvedených informací se do národního akčního plánu prosazování rovnosti žen a mužů doplňuje nový úkol **1.18. Zpracovat analýzu relevantních aspektů migrační a integrační politiky z hlediska rovnosti žen a mužů se záměrem odhalit nerovnosti a identifikovat stávající problémy. Vést statistiky nelegální migrace a pobytu cizinců na území České republiky s ohledem na genderový aspekt.**

Prostřednictvím uvedeného úkolu se postupně odhalí nerovnosti mezi ženami a muži cizinci a identifikují se stávající problémy ve společnosti, což je podmínkou jejich řešení v souladu s naplňováním rovnosti žen a mužů cizinců v České republice.

Návrhy k části 1. Prosazování principu rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády

Na základě výše uvedeného se navrhuje (změny jsou tučně zvýrazněny):

Aktualizovat termín úkolu 1. 2.

1. 2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. Vyhodnotit přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. 2006 pro

vyhodnocení opatření
Termín: průběžně pro aktivní
výběr kandidátek

Přeformulovat úkol 1. 4.

1. 4. Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s **nestátními neziskovými organizacemi** zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

Aktualizovat termín úkolu 1. 6.

1. 6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a další odborní pracovníci.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. **2006**

Aktualizovat termín úkolu 1. 9.

1. 9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

Odpovídají: ministr práce a
sociálních věcí, zmocněnec
vlády pro lidská práva
Termín: 31. 12. **2006**

Aktualizovat termín úkolu 1. 10.

1. 10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok **2007** v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do **31. ledna 2007** je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 1. **2007**

Aktualizovat termín úkolu 1. 11.

1. 11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů za rok **2006** a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 1. **2007**

Aktualizovat termín úkolu 1. 12.

1. 12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 30. 6. **2006**

Přeformulovat úkol 1. 14.

1. 14. **Zařazovat** do nabídky vzdělávání úředníků veřejné správy a zaměstnanců ve správních úřadech problematiku rovnosti žen a mužů, s možností využít k tomu vypracovanou e-learningovou formu vzdělávání.

Odpovídají: ministr vnitra,
vedoucí Úřadu vlády
Termín: průběžně

Doplnit nový úkol 1. 17.

1. 17. Zohledňovat princip rovnosti žen a mužů při tvorbě koncepcí věcných politik a projektů rozvojové spolupráce ve všech institucionálních strukturách a na všech úrovních rozhodovacího procesu.

Odpovídá: ministr
zahraničních věcí
Termín: průběžně

Doplnit nový úkol 1. 18.

1. 18. Zpracovat analýzu relevantních aspektů migrační a integrační politiky z hlediska rovnosti žen a mužů se záměrem odhalit nerovnosti a identifikovat stávající problémy. Vést statistiky nelegální migrace a pobytu cizinců na území České republiky s ohledem na genderový aspekt.

Odpovídají: ministr práce a
sociálních věcí, ministr vnitra
Termín: 30. 6. **2007**

2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů a zvyšování úrovně právního vědomí

V souladu s přijatými mezinárodními závazky a s přípravou na členství České republiky v Evropské unii, byla v oblasti pracovního práva v letech 1998 – 2000 učiněna řada závažných kroků v boji proti diskriminaci. Ačkoli základní právní rámec byl již vytvořen v letech 1998 – 2000, pokračovalo se v následujícím období v jeho zdokonalování a v roce 2005 došlo k návrhu novelizací některých právních předpisů vztahujících se k problematice rovnosti žen a mužů.

Plnění úkolu 2. 1.

2. 1. Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát prosazování shora uvedeného principu.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Ministerstvo financí uvedlo, že není resortem, který by se ve své působnosti přímo zabýval porušováním lidských práv a genderově neutrální jsou i dokumenty zpracovávané v jeho působnosti. Dle usnesení vlády č. 1072 ze 3. listopadu 2004 bylo navíc během roku 2005 v materiálech předkládaných vládě průběžně sledováno genderové hledisko.

Z iniciativy Ministerstva financí však došlo ke změně ve vládním návrhu zákona o ochraně před diskriminací. Ústavně právní výbor návrh projednal a vydal 10. listopadu 2005 usnesení, ve kterém je přesně definováno rozdílné zacházení v soukromém pojištění v souvislosti s diskriminací. Kromě toho Ministerstvo financí průběžně sleduje dodržování rovného postavení žen a mužů i v předpisech z jiných ministerstev, které jsou mu předkládány k vypracování stanovisek.

Ministerstvo vnitra v roce 2005 posuzovalo v rámci své působnosti řadu materiálů, které se dotýkaly rovnosti žen a mužů. Jak při tvorbě nových právních předpisů, tak při změnách či doplnění platných právních předpisů resort vnitra důsledně dbá na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů a na přenášení norem EU včetně eliminace případných diskriminačních prvků.

V souvislosti s plněním úkolu prosazování rovných příležitostí žen a mužů připravilo Policejní prezídium ČR novelu Závazného pokynu policejního prezidenta č. 96 a 97 z roku 2002 k provádění průběžného hodnocení policistů a pracovního hodnocení zaměstnanců Policie ČR. Novela odkazuje na ustanovení „Etického kodexu Policie ČR“ ze dne 21. ledna 2005. Ten stanovuje policistům jak ve vztahu k občanům, tak ve vztahu k ostatním příslušníkům Policie ČR bezpodmínečné

dodržování rovného přístupu, ať už se to týká pohlaví, věku, příslušnosti k etnickým skupinám apod. Novela zohledňuje rovněž změny navazující na nový zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. S ohledem na to, že účinnost zákona byla odložena, se připravená novelizace výše uvedených závazných pokynů doposud očekává.

Etický kodex Policie ČR (vydán rozkazem policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2005) obsahuje jeden ze základních závazků Policie ČR vůči společnosti, kterým je: „uplatňování rovného a korektního přístupu ke každé osobě bez rozdílu atd.“. Rovnost zde znamená nejen toleranci odlišnosti, ale i rovný přístup jednotlivých příslušníků ke kolegům uvnitř Policie ČR, rovný přístup a jednotné podmínky pro výběr nových zaměstnanců a rovné postavení při kariérním postupu.

Ministerstvo zemědělství uvádí do nových návrhů princip rovného postavení žen a mužů, pokud je to věcně logické. Výchozím dokumentem je aktuální usnesení vlády o Prioritách a další vládní programy, jež se principu rovného postavení žen a mužů týkají.

Ministerstvo zdravotnictví spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí v oblasti revize platných právních předpisů především prostřednictvím meziresortního připomínkového řízení, kde má možnost se k dané problematice vyjádřit.

Ministerstvo zdravotnictví vydalo vyhlášku č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Ministerstvo zdravotnictví dále vydalo vyhlášku č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Ministerstvo zdravotnictví plní koordinační úlohu v souvislosti se zajišťováním souladu vnitrostátních právních předpisů s *acquis communautaire*

Návrhy zákonů, zpracovaných v působnosti **Ministerstva průmyslu a obchodu**, které upravují vstup do podnikání, jsou genderově neutrální, tzn. že neobsahují žádná diskriminační ustanovení, vyžadující kvalifikační ani jiné předpoklady, jež by zvýhodňovaly ženy nebo muže. Výslovné zakotvení principu rovnosti žen a mužů tyto předpisy neobsahují, neboť dosavadní poznatky z praxe nesignalizují problémy tohoto druhu. Ministerstvo průmyslu a obchodu informovalo, že z uvedeného vyplývá, že není potřeba provádět změny právních předpisů v působnosti ministerstva.

Při přípravě nových právních předpisů postupuje Ministerstvo průmyslu a obchodu rovněž v souladu s principem rovného zacházení, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství.

Strategické dokumenty **Ministerstva informatiky**, týkající se elektronických komunikací, tj. návrh zákona o elektronických komunikacích, návrh Státní politiky vysokorychlostního přístupu, Státní informační a telekomunikační politika jsou formulovány neutrálně i z hlediska preference žen a mužů a genderově vyrovnaný přístup umožňuje rovný přístup k technologiím.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy informovalo, že nový školský zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2005. K tomuto datu byly vydány nové prováděcí předpisy a revidovány všechny předpisy v oblasti regionálního školství, jejichž platnost je prodloužena. Soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti v právních předpisech po tomto datu ministerstvo sleduje a zabezpečuje.

Ministerstvo spravedlnosti uvedlo, že princip rovnosti žen a mužů je upraven v předpisech, které nespádají do gesce ministerstva (jde zejména o Směrnici Rady 2004/113/ES a o Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES). Transpozice těchto předpisů o rovných příležitostech je v gesci jiných resortů, zejména Ministerstva práce a sociálních věcí. Výsledkem takové transpozice je přijetí příslušného právního předpisu ČR, resp. odpovídající novely předpisů stávajících.

Nicméně Ministerstvo spravedlnosti bylo na počátku roku 2005 předkladatelem návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Poslanecká sněmovna návrh schválila a text zákona postoupila na počátku roku 2006 Senátu, který návrh zamítl. Nyní se jím zabývá opět Poslanecká sněmovna. Návrh antidiskriminačního zákona definuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení, stanoví přípustné formy rozdílného zacházení, stanoví některé dosud chybějící právní prostředky ochrany před diskriminací a svěřuje veřejnému ochránci práv novou působnost v oblasti diskriminace. Návrhem zákona se do českého právního řádu transformují směrnice Evropských společenství, které upravují rovné postavení osob bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru či náboženství, nebo proto, že je bez vyznání.

Ministerstvo zahraničních věcí zajišťuje zastoupení České republiky v *Řídícím výboru Rady Evropy* pro rovnost žen a mužů a sleduje mezinárodní závazky České republiky v oblasti lidských práv, mezi něž patří i zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. V úzké spolupráci s resortem Ministerstva práce a sociálních věcí se Ministerstvo zahraničních věcí snaží o postupnou transpozici norem Evropské unie o rovných příležitostech pro ženy a muže do právních předpisů týkajících se věcné působnosti resortu zahraničních věcí.

Ministerstvo obrany informovalo, že úkol je v resortu ošetřen a průběžně plněn jak formou interních normativních aktů, tak ostatními vnitřními předpisy.

Od 1. ledna 2005 nabyl účinnosti nový *Zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování* (branný zákon) č. 585 ze dne 4. listopadu 2004, který bere v potaz rovné

zacházení s ženami a muži a zákaz diskriminace, neboť pokud zákon nestanoví jinak, plní brannou povinnost v případě ohrožení státu nebo za válečného stavu všichni občané.

V roce 2005 byla zahájena příprava návrhu zákona o službě vojáků z povolání. Do tohoto návrhu byla v plném rozsahu zahrnuta antidiskriminační opatření, tedy i nediskriminace na základě pohlaví.

Byl také zpracován nový pracovní řád pro občanské zaměstnance, v němž je, v rámci obecných ustanovení, zpracován samostatný článek týkající se oblasti nediskriminace včetně nediskriminace na základ pohlaví (v současné době probíhá tento vnitřní předpis schvalovacím procesem).

Byl novelizován interní normativní akt – rozkaz ministra obrany „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*“. Změna se týkala zřízení a složení nového poradního a iniciačního orgánu Ministerstva obrany v oblasti prosazování principu rovnosti žen a mužů, který bude mít patřičný mandát k plnění daných opatření a bude navíc spolupracovat s rezortní komisí pro prevenci sociálně nežádoucích jevů.

Na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** byla v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v rámci harmonizace právních předpisů ČR s EU zapracována Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (31976L0207), dále Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (32002L0073) a Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání.

Ze zákona vyplývající nediskriminační princip je uplatňován při přípravě předpisů a dokumentů k provádění aktivní politiky zaměstnanosti a souvisejících úkolů. Níže je uveden výčet stěžejních zákonů připravených v roce 2005, při jejichž tvorbě bylo důsledně dbáno na prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů.

- Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb a zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti sociálních služeb.
- Návrh zákona o nemocenském pojištění a návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti nemocenského pojištění.
- Zákon o životním a existenčním minimu č. 110/2006 Sb a Zákon o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 Sb. – jedná se o systémově novou právní úpravu v oblasti životního minima a dávek poskytovaných v hmotné nouzi.
- Návrh zákoníku práce – jedná se o novou úpravu pracovněprávních vztahů, která plně respektuje rovnost žen a mužů. V ustanoveních návrhu nového zákoníku

práce jsou mimo jiné zapracovány tyto dokumenty Evropských společenství, které se týkají problematiky rovnosti žen a mužů: 1. Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 2. Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, 3. Směrnice Rady 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, 4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, 5. Směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, 6. Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku.

- Novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (navrhované změny zahrnují zvýšení dávky – porodného a zavedení nové dávky - příspěvek na školní pomůcky v částce 1 000 Kč).

Ministerstvo dopravy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo kultury ani **Ministerstvo životního prostředí** nevyvíjela k naplňování výše uvedeného úkolu žádné konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Jak je již pravidelně uváděno, situace žen na trhu práce zůstává již po mnoho let prakticky nezměněna. Charakteristikou českého trhu je na jedné straně vysoká zaměstnanost žen a na straně druhé je to fakt, že se ženy často musí potýkat s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů a většinou jsou to právě ženy, kdo přijímá hůře placené zaměstnání za horších podmínek.

Nelze jednoznačně říci, že ženy jsou nuceny pracovat pouze na základě finanční nezbytnosti, ačkoli průměrná česká rodina by se bez dvou příjmů neobešla. Výzkum veřejného mínění totiž prokázal, že práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připsované významu práce neliší od většiny mužů.

Plnění úkolu 3. 1.

