



Odbor rovnosti žen a mužů

Zápis z jednání Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči (dále jako „Výbor“) konaného dne 1. prosince 2025

Místo a čas konání: Strakova akademie, místnost č. 259 / online (platforma MS Teams),
14:00–16:30

Přítomné členky/členové Výboru

Jméno	Organizace
1. Taťána Dohnalová (online)	Ministerstvo práce a sociálních věcí
2. Petra Ezzeddine (zástupkyně: Magda Faltová)	Sdružení pro integraci a migraci / Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy
3. Hana Hašková	Sociologický ústav AV ČR
4. Irena Hůlová	Lobbio
5. Rut Kolínská	zakladatelka hnutí mateřských center
6. Barbara Kubátová (online)	Kancelář veřejného ochránce práv
7. Jiřina Kunášková (zástupkyně: Alexandra Lacinová – online)	Ministerstvo práce a sociálních věcí
8. Michaela Marksová Tominová	Women for Women
9. Magdalena Opletalová (zástupce: Jan Kleňha)	České priority
10. Jana Paloncyová (zástupkyně: Naděžda Křečková – online)	Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.
11. Jana Pěchová (online)	APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství
12. Lenka Simerská (online)	Ministerstvo práce a sociálních věcí
13. Lukáš Talpa	Liga otevřených mužů
14. Jakub Tomšej (online)	Právnická fakulta Univerzity Karlovy
15. Lucie Trlifajová	Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy
16. Marta Vohlídalová (online)	Sociologický ústav Akademie věd ČR
17. Lada Wichterlová	Gender Studies
18. Drahomíra Zajíčková (online)	Mendelova Univerzita v Brně

Omluvené členky/členové Výboru

1. Kamila Čubánová	Byznys pro společnost
2. Dita Formánková	Czechitas
3. Klára Kalíšková	CERGE-EI
4. Jaroslava Nestěrová	Českomoravská konfederace odborových svazů
5. Olga Rosenbergerová	Asociace TRIGON
6. Jan Schneider	Ministerstvo pro místní rozvoj

Z celkového počtu 24 členek a členů Výboru bylo přítomno 18 osob s hlasovacím právem. Výbor byl usnášeníschopný.

Hostky/hosté

1. Andrea Horká	Ministerstvo práce a sociálních věcí
-----------------	--------------------------------------

2. Alžběta Mangarella	Sociologický ústav AV ČR
3. Markéta Švarcová	Sociologický ústav AV ČR
4. Sabina Vassileva	Sociologický ústav AV ČR

Sekretariát Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Sekretariát“):
Amálie Andršová, Dana Košťová, Radan Šafařík, Monika Šamová a Tereza Zvolská.

1. Úvod, schválení programu

R. Kolínská zahájila jednání a přivítala všechny přítomné.

L. Wichterlová nechala promítnout návrh programu ve chvíli, kdy se Výbor stal usnášeníschopným, otevřela k němu rozpravu a následně zahájila hlasování o jeho schválení.

Návrh programu jednání Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči (dále jako „Výbor“)	
1. prosince 2025, 14:00–16:30	
1. Úvod, schválení programu	předsedkyně
2. Informace o činnosti Výboru a členství a. informace o plnění úkolů b. informace o poskytnutí zpětné vazby za rok 2025 c. informace o jednání Rady dne 14. října 2025 d. informace o činnosti Výboru a členství s nástupem nové vlády a reflexe (návrhu) programového prohlášení	sekretariát
3. Aktuální informace z agendy a. výzva z OP Z+ k rovnému odměňování b. transpozice směrnice o transparentnosti odměňování c. periodický přezkum plnění závazků vyplývajících z úmluvy CEDAW	předsedkyně, sekretariát
4. Dopady tzv. superdávky na nízkopříjmové domácnosti, zejména na matky samoživitelky	předsedkyně, H. Hašková
5. Psychosociální rizika práce a jejich genderová dimenze	T. Zvolská
6. Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy a. představení směrnice a harmonogramu její transpozice b. představení genderové dimenze práce prostřednictvím platformy a projektu	A. Horká, M. Švarcová, H. Hašková, A. Mangerella, S. Vassileva
7. Různé	členstvo

O návrhu programu proběhlo hlasování: 16 PRO, 0 PROTI, 0 ZDRŽEL/A SE

Návrh programu byl schválen.

