

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

Úvod

Pojem **rovnost příležitostí žen a mužů** znamená absenci bariér pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě bez ohledu na pohlaví. Předpokládá rovné zacházení se ženami i muži a zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace za základě pohlaví. Tento koncept vyjadřuje, že všichni lidé bez ohledu na pohlaví mají možnost svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která jsou daná genderovými stereotypy ve společnosti. Vyjadřuje také, že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné, budou stejně hodnoceny a budou stejně podporovány.

Hlavním cílem prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů je, aby na všech společenských aktivitách, stejně jako na jejich výsledcích, měli možnost se plnohodnotně podílet 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 ženy a úlohou muže je finanční zabezpečení rodiny. Tento přístup vede k neúměrnému dvojímu zatížení ženy, nesouladu mezi pracovním a rodinným životem a podporuje nerovné odměňování (resp. možnost žen dosáhnout vyšších výdělků). V této souvislosti je nezbytné nacházet prostředky a vytvářet podmínky pro usnadnění sladování rodinného a pracovního života a napomáhat spravedlivému rozdělení rolí partnerů a spravedlivému odměňování za vykonanou práci.

Dlouhodobý průzkum veřejného mínění – **Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy V**, který pro ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně zpracovává firma Factum Invenio, ukázal, že česká veřejnost se domnívá, že v mnoha oblastech jsou v praxi práva jednoho z pohlaví upřednostňována. Dle názoru veřejnosti je žena jednoznačně zvýhodňována při rozvodovém řízení lepšími šancemi získat dítě do své péče, zatímco muž má výrazně lepší možnosti, pokud jde o odměňování a získávání práce. Na rozdíl od předchozích let, v roce 2006 ve společnosti posílil názor na užitečnost opatření na vyrovnávání příležitostí - tzv. „pozitivní diskriminace“. V roce 2006 je bohužel opět patrný příklon k názoru, že domácí násilí je v České republice poměrně dost časté. Více než polovina obyvatel považuje za „běžné“ psychické násilí na ženách uvnitř rodin a třetina lidí považuje za „obvyklé“ násilí fyzické. Z časového srovnání plyne varující zjištění, že situace v roce 2006 opět vykazuje nárůst na hodnoty před rokem 2005. Průzkum prokázal, že téměř nikdo si nemyslí, že jedno z pohlaví by nemělo mít právo na zaměstnání, které by ho činilo soběstačným a nezávislým. Shoda také panuje v tom, že obě pohlaví by se měla stejně věnovat výchově i péči o dítě a dělba práce v domácnosti by měla umožňovat stejně volného času pro muže i ženy. Více než osm z deseti respondentů souhlasí s tím, že ženy i muži by měli být rovnoměrně zastoupeni v rozhodovacích pozicích.

I přes mnohá opatření, která podporují prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže ve všech sférách sociálního, kulturního, ekonomického a politického života, část české společnosti nadále nepovažuje rovnost žen a mužů, resp. jejich rovné příležitosti za záležitost vyžadující specifický přístup, a tudíž necítí vlastní potřebu aktivně se jí zabývat. Tato pasivita má však původ spíše v nedostatku znalostí o genderové problematice, podstatě principu rovných příležitostí pro ženy a muže a jeho významu pro společnost, případně v nepochopení, než v záměrném přehlížení daného tématu. Vnějšími projevy této neznalosti je dovolávání se neutrálních a objektivistických hledisek, jakožto výlučné metody odstraňování nerovností mezi ženami a muži a zdůrazňování ochrannitelsko-paternalistického postoje vůči ženám. Neznalost podstaty genderové problematiky je spojená i s neznalostí osvědčených metod odstraňování existujících nerovností. Např. metody dočasných mimořádných opatření k vyrovnaní výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách (tzv. pozitivních akcí) a metody tzv. gender mainstreamingu. Dočasná mimořádná 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.

Gender mainstreaming, neboli zohledňování rovnosti příležitostí žen a mužů v koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech ve všech fázích jejich přípravy a provádění, je jedním z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovných příležitostí mezi pohlavími. Tato metoda není cílem sama o sobě, ale cestou k dosažení rovných příležitostí žen a mužů. Vláda České republiky tuto metodu uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí žen a mužů v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti usnesením vlády č. 452 z 10. května 1999. Tato metoda je celosvětově uznávaná a aktivně doporučovaná.

Spravedlivé sdílení rozhodovacích pravomocí společně ženami a muži stejně jako společné a spravedlivé využívání zdrojů zajišťuje snazší každodenní život všech občanů jako jedinců i větší prosperitu celé společnosti.

Směřování současného světového vývoje a společenských trendů dokládá, že žádná společnost si dnes nemůže dovolit plýtvat talenty a zdroji. Naopak ta společnost, která dokáže podporovat, motivovat a zapojit schopné ženy a muže, je více prosperující. Politika rovných příležitostí žen a mužů přispívá k ekonomickému a společenskému rozvoji a kultivuje občanskou společnost. Dále prospívá zvýšení ekonomické aktivity, zvýšení zaměstnanosti a hrubého domácího produktu.

Účast žen na trhu práce je zásadním tématem při posilování všech ekonomik. V rámci naplňování rovnosti žen a mužů je jedním z nosných témat metoda **rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů** neboli metoda gender budgetingu. Tato metoda zkoumá státní, regionální nebo místní (komunální) rozpočty z hlediska jejich dopadů na ženy a muže a jejím smyslem je změnit finanční a rozpočtovou politiku v souladu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Cílem této metody je spravedlivé přerozdělování finančních prostředků ve prospěch jak žen tak mužů. Životní potřeby a podmínky žen a mužů mohou být natolik odlišné, že se dopady na ženy a na muže mohou zásadně lišit. Účelem metody rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů tedy není, aby množství vynaložených výdajů ve všech programech mělo připadnout rovným dílem ženám a mužům, ale zajistit, aby se potřebám a prioritám žen a mužů přihlíželo ve stejné míře a aby tyto potřeby a priority byly

ve stejné míře uspokojovány. Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů přináší pozitiva pro celou společnost.

Pracovní trh je segregovaný na ženskou a mužskou pracovní sílu. Ženská pracovní síla se vyznačuje společensky podmíněnými předsudky a stereotypy, které mají dopady na reálně slabší pracovní kompetenci, horší finanční ohodnocení a slabší sociální prestiž ženské práce. Segregace dle pohlaví se promítá do všech ostatních charakteristik pracovního trhu – odvětví, profese, pozice v řízení. Nízký podíl žen ve vedení a příjmové zvýhodnění mužů patří k základním genderovým rozdílům na trhu práce. Stávající dělba práce, jakkoli zakládá segregovaný trh „pozic a profesí“ není dostatečným argumentem pro tak velké platové rozdíly, jaké v České republice mezi ženami a muži jsou (přibližně čtvrtinový rozdíl mezi průměrnými pracovními příjmy žen a mužů v neprospěch žen (viz tabulka č. 2, Průměrné hrubé měsíční mzdy).

O **nízkém zastoupení žen v politických a rozhodovacích funkcích** vypovídají následující data: v Senátu je zastoupeno 14,8 % žen, v Poslanecké sněmovně 15,5 %, ve vládě 16,6% a ani jedna žena není hejtmankou.

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 44,1%, přestože v populaci České republiky starší 15 let jsou ženy zastoupeny 51,6% (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 (8,7 %) a k 31. prosinci 2006 byla její výše 7,7 %. K uvedenému datu byla míra nezaměstnanosti žen 9,3 % a míra nezaměstnanosti mužů 6,4 %. Vyšší zastoupení žen v evidenci úřadů práce a nižší ekonomická aktivita determinují vyšší míru nezaměstnanosti žen. Ta je ještě výraznější zejména ve věku do 35 let, kdy převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti žen (viz tabulka č. 5, Nezaměstnaní podle věku). Ženy jsou v tomto věku často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají nové uplatnění, protože možnosti pracovního uplatnění jsou z důvodu péče o děti limitovány např. nemožností přijetí práce na směny nebo dojíždění do zaměstnání. Ani zaměstnavatelé nemají o ženy v reprodukčním věku velký zájem kvůli možným výpadkům v práci, např. v případě ošetřování nemocného dítěte či člena rodiny.

Ženy jsou dále více postiženy **dlouhodobou nezaměstnaností** než muži. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategorii „nad 6 měsíců“ a „nad 12 měsíců“ přesahuje 56 %, resp. 57 %, přičemž podíl žen na dlouhodobé nezaměstnanosti ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 mírně vzrostl.

Již zmíněné nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v soukromém i veřejném sektoru, vysoký podíl žen - obětí domácího násilí, vysoká vertikální i horizontální segregace žen v zaměstnání, míra neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů, vyšší procento nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných žen, nízký podíl žen podnikatelek jednoznačně vypovídá především o nedostatečných příležitostech

žen plně využívat své pracovní a vzdělanostní schopnosti, o nerovném přístupu žen k výkonu některých zaměstnání, o jejich ztíženém postavení na trhu práce, o uplatňování diskriminačních hledisek při jejich odměňování, tedy o nerovnostech v neprospěch žen, které nelze objektivně ospravedlnit.

Úspěšnost prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže předpokládá zejména neustálé zvyšování obecného povědomí o podstatě a obsahu principu rovného postavení žen a mužů se zvláštním důrazem na zvyšování genderové senzitivity všech, jež se podílejí na tvorbě dílčích věcných politik.

Ministerstvo práce a sociálních věcí – národní koordinátor politiky rovných příležitostí pro ženy a muže

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.

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,
- vyrovnání 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 programovém dokumentu OSN **Deklarace 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 roce 2006 pokračovala celospolečenská diskuse napříč médii o rovných příležitostech pro ženy a muže, 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 (představy o daných životních rolích mužů na jedné straně a žen na straně druhé) v myšlení české populace a posiluje povědomí o rovnosti žen a mužů. Lpění na genderových stereotypech v české populaci přesahuje i do pracovně – právní oblasti, čímž se vytváří podmínky pro diskriminační jednání na trhu práce a v zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci se zmocněncem vlády pro lidská práva v roce 2006 uskutečnilo veřejnou informační kampaň „Stop stereotypům“. Tato kampaň byla provedena na základě usnesení vlády č. 1611 ze dne 14. prosince 2005. Cílem veřejné informační kampaně bylo oslovit veřejnost, podpořit veřejnou diskusi a zcela jasně deklarovat potřebu překonání genderových stereotypů. Kampaň se zaměřuje zejména na oblasti zaměstnání, rodiny a správy věcí veřejných. Oblast zaměstnání je zaměřena na dosud netradiční povolání mužů a žen a na přístup žen do vedoucích funkcí. Oblast rodiny je orientována na vyváženost rolí žen a mužů v rodině a oblast správy věcí veřejných je zaměřena na účast žen na rozhodování a řízení. Kampaň bude dlouhodobá.

V roce 2006 pokračovala veřejná informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí „Game Over“. Kampaň je 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. Kampaň probíhala prostřednictvím redistribuce nově vytištěných informačních materiálů na střední školy po celé České republice. Téma rovnosti žen a mužů bylo doporučeno i pedagogům středních škol, kteří by prostřednictvím edukativní počítačové hry Game Over mohli přirozenou cestou informovat studenty o rovnosti žen a mužů a fenoménu domácího násilí.

Domácí násilí bylo v České republice do roku 2004 stíháno jako obecné trestné činy – nejčastěji jako ublížení na zdraví. Od roku 2004 byl do trestního zákona zařazen nový trestný čin „týrání osoby blízké ve společném obydlí“ a tím se i zpřísnil postih pachatelů domácího násilí. Průlomovou změnu však přinesl až zákon č. 135/2006 Sb., kterým se od 1. ledna 2007 mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím a nově zavádí především **tzv. institut vykázání násilné osoby z bytu**. Institut vykázání, jako opatření přijímané policejním orgánem na místě samém, je preventivní reakcí na nebezpečné chování násilné osoby z hlediska rizika hrozby budoucích útoků. Doba trvání vykázání uloženého policejním orgánem je deset dnů. To by měl být dostatečný časový prostor pro ohroženou osobu, aby si na základě pomoci poskytnuté intervenčním centrem ujasnila další možné postupy v dané věci. Jedním ze základních předpokladů efektivního fungování boje proti domácímu násilí bylo vytvoření intervenčních center (celkem 15 – ve 13 krajích jedno, v jednom z krajů byla vytvořena dvě, viz tabulka č. 7 – Přehled intervenčních center). Novelizací zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., došlo k vytvoření samostatného typu služby - Intervenční centra zakotveného v § 60a. Intervenční centra poskytují pomoc osobě ohrožené domácím násilím do 48 hodin od doručení opisu rozhodnutí o vykázání tomuto centru. Služby jsou v centru poskytovány

formou ambulantní, terénní nebo pobytovou, přičemž základní činnosti této služby jsou socioterapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. Součástí služby je také zajištění spolupráce a vzájemné informovanosti mezi intervenčními centry, dalšími poskytovateli sociálních služeb, orgány sociálně-právní ochrany dětí, obcemi, útvary Policie ČR a obecní policie a dalšími orgány veřejné správy.

V roce 2006 Česká republika úspěšně obhajovala **Třetí periodickou zprávu o plnění závazků plynoucích z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen** před Výborem OSN pro odstranění diskriminace žen. Výše uvedenou třetí periodickou zprávu souhrnně připravoval zmocněnec vlády pro lidská práva a před výborem OSN ji obhajovali zástupci ministerstva práce a sociálních věcí, ministerstva spravedlnosti, ministerstva vnitra, ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Rady vlády pro lidská práva. Výbor pro odstranění diskriminace žen shrnul své hodnocení do Závěrečných doporučení, která vláda vzala na vědomí svým usnesením č. 96 ze dne 5. února 2007 a doporučila členům vlády, aby při své činnosti k Závěrečným doporučením přihlíželi.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo v květnu 2006 twinning light projekt Evropské unie „Prosazování rovnosti žen a mužů se zaměřením na sociální partnery – implementace rovného zacházení na pracovišti“. Projekt byl zaměřen na vzdělávání a osvětu o rovných příležitostech pro ženy a muže v zaměstnání, zejména kolektivní vyjednávání a rovné odměňování (semináře, manuály, informační kampaň). Cílovou skupinou byly odbory a zaměstnavatelé. Projekt byl realizován německými experty a byl ukončen v lednu 2007 odbornou konferencí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo v září 2006 projekt z komunitárního programu Evropské unie pro rovnost žen a mužů „Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů v praxi“. Projekt byl schválen Evropskou komisí v červenci 2006, v září 2006 byla uzavřena grantová smlouva mezi MPSV a Evropskou komisí. Doba trvání projektu je 15 měsíců. Projekt je mezinárodní a je realizován Českou republikou, Itálií, Bulharskem, Maďarskem a Rakouskem. Je zaměřen na osvětovou a vzdělávací činnost (semináře, manuály, informační kampaň). Cílovou skupinou jsou úředníci samosprávných celků, zastupitelstva samosprávných celků a široká veřejnost na místní úrovni.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v roce 2006 účastnilo jako jeden z mezinárodních partnerů projektu z komunitárního programu Evropské unie pro rovnost žen a mužů „Role mužů při prosazování rovnosti žen a mužů“. Projekt se uskutečnil v rámci výzvy vyhlášené Evropskou komisí k předkládání návrhů na projekty z komunitárního programu spojeného s Rámcovou strategií Společenství pro rovnost žen a mužů. Slovenské národní středisko pro lidská práva bylo realizátorem projektu, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo pro rovné příležitosti Lucemburska působily v tomto projektu jako mezinárodní partneři. Úlohou projektu bylo hledání odpovědí na otázky, zda je mužům umožněno plnohodnotně se realizovat v oblasti pracovního, rodinného a osobního života, jaké záruky mužům poskytují právní řády Slovenské republiky, České republiky a Lucemburska, v jakém rozsahu muži tyto možnosti využívají, případně z jakých příčin je nevyžívají. Česká republika se na projektu podílela výsledky výzkumu o mužích na rodičovské dovolené, právní a sociologickou analýzou situace v České republice. Projekt byl ukončen odbornou konferencí k projektu – *„Úloha otců při podpoře rovnosti žen a mužů“*.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – poradní orgán vlády

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako poradní orgán vlády pro rovné příležitosti žen a mužů byla zřízena usnesením vlády č. 1033 ze dne 10. října 2001. Rada má 23 členek a členů, kteří zastupují resorty, odbory, zaměstnavatele, občanskou a odbornou veřejnost. Jedním z předpokladů, aby úkoly a cíle vládní politiky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů byly naplňovány, je též zapojení široké občanské veřejnosti včetně nestátních neziskových organizací, posilování vzájemné spolupráce státu a občanského sektoru a větší angažovanost sociálních partnerů.

Hlavní činností Rady jako poradního orgánu vlády je zejména:

- připravovat návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže,
- projednávat a doporučovat vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinovat základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovovat okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikovat ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnotit efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

V roce 2006 se do voleb v červnu 2006 uskutečnilo pouze jedno zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a to 7. března 2006. Ve druhé polovině roku nebyla Rada svolána. Z činnosti Rady nevzešlo za rok 2006 žádné doporučení vládě.

Sociální partneři

Vzhledem k tomu, že převážná část diskriminace žen se odehrává na trhu práce (nerovný přístup k zaměstnání, ztížený funkční postup v zaměstnání, nerovné odměňování, sladění rodinného a pracovního života), je nutné zdůraznit klíčovou úlohu sociálních partnerů. Této skutečnosti si je vědoma **Českomoravská konfederace odborových svazů**, jejíž aktivity jsou významným přínosem pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. ČMKOS se věnuje problematice rovných příležitostí žen a mužů dlouhodobě a systematicky a prosazuje ve své činnosti metodu genderového mainstreamingu, zejména v rámci legislativního procesu, jehož se jakožto sociální partner účastní. V rámci struktur ČMKOS je zřízen Výbor pro rovné příležitosti, který se aktivně podílí na pracovních diskusích ve spojitosti s členstvím České republiky v EU. Jakožto aktivní člen Evropské odborové konfederace, je ČMKOS zapojena do evropského sociálního dialogu. Aktivity ČMKOS jsou zacíleny především na obecné role žen a mužů, na prosazování žen do rozhodovacího procesu, na podporu sladění profesního a rodinného života a na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. ČMKOS aktivně prezentuje rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce prostřednictvím konferencí, příruček, metodických pomůcek a publikací.

Rovněž zaměstnavatelské svazy se hlásí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů. Jak odborové tak zaměstnavatelské svazy (např. **Svaz průmyslu a dopravy**) byly aktivně zapojeny do realizace již zmíněného projektu „Prosazování rovnosti žen a mužů se zaměřením na sociální partnery – implementace rovného zacházení na pracovišti“.

Nestátní neziskové organizace

Významné postavení v prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti mají **nestátní neziskové organizace**, které vhodně pokrývají oblasti mimo působnost státní správy a které jsou obvykle jako první schopny identifikovat nově vzniklý problém ve společnosti. 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 nevážnoucí 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. Mezi nejaktivnější organizace patří Fórum 50%, proFem, Bílý kruh bezpečí, Gender Studies, Český helsinský výbor, Žába na prameni, Český svaz žen, Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, Rosa, Otevřená společnost o.p.s, Asociace podnikatelek a manažerek a Moravská asociace podnikatelek a manažerek.

Z hlediska naplňování opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů 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 rovné příležitosti pro ženy a muže jsou 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.

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

Hlavní překážkou prosazování rovných příležitostí pro ženy muže 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.

Dalším nezbytným předpokladem rozvoje politiky rovných příležitostí žen a mužů je posílení politické vůle vlády odstraňovat nedůvodné nerovnosti a diskriminační aspekty mezi ženami a muži. Rozhodnutí o konkrétních vhodných způsobech posílení této vůle si zřejmě vyžádá širší diskusi za účasti všech příslušných aktérů. Žádoucím východiskem této diskuse by byl široký konsensus ve věci prosazování a způsobu formulování národní politiky vytváření rovných příležitostí žen a mužů za aktivní účasti (a při plné odpovědnosti) reprezentantů vlády, veřejné správy i zainteresované odborné veřejnosti, zejména nestátních neziskových organizací prosazujících rovné příležitosti žen a mužů a sociálních partnerů.

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 (např. ministerstvo obrany, ministerstvo vnitra, ministerstvo financí), jiná ministerstva dosud ani neuveřejnila na internetových stránkách naplňování resortních Priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů (ministerstvo průmyslu a obchodu). Tradičně spíše mužské resorty obrany a vnitra pojal rovné příležitosti pro muže a ženy velmi vážně a zpracovaly vysoce kvalifikované materiály podrobně mapující situaci v jejich resortu. Byly ochotny přiznat nedostatky, se kterými se daný resort v genderové rovnosti potýká, současně je možno pozorovat vůli a snahu odstranit všechny diskriminační faktory v těchto resortech se vyskytující.

Většina resortů pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Ze zpráv o plnění Priorit zpracovaných jednotlivými ministerstvy vyplývá, že většina z nich nepovažuje rovnost žen a mužů, resp. jejich rovné příležitosti za záležitost vyžadující specifický přístup. V rámci jednotlivých ministerstev 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 (ačkoli veřejné mínění ve společnosti bylo v roce 2006 dočasným mimořádným opatřením k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách pozitivně nakloněno). Nadále pak platí, že pokud jde o podíl žen v rozhodovacích pozicích na ministerstvech, pak se zvyšujícím se stupněm funkčního zařazení klesá podíl žen, které tyto funkce zastávají (viz tabulka č 1, Účast žen v rozhodovacím procesu). Pokud jde o nižší úroveň vedoucích míst, lze zaznamenat, že se podíl žen na jejich celkovém obsazení mírně zvyšuje.

Výjimkou je **ministerstvo obrany**, které správně pochopilo podstatu prosazování rovnosti příležitostí žen a mužů a umožnilo přijetí dočasných mimořádných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách (tzv. pozitivní akce) rozkazem ministra obrany č. 29/2002

„Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“. V resortu obrany také neustále roste podíl žen ve vedoucích funkcích.

Přirozenou součástí veškerých jednání zástupců jednotlivých resortů ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2006 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracovávání připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů všechna ministerstva zastoupena v Radě hospodářské a sociální dohody důsledně deklarují, že dbají na zapracování zásady rovných příležitostí žen a mužů.

Většina ministerstev spolupracuje s nejznámějšími nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů. K navazování vzájemných informačních vazeb mezi jednotlivými resorty a nestátními neziskovými organizacemi dochází ve společných oblastech zájmů, resp. problémů spadajících do věcné působnosti příslušných resortů. Resorty vesměs pokračují v prohlubování již započaté spolupráce v předchozích letech. Podle jejich vyjádření nejintenzivnější vazby mají s organizacemi, které plní specifická poslání v oblastech veřejného zájmu, např. při ochraně žen před násilím, při poskytování péče o osamělé matky s dětmi, obchod s lidmi. Spolupráce mezi resorty a nestátními neziskovými organizacemi probíhá také v rámci projektů spolufinancovaných Evropskou unií. Resorty rovněž hojně spolupracují s těmito organizacemi při zajišťování vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

Česká republika v roce 2006 pokračovala v **Evropské iniciativě EQUAL, Operačním programu rozvoj lidských zdrojů a Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3** které jsou součástí politiky zaměstnanosti Evropské unie; jsou financovány z Evropského sociálního fondu a usilují o zvýšení a zkvalitnění zaměstnanosti. Jejich hlavním cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání, vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Iniciativa je v ČR financována z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, které je odpovědné za její realizaci, a z prostředků EU.

Jednou z důležitých událostí roku 2006 byla obhajoba 3. periodické zprávy České republiky o uplatňování **„Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“** (CEDAW). Obhajoba se konala dne 17. srpna 2006 v New Yorku a zúčastnili se jí zástupci ministerstva práce a sociálních věcí, ministerstva vnitra, ministerstva spravedlnosti, ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a zmocněnce vlády pro lidská práva. Výbor ocenil zejména národní akční plán rovnosti žen a mužů. Znepokojení však Výbor vyjádřil zejména nad nízkým počtem žen ve vysokých volených orgánech (Parlament), ve vládě, státní a diplomatické službě a mezinárodních organizacích, vysokou mírou násilí na ženách včetně domácího násilí a obchodu s lidmi a nižšími pracovními příjmy žen ve srovnání s příjmy mužů.

Česká republika původně prezentovala zájem o umístění sídla nové agentury EU - Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, tento záměr byl však v průběhu r. 2006 přehodnocen ve prospěch získání sídla další nové unijní agentury – Úřadu pro dohled nad globálními navigačními družicovými systémy „Galileo“. Oficiální žádost o získání sídla Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů již Česká republika nepředložila. (Institut bude na základě rozhodnutí EU z 1. 12. 2006 umístěn ve Vilniusu).

Dále pak jednotlivé resorty participovaly na následujících mezinárodních programech - **komunitární program AGIS**, mezi jehož tématické priority patří též ochrana práv obětí, **Phare CZ03/IB/JH/03) „Posilování boje proti obchodování s lidmi**, projekt vzdělávacího programu „**Obchod s lidmi**“, V květnu 2006 se ve spolupráci s Úřadem OSN pro drogy a kriminalitu uskutečnila regionální konference pro pracovníky Služby cizinecké a pohraniční policie zaměřená na identifikaci obchodovaných osob na hranicích, **Daphne II, e-Europe 2005** program k podpoře rozvoje informační společnosti, **Transition Facility**, operační program **Infrastruktura**, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova.

Proces vzdělávání státních úředníků v problematice rovných příležitostí žen a mužů včetně informací o metodě gender mainstreamingu již začal probíhat téměř ve všech resortech. Většina z nich již uskutečnila alespoň základní vstupní vzdělávání, a to ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí. Nicméně ze sdělení resortů vyplývá, že úroveň vzdělávání na jednotlivých ministerstvech není stejná, jakož i počet proškolených pracovníků. Ke vzdělávání v problematice rovných příležitostí žen a mužů je možné využít také bezplatný e-learningový kurs.

S povinností „podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen“, neboli s metodou gender mainstreamingu se resorty podle svého vyjádření vypořádávaly lehce. Problémem ale zůstává, že bez znalosti podstaty genderové rovnosti, způsobu používání zmíněné metody, zvládnutí všech jejích fází a dalších odborných znalostí, nevede aplikace tohoto hlediska k efektivnímu výsledku. Plnění uvedeného opatření je podmíněno dosažením jisté úrovně znalostí o dané problematice. Tento předpoklad lze zajistit pouze důsledným proškolením příslušných pracovníků. Základní předpoklady a podmínky pro uplatňování této metody zahrnují zejména vyhodnocování rozdílných dopadů jednotlivých politik, postupů a programů na ženy a muže (genderové analýzy), prováděné na základě relevantních genderově senzitivních statistik, které jsou schopny poskytnout objektivní informace pro identifikaci rozdílů a problémů mezi ženami a muži. Dalším nezbytným předpokladem pro skutečně efektivní prosazování této metody v praxi je rozpočtování z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže – gender budgeting, tedy přerozdělování existujících fondů a zabudování genderového hlediska do všech rozpočtů vedoucích k efektivní alokaci finančních zdrojů. Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí atd.). Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí žen a mužů v té oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách (personální politika).

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

V souladu s přijatými mezinárodními závazky a s členstvím České republiky v Evropské unii, byla především v předchozích letech v legislativní oblasti 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 2006 došlo k návrhu novelizací některých právních předpisů vztahujících se k problematice rovnosti žen a mužů.

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 připisované významu práce neliší od většiny mužů.

Značná část nerovnosti příjmů je dána zejména segregací povolání na tzv. mužská a ženská, přičemž „ženská“ povolání vykazovala pravidelně nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství – tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Současně byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn., čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. I v tomto ohledu je hlavní příčinou segregace povolání – ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství či státní správě obecně, muži vysokoškoláci naopak v informačních technologiích či v průmyslu. Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět platí, čím vyšší pozice, tím méně žen. V neposlední řadě je příjmová nerovnost dána přerušením kariéry ženy s ohledem na její mateřskou roli.

Přes vyšší podíl žen v obyvatelstvu (ve věku 15-64 let představují ženy 51,6 %), tvoří ženy menší podíl ekonomicky aktivních (44,1 %). U ekonomicky aktivního obyvatelstva převládají muži mezi zaměstnanými a ženy mezi nezaměstnanými.

Celková míra ekonomické aktivity je 59,2 %. Nižší je u žen jako celku 50,3 %, u mužů je 68,6%. Ve věku do 35 let je ekonomická aktivita žen nižší. Důvodem nižší ekonomické aktivity žen v produktivním věku je péče o děti, která je nesprávně genderově stereotypně stále chápána jako ženská starost. Nejen tlak společnosti, která stále kopíruje genderové stereotypy, ale i ekonomická situace (ženy v České republice mají stále přibližně o čtvrtinu nižší platy než muži) jsou příčinami, které způsobují, že v reprodukčním věku převážná většina žen přerušuje svoji pracovní kariéru z důvodu péče o děti. Podíl

zaměstnaných z obyvatelstva staršího 15 let je 54,9 %, přičemž podíl mužů představuje 56,7 %, ženy tvoří zbývajících 43,3 %.

V roce 2006 bylo v evidenci úřadů práce v průměru 251 600 žen, přičemž jejich počet meziročně klesl o 17,4 tisíc. Podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných v tomto období meziročně vzrostl a v průměru činil 53,0 % (v roce 2005 - 52,3 %). Podíl nezaměstnaných mužů činil v roce 2006 na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných 47% (v roce 2005 – 47, 7%).

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

Jak již bylo dříve uvedeno, Ministerstvo práce a sociálních věcí se v roce 2006 účastnilo jako jeden z mezinárodních partnerů projektu z komunitárního programu Evropské unie pro rovnost žen a mužů „Role mužů při prosazování rovnosti žen a mužů“, na kterém se podílelo sociologickým výzkumem *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, a to i přesto, že přibývá situací, kdy se ve výchově častěji než dříve uplatňují oba rodiče stejně. Role matky je neustále celou společností vnímána jako role pečovatelská a to ve vztahu ke všem závislým členům rodiny, nejen dětem. Ženy samy pak vnímají důležitost své role a lpí na ní, nebo jsou tlakem společnosti do této role vmanipulovány. Muž je pak chápán společností hlavně jako živitel, i když značná část populace je ochotná připustit, že muži mohou být schopni pečovat o malé dítě. Nicméně prestiž role ženy – pečovatelky a muže – aktivního pracovníka je společností genderově stereotypně přenášena do všech výše zmíněných diskriminačních aspektů na trhu práce. Postoje populace k rodičovským rolím se však významně diferencují podle věku a vzdělání.

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.

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

Česká republika v poslední době podnikla spoustu kroků k potírání všech forem násilí páchaného na ženách. Z podrobné znalosti situace v České republice plyne, že domácí násilí v partnerských vztazích je vzhledem k intimnímu charakteru vztahu mezi obětí a agresorem a používání rafinovaných forem týrání z hlediska prevence a potírání nejkomplikovanější oblastí v rámci násilí páchaného na ženách.

Z hlediska trestního práva bylo domácí násilí v České republice do roku 2004 stíháno nejčastěji jako trestný čin – ublížení na zdraví, násilí proti skupině obyvatel nebo jednotlivci, omezování osobní svobody, znásilnění nebo vydírání. Od 1. června roku 2004 byl do trestního zákona zařazen nový trestný čin „týrání osoby žijící ve společně obývaném domě nebo bytě“, postihující přímo pachatele domácího násilí. K zahájení trestního stíhání pro podezření ze spáchání tohoto trestného činu není v případě, že je pachatel (agresor) osobou blízkou oběti, vyžadován její souhlas.

Průlomovou změnu v prevenci domácího násilí však přinesl až zákon č. 135/2006 Sb., kterým se od 1. ledna 2007 mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím a který nově zavádí především tzv. institut vykázání násilné osoby z bytu nebo domu, který obývá společně s obětí. Institut vykázání jako opatření přijímané policejním orgánem na místě samém bez ohledu na stanovisko či souhlas ohrožené osoby je preventivní reakce na nebezpečné chování násilné osoby z hlediska rizika hrozby budoucích útoků. Doba trvání vykázání uloženého policejním orgánem je deset dnů. To by měl být dostatečný časový prostor pro ohroženou osobu, aby si na základě pomoci poskytnuté intervenčním centrem ujasnila další možné postupy v dané věci.

Nový zákon dále předpokládá, že oběť bude moci na základě vlastního uvážení podat návrh na předběžné opatření na vykázání agresora ze společně obývaného domu nebo bytu, zákaz setrvání agresora v předem vymezeném prostoru a zákaz navazování kontaktu s obětí. Doba trvání tohoto předběžného opatření může být prodloužena z jednoho měsíce až na 1 rok.

Jedním ze základních předpokladů efektivního fungování boje proti domácímu násilí bylo vytvoření intervenčních center (celkem 15 – ve 13 krajích jedno, v jednom z krajů byla vytvořena dvě, viz tabulka č. 7 – Přehled intervenčních center). Po novelizaci zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., došlo k vytvoření samostatného typu služby Intervenční centra v § 60a. Intervenční centra poskytují pomoc osobě ohrožené domácím násilím do 48 hodin od doručení opisu rozhodnutí o vykázání tomuto centru. Služby jsou v centru poskytovány formou ambulantní, terénní nebo pobytové, přičemž základní činnosti této služby jsou socioterapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

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

Na základě vyjádření resortů je pravidelné a celoroční sledování a vyhodnocování účinnosti jednotlivých opatření týkajících se uplatňování principu rovného postavení žen a mužů zajištěno. Z velké části probíhá formou analýz předávaných vedení, příslušným odborům, dále metodickou či kontrolní činností.

Usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 bylo uloženo všem resortům zřídit od 1. ledna 2002 jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance (tzv. „gender focal point“), který se v rámci tohoto úvazku plně věnuje agendě rovných příležitostí pro ženy a muže. Z hlediska naplňování opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů jsou aktivity a přístupy jednotlivých resortů rozdílné. Přestože důsledné naplňování jednotlivých opatření je dlouhodobou záležitostí, některé resorty stále nepracují tak, aby bylo možné říct, že opatření jsou v

daných resortech naplňována, a rovné příležitosti pro ženy a muže jsou deklarovány pouze formálně. Tento rezignační postoj některých ministerstev se projevil také v nevěli vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže a v nepředložení jejich výsledků na požádání ministerstvu práce a sociálních věcí k vyhodnocení resp. k jejich předložení až po urgencích (ministerstvo průmyslu a obchodu, ministerstvo zdravotnictví). Na druhou stranu je třeba pozitivně hodnotit, že práce jiných resortů v oblasti naplňování rovnosti žen a mužů je aktivní, samostatná a ukázková (ministerstvo obrany, ministerstvo financí, ministerstvo vnitra).

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 případně s návrhy na nová opatření. O náměty a návrhy byly požádány též sociální partneři a nestátní neziskové organizace, které se zabývají rovnými příležitostmi pro ženy a muže. 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.“

Všechna opatření se vzhledem k jejich dlouhodobému charakteru navrhuje ponechat, pouze se navrhuje:

- aktualizovat termín jejich plnění,
- terminologicky upravit s ohledem na nový navrhovaný název materiálu „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“.

S ohledem na dělbu kompetencí ve vládě se navrhuje, aby role koordinátora agendy týkající se postavení žen ve společnosti byla převedena z ministra práce a sociálních věcí na ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny.