3. 1. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

**Odpovídají: ministr práce
a sociálních věcí,
ministerně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2005**

V rámci **Ministerstva práce a sociálních věcí** rekvalifikací, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, využívají všechny úřady práce; nabídka se neustále rozšiřuje, což dokumentuje počet realizovaných kurzů. V roce 2005 byla realizována řada programů, které byly cíleně zaměřeny na účast žen. Jednalo se např. o programy: Poradenský program pro matky s dětmi, Job kluby – motivační kurzy, Vzdělávání – šance k zaměstnání, Zaměstnej sám sebe, Začlenění vybraných znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, Poradenský program Jak najít práci, Návrat do práce – Ekonom firmy, Restartování a rozvoj kompetencí, Sekretářka se znalostí PC, Administrativní pracovník, Účetnictví s využitím PC apod. Těchto programů se zúčastnilo 1039 žen.

V roce 2005 se rekvalifikace zúčastnilo 40 581 uchazečů, z toho žen 23 402, tj. 57,6%. Rekvalifikací zaměřených na získání znalostí a dovedností pro výkon samostatné výdělečné činnosti se zúčastnilo 1584 osob, z toho ženy tvořily 52,4% , tj. 831 žen; ze skupiny žen 17,4% tvořily ženy, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní (145 účastnic).
/K 30. 11. 2005 úřady práce evidovaly 490 779 osob, z toho žen 261 766 , tj. 53,3%/.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy již dříve zpřístupnilo dívkám i chlapcům stejnou měrou veškeré obory obsažené ve vzdělávací soustavě. Pro lepší

uplatnění žen na trhu práce byly vytvořeny i vzdělávací programy pro přípravu na povolání, která lze vykonávat formou individuální činnosti.

Princip rovnosti žen a mužů bude trvale zohledněn při tvorbě dalších rámcových vzdělávacích programů podle kritérií školského zákona platného od 1. ledna 2005.

Pro potřeby zaměstnankyň/zaměstnanců byly nabídnuty v rozšířeném spektru kurzy Institutu státní správy a kurzy pořádané ministerstvem.

Pro nové zaměstnance (převážně ženy) s odpovědností za oblast Evropského sociálního fondu byl podporován projekt financovaný z technické pomoci ESF na další, především jazykové vzdělávání, který bude mít rozsáhlé pokračování v následujících třech letech.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vytvořilo v roce 2005 právní a metodický rámec, který umožňuje různým druhům škol organizovat efektivní doplňkové vzdělávání s uvedeným zaměřením. Přímým řízeným organizacím (Výzkumný ústav pedagogický, Národní ústav odborného vzdělávání) uložilo vytvořit podmínky pro poskytování odborné pomoci školským orgánům i organizacím při plnění tohoto úkolu. Protože kompetence Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti řízení školství byly převedeny na zřizovatele a není možné plnění tohoto úkolu z pozice úřadu vyžadovat, zařazuje se tato problematika pravidelně na program vzájemných informativních schůzek s odbory školství krajských úřadů.

Plnění úkolu 3. 2.

3. 2. Kontroly dodržování pracovně právních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který nabyl účinnosti dne 1. července 2005, se výše uvedené problematice důsledně věnuje Státní úřad inspekce práce jako věcně příslušný správní úřad a také příslušné oblastní inspektoráty práce, a to při každé prováděné kontrole, ať již předem plánované, nebo vykonávané na základě podnětu.

Jedná - li se o evidenci nedostatků v oblasti zákazu diskriminace z hlediska pohlaví zjištěných při inspekci práce, lze nyní příslušné skutečnosti pro účely statistiky identifikovat ze záznamu z protokolu o provedené kontrole zaznamenaného

do provozního informačního systému o výkonech kontrolních orgánů inspekce práce, ve kterém jsou uvedena zjištěná porušení ustanovení právních předpisů.

Nyní je zároveň navrhována nová rekonstrukce informačního systému tak, aby postihla i nové kontrolní činnosti v souladu s rozšířenou působností orgánů inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb.

Úřady práce při kontrolách prováděných u zaměstnavatelů kromě jiného zjišťují i dodržování příslušných ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 4 a § 12), která stanoví zásady rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Kontrolní zjištění jsou čtvrtletně vyhodnocována a ve „Zprávě o kontrolní činnosti úřadů práce“ členěna na diskriminaci přímou a nepřímou, ženy a muže a v podrobnějším členění i podle jednotlivých diskriminačních znaků. Zpráva je pravidelně předkládána vedení MPSV a následně i Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody.

Plnění úkolu 3. 3.

3. 3. Podněcovat individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: průběžně**

Vedle problematiky studia netradičních oborů věnují odborné útvary Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pozornost také studiu vybraných společensko-vědních předmětů, formám spolupráce mezi školami (včetně jejich spolupráce s nestátními subjekty) a vědě a výzkumu.

Národní ústav odborného vzdělávání jako přímo řízená organizace ministerstva zabezpečuje provoz Centra kariérového poradenství, které mapuje vzdělávací nabídku odborných škol a poskytuje rady a informace výchovným poradcům, žákům a rodičům. Provozuje také webové stránky www.startnatrhprace.cz, které nabízejí podporu v uvedené problematice.

Jednotlivé kraje zasílají ministerstvu k vyjádření své dlouhodobé záměry vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy. Tyto záměry obsahují analýzu vzdělávací soustavy v kraji a stanovují na základě předpokládaného demografického vývoje, vývoje na trhu práce a záměrů dalšího rozvoje kraje zejména cíle a úkoly pro jednotlivé oblasti vzdělávání, strukturu vzdělávací nabídky. Krajské odbory školství byly upozorněny na potřebu zaměřit se i na problematiku rovnosti žen a mužů při zpracovávání těchto záměrů.

Plnění úkolu 3. 4.

3. 4. Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení ženy a

muže v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti žen a mužů v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. „Bílou knihou“.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2005**

Při přípravě nového právního prostředí a koncipování kurikulárních změn bylo počítáno s trvalou potřebou realizace uvedeného záměru. Pro každý obor vzdělání je vytvářen rámcový vzdělávací program, který stanoví kromě jiného cíle, formy, délku a obsah vzdělávání podle zaměření daného oboru vzdělání (princip rovnosti a postavení ženy a muže v rodině, v zaměstnání a ve společnosti je nedílnou součástí profilu absolventa). Rámcové vzdělávací programy jsou závazné nejen pro tvorbu školních vzdělávacích programů a hodnocení výsledků vzdělávání, ale i pro tvorbu a posuzování učebnic a učebních textů. Vzhledem k velkému množství oborů vzdělávání budou nové vzdělávací programy vznikat postupně řadu let. Během této doby budou využívány původní učební dokumenty, které zákon umožňuje podle potřeby měnit s přihlédnutím k aktuálním požadavkům společenské praxe.

Potřebné informace k volbě povolání nebo k dalšímu studiu jsou žákům poskytovány, při volbě mají dívky i chlapci rovný přístup. Školy se snaží o zapojení dívek do výuky výpočetní techniky, dalších povinných, volitelných i nepovinných předmětů a kroužků.

Plnění úkolu 3. 5.

3. 5. Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

**Odpovídají: ministr práce a
sociálních věcí, ministryně
školství, mládeže a tělovýchovy,
ministryně informatiky
Termín: 31. 12. 2005**

Ministerstvo práce a sociálních věcí informovalo, že rekvalifikační kurzy zaměřené na informační technologie patří mezi nejčastěji realizované. Jedná se o kurzy přímo zaměřené na získání znalostí a dovedností pro práci s informačními technologiemi. V roce 2005 se rekvalifikacemi, které byly zaměřeny na využívání informační a komunikační technologie zúčastnilo 16 665 osob. Z tohoto počtu účastníků ženy tvořily 74, 1 % = 12 364 žen.

Úřady práce pořádají v rámci aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikační kurzy mimo jiné určené pro ženy vracející se na trh práce např. po mateřské dovolené. Důraz byl v roce 2005 kladen také na specifický požadavek podpory informační společnosti pro projekty předkládané v rámci opatření 2.2 Operačního programu rozvoje lidských zdrojů.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy informovalo, že opatření je plněno průběžně především v rámci dalšího odborného vzdělávání zaměstnankyň a zaměstnanců resortu, které je plánováno i pro roky další.

Ministerstvo informatiky v souladu se svým strategickým cílem dosáhnout během čtyř let rozšíření počítačové gramotnosti zahájilo *Národní program počítačové gramotnosti*. Jeho cílem je umožnit každému občanovi, jež má zájem naučit se základům práce s počítačem a základní orientaci při práci na internetu. Program podporuje rovnost žen a mužů na relevantním vzdělávání a výcviku praktických dovedností a vyšší možnost uplatnění žen na trhu práce. Projekt probíhá v internetových kavárnách, knihovnách a některých školách. Dvouhodinové intenzivní kurzy jsou koncipovány tak, aby je zvládli i ti, kteří s počítači dosud nepřišli do styku. Kursem doposud prošlo 132 000 účastníků, z toho 62% žen.

Plnění úkolu 3. 6.

3. 6. Provedenou analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy propracovat tak, aby její výsledky sloužily jako podklad pro stanovení kritérií pro učebnice a učební pomůcky, aby došlo k výraznějšímu výchovnému působení z hlediska rovnosti žen a mužů.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2005**

Uplatňování zvýšené pozornosti rovným příležitostem žen a mužů a vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení ženy v rodině, zaměstnání a společnosti v procesu schvalování nových učebních dokumentů pro jednotlivé učební nebo studijní obory a při udělování schvalovacích doložek učebnicím a učebním textům je úkolem trvalého charakteru.

Schvalovací doložka může být udělena pouze učebnici, která respektuje Ústavu České republiky a zákony platné na území ČR; zejména respektuje základní práva a svobody, která se zaručují všem bez rozdílu rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině a prosazuje rovné příležitosti žen a mužů.

V rámci kariérového poradenství v Institutu pedagogicko psychologického poradenství (IPPP) byla provedena analýza kalendáře Cesta za povoláním - pro žáky základních škol a následně navrženy potřebné úpravy (včetně obecných přístupů) respektující práva dívek a chlapců při volbě povolání. Kalendář byl v upravené podobě vydán v roce 2005. V tomto směru byl realizován i kurz *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Spolupracujícím subjektem byla Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

V průběhu kariérového poradenství u romských žáků Základních zvláštních škol (Institut pedagogicko psychologického poradenství) sledovalo výzkumné šetření příčiny neúspěšnosti chlapců a dívek při dalším vzdělávání, jejich odlišnosti ve volbě povolání a žebříčku životních hodnot.

Kvalitativní analýza rodinných systémů různých etnik, žijících na území České republiky byla zaměřena mimo jiné na vliv rodinných systémů v souvislosti s rovnými právy dívek a chlapců.

V rámci celostátního semináře na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy byl zorganizován workshop „*Specifika práce s národnostními menšinami a etniky v návaznosti na aktualizaci strategie*“, jehož součástí byla i genderová problematika.

Všechny učební i studijní obory středního odborného vzdělávání a studijní obory vyššího odborného vzdělávání jsou přístupné bez rozdílu mužům i ženám, bez ohledu na jejich fyzickou nebo psychickou náročnost. Pokud by zdraví žen mohlo být v průběhu vzdělávání - např. v odborném výcviku nebo v odborné praxi - ohroženo, nebo dokonce poškozeno (např. zvedáním nadlimitně těžkých břemen atp.), je povinností ředitele školy zabezpečit, aby se tak nemohlo stát.

Plnění úkolu 3. 7.

3. 7. Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2005**

Rovněž sledování a vyhodnocování účinnosti opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů v terciárním vzdělávání je součástí projektů, které řeší *Centrum pro studium vysokého školství* (CSVŠ) na národní i mezinárodní úrovni. V rámci plnění úkolů výzkumného záměru v roce 2005 byly vypracovány studie -

- Rovné příležitosti žen a mužů v akademických funkcích a vědě.
- Vysokoškolský student v ČR roku 2005.
- Rovné příležitosti žen a mužů v ČR a v zahraničí.
- Postavení žen v akademických funkcích na vysokých školách v ČR.
- Sociální portrét studentů doktorských studijních programů v ČR.

Na ministerstvu byla dále problematika rovnosti příležitostí žen a mužů zařazena do těchto vzdělávacích aktivit, které byly realizovány v průběhu 1. pololetí 2005 -

- *Nadaní žáci a studenti, Gender problematika u nadaných dětí, nadané dívky* - cyklus přednášek zaměřený na vyhledávání nadaných žáků a studentů.
- *Vytváření programů školního poradenského pracoviště* - zahrnuje gender problematiku v běžné školní práci, interpersonální vztahy chlapců a dívek, sexuální vzorce chování.
- *Metody a postupy - Metodika práce v hodinách sexuální výchovy. Krizová intervence ve školství. Obrázkový test profesní orientace* – jeho využití u chlapců a dívek.
- *Rovné příležitosti pro všechny děti* - Ochrana před diskriminací.

- *Vzdělávací a poradenská práce s dětmi a žáky se specifickými vzdělávacími potřebami* - Specifika sexuality a sexuální výchovy u osob s mentálním postižením.
- *Organizace a řízení - Kurz pro vychovatele školských zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy. Aspekty sexuální výchovy v kontextu kriminality dětí a mládeže. Plánované rodičovství jako prevence sexuálního zneužívání.*

Plnění úkolu 3. 8.

3. 8. Pokračovat v proškolování poradců pro volbu povolání při úřadech práce v problematice rovných příležitostí žen a mužů a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Vzdělávací střediska úřadů práce – metodicky a koncepčně vedená Ministerstvem práce a sociálních věcí – průběžně realizují školení pro poradce pro volbu povolání. Mezi vzdělávacími cíli je zařazena problematika rovných příležitostí žen a mužů.

Plnění úkolu 3. 9.

3. 9. Pokračovat ve školení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí žen a mužů, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2005**

Programy uvedené v bodě 3.7 jsou určeny i pro výchovné poradce všech typů škol.