2. Informace o činnosti Výboru a členství

2. a. informace o plnění úkolů

A. Andršová informovala členy a členky o průběžném plnění úkolů. Dále uvedla, že tématem plnění opatření 1.5.1 Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů na období 2023–2026 se Výbor, po konzultaci s jeho předsedkyní, bude zabývat v rámci svého příštího jednání.

2. b. informace o poskytnutí zpětné vazby za rok 2025

A. Andršová informovala, že dotazník o poskytnutí zpětné vazby bude členstvu rozeslán po jednání.

2. c. informace o jednání Rady dne 14. října 2025

M. Šamová informovala o podnětech, které byly přijaty na posledním jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Zaměřila se zejména na ty, které jsou relevantní pro Výbor, a to na přijetí usnesení k menstruační chudobě; usnesení k odměňování sociálních pracovníků a pracovníků; usnesení k mezeře v péči o dítě a usnesení k transpozici směrnice o transparentnosti odměňování. Dále upozornila členstvo na možnost převzít si publikaci *Násilí je možné zastavit*, která byla na jednání členům a členkám Výboru k dispozici.

2. d. informace o činnosti Výboru a členství s nástupem nové vlády a reflexe (návrhu) programového prohlášení

A. Andršová informovala členstvo o procesech, které Radu vlády pro rovnost žen a mužů, její výbory a pracovní skupiny čekají po nástupu nové vlády. V této souvislosti vyzvala členstvo, aby přes svátky zvážilo, zda by ve Výboru rádo pokračovalo i po Novém roce, požádala ho o nominaci nových expertek či expertů na pozice členek a členů tohoto poradního orgánu a zpravila přítomné o pozdějším prvním jednání Výboru v roce 2026. K určení přesného termínu bude členstvu v novém roce zaslán Doodle. Následně sdílela pro agendu Výboru relevantní části návrhu programového prohlášení nové vlády a otevřela diskusi k tomu, jakými tématy by se měla Výbor v novém roce zabývat.

H. Hašková navrhla pokračovat ve sledování vývoje ohledně dosud netransponované části směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob zabývajících se nepřenositelnou částí rodičovské dovolené, transpozice směrnice o transparentnosti v odměňování a transpozice směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.

I. Hulová doplnila, že by se Výbor měl zabývat podporou nevládních neziskových organizací a L. Talpa zmínil potřebu věnovat se také podpoře flexibilních úvazků.

R. Kolínská potvrdila, že v oblasti sociálních dávek panuje nejistota, a dále uvedla, že by se Výbor měl zabývat podporou mužů v péči, jak navrhla L. Wichterová.

A. Andršová následně členstvo zpravila o aktuálním složení Výboru pro sociální politiku Poslanecké sněmovny, jemuž předsedá Monika Brzesková (SPOLU/KDU-ČSL)¹, a Stále Komise pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny, které předsedá Lucie Šafránková (SPD)².

3. Aktuální informace z agendy

3. a. výzva z OP Z+ k rovnému odměňování

¹ Blíže ke složení Výboru viz <https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=4301>.

² Blíže ke složení Komise viz <https://www.psp.cz/sqw/snem.sqw?l=cz&id=1774>.

A. Andršová uvedla, že dne 17. prosince má být vyhlášena nová výzva z OP Z+ zaměřená na rovné odměňování. Vzhledem k tomu, že tato výzva bude projednávána začátkem prosince Programovým partnerstvím, nejsou v současné době k dispozici bližší informace.

Členky a členové byli dále upozorněni na již zveřejněnou výzvu č. 082 z OPZ+ s názvem „Podpora sdílené péče o děti a další závislé osoby“³ s alokací 100 mil. Kč a termínem pro podávání projektů do 12:00 21. ledna 2026.

3. b. transpozice směrnice o transparentnosti odměňování

L. Wichterlová přiblížila aktuální stav transpozice dané směrnice. Uvedla, že v současné době probíhají práce na návrhu řešení vycházejícího ze směrnice, jehož cílem je zajistit efektivní implementaci. Tyto práce probíhají na MPSV. Pracuje se jak na věcném podkladu, tak na legislativním znění. S ohledem na změnu vlády je pravděpodobné, že finální rozhodnutí o podobě transpozice směrnice přijme až nová vláda.