Seznam příloh

Tabulka č. 1.: Účast žen v rozhodovacím procesu v roce 2006

Tabulka č. 2.: Průměrné a mediánové 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

Tabulka č. 7.: Přehled intervenčních center v České republice

ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31. 12. 2006 (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	1	5	35	20	36,4	171	193	53						
informatiky	1/0	2	1	8	2	20	7	5	41,7	43	66	60,6						
financí	1/0	6	1	34	11	24	68	64	48	415	640	61	18	2	10			
kultury	1/0	2	2	9	9	50	4	18	78	67	152	69	26	5	16			
pro místní rozvoj	1/0	3	0	14	10	42	32	23	45	162	292	65	-	-	-	2	1	33
obraný: vojáci z povolání		1		43	0	4,6	83	3	11,5	347	55	34,8						
občanští zaměstnanci ¹	0/1	3	1	40	1		79	18		519	407							
práce a sociálních věcí	1/0	6	1	12	12	50	41	37	47,4	192	422	69						
průmyslu a obchodu ²																		
spravedlnosti	1/0	4	0	10	6	37,5	18	21	53,8	103	193	65,2	5	0	0			
školy, mládeže a tělovýchovy	0/1	4	1	23	8	25,8	23	16	41	105	285	73	9	9	50			
vnitřní	1/0	4	0	53	12	18,5	173	77	30,8	15533	1640	51,7	15	3	16,7			
zahraničních věcí - ústředí - zahraničí	1/0	3	1	26	11	27,7	28	15	34,9	325 728	390 563	54,5 43,3	-	-	-	110	13	10,6
zdravotnictví	1/0	3	1	9	13	59,1	17	21	55,3	84	211	71,5	68	16	19	0	2	100
zemědělství	0/1	6	0	75	15	16,7	98	52	34,7	686	1047	60,4						
životního prostředí	1/0	5	1	28	12	30	50	39	43,8	183	304	62,4	14	0	0			
Úřad vlády: ministr / ministryně místopředseda vlády předseda vlády	1/0 1/0	1	0	14	4	22	26	20	43	47	239	83	-	-	-	6	0	0
Celkem	13/3	57	11	417	127	23,3	782	449	36,5	5730	7099	55,3	155	35	18,4	118	16	11,9

Tabulka č. 2

Průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy v Kč.

Ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ženy										
Průměrná mzda	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221
Medián mezd	8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645	16 443
Muži										
Průměrná mzda	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271
Medián mezd	10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329	20 265
Celkem										
Průměrná mzda	11 069	12 572	13 361	14 097	15 187	16 353	18 133	19 510	20 545	21 674
Medián mezd	9 770	11 170	11 693	12 278	13 100	14 139	15 542	16 707	17 706	18 589
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,7	74,9	78,2	78,2	80,2	81,1	81,4	80,9	81,1

Zdroj: ČSÚ - Výběrové šetření mezd zaměstnanců
 Publikace "Struktura mezd zaměstnanců v roce 2005"

Tabulka č. 3

Míra ekonomické aktivity (v %)

Stav k 31.12.2005

Věková skupina	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ženy	52,3	52,6	52,3	51,8	51,8	52	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,6
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	7,6
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	48,5
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	65,3
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	73,5
35 - 39	89,8	89,7	89	87,4	86,8	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87	86,7	86,1
40 - 44	91,4	92	92	91,3	91,6	90,8	92	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9	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	91,6
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	87,4
55 - 59	26	27,7	29,7	33	34,6	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	49,0
60 +	6	5,7	5,8	5,7	5,4	5	5,3	4,5	4,7	4,8	5,1	5	5,1
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	68,7
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	10,1
20 - 24	86,2	85,2	85,5	84,9	82,4	80,5	78,9	79,4	76,9	73	70	67,6	65,5
25 - 29	96,4	96,6	96,9	96,8	96,4	96,2	95,8	95	95	94,8	94,7	93,6	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	97,3
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	97,0
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	95,8
45 - 49	93,6	94,7	94,3	94	94,5	95	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7
50 - 54	88,3	88,1	88,8	89	89,5	89,2	90	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8
55 - 59	71,1	73	75,9	77,4	77,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80	81,4	82,8
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	15,5

Zdroj: Výběrové šetření ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2006"

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		10280,9	
Populace starší 15 let	4528,6	51,6%	4249,5	48,4%	8778,1	100,0%
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	2 287,7	44,0%	2916,7	56,0%	5204,4	100,0%
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	2 240,9	62,7%	1 332,9	37,3%	3573,7	100,0%
Zaměstnaní	2 087,2	43,1%	2 752,3	56,9%	4839,4	100,0%
Nezaměstnaní	200,6	55,0%	164,4	45,0%	365,0	100,0%

Zdroj: ČSÚ, EKONOMICKÉ POSTAVENÍ POPULACE 15 +

Stav ke dni: 30.9.2006

Tabulka č. 5

Nezaměstnaní podle věku

v tis. osob

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
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	10,2
20 - 24	15,8	16,2	15	14	19	29,8	40	36,4	34	31,2	32,2	30,7	26,2
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	32,7
30 - 34	15	16,6	14,3	15	20,1	26,4	34,3	35,1	31,1	26,8	33,4	32,8	33,1
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	26,8
40 - 44	14,3	12,1	12,7	11,5	15,4	21,7	26	26,7	23,1	19,4	22,8	24	24,4
45 - 49	10,4	10,2	10,6	10,5	15	20,5	27,5	30,8	23	22,6	23,7	22,7	23,3
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	31,2
55 - 59	3	2,1	3	3,2	3,5	3,1	4,6	5,5	5,9	6	9,4	11,9	12,7
60 +	4,2	2,7	2,4	3,1	3,2	4,5	4	2,9	3,7	3,3	1,6	1,9	2,8
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	15
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	37,1
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	26,6
30 - 34	10	10,2	8,8	7,7	11,1	14,1	21,4	20,6	17,5	15	14,7	16	17,4
35 - 39	9,3	10	10,2	8,9	11,2	12	16,6	18,9	19,1	15,1	15,4	18,2	15,2
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	16,4
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	18,5
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	21,3
55 - 59	3	4,7	3,2	4,6	5	7,1	10,5	12	11	10,2	12,3	16,4	16,3
60 +	6,8	4,8	5	6,1	4,8	4,4	4,1	2,9	3,4	3,1	3,7	3,1	2,9

Zdroj: ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2005"

Stav ke dni: 31.12.2005

Tabulka č. 6

Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek *

Dítě	věk do 3 let	věk od 3 do 7 let včetně	Celkem	%
Ženy	2 39 093	66 649	305 742	98,65
Muži	2 947	1 246	4 193	1,35

Zdroj Ministerstvo práce a sociálních věcí

Stav ke dni: 31.12.2006

* jedná se o celkový počet příjemců rodičovského příspěvku, kterým náležela tato dávka za měsíc 11/2006 a vyplatila se jak v 12/2006, tak i v jiném měsíci.

Tabulka č. 7 - Přehled intervenčních center v České republice

KRAJ	ORGANIZACE	KOORDINÁTOR
Jihočeský	Diecézní charita v Českých Budějovicích	Dana Bedlánová
Jihomoravský	SPONDEA při ČČK Brno, o.p.s.	PhDr. Zuzana Sniegoňová
Karlovarský	Okresní ústav sociálních služeb v Sokolově, přísp. org.	Jiří Král
Královehradecký	Oblastní charita Hradec Králové	Mgr. Lenka Chválová
Liberecký	Centrum sociálních služeb Libereckého kraje	Mgr. Ivo Brát
Moravskoslezský I.	Donacentrum Bílého kruhu bezpečí Ostrava	Mgr. Alena Mikulová
Moravskoslezský II.	Slezská diakonie	Lenka Hájková, DiS
Olomoucký	Středisko sociální prevence Olomouc	Mgr. Markéta Čožíková
Pardubický	SKP-CENTRUM Pardubice	Petra Toušková
Plzeňský	Diecézní charita Plzeň	Mgr. Tereza Vágnerová
Hlavní město Praha	MCSSP Městské centrum sociálních služeb a prevence Praha	PhDr. Marie Šusterová
Středočeský	Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy Rakovník	Lucie Vaníčková-Horníková
Ústecký	Občanské sdružení SPIRÁLA	Mgr. Martina Vojtíšková
Vysočina	Psychocentrum, manželská a rodinná poradna kraje Vysočina	Mgr. Jana Volná
Zlínský	Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy ve Zlíně	Bc. Jarmila Hasoňová

Plnění jednotlivých opatření – podle hodnotících zpráv resortů

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

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

Plnění úkolu 1.1.

Ministerstvo financí

V souvislosti se změnami na pozici ministra financí během roku 2006 bylo třeba upřednostnit v mediální politice resortu jiná než genderová témata. Navíc opakovaně docházelo i k personálním změnám v oddělení Komunikace, takže nebylo možno zajistit kontinuitu v prosazování těchto témat. Tisková zpráva „Činnost Ministerstva financí optikou prosazování rovnosti žen a mužů“ je však již připravena a při nejbližší vhodné příležitosti bude vydána.

K personálním změnám došlo i v zastupitelstvech obcí, proto se předpokládá, že po stabilizaci politické situace bude pokračovat i mediální prezentace přímo zaměřená na gender budgeting.

Ministerstvo vnitra

Propagace a medializace problematiky rovných příležitostí pro muže a ženy v působnosti odboru tisku a public relations probíhá prostřednictvím informačního média resortu - Radia Vnitro, odvysílané zprávy k tématu jsou k dispozici v archivu radia, resp. v rubrikách aktuality a rozhovory. Pracovníci oddělení webové prezentace zveřejňují na internetových stránkách příspěvky, ve kterých je obsažena problematika rovnosti mužů a žen, včetně násilí na ženách a domácího násilí. Redaktoři odboru tisku a public relations průběžně zodpovídají dotazy novinářů i širší veřejnosti na daná témata.

Problematicke prosazování rovnosti mužů a žen, resp. násilí na ženách, byly ve vysílání Radia Vnitro v roce 2006 věnováno 9 příspěvků. Pracovníci oddělení webové prezentace odboru tisku a public relations Ministerstva vnitra umístili na internetových stránkách resortu 40 příspěvků, ve kterých je obsažena problematika rovnosti mužů a žen, násilí na ženách a domácího násilí. Na webových stránkách Ministerstva vnitra je umístěna zvláštní stránka věnovaná problematice domácího násilí http://www.mvcr.cz/rs_atlantic/project/article.php?id=28964. Webové stránky prezentují 7 dokumentů ke stažení, týkající se plnění opatření Ministerstva vnitra při prosazování rovnosti žen a mužů. Časopis POLICISTA uveřejnil 11 článků k problematice prostituce, obchodování se ženami, domácímu násilí a rovným příležitostem a časopis VEŘEJNÁ SPRÁVA 4 články o problematice rovnosti příležitostí. Časopis KRIMINALISTIKA věnoval v březnovém vydání pozornost domácímu násilí. Informační servis prevence kriminality v roce 2006 uvedl 15 informací k problematice obchodování s lidmi a prostituce, domácího násilí a rovným příležitostem.

V oblasti mediální politiky je vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy prezentováno především vystupováním vedení Policie ČR a pracovníků tzv. preventivně informačních skupin v celostátních a regionálních sdělovacích prostředcích a v periodikách, v rámci plánovaných i mimořádných preventivních aktivit. V oblasti preventivního působení, mediální prezentace a v personálně poradenské činnosti, se této problematice věnuje zejména detašované 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 začleňovány otázky související s problematikou násilí na ženách, domácího násilí, šikany a mezilidských vztahů. Zmiňovaná témata jsou také součástí projektu „Učíme se s policií“, k jehož celorepublikovému rozšíření došlo v roce 2006. Jedná se o ucelený soubor zpracovaných přednášek vztahujících se také k sociálně patologickým jevům ve společnosti, včetně didaktických pomůcek, pracovních listů, testů apod.

Redakce časopisu "112" zahájila přípravu dlouhodobého seriálu o postavení žen u HZS ČR pod pracovním názvem „Ženy v modrém“. Ve 4. čtvrtletí roku 2006 byla této problematice věnována část přílohy listopadového vydání časopisu "112". Specifickou formou propagace této problematiky představuje i kalendář Hasičského záchranného sboru ČR na rok 2007, který vyvolal mezi příslušníky/cemi velmi pozitivní odezvu.

Ministerstvo informatiky

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.

Paní ministryně Dana Běrová 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 podpořilo 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.

Ministerstvo zemědělství

1. Publikace

a) „Zelená zpráva“, každoročně podává ucelené informace o stavu resortu zemědělství za uplynulé roční období. Na podzim roku 2006 byla zveřejněna „Zpráva za rok 2005“. Tuto zprávu zpracoval Výzkumný ústav zemědělské ekonomiky pod gescí Ministerstva zemědělství.

V kapitole č. 8 - „Sociální situace v zemědělství a na venkově“ je uvedeno, (jako v každých létech): „Snižování zaměstnanosti v zemědělství pokračovalo i v roce 2005“. Tato negativní situace se však tradičně více dotýká žen, které žijí v tomto prostoru; podíl žen mezi pracovníky zemědělství na tomto snižování vzrostl na 36,2%, oproti předchozímu roku (2004) je to 2,4 % více.

Přesto se, dle doložených kvantitativní údajů, tempo míry nezaměstnanost žen a mužů v roce 2005 vyrovnalo (s.162). Zřejmě v důsledku tlaku na zefektivňování výroby, zemědělské podniky omezují počty pracovníků a nová pracovní místa nejsou prakticky vytvářena, a to se dotýká jak mužů, tak i žen. Dalším determinantem je i obecně nízká nabídka pracovních míst pro obě pohlaví ve venkovském prostoru.

2. Informace

a) Internet – v rámci plnění resortních Priorit, jde o zveřejňování informací, např. o konání odborných konferencí pod záštitou Ministerstva zemědělství. V červnu 2006 informace o konání konference s mezinárodní účastí s Asociací podnikatelek a manažerek. V říjnu 2006 informace o konání konference ve spolupráci s Českým svazem žen.

b) Intranet - rubrika - „Rovné příležitosti mužů a žen“

Od prosince 2003 pokračuje kontinuálně publikování právních a dalších dokumentů, které souvisí s rovnými příležitostmi žen mužů a žen v resortu i ve společnosti, vč. obecných pojmů z oblasti genderu a rovného postavení mužů a žen ve společnosti.

Ministerstvo zdravotnictví

V září roku 2006 se ujal své funkce nový ministr zdravotnictví a současně s ním i nový ředitel. Ministerstvo tak zcela změnilo svůj přístup k vnější komunikaci a postupně přehodnocuje i jednotlivé mediální aktivity. Jako prioritu si náš odbor stanovil vysvětlit veřejnosti jak funguje zdravotnický systém v ČR a vrátit důvěru ve vedení resortu. Neměli jsme tedy časový prostor pro vytvoření zvláštní mediální politiky podpory rovnosti mužů a žen a neměli jsme ani možnost navázat na nějakou podobnou politiku předchozího vedení ministerstva. Zajistili jsme alespoň účast svého zástupce na seminářích, které se tohoto tématu týkají (organizované např. na MPSV).

Domníváme se, že předpokladem pro naplnění skutečné rovnosti žen a mužů je v oblasti zdravotnictví nastavení jasných pravidel fungování regulovaného trhu zdravotních služeb a provedení zásadní reformy českého zdravotnictví. Jasná pravidla, rovné podmínky pro všechny poskytovatele a příjemce zdravotní péče jsou těmi nejlepšími předpoklady pro rovnoprávné uplatnění v resortu, kde je zaměstnáno vysoké procento žen, a to jak v lékařských povoláních (lékařky, zubní lékařky, lékárnice), tak v nelékařských zdravotnických povoláních. Systém poskytování zdravotní péče má také nezanedbatelný vliv na postavení žen v rodinách, v péči o dítě a podobně. Zde je třeba koordinovat své postupy s MPSV, a to i v oblasti komunikace.

V současnosti připravujeme komunikační plán při jehož tvorbě zohledníme požadavky na prosazování principu rovnosti mužů a žen. Teprve po jeho aplikaci a po delším časovém působení nového vedení odboru komunikace, čili začátkem příštího roku, jsme schopni poskytnout konkrétní a relevantní informace o naší mediální politice v této oblasti.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

a) Základním nástrojem informování o opatřeních týkajících se politiky rovných příležitostí jsou webové stránky MŠMT. Ty jsou aktualizovány vždy v souvislosti s nově přijatými opatřeními nebo aktuálními změnami;

b) Tiskový odbor vydal dvě tiskové zprávy: informace o semináři „Gender ve škole“ a přijímací řízení z hlediska genderu.

c) Průběžně byly zodpovídaný dotazy novinářů týkající se genderové problematiky, zejména o genderových kritériích pro učebnice a dotazy na platovou diskriminaci pedagogických pracovníků.

V Pedagogickém muzeu J.A. Komenského v Praze, které je zařízením MŠMT byla uspořádána výstava Vzdělávání dívek v Čechách, na počest výročí úmrtí Elišky krásnohorské, zakladatelky 1. dívčího gymnázia v Praze. Výstava byla věnována počátkům a vývoji vzdělávání dívek a návštěvníky seznamovala s tímto mimořádným fenoménem v historickém vývoji našeho školství. Pro větší informovanost byla vydána také obrazová publikace.

Ministerstvo spravedlnosti

Dne 19.9.2006 tiskový odbor Ministerstva spravedlnosti organizoval tiskovou konferenci ministra spravedlnosti JUDr. Jiřího Pospíšila s nejvyšší státní zástupkyní JUDr. Renátou Veseckou. Na této konferenci se mimo jiné diskutovalo o tématu domácího násilí a o nově přijaté právní úpravě této problematiky. V souvislosti s nabytím účinnosti novely od příštího roku se hovořilo o přípravě policistů a státních zástupců, kteří se budou podílet na aplikaci této právní úpravy a další související témata.

Během roku byly zveřejňovány tiskové zprávy týkající se rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci stížností otců, ale i matek (v souvislosti s tzv. syndromem „zavrženého rodiče“), kteří namítali porušení článku 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod a dalších. A to ve věci Fiala, Ledovic, Reslová, Koudelka, Cambal, Dostál, Walsová a Palla a Maršálek. Úplný překlad rozhodnutí Soudu byl zároveň vždy s určitým časovým odstupem (vzhledem k rozsahu rozhodnutí) zveřejňován na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti kanceláří vládního zmocněnce.

Průběžně byli novináři informováni o počtech žen a mužů v justici, toto téma média pravidelně zajímá.

Na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti byla 24.1.2007 zveřejněna zpráva pojednávající o prosazování rovných příležitostí mužů a žen v resortu Ministerstva spravedlnosti včetně zprávy o legislativních změnách v oblasti boje proti domácímu násilí.

Na webových stránkách Vězeňské služby ČR bude do 31.1.2007 zveřejněna zpráva pojednávající o výsledcích projektu „Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách“ v roce 2006. Projekt je součástí dlouhodobého mezikancelářského projektu s názvem „Cesty ke zkvalitnění podmínek výkonu služby příslušníků bezpečnostních sborů a ozbrojených složek“, na němž Ministerstvo spravedlnosti

participuje prostřednictvím Vězeňské služby vedle Ministerstva vnitra, Ministerstva obrany a Ministerstva financí.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí ve své mediální politice i praxi problematiku rovných příležitostí žen a mužů, ale i dětí či seniorů nebo handicapovaných skupin, přirozeně dlouhodobě respektuje a rozvíjí. A to jak v přímé komunikaci se zástupci médií, tak v používaném jazyce, ale i v obsahu mediálních komuniké. Výrazný podíl práce resortu je zaměřen na předcházení a odstraňování skutečných příčin, které ohrožují citlivé skupiny ve zvýšené míře, kam lze jednoznačně zařadit ženy, ale i děti a seniory. Výrazně se cíl ochrany žen naplňuje např. v oblasti odstraňování a prevence vstupu rizikových látek do prostředí, které mají úzký vztah k reprodukčnímu zdraví žen a k rozvoji civilizačních chorob a nádorových onemocnění. Zde resort MŽP svojí činností prakticky napomáhá naplňovat i úkol 5.2., který byl přidělen ministru zdravotnictví a který je zaměřen na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci nádorových onemocnění. Princip rovného postavení žen a mužů je organickou součástí zároveň většiny strategických a koncepčních materiálů týkajících se udržitelného rozvoje a ochrany životního prostředí u mezinárodních institucí a států a které MŽP pravidelně medializuje.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV zveřejňuje informace vztahující se k prosazování principu rovnosti žen a mužů v rámci působnosti resortu na webových stránkách ministerstva na adrese www.mzv.cz/pomoc (informace týkající se oblasti zahraniční rozvojové spolupráce a rozvojové pomoci) a na adrese www.mzv.cz/sdruzeni (informace o činnosti Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV).

MZV v r. 2006 vydalo publikaci „Zahraníční rozvojová spolupráce ČR“, v níž se promítá princip rovnosti žen a mužů jako průřezové téma. K vydání publikace byla dne 6. 9. 2006 uspořádána na MZV tisková konference vedená I. náměstkem ministra zahraničních věcí Tomášem Pojarem.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Styk s veřejností na MMR zajišťuje odbor komunikace. Při svém vystupování na veřejnosti 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.

Genderové přístupy odboru komunikace je možné strukturovat z pohledu vnitřního fungování odboru a vnějšího - tedy jeho komunikace s cílovými skupinami média a široká veřejnost (či jejími segmenty).

Odbor komunikace je obsazen v poměru 5:8 ve prospěch žen. Řídící funkce jsou přitom z hlediska rovných příležitostí vyvážené: ředitelka odboru - zástupce ředitelky odboru.

Navzdory skutečnosti, že oblast mediálního trhu je v řídicích funkcích v drtivé většině doménou mužů, odbor komunikace MMR pracuje na svých mediálních výstupech rovnocenně jak s mužskými tak s ženskými zástupci redakcí jednotlivých médií.

Odbor komunikace segmentuje své aktivity také s ohledem na charakter jednotlivých médií a jejich cílové skupiny dle zaměření muži - ženy. Obzvláště v posledním čtvrtletí roku 2006 navázal odbor komunikace intenzivnější spolupráci s médii, která se zaměřují přímo na ženskou část populace ČR. Mediální výstupy jsou přitom přizpůsobovány a plně reflektují možné odlišné informační potřeby cílové skupiny ženy.

Ministerstvo obrany

Opatření, která rezort Ministerstva obrany (MO) přijal k prosazování rovnosti žen a mužů, včetně hodnotících materiálů, jsou umístěna na webových stránkách – www.army.cz - cesta: Ministerstvo obrany ČR, Struktura (přes „Náměstkyně ministra obrany pro personalistiku“), Sekce personální – Postavení mužů a žen. Pro všechny zaměstnance rezortu MO jsou tato opatření k dispozici i v informační síti MO.

MO – Agentura vojenských informací a služeb vydává čtrnáctideník *A report*, ve kterém byla věnována v průběhu roku 2006 výrazná pozornost službě žen v ozbrojených silách. Články v něm uveřejněné byly zaměřeny na popularizaci žen sloužících jako profesionální vojákyně v nejrůznějších jednotkách a bojových útvech Armády České republiky (AČR), především pak vojákyním nasazeným v zahraničních vojenských operacích. S větším důrazem a také častěji, oproti roku uplynulému, byla prezentována myšlenka, že ženy v AČR mají naprosto rovnoprávné uplatnění jako muži a při výkonu své profese mohou být stejně úspěšné.

Ve druhé polovině roku připravila redakce *A-reportu* osmidílný tematický seriál „Ženy v armádě“, kde formou velkých portrétů byly čtenářům představeny ženy sloužící na nejrůznějších funkcích. Například zdravotní sestry 6. polní nemocnice, letušky ze základny dopravního letectva, žena – řidičí letového provozu, záchranářka, pilotka stíhacího letectva, velitelka čety, zdravotní sestra na posádkové ošetrovně a informační důstojnice v misi KFOR. Na seriál těchto článků bude *A-report* volně navazovat i v roce 2007.

V hodnoceném období se stala problematika žen-vojákyň a jejich postavení v AČR předmětem zájmu řady celostátních a regionálních médií. Na pracovišti monitoringu odboru komunikačních strategií MO bylo do databáze uloženo více jak sto stran textu tištěných periodik a záznamy různých médií, která se uvedenému, novinářsky atraktivnímu, tématu věnovala.

Kvantitativně největší pozornost věnoval v hodnoceném období ženám – profesionálkám deník Mladá fronta Dnes, ČTK a televizní stanice ČT 1, ČT 24. Na celostátní úrovni byla uvedená tematika zaznamenána také v periodikách Blesk, ŠÍP, Tina, Víkend HN, Juicy, LOOK magazine, na televizních stanicích Prima a NOVA, rozhlasu ČRo 1 – Radiožurnál, ČRo 6 a Frekvence 1. Z regionálních periodik lze uvést Rovnost – Brněnský deník, Tábořské listy, Listy Strakonicka, Listy Prachaticka, Moravský sever, Hranický den, Deník Lučan, Nové Přerovsko, Olomoucký deník a Olomoucký den, Ústecký deník, Českobudějovický deník, Moravskoslezský deník, Pardubický deník, Pražský deník, Plzeňský deník a Příbramský deník.

Vzhledem k vysoké kvantitě článků a různých záznamů uvádíme jen ty nejzajímavější a nejdůležitější témata diskutovaná v médiích:

- Ženy v armádě - téma Dobrého rána s ČT – hosté vojenská psycholožka, tiskový mluvčí Ředitelství výcviku a doktrín Vyškov, vojenská instruktorka výcvikové základny ve Vyškově;
- První vojenská pilotka AČR, počty žen v AČR, hodnostní složení žen, účast žen v zahraničních misích – témata týdeníku Tina;
- O funkci psovodů se zajímají více ženy, ženy mají lepší vztah k logistické činnosti, ženy vynikají i při výcviku psů - to zaznělo v rozhovoru velitele Veterinární základny v Ústeckém deníku;
- Nábor do armády – téma ČRo 6 – host náčelnice odboru náboru AČR; Ženy AČR – co přinesla profesionalizace (statistiky) - téma pro francouzskou redakci ČRo - rozhovor s gender focal point MO;
- Ženy v armádě – téma pořadu Snídaně s Novou TV Nova – host armádní generál Pavel Štefka, náčelník Generálního štábu AČR;
- Profesionální armáda – téma pořadu Káva o čtvrté na ČRo Praha – hosté náčelnice odboru náboru AČR a mluvčí MO;
- Historicky první žena studující Vojenskou akademii v Brně - obor pilot vojenského letadla a bojová pilotka – téma zveřejněné na stránkách Víkend HN;
- Příběh dvou žen – kapitánek AČR - téma publikované v LOOK magazine.

V teoretickém časopisu AČR „Vojenské rozhledy“ (2/2006) byl publikován článek věnovaný tělesné zdatnosti, jako jednomu z atributů vojenského profesionála, resp. problému testování tělesné výkonnosti na základě pohlaví, ale také věku. Článek upozornil na některé aspekty, které s uvedeným tématem souvisejí a nabízí možná řešení.

Ministerstvo kultury

V roce 2006 nebyl zaznamenán zvýšený zájem médií zaměřený výhradně na genderovou problematiku na Ministerstvu kultury. Pokud se média této problematiky dotkla, tak to souviselo s personálními změnami provedenými v uplynulém roce v některých řídicích funkcích na ministerstvu. Ministerstvo požadované informace médiím vždy poskytlo. Mediální politika ministerstva se výrazným způsobem nezaměřuje na specifickou problematiku rovného postavení žen a mužů. Je třeba konstatovat, že ministerstvem nejsou vydávány publikace, články nebo pořádány konference zaměřené výhradě k této problematice. Do některých poskytnutých rozhovorů nebo uveřejněných článků se tato problematika v určitých souvislostech promítala. Ministerstvo se v hodnoceném období vždy snažilo dodržet princip rovnosti žen a mužů. Ministerstvo pravidelně na svých www stránkách uvádí opatření priorit a postupů MK ČR při prosazování rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje pro případná školení o genderové rovnosti příručky a publikace, které vydává a distribuuje v rámci edičního plánu ministerstva.

V roce 2006 byla v nákladu 19 000 ks distribuována statistická brožura Ženy a muži v letech 2005 na všechny střední školy v České republice. Brožura byla distribuována na střední školy v rámci podpory vzdělávání mládeže o rovnosti žen a mužů.

V roce 2006 byly distribuovány následující příručky a publikace -

- Informativní metodika - rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů
- Information Methodology - Gender Budgeting - překlad předchozí publikace do AJ
- Statistická brožura - Ženy a muži v datech 2005
- Statistická brožura – Women and Men in Data 2005
- Statistická ročenka - Zaostrěno 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
- Anglická verze edukativní počítačové hry „Game over“ (pro vládní informační kampaň 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 2006 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 4. května 2006 byla uspořádána tisková konference k cyklu dokumentů Táta jako máma. K uvedenému cyklu dokumentů byla 3. května 2006 zveřejněna tisková zpráva. Informace i videozáznam jsou neustále k dispozici na internetových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí.

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.

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

Ministerstvo financí

Vzhledem ke změnám na pozici ministra během roku 2006 a v lednu 2007 není v době zpracování tabulky ještě zcela stabilizované obsazení vedoucích pozic. Podle statistických údajů k 1. 1. 2007 se počet žen na pozicích zařazených do kolonky ŘO oproti roku 2005 snížil.

V roce 2005 došlo k nárůstu počtu ředitelek finančních ředitelství a tento stav trval i v roce 2006.

Resort MF má složitou vnitřní organizační strukturu; proto byli do sloupce „ředitel resortní instituce“ počínaje rokem 2003 zařazeni ředitelé a ředitelky následujících institucí: Státní tiskárna cenin, Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových, 8 finančních ředitelství, Generální ředitelství cel + 8 celních ředitelství, Středisko cenných papírů. Přímá detašovaná pracoviště Ministerstva financí se v resortu nevyskytují.

Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových byl zřízen na základě zákona č. 201/2002 Sb. o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových a není správním úřadem. Genderová analýza počtu vedoucích zaměstnanců ÚZSVM byla poprvé provedena za rok 2005.

V interních předpisech MF není sice přímo uvedeno dočasné opatření zaměstnavatele k rovnoměrnému zastoupení žen a mužů („pozitivní akce“), ale v běžné praxi při výběru zaměstnanců do vedoucích funkcí je k vyrovnanému zastoupení žen a mužů automaticky přihlíženo.

Ministerstvo vnitra

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 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, prioritou ve všech oblastech pracovněprávních vztahů.

Samotné dodržování rovnosti mužů a žen bylo zakotveno i v § 3 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky (zrušen k 31.12.2006), kde byly zabezpečeny rovné podmínky pro přijetí do služebního poměru, dále např. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 131 ze dne 20.12.2005, kterým se stanoví požadavky na fyzickou způsobilost uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR (čl. 3 odst. 1. „*Při vyhodnocování dosažených výsledků se nepřihlíží k věku ani pohlaví uchazeče*“). Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007, je koncipován ve svém celém rozsahu mimo jiné na dodržování rovnosti mužů a

žen, zejména § 77 - Povinnosti v oblasti péče o příslušníky (odst. 2 „Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví“).

V oblasti výběru a obsazování funkcí vedoucích pracovníků jsou hlavními měřítky bez rozdílu pohlaví profesionální kvalita uchazečů - odborné předpoklady, praxe a schopnost vykonávat konkrétní řídicí funkci. Zásada rovných příležitostí mužů a žen je tak v rámci celého resortu ministerstva vnitra garantována.

V rámci útvarů Policie ČR nedochází při výběru uchazečů k přijetí do služebního poměru, ani v rámci služebního poměru samotného, ke znevýhodňování založenému na pohlaví. Stejný postup se dodržuje i v oblasti výběrového řízení uchazečů a uchazeček na funkce a vedoucí místa resp. služební místa v rámci Policie ČR. Hlavním a zásadním kritériem je stupeň vzdělání, stanovená doba trvání služebního poměru pro služební hodnost a v některých případech další odborný požadavek nebo jiný zvláštní požadavek (§ 19 odst. 5 a 6 z. č. 361/2003 Sb.). Stanovená kritéria v žádném případě nejsou diskriminační.

V rámci genderové statistiky jsou sledovány počty mužů a žen 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. Tuto skutečnost potvrdily i výsledky anonymního dotazníkového šetření, zaměřeného na problematiku rovných příležitostí v ozbrojených a bezpečnostních sborech.

Postavení příslušníků a příslušnic ve služebním poměru je rovné, v Policii ČR a v Hasičském záchranném sboru ČR jsou však zastoupeni převážně muži. Opatření vedoucích k paritnímu zastoupení počtu žen v těchto složkách by byla vzhledem ke specifikům práce policistů a hasičů samoúčelná. Jistou změnu lze postupně očekávat v zastoupení žen v řídicích pozicích, kde lze poslední dva roky konstatovat jistý nárůst počtu žen na III. a IV. řídicí úrovni.¹

S problematikou priorit při prosazování rovnosti mužů a žen byli seznámeni všichni vedoucí pracovníci ministerstva vnitra, Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR a pracovníci personálních útvarů, kteří zodpovídají za implementaci této problematiky do všech klíčových procesů svých útvarů.

Na Ministerstvu vnitra ČR na úrovni náměstka ministra působila do poloviny roku 2006 jedna žena. Funkci vedoucí oddělení vykonává 30,8% žen, z celkového počtu ostatních odborných pracovníků/c je 51,69% žen.

Ministerstvo informatiky

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

Podíl žen v řídicích funkcích konkretizují údaje v příložené tabulce. V porovnání s předchozími lety se procento účasti žen na rozhodovacích procesech snížilo. Tato

¹ Ve služebním poměru u Policie České republiky je 12,98 % žen, z nichž je v řídicích funkcích 2,45%, přičemž z celkového počtu policistů - mužů je v řídicích funkcích 5,63%. Ze souhrnného počtu všech příslušníků/c Policie České republiky je v řídicích funkcích 0,32% žen a 4,9% mužů.

změna se projevila zejména ve druhém pololetí roku 2006, kdy na Ministerstvu informatiky proběhla organizační změna, některé řídicí funkce byly sloučeny či zrušeny.

Ministerstvo zemědělství

Tato politika vyplývá z Ústavy České republiky – č.1/1993 a Listiny základních práv a svobod - č.2/1991, dále z ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána. Dodržování lidských práv, zásada nediskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství tedy plyne nejen ze Zákoníku práce. Všem zaměstnancům jsou zdůrazňovány etické hodnoty. V prosinci 2006 byl Příkazem ministryně č. 21/2006 vydán Etický kodex zaměstnanců MZe ČR. Vychází ze standardů chování, jež jsou stanoveny Zákoníkem práce, včetně principu rovného zacházení.

V oblasti rovných příležitostí jsou činěny konkrétní kroky, jejichž cílem je praktické naplnění usnesení vlád, které souvisejí s touto oblastí. V pracovněprávních vztazích jde o zásadu rovného zacházení pro přijímání do pracovního poměru, v adekvátních pracovních podmínkách, v odborné přípravě, v dalším odborném vzdělávání a rovněž v rovných možnostech dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání.

Lidská práva, etické normy a rovné příležitosti jsou součástí vzdělávání zaměstnanců v resortu, především vstupního vzdělávání.

Na poradách jednotlivých úseků, dále s řediteli jednotlivých odborů ZA a PÚ je tento princip neustále připomínán s důrazem na praktické dodržování rovnosti mužů a žen v pracovním poměru

Do pracovního poměru, včetně vedoucích míst, jsou vybírány osobnosti, na základě pravidel výběrového řízení (VŘ), a odpovídající specifickým potřebám resortu zemědělství. Výsledky VŘ 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 MZe, 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 č. 1/1991 Sb. ve znění platných novel, a podle dalších zákonných právních norem.*

Jmenovaný zástupce personálního odboru VŘ (zabývající se agendou výběrových řízení) sleduje dodržování celého procesu a zachování rovných a spravedlivých podmínek při výběru žen a mužů do všech funkcí.