K tomuto opatření se vztahuje také obsah revidovaného Pokynu ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k prosazování rovnosti mužů a žen ve výchovně vzdělávacím procesu ve školách a školských zařízeních a ve vědě a výzkumu.

V oblasti výzkumů byla provedena *Analýza činnosti vzdělávacích středisek výchovné péče (SVP)*, která zahrnovala mimo jiné i problematiku podílu zastoupení žen a mužů v pracovních kolektivech SVP v souvislosti s poskytováním identifikačních vzorů. Jednalo se o podíl chlapců a dívek využívajících služeb SVP.

Plnění úkolu 3. 10.

3. 10. Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního

uplatnění, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání, a to specificky pro ženy žijící na venkově.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr průmyslu a obchodu ve spolupráci s ministrem zemědělství
Termín: 31. 12. 2005

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že úřady práce, prostřednictvím svých poboček, poskytují informace o nabídce rekvalifikací, tj. včetně kurzů zaměřených na podnikání, i občanům žijícím na venkově. Uchazeči o zaměstnání jsou do těchto kurzů zařazováni na základě vlastního zájmu uplatnit se formou vlastní živnosti.

Uchazečům s nevyhovujícím dopravním spojením do místa vzdělávání mohou úřady práce uhradit jízdné, ubytování apod., čímž je podporována i účast občanů žijících na venkově.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy informovalo, že úkol byl zakomponován do strategického plánu ministerstva a do koncepce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Pokračování úkolu je zajištěno i pro rok 2006.

Ministerstvo průmyslu a obchodu se v rámci své dotační politiky podílí na vzdělávacích a kvalifikačních programech určených pro ženy – podnikatelky. Tyto programy organizačně zabezpečují asociace podnikatelek a manažerek, s nimiž má ministerstvo dlouhodobou spolupráci.

Návrhy k části 3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Na základě výše uvedeného se navrhuje (změny jsou uvedeny tučně):

Přeformulovat úkol 3. 3.

3. 3. Podněcovat a **podporovat** individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: průběžně

Přeformulovat úkol 3. 4.

3. 4. Prostřednictvím **rámcových vzdělávacích programů**, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti žen a mužů v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. “Bílou knihou”.

Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2006

U úkolů 3. 1., 3. 2., 3. 5., 3. 6., 3. 7., 3. 8., 3. 9. a 3. 10. se navrhuje pouze aktualizace termínů plnění na rok 2006.

4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

Jak již bylo dříve uvedeno, Ministerstvo práce a sociálních věcí zadalo provedení sociologického výzkumu *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Tento výzkum analyzoval postavení žen a mužů v české rodině a vyplývá z něj, že matka zastává v rodině při výchově svých dětí často dominantní pozici. Přibývá však situací, kdy se ve výchově častěji než dříve uplatňují oba rodiče stejně. Role matky je neustále celou populací vnímána jako role pečovatelská. Ženy samy pak vnímají důležitost své role a lpí na ní. Muž je pak viděn hlavně v roli živitele, i když značná část populace je ochotná připustit, že muži mohou být schopni pečovat o malé dítě. Postoje populace k rodičovským rolím se však významně diferencují podle věku a vzdělání.

Plnění úkolu 4. 1.

4. 1. Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod.; současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Nemocenské pojištění

Systém nemocenského pojištění je upraven zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákonem č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, zákonem č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, a zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platných zněních. V současné době je Parlamentem České republiky projednáván nový zákon o nemocenském pojištění, který by měl s účinností od 1. ledna 2007 nahradit výše uvedené zákony.

Jak současná úprava tak i navržený zákon upravují účast na nemocenském pojištění bez zřetele na to, zda je pojištěncem žena nebo muž.

Z nemocenského pojištění se v současné době poskytují tyto dávky: nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Stejný okruh dávek se navrhuje zachovat i v přijímaném zákoně, mění se pouze název dávky „podpora při ošetřování člena rodiny“ na název „ošetřovné“. Jedná se o krátkodobé dávky peněžitého charakteru (léčebná péče je zabezpečována systémem zdravotního pojištění).

Nemocenské se poskytuje při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě bez zřetele na to, zda je pojištěncem žena nebo muž. Postavení pojištěných osob (žen a mužů) je stejné jak pokud jde o nárok na nemocenské, tak i dobu poskytování této dávky a stanovení její výše.

Rovněž pokud jde o podporu při ošetřování člena rodiny (v nové právní úpravě ošetřovné), je postavení pojištěných osob (žen a mužů) stejné jak pokud jde o nárok na dávku, tak i dobu poskytování této dávky a stanovení její výše. Podmínky vzniku nároku na dávku nerozlišují, zda jde o ženu nebo muže; je-li několik oprávněných osob, záleží pouze na jejich dohodě, kdo z nich nárok na dávku uplatní. V zákoně nejsou zakotveny, a to ani nepřímo (např. různou výší procentní sazby pro výpočet dávky), žádné mechanismy, které by zakládaly preferenci žen nebo mužů (např. matky dítěte).

Podle platné právní úpravy týkající se poskytování podpory při ošetřování člena rodiny, pojištěnec, který o poskytnutí dávky požádal a dávka mu byla přiznána, má právo na její poskytování po celou dobu trvání nároku na dávku. V přijímaném zákoně o nemocenském pojištění se u ošetřovného zavádí možnost střídání oprávněných v případě ošetřování (péče) o dítě. S ohledem na krátkou podpůrnou dobu u ošetřovného (9 dnů) je navrženo, aby bylo střídání možné jen jednou.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je poskytován pouze ženě – zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství či mateřství převedena na jinou práci a z tohoto důvodu jí poklesl výdělek; difference vznikající z důvodu podmínek pro tuto dávku je odůvodněna ochranou mateřského poslání žen.

Peněžitá pomoc v mateřství se pod názvem „peněžitá pomoc“ poskytuje rovněž zaměstnancům (mužům) k zajištění péče o dítě po jeho narození při splnění předem stanovených podmínek (poskytuje se např. osamělému muži pečujícímu o dítě na základě rozhodnutí soudu nebo muži, jehož manželka nemůže či nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat). Současná úprava však nevytváří právní základ pro vzájemnou dohodu o poskytování této dávky muži, pokud žena hodlá po uplynutí určité doby po porodu pokračovat ve výdělečné činnosti, neboť předpokládá účel peněžité pomoci v mateřství jako dávky nemocenského pojištění, která nahrazuje ztrátu příjmu pojištěnky, která z důvodu těhotenství, porodu, a bezprostřední péče o dítě po jeho narození nemůže pracovat.

V přijímaném zákoně o nemocenském pojištění jsou oproti dosavadní právní úpravě navrženy, s ohledem na požadavek rovného postavení žen a mužů, pro některé případy výhodnější podmínky nároku pojištěnce (muže) na peněžitou pomoc. Tak např. v případě, že pojištěnci vzniká nárok na tuto dávku z důvodu péče o dítě, jehož matka zemřela nebo z důvodu péče o dítě jemu svěřené na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebude se už zkoumat podmínka, zda žije s družkou či nikoliv. Nově se také zavádí možnost, aby otec dítěte či manžel matky dítěte na základě dohody s matkou dítěte převzal s nárokem na dávku péči o dítě v době, v níž matka dítěte má nebo by měla nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Z důvodů ochrany zdraví rodičky však může k takovému vystřídání dojít až po ukončení šestinedělí, poté je však možné i opakované střídání.

Důchodové pojištění

Předpisy o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) neobsahují ustanovení, ze kterého by bylo vyvozováno nerovné postavení žen a mužů. Článek 7 Směrnice Rady 79/7/EHS (dále jen „Směrnice“) vylučuje ze své působnosti stanovení důchodového věku pro poskytování starobních a výsluhových důchodů a jeho možné následky pro jiné dávky a výhody systémů starobních důchodů poskytovaných osobám, které vychovávaly děti.

Důchodový věk pro nárok na starobní důchod je rozdílný pro ženy a muže. U žen je důchodový věk ještě diferencovaný podle počtu vychovaných dětí. Podmínka výchovy dítěte pro nárok ženy na starobní důchod je splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti alespoň po dobu deseti roků. Pokud se však žena ujala výchovy dítěte po dosažení osmého roku věku, je podmínka výchovy dítěte splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti aspoň po dobu pěti roků; to však neplatí, pokud žena před dosažením zletilosti dítěte přestala o dítě pečovat. Čl. 7 písm. a) Směrnice takovou vnitrostátní úpravu členského státu ze své působnosti vylučuje.

Zároveň čl. 7 písmeno a) vylučuje z působnosti Směrnice možné následky stanovení důchodového věku pro jiné dávky. Důsledky rozdílného důchodového věku pro ženy a muže se projevují zejména:

- ve výši procentní výměry plného nebo částečného invalidního důchodu (důchody se v českém systému skládají ze základní výměry a procentní výměry), protože se přihlíží i k dopočtené době, kterou je doba ode dne vzniku plné (částečné) invalidity do dosažení důchodového věku. U žen se pro tyto účely bere v úvahu důchodový věk stanovený pro ženy, které nevychovaly žádné dítě a přitom s ohledem na vyšší důchodový věk mužů než žen dochází k rozdílné výši procentní výměry jejich důchodů, a to ve prospěch mužů,
- preferencí žen oproti mužům při výdělečné činnosti po dosažení důchodového věku bez pobírání starobního důchodu s ohledem na jejich nižší důchodový věk,
- ženám vzniká dříve nárok na starobní i předčasný starobní důchod.

Tyto důsledky přímo plynoucí z rozdílného důchodového věku žen a mužů lze po dobu platnosti právní úpravy, která připouští rozdílný důchodový věk, považovat za rozdílné zacházení, ale jsou vyloučeny z působnosti čl. 7 písm. a) Směrnice.

Podle platné právní úpravy se důchodový věk od roku 1996 postupně diferencovaně zvyšuje pro muže o 2 měsíce a pro ženy o 4 měsíce ročně na 63 let pro muže narozené v roce 1953 a později a pro bezdětné ženy narozené v roce 1956 a později s tím, že tohoto věku dosáhnou muži v roce 2016 a ženy v roce 2019. Pro ostatní ženy bude důchodový věk rozdílný podle počtu vychovaných dětí, a to v rozmezí 59 až 62 let s tím, že tohoto věku dosáhnou ženy narozené v rozmezí let 1957 až 1960 a později v roce 2019. Výhoda sníženého důchodového věku žen, které vychovaly dítě, se však na muže nevztahuje. Přitom může jít o muže, který ovdoví a osobně vychovává dítě do dosažení jeho zletilosti 10 roků nebo se ujme výchovy dítěte po osmém roku jeho věku a pečuje o něj až do jeho zletilosti, nebo je po rozvodu dítě svěřeno soudem do jeho výchovy a pečuje o něj po dobu výše uvedenou a je prokazatelné, že osobně pečoval o dítě jako žena. Skutečností je, že muž také osobně pečuje o dítě za fungujícího partnerského stavu, přičemž na rozdíl od své partnerky nemá snížený důchodový věk. Právní úpravu lze vyloučit z působnosti Směrnice podle čl. 7 písm. b), případně i písm. a).

Ačkoliv podle čl. 3 bodu 2 Směrnice se tato nevztahuje na ustanovení týkající se pozůstalostních dávek a neposkytuje ochranu proti skryté nerovnosti mezi ženami

a muži v otázkách sociálního zabezpečení, tak nad její rámec uvádíme, že po uplynutí jednoho roku bezpodmínečného pobírání vdovského (vdoveckého) důchodu je stanoven rozdílný věk pro nárok na jejich další pobírání. U žen činí věk 55 let a u mužů 58 let.

Dalším rozdílem je stanovení administrativní podmínky muži pro zápočet jeho péče o dítě ve věku do čtyř let. Muž musí podat nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě přihlášku k důchodovému pojištění a dále dát podnět Okresní správě sociálního zabezpečení k zahájení řízení o době a rozsahu péče o dítě, zatímco žena prokazuje dobu péče o takové dítě až při podávání žádosti o důchod čestným prohlášením.

Daná problematika se týká základního povinného systému důchodového pojištění, který je v České republice jednotný pro všechny výdělečně činné osoby na území České republiky, bez rozdílu jejich státního občanství nebo bydliště. Tzn., že se vztahuje na osoby v závislé činnosti, včetně státních zaměstnanců, osoby samostatně výdělečně činné a příslušníky ozbrojených složek. V České republice neexistuje jiný povinný systém upravující důchodové pojištění.

Doplňkové důchodové připojištění

Systém penzijního připojištění se státním příspěvkem, založený na občanském individuálním principu, nerozlišuje mezi ženou a mužem v podmínkách nároku na penze, a tudíž je v souladu s čl. 141 Smlouvy o založení ES, čl. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS, čl. 2 Směrnice Rady 2000/43/ES, čl. 2 Směrnice Rady 2000/78/ES a čl. 4, 5 a 7 Směrnice Rady 98/49/ES.

Pro rok 2006 se navrhuje zákon, kterým se provádí transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES, a to tak, aby podniky se sídlem na území České republiky mohly přispívat institucím zaměstnaneckého penzijního připojištění se sídlem v některém členském státě EU. Návrh zákona obsahuje požadavek, že penzijní plány institucí, působící na území České republiky, musí stanovit poskytování starobní penze stejně pro ženy a muže.

Zaměstnanecké penzijní připojištění, které tvoří dle terminologie EU druhý pilíř důchodového systému a jako takový představuje kolektivní systém, není v České republice zavedeno. Usnesením vlády ze dne 9. listopadu 2005 č. 1425, kterým vláda schválila návrh zákona o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního připojištění členských států na území ČR, bylo uloženo ministrovi práce a sociálních věcí ve spolupráci s ministrem financí vypracovat a předložit vládě do 31. května 2006 analýzu možností zavedení zaměstnaneckého penzijního připojištění v ČR. Bude nezbytné se otázkou zavedení tohoto typu pojištění zabývat a transponovat Směrnici Rady 86/378/EHS ve znění Směrnice Rady 96/97/EHS do našeho právního řádu.