3. c. periodický přezkum plnění závazků vyplývajících z úmluvy CEDAW

M. Šamová představila další bod programu – periodický přezkum plnění závazků vyplývajících z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „CEDAW“ nebo „Úmluva“). Uvedla, že protože Česká republika Úmluvu ratifikovala, je její povinností pravidelně připravovat zprávu hodnotící naplňování jednotlivých článků Úmluvy. V současné době se Česká republika připravuje na ústní přezkum, který se uskuteční v únoru 2026 v Ženevě, kde bude cílem obhájit plnění závazků ze strany státu. Zdůraznila význam tohoto přezkumu, neboť členky a členové Výboru pro odstranění diskriminace žen mají k dispozici nejen zprávu vypracovanou Českou republikou, ale také stínové zprávy, kterou předložily nevládní organizace.

Doplnila, že orgánům státní správy byly rozeslány podklady identifikující oblasti s nedostatky, které je třeba doplnit do konce prosince. Následně bude rozhodnuto o složení delegace do Ženevy a o případné možnosti online připojení. Po únorovém přezkumu Výbor pro odstranění diskriminace žen vydá závěrečná doporučení, která shrnují přetrvávající nedostatky a obsahují konkrétní návrhy opatření. Doporučení se obvykle týkají klíčových oblastí, jako je rovné odměňování, sladování pracovního a soukromého života či dalších tematických okruhů. Tyto výstupy budou následně využity při tvorbě politik a opatření.

4. Dopady tzv. superdávky na nízkopříjmové domácnosti, zejména na matky samoživitelky

L. Wichterlová a H. Hašková informovaly členstvo o výsledcích schůzky se zástupcem, V. Beranem, a zástupkyní, J. Špeciánovou, projektového týmu „Body zlomu“ RILSA z předchozího týdne, které se zúčastnily spolu s členkou Výboru J. Palonciovou. Uvedly, že cílem projektu je připravit webovou kalkulačku k parametrizaci dat týkajících se superdávky. Projektový tým ale zatím nemá k dispozici potřebná data. Data by měla pocházet z OKcentrum či OKnouze a shromažďuje je WAREHOUSE. Úkol spadá na MPSV pod Sekcí informačních technologií. Výbor by se měl tématem průběžně zabývat, přičemž jedním z témat, které by mohl kupříkladu otevřít mohou být chybějící data o kvalitě bydlení. Ty by mohl Česku doplnit registr bydlení. Závěrem setkání byla potvrzena ochota k případné spolupráci.

L. Wichterlová členstvo dále zpravila o tom, že diskusní část bodu s přítomností zástupců a zástupkyň MPSV a MMR byla vzhledem k časové nedostupnosti Oddělení pomoci v hmotné nouzi a dávek pro osoby se zdravotním postižením na MPSV přesunuta na příští jednání Výboru.

5. Psychosociální rizika práce a jejich genderová dimenze

Na začátku tohoto bodu stoupl počet členek a členů na 17.

³ Blíže k výzvě viz <https://www.esfcr.cz/vyzva-082-opz-plus>.

T. Zvolská představila téma psychosociální rizika práce.⁴ K tématu uspořádal Odbor rovnosti žen a mužů seminář. Vycházel ze závěrů Rady Evropské unie během španělského předsednictví v roce 2023,⁵ jež se zaměřilo na kombinaci duševního zdraví a prekérních forem práce. Vycházel také z aktuálních zjištění projektu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁶ V úvodu své prezentace vysvětlila pojmy, jako jsou psychosociální rizika, tedy faktory vyplývající z nevhodné organizace práce, nevyhovujících pracovních podmínek nebo širšího sociálního kontextu, které mohou vést k psychickým, fyzickým či sociálním potížím. Poukázala rovněž na genderový rozměr této problematiky, týkající se zejména emoční práce žen, která je od nich očekávána jak v rámci pracoviště, tak vzhledem k přetrvávající genderové segregaci pracovního trhu (ženy častěji působí v profesích v intenzivním kontaktu s lidmi – ve školství, zdravotnictví či službách, kde mohou narážet na náročné interakce).