Se všemi zaměstnanci, bez rozdílu pohlaví je zacházeno spravedlivě, základní lidská práva, resp. práv žen, nejsou zneužívána. 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. Rovněž o možnosti a právu podat stížnost, dojde-li k předchozímu. Místem podání je personální odbor.

V roce 2006 byl aktualizován rovněž Pracovní řád ministerstva zemědělství a upraven v souladu s rovnými příležitostmi žen a mužů v rámci platné legislativy: „Článek 3.5. Ochrana osobnosti, rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace“.

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

Ministerstvo zdravotnictví

Ministerstvo zdravotnictví v souladu se zákoníkem práce přijímá na volná pracovní místa zaměstnance na základě odborných požadavků. Dochází k přirozenému nárůstu či úbytku zaměstnanců bez rozlišení pohlaví. Nechozí k negativní ani pozitivní diskriminaci žen a z toho důvodu je vytváření regulace rovnoměrného zastoupení žen a mužů v rámci interních předpisů nadbytečné. Rovnost všech osob bez ohledu na pohlaví je zakotvena i v Etickém kodexu ministerstva.

Ženy zaměstnané na Ministerstvu zdravotnictví tvoří téměř 2/3 všech zaměstnanců. Ministerstvo zdravotnictví dlouhodobě vykazuje vyšší procento zastoupení žen ve vedoucích funkcích oproti mužům. Na základě této skutečnosti není nutno vytvářet koncepci prosazování žen ve vedoucích funkcích. Platové podmínky žen na ministerstvu jsou rovnocenné s platovými podmínkami mužů a jsou v souladu s nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytl.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

V roce 2006 byl úkol plněn v souvislosti s vyhlášenými výběrovými řízeními u vedoucích funkcí a při doplňování jednotlivých útvarů dodržován princip rovnosti žen a mužů. Na úrovni samostatného personálního oddělení je vedena databáze uchazečů o zaměstnání na ministerstvu, ze kterých si vedoucí zaměstnanci mohou své podřízené vybírat podle odborných znalostí a schopností.

Ministerstvo spravedlnosti

Výběr nových zaměstnanců a vedoucích pracovníků probíhá v resortu Ministerstva spravedlnosti od roku 2006 podle pravidel stanovených v Resortních prioritách a postupech při prosazování rovných příležitostí žen a mužů pro rok 2006, s nimiž byly seznámeny prostřednictvím ředitelů odborů a ředitelů řízených institucí všichni pracovníci ministerstva i ministerstvem řízených institucí. V tomto interním dokumentu byla stanovena následující pravidla.

- a) požadavky na vhodného kandidáta musí obsahovat pouze předpoklady, které jsou nutné ke kvalitnímu výkonu konkrétní pracovní náplně, musí být předem známy všem zúčastněným a zaznamenány v objektivně rozpoznatelné formě, aby bylo rozhodnutí o přijetí či nepřijetí konkrétního kandidáta v případě potřeby snadno přezkoumatelné,

- b) vyhlášovatel výběrového řízení je odpovědný za respektování zákazu diskriminace na základě pohlaví při zveřejnění výběrového řízení, nabídka práce musí být formulována genderově neutrálně,
- c) složení výběrové komise musí být pokud možno genderově vyvážené,
- d) zvláštní pozornost bude věnována eliminaci podmínek, které mohou uchazeče či uchazečku o konkrétní pozici diskriminovat nepřímo, tj. až ve svých důsledcích (např. nevhodnou úpravou pracovní doby, častými služebními cestami apod.),
- e) v souvislosti s mezinárodními závazky² budou zavedena zvláštní dočasná opatření k omezení disproporce v zastoupení žen a mužů na úrovni ředitelů odborů a resortních institucí Ministerstva spravedlnosti (přísnější dohled nad výběrovým řízením na uvedené vedoucí pozice, speciální pasáže v oznámení výběrového řízení vybízející ženy, aby se o místo ucházely, a informující o možnosti vstřícných kroků zaměstnavatele k sladění pracovních a rodinných povinností zaměstnanců).

Vzhledem k potřebě průkaznosti postupu při obsazování vedoucích funkcí na Ministerstvu spravedlnosti byla v souvislosti s novelizací Spisového řádu Ministerstva spravedlnosti prodloužena lhůta archivace písemností týkajících se vyhlášení, organizace a průběhu konkurzů a výběrových řízení z jednoho roku na pět let.

Samostatná dílčí metodická pravidla k prosazování rovných příležitostí mužů a žen v personální oblasti jsou zpracována v následujících resortních institucích: Vězeňská služba ČR, Probační a mediační služba ČR, Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Přehled zastoupení žen v rozhodovacím procesu je uveden v příložené tabulce. V důsledku organizačních změn v průběhu roku 2006 došlo ke změnám na pozicích s nejvyšší rozhodovací pravomocí. Ve funkci náměstka ministra nebo vrchního ředitele není žena. K 31.12.2006 vykonávalo funkci ředitelky odboru šest žen. Je to stejně jako v předcházejícím roce, což je však konstatování zavádějící, neboť v roce 2006 byla zrušena čtyři místa ředitelů odborů a na stávající pozice bylo v roce 2006 konáno pět výběrových řízení. Ve třech z nich byla vybrána žena, tj. další vývoj obsazování vedoucích funkcí na úrovni ředitelů odborů probíhá ve prospěch zvyšování podílu žen, což je zřejmé i z dlouhodobějšího hlediska při porovnání poměru mužů a žen v těchto pozicích za poslední čtyři roky. Pozice vedoucí oddělení je z dlouhodobého pohledu obsazována ve prospěch žen

Ministerstvo životního prostředí

Při výběru zaměstnanců na volná funkční místa a obsazování vedoucích funkcí je respektována zásada rovné příležitosti žen a mužů. Při výběru uchazečů pro výkon vedoucích funkcí je na prvním místě hodnocena profesionální kvalita, odborné předpoklady a schopnost a ochota vykonávat konkrétní vedoucí funkci. Současně je i při výkonu vedoucích funkcí respektována povinnost k rodině žen i mužů, a to možností zkrácení nebo úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti. Podle šetření za poslední 4 roky se stále zvyšuje počet žen ve funkcích vedoucích oddělení, avšak k vyváženosti zastoupení žen a mužů v ostatních vedoucích funkcích nebylo dosaženo (tabulka č. 1). V rámci školení k rovným příležitostem žen a mužů u vedoucích pracovníků i zaměstnanců

² Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (čl. 4 odst. 1) a Všeobecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) č. 25

je stále zdůrazňován nenahraditelný přínos vyváženého zastoupení žen a mužů v procesu rozhodování.

Ministerstvo zahraničních věcí

Při výběru a obsazování funkcí vedoucích pracovníků v rámci MZV je dodržována zásada rovných příležitostí žen a mužů. Rozhodujícími kritérii pro jmenování do vedoucích funkce jsou stejně pro muže i pro ženy odborné znalosti, praxe, předpoklady pro výkon příslušné funkce a morální kvality. Jako příklad vyváženého zastoupení mužů a žen na MZV lze uvést poměr zastoupení na úrovni vrchních ředitelů v r. 2006: 4 ženy, 5 mužů.

Údaje o počtech zaměstnanců podle funkce a pracovního zařazení a vývoj za posledních 5 let obsahují tabulky v příloze.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Při obsazování pracovních míst a výběru osob do funkcí je 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 kabinetu ministra o prosazování rovnosti žen a mužů v resortu MMR odpovídá vedoucí zaměstnanec za výběr vhodných kandidátů.

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

Ministerstvo obrany

MO prosazuje v souladu se zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, zásadu nediskriminace na základě pohlaví v celém služebním procesu. U občanských zaměstnanců byly rovné příležitosti mužů a žen zajištěny obecně závazným předpisem – zákoníkem práce a navazujícím pracovním řádem MO pro občanské zaměstnance.

Vůči ženám ve služebním a pracovním poměru i uchazečkám o zaměstnání byl 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 interní normy, rozkazu ministra obrany „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“ (RMO).

Konkrétní opatření, které by upravovalo dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích nebylo přijato. Možnost přijetí dočasného opatření (tzv. pozitivní akce) je však ve zmiňovaném RMO upravena. S ohledem na výsledky prováděných genderových statistik a následných analýz a s ohledem na specifickou rezortu MO nebyl a není pro přijetí takového opatření důvod. Porovnáme-li výsledky uplynulých let s rokem 2006 je patrné, že počet žen v top managementu je stabilní. Zvýšilo se procento žen ve funkci ředitelka sekce/odboru. Zastoupení žen v odborných činnostech na MO je s ohledem na již zmíněnou „specifickou“ rezortu MO a v souvislosti s probíhajícími organizačními změnami rovněž dlouhodobě příznivé.

Ministerstvo kultury

Podíl žen z celkového počtu zaměstnanců ministerstva k 31.12. 2006 dosahoval 68%. Ve funkci náměstka ministra/náměstkyně ministra byli zařazeni celkem 4 zaměstnanci. Ve funkci vrchního ředitele sekce byli zařazeni 3 zaměstnanci, ve funkci ředitele, ředitelky odboru bylo zařazeno celkem 18 zaměstnanců, ve funkci vedoucí oddělení bylo zařazeno celkem 22 zaměstnanců a ostatních odborných zaměstnanců a zaměstnankyň bylo celkem 219. Z porovnání údajů uváděných ministerstvem za předchozí čtyři roky vyplývá, že nedošlo k výrazným změnám v poměru počtu mužů a žen zařazených ve sledovaných funkcích. Změny většinou souvisely, zejména v r. 2006, s úpravou organizační struktury ministerstva. Porovnávat rok 2006 s předchozími lety je zejména u funkcí náměstků ministra problematické, neboť jejich počet byl v roce 2006 vyšší než v předchozích letech. Dále byly nově zřízeny funkce vrchních ředitelů, které se v příložené tabulce.1 neuvádí (podle formulář tabulky č.1 se funkce vrchního ředitele nevykazuje). Pokud jde o funkce ředitelů odborů došlo v roce 2006 k pozitivní změně ve prospěch žen, kdy se jejich podíl zvýšil na rovných 50%. V předchozích letech byl tento podíl nejvýše 42%. Ve funkci vedoucí oddělení je trvale převaha žen, v předchozích letech vždy činila šedesát a více procent. V roce 2006 se jejich podíl zvýšil na 78%. U kategorie ostatních odborných pracovníků je situace stabilní, podíl žen činil v průměru 68%. Z celkového počtu zaměstnanců činí podíl žen 68%. 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 nabídka neměla v žádném případě diskriminační charakter a vycházela z principu rovných příležitostí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Princip rovnosti žen a mužů je při výběru zaměstnanců/zaměstnankyň vždy dodržován. Žádné kritérium výběru zaměstnanců/zaměstnankyň není v rozporu s principy rovnosti pohlaví. Ve vedoucích funkcích je na ministerstvu práce a sociálních věcí vyvážené zastoupení žen a mužů. V celkovém počtu zaměstnanců je na ministerstvu poměr pohlaví 1/3 mužů a 2/3 žen. Při přijímání zaměstnanců je přihlíženo ke stupni a oboru vzdělání, kvalifikaci, praxi v oboru, 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. Zatím je však nutné konstatovat, že u žádných uchazečů/uchazeček nebyla úroveň hodnocení zcela totožná (z důvodu různosti vzdělání, kvalifikace, odborné praxe, schopností a dovedností).

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

Ministerstvo financí

Jak vyplývá z kompetencí MF, otázka prosazování rovných příležitostí žen a mužů nemůže být prvoplánově náplní jednání zástupců MF v RHSD. Vzhledem k tomu, že se během roku 2006 RHSD sešla pouze 3x, bylo minimum materiálů, ve kterých by zástupci MF měli možnost uvedenou zásadu prosazovat.

Ministerstvo vnitra

Vedoucím pracovního týmu pro veřejné služby a veřejnou správu Rady hospodářské a sociální dohody ČR byl v roce 2006 náměstek ministra vnitra pro veřejnou správu. Na programu uvedeného týmu problematika rovnosti žen a mužů projednávána zvlášť nebyla, protože takovýto požadavek nevzešel ani od pracovního týmu pro tripartitu, ani od sociálních partnerů. Vzhledem k tomu, že výše uvedený náměstek ministra zastupoval Ministerstvo vnitra ČR i v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, bylo zohledňování zásady rovného postavení žen a mužů, zejména v oblasti veřejné správy, integrální součástí jeho činnosti.

Ministerstvo zemědělství

Zástupce MZe je ekonomický náměstek, jako člen pracovního týmu pro hospodářskou politiku. Ve své práci uplatňuje zásadu rovného přístupu. Z jednání této Rady hospodářské a sociální dohody nevzešly pro resort zemědělství žádná konkrétní opatření, týkající se odměňování a pracovních podmínek mužů a žen.

Ministerstvo zdravotnictví

Zástupci ministerstva 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 mužů a žen 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 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.

Ministerstvo zdravotnictví je členem Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen Rady vlády ČR a podílí se na řešení dané problematiky.

Ministerstvo zdravotnictví se rovněž podílelo na přípravě Třetí periodické zprávy České republiky o plnění závazků z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla předmětem jednání 36. zasedání Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) v New Yorku v roce 2006.

V oblasti odměňování je rovnost mužů a žen doposud zakotvena v příslušných zákonech (zákon č. 1/1992 Sb., v platném znění a zákon č. 143/1992 v platném znění). Od 1.1.2007 jsou otázky rovnosti v odměňování obsaženy přímo v zákoníku práce.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV se podílí na činnosti Rady hospodářské a sociální dohody ČR v rámci pracovního týmu pro EU, jemuž předsedá.

Vedoucím pracovního týmu RHSD ČR je náměstek ministra zahraničních věcí, který zároveň vede delegaci vlády na zasedáních pracovního týmu (v r. 2006 tuto funkci vykonával náměstek pro EU PhDr. Vladimír Miller, CSc., následně I. náměstek ministra Tomáš Pojar). Pracovní tým pro EU se v r. 2006 sešel třikrát (15. 3., 31. 5., 5. 12.). Rezort zahraničí byl na jednotlivých zasedáních zastoupen náměstkem ministra - vedoucím pracovního týmu, dále vrchní ředitelkou/vrchním ředitelem sekce EU a řediteli odborů sekce EU a zástupcem sekretariátu pracovního týmu RHSD pro EU (pracovnice odboru koordinace a institucí EU MZV).

Role MZV v pracovním týmu pro EU RHSD spočívá v informování dalších členů týmu, resp. hospodářských a sociálních partnerů v RHSD o aktuálním dění a otázkách projednávaných v EU (v r. 2006 představovala hlavní témata jednání EU o směrnici o službách, volný pohyb osob, EU, finanční perspektiva a energetika).

Ministerstvo pro místní rozvoj nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.

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

Ministerstvo financí

Během roku 2006 pokračovala úzká spolupráce zejména s Českým svazem žen a Gender Studies, o.p.s., a to především formou účasti na různých akcích.

Nabídky osvětových programů různých nevládních organizací byly průběžně nabízeny členům a členkám resortní pracovní skupiny k prosazování rovnosti a zveřejňovány na intranetové nástěnce MF, což přispělo k pronikání genderové problematiky do povědomí zaměstnanců MF.

Pozice MF vůči nevládním 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.

Ministerstvo vnitra

Spolupráce s nevládními organizacemi se stejně jako v minulých letech týkala zejména problematiky prevence, potlačování a trestání všech forem násilí na ženách a pomoci jeho obětem.

Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi (dále jen „program“) je jedním z programů schválených a realizovaných v rámci Strategie prevence kriminality na léta 2004 – 2007 a stal se také jedním z pilířů Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro 2005 – 2007).³ Cílem programu je jednak poskytnout obětem obchodování s lidmi podporu, zabezpečit ochranu jejich lidských práv a důstojnosti, a dále pak motivovat oběti obchodování s lidmi k podávání svědeckých výpovědí, které usnadní orgánům činným v trestním řízení odhalování, stíhání, usvědčení a potrestání pachatelů trestných činů souvisejících s obchodováním s lidmi. Program je financován prostřednictvím dotací nestátním neziskovým organizacím. Do programu bylo dosud zařazeno 47 obchodovaných osob (v roce 2006 to bylo prozatím 14 obětí). Oběti dosud

³ Od června 2006 postupuje program v souladu se směrnicí Rady 2004/81/EC z 29. dubna 2004, která upravuje pobyt obětí obchodování s lidmi a převedených migrantů, kteří spolupracují s orgány činnými v trestním řízení. V této souvislosti byl novelou zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR zaveden dlouhodobý pobyt za účelem ochrany, který obětem obchodování s lidmi spolupracujícím s orgány činnými v trestním řízení poskytuje řadu nových práv.

pocházely zejména z České republiky (10), Ukrajiny (10), Vietnamu (7), Bulharska (6), Slovenska (3), Rumunska (3), Moldávie (3) a dalších zemí. Naprostá většina osob zařazených do programu se stala oběťmi sexuálního vykořisťování. Pouze 4 osoby zařazené do programu (3 muži a 1 žena) byly identifikovány jako oběti obchodování s lidmi za účelem nucené práce.

Česká republika byla v roce 2006 požádána Úřadem OSN pro drogy a kriminalitu o expertní pomoc při rozvoji obdobných programů specialistů na Slovensku a v Moldávii, kteří v loňském roce navštívili ČR s cílem podrobně se s programem seznámit. O podobnou pomoc zaměřenou na kavkazský region požádala ČR také OBSE. S programem se také seznámila studijní delegace z Ukrajiny, jejíž návštěvu v ČR zorganizovala Mezinárodní organizace pro migraci (IOM).

Dohodami uzavřenými mezi Ministerstvem vnitra a některými nevládními organizacemi, které pomáhají osobám z prostitučního prostředí, podporují identifikované oběti obchodu s lidmi a realizují preventivní aktivity vztahující se k dané problematice, byl vytvořen národní koordinační mechanismus. Spolupráce je navázána s několika nevládními organizacemi zabývajícími se touto problematikou např.: La Strada ČR, Rozkoš bez rizika, Český helsinský výbor, Arcidiecézní charita Praha.

Ministerstvo vnitra k plnění úkolů vyplývajících z Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2005-2007) pořádá kulaté stoly, kterých se i v roce 2006 pravidelně účastnily relevantní nevládní organizace, zejména organizace zapojené do programu a do preventivních aktivit, např. Růžová linka, Nadace Naše dítě, Fond ohrožených dětí. Díky cíleným preventivně-informačním aktivitám (kulaté stoly v Litoměřicích, Ostravě, Českých Budějovicích a Znojmě, vystoupení na konferencích apod.) se podařilo v průběhu r. 2006 zvýšit povědomí o možnostech úpravy pobytu na území ČR na základě zařazení do programu a snížit počet žádostí obětí obchodování s lidmi o azyl. V r. 2006 byly vytvořeny letáky pro české občany vyjíždějící za prací do ciziny a obchodované osoby–cizince na území ČR, které upozorňují na rizika cestování za prací do ciziny a nabízejí odkazy na pomáhající organizace v případě nouze.

Nevládní organizace pravidelně s Ministerstvem vnitra spolupracují na rozličných vzdělávacích aktivitách (přednášková činnost pro orgány činné v trestním řízení, připomínky k materiálům apod.). Vyzdvihnout je nutné nadstandardně dobré vztahy pracovníků útvaru pro odhalování organizovaného zločinu Služby kriminální policie a vyšetřování Policie ČR a vybraných nevládních organizací při zajišťování péče a pomoci obětem.

V průběhu roku 2006 průběžně probíhaly vzdělávací akce, na kterých se podílely nevládní organizace, např. Bílý kruh bezpečí, proFem, ACORUS. Viz i bod 1.5, 1.6 a podrobné informace v Příloze č.1/2.

Někteří příslušníci Policie ČR a pedagogové SPŠ MV jsou členy neziskové organizace „Bílý kruh bezpečí“ anebo spolupracují s dalšími nestátními neziskovými organizacemi (např. ADRA) které mají ve svém programu poskytování pomoci obětem domácího násilí a obětem trestných činů.

V roce 2006 se zástupkyně Bílého kruhu bezpečí a nevládních organizací sdružených v KOORDONE aktivně podílely na monitorování plnění opatření zaměřených

na vytvoření systémového propojení zdravotní, sociální a policejní pomoci při odhalování a stíhání případů domácího násilí .

V souvislosti s monitoringem plnění opatření v oblasti domácího násilí se uskutečnilo anketní šetření nestátních neziskových organizací ve 14 krajích České republiky, s cílem zjistit empirická data a zmapovat služby poskytované osobám, ohroženým domácím násilím. Dotazník byl distribuován 104 neziskovým organizacím v celé ČR. Vyhodnocení bylo 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 vládě České republiky v březnu 2006. Výstupy jsou k dispozici na webových stránkách Ministerstva vnitra ČR.

<http://www.mvcr.cz/dokument/2006/rovnost/komentar3.pdf>

Ministerstvo zemědělství

MZe spolupracuje s dále uvedenými nestátními neziskovými organizacemi formou dlouhodobých projektů prostřednictvím Rámcových smlouvy 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 2006 ve spolupráci s NNO se připravily a realizovaly tyto aktivity:

- a) Asociace podnikatelek a manažerek příprava a realizace konference s mezinárodní účastí „ *Cesty, podpory a zkušenosti k rozvoji podnikání žen v EU*“ dne 28. června 2006. *Podrobněji – viz Resortní Priority za rok 2006.*
- b) Český svaz žen – příprava a realizace konference „*Žena a budoucnost venkova*“ v rámci oslav Světového dne venkovské ženy dne 11. října 2006 pod záštitou ministryně zemědělství MVDr. Mileny Vicenové. *Podrobněji – viz Resortní Priority za rok 2006.*

Cílem spolupráce s NNO a Ministerstva zemědělství ČR, pod záštitou ministra/ministryně, je především rozvoj venkova a postavení žen žijících v regionech, pomoc při odborných akcích týkajících se rovných příležitostí žen a mužů v české společnosti. Spolupráce při osvětě a dalším vzdělávání žen žijících na venkově, včetně pomoci začínajícím podnikatelkám v regionech ze znevýhodněných skupin.

Východiskem této spolupráce jsou každoročně aktualizované „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v ČR“, kde je přímo jedním z daných úkolů ukládána spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi, zabývající se rovnými příležitostmi a ženskou tematikou.

Faktická spolupráce je pak realizována v rámci resortních priorit Ministerstva zemědělství ČR, které jsou zastřešovány personálním odborem, resp. pracovníci na pozici Gender focal point.

Ministerstvo zdravotnictví

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.

Ministerstvo zdravotnictví již v minulosti navázalo kontakt s občanským sdružením Bílý kruh bezpečí, a to při pomoci obětem trestných činů).

V oblasti podpory veřejného zdraví probíhá obecně spolupráce s nevládními organizacemi především cestou projektů podpory zdraví a projektů k řešení problematiky HIV/AIDS.

Spolupráce s občanským sdružením Národní rada zdravotně postižených v ČR se týká především v legislativní činnosti, a to v rámci připravovaných vyhlášek ministerstva (např. indikační seznam lázeňské péče pro dospělé, děti a dorost, věcné, technické a personální vybavení zdravotnických zařízení následné péče).

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Při naplňování úkolů v rámci gender mainstreamingu jsou oslovovány s nabídkou ke spolupráci nestátní neziskové organizace (NNO). Jedná se zejména o Gender Studies, Otevřenou společnost, Žábu na prameni, Forum 50%, ROSA, BKB, Profem.

Zároveň jsou referentky/referenti pověřeni genderovou problematikou v gesci MŠMT členkami/členy pracovních skupin vytvořených ke krátkodobým i dlouhodobým projektům napříč působnostmi jednotlivých orgánů, například odborné pracovní skupiny při MV, MPSV apod.

K naplnění tohoto úkolu byl zaměřen i „Program na podporu činnosti občanských sdružení působících v oblasti regionálního školství“, který je určen profesně orientovaným sdružením pedagogických pracovníků v regionálním školství. Tento projekt otevřel možnost financování projektů zaměřených na problematiku vládních usnesení (včetně usnesení vlády č 509/2006. Žádné občanské sdružení takto zaměřený projekt nepředložilo, přestože informovanost o projektu byla zajištěna standardním způsobem.

S Otevřenou společností byla uzavřena v pol. r. 2006 dohoda o spolupráci pro pořádání společných tematických seminářů pro pracovníky MŠMT a pedagogické pracovníky z praxe.

Ministerstvo spravedlnosti

Dohodu o stálé spolupráci s nestátními organizacemi Ministerstvo spravedlnosti uzavřeno nemá. Ke spolupráci při prosazování rovných příležitostí mužů a žen dochází operativně např. při přípravě právních předpisů, dotazníkových průzkumech, předávání informací apod. Z oblasti neziskového sektoru takto bylo v roce 2006 spolupracováno např. s Nadací Open Society Fund Praha, z oblasti samosprávy např. s Jihomoravským krajem.

Probační a mediační služba ČR (dále jen „PMS“), která je resortní institucí Ministerstva spravedlnosti, ve spolupráci s Asociací občanských poraden (dále jen „AOP“)

v tomto roce pracovala na projektu „Poskytování specializovaného poradenství obětem trestných činů a domácího násilí v pilotních regionech“ Klíčovou aktivitou tohoto projektu je poskytování kvalifikovaných poradenských služeb obětem trestných činů a domácího násilí pracovníky PMS a poradci AOP a další významnou aktivitou je vytvoření cílených informačních materiálů pro tuto skupinu.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí jako dlouhodobý propagátor a implementátor Aarhuské úmluvy intenzivně spolupracuje s nevládními organizacemi a zároveň se snaží posílit jejich činnost a postavení ve společnosti. Nevládní a neziskové organizace jsou významným pilířem demokracie a napomáhají prosazovat Agendu 21 (Akční plán pro 21. století), která vzešla ze světové Konference o životním prostředí a rozvoji pořádané OSN. Rovné příležitosti jsou organickou součástí tohoto plánu a jsou rozpracovávány nevládními a neziskovými organizacemi i do Místních agend 21. MŽP zároveň čerpá náměty a cíle z českých ženských a genderových organizací, organizací s genderově zaměřenými dílčími programy, které jsou uvedeny na webových stránkách MPSV, MV a v pracovním materiálu „Ženské / genderové nevládní neziskové organizace v České republice“ (FES Praha, květen 2006). Významným zdrojem informací jsou i akademické instituce a mezinárodní organizace, především OSN, WHO, Population Action International apod. Zkušenosti s cíli ženských / genderových (převážně zahraničních) organizací v oblasti životního prostředí a udržitelného rozvoje MŽP průběžně předávalo a je připraveno nadále NNO a akademické sféře dále předávat (Gender and Sustainable Energy, Gender and Water, Gender and Transportation apod.).

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV prostřednictvím odboru lidských práv spolupracovalo s nevládní organizací ROSA. Spolupráce měla konzultativní charakter a týkala se zejména výměny informací o připravované kampani Rady Evropy k boji proti násilí na ženách a o možném zapojení nevládních organizací zabývajících se problematikou násilí na ženách do této kampaně.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Od roku 2003 spolupracuje personální odbor MMR s neziskovou organizací Gender studies a oddělením pro rovnost příležitostí žen a mužů na MPSV.

Odbor Rámce podpory Společenství MMR zohlednil princip rovnosti žen a mužů při zpracovávání programových dokumentů, které umožní čerpání finančních prostředků ze Strukturálních fondů. To bude umožněno Národním strategickým referenčním rámcem (dále NSRR) pro programové období 2007-2013, který byl spolu s operačními programy pečlivě připravován po celý rok 2006. Dokument obsahuje v souladu s článkem 16 nařízení Rady (ES) č. 1083/2006, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti horizontální téma: rovné příležitosti. Při tvorbě zmíněného dokumentu byli v rámci připomínkových řízení přizváni i zástupci NNO.

Zástupci NNO (prostřednictvím Rady vlády pro NNO) jsou členy v Řídícím a koordinačním výboru pro přípravu programových dokumentů na čerpání strukturálních

fondů a Fondu soudržnosti v letech 2007 - 2013 i v jeho pracovních skupinách (během roku 2006 se scházela zejména Pracovní skupina horizontální pro programování). Členové pracovní skupiny a Řídícího koordinačního výboru se aktivně podílejí na přípravě programových dokumentů pro čerpání evropských fondů v příštích sedmi letech - zejména Národního strategického referenčního rámce a operačních programů.

Během roku 2006 byl dokončen projekt "Oponentura a doporučení k návrhům NRP a NSRR 2007 - 2013 realizované neziskovým sektorem a informační kampaň pro neziskový sektor", který prohluboval participaci nestátních neziskových organizací na přípravě programových dokumentů, konalo se několik veřejných projednání připravovaných dokumentů, včetně tzv. "kulatých stolů" v regionech. Projekt byl zaměřen na neziskový sektor jako takový, ne tedy pouze na organizace zabývající se rovností žen a mužů. Zpracovatelem projektu bylo Centrum pro komunitní práci Střední Čechy.

Intervence strategické části NSRR lze z pohledu rovných příležitostí rozdělit na:

- a) aktivity, kterých se problematika rovných příležitostí dotýká přímo,

kam patří priority Vzdělávání, Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, Posilování sociální soudržnosti;

- b) aktivity, u kterých není souvislost jednoznačná, kde však je rovné příležitosti rovněž nutno brát v úvahu, kam lze zařadit priority Smart administration, Zlepšení dostupnosti dopravou a Vyvážený rozvoj regionů

Princip gender mainstreaming byl zohledňován nejen během přípravy operačních programů u relevantních intervencí, ale nachází své uplatnění i v rámci posilování genderové kompetence implementační struktury.

Odbor Rámce podpory Společenství vytvořil metodický pokyn Horizontální témata odshora dolů, v němž jsou vysvětleny možnosti začlenění rovných příležitostí do programových dokumentů a při vytváření implementačních struktur.

V posledním roce 2006 v rámci programového období SF 2004-2006 (od prosince 2005 do listopadu 2006) vydával Odbor Rámce podpory Společenství MMR ve spolupráci s obecně prospěšnou organizací Gender Studies (jako projekt technické pomoci RPS) Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech.

Zpravodaj vycházel měsíčně a soustředil se na tematiku rovných příležitostí ve strukturálních fondech, resp. projektech a aktivitách z nich podpořených. Tento měsíčník sloužil hlavně jako zdroj informací o programech na podporu rovných příležitostí a projektech realizovaných ze strukturálních fondů EU, obsahoval příklady dobré praxe ze zahraničí a jejich souvislosti se situací v ČR, a poskytl všem čtenářům a čtenářkám aktuality týkající se rovných příležitostí ve strukturálních fondech.

Více viz

<http://www.strukturalni-fondy.cz/horizontalni-priority/zpravodaj-rovne-prilezitosti-ve-strukturalnich-fondech>

Konkrétní výsledky spolupráce:

12 vydaných čísel zpravodaje

3 x stručné shrnutí nejzajímavějších čísel zpravodaje

Ministerstvo obrany

S nevládními organizacemi spolupracovala především zaměstnankyně, která se v rámci svého úvazku problematikou rovných příležitostí žen a mužů v rezortu MO zabývá (gender focal point). Jednalo se hlavně o účast na seminářích a konferencích pořádaných nevládními organizacemi, zejména Gender Studies, o.p.s. a Otevřenou společností, o.p.s.

Výstupy konferencí, odborné a propagační materiály, které nevládní organizace publikovaly, či uveřejňovaly na svých internetových stránkách, byly využívány v rámci vzdělávacích aktivit i v rámci výuky ve vojenských školách.

Navrhovatelé právních předpisů, interních normativních aktů a zásadních rezortních rozhodnutí, které by mohly mít vliv na prosazování principu rovného zacházení s muži a ženami, mají možnost, v souladu s příslušným ustanovením RMO, spolupracovat s nevládními organizacemi. Této možnosti zatím nevyužili. V hodnoceném období spolupracovali především se sociálními partnery, resp. odborovými organizacemi působícími v resortu MO, neboť jsou připomínkovými místy pokud se jedná o právní předpisy, interní normativní akty (INA) a zásadní rozhodnutí týkající se občanských zaměstnanců.

Ministerstvo kultury

Ministerstvo spolupracuje s mnoha nestátními neziskovými organizacemi. Mezi těmito organizacemi však nejsou takové, které se zabývají výhradně problematikou rovnosti žen a mužů. Jednotlivé odbory byly a jsou i nadále připraveny s těmito organizacemi spolupracovat, za předpokladu, že tyto projeví o spolupráci zájem. Odbor regionální a národnostní kultury ministerstva pravidelně spolupracuje s řadou občanských sdružení a s mnoha dalšími institucemi, tj. právníckými i fyzickými osobami, v okruhu této působnosti však nejsou známy žádné případy výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách, ani právní překážky, v jejichž důsledku by k nerovnoměrnému zastoupení žen a mužů docházelo. Odbor ochrany movitého kulturního dědictví, muzeí a galerií neplnil úkoly, které by vyžadovaly navázání spolupráce s nevládními organizacemi zabývajícími se problematikou rovných příležitostí. Příspěvkové organizace v řídicí působnosti odboru však s těmito (ovšem nejen s těmito) organizacemi spolupracují, v rozsahu daném programem své výstavní činnosti.

Pokud jde o spolupráci při přípravě návrhů právních předpisů tak je třeba konstatovat, že spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovností žen a mužů nebyla nutná. Vzhledem k působnosti ministerstva ve smyslu zákona č. 2/1969 Sb., nemívá na úseku kultury obvykle problematika rovnosti mužů a žen podobu samostatného předpisu, jedná se spíše o dílčí ustanovení tvořící součást některých resortních předpisů. Pro informaci dále uvádíme některé z právních předpisů připravovaných i předpisů přijatých. Návrhy právních předpisů připravované v roce 2006: např. návrh vyhlášky, kterou se stanoví obsah a náležitosti plánu území s archeologickými nálezy, návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 98/2002 Sb., kterým se stanoví podmínky a způsob poskytování dotací ze státního rozpočtu na aktivity národnostních menšin a na podporu příslušníků romské komunity, ve znění nařízení vlády č. 262/2005 Sb.. Právní předpisy, které již nabyly účinnosti: např. zákon č. 203/2006 Sb., o některých druzích podpory kultury a o změně některých souvisejících zákonů, zákon č. 341/2006 Sb., kterým

se mění zákon č. 257/2001 Sb, o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), ve znění zákona č.1/2005 Sb.. Jak již do určité míry vyplývá ze slovního označení uvedených právních předpisů, problematiky rovnosti žen a mužů se přímo nedotýkají a nebylo tedy nutné je projednávat s neziskovými organizacemi zabývajícími se rovností žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci implementace programů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) aktivně spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi zabývajících se mimo jiné rovnými příležitostmi žen a mužů a genderovou problematikou. V jednotlivých programových dokumentech OP RLZ, JPD 3 a také CIP EQUAL čerpání pomoci z ESF jsou definována samostatná opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů. V rámci těchto opatření byly předloženy a jsou realizovány projekty nestátních neziskových organizací zaměřené na vyrovnávání příležitosti žen a mužů, především v jejich přístupu na trh práce. V rámci hodnocení projektů žadatelů o finanční podporu z ESF 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 bylo 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 spolupracovalo ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2006 zejména s Gender Studies, o.p.s. (zástupkyně této organizace je členkou pracovní skupiny „Slučitelnost práce a rodiny“ k realizaci Národní koncepce rodinné politiky) a s o.p. s. Aperio, které prosazuje rovné zacházení se ženami a muži v rodině a na pracovním trhu. Ministerstvo práce a sociálních věcí na konzultantské bázi spolupracuje s o.s. Liga otevřených mužů, které se mimo jiné zabývá podporou aktivního otcovství - tj. rovným přístupem v péči o děti a rodinu (zástupce je členem pracovní skupiny „Slučitelnost práce a rodiny“ k realizaci Národní koncepce rodinné politiky).