Zaměstnanost

V platném znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byla v rámci harmonizace právních předpisů ČR s právem EU zapracována Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud

jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (31976L0207), dále Směrnice Rady ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí (31992L0085) a Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2002 (32002L0073), kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Ze zákona vyplývající nediskriminační princip je uplatňován při přípravě předpisů a dokumentů k provádění aktivní politiky zaměstnanosti.

Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi se uskutečňuje formou poradenské činnosti k připravovaným a realizovaným projektům v oblasti zaměstnanosti, především v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Nevládní organizace patří mezi organizace, které s úřady práce spolupracují při zabezpečování rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání. Princip rovných příležitostí je uplatňován v souladu s platnou legislativou.

V oblasti rovnosti mužů a žen Ministerstvo práce a sociálních věcí spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi jednak v rámci připomínkového řízení při přípravě koncepčních i jiných materiálů, ale využívá též možnosti spolupráce při různých setkáních jako jsou např. schůze nebo sjezdy těchto organizací. Nevládní organizace jsou zvány na semináře, konference a jiné akce týkající se rovnosti žen a mužů. Všechny publikace, které MPSV vydává v oblasti rovnosti žen a mužů, jsou předávány zdarma k využití nevládním neziskovým organizacím, které je uplatní při svých seminářích a jiných akcích na zvýšení obecného povědomí o rovnosti žen a mužů.

Plnění úkolu 4. 2.

4. 2. Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu, usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Dne 27. 9. 2005 byl Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR předložen prostřednictvím ministra práce a sociálních věcí vládní návrh nového zákoníku práce, který Poslanecká sněmovna dne 8. 2. 2006 schválila, a který byl po neschválení Senátem ČR opět zaslán do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR.

Stěžejní zásada nového zákoníku práce, která stanoví, že subjekty mohou konat vše, co jim zákon nezakazuje, vytváří větší prostor pro úpravu pracovních režimů zaměstnanců pečujících o děti a rodinu.

Ustanovení § 241 výše uvedeného návrhu zohledňuje potřeby zaměstnanců

pečujících o děti, popřípadě o jiné osoby. Těmto zaměstnancům je zaměstnavatel povinen umožnit kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Těhotné ženy a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než jeden rok nesmějí být zaměstnávány prací přesčas.

Plnění úkolu 4. 3.

4. 3. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny a podporovat rozvoj sociálních služeb (zejména pečovatelské služby, denních stacionářů, osobní asistence a podobně), zejména doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

**Odpovídají : ministryně
školství, mládeže a
tělovýchovy, ministr
zdravotnictví, ministr pro
místní rozvoj, ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nemá zákonné kompetence, v jejichž rámci by mohlo podporovat konkrétními opatřeními zařízení pro péči o děti, neboť není zřizovatelem těchto zařízení. Zařazení tohoto úkolu pro ministerstvo je formální, protože metodická podpora předškolním zařízeními neovlivňuje jejich provoz a zřizování. Může však metodicky působit při podpoře zřizování školních družin a školních klubů na základních školách.

Ministerstvo pro místní rozvoj informovalo, že nemá ve své kompetenci zřizování ani provoz jakýchkoli zařízení uvedeného charakteru.

Ministerstvo zdravotnictví informovalo, že v souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, patří jesle mezi zvláštní dětská zařízení, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. Dle návrhu připravovaného zákona o zdravotnických zařízeních jesle již nebudou patřit mezi zdravotnická zařízení. V souladu se zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání v platném znění, lze péči o dítě do 3 let věku v denním režimu provozovat v České republice jako vázanou živnost s tím, že Ministerstvo zdravotnictví klade důraz k výkonu příslušného povolání z pohledu zajištění dostatečné péče o děti. Při provozování příslušných zařízení je třeba dodržovat opatření proti vzniku a šíření přenosných nemocí při přijímání dětí do zařízení pro děti předškolního věku, která byla formou metodického pokynu vydána ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví č. 7/1976. Zřizovateli těchto zařízení, kterými dosud byly převážně okresní úřady, jsou dnes převážně krajské úřady.

Stávající síť dětských lůžkových zdravotnických zařízení i dětských ambulantních zařízení je dostatečná a vyhovující. Zvláště počet lůžek dětských oddělení je plně dostačující. V rámci nově ustavené Komise Ministerstva

zdravotnictví pro péči o děti a dorost bude řešena restrukturalizace dětských lůžkových zdravotnických zařízení včetně dětských odborných léčebných ústavů, dětských lázeňských léčeben a ozdravoven.

Ministerstvo zdravotnictví připravuje optimalizaci zdravotní péče ve všech typech dětských lůžkových zařízení včetně kojeneckých ústavů a dětských domovů do 3 let věku a dětských psychiatrických léčeben a oddělení. Cílem optimalizace dětského lůžkového fondu je efektivita poskytování zdravotní péče se zajištěním maximální kvality a zachováním dostupnosti, a to v souladu s Úmluvou o právech dítěte a Chartou práv hospitalizovaného dítěte.

V oblasti procesu optimalizace v současné době probíhá proces transformace kojeneckých ústavů a dětských domovů do 3 let věku v zařízení rodinného typu. V rámci tohoto procesu je třeba rovněž uplatňovat nové trendy ústavní péče v kojeneckých ústavech, dětských domovech do 3 let věku, resp. dětských centrech, a to např. denní a týdenní stacionáře, krizová a jiná centra, programy pro rodiče a děti tak, aby byla zajištěna dostatečná pomoc rodinám s dětmi s postižením.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny především prostřednictvím finanční podpory v rámci dotačního řízení. Moderním trendem v sociálních službách je umožnit klientům žít v jejich přirozeném prostředí a reforma sociálních služeb se jednoznačně zaměřuje na podporu těch služeb, které klienta v jeho přirozeném prostředí uchovají. Jako podporu rozvoje uvedených služeb lze samozřejmě chápat také Poslaneckou sněmovnou schválený návrh zákona o sociálních službách. Ten legislativně zakotvuje výkon a financování všech typů sociálních služeb a bude přínosem a oporou jak uživatelům systému, tak poskytovatelům i zřizovatelům.

Plnění úkolu 4. 4.

4. 4. Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2005**

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci svého dotačního řízení, zejména v podprogramu ***Podpora aktivit zaměřených na sociální prevenci a prevenci kriminality***, finančně podpořilo činnost mnoha azylových domů. Provozovateli těchto azylových zařízení jsou vesměs nestátní neziskové organizace charitativního zaměření. V roce 2005 bylo poskytnuto 39 321 700 Kč na provoz těchto zařízení.

Plnění úkolu 4. 5.

4. 5. Podpořit konkrétními opatřeními zřizování bytů obcemi pro osoby se zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci, a oběti domácího násilí.

**Odpovídá: ministr pro místní
rozvoj**
Termín: 31. 12. 2005

Ministerstvo pro místní rozvoj v rámci podprogramu *Podpora výstavby podporovaných bytů v roce 2005* vyhlásilo následující dotační tituly:

- *chráněné byty* – pro osoby se zdravotními problémy a osoby pokročilého věku. V bytech musí být zajištěno poskytování služeb sociální péče.
- *byty na půl cesty* – pro osoby a domácnosti se sociálními handicap, které žijí konfliktním způsobem života nebo v rizikovém prostředí. V bytech musí být zajištěno poskytování služeb sociální intervence.
- *vstupní byty* – pro osoby, které v důsledku nepříznivých životních okolností nemají přístup k bydlení, a to ani při využití všech stávajících nástrojů sociální a bytové politiky, přičemž jsou schopny vést samostatný život, zejména z hlediska plnění povinností vyplývajících z nájemního vztahu.

Na realizaci programu *Podpora výstavby podporovaných bytů v roce 2005* Ministerstvo pro místní rozvoj uvolnilo 397 895 000 Kč na výstavbu 577 podporovaných bytů. Z toho bylo postaveno 561 chráněných bytů, 8 bytů na půl cesty a 8 vstupních bytů.

Plnění úkolu 4. 6.

4. 6. Pokračovat v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem.

**Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí**
Termín: 31. 12. 2005

Ministerstvo práce a sociálních věcí vychází v rámci své působnosti z Listiny základních práv a svobod, Úmluvy o právech dítěte, zákona o rodině a zákona o sociálně-právní ochraně dětí, které deklarují a upravují právo dítěte na péči a výchovu obou rodičů a právo a povinnost obou rodičů společně svoje děti vychovávat. Orgány sociálně-právní ochrany dětí jsou vedeny k působení na rodiče v tom smyslu, že pokud spolu rodiče nežijí, je třeba respektovat právo dítěte a rodiče, který nemá dítě v péči a výchově, udržovat pravidelný osobní styk s tímto rodičem a poskytovat informace o dítěti.

Návrh k části 4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

Přeformulovat úkol 4. 3. :

4. 3. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny a podporovat rozvoj sociálních služeb (např. pečovatelské služby, denních stacionářů, osobní asistence), zejména doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

Odpovídají: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy, ministr
zdravotnictví, ministr práce a
sociálních věcí

Termín: 31. 12. 2006

Vzhledem k faktu, že **Ministerstvo pro místní rozvoj** informovalo, že nemá ve své kompetenci zřizování ani provoz jakýchkoli zařízení uvedeného charakteru, bylo z plnění úkolu vpuštěno.

Přeformulovat úkol 4. 4. :

4. 4. Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany v obtížných životních situacích pečující o děti.

Odpovídá: ministr práce a sociálních
věcí

Termín: 31. 12. 2006

U dalších úkolů se navrhuje aktualizace termínů plnění na rok 2006.

5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

S ohledem na reprodukční zdraví žen si trvalou pozornost zasluhuje zdravotní stav žen. Součástí ochrany biologické funkce ženy je též její zohlednění při vytváření vhodných pracovních podmínek žen a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Trvalá pozornost je věnována ochraně zdraví žen, včetně těhotných, a to zejména při práci. Formálně-právní rámec zdravotní péče o ženy, a to včetně těhotných žen, je na vysoké úrovni. Zájem státu se v současném období soustřeďuje na vytváření podmínek pro realizaci ochrany zdraví při práci.

Plnění úkolu 5. 1.

5. 1. Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

**Odpovídá: ministr
zdravotnictví
Termín: 31. 12. 2005**

V rámci péče v prenatálních ambulancích se mohou ženy informovat o možnostech, které dané zdravotnické zařízení poskytuje, a to přímými dotazy či prostřednictvím letáků. Další možností jsou předporodní kurzy (kde lze informovat i partnera), jejichž součástí jsou i návštěvy porodních sálů a videozáznamy. Informační síť je i prostřednictvím webových stránek, kde jsou informace obecné a odborné, ale i konkretizované podle jednotlivých zdravotnických zařízení. Tím si každá žena může na podkladě získaných informací sama rozhodnout, kam bude docházet před porodem a kde bude rodit. Ministerstvo zdravotnictví plně podporuje všechny formy informovanosti těhotných v předporodních kurzech, ambulancích a médiích.

Plnění úkolu 5. 2.

5. 2. V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

**Odpovídá: ministr
zdravotnictví
Termín: 31. 12. 2005**

Od roku 2002 je z prostředků veřejného zdravotního pojištění hrazeno screeningové vyšetření prsu ženám ve dvouletých intervalech, a to od 45. do 69. roku věku. Obdobně je v přípravě i zavedení screeningu karcinomu děložního hrdla pro celou Českou republiku.

Ministerstvo zdravotnictví nadále věnovalo zvýšenou pozornost poskytování perinatologické péče. Těhotné ženy, u nichž lze předpokládat narození plodu s nízkou porodní hmotností jsou nadále směřovány do péče perinatologických center, kterých je v ČR celkem 12. Jedná se o pracoviště vybavená špičkovou diagnostickou a léčebnou technikou s vysoce erudovaným personálem. Na tato pracoviště úzce navazují specializovaná centra neonatální péče o nezralé novorozence, či novorozence s nízkou porodní hmotností.

Dále v roce 2005 probíhal projekt zaměřený na prevenci kolorektálního karcinomu a u mužů pak v rámci prevence nádorových onemocnění probíhal projekt zaměřený na prevenci kolorektálního karcinomu a na screening karcinomu prostaty.

V roce 2005 bylo z dotačního programu *Národní program zdraví – projekty podpory zdraví* finančně podpořeno celkem 118 projektů podpory zdraví. Konkrétně bylo z tohoto dotačního programu podporováno celkem 6 projektů zaměřených na zlepšení reprodukčního zdraví žen, včetně zlepšení stravovacích zvyklostí těhotných žen a podpory kojení.

Pokud se jedná o projekty přímo specificky zaměřené na prevenci nádorových a kardiovaskulárních onemocnění, z dotačního programu bylo podpořeno celkem 7 projektů. Komplexně zaměřených projektů, které se zabývaly podporou zdravého životního stylu či vytvářením aktivního vztahu a zodpovědnosti ke zdraví, včetně jeho posilování v komunitách – ve školách, městech apod., bylo v roce 2005 realizováno celkem 40.

Úspěšnost a efektivita všech dotovaných projektů podpory zdraví realizovaných v roce 2005 bude zhodnocena výběrovou komisí projektů podpory zdraví v měsíci březnu 2006.

Návrhy k části 5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

Navrhují se aktualizace termínů plnění na rok 2006 u stávajících úkolů.

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

Plnění úkolu 6. 1.