Uvedená data také poukazují na to, že v Česku si zaměstnankyně a zaměstnanci častěji stěžují na fyzické zdravotní obtíže (např. celkovou únavu nebo bolesti hlavy), avšak méně na psychosociální rizika. To může souviset s tím, že se o těchto problémech málo hovoří a že povědomí v této oblasti je pod průměrem Evropské unie.⁷

Informovala o dokumentu Národní politika BOZP, jejíž první část – analýza genderového rozměru BOZP – byla připomínkována Úřadem vlády. Z dalších dokumentů informovala o přehledu, který mapuje příklady dobré praxe v oblasti syndromu vyhoření jako nemoci z povolání.⁸ Byly představeny také příklady dobré praxe ze zahraničí.⁹ Ve vztahu k digitalizaci se nejčastěji objevuje právo na odpojení, digitální obtěžování či psychologické násilí jako pracovní riziko, které je legislativně zakotveno například v Belgii, Dánsku a Španělsku. V Rakousku je běžnou praxí poskytování konzultací týkajících se psychosociálních rizik pracovním a pracovníkům.

Na závěr uvedla doporučení, která mohou předcházet zdravotním problémům, zejména nutnost změn pracovních podmínek – například v oblasti sezónní práce po vzoru Španělska, nebo v případě Česka v souvislosti se švarcsystémem či platformovou prací.

6. Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

6. a. představení směrnice a harmonogramu její transpozice (dále jako „Směrnice“)

Na začátku tohoto bodu stoupl počet členek a členů na 18.

A. Horká v úvodu představila¹⁰ harmonogram transpozice Směrnice, jejíž transpoziční lhůta uplyne 2. prosince 2026. Uvedla, že v současné době probíhá příprava na vnitřní připomínkové řízení. Cílem návrhu zákona je zlepšení pracovních podmínek pracujících, ochrana osobních údajů, zavedení opatření usnadňující správné určení statusu pracovníků a pracovník, stanovení pravidel pro zajištění transparentnosti lidského dohledu v souvislosti s algoritmickým řízením a rozhodováním mimo jiné také na rozhodnutí související s bezpečností práce a ochranou zdraví při práci. Dále bylo představeno složení pracovní skupiny pro transpozici Směrnice, které zahrnuje zástupkyně a zástupce jednotlivých ministerstev, odborové organizace a organizací zaměstnavatelů. Cílem je dosažení co nejširšího kompromisního řešení a poskytnutí podpory v připomínkovém řízení i při následném projednávání návrhu zákona v Parlamentu ČR.

Zdůraznila, že příprava transpozice Směrnice povede k vytvoření nového zákona o platformové práci, nikoli k novele stávajícího právního předpisu, ačkoli novelizace některých právních norem

⁴ Pro prezentaci viz přílohu 1.

⁵ Blíže viz <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13937-2023-INIT/en/pdf>.

⁶ Blíže viz <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>.

⁷ Blíže viz <https://osha.europa.eu/en/publications/czech-republic-osh-pulse-2025-mental-health-and-digitalisation-work>.

⁸ Blíže viz <https://nikez.mzcr.cz/res/guideline/full-000213-sd-syndrom-vyhoreni-jako-nemoc-z-povolani-final-2024-10-15-15-27-46.pdf>

⁹ Blíže viz https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/strategies-legislation-psychosocial-risks-european-countries_policy-brief_EN.pdf.

¹⁰ Pro dostupnou část prezentace viz přílohu 2.

bude nezbytná. Jedná se zejména o zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce a pravděpodobně také zákon o jednotném měsíčním hlášení, přičemž platforma by měla být pro účely zákona o jednotném měsíčním hlášení považována za zaměstnavatele.

Ve vztahu k definici platformové práce bylo uvedeno, že aktuální výzvou pro pracovní skupinu je nastavení domněnky pracovního poměru tak, aby byly naplněny cíle Směrnice. Další výzvou je oblast algoritmického řízení práce a zajištění lidského dohledu, včetně přezkumu rozhodnutí ovlivňujících pracovníce a pracovníky platform. Lze rovněž očekávat zpřesnění dosavadní úpravy BOZP v zákoníku práce.

Zákon bude rovněž řešit evidenční povinnosti platform; předpokládá se využití jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele. V závěrečné části návrhu budou upraveny otázky právní ochrany, kontroly a přestupků. Součástí zákona by měl být deklaratorní výčet správních orgánů, jimž budou zasílána rozhodnutí pro další účely – například Státní úřad inspekce práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Generální finanční ředitelství, zdravotní pojišťovny a případně další orgány.

V souvislosti s návrhem zákona o platformové práci by mělo dojít k úpravě definice nelegální práce a nehlášené práce v zákoně o zaměstnanosti. V současné době je připraven věcný podklad a probíhá příprava paragrafového znění. Cílem návrhu zákona je zároveň zajistit, aby zaměstnankyně či zaměstnanci nebyli v případě uplatňování svých práv propuštěni ani aby nedocházelo ke zhoršení jejich přístupu k práci.