Ministerstvo práce a sociálních věcí je partnerem projektů v rámci EQUAL „Systémová podpora pracovního uplatnění azylantů a cizinců dlouhodobě žijících v České republice“ (Work in Czech) a „Systémová podpora pracovního uplatnění azylantů a cizinců dlouhodobě žijících v Praze“ (Work in Prague). Jedním z partnerů tohoto projektu je i genderové informační středisko NORA o.p.s., které se aktivně podílí na aktivitách v rámci tohoto projektu – těžištěm činnosti střediska je zejména připomínkování vytvářených metodik a učebních materiálů a formulace textů týkajících se seznámení cizinců s genderovou problematikou. Zástupci střediska NORA zorganizovali pro partnery projektu WIC v lednu 2006 genderové školení zaměřené na problematiku rovných příležitostí žen a mužů – a to jak z obecného pohledu, tak také specifickěji na pracovním trhu a ve vztahu k médiím. Školení se v rámci účasti na tomto projektu zúčastnila pracovnice ministerstva práce a sociálních věcí.

Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi se uskutečňuje formou poradenské činnosti k připravovaným a realizovaným projektům v oblasti zaměstnanosti, především v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Nestátní neziskové 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.

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.

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

Ministerstvo financí

Ve všech programech EU, kterých se MF v uplynulém roce účastnilo (Phare, Transition Facility) je již principiálně zakotveno uplatňování rovnosti žen a mužů. V roce 2006 navíc proběhlo úvodní jednání k programu finanční pomoci Švýcarska, který respektuje princip rovnosti příležitostí.

U finančních mechanismů EHP/Norsko je uvedený princip rovněž zohledněn a navíc je od roku 2006 rozpracován i v podrobných metodických pokynech. Zástupkyně MF se pravidelně účastní různých akcí zaměřených na rovnost žen a mužů, které jsou pořádány mezinárodními organizacemi.

Ministerstvo vnitra

Ve dnech 15. - 18. května 2006 se uskutečnil kurz s tematikou „Mezinárodní aspekty a zkušenosti z domácího násilí“. Téma vzdělávací aktivity bylo navrženo CEPOL (European Police College). Cílem kurzu bylo získat aktuální informace o relevantních

legislativách v jednotlivých členských zemích EU, kandidátských a dalších evropských zemích (Bulharsko, Rumunsko, Norsko), seznámit se s národními strategiemi potírání domácího násilí, vyměnit si zkušenosti v oblasti: výpovědi svědků včetně specifika dialogu s nezletilými dětmi, výpovědi členů rodiny, sousedů, spolupracovníků, pedagogických pracovníků.) a porovnat formy spolupráce státních orgánů a nevládních organizací v jednotlivých zemích. Kurzu se zúčastnilo celkem 37 účastníků z 19 zemí. Zároveň byla vytvořena mezinárodní pracovní skupina, která pracuje na přípravě společného kurikula na téma domácí násilí. Návrh kurikula má být dokončen v červnu roku 2006, poté bude připomínkován všemi členskými zeměmi CEPOL a začleněn do národních kurikulů.

Ministerstvo vnitra spolupracovalo s Velkou Británií a Nizozemím na projektu Phare CZ03/IB/JH/03) „Posilování boje proti obchodování s lidmi. V prosinci 2006 byla poskytnuta autorská práva Mezinárodní organizace práce pro tisk manuálu „Obchod s lidmi a za účelem nucené práce – jak monitorovat nábor ekonomických migrantů“.

V rámci programu TAIEX se v srpnu 2006 v Praze uskutečnila konference se dvěma předními italskými experty na téma „Obchod s lidmi v Itálii“, další konference na téma „Nucená práce a spolupráce relevantních institucí v Itálii“ je připravována na leden 2007.

V souvislosti se zaváděním evropského standardu v oblasti posilování boje proti obchodování s lidmi byl připraven projekt vzdělávacího programu „Obchod s lidmi“ a zpracován Manuál - evropské kurikulum v oblasti boje proti obchodování s lidmi International Centre for Migration Policy Development (dále jen "ICMPD"), který je určen pro policisty v základních policejních funkcích osmi členských a dvou kandidátských zemí. Pilotní ověření Manuálu ICMPD obchod s lidmi proběhlo v prvním pololetí roku 2006. Zároveň se připravuje implementace výstupů projektů ICMPD kterým se zajistí jednotný evropský standard policejního vzdělávání v oblasti obchodu s lidmi.

Velká pozornost v r. 2006 soustředila na službu cizinecké a pohraniční policie a službu pořádkové policie. V květnu 2006 se ve spolupráci s Úřadem OSN pro drogy a kriminalitu (ÚNODC) uskutečnila regionální konference pro pracovníky Služby cizinecké a pohraniční policie zaměřená na identifikaci obchodovaných osob na hranicích. Pilotní kampaň proti obchodu s lidmi zaměřená na zákazníky prostituce ve dvou příhraničních regionech České republiky.

V roce 2006 byl ukončen projekt CZ 0407.03 "Podpora posílení prevence a metody community policing v práci Policie České republiky", který navazoval na projekt Phare Zavedení metody "Excellence Model" Evropské nadace managementu kvality (EFQM - European Foundation of Quality Management) do Policie České republiky. Oba projekty probíhaly ve spolupráci s Holandskem. V roce 2006 byla metoda Excellence EFQM průběžně implementována do řízení; model přihlíží i na zásadu rovnosti žen a mužů.

Odbor prevence kriminality Ministerstva vnitra je gestorem programu Daphne II. Z této pozice vyplývá i závazek informovat o programu. Odbor prevence kriminality má na svých webových stránkách stránku věnovanou programu Daphne II, kde je možné nalézt všechny základní informace a dokumenty k programu. Oficiální informace k programu Daphne II jsou na

http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm

Ve sledovaném období byla započata realizace projektů českých organizací, které získaly finanční podporu z programu Daphne II v rámci výzev vyhlášených v roce 2005. Koncem roku 2006 byly završeny přípravy na čtyřdenní odborný právní mezinárodní kongres „Právem proti domácímu násilí“ uspořádaný obecně prospěšnou společností proFem (realizace 7.- 10.1.2007 v Praze). V rámci výzvy pro rok 2006 se o finanční prostředky z programu Daphne II ucházely některé organizace z České republiky. Jednalo se o Sdružení linka bezpečí, Ligu lidských práv a AISIS. Žádná z výše uvedených organizací však se svým projektem neuspěla. České organizace a instituce tak figurují v podpořených projektech pouze jako partneři. Návrh navazujícího programu „Boj proti násilí (Daphne)“ pro období 2007 - 2013 se v současnosti nachází v konečné fázi schvalování v rámci Rady ministrů a Evropského parlamentu.

V dubnu 2006 proběhla v Bruselu konference určená pro koordinátory projektů, které získaly finanční podporu z programu Daphne II v roce 2005. Za Českou republiku se konference zúčastnila zástupkyně odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra a dále pak zástupkyně nevládních organizací zapojených do programu Daphne II. Zahraniční experti působící v programu Daphne II jako hodnotitelé, seznámili účastníky se svými prezentacemi o evaluaci, dobrých zkušenostech a udržitelnosti projektů. Pozornost se věnovala také předpokladům pro úspěšné vedení projektu po organizační stránce, se zdůrazněním na možná úskalí koordinace.

V říjnu 2006 uspořádalo velvyslanectví USA v Praze ve spolupráci s Mezinárodní organizací pro migraci pětidenní program zaměřený na problematiku obchodování s lidmi za účelem nucené práce, na němž participovali zástupci ministerstva vnitra a Policie ČR. Zdůrazněn byl význam spolupráce nevládních organizací, policie a státních zástupců. Program propojil meziresortní dialog a otevřel prostor ke spolupráci v boji proti tomuto rostoucímu mezinárodnímu problému v České republice, jehož oběťmi a svědky jsou často ženy.

Ministerstvo informatiky

Ministerstvo informatiky ČR se přihlásilo k programu e-Europe 2005 k podpoře rozvoje informační společnosti Společného programu států EU a následně i k navazující iniciativě i2010. V roce 2003 zahájilo Národní program počítačové gramotnosti, který pokračoval i v roce 2006. 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 mužů a žen na relevantním vzdělávání a výcviku praktických IT dovedností a tím podporuje i vyšší možnost uplatnění žen na trhu práce. Výukový program již absolvovalo 133 000 účastníků, z toho 65 % 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. V roce 2006 Ministerstvo informatiky v rámci svých zahraničních aktivit pokračovalo na základě závěrů WSIS (Světový summit o informační společnosti), ve spolupráci s MZV ČR a Nizozemskem v mnohostranných (ITU, WHO) rozvojových projektech zaměřených na rozvoj počítačových dovedností

studentů a učitelů v Keni. V souladu s kritérii, podporujícími problematiku rovnoprávnosti žen a podpory mladým dívkám, byly vybrány dívčí školy St. Martin's Girl School a Stephjoy High School v Nairobi. Podrobné informace jsou dostupné na internetových stránkách Ministerstva informatiky.

Ministerstvo zemědělství

a) Spolupráce s Evropským zemědělským fondem pro rozvoj venkova (EAFRD). Ve všech fázích provádění programu je zaručena rovnost mezi muži a ženami - čl. 8 Nařízení Rady č. 1698/2005.

Evropský zemědělský fond sestává ze čtyř prioritních os.

Osa 3 - Zlepšování kvality života ve venkovských oblastech a podpora diverzifikace – součástí je i podpora žen na trhu práce - vytváření nových pracovních příležitostí.

Osa 4 - Iniciativa LEADER – důležitá úloha při zhodnocování místního potenciálu pro rozvoj venkovských oblastí, především pro osu 3.

Ministerstvo zdravotnictví

Zaměstnanci ministerstva využívají ke stážím, seminářům nebo konferencím zejména nabídek Světové zdravotnické organizace, Rady Evropy nebo Evropské komise. V roce 2006 nebyly z hlediska působnosti ministerstva implementovány aktivity, které by výlučně v sobě obsahovaly genderový aspekt. Řešení nerovností ve zdravotnictví je řešeno z pohledu přístupu a rovnoměrné dostupnosti zdravotní péče. Vzhledem k vyspělosti členských států EU je promítnutí principu rovnosti mužů se ženami automatické.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytl.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Zástupkyně MŠMT je členkou Helsinkí Group - pracovní skupiny při Evropské komisi, direktoriátu pro vědu, sekce, která se zabývá problematikou postavení žen ve vědě a výzkumu. Zástupkyně MŠMT v této oblasti zastupuje vědeckou komunitu žen v ČR, spolupracuje s českou pracovní komisí pro ženy a vědu ustavenou při MŠMT pro řešení problémů žen-vědkyň a výzkumných a vývojových pracovníků. Uvedená komise spolupracuje s Radou vlády ČR pro vědu a výzkum. Účast žen i mužů v mezinárodních vědeckých aktivitách (grantech) je statisticky sledována.

MŠMT se také jako jeden z hlavních partnerů Řídícího orgánu (MPSV) podílí na přípravě dokumentu Programu 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.

V rámci programu RLZ – Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání je mmj. jedním z cílů vytvoření školních poradenských pracovišť, pro něž budou pracovníci vzdělávání i v uplatňování rovných příležitostí při tvorbě další vzdělávací cesty a vytvoření

vzdělávací sítě a systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Pro vzdělávací okruhy jsou zařazena i témata: Rovné příležitosti vzdělávání dívek a chlapců, Netradiční profese ve vzdělávání dívek, Násilí v rodině.

MŠMT, odbor mládeže je na národní úrovni koordinátorem kampaně Rady Evropy „All different – all equal“, kde MŠMT spolupracuje s NNO, např. Amnesty International.

Ministerstvo spravedlnosti

Ministerstvo spravedlnosti se v roce 2006 zapojilo do komunitárního programu AGIS, zaměřeného na justiční a policejní spolupráci v trestních věcech, mezi jehož tématické priority patří též „Ochrana práv obětí“. Na zasedání výboru pro AGIS zástupkyně Ministerstva spravedlnosti prosazovala a bude nadále prosazovat genderovou rovnost jako jednu z hlavních priorit programu a podporu projektů se zaměřením na oběti trestných činů s genderovým aspektem.⁴

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí v rámci řídicího orgánu Operačního programu Infrastruktura, který byl financován Evropskou unií, nebo v rámci připomínkování konkrétních projektů Operačního programu Infrastruktura z oblasti dopravy, respektovalo a vyhodnocovalo jako jedno z výběrových kritérií naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže u každého projektu dle pravidel EU. Řada projektů svojí realizací naplňuje požadavky na zlepšení složek životního prostředí nebo parametrů udržitelné environmentálně příznivé dopravy dle požadavků genderových organizací a zároveň zlepšuje celkově kvalitu jednotlivých složek životního prostředí, a tedy i požadavky na snížení zátěže žen z prostředí.

MŽP dále projevovalo aktivity např. v souvislosti s implementací závěrů Světového summitu tisíciletí a Světového summitu o udržitelném rozvoji, které zároveň podporují princip rovných příležitostí žen a mužů a apelují na posílení přístupu žen ke vzdělávání. Značnou pomoc je potřeba poskytnout rozvojovým zemím v otázce rovných příležitostí pro ženy a muže a zároveň podpořit přístup žen ke vzdělávání po co nejdelší dobu.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV sledovalo problematiku rovnosti žen a mužů v rámci své koordinační úlohy související s členstvím ČR v EU, a to zejména prostřednictvím odboru koordinace a institucí EU. Pokračoval proces jmenování zástupců ČR do jednotlivých institucí a orgánů EU. Při výběru kandidátů MZV dohlíží na respektování příslušných procedurálních náležitostí a snaží se ovlivňovat definování kritérií výběru kandidátů včetně prosazování kritéria rovného zastoupení žen a mužů do souboru kritérií při výběru reprezentantů ČR do institucí, orgánů a agentur EU.

MZV původně prezentovalo zájem ČR o umístění sídla nové agentury EU - Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, tento záměr byl však v průběhu r. 2006 přehodnocen ve prospěch získání sídla další nové unijní agentury – Úřadu pro

⁴ Program je založen na principu partnerství, to znamená, že se projektu v rámci programu účastní vždy nejméně tři země Evropské unie, respektive instituce z těchto zemí. Partneri v projektu podepisují Prohlášení o partnerství, v němž se zavazují přispět k realizaci projektu podle pravidel uvedených v žádosti o grant.

dohled nad globálními navigačními družicovými systémy „Galileo“, oficiální žádost o získání sídla Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů již ČR nepředložila (Institut bude na základě rozhodnutí EU z 1. 12. 2006 umístěn ve Vilniusu).

MZV podpořilo přijetí Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010, který 1. 3. 2006 prezentovala Komise EU. Plán, který nahrazuje Rámcovou strategii pro rovné postavení žen a mužů na léta 2001 – 2005, nastiňuje 6 prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období 2006 – 2010: stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže; sladění soukromého a profesního života; stejné zastoupení v rozhodovacích procesech; odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví; odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví; podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice, přičemž pro každou z těchto oblastí jsou stanoveny prioritní cíle a činnosti.

MZV koordinuje zajišťování práv a závazků vyplývajících z členství v EU, přípravy podkladů a jiných aktivit pro orgány EU a připravuje pozice ČR m.j. k dalšímu rozšíření EU; v této oblasti důsledně sleduje dodržování lidských práv včetně principu rovnosti žen a mužů a zohledňuje vývoj v této oblasti ve svých pozicích.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Popisovaná spolupráce v roce 2006 neprobíhala.

Ministerstvo obrany

V roce 2006 rezort MO neparticipoval na programech (projektech) EU, ani na jiných mezinárodních programech deklarujících rovnost mužů a žen.

Ministerstvo kultury

Zástupci ministerstva se průběžně účastní programů i aktivit mezinárodních organizací, jejichž deklarovaným principem je rovnost žen a mužů. Ministerstvo v roce 2006, stejně jako v předchozích letech, spolupracovalo zejména s mezinárodní organizací UNESCO, která principy rovnosti žen a mužů uplatňuje ve všech svých programech z oblasti vzdělávání, vědy a kultury. Rovněž bylo průběžně zabezpečeno zastoupení ministerstva v Radě Evropy a v pracovních skupinách, komisích a ve výboru pro kulturu EU, které princip rovnosti rovněž ve své činnosti důsledně uplatňují.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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 apod.), 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 relevantní⁵ 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).

Ministerstvo práce a sociálních věcí při *obesílání Mezinárodní konference práce* všem subjektům požádaným o nominaci připomíná rezoluci přijatou na 78. MKP v roce 1991, která vyzývá k zahrnutí většího počtu žen do národních delegací (delegace jsou tripartitní, vláda nemůže zasahovat do nominací zástupců sociálních partnerů).

V roce 2006 bylo složení české delegace na 95. MKP následující:

- celkem 24 osob, z toho 11 žen (46 %) a 13 mužů (54 %), z toho
 - vláda: 13 osob, z toho 7 žen (54 %) a 6 mužů (46 %);
 - zaměstnavatelé: 5 osob, z toho 2 ženy (40 %) a 3 muži (60 %);
 - zaměstnanci: 6 osob, z toho 2 ženy (33 %) a 4 muži (67 %).

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).

⁵ 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

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.

Evropská unie

V rámci EU se ministerstvo práce a sociálních věcí podílí např. na programu *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 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.

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.

Zapojení úřadů práce do aktivit a programů mezinárodních organizací je stále širší. V rámci rekvalifikací a poradenství se jedná především o zapojení do programů Leonardo da Vinci, Phare a EQUAL. V roce 2006 se uvedených programů zúčastnilo 765 osob vyslaných úřady práce, z toho ženy tvořily cca 79 %. Jednalo se např. o programy: „Aktivačně motivační program Na pracovním trhu se neztratím“, „Maminko, připravuj se do práce, já si budu hrát“, „Rozvoj dovedností v oblasti práce s handicapovanými“, „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, „Kompetence pro trh práce“, „Europodnikatelka 21. století“, „Jak založit a vést sociální podnik“, „Komplexní program pro podporu podnikání osob ze znevýhodněných skupin v Ústeckém kraji“, „Program podpory vzdělávání žen pečujících o děti do 15. let“ apod.

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. 2006

Ministerstvo financí

Vzdělávání řídicích a koncepčních pracovníků resortních organizací v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů se v roce 2006 zaměřilo na Generální ředitelství cel. V dubnu (26. 4. 2006) zde proběhl seminář „Politika rovných příležitostí žen a mužů a ochrana lidských práv v ČR“, jehož účastníky bylo 35 vedoucích zaměstnanců GŘC.

Problematika lidských práv a předcházení diskriminaci je ve vzdělávání této skupiny zaměstnanců zahrnuta dlouhodobě – rozpracována je v programu TaxTest pro pracovníky územních finančních orgánů a v systémovém vzdělávání pracovníků celní správy.

MF rovněž využilo nabídky Institutu a státní správy na účast v e-learningovém kurzu „Rovné příležitosti žen a mužů“ – kurzu se zúčastnilo celkem 14 zaměstnanců MF. Jednalo se o členy pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů nebo o zaměstnance s koncepční náplní, jejichž agenda se této problematiky může dotýkat (státní rozpočet, územní rozpočty, podpora nestátních subjektů, podpora podnikání apod.). Zaměstnanci MF se zúčastnili kurzu „Etika jako nezbytná součást profesionality ve veřejné správě“, jehož samostatný blok tvořila problematika rovných příležitostí žen a mužů.

Tato oblast byla zahrnuta rovněž v podkladech pro vstupní vzdělávání nových zaměstnanců MF.

Ministerstvo vnitra

V návaznosti na školení pro řídicí a koncepční pracovníky v minulých letech ("Evropský sociální model a závazek prosazovat genderovou rovnost a rovné příležitosti pro ženy a muže" - 2003, "Mobbing, bossing a sexuální obtěžování" - 2004 a "Znevýhodňování pracovníků v soudobých podmínkách pracovního systému ČR" - 2005), se v roce 2006 uskutečnil seminář pro řídicí a koncepční pracovníky na téma "Situace obětí trestných činů v České republice". Cílem bylo rozšíření znalostí pracovníků v rozhodovacích pozicích a dalších odborných pracovníků o poskytovaných službách a poradenské činnosti obětem trestných činů, z nichž téměř 80% všech, kteří vyhledají ochranu a odbornou pomoc, tvoří ženy.

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

Problematika rovnosti mužů a žen byla zařazena v rámci činností úseku dalšího profesního vzdělávání v roce 2006 v následujících aktivitách:

Další profesní vzdělávání zaměstnanců MV - tematický blok „Lidská práva“ - průběžně po celý rok.

Další profesní vzdělávání příslušníků Policie ČR - Program pilotního kurzu profesní etiky pro nižší management police ČR (březen 2006), zejména v rámci aktivity „etická dilemata“.

Mezinárodní vzdělávání a spolupráce - genderová problematika jako součást mezinárodního workshopu „Enhancing Police Intervention in Domestic Violence Cases“ pro zástupce policejních sborů, školních policejních institucí, ministerstev vnitra a nevládních organizací vybraných zemí střední a východní Evropy. *Workshop se konal v říjnu 2006.* Zúčastnilo se 25 zástupců policie a spolupracujících nevládních organizací z Arménie, České republiky, Gruzie, Maďarska, Makedonie, Moldávie, Mongolska, Polska, Slovenské republiky a Ukrajiny.

Problematika lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen je zařazena do výuky a mimovýukové činnosti středních policejních škol Ministerstva vnitra a školních policejních středisek Policie České republiky.

Ministerstvo informatiky

Ministerstvo informatiky podporuje vzdělávání vlastních zaměstnanců v oblasti genderového přístupu a ovlivňování jejich pozitivních postojů. V roce 2006 byli zaměstnanci ministerstva průběžně zařazováni do vzdělávacích aktivit, zabývajících se lidskými právy včetně témat uplatňování rovného přístupu mužů a žen ke všem společenským aktivitám.

Ministerstvo zemědělství

a) Pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a koncepční pracovníci obou pohlaví jsou vzděláváni v oblasti lidských práv, resp. rovnými příležitostmi žen a mužů formou seminářů (např. pro ředitele odborů ZA a PÚ), osvěty, aktuálních informací, samostudiem, konkrétními publikacemi z MPSV, SÚ a EU

b) Nově nastupující zaměstnanci absolvují přednášku a seznámení s právními a morálními normami s ohledem na lidská práva, resp. rovnost mužů a žen. Včetně vysvětlení základních pojmů z oblasti gender

c) Semináře s tématem lidských práv, které zajišťuje Institut státní správy

Ministerstvo zdravotnictví

Ministerstvo zdravotnictví celoživotní vzdělávání decentralizovalo na zdravotnické zařízení, jiné právnické nebo fyzické osoby, které mají zájem uskutečňovat vzdělávání zdravotnických pracovníků. Resort jako takový schvaluje a uděluje akreditace k uskutečnění některých forem celoživotního vzdělávání podle § 45 odst.1 zákona č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů, a podle § 13 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. Systém celoživotního vzdělávání tedy umožňuje akreditaci vzdělávacích programů, jejichž součástí bude i prosazování rovnosti žen a mužů. Kromě toho mohou být realizovány i další školicí akce, ke kterým dávají souhlasná stanoviska profesní sdružení.

V souladu s usnesením vlády č. 1610 ze dne 14. prosince 2005 se vzdělávání vedoucích zaměstnanců Ministerstva zdravotnictví k problematice rovných příležitostí žen a mužů zúčastnilo celkem 28 zaměstnanců. Přednášejícím byla ředitelka Gender Studies, o.p.s., Mgr. Alena Králíková.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

V roce 2006 se konal seminář k projektu „Kampaň pro rovnost šancí“ ve spolupráci s Otevřenou společností pro zaměstnance ministerstva, členky a členy pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů na MŠMT. Při této úspěšné akci byla dohodnuta další spolupráce při řešení projektů s tematikou rovných příležitostí žen a mužů a pořádání informačních seminářů.

Ministerstvo spravedlnosti

V souladu s usnesením vlády č. 1610/2005 bylo v roce 2006 zajištěno proškolení všech vedoucích zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, kteří nebyli proškoleni v roce předcházejícím, a to formou i-learningového kurzu a samostudia speciálně vybraných materiálů (mimo výjimečných případů, kdy bylo proškolení přesunuto na rok 2007 z důvodu mimořádného pracovního vytížení).

Justiční akademií ve školním roce 2006/2007 nebyly plánovány semináře, které by se speciálně zabývaly genderovou problematikou. Dostatečný prostor k odpřednášení jednotlivých aspektů rovných příležitostí, zákazu diskriminace a rovného zacházení byl vždy vyčleněn v rámci jednotlivých školení týkajících se ochrany lidských práv a práva pracovního. Účastníky vzdělávacích kursů pořádaných Justiční akademií jsou zejména soudci, státní zástupci a zaměstnanci odborného aparátu soudu. Jedná se tedy o účastníky, kteří zpravidla nejsou vybaveni žádnými pravomocemi vůči podřízeným.

Do vzdělávacího plánu pro školní rok 2007/2008 byla v souvislosti s genderovou problematikou zařazena následující témata:

- a) Pravidelné informace o judikatuře Evropského soudního dvora
- b) Rozhodování o žalobách na ochranu osobnosti
- c) Rozhodování o žalobách na ochranu osobnosti včetně jeho významu v kontextu s nadnárodními úpravami obsaženými v mezinárodních úmluvách o lidských právech
- d) Semináře k zákoníku práce.

Speciálního vzdělávání v oblasti rovných příležitostí mužů a žen se v roce 2006 zúčastnilo 24 vedoucích pracovníků. Justiční akademie připravuje ve vzdělávacím plánu pro rok 2007/2008 čtyři témata vzdělávání s genderovým aspektem.

Ministerstvo životního prostředí

Pro všechny nově nastupující zaměstnance, tedy i vedoucí zaměstnance, je v rámci vstupního úvodního vzdělávání připraven prezenční seminář na téma „Rovné postavení žen a mužů“. V roce 2006 absolvovalo vstupní školení 82 zaměstnanců.

Na základě usnesení vlády č. 1610/2005 zároveň absolvovalo v roce 2006 vzdělávání v problematice rovných příležitostí žen a mužů 112 vedoucích zaměstnanců (náměstci ministra-ředitelé sekcí, ředitelé odborů, vedoucí oddělení). Z toho v rámci prohlubujícího vzdělávání absolvovalo 36 vedoucích zaměstnanců e-learningový kurz na téma „Rovné příležitosti žen a mužů“, pořádaný Institutem státní správy a zajištěný firmou Rentel a.s. Po úspěšném absolvování obdrželi zaměstnanci certifikát.

Dalších 76 vedoucích zaměstnanců absolvovalo prezenční seminář „Rovné příležitosti žen a mužů“, který přednášel RNDr. Jiří Bendl, CSc., který se zabývá genderovou problematikou v resortu MŽP.

Seminář je zaměřen na význam rovných příležitostí žen a muže pro ochranu životního prostředí v globálním měřítku, na posílení lidských práv v této oblasti s výrazným zaměřením na rozvojové země a zahraniční rozvojovou pomoc, na aktivity žen a ženských hnutí v ochraně životního prostředí a na jejich požadavky jednotlivých složek životního prostředí a v sektorových politikách. Je argumentován zásadní přínos při naplnění rovných příležitostí pro ženy a jejich přístupu ke vzdělávání pro zajištění udržitelného rozvoje v rozvojových zemích, kde je soustředěna většina světové populace a tedy i s pozitivním přeneseným dopadem pro ČR a EU. Rovné příležitosti pro ženy a přístup ke vzdělání pro ženy jsou nejúčinnějším nástrojem v boji s chudobou, která postihuje asi 2 miliardy obyvatel planety. Tento přístup je zároveň nejpřirozenější cestou ke zmírnění neudržitelného exponenciálního růstu populace v nejchudších zemích. Stabilizace populace vede k udržitelnějšímu hospodářství, ke zmírnění tlaků na životní prostředí a přírodní zdroje a následně ke zmírňování napětí mezi skupinami a národy a následně dochází k odstraňování xenofobií a k prevenci násilí. Při školení je dále poukázáno na potřebu v ČR zohledňovat specifika žen při projekčních pracích ve stavebnictví, v architektuře, v dopravě, v parkových úpravách tak, aby nedocházelo k vytváření pro ženy nebezpečných míst a zákoutí a aby byla respektována specifika potřeb žen. Při plánování a předkládání každého projektu by mělo být zohledněno kritérium rovných příležitostí a zároveň respektovány specifické potřeby žen, dětí a seniorů. Dále je apelováno na potřebu občanské soudržnosti, ohleduplnosti a vnímavosti pro nastolení takového veřejného povědomí, které neumožní nebo snadněji eliminuje projevy domácího násilí.

V roce 2006 absolvovalo vzdělávání v této problematice celkem 194 zaměstnanců.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV uspořádalo v r. 2006 vzdělávací program o otázkách rovných příležitostí pro ženy a muže, a to ve dvou fázích. Příprava vzdělávání byla konzultována s MPSV.

V rámci plnění usnesení vlády č. 1610 ze 14. 12. 2005 byl v červnu 2006 uspořádán vzdělávací program pro náměstky ministra a vrchní ředitele a ředitelky MZV. S hlavní přednáškou na téma „Politika rovných příležitostí pro muže a ženy v ČR a aktuální témata s ní související“ vystoupila na pozvání MZV ředitelka Sociologického ústavu Akademie věd ČR PhDr. Marie Čermáková, část věnovanou mezinárodním standardům a aktuálnímu dění v otázkách genderové rovnosti uvedla ředitelka odboru lidských práv MZV Mgr. Veronika Stromšíková. Vzdělávacího programu pro vedoucí řídicí pracovníky se zúčastnili 2 náměstci ministra, 4 vrchní ředitelé/vrchní ředitelky a ředitelka personálního odboru MZV. Vedoucím řídicím pracovníkům, kteří se programu nemohli zúčastnit, byly následně poskytnuty teze hlavního vystoupení.

Druhá část vzdělávacího programu se uskutečnila v prosinci 2006 a v souladu s usnesením vlády č. 509/2006 z 10. 5. 2006 byla zaměřena na koncepční pracovníky, pracovníky s rozhodovacími pravomocemi a další odborné pracovníky. V rámci programu vystoupila JUDr. Dagmar Zelenková, vedoucí oddělení rovných příležitostí MPSV s přednáškou „Problematika rovnosti žen a mužů“ (dílčí témata: situace v rovnosti žen a mužů v ČR, činnost vlády v prosazování rovnosti žen a mužů a institucionální zabezpečení politiky rovnosti žen a mužů), další příspěvek na téma „ČR a mezinárodní mechanismy v oblasti genderové rovnosti“ uvedla ředitelka odboru lidských práv MZV Mgr. Veronika Stromšíková. Program byl uspořádán ve dvou alternativních termínech a celkem se ho zúčastnilo 63 řídicích pracovníků MZV (ředitelé odborů, zástupci ředitelů odborů, vedoucí oddělení) i další zainteresovaní pracovníci. Zastoupeni byli řídicí pracovníci všech 9 sekcí MZV. V rámci programu byly pro další využití distribuovány teze hlavní přednášky, informace o náležitostech materiálů pro jednání schůze vlády (pokyn k zahrnutí zhodnocení stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen) a brožura „Ženy a muži v datech“ vydaná v r. 2005 MPSV a Českým statistickým úřadem.

Téma rovných příležitostí žen a mužů je zahrnuto rovněž ve vzdělávacím bloku o problematice lidských práv v rámci průběžně probíhajících kurzů Diplomatické akademie MZV, která je přípravnou a vzdělávací institucí pro pracovníky zahraniční služby. Kurzy jsou pořádány pro pracovníky na všech kariérních stupních (základní diplomatická příprava pro juniorní pracovníky, individuální diplomatická pro pracovníky s praxí, vyšší diplomatická příprava pro seniorní a řídicí pracovníky).

Pracovníkům MZV vysílaným do zahraničí poskytuje odbor lidských práv v rámci předvýjezdové přípravy informace o Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Opčním protokolu k této úmluvě a o prioritách v genderové problematice ve vztahu k mezinárodním organizacím, zejména Radě Evropy a OBSE.

Ministerstvo pro místní rozvoj

V průběhu roku je v rámci vstupního školení nově nastoupivších zaměstnanců tématu lidských práv a rovných příležitostí pro ženy a muže věnován dostatečný prostor, včetně úvodu do problematiky a vysvětlení klíčových pojmů a kategorií.

V červenci 2006 proběhla externí vzdělávací akce na téma „princip rovných příležitostí žen a mužů“ pro zaměstnance MMR připravené ve spolupráci s oddělením pro rovnost příležitostí žen a mužů na MPSV.

Ministerstvo obrany

V roce 2006 proběhl již V. přednáškový cyklus – „Rovné postavení mužů a žen“ určený zaměstnancům s rozhodovacími pravomocemi, koncepčním a ostatním odborným zaměstnancům MO. Přednášky byly zaměřeny na evropskou legislativu a praxi v oblasti rovného postavení žen a mužů a její promítání do právní úpravy v ČR (přednášela vedoucí oddělení rovnosti žen a mužů MPSV) a na přípravu směrnice NATO týkající se účasti žen v zahraničních vojenských operacích (přednášela stálá delegátka AČR ve Výboru žen v ozbrojených silách NATO). Přednáškového cyklu se zúčastnilo 50 dotčených zaměstnanců. K účasti byli pozváni i zástupci Českomoravského odborového svazu

civilních zaměstnanců armády a Samostatného odborového sdružení zaměstnanců rezortu MO.

Vzdělávání vedoucích zaměstnanců na MO proběhlo i formou e-learningového kurzu, který organizoval Institut státní správy (úkol vyplývající z usnesení vlády ČR ze dne 14. 12. 2005 č. 1610). Podrobná informace k této formě vzdělávání viz bod 1.12. (aktualizace rezortních opatření).

Tematika, týkající se rovných příležitostí pro muže a ženy, byla zařazena do *Programu velitelské a operační přípravy*. Velitelé využívali přímé metodické pomoci sekce personální MO (přednášky), gestora této problematiky, nebo použili jako metodiku rezortní opatření (služební pomůcku Rovné zacházení s muži a ženami, RMO, Priority a postupy rezortu MO při prosazování rovnosti mužů a žen), příp. brožurku Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva.

Problematika, i když z jiného úhlu pohledu, byla součástí velitelských příprav, které organizovalo Ředitelství personální podpory - odbor podpory kvality života. Konkrétně se uskutečnily přednášky na téma „Plánované rodičovství“ (přednášející MUDr. R. Uzel) a „Stres a jeho účinky na lidský organismus“, kde byla diskutována problematika zvládání stresu a jeho dopady na ženy a muže ve služebním poměru.

Téma rovných příležitostí mužů a žen bylo rovněž zařazeno do *Odborného nařízení k realizaci vojensko-odborné přípravy u organizačních útvarů MO ve výcvikové roce 2006*. V souladu s odborným nařízením využívali organizátoři těchto zaměstnání přímé metodické pomoci sekce personální MO, nebo si témata přednášek i přednášející zajistili v rámci svého organizačního útvaru. Takto proběhly např. přednášky zaměřené na - mobbing, bossing a obtěžování, - prevenci sociálně nežádoucích jevů, - právní ochranu proti diskriminaci, - genderové statistiky a analýzy.

Ve vojenském školství, konkrétně na Univerzitě obrany v Brně, byla genderová problematika standardně zařazena do studijních plánů jak u bakalářského, tak i magisterského studia. Dané téma bylo integrální součástí předmětu „Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení“. Přednášková materie zahrnovala otázky rovnosti mužů a žen ve služebním poměru i pracovním poměru. Pokud jde o vojenské střední školy, bylo téma rovnosti mužů a žen ve společnosti a v AČR zařazeno do osnov předmětu občanská nauka.