6. 1. Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit nevládním organizacím účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

**Odpovídají: ministr vnitra,
ministr práce a sociálních věcí,
ministerně školství, mládeže a
tělovýchovy, zmocněnec vlády
pro lidská práva
Termín: 31. 12. 2005**

Ministerstvo vnitra se podílelo na přípravě veřejné informační kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí i v roce 2005. Kampaň doplňuje a podporuje předešlou kampaň „Game over“, z roku 2003/2004, kdy bylo formou počítačové hry upozorněno na - ještě přijatelné a již nepřijatelné -vzájemné chování ve vztazích mladých partnerských párů. Vzhledem k úspěšnosti hry se Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo opakovaně tuto kampaň finančně podpořit a připomenout ji znovu společnosti. Kampaň probíhala od konce roku 2005 s přesahem do roku 2006.

Činnost v oblasti prevence násilí na ženách byla významně podpořena následujícími dvěma aktivitami:

a) vydáním informačního letáku *„Jak se vyhnout ohrožení a nestát se obětí“*, který svými varovnými příběhy upozorňuje na reálné situace, které se mohou mladým dívkám a ženám v každodenním životě přihodit. Na příběhy navazují tři okruhy praktických rad a doporučení, která upozorňují na nebezpečné situace v každodenním dění i na cestách do zahraničí. Na konci letáku jsou také zveřejněna potřebná telefonní čísla na policii a organizace, které se svou prací věnují pomoci obětem domácího násilí a trestných činů, ale i obětem obchodování s lidmi apod.

Leták byl zadán v nákladu 40.000 ks do tisku a bude dále prostřednictvím manažerů prevence kriminality v jednotlivých městech distribuován do gynekologických ambulancí, SOU a SŠ se zaměřením na studijní obory určené především dívkám. Leták bude dále publikován v odborných časopisech *Policista*, *Policejní zpravodaj Správy Východočeského kraje*, deník *Metro* a měsíčník *Hlásí se policie*. Zveřejněn bude také na webových stránkách Ministerstva vnitra. Rozšíření letáku mezi ženskou populaci velmi významně podpořila společnost AVON Cosmetics, spol. s r. o., která v nákladu 80.000 výtisků distribuovala leták ve svých vánočních bulletinech.

b) nejrozsáhlejším projektem podporujícím boj proti násilí obecně je kampaň náramek – *NÁSILÍ NE!*, která je uskutečněna prostřednictvím charitativních silikonových náramků. Náramky černofialové barvy symbolizují barvu modřiny, která je právě častým ukazatelem fyzického násilí. Na náramku je vyraženo heslo

kampaně „*NÁSILÍ NE!*“ a odkazy na webové stránky Ministerstva vnitra a občanského sdružení *COOLHELP*, kde se veřejnost může o projektu více informovat. Nošením náramku pak jeho nositel veřejně dává najevo svůj postoj k odmítání násilí. Kampaň je realizována ve spolupráci právě s výše zmiňovaným občanským sdružením *COOLHELP*, které pro ministerstvo zajišťuje výrobu, grafické práce a distribuci náramků.

Náramky společně s doprovodným textem budou zabalené do speciálních sáček a následně pak přibalovány ke všem časopisům *Story*, které byly v prodeji v únoru 2006. Počet vyrobených náramků činí 85.500 kusů. Cena výroby a distribuce náramků činí 1. 195. 950,- Kč. Kampaň využila pro prezentaci společenského problému moderního trendu - barevných silikonových náramků. Další doprovodnou prezentací kampaně bude její medializace jak v samotném časopisu *Story*, tak i v jiných časopisech a novinách a také v přímých vstupech odborníků na prevenci kriminality v ranních vysílacích časech v televizních pořadech „*Dobré ráno s ČT*“, popřípadě ve „*Snídani s Novou*“.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy informovalo, že v roce 2003 proběhly dvě na sobě nezávislé mediální kampaně – vládní a nevládní, které měly za úkol seznámit a upozornit veřejnost na problém nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a související aspekty. Ministerstvo spolupracovalo v období let 2003 – 2005 na vládní kampani o nepřijatelnosti domácího násilí, která byla zaměřena na dospívající mládež. Tato kampaň v současné době probíhá a v roce 2006 nadále pokračovat bude a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy bude nadále spolupracovat.

Jak **Ministerstvo práce a sociálních věcí** uvedlo již v předchozí Souhrnné zprávě o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2004 a jak bylo zmíněno ostatními resorty, 1. října 2003 s přesahem do roku 2004 byla spuštěna veřejná informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí, která je zaměřena zejména na prevenci mezi mladými lidmi ve věku od 15 do 25 let. Základní výzvou pro tuto věkovou skupinu, v níž dochází k utváření prvních partnerských vztahů, mělo být jasné NE již prvním příznakům domácího násilí. Mladí lidé se mají z kampaně dozvědět základní fakta o domácím násilí a mají se naučit rozpoznávat jeho příznaky v počátečním stadiu vztahu. Současně by jim mělo být sděleno, že vztah, kdy jeden z partnerů má sklony k páchání domácího násilí, je nejlepší co nejrychleji ukončit.

Veřejná informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí byla na podzim roku 2005 pokračovala s přesahem do roku 2006. Prostřednictvím pracovní skupiny vytvořené ze zástupců Ministerstva vnitra, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Úřadu vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí bylo rozhodnuto o podobě pokračující veřejné informační kampaně. V rámci pracovní skupiny bylo rozhodnuto o redistribuci nově vytištěných informačních materiálů na střední školy a o pokračování informační kampaně prostřednictvím informování studentů středních škol po celé České republice. Téma rovnosti žen a mužů bylo doporučeno i pedagogům středních škol, kteří by prostřednictvím počítačové hry *Game Over* mohli přirozenou cestou informovat studenty o rovnosti žen a mužů.

Podoba informační kampaně byla diskutována i se zástupkyněmi nestátních neziskových organizací, z nichž některé se na distribuci informačních materiálů spolupodílely (Bílý kruh bezpečí).

Veškeré materiály, které vznikly v souvislosti s kampaní, jsou umístěny na doméně www.domacinasili.cz.

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých internetových stránkách informuje o jevu, problematice a stávající zákonné ochraně týkající se postihu domácího násilí. Stránka rovněž uvádí odkazy na organizace věnující se pomoci obětem domácího násilí.

Úřad **zmocněnce vlády pro lidská práva** informoval, že v roce 2005 nedisponoval finančními prostředky na uskutečnění Kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí na ženách. Kampaň tedy využila technické možnosti a materiály vytvořené v rámci kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí na ženách v roce 2003.

Vlastní realizaci kampaně provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Svým odborným vkladem a pomocí při koordinaci aktivit se na kampani podílel sekretariát Rady vlády České republiky pro lidská práva. Informační letáky, které vznikly v rámci kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí na ženách v roce 2003 byly předány na všechny střední školy. Počítačová hra, která zábavnou formou upozorňuje na existenci domácího násilí a současně učí mladé lidi (cílová skupina kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí na ženách) co to vlastně domácí násilí je, a jak se mu bránit, je i nadále k dispozici na webových stránkách, které provozuje nestátní nezisková organizace Bílý kruh bezpečí na internetové adrese www.domacinasili.cz.

Plnění úkolu 6. 2.

6. 2. Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě azylových domů pro ženy – oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit nevládní organizace žen zabývající se těmito aktivitami.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31. 12. 2005

V zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb. zpracovaném v roce 2005 Ministerstvem práce a sociálních věcí, je navrhováno zavedení registru poskytovatelů sociálních služeb, včetně provozovatelů azylových domů, který přispěje ke zvýšení úrovně kvality všech poskytovaných sociálních služeb, tedy i těch, které jsou zaměřeny na pomoc obětem domácího násilí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci svého dotačního řízení (poskytování sociálních služeb) podpořilo v roce 2005 4 projekty v celkové výši 5 282 600 Kč, které byly přímo zaměřeny na oblast "*azylové domy pro oběti domácího násilí*".

Ministerstvo věcně souhlasí s potřebou specifikovat v rámci prováděcí vyhlášky k zákonu o sociálních službách azylové domy s utajenou adresou určené obětem domácího násilí. Zapracování tohoto požadavku bylo nicméně vzhledem k délce legislativního procesu přijetí zákona posunuto na 2. čtvrtletí roku 2006.

Dále byl v roce 2005 jako jeden z dotačních programů pro rok 2006 navržen „*Program sanace rodin s dětmi ohrožených dysfunkcí*“, v rámci něhož jsou podporovány projekty zaměřující se na poskytování terénních a ambulantních služeb rodinám s dítětem, u kterého je jeho vývoj ohrožen v důsledku dopadů nepříznivé sociální situace, kterou rodiče nedokáží sami bez pomoci překonat a u kterého existují další rizika ohrožení jeho vývoje. V tomto smyslu mohou být podpořeny i ty projekty, které mají napomáhat obětem násilných trestných činů a rodinám, v nichž je ohrožena výchova a zdravý vývoj dítěte, včetně situací, kdy je dítě „nepřímou“ obětí domácího násilí.

V návrhu novely zákona o sociálně-právní ochraně dětí zpracovaném v roce 2005 je Ministerstvem práce a sociálních věcí v souvislosti s posílením sociální práce zaměřené na pomoc obětem násilných trestných činů a na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí navrhováno, aby: „*Orgán sociálně-právní ochrany dětí povinně oznamoval orgánu činnému v trestním řízení skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán na dítěti trestný čin, nebo že dítě bylo použito ke spáchání trestného činu, anebo že dochází k násilí mezi rodiči, jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte a dalšími fyzickými osobami v domácnosti obývané dítětem*“, a dále, aby byla sociálně-právní ochrana dětí zaměřena zejména na děti „*které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami*.“

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájí v průběhu roku 2006 systematické proškolení pracovníků a pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí, které bude zaměřeno na prevenci domácího násilí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále dlouhodobě spolupracuje s organizacemi pomáhajícími obětem domácího násilí – *Acorus, Střep, AdvoCats, Ženy v tísní, Ženy bez násilí, La Strada, o.p.s.* a podporuje jejich aktivity v rámci svého dotačního řízení.

Plnění úkolu 6. 3.

6. 3. Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekodifikace trestního zákona.

**Odpovídají: ministr
spravedlnosti, ministr vnitra,
ministr práce a sociálních
věcí, zmocněnec vlády pro
lidská práva
Termín: 30. 6. 2005**

Ministerstvo spravedlnosti informovalo, že potlačování domácího násilí v platné právní úpravě upravují ustanovení § 215 trestního zákona – trestný čin týrání svěřené osoby a § 215a trestního zákona – týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě.

V rekodifikovaném trestním zákoníku jsou obsaženy obdobné trestné činy (§ 171 týrání svěřené osoby a § 172 týrání osoby žijící ve společném obydlí). Základní trestní sazba u trestního činu dle § 171 trestního zákoníku byla zvýšena ze tří na pět let. Nově je upravena okolnost podmiňující použití vyšší trestní sazby vyjádřená ve třetím odstavci, kde je možno uložit trest odnětí svobody na pět až dvanáct let v případě, že týráním byla způsobena těžká újma na zdraví nejméně dvou osob, nebo smrt.

U trestného činu podle § 172 trestního zákoníku byly rovněž zvýšeny trestní sazby, v prvním odstavci ze tří let na čtyři léta. Při následku smrti nebo těžké újmy na zdraví nejméně dvou osob hrozí pachateli trest odnětí svobody v trvání pět až dvanáct let. V platné právní úpravě je maximální trest až osm let.

Návrh trestního zákoníku vrácený Senátem ČR Poslanecká sněmovna nepřijala.

Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím, byl dne 31. 3. 2006 podepsán prezidentem ČR a nyní se čeká na jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Návrh zákona se dotýká změny trestního zákona v ustanovení § 171 – trestného činu maření výkonu úředního rozhodnutí, který je doplněn tak, aby byl trestně postižen pachatel, který se dopustí závažného nebo opakovaného jednání, aby zmařil rozhodnutí o vykazání vydané podle zvláštního právního předpisu nebo na základě předběžného opatření soudu.

Další změna poslaneckého návrhu se promítá do trestního řádu v ustanovení § 163, který upravuje trestní stíhání se souhlasem poškozeného. Podle navržené úpravy, by k trestnímu stíhání toho, kdo je nebo v době spáchání činu byl ve vztahu k poškozenému manželem nebo druhem pro trestné činy násilí proti skupině obyvatelů a proti jednotlivci podle § 197a, ublížení na zdraví podle § 221, omezování osobní svobody podle § 231 odst. 1, 2, vydírání podle § 235 odst. 1 a znásilnění podle § 241 odst. 1, 2 nebylo třeba souhlasu poškozeného. Cílem této úpravy je větší ochrana dětí.

V současné době jsou zpracovávány statistické listy s ohledem na osobu pachatele, ale nikoli oběti (lze zjistit kolik osob bylo stíháno, obžalováno, odsouzeno, jakého pohlaví byl pachatel.) K monitorování situace v oblasti domácího násilí (dle ustanovení § 215a trestního zákona) je s platností od 1. ledna 2006 upraven návod pro vyplňování statistických listů tak, že bude možno sledovat i vztah mezi obětí a pachatelem – manželé, bývalí manželé, druh-družka, cizí a zda je obětí muž, žena či dítě.

Za rok 2004 bylo stíháno celkem 44 osob (z toho 1 žena), odsouzen byl dosud 1 muž. Za rok 2005 nejsou k dispozici konečné údaje. V období od ledna do listopadu 2005 bylo stíháno 359 osob (z toho 348 mužů a 11 žen.) V uvedeném období bylo odsouzeno 121 osob (z toho 118 mužů a 3 ženy.)

Zmocněnec vlády pro lidská práva se účastnil plnění tohoto úkolu průběžně vypracováváním kvalifikovaných stanovisek k návrhům nové legislativy. V roce 2004 se jako jeden z předkladatelů podílel na vypracování poslaneckého návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. Tento návrh byl v roce 2005 projednáván Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR a schválen ve třetím čtení dne 7. prosince 2005.