Dalším problémem, který je třeba řešit, je situace, kdy platforma nemá v České republice sídlo ani zastoupení. V takovém případě jí vznikne povinnost určit kontaktní fyzickou nebo právnickou osobu disponující datovou schránkou, aby bylo možné účinně doručovat a vymáhat práva a povinnosti vyplývající ze Směrnice. Tento návrh má zajistit dosažitelnost platformy pro kontrolní orgány.

6. b. představení genderové dimenze práce prostřednictvím platformy a projektu

M. Švarcová navázala¹¹ na již zmíněné informace týkající se platformové práce v kontextu psychosociálních rizik a algoritmického managementu. Uvedla, že pro potřeby Akademie věd je platformová práce definována jako placená činnost organizovaná, zprostředkovaná nebo kontrolovaná digitální platformou, která zahrnuje digitální zprostředkování. V rámci poskytování práce hraje klíčovou roli algoritmická kontrola, jež ovlivňuje nejen přístup k zakázkám, ale také stanovuje či ovlivňuje ceny, hodnotí výkon pracujících a může ukládat sankce prostřednictvím dynamického hodnocení.

Dalším charakteristickým znakem platformové práce je využívání technologií jako nástroje řízení. Aplikace funguje jako forma hierarchické kontroly – přiděluje a alokuje práci, monitoruje ji a hodnotí. Pracující jsou tak závislí na přístupu k aplikaci, jejím datovým tokům i na zákaznickém hodnocení.

Od zahájení projektu, tedy zhruba během posledního půl roku, se ukazuje, že platformová práce se využívá nejen v oblasti rozvozu jídla, alternativní dopravy, řemeslných a úklidových služeb, hlídání dětí či pečovatelských služeb, ale také ve vysoce kvalifikovaných profesích, jako jsou IT služby, grafické práce, překladatelství, účetnictví, automotive či inženýring. Zároveň je využívána v oblastech, kterým kvalifikace není nutná, především v kontextu tzv. „click work“ a strojového učení.

Vzhledem k tomu, že je platformová práce spojena s aspekty prekarity, jako jsou nejistota zaměstnání a příjmu, absence sociálních a zdravotních jistot, rozšíření tzv. švarcsystému a její úzký vztah k závislé práci, údaje ukazují, že více než 28 milionů osob v rámci Evropské unie vykonává práci prostřednictvím digitálních platform.

¹¹ Pro prezentaci viz přílohu 3.

M. Švarcová zdůraznila také specifická psychosociální rizika platformové práce, jako jsou nejistota, přenesená odpovědnost, odcizení těla zbaveného vztahů a péče (absence reprodukční práce a naplňování fyziologických potřeb), domnělá flexibilita a prohlubování genderových nerovností, zejména v kontextu flexibility a autonomie. Uvedla rovněž, že ačkoli bylo v některých státech zavedeno právo na odpojení jako nástroj prevence psychosociálních rizik, v kontextu platformové práce jeho využití fakticky znamená ztrátu příjmů.

Dále uvedla, že netransparentní algoritmické řízení, hodnocení, přidělování práce či ukládání sankcí významně ovlivňuje pracovní i osobní život pracujících a snadno vede ke zvýšené psychické zátěži a stresu.

Ve vztahu k výzkumným aktivitám projektu M. Švarcová uvedla, že v současnosti realizují

- kvantitativní šetření s cílem získat diverzifikovaný vzorek 2 000 osob pracujících pro platformy,
- dokončují dotazník a plánují kvalitativní šetření – 30 až 40 hloubkových rozhovorů a dvě fokusní skupiny,
- paralelně probíhá analýza zahraničních praxí ve spolupráci s mezinárodními partnery a sekundární analýza dat z projektu z roku 2023.

Výstupy projektu zahrnují veřejnou databázi (plánovanou na léto příštího roku), rozsáhlou zprávu z kvantitativní analýzy a interaktivní dashboard (rok 2027). Součástí budou také workshopy s mediálním pokrytím a policy paper. První workshop proběhne před termínem transpozice Směrnice, v říjnu příštího roku. Projekt je podporován Technologickou agenturou ČR a aplikačními garanty jsou / podporu ve formě *letter of intent* a spolupráci poskytli: Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR, MPO, MŽP, Českomoravská konfederace odborových svazů a některé zahraniční univerzity.