Rezort MO má rovněž zpracovanou tzv. „Koncepci vzdělávání personálu rezortu MO, výstavby a rozvoje vojenského školství na rok 2006-2011“, přičemž součástí této koncepce je i její příloha „Systém vzdělávání o lidských právech a výchovy k nim“.

Ministerstvo kultury

Vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí žen a mužů je prováděno v rámci vstupního vzdělávání, jehož součástí je rovněž závěrečný test nabytých znalostí. Na základě usnesení vlády č. 1610 ze 14.12.2005 k doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci vzdělávání členů a členek vlády a vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstev, náměstků /náměstkyň ministrů/ministryň a vrchních ředitelů/ředitelek, v problematice rovných příležitostí žen a mužů, byli příslušní vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně proškoleni.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.

Pro vedoucí zaměstnance a další zaměstnance zabezpečující činnosti koncepčního charakteru byl ve dnech 13. a 14. června 2006 uspořádán seminář s diskusí na téma rovné příležitosti mužů a žen s názvem „Politika rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice a aktuální témata s ní související“.

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

Vzhledem k tomu, že Ministerstvo financí není resortem, který by se ve své působnosti přímo zabýval diskriminací jakéhokoli typu, i vzhledem k tomu, a že kritérium rovných příležitostí je standardně zahrnuto v Legislativních pravidlech vlády (článek 4, odstavec 2, písmeno f) a článek 9, odstavec 2, písmeno a), zaměřil se Legislativní odbor MF na sledování uplatňování tohoto kritéria v předkládaných materiálech z oblasti vnitřní i vnější legislativy. V několika případech upozornil předkladatele na nutnost doplnit uvedené kritérium.

Při tvorbě pracovněprávních a platových předpisů je princip rovných příležitostí dodržován a sledován je i při kontrole předložených návrhů na opatření v této oblasti.

Ministerstvo vnitra

Útvary sekce legislativy a všeobecné správy v rámci svěřené působnosti průběžně plní úkoly v této oblasti ve smyslu Legislativních pravidel vlády, tj. při přípravě, změnách či doplnění právních předpisů, jejichž předmětem je úprava postavení fyzických osob, dbají na soulad s principem rovného postavení mužů a žen (viz čl. 4 odst. 1 písm. f) a čl. 9 odst. 2 písm. a) Legislativních pravidel vlády).

Uplatňování principů rovnosti mužů a žen při přípravě právních předpisů je z hlediska působnosti Ministerstva vnitra ČR diskutováno v souvislosti s otázkou vyrovnaného zastoupení žen a mužů se volených orgánech. Ačkoli ve volebních zákonech není promítnuta úprava podporující vyrovnané zastoupení mužů a žen ve všech orgánech volených na základě všeobecného, rovného a přímého volebního práva, splňuje stávající právní úprava na úseku voleb v otázce postavení žen závazky vyplývající České republice z mezinárodního práva, konkrétně z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhl. MZV č. 62/1987 Sb.). S úpravou podporující vyrovnané zastoupení žen a mužů ve volených orgánech, a to při volbách do Poslanecké sněmovny a při volbách do Evropského parlamentu, kde jsou předkládány plně obsazené kandidátní listiny, počítal

návrh věcného záměru zákona o volbách a o provádění referenda (volební zákoník), který připravilo Ministerstvo vnitra v souladu s Plánem legislativních prací na rok 2004. Předmětný návrh však nakonec nebyl vládou projednán a příprava věcného záměru volebního zákoníku nebyla zařazena do Plánu legislativních prací vlády na rok 2005, ani na rok 2006.

Připravované návrhy novel byly a jsou podrobovány zkoumání, zda navrhovaná ustanovení nejsou diskriminující, a to i z hlediska pohlaví a zda jejich dopad nebude porušovat zásadu rovnosti mužů a žen. Novelty týkající se oblasti azylové a migrační politiky měly většinou zabezpečit transpozici evropského práva azylu do českého právního řádu, takže už samotné unijní směrnice byly vytvářeny tak, aby plně respektovaly rovnost pohlaví.

Ministerstvo informatiky

Při formulaci zásadních dokumentů ministerstva je průběžně dbáno na eliminaci případného znevýhodňování žen při účasti na významných společenských aktivitách. Každoročně je prováděna 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 kapitoly 338 – Ministerstvo informatiky na rok 2006 i při přípravě rozpočtu na rok 2007 byly aplikovány principy genderového rozpočtování.

Ministerstvo zemědělství

Dle sdělení odpovědných zaměstnanců v úsecích Mze dochází k průběžné revizi platných právních předpisů v gesci MZE, interních normativních aktů, pokud je to z věcného hlediska možné. Žádné „pozitivní akce“ k odstranění znevýhodňování zastoupení mužů a žen nebyly zařazeny. Jde o specifické činnosti, jako například, řešení otázek, jež souvisí s ochranou a pohodu zvířat, nebo jiných odborných záležitostí v rámci úseku lesního hospodářství, které nejsou orientovány na muže a ženy, 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 ES v oblasti rovného zacházení žen a mužů a prosazují formulace zabráňující jakékoliv diskriminaci.

Ministerstvo zdravotnictví

V současné době právní předpisy Ministerstva zdravotnictví neobsahují diskriminační klauzule, které by znevýhodňovaly ženy nebo muže v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Vzhledem k nové legislativě v resortu školství, v kterých je již zohledněn princip rovnosti příležitostí a opatření 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.

Ministerstvo spravedlnosti

Dne 1.1.2007 nabyly účinnosti následující dva zákony, které obsahují instituty k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen. Prvním je zákon č. 262/2006, zákoník práce, který ve svém § 16 odst. 3 přebírá z předchozího zákoníku práce pravidlo, že za diskriminaci se nepovažují opatření na podporu a dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Druhým je zákon č. 261/2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v jehož § 180 odst. 3 je zakotven přechod důkazního břemene v případě tvrzené diskriminace na základě pohlaví, národnosti nebo rasy ve věcech služebního poměru

Zásadním počinem Ministerstva spravedlnosti v roce 2006 ve věci odstraňování znevýhodňování žen a mužů je zpracování v pořadí již druhého návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací (antidiskriminačního zákona) a druhého návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Uvedené návrhy jsou v současné době v resortním připomínkovém řízení.

Ve druhém zmíněném zákoně jsou zvláštní ustanovení k odstraňování znevýhodňování zastoupení mužů a žen zakotvena především v ustanoveních, jež mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. V § 133a se navrhuje doplnit, že k přenosu důkazního břemene v případě tvrzené diskriminace z důvodu pohlaví dochází vedle věcí pracovních i v případě diskriminace z jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné výdělečné samostatné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnavatelů nebo zaměstnanců a členství v profesních sdruženích a ve věcech přístupu ke zboží a službám.

Dočasné pozitivní akce (ve smyslu Všeobecného doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25) by umožnil § 5 odst. 9 návrhu Antidiskriminačního zákona, a to i mimo pracovně-právní oblast. V tomto ustanovení je uvedeno, že diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání nebo víry ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování a k přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Ministerstvo životního prostředí

Při přípravě právních předpisů je věnována velká pozornost i rovnosti příležitostí žen a mužů. Vzhledem k zaměření činnosti resortu životního prostředí mají přijímané právní předpisy ve většině případů pozitivní dopad na genderové vztahy. Naplňují požadavky genderových organizací vůči sektorovým politikám a vůči kvalitě složek životního prostředí.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV v rámci své působnosti připravovalo ve sledovaném období návrhy předpisů, v nichž instituty k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů nemají přímou relevanci (např. nařízení vlády o jednostranném zrušení vízové povinnosti, vyhláška k provádění voleb v zahraničí). Obecně platí, že princip rovného zastoupení žen a mužů je v souladu s jednacím řádem vlády vždy zohledňován při přípravě materiálů pro jednání vlády, při zpracování služebních předpisů i v další legislativní agendě MZV.

Ministerstvo pro místní rozvoj

V roce 2006 Ministerstvo pro místní rozvoj nepřipravovalo žádné návrhy právních předpisů, které by obsahovaly instituty k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů.

Ministerstvo obrany

Institut k odstranění znevýhodňování zastoupení mužů a žen je zapracován v již zmiňovaném RMO (ustanovení čl. 3). Dle tohoto ustanovení mohou vedoucí zaměstnanci formou dočasných mimořádných opatření stanovovat a realizovat v rámci své působnosti opatření, která směřují k odstranění případného znevýhodnění v zastoupení mužů a žen. Dočasná mimořádná opatření nebyla v minulosti, tedy ani v roce 2006, přijata ani navržena.

Ministerstvo kultury

Veškeré právní předpisy, jejichž předkladatelem je ministerstvo, nebo ke kterým se vyjadřuje v rámci připomínkového řízení, jsou přezkoumávány z hlediska slučitelnosti s právem EU, popřípadě z hlediska slučitelnosti s mezinárodními závazky České republiky, tj. včetně problematiky rovnosti žen a mužů. Jak již bylo uvedeno u bodu 1.4., na úseku kultury problematika rovnosti mužů a žen obvykle nemívá podobu samostatného předpisu. Jedná se spíše o dílčí ustanovení tvořící součást některých resortních předpisů, a proto nebylo třeba zařazovat instituty k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dne 14. 3. 2006 přijala Poslanecká sněmovna zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který měl nabýt účinnosti dne 1. 1. 2007. Zákonem č. 585/2006 Sb. však došlo k odložení jeho účinnosti na 1. 1. 2008.

Přijatá právní úprava vychází z principů rovného zacházení s ženami a muži v oblasti nemocenského pojištění a ze zákazu diskriminace. Pro pojištěnce obou pohlaví platí jak stejné podmínky účasti na nemocenském pojištění, tak stejné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění, na jejich poskytování, výši a výplatu. Výše dávek se stanoví pro ženy i muže jednotným způsobem.

Při přípravě a tvorbě tohoto zákona bylo postupováno v souladu se směrnicí 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení, jejímž účelem je zavést zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení, tj. mimo jiné i v otázkách sociální ochrany při nemoci.

Uvedený zákon č. 187/2006 Sb. odstranil nerovnosti přetrvávající zejména v oblasti peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného (dříve podpory při ošetřování člena rodiny) a je v souladu s citovanou směrnicí, neboť způsobem vymezení okruhu pojištěných osob, podmínek účasti těchto osob na nemocenském pojištění i podmínek nároku na jednotlivé dávky plně respektuje zásadu rovného zacházení a v tomto smyslu neumožňuje žádnou diskriminaci z důvodu pohlaví. (více viz. opatření 4.1.)

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

Ministerstvo financí

Ministerstvo financí je jedním z resortů, které vytvářejí předpisy, v nichž je, v zájmu efektivního fungování ekonomických nástrojů v tržním prostředí, zohledněno čistě odborné hledisko.

V resortu MF funguje již několik let pracovní skupina k prosazování rovnosti žen a mužů. Jejím hlavním posláním je podílet se na rozpracování úkolů vlády a koordinovat činnosti související s problematikou rovnosti mužů a žen v resortu MF.

V roce 2006 pokračovala i účast zástupkyň resortu MF v meziresortní pracovní skupině zaměřené na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech. Výsledky a doporučení dotazníkového průzkumu, který tato skupina zpracovala, byly předloženy k informaci ministru financí a následně i generálnímu řediteli Generálního ředitelství cel.

V roce 2006 byla schválena „Strategie řízení lidských zdrojů na Ministerstvu financí 2006 – 2010“ a byla zahájena její implementace. Všechny její procesy (nábor, výběr,

adaptace; vzdělávání a rozvoj; řízení kariéry a nástupnictví; řízení pracovního výkonu; odměňování a motivace) jsou vystavěny na principu rovného zacházení.

V zájmu vyváženosti péče o zaměstnance zpracovává MF genderovou analýzu čerpání prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb.

Ministerstvo vnitra

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

V hodnoceném období byla odborem koncepcí a organizace Ministerstva vnitra v nové formě zpracována a následně vedením ministerstva schválena Střednědobá koncepce resortní politiky Ministerstva vnitra na období 2006 -2009 (dále jen „SKRP MV“), která mj. představuje ucelený celoresortní koncepčně plánovací dokument určený pro manažerské řízení. V koncepční části SKRP MV byl do výčtu dílčích úkolů vztahujících se k realizaci strategického cíle stanoveného pro oblast personální politiky a vzdělávání zařazen úkol týkající se zajištění rovných pracovních podmínek mužů a žen na MV a v Policii ČR. Samotný materiál „Priority a postupy Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2006“ je v SKRP MV součástí výčtu koncepčních materiálů souvisejících s příslušnou oblastí. V rámci priorit a postupů MV při prosazování rovnosti mužů a žen je věnována zvláštní pozornost problematikám domácího násilí a boje proti obchodu s lidmi. V této souvislosti byly v SKRP MV stanoveny rovněž dílčí úkoly vztahující se k naplňování určených strategických cílů, a to v kapitolách „Organizovaný zločin“ a „Prevence kriminality“.

Ministerstvo informatiky

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

Ministerstvo zemědělství

Princip rovnosti mužů a žen je zapracován:

Operační program Rozvoje venkova a multifunkčního zemědělství

Leader ČR - samostatné podopatření ve formě zadaných kritérií

Protokol k Výběrovému řízení

Pracovní řád

Etický kodex

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. Tyto procesy jsou podřizovány hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen, dle sdělení jednotlivých úseků.

Ministerstvo zdravotnictví

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

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Rovnost příležitostí žen a mužů byla 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. V usnesení vlády č. 605/2004 „Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením“ a v usnesení vlády č. 1004/2005 „Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, je ve všech částech, týkajících se školství, uplatňována rovnost žen a mužů.

Ministerstvo spravedlnosti

Ve smyslu bodu 3.1. Priorit a postupů Ministerstva spravedlnosti při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2006, je při procesu tvorby vnitřních předpisů resortu důsledně dbáno na dodržení zásady rovných příležitostí a ve všech vhodných případech jsou do znění předpisů zařazovány instituty k odstranění případné diskriminace žen či mužů a to i diskriminace nepřímé. Součástí každého návrhu vnitřního předpisu by tedy mělo být zhodnocení, zda nová úprava bude mít vliv na rovnost příležitostí žen a mužů.

Na gremiální poradě generálního ředitele vězeňské služby byl v srpnu 2006 projednán a schválen dokument obsahující konkrétní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů Vězeňské služby, jež konkretizují resortní priority a postupy vzhledem ke specifickým podmínkám ve Vězeňské službě ČR.

Mezi koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací dokumenty, u kterých bylo vyhodnoceno, že mohou mít vliv na rovnost žen a mužů, a tudíž byly jejich návrhy při svém zpracování v průběhu roku 2006 podrobeny analýze genderového hlediska, patří např. Pokyn Ministerstva spravedlnosti ze dne 21.12.2006, kterým se stanoví podrobnosti k obsahu, rozsahu a podmínkám realizace usnesení vlády ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, návrh pracovního řádu Ministerstva spravedlnosti a návrh organizačního řádu Ministerstva spravedlnosti.

Ministerstvo životního prostředí

Při přípravě zásadních dokumentů resortu je věnována velká pozornost i rovnosti příležitostí žen a mužů. Koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění jsou podřizovány hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. Vzhledem k zaměření činnosti resortu životního prostředí mají přijímané dokumenty pozitivní dopad na genderovou problematiku.

Ministerstvo zahraničních věcí

V rámci MZV jsou při přípravě vnitřních právních předpisů prosazovány zásady rovného postavení žen a mužů zejména v oblastech odměňování a pracovních podmínek, zásadách personální práce a kariérního postupu. Je důsledně kontrolováno dodržování pracovněprávních předpisů s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci. Platový řád přímo stanovuje, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Princip rovnosti je obdobně implementován do dalších interních předpisů.

MZV uplatňuje ve vztahu k zaměstnankyním na mateřské dovolené a zaměstnancům na rodičovské dovolené příslušná ustanovení Zákoníku práce (např. možnost návratu zpět na původní pracovní místo, poskytnutí neplaceného volna). Podle platných předpisů pro odměňování ve státní a veřejné službě se doba mateřské a rodičovské dovolené započítává zaměstnancům do doby let praxe pro účely odměňování.

Vnitřní předpis pro personální práci „Kariérní řád pro diplomatické a konzulární pracovníky MZV ČR“, který zakotvuje zásady kariérního a hodnotního postupu v působnosti rezortu, přímo stanoví, že čerpání rodičovské dovolené se v souvislosti s přiznáváním diplomatických hodností započítává jako doba praxe v ústředí v délce nejvýše 3 roky na každé dítě). Uvedený vnitřní předpis vstoupil v platnost 1. 9. 2005 a v průběhu r. 2006 byl v plném rozsahu uveden do praxe v personální práci MZV.

Při aplikaci Kariérního řádu jsou zohledňována specifika vyslání manželek/manželů vedoucích zastupitelských úřadů ČR v zahraničí, které/kteří jsou zároveň kariéřními diplomatkami/diplomaty a během vyslání nemohou formálně vykonávat pracovní činnost; vyslání jako doprovod partnera/partnerky se jim však započítává pro účely vlastního hodnotního postupu (konkrétně zatím aplikováno v několika případech kariérních diplomatek – manželek velvyslanců).

Manželům a manželkám pracovníků vysílaných do zahraničí v ostatních funkcích se MZV snaží přednostně zajistit uplatnění formou přijetí do pracovního poměru na příslušném zastupitelském úřadě (tzv. smluvní síly, v současné době běžná praxe na většině zastupitelských úřadů ČR) a po návratu do ČR podle možnosti rovněž umožněním pracovního zařazení v ústředí MZV.

Společenský a legislativní vývoj v oblasti partnerských vztahů byl koncem r. 2006 promítnut do interního předpisu – „Směrnice k vydávání diplomatických a služebních pasů“, kde seznam obsahující výčet diplomatických/služebních hodností byl rozšířen o hodnost „registrovaný partner/registrovaná partnerka“, toto opatření bylo bezprostředně aplikováno v praxi.

Na základě výsledků interního auditu provedeného v r. 2006 byl připraven návrh věcného záměru zákona o zahraniční službě. V rámci tohoto věcného záměru zákona by rovněž měla být řešena otázka rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo pro místní rozvoj

V roce 2006 nepřipravilo Ministerstvo pro místní rozvoj žádné zásadní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací dokumenty, které by se vztahovaly k problematice rovnosti mužů a žen.

Ministerstvo obrany

Hledisko rovných příležitostí mužů a žen bylo bráno v úvahu všemi věcnými gestory INA v součinnosti s legislativním a právním odborem MO.

„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 RMO. Z výstupů závěrečných zpráv vedoucích funkcionářů vyplynulo, že toto ustanovení respektovali.

Do „Záměru činnosti rezortu MO“ byla v oblasti přípravy, využití a zabezpečení lidských zdrojů zařazena podkapitola „Rovnost mužů a žen“ a v dokumentu „Vyhodnocení výcvikového roku 2006 rezortu MO“ byla tato kapitola také hodnocena.

V „Odborném nařízení k realizaci vojensko-odborné přípravy u organizačních útvarů MO ve výcvikovém roce 2006“ bylo povinností organizačních útvarů MO zpracovat vlastní plány vojensko-odborné přípravy pro rok 2006, včetně oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

Ministerstvo kultury

Nelze konkrétně uvést do jakých zásadních koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích dokumentů bylo zapracováno hledisko rovných příležitostí žen a mužů. Ministerstvo z principu rovných příležitostí žen a mužů vždy vychází, avšak tento princip nebyl výslovně do jednotlivých dokumentů zapracován tak, aby mohl být nějakým způsobem i kvantifikován.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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 je nedílnou součástí každodenní práce ministerstva. 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.

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.

Zmocněnec vlády pro lidská práva

Tento úkol jsem plnil průběžně, a to především prostřednictvím Rady vlády ČR pro lidská práva, jejíž jsem předsedou, resp. jejího Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen. Tento výbor se na Radu v roce 2006 obrátil se dvěma podněty zaměřenými na problematiku rovnosti mužů a žen ve společnosti.

První podnět byl zaměřen na odstranění diskriminace mužů pečujících o děti z hlediska právní úpravy v oblasti důchodového pojištění. Podnět poukázal na skutečnost, že zatímco ženám, které vychovaly alespoň jedno dítě, je ze zákona snížen věk pro odchod do důchodu o počet let odpovídající počtu vychovaných dětí, muži mají věkovou hranici pro odchod do důchodu stanovenou pevně bez možnosti snižování. Rada v únoru 2006 podnět schválila a doporučila vládě ČR, aby v rámci připravované důchodové reformy buď upravila možnost snižování důchodového věku v závislosti na počtu vychovaných dětí pro obě pohlaví stejně, nebo možnost snižování důchodového věku zrušila úplně. Vláda ČR projednání podnětu Rady nicméně odložila z důvodu probíhajícího řízení u Ústavního soudu v téže věci.

Druhý podnět poukázal na nízké zastoupení žen v poradních a pracovních orgánech vlády. Vzhledem k tomu, že složení těchto orgánů upravují tzv. vzorové statuty přijaté usnesením vlády, navrhovala Rada, která podnět schválila v červnu 2006, vládě doplnění těchto vzorových statutů o klauzule zakotvující rovnoměrné zastoupení mužů a žen v případech, kdy není vyžadováno, aby člen poradního či pracovního orgánu byl zároveň nositelem určité funkce. Tento podnět byl jeho tehdejší předkladatelem, místopředsdou vlády a ministrem práce a sociálních věcí, stažen v listopadu 2006 z jednání vlády s tím, že již nebude vládě znovu předložen.

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 žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31. 1. 2007

Ministerstvo financí

Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007 byly zpracovány a schváleny resortní pracovní skupinou k prosazování rovnosti žen a mužů. Během ledna 2007 na webových stránkách MF nahradí priority pro rok 2006, které jsou zde umístěny společně s Informativní metodikou rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů.

Resortní priority pro rok 2007 se přikládají k tomuto dokumentu. Hlavní důraz je kladen zejména na personální oblast: pokračuje implementace Strategie řízení lidských zdrojů na MF 2006 – 2010, která je založena na principu rovnosti žen a mužů. Pokračovat bude vzdělávání zaměstnanců ministerstva i celého resortu v genderové problematice. Kromě toho bude MF pokračovat ve veřejné diskusi k rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo vnitra

Úkoly byly ve stanoveném termínu splněny. Resortní priority jsou rozpracovány s ohledem na aktuální úkoly a specifika resortu vnitra a průběžně doplňovány jako aplikace dlouhodobé vládní politiky, podle opatření stanovených v každoročně aktualizovaných Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Ministerstvo informatiky

Ministerstvo informatiky má zpracován dokument Priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen v resortu na rok 2007. Dokument je zaměřen na opatření v oblasti personálního řízení, vzdělávání a ovlivňování postojů zaměstnanců na ministerstvu, opatření k uplatňování rovných přístupů při rozvoji informační společnosti, mezinárodních programů WSIS a Národního programu počítačové gramotnosti. Dokumenty jsou umístěny na intranetových stránkách ministerstva.

Ministerstvo zemědělství

Za stěžejní Prioritu je považován spolupráce na dlouhodobých projektech v rámci spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi formu rámcové dohody o spolupráci:

a) Český svaz žen (od roku 2001) v následujících oblastech:

- postavení žen v rozvoji venkova a v zemědělství,
- odborné konference a další akce týkající se rovných příležitostí mužů a žen v zemědělství,
- osvěta - sborníky, zpravodaje
- další systematické vzdělávání žen žijících ve venkovském prostoru
- vzájemné a pravidelné poskytování informací

b) Unie katolických žen (od roku 2002) v následujících oblastech:

- osvěta sborníky,
- vzdělávací akce - vzdělávání žen a mužů z různých regionů,
- odborné konference,
- vzájemné a pravidelné poskytování informací

c) Asociace podnikatelek a manažerek (od roku 2004) v následujících oblastech:

- vzdělávací akce - vzdělávání žen a mužů v oblasti genderu a rovných příležitostí,
- odborné konference
- vzájemné a pravidelné poskytování informací

Ministerstvo zdravotnictví

Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007 jsou zpracované a s uložení konkrétních úkolů budou předloženy ministru práce a sociálních věcí spolu s tímto vyhodnocením. Uveřejnění na webových a intranetových stránkách ministerstva bude realizováno v průběhu února t.r.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytl.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Resortní Priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2007 jsou zpracovány podle usnesení vlády každoročně pro běžný rok a v polovině roku aktualizovány o nové či doplňující úkoly. Vždy po jejich projednání v poradě vedení ministerstva jsou zveřejněny na webových stránkách MŠMT.

Základní zaměření Priorit na rok 2007 je podnícení pedagogických pracovníků na všech úrovních k dalšímu vzdělávání v této oblasti, sledování dodržování principu rovnosti při tvorbě rámcových a školských vzdělávacích programů a vytváření projektů na podporu žen ve vědě a výzkumu a projektů, podporujících odstraňování a boj proti násilí v rodinách.

Ministerstvo spravedlnosti

Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007 jsou zpracovávány. Návrh je zaměřen především na oblasti vyplývající z vládních priorit, tj. na důsledné začleňování gender mainstreamingu do návrhů celostátních i vnitřních předpisů, na boj proti domácímu násilí, na systematické vzdělávání v oblasti rovných příležitostí atd. Vedle těchto tradičních témat se příprava dokumentu nově zaměřuje také na zjišťování příčin negativních jevů souvisejících s rovností mužů a žen (nedostatek žen v nejvyšších řídicích pozicích, zlehčování tématu rovných příležitostí mužů a žen, průměrného nižšího osobního ohodnocení atd.) a následné řešení těchto jevů nikoli prostřednictvím stanovení výsledků (tj. kvót), ale na základě odstranění překážek, bránících ženám, aby žádoucích výsledků samy dosahovaly (např. přizpůsobením pracovní doby, předností žen při vzdělávacích programech rozvíjejících manažerské dovednosti, speciálním vzděláváním žen vracejících se z mateřské a rodičovské dovolené, přizpůsobováním výběrového řízení na vedoucí pozice potřebám a jazyku žen prostřednictvím výzvy ženám, aby se o místo ucházely, vyzdvížením opatření zaměstnavatele přátelských rodině, apod.)

Resortní priority a postupy nebudou na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti zveřejněny.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí si na rok 2007 stanovilo následující priority a postupy v oblasti rovnosti žen a mužů:

1. Naplňovat požadavky genderových organizací vůči životnímu prostředí a jednotlivým sektorům hospodářství. Rovné příležitosti žen a mužů koncipovat jako nedílnou součást udržitelného rozvoje a při naplňování environmentální politiky.
2. V rámci projektů zahraniční pomoci, v rámci zahraniční spolupráce a v rámci mezinárodních jednání v oblasti životního prostředí systematicky podporovat rovné příležitosti pro ženy, podpořit jejich přístup ke vzdělávání, umožnit rovnocenný přístup při řešení projektů a při technickém zacvičování a při školeních.. Rovné příležitosti pro ženy a podpora vzdělávání žen by měla být významnou součástí veškerých projektů zahraniční rozvojové pomoci.
3. Ve výběrových řízeních plně respektovat rovné příležitosti žen a věnovat nadále pozornost potřebnému zastoupení žen ve vedoucích funkcích. Předcházet domácímu násilí a vytvářet potřebné veřejné povědomí, jako oporu postiženým a jako preventivní opatření. Nadále pořádat presenční genderová školení.
4. Zohledňovat specifika odlišnosti pohlaví a věnovat patřičnou pozornost požadavkům žen, jejich bezpečnosti, snadnější zranitelnosti, specifickým potřebám vzhledem k péči o děti, při plánování pozemních staveb, zeleně, dopravní obslužnosti apod., a to v projektech a plánech, které MŽP připomínkuje nebo samo navrhuje.

Zveřejnění na webových stránkách ministerstva se předpokládá během měsíce února 2007.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV se při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2007 zaměří především na tyto oblasti:

- informování řídících i dalších odborných pracovníků o aktuálním vývoji v agendě rovných příležitostí žen a mužů za využití podkladů MPSV a dalších domácích i zahraničních zdrojů,
- zajištění adekvátního zařazení a prezentace tématu rovných příležitostí žen a mužů v novelizovaném programu vzdělávacích kurzů Diplomatie akademie MZV,
- důsledné prosazování rovných příležitostí žen a mužů při přípravě nových vnitřních předpisů a uplatňování principu rovného postavení mužů a žen v oblastech pracovně právní a mzdové, při řešení potřeb vyplývajících z prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti a při jednání o kolektivní smlouvě,
- aktivní a důsledné uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů v koncepční i praktické personální práci ministerstva včetně předkládání kandidatur do mezinárodních organizací,
- zohledňování principu rovnosti žen a mužů v oblasti zahraniční rozvojové spolupráce, a to konkrétně při tvorbě koncepcí, při formulaci, posuzování a výběru jednotlivých projektů, jakož i při jejich realizaci a hodnocení, podpora tohoto principu také v rámci mezinárodní spolupráce (např. v rámci spolupráci s jinými

zeměmi či mezinárodními organizacemi, účast na tematicky zaměřených konferencích, poskytnutí příspěvku),

- zapojení do přípravy sběru relevantních statistických dat ve spolupráci se zmocněncem vlády ČR pro lidská práva, Českým statistickým úřadem a dalšími ministerstvy (v návaznosti na závěrečná doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen)
- účast na setkáních zástupců rezortů a dalších zainteresovaných organizací, na odborných seminářích i na mezinárodních setkáních a konferencích k problematice rovnosti žen a mužů za účelem výměny poznatků a zkušeností a jejich následného využití v praxi,
- aktivizace činnosti Sdružení rodinných příslušníků pracovníků MZV

Ministerstvo pro místní rozvoj

Ministerstvo pro místní rozvoj nemá zpracované Priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007. Resort vychází z Priorit na rok 2005 a dále z vládního usnesení ze dne 10. května 2006 č. 509.

Ministerstvo obrany

V rezortu MO nabyla účinnosti v roce 2002, jak již bylo zmíněno, interní norma - RMO „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“. K této normě byl rozpracován dílčí dokument „Priority a postupy při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen“, u kterého proběhla v roce 2006 již 5. aktualizace v souladu s usnesením vlády ČR č. 509. K praktické a jednotné realizaci přijatých opatření byla vydána služební pomůcka Pers-51-1 „Rovné zacházení s muži a ženami“. Všechny dokumenty jsou zveřejněny na webových stránkách MO a v informačním systému MO.

Úkoly uvedených rezortních opatření směřují do oblasti:

- tvorby právních předpokladů,
- zvyšování právního vědomí, resp. vzdělávání v dané oblasti,
- tvorby programových cílů (zpracovávání genderových statistik, sociologických výzkumů a následných genderových analýz),
- vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí (na základě výsledků genderových analýz),
- spolupráce s jinými orgány a organizacemi.

Ministerstvo kultury

Ministerstvo zpracovalo Priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007, a to na základě vyhodnocení roku 2006 a ve stanoveném termínu je předkládá MPSV. Na www stránkách ministerstva jsou pravidelně zveřejňovány Priority a postupy Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo „Priority a postupy MPSV při prosazování rovnosti žen a mužů“ na rok 2007. Opatření resortních priorit vzhledem k jejich dlouhodobému charakteru zůstávají stejná jako v předchozím roce.

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 žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 1. 2007

Ministerstvo financí

Vyhodnocení plnění resortních priorit bylo předloženo.

Ministerstvo vnitra

Úkoly byly ve stanoveném termínu splněny. Resortní priority jsou rozpracovány s ohledem na aktuální úkoly a specifika resortu vnitra a průběžně doplňovány jako aplikace dlouhodobé vládní politiky, podle opatření stanovených v každoročně aktualizovaných Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Ministerstvo zemědělství

Podrobná zpráva zaslána v prosinci 2006 na MPSV jako hlavnímu koordinátorovi. Stručně lze uvést:

Resortní Priority rozvíjely již nastavené procesy a činnosti. Mezi ně patřila spolupráce s ženskými nestátními neziskovými organizacemi Asociace podnikatelek a manažerek – konference s mezinárodní účastí „Ženy, podnikání a rovné příležitosti“ – 28.6.2006. Český svaz žen – konference k mezinárodnímu dni venkovské ženy „Žena a budoucnost venkova“ dne 11. října 2006.

Ministerstvo zdravotnictví

Dílčí podklady z jednotlivých sekcí ministerstva byly předané MPSV jako podklad pro vypracování Souhrnné zprávy plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ za rok 2006. V příloze přikládáme i vyhodnocení resortních priorit organizacemi, které jsou ministerstvem zdravotnictví zřizované.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Resortní Priority byly průběžně naplňovány, při tvorbě rámcových a školních programů se daří zapracovávat princip rovnosti žen a mužů. Úspěšné je i působení MŠMT v projektech, které přispívají k vyššímu zapojení žen do vědecké kariéry a jejich spolupráce při výzkumných projektech, např. program EUPRO, v rámci kterého vzniklo Národní kontaktní centrum pro ženy ve vědě, které má i úspěchy na mezinárodním poli.

Ministerstvo spravedlnosti

Zásadními principy politiky Ministerstva spravedlnosti v oblasti rovných příležitostí, obsažených v resortních prioritách, je naplňovat genderovou rovnost, tj. zajistit oběma pohlavím stejné postavení a stejnou účast v pracovněprávních a služebních vztazích, rovné zacházení s muži a ženami v oblasti odměňování, podílu na plnění úkolů, v možnostech plánování kariéry a profesního postupu, ale také zajistit stejné zacházení s muži a ženami z hlediska vnějších dopadů působnosti ministerstva. Z analýzy jednotlivých cílů, které byly obsahem resortních priorit, vyplývá, že stanovené úkoly byly splněny.

Konkrétně bylo v roce 2006 Ministerstvem spravedlnosti dosaženo např. stoupajícího počtu žen ve vedoucích funkcích (z 40,32 % k 31.12.2005 na 45 % k 31.12.2006), téměř kompletního proškolení vedoucích pracovníků v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, zavedení pružné pracovní doby umožňující sladění rodinných a pracovních povinností zaměstnanců, rozšíření posuzování návrhů celostátních i vnitřních dokumentů z hlediska dopadu na rovnost mužů a žen. Byl zpracován druhý návrh tzv. antidiskriminačního zákona.

Institut pro kriminologii a sociální prevenci (dále jen „IKSP“), který je resortní institucí Ministerstva spravedlnosti, realizoval výzkumy „Ženy jako pachatelky závažné trestné činnosti“ a „Prvověznění pachatelé trestných činů se zaměřením na problematiku prvovězněných žen a pachatelů nad 40 let“.

Probační a mediační služba ve spolupráci s Asociací občanských poraden realizovala projekt „Poskytování specializovaného poradenství obětem trestných činů a domácího násilí“. V oblasti boje proti domácímu násilí bylo také dosaženo výrazného pokroku v legislativní oblasti. Ministerstvo spravedlnosti participovalo prostřednictvím své zástupkyně na činnosti pracovní skupiny v rámci projektu „Odhalování a stíhání domácího násilí“.

Prostřednictvím Vězeňské služby se resort Ministerstva spravedlnosti v roce 2006 zúčastnil vedle Ministerstva vnitra, Ministerstva obrany a Ministerstva financí mezesortního projektu s názvem „Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách“, jehož výsledkem byla mimo jiné realizace dotazníkového průzkumu mezi příslušníky a příslušnicemi bezpečnostních a ozbrojených složek.

Justiční akademie rozšířila nabídku vzdělávacích témat, které se týkají rovných příležitostí mužů a žen.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí se v uplynulém roce věnovalo prosazování požadavků genderových organizací a rovných podmínek žen a mužů zejména v oblasti udržitelné dopravy, při tvorbě environmentálních opatření, legislativy, projektů na ochranu životního prostředí a dobrovolných nástrojů.