Do připravované novely zákona o sociálně-právní ochraně dětí, který **Ministerstvo práce a sociálních věcí** zpracovalo v roce 2005, je problematika domácího násilí promítnuta tak, že orgány sociálně-právní ochrany dítěte jsou povinny orgánu činnému v trestním řízení oznamovat skutečnosti nasvědčující tomu, že ... *„dochází k násilí mezi rodiči, jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte a dalšími fyzickými osobami v domácnosti obývané dítětem.“* Novela zákona dále obsahuje ustanovení stanovící, že ... *„sociálně-právní ochrana se zaměřuje zejména na děti,které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami; a dále, že:“Zaměstnanci orgánu sociálně-právní ochrany a zaměstnanci obce s rozšířenou působností zařazení do obecního úřadu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o místu pobytu rodiče, který se stal obětí domácího násilí v rodině s dítětem, a jsou rovněž povinni zachovávat mlčenlivost o údajích o osobách, jímž bylo dítě svěřeno do péče budoucích osvojitelů, jakož i o místě pobytu takového dítěte.“*

Problematika domácího násilí byla zohledněna při přípravě Národní koncepce rodinné politiky, konkrétně v úkolu „Navrhnout do roku 2007 účinné opatření k prevenci domácího násilí páchaného na osobách zdravotně postižených s ohledem na zvýšené riziko sociální izolace těchto osob“.

V roce 2005 se **Ministerstvo vnitra** intenzivně věnovalo sledování vývoje úpravy problematiky domácího násilí v právním řádu České republiky. Dne 7. prosince 2005 byl v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky schválen návrh poslanců Jana Kasala a dalších na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. Jestliže se tento návrh zákona skutečně stane součástí českého právního řádu, bude jím zaveden nový právní institut „vykázání“. Na základě tohoto zákona bude moci policista na místě případu domácího násilí vykázat agresora na deset dní z obydlí společně obývaného s ohroženou osobou. Další novou úpravou by mělo být zavedení možnosti vydání předběžného opatření na žádost ohrožené osoby v rámci občanského soudního řízení.

Během roku 2005 se Ministerstvo vnitra věnovalo i hledání způsobů, kterými by bylo možné v rámci resortu zlepšit situaci obětí domácího násilí již za stávajícího právního stavu. Již v září 2004 byl vydán Metodický pokyn ředitele Úřadu služby kriminální policie a vyšetřování Policejního prezidia České republiky, kterým se upravuje postup Policie ČR při oznámení, prověřování a vyšetřování případů domácího násilí. Tímto metodickým pokynem jsou policisté seznamováni s problematikou domácího násilí a s návodem, jak tyto případy řešit. Vydání metodického pokynu, kterým se řeší postup při řešení případů domácího násilí a metodický pokyn k vedení evidence výjezdů k případům domácího násilí je jedním z opatření dle usnesení Vlády ČR č. 794 ze dne 25. srpna 2004. Na konci roku 2005 byly započaty práce na přepracování metodického pokynu k postupu řešení případů

domácího násilí. Jedná se o zařazení postupu Policie ČR Služby pořádkové policie, aby se tento pokyn nevztahoval pouze na činnost Policie ČR.

Vodítkem pro policisty zasahující při situacích domácího násilí je stanovisko Ministerstva vnitra z listopadu 2004 k postupu Policie ČR dle § 14 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, upravujícího oprávnění policisty zajistit osobu v případech domácího násilí. Výkladová stanoviska jsou poskytována k využití v policejní praxi prostřednictvím Policejního prezidia ČR.

Na Městském ředitelství Policie ČR v Brně vznikla rozkazem ředitele MŘ Policie ČR Brno č. 31/2005 ke dni 1. 4. 2005 pracovní skupina „domácí násilí“, v praxi funguje od 1. 5. 2005. Předmětem její činnosti je zejména odhalování domácího násilí na celém území města Brna, šetření trestné činnosti s prvkem domácího násilí, vyřizování přestupkové agendy s prvkem domácího násilí, preventivní působení proti možnému ohrožení obětí domácího násilí ze strany jeho pachatele, centralizované přijímání oznámení o jednání, které má znaky domácího násilí od obětí i třetích osob, účast na výjezdech k případům, u nichž je dáno podezření z páchání domácího násilí a vedení policistů, kteří se účastní takového výjezdu, postup proti pachatelům domácího násilí v souladu s příslušnými předpisy, snaha o zajištění bezpečnosti obětí domácího násilí a poskytování součinnosti při jejich snaze o zamezení dalšího pokračování domácího násilí, evidování jednotlivých případů útoků v rámci domácího násilí zjištěných při vlastní činnosti i ohlášením ze strany jiných policistů (zejména na základě provedených zásahů), poskytování metodického vedení policistům zařazeným na základních útvarech, kteří se setkají s domácím násilím, úzká spolupráce se všemi státními i nestátními institucemi při ochraně obětí domácího násilí a zákonném postupu proti pachateli domácího násilí. Důvodem zřízení specializované skupiny byla potřeba řešit problematiku domácího násilí se specifickým přístupem a s ohledem na to byli i zvoleni pracovníci, kteří v rámci skupiny působí. Dalším důležitým důvodem zřízení je potřeba centralizovat v rámci města Brna řešení případů s prvky domácího násilí z důvodu jednotného postupu a lepšího podchycení jednotlivých incidentů, které byly dosud často řešeny odděleně, což neumožnilo zohlednit případy pokračujícího týrání a jeho dlouhodobost. Zároveň tato centralizace případů domácího násilí má umožnit lepší navázání úzkého kontaktu se všemi zúčastněnými institucemi a vzájemné předávání informací o případech, u nichž je třeba jejich koordinovaný postup, což má být realizováno mimo jiné též v rámci vytvořeného interdisciplinárního týmu.

Pro evidenci výjezdů k incidentům s prvkem domácího násilí byl policistům pořádkové služby již koncem dubna distribuován vzor strukturovaného úředního záznamu, který umožňuje postihnout v krátkém čase na místě zákroku všechny základní informace. Na základě těchto úředních záznamů je následně vyvíjena další činnost skupiny a též vyzumívány orgány sociálně právní ochrany dítěte, je-li v násilném vztahu přítomno dítě.

Do oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a eliminace násilí na ženách lze zařadit i problematiku obětí obchodování s lidmi. Z mezinárodního hlediska je Česká republika zemí cílovou, zemí původu i zemí tranzitní. Do obchodování s lidmi spadá i velká část organizované prostituce. Oběťmi obchodování s lidmi jsou většinou ženy. Pro orgány činné v trestním řízení je velmi složité navázat s nimi spolupráci, protože u těchto žen přetrvávají obavy o bezpečnost jejich rodinných příslušníků v zemích

jejich původu, a také obavy z toho, že se v zemi jejich původu mohou o nich objevit informace o tom, jakou činnost byly nuceny vykonávat. Problematickou zůstává oblast obchodu s lidmi za účelem nucené práce, která však zatím není v České republice ani v zahraničí dostatečně zmapována. Jedním z mála exaktních zdrojů informací o této oblasti jsou dva výzkumy aktuálně uskutečněné v roce 2005 (IOM Praha - „*Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky*“ a Internuncia – „*Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce*“). Nicméně i tyto výzkumy se v praxi potýkaly se samotným vymezením pojmu obchodování s lidmi a proto popisují především prostředí pracovního vykořisťování cizinců v ČR a tzv. klientský systém, které však s problematikou obchodu s lidmi za účelem nucené práce velmi těsně souvisí. Oběťmi této trestné činnosti se stává část cizinců nelegálně pracujících na území České republiky, kteří jsou nuceni pracovat v tíživých podmínkách a dostávají minimální nebo vůbec žádný plat. Oba výzkumy jsou nezbytným základem pro evaluaci přijímaných opatření a pro kontinuální vyhodnocování situace v této oblasti.

Koncepční rámec pro boj proti obchodování s lidmi v České republice tvoří *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2005-2007)*, která byla schválena usnesením vlády ČR č. 957 ze dne 20. července 2005. Navázala tak na předchozí vládní materiál nazvaný „*Národní strategie boje proti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování v České republice*“. *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2005-2007)* shrnuje dostupné informace o problematice obchodu s lidmi v České republice, hodnotí legislativní a administrativní podmínky pro trestně právní postih pachatelů obchodu s lidmi, řešení postavení obětí a navrhuje efektivní opatření ke zlepšení situace. V roce 2005 se pokračuje v plnění úkolů, které byly uloženy „*Plánem úkolů k realizaci Národní strategie*“. Plán úkolů je přílohou výše zmíněného usnesení vlády. Již během roku 2004 došlo k institucionalizaci *Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi (dále jen „Program“)*, který byl pilotně zaváděn od roku 2003 v rámci projektu OSN „*Prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi*“. V průběhu roku 2005 byl tento Program institucionalizován a zakotven v interních aktech řízení Ministerstva vnitra (PMV č. 28/2005 a na něj navazující Metodický návod I. náměstka ministra vnitra k fungování Programu). Ministerstvo vnitra uzavřelo smlouvy s nevládními organizacemi (La Strada a Sdružení Česká katolická charita), které v rámci Programu zajišťují péči a sociální služby obětem. Nyní je Program financován z prostředků rozpočtu odboru prevence kriminality a byl rozšířen i na oběti dalších forem obchodování s lidmi, např. na oběti nucené práce.

Dvě zástupkyně Ministerstva vnitra jsou členkami Výboru proti všem formám diskriminace žen při Radě vlády pro lidská práva a aktivně se podílejí na úsilí výboru směřující k potlačování násilí na ženách a domácího násilí.

Informace o postupech ministerstva v oblasti potlačování domácího násilí a ochraně jeho obětí jsou podle potřeby předkládány Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Ministr vnitra Mgr. František Bublan se stal členem Aliance proti domácímu násilí, založené v říjnu 2002 z iniciativy Bílého kruhu bezpečí. Za účelem prosazení potřebných legislativních změn byla vytvořena v rámci aliance expertní skupina, ve které mělo Ministerstvo vnitra své zástupce. Tato skupina vypracovala věcný záměr

zákona na ochranu před domácím násilím, včetně snahy aby se institut vykázání, známý z tzv. rakouského modelu stal součástí českého právního řádu.

Plnění úkolu 6. 4.

6. 4. K realizaci opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem průběžně monitorovat kroky zaměřené na boj proti domácímu násilí a pravidelně předkládat informace vládě.

Odpovídá: ministr vnitra

Termín: průběžně

V souladu s opatřeními vyplývajícími z "Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů" se uskutečnil v letech 2001-2004 "Modelový mezioborový projekt k vytvoření právního rámce a metodických postupů pro zavedení interdisciplinárních týmů, spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí". Projekt se stal prvním krokem ke zpracování koncepce a zavedení systému koordinované mezioborové spolupráce směřující k eliminaci násilí na ženách v České republice. Informace o realizaci projektu byla předložena vládě České republiky.

V návaznosti na výše uvedené usnesení vlády, Ministerstvo vnitra průběžně koordinuje a sleduje plnění opatření, zaměřená na interdisciplinární řešení problematiky domácího násilí a na vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem. Za tímto účelem byla začátkem roku 2005 ustavena meziresortní pracovní skupina, složená ze zástupců Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, Policie České republiky a zástupců nestátních neziskových organizací (KOORDONA a Bílý kruh bezpečí). Uvedený tým expertů koordinuje aktivity zainteresovaných resortů a sleduje plnění legislativních a metodických opatření v oblasti stíhání a trestání domácího násilí v České republice. O práci expertní skupiny je průběžně informován 1. náměstek ministra vnitra.

Zprávu o současném stavu a pokroku dosaženém na poli ochrany před domácím násilím, nápravy jeho následků, ale i o případných přetrvávajících nedostacích, předkládá ministr vnitra každoročně vládě České republiky. První "Informace o plnění opatření pro zavedení interdisciplinárních týmů spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí" byla vládě předložena v dubnu 2005, další bude, v rámci nelegislativních prací vlády, předložena v I. čtvrtletí roku 2006.

Návrhy k části 6. Potlačování násilí páchaného na ženách

Přeformulovat úkol 6. 1.

6. 1. Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit **nestátním neziskovým organizacím** účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

Odpovídají: ministr vnitra,
ministr práce a sociálních věcí,
ministerně školství, mládeže a
tělovýchovy, zmocněnec vlády
pro lidská práva
Termín: 31. 12. **2006**

Přeformulovat úkol 6. 2.

6. 2. Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě azylových domů pro ženy – oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit **nestátní neziskové organizace** zabývající se těmito aktivitami.

Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: **31. 12. 2006**

U úkolu 6. 3. se navrhuje pouze aktualizace termínu plnění na rok 2006.

7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Plnění úkolu 7. 1.

7. 1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a jejich výsledky na požádání předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Prostřednictvím genderových analýz byla vyhodnocena opatření Organizačního, funkčního, procesního a informačního auditu, který na **Ministerstvu financí** proběhl v roce 2005. Genderové analýzy sledovaly i závislosti v parametrech věku, vzdělání a funkce zaměstnanců Ministerstva financí před a po implementaci výsledků auditu.

Jedním z nástrojů ke sledování účinnosti opatření k uplatňování principu rovnosti na Ministerstvu financí je i vyhodnocování čerpání FKSP ministerstva a výsledné genderové analýzy jsou průběžně využívány k přípravě projektů a programů péče o zaměstnance. Toto opatření je také jedním z úkolů resortních priorit.

Za problematiku rovnosti žen a mužů na **Ministerstvu vnitra** zodpovídá odbor personální. Vedení resortu vnitra i výše uvedeného útvaru vytváří optimální podmínky pro činnost gender focal point a podle potřeby umožňuje i participaci dalších pracovníků na úkolech souvisejících se zajišťováním rovných příležitostí pro ženy a muže a vyhodnocováním jejich plnění.