Na závěr zmínila, že na základě dosavadních šetření považují za klíčové vstupovat do diskuse o transpozici Směrnice a upozorňovat na nutnost jasné definice algoritmického řízení jako nástroje kontroly.

L. Trlifajová směřovala otázku na MPSV, jestli se v Směrnici zmiňuje ochrana a možnost kolektivního zastoupení pracujících.

A. Horká uvedla, že Směrnice kolektivní zastupování řeší. Platformy mají dle Směrnice povinnost v tomhle směru se zástupci zaměstnankyň a zaměstnanců spolupracovat, otázka kolektivního vyjednávání je spíše na způsob využívání v podmínkách České republiky.

M. Švarcová poděkovala za dotaz k problematice a doplnila, že z jejich výzkumu vyplynulo, že mnoho pracujících není v důsledku vysokého počtu odpracovaných hodin schopno své potřeby artikulovat. Pro projekt je zkoumání společného zastupování klíčové, jakožto i neschopnost se sdružovat v důsledku specifik platformové práce.

A. Horká zmínila, že samotná Směrnice úkoluje platformy na zajištění prostoru pro vzájemnou komunikaci a sdružování.

H. Hašková doporučila MPSV spolupracovat na implementaci Směrnice také se zástupkyněmi a zástupci občanské společnosti, odborné veřejnosti, nebo také relevantními partnery pracující s cizinci a cizinci.

A. Horká reagovala, že MPSV vyvažuje zájmy obou stran – zaměstnavatelů i pracujících – s cílem zajistit zaměstnanost a zároveň zabránit prekérním pracovním podmínkám. Ačkoliv se v rámci přípravy legislativního návrhu rozšíření pracovní skupiny nepředpokládá, po dokončení návrhu bude probíhat meziresortní připomínkové řízení, do kterého se budou moci zapojit všechny relevantní subjekty.

L. Simerská ocenila hostky ze Sociologického ústavu AV ČR za probíhající výzkum a zeptala se na formu dialogu s orgány inspekce práce, zda jde v případě platformových zaměstnavatelů spíše o zahraniční či české subjekty.

M. Švarcová uvedla, že v současné době probíhá vytváření seznamu digitálních platforem na základě zmiňované definice ve spolupráci s analytickým ústavem STEM. Vyskytuje se ale také značné množství agentur práce.

M. Šamová se zeptala, kdy bude k dispozici prvotní návrh legislativního změnění, jelikož bylo zmíněno, že v prosinci by mělo probíhat vnitřní připomínkové řízení.

A. Horká potvrdila, že v prosinci se vnitřní připomínkové řízení finalizuje, zároveň ale zmínila, že některé body nejsou stále ukončeny, např. právní domněnka platformové práce.

L. Wichterlová vyzdvihla důležitost *evidence-based policies* a doporučila přizvání Sociologického ústavu AV ČR do pracovní skupiny k transpozici Směrnice či navázání jiné formy spolupráce mezi zástupkyněmi Sociologického ústavu AV ČR a MPSV.

A. Horká potvrdila, že Výbor bude zpraven o vložení materiálu do meziresortního připomínkového řízení.

7. Různé

R. Kolínská informovala Výbor, že se v příštím funkčním období již nebude ucházet o místo v Radě vlády pro rovnost žen a mužů.

L. Wichterlová poděkovala všem za účast, popřála přítomným hezké vánoční svátky a ukončila jednání.

Shrnutí úkolů pro Sekretariát a členky a členy Výboru:

1. Jmenovat členky a členy do Výboru

Zodpovídá: zmocněnkyně vlády pro lidská práva, Sekretariát

Termín: začátek roku 2026

2. Stanovit první termín jednání Výboru v roce 2026

Zodpovídá: Sekretariát, členstvo

Termín: začátek roku 2026

3. Zařadit téma plánu práce pro další období na příští jednání Výboru

Zodpovídá: Sekretariát

Termín: příští jednání Výboru

4. Zařadit téma plnění opatření 1.5.1 Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů na období 2023–2026 na příští jednání výboru

Zodpovídá: Sekretariát

Termín: příští jednání Výboru

Zapsala: D. Košťová, Odbor rovnosti žen a mužů

Schválila:

.....
L. Wichterlová, předsedkyně Výboru