Při výběru zaměstnanců na volná funkční místa a obsazování vedoucích funkcí byla respektována zásada rovné příležitosti žen a mužů. Při výběru uchazečů pro výkon vedoucích funkcí byla na prvním místě hodnocena profesionální kvalita, odborné předpoklady, schopnost a ochota 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. Počet žen ve funkci vedoucích oddělení je vyvážený avšak ve funkcích náměstků a ředitelů nebylo dosaženo úměrného zastoupení.

V rámci vzdělávacích aktivit v oblasti lidských práv zahrnující problematiku rovných příležitostí a jejich metod uplatňování v praktickém životě zařadilo MŽP do bloku vstupního vzdělávacího školení, které je povinné pro všechny nově nastupující zaměstnance a je organizováno několikrát ročně. Tohoto školení se účastní i noví zaměstnanci, kteří nastupují do funkcí s koncepční náplní a s rozhodovacími pravomocemi. Dále byli vyškoleni vedoucí pracovníci resortu dle požadavku usnesení vlády.

Při přípravě zásadních dokumentů resortu byla věnována zvýšená pozornost rovnosti příležitostí žen a mužů, což znamená, že koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění byly podřizovány hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

Ministerstvo zahraničních věcí

Rovnoprávné postavení mužů a žen je na MZV zajištěno důslednou aplikací legislativy ČR zaručující nediskriminační zacházení a rovný přístup k pracovním příležitostem ženám i mužům. Rozhodujícími předpoklady pro funkční zařazení jsou pouze kvalifikační, pracovní a mravní kvality uchazeče. MZV důsledně prosazuje tento přístup rovněž při jednáních o obsazení míst v mezirezortních orgánech při kandidaturách zástupců ČR do mezinárodních organizací. Uvedené principy byly průběžně uplatňovány i ve sledovaném období.

Rovnost žen a mužů je plně zachovávána při uplatňování a dodržování zákonných ustanovení pracovně právních a mzdových, při zajišťování péče o zaměstnance včetně využití fondu kulturních a sociálních potřeb, při zabezpečování přechodného ubytování zaměstnanců v Praze a poskytování náhrad mimopražským zaměstnancům. Na všech pracovištích MZV jsou při přípravě vnitřních právních předpisů důsledně prosazovány zásady rovného postavení žen a mužů, což spolu s důsledným dodržováním kontroly pracovně právních předpisů vylučuje např. nerovnost v odměňování žen a mužů.

Při formulaci informací o výběrových řízeních zveřejňovaných na webových stránkách MZV se striktně dbá na princip rovnosti v přístupu k pracovním příležitostem žen a mužů. Při výběrových řízeních je snahou dosáhnout rovnoměrného zastoupení žen a mužů mezi vybíranými uchazeči; není-li to z objektivních důvodů možné, je snahou zajistit, aby počet žen či mužů v dané skupině nepřesáhl 60%. Obdobný přístup je uplatňován rovněž při nominacích na zahraniční stáže zprostředkované MZV.

V rámci oddělení výběru a přípravy pracovníků personálního odboru působí Sdružení rodinných příslušníků, jehož prostřednictvím MZV vyvíjí úsilí o zapojení partnerů a partnerek do „rodinné politiky“ MZV. Členy Sdružení se mohou stát manželé, manželky, partneři a partnerky zaměstnanců MZV. Sdružení bylo založeno podle zásad EUFASA (EU Foreign Affairs Spouses Association – organizace sdružující rodinné asociace států EU). Posláním sdružení je zajišťovat kontakt mezi rodinnými příslušníky navzájem a mezi nimi a ústředím MZV, poskytovat informace o problémech týkajících se rodinného života pracovníků MZV vyslaných do zahraničí (zejména z oblasti zdravotní péče, sociálního zabezpečení a školní docházky dětí) a o jejich řešení, vypracovávat zprávy o zkušenostech získaných během pobytu v zahraničí, pomáhat řešit obtížné životní situace a usnadňovat situaci partnerům – cizím státním příslušníkům. Členy Sdružení se mohou stát všichni rodinní příslušníci pracovníků MZV i vyslaní pracovníci, kteří vyjíždějí do zahraničí bez partnera/partnerky s dětmi a setkávají se tudíž se stejnými problémy. Personální odbor pravidelně pořádá předvýjezdové semináře pro partnerky a partnery diplomatů a diplomatek vysílaných do zahraničí.

Lze konstatovat, že stanovené hlavní úkoly vyplývající z rezortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů na r. 2006 byly splněny. Prostřednictvím uskutečněného vzdělávacího programu došlo k dalšímu posílení povědomí zaměstnanců o rovných příležitostech žen a mužů a k postupným pozitivním změnám ve vnímání této problematiky, zásady rovného postavení žen a mužů byly konkrétně promítnuty do vnitřních předpisů MZV a průběžně zohledňovány v organizační a legislativní práci, pokračovala výměna zkušeností s partnery v ČR i v zahraničí. Pozornost byla průběžně věnována prosazování principu rovných příležitostí v praxi.

Plnění úkolů v dílčích oblastech:

- Obecná informovanost o rovných příležitostech mužů a žen

- informovanost zajišťována v průběhu roku prostřednictvím vzdělávacích programů pro řídicí a další odborné pracovníky ministerstva a zprostředkováním informačních materiálů (MPSV, Sociologického ústavu Akademie věd ČR a Českého statistického úřadu) k dalšímu využití v jednotlivých útvech MZV,

- zástupci MZV se účastnili zasedání Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen při Radě vlády ČR pro lidská práva, setkání a diskuse „gender focal points“ pořádaném MV, sledovali problematiku ve sdělovacích prostředcích a zprostředkovávali i neformálními cestami v rámci rezortu poznatky z oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem přispět k širšímu pochopení problematiky a vysvětlení podstaty genderové rovnosti,

- MZV vyslalo své zástupce na zasedání Řídicího výboru pro rovnost žen a mužů rady Evropy, který m.j. připravil 6. ministerskou konferenci o rovnosti žen a mužů „Lidská práva a ekonomické cíle v Evropě - genderová rovnost“ ve Stockholmu v září 2006 a dále mezinárodní konferenci „Vyvážená účast žen a mužů v rozhodovacích procesech v politice a ekonomice“, která se uskutečnila v Lisabonu v červnu 2006, získané informace a podklady byly průběžně využívány v rámci agendy lidských práv a rovných příležitostí.

Ministerstvo pro místní rozvoj nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Ministerstvo obrany

Samostatný hodnotící dokument, resp. vyhodnocení plnění „Priorit a postupů rezortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen“ je součástí zveřejněných dokumentů na webových stránkách MO.

Stručné vyhodnocení:

Oblast tvorby právních předpokladů byla plněna průběžně; za plnění těchto úkolů odpovídali věcní gestoři jednotlivých interních normativních aktů, a to vždy v součinnosti s odborem legislativním a právním. V rezortu MO není žádný právní předpis ani INA, který by byl v rozporu s principem rovných příležitostí žen a mužů (podrobněji - viz bod 2.1.).

Pozitivně lze hodnotit oblast mediální politiky, která je konkretizována v bodě 1.1. a oblast zvyšování úrovně právního vědomí zaměstnanců rezortu MO, resp. vzdělávání v oblasti lidských práv, což je patrné z bodu 1.6. tohoto hodnotícího dokumentu.

Úspěšně probíhala i spolupráce s jinými orgány a organizacemi. Pokračoval společný projekt nazvaný „Cesty ke zkvalitnění podmínek pro výkon služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách“, který vznikl z podnětu Ministerstva vnitra a podíleli se na něm i pověřeni pracovníci rezortu obrany, spravedlnosti a financí (první fáze byla uzavřena v roce 2005 vydáním a distribucí příručky „Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva“). V hodnoceném období byla ukončena druhá fáze - dotazníkový průzkum zaměřený na mezilidské a genderové vztahy.

V rámci kolektivního vyjednávání byla uzavřena se sociálními partnery Kolektivní smlouva na rok 2006 – 2008, v níž je zapracována povinnost zaměstnavatele informovat minimálně jednou ročně sociální partnery o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Pokračovala vzájemná spolupráce s představiteli zahraničních armád Polska, Maďarska, Slovenska a Bulharska, a to především v oblasti podmínek rovných příležitostí pro žadatele o profesionální službu a v oblasti perspektiv žen ve služebním poměru.

Spolupráce s Výborem žen ozbrojených sil NATO (Výbor) je trvalá; rezort MO má v tomto Výboru jmenovanou stálou delegátku. V roce 2006 se činnost Výboru zaměřila především na přípravu směrnice NATO, která by se měla týkat genderových záležitostí v zahraničních vojenských operacích (s odvoláním na Rezoluci OSN č. 1325, jež apeluje na zvýšené zastoupení žen na všech stupních konfliktu).

Pokud jde o kontrolní činnost, pak Inspekce ministra obrany (IMO) v uplynulém roce neobdržela žádné podání, které by se dotýkalo problematiky rovných příležitostí.

V rámci plánované kontrolní činnosti se IMO zaměřila na problematiku prosazování rovnosti mužů a žen, a to v souvislosti s realizací dlouhodobých kontrolních úkolů „Kontrola systému vzdělávání a výchovy k lidským právům jako součást prevence sociálně nežádoucích jevů“ a „Kontrola ochrany lidských práv vojáků na základních funkcích“. Obě tyto kontroly odhalily nedostatečnou pozornost věnovanou aplikaci příslušných ustanovení RMO.

Pracovníci Kanceláře ministra obrany upozornili sekci personální MO na nedostatky týkající se genderové rovnosti v jazykové oblasti. (Podněty budou předmětem jednání Pracovní skupiny k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami).

Hodnotící činnost se váže především na genderové statistiky, genderové analýzy a výsledky výzkumu, které zpracovává sekce personální MO již od roku 2002. Jedná se o samostatný materiál, s nímž je seznamována náměstkyně ministra obrany pro personalistiku.

Ministerstvo kultury

Vyhodnocení plnění opatření Priorit a postupů Ministerstva kultury ČR při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2006 obsahovalo vyhodnocení opatření k jednotlivým oblastem. V první oblasti, která je nejobsáhlejší, jsou popsána především hlediska při výběru nových zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců a spolupráce ministerstva s nevládními organizacemi, příprava právních předpisů, dotační politika. Ve druhé oblasti je popsáno právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů. Ve třetí oblasti je pak popsáno sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Vyhodnocení plnění opatření „Priorit a postupů MPSV při prosazování rovnosti žen a mužů“ za rok 2006 bylo provedeno v termínu a plynou z něj následující zjištění:

Souhrnně lze konstatovat, že většina odborných útvarů ministerstva práce a sociálních věcí přistupuje k daným úkolům zodpovědně a problematiku rovnosti žen a mužů přirozeně prosazuje v rámci své věcné působnosti. Nejvíce to je zřetelné u pracovišť, která jsou více zapojena do záležitostí Evropské unie, jež deklaruje rovnost žen a mužů jako jeden ze svých základních cílů a v praxi velmi důsledně prosazuje vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Z podkladů předaných oddělení rovnosti žen a mužů a předchozí pracovní spolupráce vyplývá, že mnoho odborných pracovišť úzce spolupracuje při prosazování principu rovnosti žen a mužů nejen s oddělením rovnosti žen a mužů, ale také s nestátními neziskovými organizacemi a jinými institucemi, které se výše uvedenou problematikou zabývají. Taktéž je možné konstatovat, že v rámci působnosti mnohých odborů ministerstva práce a sociálních věcí, se povědomí o problematice rovnosti žen a mužů zvyšuje, převádí do praxe a přenáší se pozitivní působení v této oblasti i na ostatní pracoviště, např. úřady práce, krajské úřady apod.

Ovšem je také nutné zkonstatovat, že některým odborným pracovištím činí velké problémy aplikace gender mainstreamingu v praxi, a to zejména při vytipování vhodných mechanismů k jeho prosazování. Z poskytnutých materiálů vyplývá, že stále ještě na řadě míst chybí představa, v čem aplikace gender mainstreamingu přesně spočívá a jaké jsou vhodné indikátory pro prosazování této metody právě v oblasti jejich věcné působnosti. Vzhledem k tomuto neúplnému naplňování jednotlivých opatření a jejich dlouhodobému charakteru zůstávají opatření resortních priorit stejná jako v předchozím roce.

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

Ministerstvo financí

Resortní priority byly aktualizovány ke 30. 6. 2006. Aktualizace spočívala ve vypuštění bodu, který se stal zbytečným, neboť stejný úkol je zakotven přímo v Legislativních pravidlech vlády. Priority tak byly zpřehledněny.

Ministerstvo vnitra

Úkoly byly ve stanoveném termínu splněny. Resortní priority jsou rozpracovány s ohledem na aktuální úkoly a specifika resortu vnitra a průběžně doplňovány jako aplikace dlouhodobé vládní politiky, podle opatření stanovených v každoročně aktualizovaných Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Ministerstvo zemědělství

a) Hledisko rovnosti příležitostí pro ženy a muže – genderově senzitivní pohled

V rámci aktualizovaného vládního usnesení Priority a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen - bod 1.8 „Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů, byly šablony všech používaných tiskopisů MZe upraveny tak, aby odrážely genderově senzitivní pohled.

V praxi to znamená, že závazné šablony v „záhlaví“ uvádějí důsledně variantu funkce dle pohlaví, dále tvary obou rodů, přechýlení k rodu ženskému, např.: zadal/-la, vypracoval/-la, vyřídil/-la, apod.

b) Pracovní řád ministerstva MZe

Aktualizován a upraven v souladu s rovnými příležitostmi žen a mužů v rámci platné legislativy: „Článek 3.5. Ochrana osobnosti, rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace“.

Ministerstvo zdravotnictví

Resortní priority byly aktualizovány v souladu s usnesením vlády č. 509 ze dne 10. května 2006.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol byl splněn v červnu 2006.

Ministerstvo spravedlnosti

V červnu 2006 byly resortní priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen doplněny o konkrétnější rozpracování pravidel pro výběr nových zaměstnanců a výběr vedoucích pracovníků a o konkrétnější rozpracování úkolů mediální politiky Ministerstva spravedlnosti v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

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

Ministerstvo zahraničních věcí

Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů byly v návaznosti na usnesení vlády ČR č. 509/2006 z 10. 5. 2006 doplněny v červnu 2006 o

- konkretizaci přípravy vzdělávacího programu v II. polovině roku pro pracovníky s rozhodovacími pravomocemi, koncepční a další odborné pracovníky MZV
- zadání týkající se průběžného zohledňování principu rovnosti žen a mužů v projektech rozvojové spolupráce.

Ministerstvo pro místní rozvoj nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Ministerstvo obrany

Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen byly v požadovaném rámci i rozsahu, v souladu s příslušným usnesením vlády (5. aktualizace), upraveny a postoupeny v daném termínu (do 30.6.2006) MPSV.

Aktualizace se týkala především vzdělávacích aktivit, resp. zajištění a účasti vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň resortu MO, náměstků a náměstkyň ministrů/ministryň a vrchních ředitelů a ředitelky v e-learningovém kurzu „Rovné příležitosti žen a mužů“. Celkem bylo do kurzu přihlášeno 220 vedoucích zaměstnanců, včet. vedoucích referátů a jejich zástupců. Kurz úspěšně absolvovalo 160 vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Ostatní přihlášení vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně, z důvodu pracovního vytížení nebo z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti na pracovišti, byli nuceni kurz přerušit.

Ministerstvo kultury

Priority a postupy Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů přijaté na r. 2006 byly aktualizovány, a to na základě usnesení vlády č. 509 z 10.května 2006, kterým bylo v bodě III.1. uloženo členům vlády zabezpečit plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů dle úkolů stanovených v Aktualizovaných opatřeních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, změnou bodu 1.3.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Priority a postupy MPSV při prosazování rovnosti žen a mužů“ byly v termínu doplněny podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

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

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

Ministerstvo financí

Postavení Ministerstva financí ve vztahu k věcně příslušným ministerstvům (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo kultury atd.) je odlišné. Podstata spočívá v tom, že MF zpravidla nevydává koncepční materiály takového charakteru, aby bylo možno v nich uplatnit genderové analýzy. Na rozdíl od věcně příslušných ministerstev nemá MF tedy ani možnost zařadit dodržení genderového principu mezi kritéria pro schvalování různých projektů. Úloha MF tak spočívá spíše v úrovni metodické. Proto také MF připravilo a vydalo (za podpory MPSV) Informativní metodiku rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů, která je pomůckou pro zpracování genderových analýz na všech úrovních řízení společnosti.

Genderové analýzy byly uplatněny i při přípravě vnitroresortních právních předpisů (zejména Strategie řízení lidských zdrojů na MF 2006 – 2010 a interní předpisy na ni navazující; Kolektivní smlouva).

Výsledky a doporučení dotazníkového průzkumu zaměřeného na ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech, na kterém MF spolupracovalo a který vycházel z genderových analýz, byly předloženy k informaci ministru financí a následně i generálnímu řediteli Generálního ředitelství cel.

Ministerstvo vnitra

V resortu vnitra bylo i v roce 2006 provedeno genderově senzitivní statistické šetření. V současné době jsou k dispozici data za období let 1995 - 2006. Počet žen a

mužů zaměstnaných na ministerstvu je vyvážený; počet žen na postech odborných pracovníků/ic převyšuje počet mužů o 1,69%.

Počet policistek k 1.6. 2006 dosahoval 12,98% (v zemích Evropské unie je v policejních sborech procento žen cca 12 - 13%) Ke stejnému datu bylo ve služebním poměru k Hasičskému záchrannému sboru 12,06% žen.

Ministerstvo zemědělství

Prostřednictvím systému jsou vedena data s rozlišením pohlaví, více viz Vyhodnocení resortních Priorit za rok 2006.

Odborná problematika jednotlivých úseků nevyžaduje provádění genderových analýz - dle sdělení jejich vedoucích pracovníků.

Ministerstvo zdravotnictví

Pro koncepční a normotvorné materiály ministerstva jsou využívány zdroje z údajů Národního zdravotnického informačního systému. Ukazatele pokud to lze, 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 a s Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se zabývá gender statistikami a jeho ředitelka je aktivní členkou pracovní skupiny ke gender statistice. V úzké spolupráci s ÚZIS byla vydána publikace „Zaostřeno na ženy a muže v roce 2006“. V edičním plánu na rok 2007 je přepraveno vydání publikace Život žen a mužů.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol byl splněn a bude pokračovat i v roce 2007. Všechny koncepční materiály spadající do věcné působnosti MŠMT jsou posuzovány i z genderového hlediska a aktuální výsledky prováděných analýz jsou průběžně do materiálů zpracovávány.

Při udělování a odnímání schvalovacích doložek se nadále postupuje podle Sdělení č.j. 18 519/2005-20, do něhož byly začleněny výstupy z analýzy učebnic zpracované Výzkumným ústavem pedagogickým „Posuzování genderové stereotypnosti učebnic“.

Ministerstvo spravedlnosti

Ministerstvo provádí měsíčně analýzu personálního obsazení ministerstva. 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 (celkový podíl žen na Ministerstvu spravedlnosti je ke dni 1.1.2007 65 %). Proto dosud nebylo nutno zpracovávat samostatné koncepční materiály.

V souvislosti se snahou o dosažení vyššího podílu žen na úrovni ředitelů odborů byla v Resortních prioritách a postupech v červnu konkrétněji rozpracována pravidla pro výběr

pracovníků na vedoucí pozice, včetně pozitivního opatření uplatňovaného při výběrovém řízení na pozice ředitelů odborů.

V souvislosti s pokračující převahou žen na všech nižších pracovních pozicích, bylo při přípravě návrhu pokynu Ministerstva spravedlnosti ze dne 25. 4. 2006, kterým se stanoví způsob čerpání Fondu kulturních a sociálních potřeb dbáno na to, aby při stanovení okruhů oblastí, na které je přispíváno z FKSP, byly zohledněny potřeby žen i mužů v poměru jejich zastoupení na ministerstvu. Stejným směrem se ubírají též přípravy návrhu nové kolektivní smlouvy a dílčí akce, jež zprostředkovává odbor personálních záležitostí zaměstnanců ministerstva zaměstnancům (zvýhodněné kosmetické služby, prodejní akce bižuterie apod.)

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí zapracovalo genderovou statistiku personálního obsazení ministerstva do priorit. Tato analýza vedla ke stanovení zvýšení počtu žen ve vedoucích funkcích jako jedné z priorit v oblasti rovných příležitostí žen a mužů pro rok 2007. V oblasti věcné působnosti byly využívány generové analýzy vůči sektorům a složkám životního prostředí při přípravě koncepčních materiálů resortu (Operační program životní prostředí na rok 2007-2013) a při připomínkování koncepčních materiálů ostatních resortů.

Ministerstvo zahraničních věcí

V koncepčních materiálech spadajících do věcné působnosti MZV výstupy konkrétních genderových analýz přímo využity nebyly, hledisko rovných příležitostí je však vnímáno jako průřezové téma a obecně platný princip a jako takové je přípravě materiálů průběžně zohledňováno.

Ministerstvo pro místní rozvoj

V roce 2006 Ministerstvo pro místní rozvoj žádné genderové analýzy neprovádělo. Základní principy rovnosti mužů a žen jsou samozřejmě v obecné rovině zachovávané. Dále viz odstavec 1.8

Ministerstvo obrany

Sekce personální MO zpracovává, v souladu s příslušným ustanovením RMO, rezortní genderové statistiky již od roku 2002. Jedná se o samostatný materiál, který je průběžně rozšiřován o srovnávací analýzu a zahrnuje tedy i zhodnocení vývoje jednotlivých ukazatelů (podíl mužů a žen v pracovním a služebním poměru, podíl mužů a žen 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 mužů a žen účastnících se mezinárodních vojenských operací, podíl průměrného platu mužů a žen v pracovním a služebním poměru dle jednotlivých složek platu). Z výsledků analýz zatím nevyplynula potřeba přijímat dočasná vyrovnávací opatření, neboť přirozeným vývojem dochází ke zlepšení sledovaných ukazatelů.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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

Dávky státní sociální podpory a sociální péče

(od 1.1.2007 dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením), jsou dávky, jimiž jsou podporovány příjmy osob a 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 2006 z celkového počtu příjemců činil podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek 1,4 % a podíl mužů pobírajících odměnu pěstouna 16,3 %. 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, zatímco 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, v roce 2006 naznačený příznivý trend nepokračoval. Podíl mužů – příjemců rodičovského příspěvku stagnoval a podíl mužů pobírajících odměnu pěstouna klesl.

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). Situace bude řešena v souvislosti s novým systémem pomoci v hmotné nouzi, který nabývá účinnosti 1.1.2007. Informační systém pomoci v hmotné nouzi je schopen detekovat pohlaví příjemce dávky a u těch dávek, u nichž má uvedené kritérium smysl, bude možno stanovovat a vyhodnocovat indikátory pro hodnocení pokroku dosaženého ve vztahu k rovnosti žen a mužů rovněž 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. Opatření k prosazování rovnosti žen a mužů 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 žen a mužů může být rozdíl mezi zákonným věkem odchodu do důchodu pro ženy a muže v daném roce. Do roku 2013 bude hodnota ukazatele klesat, ale nulové hodnoty nedosáhne.

Pracovní příjmy

V roce 2006 nebylo provedeno žádné šetření ani průzkum, jehož prostřednictvím by se zvláště zjišťoval podíl přímé mzdové diskriminace na celkovém rozdílu ve výdělcích mezi ženami a muži, jak tomu bylo v roce 2005.

Z nevýrazné, ale patrné tendence zmenšování uvedeného rozdílu a ze skutečnosti, že mzdová opatření k předcházení mzdové diskriminace jsou od 1. ledna 2007 organickou součástí nového zákoníku práce, lze usuzovat, že pozitivní trend ve snižování mzdových rozdílů mezi muži a ženami (včetně rozdílů způsobovaných přímou výdělkovou diskriminací) bude pokračovat. Tendence ve snižování rozdílů ve výdělcích mezi ženami a muži je patrný již od roku 2002; v dalším období by měl tento trend pokračovat nejenom s předpokládanou vyšší účinností opatření obsažených v novém zákoníku práce a i vlivem pokračující informační a osvětové kampaně prováděné veřejnými a ostatními orgány a organizacemi.

	Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v %
2002	74,6
2003	74,6
2004	74,9
2005	75,1

Za období roku 2006 nelze předpokládat, že by se výrazně změnil podíl přímé výdělkové diskriminace na uvedeném celkovém rozdílu zjištěný za minulé období (cca 2 %)

Ke zjištění rozdílů ve výdělcích mezi ženami a muži způsobovaných přímou výdělkovou diskriminací a vyhodnocení jeho vývoje však bude nutno provést šetření, ve kterém se podle daných možností budou porovnávat výdělky žen a mužů vykonávajících stejné práce nebo práce stejné hodnoty (v zájmu porovnatelnosti údajů podle stejné metodiky jako v předchozím šetření).

Trh práce a politika zaměstnanosti

Vyhodnocovací procesy v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti jsou zpracovávány na základě údajů, které se sledují v členění za ženy a muže. Jedná se o statistiky uchazečů o zaměstnání, aktivní politiky zaměstnanosti, statistiku zaměstnaných cizinců, statistiky rekvalifikací, statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP, to vše na republikové a i na regionální úrovni. Tyto informace slouží ke

všeobecnému popisu situace nebo jako východisko pro analýzu. Pro mezinárodní srovnání jsou využívány statistické údaje ČSÚ, Eurostatu a dalších mezinárodních organizací.

Přes vyšší podíl žen v obyvatelstvu (ve věku 15-64 let představují ženy 51,6 %), tvoří ženy menší podíl ekonomicky aktivních (44,1 %). U ekonomicky aktivního obyvatelstva převládají muži mezi zaměstnanými a ženy mezi nezaměstnanými.

Celková míra ekonomické aktivity je 59,2 %. Nižší je u žen jako celku 50,3 %, u mužů je 68,6%. Ve věku do 35 let je ekonomická aktivita žen nižší. Důvodem nižší ekonomické aktivity žen v produktivním věku je péče o děti, která je nesprávně genderově stereotypně stále chápána jako ženská starost. Nejen tlak společnosti, která stále kopíruje genderové stereotypy, ale i ekonomická situace (ženy v České republice mají stále přibližně o čtvrtinu nižší platy než muži) jsou příčinami, které způsobují, že v reprodukčním věku převážná většina žen přerušuje svoji pracovní kariéru z důvodu péče o děti. Podíl zaměstnaných z obyvatelstva staršího 15 let je 54,9 %, přičemž podíl mužů představuje 56,7 %, ženy tvoří zbývajících 43,3 %.

V roce 2006 bylo v evidenci úřadů práce v průměru 251 600 žen, přičemž jejich počet meziročně klesl o 17,4 tisíc. Podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných v tomto období meziročně vzrostl a v průměru činil 53,0 % (v roce 2005 - 52,3 %). Podíl nezaměstnaných mužů činil v roce 2006 na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných 47% (v roce 2005 – 47, 7%).

Míra nezaměstnanosti žen v roce 2006 činila 9,8 % (u mužů 6,8%), což je významný pokles oproti roku 2005, kdy tento ukazatel dosahoval hodnoty 10,7 % (u mužů 7,6%).

Vyšší zastoupení žen v evidenci úřadů práce a nižší ekonomická aktivita determinují vyšší míru nezaměstnanosti žen. Ta je ještě výraznější zejména ve věku do 35 let, kdy převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti žen. Ženy jsou v tomto věku často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají nové uplatnění, protože možnosti pracovního uplatnění jsou z důvodu péče o děti limitovány např. nemožností přijetí práce na směny nebo dojíždění do zaměstnání. Ani zaměstnavatelé nemají o ženy v reprodukčním věku velký zájem kvůli možným výpadkům v práci, např. v případě ošetřování nemocného dítěte či člena rodiny.

Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategorii „nad 6 měsíců“ a „nad 12 měsíců“ přesahuje 56 %, resp. 57 %, přičemž podíl žen na dlouhodobé nezaměstnanosti ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 mírně vzrostl.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje zejména na osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné. K osobám, kterým věnují úřady práce při zprostředkování zaměstnání zvýšenou pozornost, patří i těhotné a kojící ženy, i osoby pečující o děti do 15 let věku.

Základním východiskem pro realizaci APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) je Národní program reform, v rámci kterého jsou stanoveny priority v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů, zvýšení podílu žen mezi zaměstnanými a zlepšení zaměstnatelnosti žen.

Podíl žen zařazených na APZ v roce 2006 se liší v závislosti na typu nástroje APZ. Nejvyšší podíl žen byl zaznamenán u umístěných v rámci projektů ESF (Evropského sociálního fondu) (více než 2/3 z takto umístěných uchazečů tvořily ženy), dále více než polovinu umístěných uchazečů tvořily ženy u společensky účelných pracovních míst – vyhrazená místa. Naopak nejmenší podíl mezi účastníky programů APZ byl zjištěn u nástroje samostatná výdělečná činnost, kde ženy tvořily pouze 18,3 %, což odpovídá struktuře zaměstnanosti, kde ženy zastávají především pozici zaměstnanců, zatímco u zaměstnavatelů a podnikatelů je převaha mužů. Malé zastoupení žen bylo vykázáno rovněž u nástroje veřejně prospěšné práce, což je dáno především charakterem takto zřizovaných míst, spíše vhodných pro muže.

Koncepční materiály z oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti vycházejí z analýz trhu práce zpracovávaných na základě genderového principu.

Rekvalifikace

Nabídka rekvalifikačních programů se neustále zvyšuje. V roce 2006 se rekvalifikace zúčastnilo 43 045 osob, ženy z tohoto počtu tvořily cca 61%. Rekvalifikací zaměřených na uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti se v roce 2006 zúčastnilo 1 459 osob, ženy tvořily cca 55 % (809 žen); z počtu žen zařazených do uvedené rekvalifikace cca 18% představovaly ženy, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

V souladu s § 120 zákona o zaměstnanosti byly zabezpečovány také cílené programy k řešení zaměstnanosti (soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce). Těchto cílených programů se zúčastnilo 1 184 žen. Jednalo se například o programy: „Za novými profesními znalostmi v sociální oblasti“, „Rodina i práce“, „Návrat I,II“, „Vícetupňová podpora žen textilního a oděvního průmyslu“, „Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce“, „Vzdělání – nová šance pro ženy vracející se na trh práce“, „Pomoc potřebným“, „Jak si najít práci“, „Návrat do praxe“, atd.

Rekvalifikace zaměřené na využívání informačních a komunikačních technologií patřily mezi nejvíce zabezpečované. V roce 2006 se rekvalifikací s uvedeným zaměřením zúčastnilo 19 922 osob, z tohoto počtu ženy tvořily cca 71%.

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

Problematika rovnosti žen a mužů je součástí obsahové náplně kurzů pro vedoucí úředníky a vedoucí úřadů územních samosprávných celků v nabídce Institutu pro místní správu Praha.

Odbor vzdělávání a informací ve veřejné správě Ministerstva vnitra ve spolupráci s magistrátem hl.m.Prahy, Úřadem vlády ČR, MPSV, společností Gender Studies o.p.s. a společností RENTEL už v roce 2004 zpracoval a ověřil e-learningový program pro úředníky územních samospráv. Kurz byl aktualizován v roce 2005 a v roce 2006 byl k dispozici všem zájemcům.

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

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

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

Ministerstvo vnitra

Ve sledovaném období nebyl podán žádný návrh výzkumného projektu vztahujícího se k problematice prosazování rovných příležitostí mužů a žen. V případě předložení návrhu výzkumného projektu, který by splňoval požadovaná kritéria byl odbor koncepcí a organizace připraven poskytnout nezbytnou metodickou pomoc a podporu pro jeho úspěšnou realizaci

V r. 2006 byly zadány dvě odborné studie s cílem získat nezávislý pohled na fungování Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. Studie Demografického informačního centra se zabývala evaluací úspěšnosti programu ve vztahu k vytyčeným cílům, studie Institutu pro kriminologii a sociální prevenci analyzovala motivační faktory ovlivňující rozhodování obětí o vstupu do programu. Na základě doporučení hodnotící zprávy byly vytyčeny hlavní úkoly pro r. 2007, mezi které patří především rozšiřování kapacity programu, zkvalitnění evidence osob zařazených do programu, podpora obchodovaných osob ve všech fázích trestního řízení a další popularizace programu.

Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi je financován prostřednictvím dotací nestátním neziskovým organizacím. V roce 2006 byl finančně podpořen specifický projekt Arcidiecézní charity Praha: „Podpora a ochrana obětí obchodování s lidmi“.

Ministerstvo informatiky

Ministerstvo informatiky vyhlásilo na základě usnesení vlády č. 745/2005 o Hlavních oblastech státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2006 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. Vyhodnocení dotací bude probíhat v prvním pololetí roku 2007.

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.

Ministerstvo zemědělství

Dotační politika je vedena dle sdělení vedoucích pracovníků jsou dotace poskytovány dle závazných právních předpisů.

Ministerstvo zdravotnictví

V roce 2006 poskytlo Ministerstvo zdravotnictví státní dotace v celkové výši 3 168 480 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 1 068 480 Kč,
- sdružení Ochrana nenarozeného života bylo poskytnuto 2 100 000 Kč, a to na provoz poraden pro ženy a dívky v obtížných životních situacích působících v 16 městech ČR.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol byl průběžně plněn, pokračovat bude i v roce 2007. Pro nestátní neziskové organizace vyhlašuje MŠMT např. Program státní podpory práce s dětmi a mládeží, kde jedním z horizontálních témat, které je a bude respektováno při výběru projektů jsou rovné příležitosti.

Ministerstvo spravedlnosti

Ministerstvo nerealizuje dotační politiku, což vyplývá mimo jiné i z jeho věcné působnosti. V současné době nepodporuje projekty, pouze financuje výzkumy prováděné IKSP, který v roce 2006 realizoval hned dva výzkumy s genderovým aspektem (více viz bod 7.4.).

Probační a mediační služba ČR, která je resortní institucí Ministerstva spravedlnosti, ve spolupráci s Asociací občanských poraden v tomto roce pracovala na projektu

„Poskytování specializovaného poradenství obětem trestných činů a domácího násilí v pilotních regionech“ (více viz v bodě 1.4.).

Ministerstvo spravedlnosti v roce 2006 prosazovalo prostřednictvím své zástupkyně genderové priority v komunitárním programu AGIS, zaměřeném na justiční a policejní spolupráci v trestních věcech, mezi jehož tématické priority patří též „Ochrana práv obětí“.

Ministerstvo životního prostředí

Vzhledem k zaměření činnosti Ministerstva životního prostředí, ale i k omezenosti finančních prostředků, nebyly zatím podpořeny projekty, které přímo nesouvisí s pracovní náplní Ministerstva životního prostředí. Grantová politika je však podmíněna respektováním principu rovných příležitostí žen a mužů. Řada projektů nevládních a neziskových organizací, vědy a výzkumu a Státního fondu životního prostředí však obsahuje příznivý praktický dopad na generovou problematiku a rovné příležitosti.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV prostřednictvím odboru transformační spolupráce kontinuálně sledovalo genderovou vyváženost účasti v projektech transformační spolupráce, které jsou podpořeny formou dotací z prostředků MZV. Získané poznatky ukazují, že do projektů transformační spolupráce se ženy v cílových zemích aktivně zapojují a v řadě případů (např. ve vzdělávacích projektech) dosahují i srovnatelně lepší výsledky.

Podpora rovných příležitostí je chápána jako přirozená součást realizovaných projektů, aniž by bylo považováno za nutné začlenit tento princip do koncepce transformační spolupráce např. formou kvót do kritérií uplatňovaných při výběru projektů a jejich účastníků. S ohledem na cíle a principy transformační spolupráce se zatím nepřipravuje zavedení pozitivně-diskriminačních opatření.