S pracovníci pověřenou agendou rovnosti žen a mužů (gender focal point) spolupracuje tým, složený ze zástupkyň Policejního prezidia ČR, kanceláře Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, odboru přípravy pracovníků ve veřejné správě, oddělení evidencí a statistiky. Pracovní skupina participuje na plnění úkolů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, přenáší nové poznatky a informace z oblasti uplatňování genderové rovnosti do praxe a sleduje jejich účinnost.

Ve spolupráci s Ministerstvem obrany, Ministerstvem financí (celní správa), Ministerstvem spravedlnosti (vězeňská služba) a Generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky se v roce 2005 realizoval plán rovnosti zaměřený na zkvalitnění podmínek výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách. V této etapě byla zpracována pro potřeby výše uvedených resortů brožura "Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva", která byla vydána v nákladu 6 tisíc výtisků a distribuována do všech útvarů. Brožura byla v prosinci 2005 vydána jako příloha časopisu *Policista* a je k dispozici na webových stránkách resortu.

K 1. lednu 2002 bylo zřízeno na **Ministerstvu zemědělství** na poloviční úvazek jedno pracovní místo kontaktní pracovnice pro rovné příležitosti žen a mužů. Uvedená pracovnice pokračovala i v roce 2005 v plnění úkolů týkající se agendy rovnosti žen a mužů ve smyslu strategie a politik resortu. Tato pracovnice je členkou pracovní podskupiny Resortní koordinační skupiny Ministerstva práce a sociálních věcí pro otázky rovných příležitostí a členkou Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen Rady vlády pro lidská práva.

Ministerstvo zdravotnictví informovalo, že po kvantitativní stránce je jedním z parametrů, který byl v souvislosti s hodnocením účinnosti některých výše uvedených opatření sledován, počet dotovaných projektů podpory zdraví zaměřených jednak obecně na cílovou skupinu žen, a dále na zlepšení reprodukčního zdraví a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

Z hlediska ochrany zdraví při práci bylo konstatováno, že platné právní předpisy nezvýhodňují některou ze jmenovaných skupin zaměstnanců. Výjimky byly odůvodněny u některých úprav hygienických limitů odlišných pro ženy a muže a bylo podrobně uvedeno, čím je tato odlišnost oprávněná.

Samostatně bylo zpracováno plnění opatření směřující k ochraně zdraví těhotných žen, kojících žen a matek krátce po porodu s přihlédnutím k implementaci Směrnice 92/85/EHS.

V současném zákoníku práce i v návrhu nového zákoníku práce jsou i nadále vyjmenovány práce zakázané všem ženám, ve spojitosti s pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu, práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. Z obecného hlediska bylo připomenuto, že ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.

Na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** bylo k 1. 1. 2002 zřízeno pracovní místo zaměstnankyně pověřené zpracováním agendy rovných příležitostí žen a mužů, která byla jmenována v roce 1997 ministrem jako členka meziresortní komise pro koordinaci vnitrostátních a mezinárodních kontaktů v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže a byla v roce 2002 pověřena výkonem činností, zajišťujících agendu rovných příležitostí žen a mužů. Zároveň byli pověřeni další zaměstnanci z odborných útvarů, aby vykonávali a monitorovali činnosti, související s uvedenou problematikou.

Ministerstvo kultury sdělilo, že k plnění výše uvedených opatření je na ministerstvu ustanoven zaměstnanec, který zajišťuje, ve stanoveném rozsahu, sledování a vyhodnocování účinnosti vládou a ministerstvem přijatých opatření při prosazování rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy informovalo, že úkol byl průběžně plněn předáváním požadovaných informací národnímu koordinátorovi pro rovné příležitosti.

Oblast uplatňování principu rovnosti mužů a žen v resortu **Ministerstva obrany** řeší zaměstnankyně, která v rámci svého úvazku zpracovává problematiku rovných příležitostí žen a mužů. V roce 2005 působila v resortu obrany pracovní skupina k řešení problematiky rovnosti žen a mužů.

S ohledem na doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci přijetí opatření pro zlepšení podmínek pro naplňování priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v jednotlivých resortech (usnesení vlády ČR ze dne 20. 4. 2005 č. 464) byl novelizován rozkaz ministra obrany „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*“. Změna se týkala zřízení a složení nového poradního a iniciačního orgánu ministerstva v oblasti prosazování principu rovnosti žen a mužů, který bude mít patřičný mandát k plnění daných opatření a bude navíc spolupracovat s resortní komisí pro prevenci sociálně nežádoucích jevů.

Dodržování principu rovnosti žen a mužů sleduje Inspekce ministra obrany ale i pracovnice pověřená řešením problematiky rovných příležitostí žen a mužů - gender focal point, na kterou se v průběhu roku 2005 obrátily o radu dvě ženy, které se setkaly s nevhodným nebo diskriminujícím chováním kolegů a nadřízených.

Ministerstvo informatiky každoročně vyhodnocuje účinnost opatření vyplývajících z Priorit a postupů Ministerstva informatiky při prosazování rovnosti žen a mužů a předkládá je na požádání Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo dopravy a Úřad vlády nevyvíjela k naplňování výše uvedeného úkolu žádné konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

Plnění úkolu 7. 2.

7. 2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností žen a mužů.

**Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: průběžně**

Ministerstvo práce a sociálních věcí provádí každoroční pravidelné vyhodnocení plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ a předkládá je vládě k projednání současně s návrhy na nová opatření. Materiál je i bez žádosti předkládán nestátním neziskovým organizacím, které v případě zájmu mohou vyjádřit své případné připomínky či náměty a návrhy. Vládou schválené hodnocení je k dispozici široké veřejnosti na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí jako Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.“

Plnění úkolu 7. 3.

7. 3. Pravidelně ročně vydávat publikaci s maximálním využitím všech dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

Odpovídá: předseda Českého statistického úřadu

Termín: 31. 12. 2005

Český statistický úřad ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí připravil i v roce 2005 statistickou publikaci *Zaostřeno na ženy, na muže*, která pokračuje v publikování statistických údajů o postavení žen a mužů v různých oblastech života společnosti v České republice. Publikace byla vydána na konci roku 2005 v nákladu 500 výtisků.

Český statistický úřad vydal ve čtvrtém čtvrtletí 2005 rovněž druhou edici publikace *Ženy a muži v datech – 2005*. Tato publikace obsahuje tabulky, grafy a komentáře k postavení žen a mužů v různých oblastech života. Publikaci tvoří redakční rada, ve které je zastoupena řada resortů, zejména pak Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva vnitra, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury a Ministerstva spravedlnosti. Tato publikace byla vydána v českém jazyce v nákladu 40 tisíc výtisků. Kromě obvyklých uživatelů bude tento náklad využit pro šíření do domácností v rámci statistických zjišťování, která provádí Český statistický úřad v domácnostech a kde bude publikace distribuována tazateli Českého statistického úřadu. Počátkem roku 2006 byla vydána tato publikace i v anglickém jazyce pro využití na mezinárodním fóru.

Plnění úkolu 7. 4.

7. 4. V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31. 12. 2005

Ministerstvo financí není orgánem, který by grantovou politiku rozvíjel, pouze určuje pravidla rozpočtu pro jednotlivé oblasti ekonomiky. V rámci své dotační politiky podporovalo Ministerstvo financí některé organizace zaměřené na lidská práva všeobecně; organizace zaměřená speciálně na problematiku diskriminace žen a rovnosti žen a mužů mezi nimi nebyla. Kromě toho se Ministerstvo financí (prostřednictvím zástupkyně Generálního ředitelství cel) účastní výzkumného projektu „Cesty ke zkvalitnění podmínek výkonu služby žen v ozbrojených sborech a bezpečnostních složkách“, jehož cílem je monitoring pracovních podmínek v uvedených složkách. Jedním z výstupů byla publikace „Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva“, kterou vydalo Ministerstvo vnitra ČR v roce 2005. Dalším výstupem je dotazník, který má podrobně mapovat situaci žen v ozbrojených sborech a bezpečnostních složkách.

V rámci politiky **Ministerstva zemědělství** nejsou podporovány výzkumy formou grantů. Činnosti resortu jsou specifické zaměřené na lesní a vodní hospodářství, rostlinné a živočišné komodity, ochranu a pohodu zvířat, apod.

Stávající programy výzkumu v resortu **Ministerstva zdravotnictví** jsou orientovány na klinický medicínský výzkum. Podpora výzkumných aktivit není výslovně zaměřena na oblast genderu. Společenskovední aspekty jsou akcentovány v určité míře při orientaci výzkumu na oblast řízení a organizace ve zdravotnictví, etické aspekty medicínského výzkumu apod.

V roce 2005 **Ministerstvo průmyslu a obchodu** participovalo na projektu *Role rovných příležitostí v prosperitě podniků*. Jednalo se o sociologický průzkum uplatňování politiky rovnosti žen a mužů ve firmách. Realizátorem průzkumu byla nezisková organizace Gender Studies, o.p.s. Účast Ministerstva průmyslu a obchodu v projektu spočívala zejména v technické asistenci při oslovování respondentů, jmenování zástupce ministerstva do hodnotící komise, zajištění tiskové konference, finanční spoluúčasti a aktivní účasti zástupců ministerstva na uvedené konferenci a následné tiskové konferenci.

Ministerstvo informatiky se v rámci své věcné působnosti nepodílí na výzkumu jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života ani nezařazuje výzkumné projekty týkající se genderové problematiky.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v rámci své grantové politiky iniciovalo informační kampaň zacílenou na organizace spolupracující s ministerstvem v oblasti vědy a výzkumu. Tyto organizace měly možnost zapojit se do 7. Rámcového programu EU v oblasti *Věda a Společnost*, kde je také samostatná kapitola *Ženy a věda*. Na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy pracuje tzv. Český organizační výbor (Czech Steering Committee), který vznikl na ministerstvu a zastupuje ženy působící v oblasti vědy a výzkumu. Jedná se především o zástupkyně *Asociace výzkumných organizací, Akademie věd ČR a Rady vysokých škol*, které informace získané z ministerstva pravidelně předávají svým organizacím a spolupracují s ministerstvem při podávání námětů výzkumných úkolů.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy také v rámci své grantové politiky podporuje nadále (od roku 2001) grant v rámci programu EUPRO, který řeší Sociologický ústav Akademie věd ČR, a na jehož základě vzniklo Národní kontaktní centrum *Ženy a věda* jako poradní orgán ministerstva.

V rámci programu *Věda a Výzkum* – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy podpořilo výzkumný projekt na téma „*Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*“. Projekt byl řešen Sociologickým ústavem AV ČR od února 2004 do listopadu 2005; poznatky z něj budou sloužit ministerstvu jako jedno z východisek při tvorbě koncepčních záměrů a pro strategická rozhodnutí o vzdělávacích programech odborných útvarů ministerstva, zejména při úpravách vzdělávacích programů, testů, přijímacích zkoušek, v oblasti volby povolání a úvodu do světa práce.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je rovněž zastoupeno v komisi Českého olympijského výboru *Žena a sport*. Z tohoto titulu se ministerstvo spolupodílelo na projektu, který se zabýval postavením žen ve společnosti a ve vedoucích funkcích v oblasti sportu. Cílem projektu bylo získat znalosti o vlivu a významu vztahů mezi pohlavími v životě sportovkyň v České republice. Výsledky projektu by měly dále sloužit pro stanovení opatření ke zvýšení podílu žen na sportovních aktivitách ve všech rolích, na všech úrovních sportu.

Ministerstvo spravedlnosti na podporu výzkumu jevů, které vedou k diskriminaci žen, nevede žádné grantové řízení. Co se týče grantů poskytovaných ze strany Evropské unie, nebyly resortu spravedlnosti pro tyto účely žádné nabídnuty.

Ministerstvo obrany zrealizovalo rozsáhlejší reprezentativní výzkum zaměřený na vnímání rovnoprávnosti vojenskými profesionály v Armádě České republiky v roce 2004, a to ve spolupráci s agenturou STEM. Výsledky výzkumu byly zpracovány v závěru roku a prezentovány v rámci vzdělávání zaměstnanců na velitelských shromážděních a metodických dnech sekcí Ministerstva obrany v průběhu roku 2005.

V roce 2005 se kontinuální výzkum „*Vojenský profesionál 2005*“ zaměřil na spokojenost se zaměstnáním v Armádě České republiky, zejména na pracovní a životní podmínky vojenských profesionálů. Výzkum provedlo Ministerstvo obrany ve spolupráci se společností Markent, s.r.o. a jeho součástí byla i baterie otázek směřujících k problematice mezilidských vztahů a úrovni řízení v armádě. Ukázalo se, že za nejdůležitější pracovní podmínku jsou považovány právě vztahy mezi lidmi v útvaru. S ohledem na výsledky tohoto výzkumu byla v rámci vzdělávacích aktivit pro vedoucí zaměstnance a ostatní odborné zaměstnance na ministerstvu zařazena přednáška na téma „*Násilí na pracovišti – mobbing, bossing, obtěžování*“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí udělilo v roce 2005 granty na čtyři výzkumy týkající se problematiky rovnosti žen a mužů:

- **Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IV.**

Realizátorem byla agentura Factum Invenio s.r.o.. Výzkum navázal na průzkum provedený v roce 2002, 2003 a 2004 a bude pokračovat i v roce 2006. Cílem tohoto výzkumu je průběžně monitorovat proměny veřejného mínění v oblasti rovnosti žen a mužů.

- **Analýza příčin nízké zaměstnanosti zdravotně postižených žen**

Realizátorem byla agentura Factum Invenio s.r.o. Výzkum zmapoval zaměstnanost zdravotně postižených žen a mužů s ohledem na hledisko rovných příležitostí žen a mužů. Současně identifikoval postoje společnosti k nízké zaměstnanosti zdravotně postižených žen a navrhnul opatření, jejichž uplatněním by mohlo dojít ke zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených žen.