Součástí závěrečných zpráv o realizaci příslušných projektů v r. 2006 mají být i finální seznamy účastníků, které slouží jako podklad pro vyhodnocení rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci transformační spolupráce. Závěrečné zprávy za r. 2006 k datu zpracování této informace ještě nebyly k dispozici.

Ministerstvo pro místní rozvoj

V roce 2006 Ministerstvo pro místní rozvoj žádnou dotační podporu genderových projektů neprovádělo.

Ministerstvo obrany

V souladu s usnesením vlády ČR č. 745 ze dne 15. 6. 2005, k Hlavním oblastem dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím v roce 2006, byly rezortem obrany definovány konkrétní dotační programy na podporu projektů zabezpečujících cíle programů schválených ministrem obrany ČR. Dotační politika vůči nestátním neziskovým organizacím byla v hodnoceném období zaměřena 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 kultury

V rámci dotační politiky ministerstva byla jednotlivými věcnými útvary vyhlášena řada konkurzů a projektů se zaměřením na různé oblasti působnosti ministerstva. Odbor regionální a národnostní kultury vyhlásil granty, které byly určeny na podporu kulturních aktivit v oblasti regionální a národnostní kultury v ČR. Projekty jsou posuzovány především po stránce kvality a přínosu pro oblast regionální a národnostní kultury v ČR. Projekty prosazující rovnost žen a mužů nebyly předloženy. Lze předpokládat, že nebyla pocíťována nutnost takovéto projekty předložit, což lze jistě hodnotit kladně. Jiná situace bude zřejmě v oblasti působnosti MPSV, ale oblast kultury je v tomto ohledu jiná, projekty jsou nebo nejsou dobré, ale neřeší podobné problémy. Odbor literatury a knihoven podporoval projekty zaměřené na propagaci české literatury v zahraničí, podporu vydávání původní české tvorby, tvorby pro děti a mládež, na podporu literárních periodik, knihoven apod. Také v rámci těchto dotačních řízení nebyly předloženy projekty prosazující rovnost žen a mužů. Sporadicky se objevily žádosti o poskytnutí dotace na realizaci cyklu přednášek o literatuře s touto tematikou. Obdobně tomu bylo i u jiných věcných útvarů ministerstva s výjimkou odboru médií a audiovizí, který v roce 2006 podpořil částkou 46.000,-- Kč cyklus Úterky s Gender „... očima žen“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje v rámci své grantové politiky výzkumné projekty, které vedou k odstranění diskriminace žen či mužů na trhu práce a prosazují rovnost pohlaví. Ve všech programech (*Operační program Rozvoj lidských zdrojů*, *Jednotný programový dokument pro cíl 3 a CIP EQUAL*) je samostatná oblast podpory 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* v opatření 2.2 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce - je realizováno 53 projektů za 315,5 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.

Další projekty realizované ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2006 byly zaměřeny obecně na podporu legálně dlouhodobě pobývajících cizinců. Některé z projektů se v rámci takto široce definovaného okruhu osob zaměřily na skupiny osob se specifickými potřebami, tj. na podporu aktivit zaměřených na integraci zranitelných skupin imigrantů a tedy i konkrétně na ženy-imigrantky.

V roce 2006 byl v rámci této podpory zranitelných skupin imigrantů podpořen například projekt „Podpora integrace znevýhodněných skupin migrantů“ realizovaný Organizací pro pomoc uprchlíkům. Tento projekt navázal na obdobnou činnost z předchozího roku. Projekt je cílený jednak na poskytování komplexních sociálních služeb znevýhodněným skupinám migrantů formou sociálního poradenství a dále na vytvoření individuálního plánu rozvoje žen-azylantek a posilování jejich sebevědomí prostřednictvím interaktivního semináře. Projekt i ve své obecné části cílené na imigranty bez rozlišení pohlaví věnuje zvláštní pozornost genderové problematice a to skrze zajištění účasti dětí

azylantů a cizinců s trvalým pobytem na mimoškolních aktivitách a také při podpoře azylantů při stěhování do integračních bytů.

Dalším podpořeným projektem v rámci podpory zranitelných skupin imigrantů byl projekt „Pomoc migrantům a uprchlíkům“ Arcidiecézní charity Praha, který kromě poskytování sociálního a právního poradenství, poradenství v oblasti zaměstnanosti a osobní asistence cizincům při jednání s úřady a policií, poskytoval i pomoc a podporu ženám s dětmi potencionálně ohroženým násilím a jejich právní zastupování, související psychologické poradenství, poskytování nezbytné materiální pomoci a zajištění ubytování zejména pro ženy a děti.

Podobně jako v předchozím roce byl i v rámci dotačního řízení na podporu integrace cizinců v České republice vyhlášeného pro rok 2007 kladen důraz na podporu aktivit zaměřených na integraci zranitelných skupin imigrantů, zejména žen a dětí, se zvýšenou pozorností věnovanou ženám bez rodinného zázemí, na integraci žen pocházejících ze zemí s odlišným sociálně-kulturním prostředím, na projekty zvyšující informovanost o vztazích mezi muži a ženami a o postavení žen ve společnosti České republiky, na prosazování rovnosti žen a mužů, na rodinné soužití.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se podílí i na dotačním řízení na podporu rodiny pro rok 2007 zapojení otců do péče o děti a rodinu/ angažované a aktivní otcovství, které zrovnoprávňuje ženy a muže jako rodiče – v rámci otázky týkající se inovativních prvků projektu.

V rámci zahraniční rozvojové spolupráce MPSV je realizován projekt "Vybudování centra pomoci pro oběti domácího násilí - region Šumadija" v Srbsku v letech 2006-2008 s celkovým rozpočtem 10,8 mil. Kč. Projekt se skládá ze 3 strategických složek: i) budování kapacit u zaměstnanců a dobrovolníků Domu bezpečí; ii) pomoc při zvýšení samostatnosti, sebevědomí a ekonomické soběstačnosti klientek; iii) zvýšení povědomí o problému domácího násilí a službách, které se věnují jeho řešení, u veřejnosti a místních institucí (policie). Projekt vychází ze třetího cíle MDGs: Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti. Jeho primární cílovou skupinou jsou ženy - oběti domácího násilí.

V roce 2006 byla realizována také řada programů zaměřených na účast žen na trhu práce. Jednalo se např. o programy: „Za novými profesními znalostmi v sociální oblasti“, „Rodina i práce“, „Návrat I, II“, „Vícecestupňová podpora žen textilního a oděvního průmyslu“, „Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce“, „Pomoc potřebným“, „Jak si najít práci“, „Návrat do praxe“ a pod. Těchto programů se zúčastnilo 1184 žen.

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

Ministerstvo vnitra

Odbor rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě na svých webových stránkách <http://www.mvcr.cz/sprava/priprava/elearning.html> nabízí bezplatný ONLINE přístup k e-learningovému kurzu "Rovné příležitosti žen a mužů" s tím, že zájemci mohou po dohodě se společností RENTEL složit závěrečný test.

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

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

Ministerstvo zahraničních věcí

Rozvojová spolupráce a humanitární pomoc ČR se řídí principy, které rovnost žen a mužů přímo zahrnují nebo podporují. Prosazování a posilování rovnosti žen a mužů je jedním z hlavních tzv. průřezových témat v rámci prioritních témat české zahraniční rozvojové spolupráce, které je při všech projektech zohledňováno.

Konkrétní příklady aplikace:

- česká zahraniční rozvojová spolupráce je v souladu s tzv. „Miléniovými cíli OSN“, mezi které patří dosažení základního vzdělání pro všechny (také stejně pro chlapce i dívky), prosazování rovnosti žen a mužů, snížení úmrtnosti dětí do pěti let o dvě třetiny s důrazem na vzdělávání matek, snížení mateřské úmrtnosti o tři čtvrtiny,
- vydání publikace „Zahraniční rozvojová spolupráce ČR“ (kapitola Prioritní země), v níž se promítá princip rovnosti žen a mužů jako průřezové téma,
- projekty zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci, v nichž jedno z kritérií při hodnocení návrhů projektů je rovný přístup žen a mužů (např. ve formuláři hodnocení nabídek projektů v rámci dotačních výběrových a otevřených řízení zahraniční rozvojové spolupráce, při hodnocení návrhů projektů humanitární pomoci, v osnově projektového dokumentu, v roční a závěrečné zprávě projektů zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci),
- projekty zahraniční rozvojové spolupráce, v nichž je podpora rovnosti žen a mužů hlavní prioritou či jednou z hlavních priorit (např. projekt Ženské centrum IMAN v gesci MV v Čečensku zaměřený na zlepšení ekonomického a sociálního postavení žen, projekty v Afghánistánu zaměřené na zvýšení úrovně vzdělání v gesci MŠMT).

Bližší informace k uvedeným příkladům jsou uvedeny na internetových stránkách odboru rozvojové spolupráce MZV na adrese www.mzv.cz/pomoc.

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**

Ministerstvo vnitra

Úkol se plní průběžně jako část opatření 1.18. uvedeného v příloze usnesení vlády ČR ze dne 10. 5. 2006 č.509, které ukládá ministrovi práce a sociálních věcí a ministrovi vnitra "Zpracovat analýzu relevantních aspektů migrační a integrační politiky z hlediska rovnosti žen a mužů se záměrem zjistit nerovnosti a identifikovat stávající problémy. Vést statistiky nelegální migrace a pobytu cizinců na území České republiky s ohledem na genderový aspekt."

Statistická data za rok 2005 obsahuje Příloha č.1/3. Údaje ministerstvo poskytlo i Českému statistickému úřadu při tvorbě ročenky Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže 2005.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Analýza relevantních aspektů migrační a integrační politiky z hlediska rovnosti žen a mužů se záměrem zjistit nerovnosti a identifikovat stávající problémy“ je s termínem do 30. 6. 2007 zpracovávána.

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

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 na prosazování shora uvedeného principu.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

Ministerstvo financí

Ministerstvo financí uvedený princip při přípravě právních předpisů, které jsou v jeho kompetenci, průběžně monitoruje. Všechny předpisy, včetně těch z oblasti daní, jsou v souladu s právem Evropského společenství. Harmonizovány byly rovněž právní předpisy regulující oblast bankovníctví a pojišťovnictví, takže v současné době neobsahují žádné diskriminační ustanovení, které by znevýhodňovalo ženy v pozici klienta banky nebo pojišťovny.

Návrhy směrnic a předpisů, které se dotýkají oblasti rovnosti žen a mužů nebo dodržování lidských práv a jsou zaslány Ministerstvu financí k připomínkám, jsou zásadně konzultovány se všemi odbory MF, jejichž obsahu činnosti se mohou dotýkat a vždy i s odborem Legislativním, aby byl zajištěn jejich soulad s dalšími právními předpisy.

Na principu rovného postavení žen a mužů je vystavěn i nový předpis, který byl schválen v roce 2006 - „Strategie řízení lidských zdrojů na Ministerstvu financí 2006 – 2010“.

Ministerstvo vnitra

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 mužů a žen a na přenášení norem EU včetně eliminace případných diskriminačních prvků (viz i bod 1.7) .

V souvislosti s plněním úkolu prosazování rovných příležitostí mužů a žen detašovaná skupina personálního poradenství Policejního prezidia ČR připravila novelu Závazného pokynu policejního prezidenta č. 96 a 97 z roku 2003 k provádění průběžného hodnocení policistů a pracovního hodnocení zaměstnanců Policie ČR. Novela odkazuje na ustanovení „Etického kodexu Policie ČR“ (IAŘ PP ČR částka 231 ze dne 21. prosince 2006). Ten stanovuje policistům jak ve vztahu k občanům, tak ve vztahu k ostatním příslušníkům Police ČR, bezpodmínečné dodržování rovného a korektního přístupu ke každé osobě bez rozdílu pohlaví, věku, příslušnosti k etnickým skupinám apod. 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 uchazečů a rovné podmínky při kariérním postupu.

Ministerstvo informatiky

Strategické dokumenty ministerstva jsou formulovány neutrálně i z hlediska preference mužů a žen a genderový přístup umožňuje stejný přístup k technologiím.

Ministerstvo zemědělství

Do nových návrhů je Princip uváděn, dle sdělení jednotlivých úseků, pokud je to věcně logické. Výchozím dokumentem je Aktuální vládní usnesení o Prioritách, a dalších vládních programy, jež se tohoto Principu týkají. Princip prosazování rovnosti je průběžně sledován jednotlivými úseky, pokud jsou k tomu kompetentní.

Ministerstvo zdravotnictví

Národní právní předpisy v oblasti zdravotnictví reflektují požadavky obsažené v normách EU ohledně rovných příležitostí a nediskriminace z důvodu pohlaví. Podrobnou a zastřešující úpravu, která definuje pojem diskriminace, zaručuje rovné zacházení a přístup např. i ke zdravotnické péči a poskytování právních prostředků ochrany v případě hrozícího nebo přetrvávajícího porušování principu rovnosti. Tento zákon by měl i pro oblast věcné působnosti Ministerstva zdravotnictví zavést zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací, který je v současné době jako návrh zákona ve stadiu legislativního procesu.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Nový školský zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2005. K tomuto datu byla vydána většina nových prováděcích předpisů a revidovány všechny předpisy v oblasti regionálního školství, jejichž platnost byla prodloužena. Nový školský zákon byl zpracováván s ohledem na normy platné v EU.

Ministerstvo spravedlnosti

Legislativní odbor Ministerstva spravedlnosti důsledně dbá při přípravě všech obecně závazných předpisů patřících do gesce Ministerstva spravedlnosti na dodržování zásad rovných příležitostí žen a mužů a v souladu s legislativními pravidly vlády do návrhů právních předpisů zahrnuje i zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen, je-li hlavním předmětem navrhované právní úpravy úprava postavení fyzických osob. Zhodnocení musí obsahovat vysvětlení příčin případných rozdílů, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje, s využitím statistických a jiných údajů členěných na muže a ženy, jsou-li tyto údaje k dispozici.

V současné době prochází resortním připomínkovým řízením druhý návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací (antidiskriminačního zákona) a druhý návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Oba uvedené návrhy zahrnují transpozici následujících norem EU o rovných příležitostech pro muže a ženy:

- a) Charta základních práv EU, čl. 21
- b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání⁶
- c) směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13.12.2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,
- d) směrnice Rady 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání
- e) směrnice Rady 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatné výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečných žen v těhotenství a mateřství
- f) směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

Ministerstvo životního prostředí

Právní předpisy týkající se věcné působnosti ministerstva musí obsahovat prvky transponovaných norem EU o rovných příležitostech pro ženy a muže.

Ministerstvo zahraničních věcí

V r. 2006 MZV nepředložilo návrh obecně závazného právního předpisu, který by upravoval princip rovného zacházení. Ve výlučné gesci MZV není žádný obecně závazný předpis, který by implementoval směrnice ES o rovném zacházení, MZV se nicméně k problematice rovných příležitostí pro ženy a muže vyjadřuje v rámci mezirezortního připomínkového řízení.

Na základě výsledků auditu provedeného na MZV v r. 2006 byl připraven návrh věcného záměru zákona o zahraniční službě. V rámci tohoto věcného záměru zákona by měla být řešena i otázka rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo pro místní rozvoj nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Ministerstvo obrany

Odbor legislativní a právní Kanceláře ministra obrany (OLP KaMO) dbá v rámci tvorby návrhů právních předpisů i interních normativních aktů na jejich posouzení i z hlediska dodržování principu rovných příležitostí mužů a žen. U platných právních předpisů a interních normativních aktů nebylo zjištěno porušení tohoto principu a z tohoto hlediska nebyl OLP KaMO podán žádný návrh na jejich změnu či zrušení. Stejně tak byly

⁶ Směrnicí 2006/54/ES byly sloučeny do jednoho dokumentu následující směrnice: směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9.2.1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a pracovní podmínky (ve znění směrnice Rady 2002/73/ES), směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24.7.1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10.2.1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15.12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

vedoucími zaměstnanci příslušných odborných útvarů ošetřeny i ostatní vnitřní předpisy. Při přípravě INA byla sekce personální MO, gestor dané problematiky, respektována jako další povinné připomínkové místo.

Ministerstvo kultury

Všechny právní předpisy v kompetenci Ministerstva kultury jsou z pohledu rovnosti žen a mužů neutrální. Veškeré právní předpisy jsou vždy přezkoumávány z pohledu slučitelnosti s právem EU.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Platné právní předpisy jsou na ministerstvu práce a sociálních věcí průběžně podrobovány analýzám s ohledem na soulad s principem rovného postavení žen a mužů. V případě zjištěného nesouladu je navrhována novelizace příslušných právních předpisů. Veškerá legislativní činnost ministerstva práce a sociálních věcí vychází z principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci (rovného přístupu) a zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících v diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, Úmluvě č. 111 MOP, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání a směrnicím Evropských společenství, které byly v rámci harmonizace právních předpisů ČR s komunitárním právem ES transponovány (Směrnice Rady 76/207/EHS, ze dne 9. února 1976, 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; Směrnice Rady 75/117/EHS, ze dne 10. února 1975, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy; Směrnice Rady 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, 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).

Ze zákona vyplývající nediskriminační princip je uplatňován při přípravě předpisů a dokumentů k provádění aktivní politiky zaměstnanosti a souvisejících úkolů. Tento princip se promítl i v zásadních právních úpravách v oblasti sociálního zabezpečení přijatých v roce 2006, např. v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění zákona č. 29/2007 Sb., v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a v prováděcích předpisech k těmto zákonům (vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, vyhláška č. 504/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů).

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

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V rámci ministerstva práce a sociálních věcí rekvalifikaci, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, využívají všechny úřady práce. Nabídka rekvalifikačních programů se neustále rozšiřuje, což dokumentuje počet realizovaných kurzů. V roce 2006 se rekvalifikace zúčastnilo 43 045 osob, ženy z tohoto počtu tvořily cca 61 %. Rekvalifikací zaměřených na uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti se v roce 2006 zúčastnilo 1 459 osob, ženy tvořily cca 55 % (809 žen); z počtu žen zařazených do uvedené rekvalifikace cca 18 % představovaly ženy, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

V souladu s § 120 zákona o zaměstnanosti byly zabezpečovány také cílené programy k řešení zaměstnanosti (soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce). Těchto cílených programů se zúčastnilo 1 184 žen. Jednalo se např. o programy: „Za novými profesními znalostmi v sociální oblasti“, „Rodina i práce“, „Návrat I, II“, „Vícetupňová podpora žen textilního a oděvního průmyslu“, „Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce“, „Pomoc potřebným“, „Jak si najít práci“, „Návrat do praxe“ apod.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MŠMT již v minulých letech 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 mužů a žen bude trvale zohledněn při tvorbě dalších rámcových vzdělávacích programů podle kritérií školského zákona platného od 1. 1. 2005.

Pro potřeby zaměstnankyň/zaměstnanců byly nabídnuty v rozšířeném spektru kurzy ISS a kurzy pořádané ministerstvem.

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

MŠMT vytvořilo v roce 2005 právní a metodický rámec, který umožňuje různým druhům škol organizovat efektivní doplňkové vzdělávání s uvedeným zaměřením. Přímo řízeným organizacím (VÚP, NÚOV) uložilo vytvořit podmínky pro poskytování odborné pomoci školským orgánům i organizacím při plnění tohoto úkolu. Protože kompetence MŠMT 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.

S MPSV existuje dlouhodobá spolupráce při koncipování dalšího vzdělávání pro uplatnění na trhu práce. V roce 2006 MŠMT začalo spolupracovat s MPSV na projektu

vzdělávání pro cizince, kteří mají trvalý pobyt v ČR nebo usilují o získání občanství, při jejich jazykovém vzdělávání a sociokulturním vzdělávání. Projekt se týká žen i mužů.

3. 2. Kontroly dodržování pracovněprávních 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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů provádí průběžně úřady práce, od 1. července 2005 se dle zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce rozsah jimi kontrolovaných pracovněprávních předpisů zúžil na právní předpisy o zaměstnanosti a na právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který nabyl účinnosti od 1. července 2005, se této 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.

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

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Vedle problematiky studia netradičních oborů věnují odborné útvary MŠMT pozornost také studiu vybraných společensko-vědních předmětů, formám spolupráce mezi školami (včetně jejich spolupráce s nestátními subjekty), vědě a výzkumu. Národní ústav odborného vzdělávání jako přímo řízená organizace MŠMT 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.

Institut pedagogicko-psychologického vzdělávání připravil kurzy ke kariérovému poradenství, jehož součástí je osvojení dovedností výchovných poradců v práci s Obrázkovým testem k volbě povolání, který obsahuje i netradiční profese pro dívky.

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

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

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.

Národní ústav odborného vzdělávání pořádal workshop na téma “Školní dějepis a jeho genderově vyvážený obsah vzdělávání”, výsledky byly publikovány ve sborníku.

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Rekvalifikace zaměřené na využívání informačních a komunikačních technologií patřily mezi nejvíce zabezpečované. V roce 2006 se rekvalifikací s uvedeným zaměřením zúčastnilo 19 922 osob, z tohoto počtu ženy tvořily cca 71 %.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol je plněn průběžně především v rámci dalšího odborného vzdělávání zaměstnankyň a zaměstnanců resortu. Prostřednictvím elektronických médií jsou vydávány i metodické materiály a vzdělávací nabídky. Informační technologie jsou běžně používány i v komunikaci se školskými poradenskými zařízeními, v rámci jednotlivých projektů byla vytvořena i webfóra (např. projekt VIP Kariéra – Vzdělání, informace, poradenství)

Ministerstvo informatiky

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 mužů a žen 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 133 000 účastníků, z toho 65 % žen.

3. 6. Provedenou analýzu učebnic a učebních pomůcek pro základní školy zpracovat 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. 2006

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Uplatňování zvýšené pozornosti rovným příležitostem mužů a žen 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 učebními textům je úkolem trvalého charakteru.

Schvalovací doložka může být udělena pouze učebnici, která respektuje Ústavu ČR 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 mužů a žen.

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. 2006

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

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 „Terciární vzdělávání ve znalostní společnosti“ v části „Kvantitativní aspekty systémů, vývojové trendy – Rovné příležitosti žen a mužů ve vzdělávání, vědě a řízení vysokých škol byla vypracována a publikována studie: Rovné příležitosti žen a mužů ve výuce a vědě na vysokých školách a vyšších odborných školách v ČR.

Gender problematika byla také součástí Národní podkladové zprávy za ČR pro OECD (konference, Praha, prosinec 2006).

3. 8. Pokračovat v proškolení 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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.

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

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31. 12. 2006

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Významná iniciativa je program VIP Kariéra, projekt spolufinancovaný ESF, jehož cílem je přispět ke zkvalitnění služeb kariérového poradenství na školách. Významnou komponentou je také e-learningové vzdělávání určené pro výchovné poradce a učitele

výchovy k volbě povolání a úvodu do světa práce. MŠMT usiluje o integraci a vzájemnou provázanost kariérového vzdělávání a služeb školního kariérového poradenství.

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvedlo, že úřady práce, prostřednictvím svých poboček, poskytují informace o nabídce rekvalifikací, tj. včetně rekvalifikací zaměřených na podnikání, i občanům žijícím na venkově. Uchazeči o zaměstnání jsou do těchto rekvalifikací zařazováni na základě vlastního zájmu uplatnit se formou živnosti. Uchazečům se špatnou dojezdností do místa vzdělávání mohou úřady práce hradit jízdné, ubytování apod., čímž je podporována i účast občanů žijících na venkově.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol byl zakomponován do strategického plánu MŠMT a do koncepce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Významnou iniciativou MŠMT je projekt EQUAL – Innostart: Komplexní program pro podporu podnikání osob ze znevýhodněných skupin v Ústeckém kraji. Dílčí část projektu směřuje k podpoře přípravy budoucích absolventů na podnikání. Akcentován je zde potenciál podnikání jako jeden z prostředků sociální inkluze znevýhodněných skupin, včetně posilování jejich rovných příležitostí na trhu práce. Významný je také projekt MŠMT UNIV, který pilotně ověřuje vytváření sítě středních a vyšších odborných škol, fungujících jako centra celoživotního vzdělávání. Vytváří se zde systém ověřování a uznávání kompetencí zájemců, kteří chtějí mít oficiálně potvrzeno, že daný obor ovládají, i když jej nevystudovali. Pro tento účel vznikají hodnotící standardy, s jejichž pomocí budou ověřovány výsledky předchozího učení.

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

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

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

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nemocenské pojištění

Dne 14. 3. 2006 přijala Poslanecká sněmovna zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který měl nabýt účinnosti dne 1. 1. 2007. Zákonem č. 585/2006 Sb. však došlo k odložení jeho účinnosti na 1. 1. 2008.

Přijatá právní úprava vychází z principů rovného zacházení s ženami a muži v oblasti nemocenského pojištění a ze zákazu diskriminace. Pro pojištěnce obou pohlaví platí jak stejné podmínky účasti na nemocenském pojištění, tak stejné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění, na jejich poskytování, výši a výplatu. Výše dávek se stanoví pro ženy i muže jednotným způsobem.

Při přípravě a tvorbě tohoto zákona bylo postupováno v souladu se směrnicí 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení, jejímž účelem je zavést zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení, tj. mimo jiné i v otázkách sociální ochrany při nemoci.

Uvedený zákon č. 187/2006 Sb. odstranil nerovnosti přetrvávající zejména v oblasti peněžitě pomoci v mateřství a ošetřovného (dříve podpory při ošetřování člena rodiny) a je v souladu s citovanou směrnicí, neboť způsobem vymezení okruhu pojištěných osob, podmínek účasti těchto osob na nemocenském pojištění i podmínek nároku na jednotlivé dávky plně respektuje zásadu rovného zacházení a v tomto smyslu neumožňuje žádnou diskriminaci z důvodu pohlaví.

U peněžitě pomoci v mateřství se umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Střídání je možné od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání není omezena. V případě střídání v péči o dítě se zastaví výplata peněžitě pomoci v mateřství matce a začne se vyplácet tato dávka muži z jeho nemocenského pojištění, pokud splňuje podmínky nároku na její výplatu, a naopak. Pokud se jedná o poskytování této dávky z důvodu převzetí dítěte do trvalé péče, nečiní zákon rozdíl mezi pohlavími osob, které dítě převzaly, s tím, že o tuto dávku může požádat kterákoli z oprávněných osob.

Účelem ošetřovného je nahradit ztrátu příjmu pojištěnci, který musí zůstat doma z důvodu náhlého ošetřování člena domácnosti nebo z důvodu péče o dítě mladší 10 let, jestliže osoba nebo zařízení (školské, dětské), v jehož péči jinak je, nemůže o něj neočekávaně pečovat z důvodů v zákoně uvedených (např. pro onemocnění osoby pečující o dítě). Poskytování dávky je proto omezeno na stanovenou dobu zpravidla nejvýše na dobu prvních 9 dnů potřeby ošetřování (péče), neposkytuje se po celou dobu potřeby ošetřování (péče), která může trvat i několik měsíců. U ošetřovného se zavádí možnost přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) tuto dávku postupně dvěma oprávněným osobám. Tato právní úprava umožňuje mimo jiné rodičům se při péči o nemocné dítě vystřídat a napomáhá tak sladění pracovního a rodinného života.

Důchodové pojištění

Předpisy o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) neobsahuje ustanovení, ze kterého by bylo vyvozováno nerovné postavení mužů a žen. 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 podmínky 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 písm.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 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.

Důchodový věk potřebný pro nárok na starobní důchod se postupně prodlužuje ženám i mužům, a to tak, aby po roce 2012 došlo ke sjednocení důchodového věku mužů a bezdětných žen na 63 let. Pro ženy, které vychovaly jedno a více dětí bude stanoven i po roce 2012 nižší důchodový věk pro nárok na starobní důchod odstupňovaný podle počtu vychovaných dětí. 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 po rozvodu je 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 jeho 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 OSSZ 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. Tento stav prohlásil Ústavní soud svým nálezením vyhlášeným pod č. 405/2006 Sb., za diskriminační. Ústavní soud příslušná ustanovení zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a příslušná ustanovení zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, pro rozpor s ústavním pořádkem zrušil, neboť shledal, že je porušena zásada rovnosti v právech, obecně vyjádřená v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, podle níž jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech a v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle kterého se základní práva a svobody zaručují všem, mj. bez rozdílu pohlaví nebo jiného postavení.

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.

Pro rok 2007 jsou v oblasti povinného důchodového pojištění uvažovány koncepční parametrické změny, které jsou již zpracovány v paragrafovém znění, jejichž cílem je snaha odstranit přetrvávající rozdíly podle pohlaví:

- u zápočtu péče o dítě do čtyř let věku mužům se ruší administrativní podmínka (skrytá diskriminace mužů) spočívající v podávání přihlášky k účasti na pojištění a zavádí se stejná podmínka pro obě pohlaví, kterou je prokazování této péče čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod,

- nižší důchodový věk žen v závislosti na počtu vychovaných dětí se bude postupně diferencovaně zvyšovat jako dosud s cílem dosáhnout důchodového věku 65 let pro muže a ženy,
- preference žen při výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod dané jejich nižším důchodovým věkem se bude postupně se zvyšujícím se důchodovým věkem žen odstraňovat,
- preference mužů při stanovení dopočetné doby pro výpočet procentní výměry plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu daná vyšším důchodovým věkem bude odstraněna,
- věková hranice stanovená pro trvání nebo obnovu nároku na vdovecký/vdovský důchod bude sjednocena pro muže a ženy,
- při zavedení transformace invalidního důchodu na starobní důchod při dovršení 65 let nebudou existovat rozdíly mezi pohlavími.

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 jiné dávky V ust. § 2a zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem se uvádí, že v penzijním připojištění je zakázána diskriminace účastníků zejména jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu, zdravotního stavu nebo věku. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se nepovažuje, jestliže se pro účely výpočtu penze použijí údaje uvedené v úmrtnostních tabulkách zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy.

Doplňkové důchodové připojištění je součástí zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení, které zahrnují široký okruh plnění mzdové i nemzdové povahy poskytovaných zaměstnancům jejich zaměstnavateli. Na tyto systémy se vztahuje Směrnice Rady 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění Směrnice Rady 96/97/ES. Komise Evropského společenství vytkla České republice porušování Smlouvy o založení ES, protože tyto směrnice Česká republika plně nepromítla do vnitrostátní legislativy. V současné době Česká republika podniká nezbytné legislativní kroky směřující k rychlému úplnému provedení směrnic v rámci vnitrostátního právního řádu. Uvedené směrnice jsou zapracovány do návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. „antidiskriminačního“ zákona.

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který zvětšil prostor pro sjednávání úpravy pracovních režimů zaměstnanců pečujících o děti a rodinu.

Zákoník práce 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.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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. Za rok 2006 podpořilo ministerstvo celkem 58 azylových domů pro matky s dětmi ve výši 43 556 100 Kč. 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 zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Ten s účinností od 1.1.2007 legislativně upravuje výkon a financování všech typů sociálních služeb a je přínosem a oporou jak uživatelům systému, tak poskytovatelům i zřizovatelům.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MŠMT 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 MŠMT byla formální, protože metodická podpora předškolním zařízeními neovlivňuje jejich provoz a zřizování.

Ministerstvo zdravotnictví

V souladu s plněním usnesení vlády ČR ze dne 12.10.2005 č. 1305 byla v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2006 ustavena mezíresortní pracovní skupina, která se zabývá problematikou „slučitelnosti profesních a rodinných funkcí“. V rámci této pracovní skupiny je řešena i problematika poskytování služeb rodinám s dětmi do 3 let věku. Členem pracovní skupiny je i zástupce Ministerstva zdravotnictví, které má v gesci problematiku jeslí.

V souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, patří jesle mezi zvláštní dětská zdravotnická zařízení, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. Zřizovatelem jeslí jsou převážně krajské úřady.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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 58 azylových domů. Provozovateli těchto azylových zařízení jsou vesměs nestátní neziskové organizace charitativního zaměření. V roce 2006 bylo poskytnuto 43 556 100 Kč na provoz azylových domů pro matky s dětmi.

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. 2006

Ministerstvo pro místní rozvoj

Podpora zřizování bytů pro osoby se zvláštními potřebami včetně osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé rodinné situaci a oběti domácího násilí.

V rámci podprogramu Podpora výstavby podporovaných bytů byly v roce 2006 vyhlášeny 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.

Přehledná tabulka uvádí počty bytů, na jejichž výstavbu byla poskytnuta dotace v celém období doby trvání programu, tj. od roku 2003 do roku 2006.

rok	dotační titul		počet zahájených bytů v daném roce ^[1]	celkové finanční prostředky na zahájené byty v mil. Kč ^[2]	finanční prostředky uvolněné v daném roce v mil. Kč ^[3]
2003	Podporované byty	celkem	487	372,395	183,075
		Chráněné byty	447	350,615	178,095
		Byty na půl cesty	36	21,030	3,980
		Vstupní byty	4	0,750	1,000
2004	Podporované byty	celkem	813	607,800	199,968
		Chráněné byty	787	601,300	194,658
		Byty na půl cesty	0	0	0
		Vstupní byty	26	6,500	5,310
2005	Podporované byty	celkem	577	397,895	177,003
		Chráněné byty	561	381,095	173,353
		Byty na půl cesty	8	4,800	2,400
		Vstupní byty	8	2,00	1,250
2006	Podporované byty	celkem	794	575,350	271,796
		Chráněné byty	766	568,210	266,951
		Byty na půl cesty	25	6,390	4,095
		Vstupní byty	3	0,750	0,750

^[1] Počet bytů, jejichž výstavba byla zahájena v daném roce

^[2] Celková výše dotace na byty zahájené v daném roce, která je uvedena v Rozhodnutí o účasti státního rozpočtu na financování akce

^[3] Částky skutečně v daném roce uvolněné na akce zahajované, rozestavěné a dokončované

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. 2006

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Metodické řízení pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí v otázce rovných příležitostí rodičů při péči o děti probíhá zejména v rámci vzdělávání těchto pracovníků ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Zmíněná

otázka je se sociálními pracovníky probírána jednak během přípravy na zkoušky zvláštní odborné způsobilosti, jednak při kurzech tvořících součást povinného průběžného vzdělávání úředníků. Ministerstvo práce a sociálních věcí sociální pracovníky metodicky vede především směrem k vyššímu využívání institutu společné a střídavé výchovy a k prosazování zajištění kontaktu dítěte s rodičem, který nemá dítě svěřeno do výchovy. Další úkoly metodické povahy v oblasti rovného postavení obou rodičů ve výchově dětí vyplývají pro ministerstvo z Koncepce péče o ohrožené děti a děti žijící mimo vlastní rodinu do roku 2008, která byla schválena usnesením vlády č. 1180 ze dne 18. října 2006. Mezi tyto úkoly náleží zejména vytvoření informačních materiálů k prevenci a řešení rodičovských konfliktů se zaměřením na porozvodové konflikty (v termínu do 30. 6. 2007), uspořádání odborné konference k tématu rodičovských konfliktů (v termínu do 31. 12. 2007) a vytvoření metodického pokynu k efektivní komunikaci o případech dětí a rodin v obtížné rodinné situaci (v termínu do 30. 6. 2007).

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

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. 2006**

Ministerstvo zdravotnictví

V rámci péče v prenatálních ambulancích se mohou ženy informovat o možnostech, které dané zdravotnické zařízení poskytuje jednak přímými dotazy a jednak prostřednictvím letáků. Další možnost existuje v rámci předporodních kurzů, kde lze informovat i partnera, k dispozici jsou návštěvy porodních sálů a videozáznamy.

V poslední době se mohou ženy informovat i prostřednictvím internetových stránek, kde jsou informace obecné a odborné. Každá žena se může na podkladě získaných informací sama rozhodnout, kam bude docházet před porodem a kde bude родit.

Každá těhotná žena si vybírá zdravotnické zařízení k porodu. Ministerstvo zdravotnictví plně podporuje informovanost těhotných žen v předporodních kurzech, ambulancích a v médiích.

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. 2006**

Ministerstvo zdravotnictví

Od roku 2002 je z prostředků veřejného zdravotního pojištění hrazeno rovněž screeningové vyšetření prsu ženám ve dvouletých intervalech od 45 do 69 let. Obdobně je v přípravě i zavedení screeningu karcinomu děložního hrdla pro celou ČR.

Nadále ministerstvo věnovalo i 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 České republice 12. Jedná se o pracoviště vybavená špičkovou diagnostickou a léčebnou technikou a vysoce erudovaným personálem. Na tato pracoviště úzce navazují specializovaná centra neonatální péče o nezralé novorozence, či novorozence s nízkou porodní hmotností.

U mužů pak v rámci prevence nádorových onemocnění probíhal projekt zaměřený na prevenci kolorektálního karcinomu a na screening karcinomu prostaty.

Ministerstvo zdravotnictví pokračuje v průběžném plnění příslušných cílů a dílčích úkolů Dlouhodobého programu zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR Zdraví pro všechny v 21. století, a to včetně dílčích úkolů zaměřených na zlepšení reprodukčního zdraví a prevenci nádorových onemocnění u žen.

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

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, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 31. 12. 2006

Ministerstvo vnitra

V roce 2006 proběhl v ČR pilotní projekt zaměřený na snižování poptávky po sexuálních službách cestou oslovení klientů. Kampaň navázala na výzkum Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) z r. 2005 týkající se motivace zákazníků komerčních sexuálních služeb k vyhledávání prostituce a jejich citlivosti vůči projevům obchodu s lidmi v západních Čechách a na jižní Moravě. Pilotní projekt realizoval IOM od dubna do září 2006 v úzké spolupráci s organizacemi La Strada ČR, o.p.s. a Česká katolická charita – Projekt Magdala, které společně vytvořily platformu „SPOLu – Spolu Proti Obchodu s Lidmi“. Projekt se zaměřil na vykreslení příznaků obchodování s lidmi a nedobrovolné prostituce a nabídl možnosti, jak bezpečným a anonymním způsobem ohlásit podezření a dozvědět se více o fenoménu obchodu s lidmi prostřednictvím nově zřízených webových stránek, telefonních linek a informačních materiálů. Kampaň přispěla ke zvýšení vnímavosti vůči obchodu s lidmi mezi cílovou skupinou a veřejností. Z realizované kampaně vyplynula řada doporučení využitelných pro další preventivní aktivity mezi zákazníky prostituce v ČR, na české zkušenosti s kampaní v současnosti navazují návrhy obdobných projektů v zahraničí.

V únoru 2006 se uskutečnila také kampaň „NÁSILÍ NE“, jejímž symbolem se stal fialový náramek. Kampaň připravoval odbor prevence kriminality ve spolupráci s nevládními neziskovými organizacemi. Zaměření kampaně bylo sice obecné, na všechny formy násilí, nicméně výběr zúčastněných neziskových nevládních organizací byl spojen s otázkou násilí na ženách, především domácím násilím, ale i problematikou obchodování s lidmi, dále pak s násilím na seniorech.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

V roce 2006 začal být připravován ve spolupráci s Psychosociálním centrem Acorus vzdělávací program v rámci pomoci obětem domácího násilí na ženách a dětech „Násilí v rodině“. Jeho cílem je osvojení dovedností u odborných pracovníků v poradnách, aby rozeznali u dětí a mládeže chování signalizující násilí v rodinách, umění poskytnout první pomoc v krizi dětem a umět poradit, kam se mohou oběti domácího násilí obracet.

Zmocněnec vlády pro lidská práva

K tomuto sděluji, že v roce 2006 na rozdíl od roku 2003 úřad zmocněnce vlády pro lidská práva, resp. Úřad vlády, nedisponoval finančními prostředky na uskutečnění Kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí na ženách.

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 nevládní nezisková organizace Bílý kruh bezpečí www.domacinasili.cz.

V roce 2006 byl přijat zákon č. 135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V roce 2006 pokračovala veřejná informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí „Game Over“. Kampaň je zaměřena na mládež ve věku 15 – 18 let a jejím cílem je říct jednoznačně 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. Kampaň probíhala prostřednictvím redistribuce nově vytištěných informačních materiálů na střední školy po celé České republice. Téma rovnosti žen a mužů bylo doporučeno i pedagogům středních škol, kteří by prostřednictvím edukativní počítačové hry Game Over mohli přirozenou cestou informovat studenty o rovnosti žen a mužů a fenoménu domácího násilí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále zorganizovalo a zajistilo v průběhu roku 2006 školení (resp. 14 přednášek) pro pracovníce a pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany dětí na téma domácí násilí ve všech krajích České republiky. Každá přednáška trvala přes 4 hodiny a byla rozdělena na obecnou a právní část. V rámci obecné část byla

věnována: charakteru domácího násilí, charakteristice obětí, osobě pachatele, vlivu domácího násilí na děti, práci s obětí. Právní část byla věnována právním úpravám soukromého a veřejného práva, které se problematiky domácího násilí týkají. Speciální pozornost byla věnována novele zákona 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem č. 134/2006 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. června 2006. Pracovnícím a pracovníkům orgánů sociálně-právní ochrany dětí byla nabídnuta možnost diskutovat konkrétní případy s odborem rodinné politiky a rovnosti žen a mužů telefonicky nebo osobně po předchozí domluvě.

Jako výstup z přednášek byla vytisknuta publikace ministerstva práce a sociálních věcí s názvem „Studijní materiál o problematice domácího násilí pro pracovníce a pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany dětí“, který byl počátkem roku 2007 roz distribuován v přiměřeném množství kusů na orgány sociálně-právní ochrany dětí na úrovni krajů po celé České republice s tím, že tyto úřady zajistí další rozeslání na orgány sociálně-právní ochrany dětí v obcích s rozšířenou působností.

Pracovnice a pracovníci obecních a krajských úřadů orgánů sociálně-právní ochrany dětí se dále s problematikou domácího násilí setkávají v rámci zvláštní části přípravy na zkoušky zvláštní odborné způsobilosti podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, kde jsou školeni o postupu orgánu sociálně-právní ochrany dětí při zjištění případu domácího násilí. Získané znalosti jsou pak ověřovány při zkouškách zvláštní odborné způsobilosti.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V roce 2006 ministerstvo práce a sociálních věcí podpořilo celkem 16 nestátních neziskových organizací a 21 projektů zaměřených na pomoc obětem domácího násilí. Dotace byly poskytnuty na sociální poradenství a služby sociální prevence, jedná se o krizovou pomoc, telefonickou krizovou pomoc a azylové domy.

Celková částka vyplacená nestátním neziskovým organizacím zabývajícím se pomocí obětem domácího násilí za rok 2006 je 10 650 300 Kč.

V souvislosti s účinností zákona č. 135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím ministerstvo práce a sociálních věcí v úzké spolupráci s krajským úřadem zajistilo pověření jednoho poskytovatele sociálních služeb v každém kraji koordinací ve smyslu § 60 zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Byl vytvořen mimořádný dotační program a tuto činnost ministerstvo také od 1. listopadu 2006 financuje. Bylo vyplaceno celkem 2 460 364 Kč. Z 15 podpořených organizací je 8 nestátních neziskových a 7 příspěvkových organizací zřizovaných kraji.

V rámci dotační politiky MPSV podpořilo 5 azylových domů pro oběti domácího násilí celkovou částkou 2 984 900 Kč.

Problematické domácího násilí a jeho vlivu na děti, tj. jeho nepřímé oběti, je věnována zvláštní pozornost v Konceptu péče o ohrožené děti a děti žijící mimo rodinu schválené usnesením vlády č. 1180 ze dne 18. října 2006. Tato koncepce předpokládá sociální práci speciálně zacílenou na rodiny postižené domácím násilím za účelem zvýšení ochrany dětí.

Podpora obětem domácího násilí je v rámci MPSV realizována jednak v rámci projektů Opatření 2.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Opatření 2.1 JPD 3 a jednak v rámci dotačního řízení ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti poskytování sociálních služeb.

V rámci projektů Opatření 2.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Opatření 2.1 JPD 3. se jedná jak o projekty zaměřené výhradně na oběti domácího násilí, tak také o projekty se širším zadáním, u nichž podpora obětem domácího násilí může tvořit pouze jejich součást.

Opatření 2.1 OP RLZ Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Projekty zaměřené na pomoc obětem domácího násilí:

1) CZ.04.1.03/2.1.15.1/0038 - Bílý kruh bezpečí, Praha 5, Pomoc obětem domácího násilí a zvláště zranitelným obětem násilných trestných činů

Rozpočet: 6 416 954 Kč

Příspěvek Společenství: 5 133 563,20 Kč

2) CZ.04.1.03/2.1.15.2/0097 - Liga lidských práv - S námi přijde znalost zákona

Rozpočet: 4 225 450,00 Kč

Příspěvek Společenství: 3 380 360,00 Kč

3) CZ.04.1.03/2.1.15.2/0105 – Arcidiecézní charita Praha- Systém dlouhodobé podpory a reintegrace pro ženy a matky s dětmi na útěku od domácího násilí nebo obchodování s lidmi

Rozpočet: 4 743 760,00 Kč

Příspěvek Společenství: 3 795 008,00 Kč

4) CZ.04.1.03/2.1.15.2/0106 – Arcidiecézní charita Praha - Multidisciplinární vzdělávání pracovníků v oblasti problematiky domácího násilí a obchodu s lidmi

Rozpočet: 4 361 160,00 Kč

Příspěvek Společenství: 3 488 928,00 Kč

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: 31. 12. 2006

Ministerstvo vnitra

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č.135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. V této souvislosti byl novelizován zákon č. 283/1991Sb., o Policii České republiky vložím nových ustanovení § 21a - 21d a dále § 42k - 42n. Tato legislativní úprava zavádí do českého právního řádu institut vykázání a práva a povinnost orgánů Policie ČR při jeho uplatňování.

V návaznosti na uvedené změny byl k vydán Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79 ze dne 27. listopadu 2006, kterým se stanoví postup příslušníků Policie České republiky v případech domácího násilí (k zajištění jednotného postupu příslušníků Policie České republiky v případech domácího násilí a při užití oprávnění podle § 21a až 21d zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění zákona č. 135/2006 Sb.). Závazný pokyn policejního prezidenta upravuje v čl. 17 i provádění evidence případů domácího násilí.

V roce 2006 bylo pro novou praxi v rámci zákona č.135/2006 Sb. na ochranu před domácím násilím vyškoleni ve spolupráci s Bílým kruhem bezpečí 422 policistů z celé České republiky. Kurzu „Ochrana před domácím násilím – lektor“ se zúčastnilo 41 pedagogů ze středních policejních škol MV a školních policejních středisek PČR. Poznatky získané na semináři předávají vyškolení lektori policistům ve výkonu. Specializační kurz k proškolení policie „Řešení domácího násilí“ absolvovalo 268 zástupců policie všech okresů a 113 policistů pro práci s mládeží bylo proškoleni v rámci instruktážně metodického zaměstnání.

Problematické domácího násilí je věnována výrazná pozornost, jak v jednotlivých předmětech bakalářského, magisterského i doktorského programu, tak v rámci celoživotního vzdělávání Policejní akademie ČR. Ve školním roce 2006/2007 byly vypsány kurzy (1) Domácí násilí s cílem seznámit účastníky s problematikou domácího násilí a zásadami vhodné intervence v souladu s novou legislativní úpravou na ochranu před domácím násilím, (2) Nebezpečné pronásledování (Stalking) s cílem seznámit účastníky s podstatou nebezpečného pronásledování a vyhrožování, které je označováno výrazem stalking a poskytnout základní informace o vhodných policejních postupech při řešení různých variant stalkingu a pomoci jeho obětem.

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.

Ministr vnitra Mgr. František Bublan byl po dobu svého působení členem Aliance proti domácímu násilí, založené v říjnu 2002 z iniciativy Bílého kruhu bezpečí. Aliance proti domácímu násilí měla kardinální podíl na zpracování návrhu zákona č.135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím, který nabyl účinnost dne 1. 1. 2007.

Ministerstvo spravedlnosti

V minulém roce byl přijat zákon č. 135/2006, který nově zavádí oprávnění Policie ČR rozhodnout o vykázání útočníka ze společného obydlí a o zákazu vstupu do něj (§ 21a zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů) a předběžné opatření soudu směřující k ochraně oběti domácího násilí. Útočník, který poruší rozhodnutí Policie o vykázání či předběžné opatření, dopustí se trestného činu maření úředního rozhodnutí (§ 171 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona). Zákon nabyl účinnosti dne 1.1.2007

Za rok 2005 bylo v souvislosti s § 215a trestního zákona stíháno celkem 396 osob z toho 13 žen, odsouzeno bylo 134 osob z toho 3 ženy. Statistiky za rok 2006 jsou přiloženy. Obsahují statistické údaje dle § 215a trestního zákona a trestných činů spáchaných v souběhu.

Návrh rekodifikace trestního zákoníku, který Poslanecká sněmovna ČR v roce 2006 zamítla, je nyní předmětem revize a během první poloviny roku 2007 bude rozhodnuto o předložení zrevidovaného návrhu do legislativního procesu. V současné době ještě nejsou známy výsledky revize, proto Ministerstvo spravedlnosti nemůže dát bližší informace.

Zmocněnec vlády pro lidská práva

Toto opatření spadá především do gesce spoluzodpovědných resortů, zmocněnec vlády pro lidská práva jako připomínkové místo plní tento úkol průběžně vypracováváním kvalifikovaných stanovisek k návrhům nové legislativy, kdy zohledňuje postavení žen, mj. též obětí domácího násilí. V roce 2004 jsem se jako jeden z předkladatelů podílel na vypracování poslaneckého návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. Zákon č. 135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím, byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14. 4. 2006.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí zohlednilo problematiku domácího násilí v rámci své legislativní činnosti v souvislosti s novelou zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem č. 134/2006 Sb., následovně:

- a) § 51 odst. 5 písm. b) : Orgány sociálně-právní ochrany dětí je povinen orgánu činnému v trestním řízení oznamovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán na dítěti trestný čin,⁴⁸⁾ 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;
- b) § 6 odst. 1 písm. g) : 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;
- c) § 57 odst. 1:
 - (1) Zaměstnanci orgánu sociálně-právní ochrany a zaměstnanci obce s rozšířenou působností zařazení do obecního úřadu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobě, která upozornila orgán sociálně-právní ochrany na skutečnosti uvedené v §

7, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o místě 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. Zaměstnanci uvedení ve větě první jsou povinni zachovávat mlčenlivost podle věty první a druhé i po skončení pracovního vztahu. Povinnosti zachovávat mlčenlivost mohou být zaměstnanci uvedení ve větě první zproštěni pouze tím, v jehož zájmu tuto povinnost mají, a to písemně s uvedením rozsahu a účelu.

(2) Povinnost stanovená v odstavci 1 platí obdobně i pro pověřené osoby a jiné fyzické osoby, které se při spolupráci s orgány sociálně-právní ochrany a zařízeními sociálně-právní ochrany seznámily s údaji, o nichž jsou zaměstnanci uvedení v odstavci 1 povinni zachovávat mlčenlivost.

(3) Orgány sociálně-právní ochrany jsou oprávněny zpracovávat vyžádané osobní údaje v rozsahu, který je nezbytný k plnění úkolů podle tohoto zákona, a to i tehdy, jestliže se jedná o osobní údaje označené podle zvláštního právního předpisu^{50c)} jako citlivé.

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

Ministerstvo vnitra

Pod vedením Ministerstva vnitra pracuje monitorovací meziresortní skupina expertů 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). Meziresortní skupina od roku 2004 každoročně zpracovává informaci pro vládu České republiky o postupu při řešení problematiky domácího násilí a o dalších krocích zaměřených na omezování tohoto nežádoucího fenoménu. Dne 8. března 2006 (č.j. 287/06) předložil vládě ministr vnitra informaci o stavu ke dni 31. prosince 2005. Zpráva o stavu ke dni 31. prosince 2006 bude vládě předložena v I. kvartálu 2007.

V roce 2006 věnovala monitorovací skupina pozornost i ochraně nezletilých dětí, které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za jejich výchovu. V říjnu 2006 uspořádala pod záštitou Ministerstva vnitra kulatý stůl pod názvem "Role policie při ochraně nezletilých dětí, které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za jejich výchovu", z něhož vyplynuly pro participující organizace další úkoly a náměty, související s problematikou ochrany před domácím násilím.

Koordinátorka monitorovacího týmu (zároveň Gender Focal Point v resortu vnitra) se i v roce 2006 pravidelně a podle potřeby i aktivně zúčastňovala akcí nestátních neziskových organizací, zaměřených na pomoc obětem domácího násilí.

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

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

Ministerstvo financí

Vyhodnocování účinnosti opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen je jedním z cílů činnosti pracovní skupiny k uplatňování rovnosti mužů a žen v resortu MF. Členové a členky skupiny rozpracovávají podle oblastí své působnosti vládou přijatá opatření a následně na společném jednání vyhodnocují jejich účinnost. Podílejí se rovněž na přípravě a vyhodnocení plnění vládních a resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen. Členové a členky skupiny plní, kromě konkrétních úkolů z jednání, i funkci kontaktních osob pro prosazování rovnosti žen a mužů v různých oblastech činnosti resortu. Proto byli do pracovní skupiny jmenováni i někteří vedoucí zaměstnanci MF a dále zástupkyně personálních útvarů Ústředního finančního a daňového ředitelství, Generálního ředitelství cel a Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. Nástrojem k vyhodnocování účinnosti přijatých opatření jsou genderové analýzy počtu vedoucích zaměstnanců MF i resortních organizací. Genderová statistika je pravidelně zpracovávána i k využívání projektů a programů péče o zaměstnance.

Ministerstvo vnitra

Za problematiku rovnosti žen a mužů v resortu vnitra zodpovídá odbor personální. Vedení resortu vnitra i výše uvedeného útvaru vytvářelo optimální podmínky pro činnost gender focal point a podle potřeby umožňuje i participaci na dalších 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 a oddělení evidencí a statistiky oboru personálního. Pracovní skupina participuje na plnění úkolů, přenáší nové poznatky a informace 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 od roku 2004 průběžně realizují aktivity, zaměřené na oblast výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech. Např. v roce 2006 byly zpracovány výsledky průzkumu, zaměřeného na problematiku otázky rovnosti žen a mužů ve výkonu služby, nahlížení na profesionální roli žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech, na faktory důležité pro dobrý výkon a pro spokojenost ve službě a na stávající úroveň obeznámenosti s příslušnou legislativou.

V roce 2006 se uskutečnilo už čtvrté setkání gender focal points na Ministerstvu vnitra České republiky, na němž se zúčastnili zástupci téměř všech resortů a pozvání

přijali i zástupci/kyně odboru rodinné politiky a rovnosti žen a mužů MPSV. Hosty přivítala ředitelka odboru personálního. Program tvořily informace o aktuálních otázkách a o aktivitách jednotlivých resortů.

Ministerstvo zemědělství

Plnění tohoto bodu je zabezpečováno ředitelem personálního odboru. K 1.1. 2002 bylo zřízeno jedno pracovní místo na poloviční úvazek – kontaktní pracovnice pro rovné příležitosti mužů a žen (gender focal point), které bylo v členěno do personálního odboru MZe. Uvedená pracovnice pokračovala i v roce 2005 v plnění úkolů týkající se agendy rovnosti mužů a žen podle poradního hlasu hlavního koordinátora – MPSV a pokynů ředitele personálního odboru ve smyslu strategie a politik resortu.

Rovněž vykonává další činnosti související s jinými personálními aktivitami- například se vzděláváním pracovníků, atd. Dále je členkou pracovní podskupiny RKS MPSV pro otázky rovných příležitostí. Členkou Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen Rady vlády pro lidská práva.

Vyhodnocování účinnosti vládou přijatých opatření se uskutečňuje k 30.6., 31.12. daného roku.

Ministerstvo zdravotnictví

Ministerstvo operativně spolupracovalo i v roce 2006 s Ministerstvem práce a sociálních věcí v dané problematice.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Úkol byl průběžně plněn předáváním požadovaných informací národnímu koordinátorovi pro rovné příležitosti, kterým je MPSV.

Ministerstvo spravedlnosti

Na Ministerstvu spravedlnosti je zřízena pracovní skupina pro oblast prosazování rovnosti žen a mužů, která sleduje a hodnotí účinnost vládou přijatých opatření. Tato skupina je složena ze zástupců pro tuto problematiku klíčových útvarů resortu. Neboť jsou zásady naplňování politiky rovných příležitostí a z nich vyplývající pravidla součástí celostátních i interních předpisů, na jejich dodržování je dohlíženo specializovanými

kontrolními útvary ministerstva – konkrétně samostatným oddělením interního auditu a odborem generální inspekce.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí pověřilo sledováním a vyhodnocováním účinnosti vládou přijatých opatření v otázce rovných příležitostí pro ženy RNDr. Jiřího Bendla, CSc.

Ministerstvo zahraničních věcí

Vládou přijatá opatření v oblasti rovných příležitostí žen a mužů průběžně sleduje a vyhodnocuje personální odbor MZV, přičemž spolupracuje s dalšími útvary, především odborem lidských práv a pracovní právním a mzdovým odborem.

Obecně platí, že úkoly vyplývající z usnesení vlády ČR a vztahující se k rezortu MZV jsou předávány formou úkolových listů příslušným útvarům, které jsou dále zodpovědné za plnění jednotlivých úkolů v souladu s pokyny zadavatele.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Otázkami rovných příležitostí pro ženy a muže se zabývá Personální odbor Ministerstva pro místní rozvoj, který v rámci své působnosti sleduje a vyhodnocuje uvedenou problematiku.

Ministerstvo obrany

Oblast uplatňování principu rovnosti mužů a žen v resortu MO patřila a stále patří do působnosti náměstkyně ministra obrany pro personalistiku (NMO-P). Zaměstnankyně - gender focal point - byla v důsledku reorganizace sekce personální MO k 1. 2. 2006 začleněna do odboru platové politiky a sociálních věcí, oddělení sociálních věcí. V souladu s posledním doplňkem RMO „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO“ (zřízení a složení nového poradního a iniciačního orgánu ředitele sekce personální MO) byla vytvořena „Pracovní skupina k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami“. Tato pracovní skupina má svůj vlastní statut i jednací řád a je složena ze zástupců organizačních celků MO. V hodnoceném období jednala dvakrát a věnovala se především připravovanému doplňku novely zákona č. 221/1999 Sb., v platném znění, části týkající se podmínek výkonu služby vojáků a vojáků, existenci dvojích norem pro ženy a muže při přezkušování fyzické zdatnosti v průběhu služebního poměru a při přijímání do služebního poměru, jakož i dalším aktuálním úkolům souvisejícím s plněním ustanovení RMO.

Rezortní opatření přijatá k prosazování rovných příležitostí žen a mužů, resp. jejich hodnocení za celý výcvikový rok zpracovávali za svoji podřízenost všichni funkcionáři přímo podřízení ministrowi obrany. S těmito dílčími hodnotícími informacemi byla seznámena NMO-P.

Dodržování principu rovnosti mužů a žen sledoval rovněž Hlavní inspektor ochrany lidských práv IMO, ale i sekce personální MO v rámci prováděných kontrolních šetření.

V hodnoceném období kontrolovala sekce personální Univerzitu obrany v Brně a Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu MO v Moravské Třebové.

Ministerstvo kultury

Na ministerstvu je ustanoven zaměstnanec, který ve stanoveném rozsahu sleduje a vyhodnocuje účinnost vládou a ministerstvem přijatých opatření. Na sledování a vyhodnocování přijatých opatření rovnosti mužů a žen se rovněž podílejí v každé oblasti věcně příslušné odbory.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí

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.“

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 ČSÚ
Termín: 31. 12. 2006

Český statistický úřad

Český statistický úřad ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí a s dalšími resorty vydal v roce 2006 další publikaci Ženy a muži v datech. Kromě obvyklé distribuce ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí byla také zajištěna bezplatná distribuce této publikace domácnostem, které jsou navštěvovány tazateli Českého statistického úřadu při získávání dat pro různé statistiky z vybraných domácností na celém území České republiky.

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

Ministerstvo financí

Ministerstvo financí není orgánem, který by grantovou politiku rozvíjel, pouze určuje pravidla rozpočtu pro jednotlivé oblasti ekonomiky. V rámci své dotační politiky podporovalo MF některé organizace zaměřených na lidská práva všeobecně; organizace zaměřená speciálně na problematiku diskriminace žen a rovnosti žen a mužů mezi nimi nebyla.

MF však podporuje studentské projekty – spolupracovalo při přípravě a hodnocení diplomové práce „Rovné postavení žen ve veřejné správě – srovnání ČR a Francie“, jejímž cílem bylo provést analýzu a srovnání postavení žen ve veřejné správě v ČR a ve Francii v kontextu s politikou vytváření rovných příležitostí a identifikace příčin nerovností a možných nástrojů k jejich odstranění. Práci zadala Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity Brno.

Kromě toho se MF podílí na výzkumném projektu „Cesty ke zkvalitnění podmínek výkonu služby žen v ozbrojených sborech a bezpečnostních složkách“, jehož cílem je monitoring pracovních podmínek v uvedených složkách. Výsledky výzkumu byly předloženy ministru financí a následně generálnímu řediteli GŘC.

Ministerstvo vnitra

Ve spolupráci s Ministerstvem obrany, Ministerstvem financí (celní správa), Ministerstvem spravedlnosti (vězeňská služba) a Generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky se od roku 2004 průběžně realizují aktivity, zaměřené na oblast výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech. Např. v roce 2006 byly zpracovány výsledky průzkumu, zaměřeného na problematiku otázky rovnosti žen a mužů ve výkonu služby, nahlížení na profesionální roli žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech, na faktory důležité pro dobrý výkon a pro spokojenost ve službě a na stávající úroveň obeznámenosti s příslušnou legislativou.

Ministerstvo informatiky

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

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

Ministerstvo zdravotnictví

V rámci programu Zdraví pro všechny v 21. století podporujeme výzkumný program pod pracovním názvem Preventivní ochrana imunitního systému v souvislosti s výskytem těžkých kovů v ČR. Zpracovatelem je Endokrinologický ústav Praha a dotýká se zejména

žen, přecházejících z dívčího věku do fertilního období ženy. Projekt zahrnuje prevenci obezity jako celospolečenského problému, který je možno na základě rovných podmínek uplatnit i v lázeňské zdravotní péči.

Podpora výzkumných aktivit Interní grantové agentury Ministerstva zdravotnictví není výslovně zaměřena na uvedenou oblast, neboť stávající programy výzkumu v resortu zdravotnictví jsou orientovány na klinický medicínský výzkum, společenskovední aspekty jsou akcentovány v určité míře při orientaci výzkumu na oblast řízení a organizace ve zdravotnictví. Výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života podporuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ministerstvo průmyslu a obchodu podklady pro vyhodnocení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů neposkytlo.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

V rámci tohoto úkolu byla iniciována informační kampaň u organizací spolupracujících s MŠMT v oblasti vědy a výzkumu na možnost zapojení se do 7. Rámcového programu EU v oblasti Věda a Společnost, kde je také samostatná kapitola Ženy a věda.

Na MŠMT pracuje tzv. Czech Steering Committee (obdoba Helsinki Group na národní úrovni), která vznikla na MŠMT v roce 2000 a zabývá se problémy žen působících v oblasti vědy a výzkumu. Jedná se především o zástupkyně AVO (Asociace výzkumných organizací), Akademie věd ČR a Rady vysokých škol, které informace získané z MŠMT pravidelně předávají svým organizacím a spolupracují s MŠMT při podávání námětů výzkumných úkolů.

MŠMT také v rámci své grantové politiky podporuje nadále (od roku 2001) grant v rámci programu EUPRO, který řeší Sociologický ústav AV ČR, a na jehož základě vzniklo Národní kontaktní centrum Ženy a věda jako poradní orgán MŠMT.

MŠMT je rovněž zastoupeno v komisi Českého olympijského výboru Žena a sport. Z tohoto titulu se MŠMT 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 ČR. MŠMT se podílelo finančně na vydání metodické příručky „Sexuální obtěžování ve sportu“ zaměřené na prevenci a odhalování této problematiky u dívek a mladých žen. MŠMT se dále podílelo na činnosti pracovní skupiny v rámci Rady EU při řešení otázek rovných příležitostí v zemích EU v rámci sportovního prostředí.

Ministerstvo spravedlnosti

Ministerstvo spravedlnosti na podporu výzkumu jevů, které vedou k diskriminaci žen, nevede žádné grantové řízení, a to zejména z toho důvodu, že tyto výzkumy jsou realizovány IKSP, který je součástí resortu.

V průběhu roku 2006 IKSP realizoval následující výzkumy se vztahem ke genderové problematice:

1. „Ženy jako pachatelky závažné trestné činnosti“.

2. „Prvověznění pachatelé trestných činů se zaměřením na problematiku prvovězněných žen a pachatelů nad 40 let“.

Ministerstvo životního prostředí

Ministerstvo životního prostředí se v současné době nezabývá přímo výzkumem společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života. Grantová politika je však podmíněna respektováním principu rovných příležitostí žen a mužů a je v podstatné míře zaměřena na předcházení negativním jevům v životním prostředí, které jinak ohrožují zdraví žen.

Ministerstvo zahraničních věcí

MZV je gesčně příslušným rezortem pro podporu výzkumu a vývoje v oblasti mezinárodních vztahů. Výzkum jevů, které vedou k diskriminaci žen, a výzkum témat týkajících se genderové problematiky nebyl dosud vzhledem k věcné působnosti rezortu předmětem výzkumu podporovaného MZV, pokud by však vznikla v rámci působnosti rezortu potřeba zpracování relevantního projektu, MZV se jím může v budoucnu zabývat.

Ministerstvo pro místní rozvoj nevyvíjelo v plnění výše uvedeného úkolu konkrétní aktivity, respektive je ve své zprávě neuvedlo.

Ministerstvo obrany

Rozsáhlejší reprezentativní výzkum zaměřený na vnímání rovnoprávnosti vojenskými profesionály v AČR zrealizovala sekce personální MO na přelomu roku 2004/2005 v rámci kontinuálního výzkumu „Vojenský profesionál“. V hodnoceném období takovýto výzkum nebyl realizován.

Ministerstvo kultury

V rámci grantové politiky resortu kultury nebyl v roce 2006 předložen a tedy ani podporován žádný projekt zaměřený výslovně na výzkum jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života. Ministerstvo v oblasti účelové podpory výzkumu a vývoje, kde jsou projekty hodnoceny v rámci veřejné soutěže, má jako kritérium pro výběr především kvalitu projektu, do jaké míry naplňuje cíle programu, finanční náročnost projektu, předpokládaný výsledek výzkumu a odbornou erudici řešitele, bez ohledu na to, zda se jedná o řešitele muže či ženu. V rámci veřejné soutěže ve výzkumu a vývoji ministerstvo neobdrželo žádný konkrétní projekt prosazující rovnost žen a mužů, neboť projekty musí svým obsahem naplňovat konkrétní cíle jednotlivých, vládou schválených výzkumných programů a tyto programy již z hlediska věcné působnosti ministerstva řeší zcela jinou problematiku než gendrovou.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci své grantové politiky vypsal v roce 2006 grant „Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového pojištění a nemocenského pojištění“. Cílem projektu je jednak získání poznatků z právních úprav důchodových systémů členských států EU, pokud jde o I. pilíř důchodového systému podle členění EU,

z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení pro ženy a muže, jejich porovnání a analýza a hodnocení současného stavu právní úpravy v České republice z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení pro ženy a muže. Závěrečná zpráva projektu by měla obsahovat:

- analýzu a hodnocení současného stavu právní úpravy v České republice z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení pro ženy a muže,
- přehledy právních úprav členských států EU z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení,
- přehledy rozdílů právní úpravy členských států EU z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení, resp. které otázky jsou vyloučeny z působnosti Směrnice Rady 79/7/EHS,
- přehledy o závěrech periodického zkoumání existujících rozdílů právní úpravy, které provádějí členské státy EU z hlediska uplatňování zásady rovného zacházení a záměry do budoucna,
- analýzu získaných poznatků a doporučení možných řešení pro podmínky České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v září 2006 stalo zadavatelem výzkumného projektu „Analýza přístupu žen imigrantek a mužů imigrantů ke vzdělávání a na trh práce“. Projekt byl zahájen 1. listopadu 2006 a jeho výstupy budou známy v červnu 2007. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR." Do budoucna se rovněž uvažuje o další dílčí analýze, která by se měla zaměřit na bariéry, s kterými se setkávají ženy podnikatelky.

Návrh aktualizovaných „Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“

1. Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády

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

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. 2007 pro vyhodnocení opatření
Termín: průběžně pro aktivní výběr kandidátek

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

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

1. 5. Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů jsou rovné příležitosti pro ženy a muže.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

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 jejich dosažení. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a další odborní pracovníci.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. 2007

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

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

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: ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny, zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31. 12. 2007

1. 10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy žen a mužů na rok 2008 v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do 15. ledna 2008 je předložit ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny jako národní koordinátorce agendy rovných příležitostí žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 15. 1. 2008

1. 11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2007 a předložit je ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny jako národní koordinátorce agendy rovných příležitostí žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 15. 1. 2008

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

Odpovídají: členové vlády
Termín: 15. 9. 2007

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

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

1. 14. Zařadit do nabídky vzdělávání úředníků veřejné správy a zaměstnanců ve správních úřadech problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže, s možností využít k tomu vypracovanou e-learningovou formu vzdělávání.

Odpovídá: ministr vnitra
Termín: průběžně

1.15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovné příležitosti pro ženy a muže.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

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. 2007

1. 17. Zohledňovat princip rovných příležitostí pro ženy a muže při tvorbě koncepcí věcných politik rozvojové spolupráce ve všech institucionálních strukturách a na všech úrovních rozhodovacího procesu.

Odpovídá: ministr zahraničních věcí
Termín: průběžně

1. 18. Zpracovat analýzu relevantních aspektů migrační a integrační politiky z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže se záměrem zjistit nerovnosti a identifikovat stávající problémy.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministr vnitra
Termín: 31. 10. 2007

2. Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí

2. 1. Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovných příležitostí pro ženy a muže 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 na prosazování shora uvedeného principu.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

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

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, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2007

3. 2. Kontroly dodržování pracovněprávních 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. 2007

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

3. 4. Prostřednictvím školních osnov, 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. 2007

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, ministr vnitra

Termín: 31. 12. 2007

3. 6. Provedenou analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy zpracovat tak, aby její výsledky sloužily jako podklad pro stanovení kritérií pro učebnice a učební pomůcky, aby došlo k výraznějšímu výchovnému působení z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31. 12. 2007

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. 2007

3. 8. Pokračovat v proškolení 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. 2007

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

Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31. 12. 2007

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, ministr
zemědělství
Termín: 31. 12. 2007

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

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, dávky sociálního 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. 2007

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. 2007

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), 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. 2007

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. 2007

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. 2007

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. 2007

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

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. 2007

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. 2007

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

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, ministryně
školy, mládeže a tělovýchovy,
zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31. 12. 2007

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. 2007

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: 31. 12. 2007

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

7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže

7. 1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a jejich výsledky na požádání předkládat ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

7. 2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nestátním neziskovým organizacím, zabývajícím se rovnými příležitostmi pro ženy a muže.

Odpovídá: ministryně pro lidská práva
a národnostní menšiny
Termín: průběžně

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 ČSÚ
Termín: 31. 12. 2007

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. 2007