- **Podpora přístupu žen a mužů k zaměstnání v pro ně netradičních oborech**

Realizátorem byla agentura STEM. Výzkum identifikoval postoje žen a mužů k mechanismům ovlivňujícím výběr povolání a přípravu na něj. Vyhodnotil spokojenost s výběrem povolání, a to jak žen v typicky ženských a mužů v typicky mužských povoláních, tak i názory žen uplatňujících se v typicky mužských a mužů uplatňujících se v typicky ženských povoláních.

- **Analýza vynaložených nákladů na dotace ve vybraných politikách Ministerstva práce a sociálních věcí z hlediska rovnosti žen a mužů**

Realizátorem byla Ing. Michaela Foltysová. Výzkum genderovou analýzou vynaložených finančních prostředků na dotace zjistil, kolik finančních prostředků je ve skutečnosti vydáváno ve prospěch žen a kolik ve prospěch mužů. Byla navržena opatření na doplnění dotační metodiky, která by měla zefektivnit proces poskytování dotací s cílem umožnit jak ženám, tak mužům rovný přístup k čerpání finančních zdrojů.

Podporované aktivity v rámci grantového schématu opatření 2. 2. Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů umožňují výzkum společenských jevů v otázce rovných příležitostí na trhu práce. Současně jsou horizontálním tématem všech grantových schémat k omezení diskriminace při prováděných činnostech.

Ministerstvo obdrželo v roce 2005 výstupy studií „*Sociodemografická analýza neúplných rodin s nezletilými dětmi*“ a „*Komparace rodinných politik ve střední Evropě*“. Součástí druhé studie je i analýza podmínek k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí. Výstupy obou studií budou zohledněny při aktualizaci a realizaci Národní koncepce o rodině.

V rámci výzkumu pro potřeby státu byl v roce 2005 realizován firmou Gabal analysis & consulting projekt na téma *Kvalita a dostupnost systému služeb pro oběti domácího násilí*. Cílem výzkumu bylo vytvořit souhrnnou zprávu o stavu poskytovaných sociálních služeb pro oběti domácího násilí v České republice. Dosažené výsledky poskytují zásadní informace o typech sociálních služeb, které se jeví jako nejefektivnější v řešení důsledků domácího násilí. Výstupy budou využity při stanovování priorit resortu v koncepčních pracích. Zásadní význam budou mít tyto výstupy pro dotační řízení, kterým Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje běžný provoz poskytovatelů sociálních služeb, ale také pro dotační řízení, která jsou vyhlašována jako pilotní (inovativní) projekty.

Ministerstvo informatiky se v rámci své věcné působnosti nepodílí na výzkumu jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života a ani nezadává výzkumné projekty týkající se genderové problematiky. Ministerstvo informatiky zadává zpracování analýz za oblast informačních technologií včetně genderového přístupu.

Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo kultury, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo pro místní rozvoj a

Ministerstvo dopravy nevyvíjela k naplňování výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedla.

Návrhy k části 7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Přeformulovat úkol 7. 2.

7. 2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a **nestátním neziskovým organizacím**, zabývajícím se postavením žen a rovností žen a mužů.

Odpovídá: ministr práce a
sociálních věcí
Termín: průběžně

Přeformulovat úkol 7. 4.

7. 4. V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci **žen nebo mužů**, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. **2006**

U úkolu 7. 3. se navrhuje pouze aktualizace termínu plnění na rok 2006.

Seznam příloh

Tabulka č. 1.: Účast žen v rozhodovacím procesu v roce 2005

Tabulka č. 2.: Průměrné hrubé měsíční mzdy

Tabulka č. 3.: Míra ekonomické aktivity

Tabulka č. 4.: Ekonomické postavení obyvatelstva

Tabulka č. 5.: Nezaměstnaní podle věku

Tabulka č. 6.: Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek

ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31. 12. 2005 (zdroj: resorty)
Tabulka č. 1

<i>funkce ⇒</i>	<i>Ministr /minist ryně</i>	<i>Náměstek /náměstky ně ministra</i>		<i>Ředitel / ředitelka odboru</i>			<i>vedoucí oddělení</i>			<i>ostatní odborní pracovníci/ pracovnice</i>			<i>Ředitel /ředitelka resortní instituce</i>			<i>vedoucí detaš. pracoviště</i>		
ministerstvo ↓	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy	1/0	4	1	19	2	9,5	32	16	33,3	184	197	51,7						
informatiky	0/1	3	1	8	4	33	5	7	58	52	61	54						
financí	1/0	5	1	33	15	31	64	60	48	394	649	62	18	2	10			
kultury	1/0	3	1	9	4	31	7	15	68	72	149	67	25	5	17			
pro místní rozvoj	1/0	5	2	18	9	33	39	22	26	140	259	65						
obraný: vojáci z povolání občanští zaměstnanci ¹	1/0	10	1	82	3	3,5	227	42	15,6	623	633	50,4	70	18	20,5	4	4	50
práce a sociálních věcí	1/0	4	2	13	13	50	39	36	48	179	427	70,5						
průmyslu a obchodu ²	1/0	5	0	35	6	14,6	69	35	33,7	278	276	49,8	10	1	9			
spravedlnosti	1/0	5	0	12	5	29,4	18	19	51,4	70	163	70	5	0	0			
školy, mládeže a tělovýchovy	0/1	5	1	22	7	24,1	15	15	50	111	296	72,7	0	1	0			
vnitřní	1/0	6	1	54	12	18,2	149	65	23,7	1737	1471	30	8	2	20			
zahraničních věcí - ústředí - zahraničí	1/0	7	1	32	13	28,9	52	23	30,7	244 664	346 528	58,6 44,3	5	0	0	95	16	14,4
zdravotnictví	1/0	4	0	11	10	48	16	18	53	95	223	70	71	15	17	0	3	100
zemědělství	1/0	4	1	82	18	18	97	51	35	694	1080	61	6	0	0			
životního prostředí	1/0	7	1	28	12	30	50	36	41,8	180	299	62,4	14	0	0			
Úřad vlády: ministr / ministryně místopředseda vlády předseda vlády	1/0 1/0 1/0	2	0	20	11	35	29	19	40	120	227	65	0	0	0	5	1	17
Celkem																		

1 – včetně Generálního štábu; 2 – u resortních institucí zahrnuje rozpočtové a příspěvkové organizace.

Pozn.: **vrchní ředitel/ ředitel úřadu** - uvádět v kolonce „náměstek ministra“, pokud je podřízen přímo ministroví;

Tabulka č. 2

Průměrné hrubé měsíční mzdy

Ukazatel = Průměrná mzda	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem (v Kč)	11069	12572	13361	14097	15187	16353	18133	19510	20545
Ženy (v Kč)	9449	10730	11036	11793	12641	13755	15217	16404	17256
Muži (v Kč)	12245	14166	15323	16109	17251	18481	20404	21983	23044
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v procentech	77,2	75,7	72	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9

Zdroj: ČSÚ - výběrové šetření

Publikace "Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004"

Tabulka č. 3

Míra ekonomické aktivity (v %)

Věková skupina	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ženy	52,3	52,6	52,3	51,8	51,8	52	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5
15 - 19	33,1	32,1	25,5	22,2	19,8	19,6	18,1	13,9	10,1	8,5	8,4	7,7
20 - 24	53,8	56,9	59,1	58,2	57,9	60,3	60,8	61,8	60,7	57,7	56,4	53,2
25 - 29	64,4	63,6	64,6	61,6	61,7	63,8	64,6	64,9	63,7	64,5	64,1	64,1
30 - 34	80,2	80,3	78,5	76,9	77,2	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	73,8	72,8
35 - 39	89,8	89,7	89	87,4	86,8	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87	86,7
40 - 44	91,4	92	92	91,3	91,6	90,8	92	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9
45 - 49	91,9	91,1	90,7	90,6	90,5	89,6	90,6	91,1	91,5	91,5	91,2	90,1
50 - 54	78,2	78,4	79,5	81,2	82,1	81,8	81,5	82,1	83,5	84,3	84,9	86,1
55 - 59	26	27,7	29,7	33	34,6	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5
60 +	6	5,7	5,8	5,7	5,4	5	5,3	4,5	4,7	4,8	5,1	5
Muži	71,3	71,4	71,5	71,4	71,1	70,8	70,6	69,8	69,4	69,3	68,7	68,4
15 - 19	37,9	37,5	32,9	28,7	25,9	25,5	22,8	16	12,9	11,3	10,4	9,6
20 - 24	86,2	85,2	85,5	84,9	82,4	80,5	78,9	79,4	76,9	73	70	67,6
25 - 29	96,4	96,6	96,9	96,8	96,4	96,2	95,8	95	95	94,8	94,7	93,6
30 - 34	97,8	97,3	97,7	97,7	97,2	97,9	97,6	97,4	97,5	97,2	96,8	97,4
35 - 39	97,3	97,3	97,4	96,9	97,3	97,1	96,5	97,3	97,3	97,3	97	96,6
40 - 44	96,9	96,5	96,5	96,4	96,3	95,7	96,5	96,2	96,1	96,1	94,5	95,9
45 - 49	93,6	94,7	94,3	94	94,5	95	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5
50 - 54	88,3	88,1	88,8	89	89,5	89,2	90	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6
55 - 59	71,1	73	75,9	77,4	77,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80	81,4
60 +	14,9	14,7	14,8	15,7	14,8	13,9	12,8	11,8	11,8	13,6	14,2	14,1

Zdroj: Výběrové šetření ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2005"

Poznámka: Míra ekonomické aktivity je konstruována podle metodiky ILO a Eurostatu,
tj. jako podíl celkové pracovní síly na počtu osob ve věku 15 a více let.

Tabulka č. 4

Ekonomické postavení obyvatelstva

počty osob v tis.

	Ženy		Muži		Celkem	
Počet obyvatel	5243,7		4990,7		10234,3	
Populace starší 15 let	4509,4	100,0%	4215,0	100,0%	8724,4	100,0%
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	2293,8	50,9%	2908,1	69,0%	5201,8	59,6%
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	2215,6	49,1%	1307,0	31,0%	3522,6	40,4%
Zaměstnaní	2068,0	45,9%	2729,2	64,7%	4797,2	55,0%
Nezaměstnaní	225,7	5,0%	178,9	4,2%	404,6	4,6%

	Ženy		Muži		Celkem	
Počet obyvatel	5243,7		4990,7		10234,3	
Populace starší 15 let	4509,4	51,7%	4215,0	48,3%	8724,4	100,0%
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	2293,8	44,1%	2908,1	55,9%	5201,9	100,0%
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	2215,6	62,9%	1307,0	37,1%	3522,6	100,0%
Zaměstnaní	2068,0	43,1%	2729,2	56,9%	4797,2	100,0%
Nezaměstnaní	225,7	55,8%	178,9	44,2%	404,6	100,0%

Zdroj: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanosti v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2005

Tabulka č. 5

Nezaměstnaní podle věku

v tis. osob

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ženy												
Věkové skupiny:												
15 - 19	20,5	19,5	15,6	14,4	15,5	21,2	22,1	17,6	14,5	12,2	12,2	10,9
20 - 24	15,8	16,2	15	14	19	29,8	40	36,4	34	31,2	32,2	30,7
25 - 29	19,5	20,6	18,3	16,2	20,1	26,9	36,2	36,8	35,4	32,1	30,7	33,8
30 - 34	15	16,6	14,3	15	20,1	26,4	34,3	35,1	31,1	26,8	33,4	32,8
35 - 39	14,2	13,8	11,7	11,2	13,2	19,5	26,8	26,2	28,6	26,6	30	26,4
40 - 44	14,3	12,1	12,7	11,5	15,4	21,7	26	26,7	23,1	19,4	22,8	24
45 - 49	10,4	10,2	10,6	10,5	15	20,5	27,5	30,8	23	22,6	23,7	22,7
50 - 54	6,2	4,8	6,3	7	10,5	15,9	21,5	24,9	25,6	24,6	28,5	29,5
55 - 59	3	2,1	3	3,2	3,5	3,1	4,6	5,5	5,9	6	9,4	11,9
60 +	4,2	2,7	2,4	3,1	3,2	4,5	4	2,9	3,7	3,3	1,6	1,9
Muži												
Věkové skupiny:												
15 - 19	17,7	21,7	17,6	13,8	14,5	21,5	24,6	17	14,8	11,6	11,9	13,1
20 - 24	17,5	19,1	19,2	18,5	22	29,8	46,7	51,2	44,6	38,7	38,9	46,6
25 - 29	10,3	10,8	11,6	11,4	12,9	18,1	25,9	26,8	27,9	24,3	27,8	29,9
30 - 34	10	10,2	8,8	7,7	11,1	14,1	21,4	20,6	17,5	15	14,7	16
35 - 39	9,3	10	10,2	8,9	11,2	12	16,6	18,9	19,1	15,1	15,4	18,2
40 - 44	9,1	8,2	9,6	9,3	12,3	14,4	20,5	19	16,9	14,9	13,8	17,5
45 - 49	9,2	8,2	7,7	9	10,8	13,5	21,5	21,8	19,2	18,2	16,6	18,7
50 - 54	4,1	4,8	5,3	6	8,3	11,4	19,4	21,4	18,9	18,3	19,6	21,8
55 - 59	3	4,7	3,2	4,6	5	7,1	10,5	12	11	10,2	12,3	16,4
60 +	6,8	4,8	5	6,1	4,8	4,4	4,1	2,9	3,4	3,1	3,7	3,1

Zdroj: ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2005"

Tabulka č. 6

Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek

stav k 31.12. 2005

Dítě	věk do 3 let	věk od 3 do 7 let včetně	Celkem	%
Ženy	225 607	58964	284 571	98,6%
Muži	2834	1080	3914	1,4%

Zdroj: MPSV, Systém státní sociální podpory (OKSTAT), Vyplacené řádné dávky náležející za měsíc 11/2005