



Zápis z jednání Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči dne 3. prosince 2024

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

Přítomné členky/členové výboru

Jméno	Organizace
1. Čubanová Kamila	Byznys pro společnost
2. Hašková Hana (online)	Sociologický ústav AV ČR
3. Jaklová Halka (online)	APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství
4. Kalíšková Klára (online)	CERGE-EI
5. Kolínská Rut	Zakladatelka hnutí mateřských center
6. Kunášková Jiřina (online)	MPSV
7. Marksová Michaela	Women for Women
8. Nestěrová Jaroslava (online)	ČMKOS
9. Opletalová Magdalena	Fokus Praha
10. Paloncyová Jana (online)	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
11. Simerská Lenka (online)	MPSV
12. Talpa Lukáš <i>místopředseda</i>	Liga otevřených mužů
13. Vohlídalová Marta (online)	Sociologický ústav AV ČR
14. Wichterlová Lada <i>předsedkyně</i>	Gender Studies
15. Zajíčková Drahomíra (online)	Mendelova univerzita v Brně

Omluvené členky/členové výboru

1. Dohnalová Taťána	MPSV
2. Ezzeddine Petra	FHS UK, SIMI
3. Formánková Dita	Czechitas
4. Holomčík Radek	Ministerstvo zemědělství
5. Kubátová Barbara	KVOP
6. Madejová Marie	Koordinační a informační středisko pro osoby se zdravotním postižením a seniory
7. Rosenbergerová Olga	Asociace TRIGON
8. Schneider Jan	Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
9. Tomšej Jakub	Právnická fakulta UK
10. Trlifajová Lucie	Centrum pro společenské otázky – SPOT, Sociologický ústav AV ČR

Z celkového počtu 25 členek a členů Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči (dále jako „Výbor“) bylo přítomno 15 osob s hlasovacím právem. Výbor byl usnášeníschopný.



Hosté/Hostky

1. Starostová Olga	MPSV
2. Štěpánová Markéta	Gender Studies

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

1) Úvod a schválení programu

L. Wichterlová informovala o plánovaném programu.

Návrh programu – Výbor pro sociální politiku, rodinu a péči 3. 12. 2024, 14:00 – 16:30	
1. Úvod a schválení programu	L. Wichterlová, členky a členové Výboru
2. Informace o plnění úkolů, informace z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů	Sekretariát, R. Kolínská
3. Vývoj v projednání <i>návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony</i>	J. Kunášková
4. Transpozice <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování</i>	L. Wichterlová
5. Pečující osoby v ČR – průzkum veřejného mínění	O. Starostová
6. Vyhodnocení plánu práce a náměty na plán práce pro další období	Sekretariát, členky a členové Výboru
7. Prezentace výsledků průzkumu Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině	T. Zvolská
8. Různé	členky a členové Výboru

2) Informace o plnění úkolů, informace z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen „Rada“)

T. Zvolská informovala o plnění úkolů z minulého jednání. Rada v mezidobí jednala dvakrát, a to 1. října a 2. prosince 2024:

Podnět k výpočtu peněžité pomoci v mateřství u druhého a dalších dětí byl předložen na jednání Rady dne 1. října 2024, následně proběhla dne 27. listopadu 2024 k tématu samostatná schůzka. Podnět směřoval k rozšíření výjimek u ustanovení § 19 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zák. o nemocenském pojištění“). Toto ustanovení směřuje na situaci, kdy zaměstnankyně během rodičovské dovolené pracuje na částečný úvazek či dohody mimo pracovní poměr a před návratem do původního zaměstnání opětovně otěhotní. V těchto situacích zákon stanoví fikci, že se pro výpočet peněžité pomoci v mateřství u druhého dítěte využije vyšší denní vyměřovací základ, tj. denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžité pomoci v mateřství.



Ustanovení tak narovnává finanční postavení žen, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek či dohody mimo pracovní poměr. Podmínkou uplatnění tohoto ustanovení je však pokračování nemocenského pojištění u stejného zaměstnavatele, což se v praxi častokrát neděje. MPSV na první schůzce vyjádřilo pochybnosti ohledně rozšíření okruhu osob, na které by dopadala fikce v § 19 odst. 3 zák. o nemocenském pojištění, o ženy, kterým nemocenské pojištění u původního zaměstnavatele z různých důvodů skončilo. Důvodem byl zejména střet se základními pojistnými principy, na kterých zák. o nemocenském pojištění stojí. MPSV však vyjádřilo ochotu se tématem dále zabývat a navrhnout jiné vhodné řešení. Jednání mezi ÚV ČR a MPSV bude pokračovat.

Jednání s ČSÚ ke sběru administrativních dat a terminologii proběhlo 21. listopadu 2024. J. Palonciová doplnila, že na jednání bylo dosaženo pouze dílčího úspěchu v podobě toho, že dojde ke změně terminologie tam, kde to bude v šetřeních možné. ČSÚ by uvítal další konkrétní návrhy ohledně doplňování dat v diskutovaných oblastech v co nejkratším časovém horizontu. H. Hašková dodala, že ČSÚ by do budoucna rád poskytovalo *open source* data, které si veřejnost bude moci dle své potřeby filtrovat. Není tedy pravděpodobné, že by obnovil vydávání některých svých publikací. R. Šafařík členstvo informoval, že ÚV ČR mělo s ČSÚ schůzku před zhruba třemi týdny, na které se probírala otázka zachování dat na úrovni publikace Zastřeženo na ženy a muže. ČSÚ přichází s digitální platformou, na které bude svá data postupně zveřejňovat. Systém by měl být funkční v první polovině příštího roku. Data na platformě by měla být členěna dle pohlaví v rozsahu, v jakém byla obsažena v publikaci. To je i závazek, který je zanesen do aktualizované Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a který je pro ÚV ČR klíčový. Rozhraní, které ČSÚ používá pro zveřejnění dat, vypadá uživatelsky přívětivě a je podobné tomu, jaké používá Eurostat. Uživatelky a uživatelé platformy si mj. budou moci navolit statistiky, které by rádi sledovali, a nechat si je zasílat.

T. Zvolská členstvo informovala o Podnětu k odměňování sociálních pracovníků a pracovníc, který byl otevřen na jednání Rady dne 2. prosince 2024. Vzhledem k tomu, že členstvo Rady podnět obdrželo až těsně před svým jednáním, bude nutné usnesení předložit na Radě znovu v únoru 2025. Před předložením je nutné s usnesením seznámit úkolované resorty a případně jej i ve spolupráci s nimi upravit.

R. Šafařík informoval členstvo, že na Radě byly také představeny připravované výzvy OPZ+.¹ S výzvou zaměřující se primárně na genderovou tematiku se pro rok 2025 zatím nepočítá. Možná by ale bylo účelné navrhnout zopakování některých výzev z předchozích let jako např. zopakování výzvy na budování kapacit nestátních neziskových organizací nebo výzvy pro služby prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Vhodné by bylo např. zjistit, u jakých výzev bylo převis žádostí, a tedy by dávalo smysl je znovu vypsát. Odbor rovnosti žen a mužů (dále jako „Odbor“) přizve všechny výbory na jednání s MPSV, kde se toto téma bude řešit.

L. Wichterlová se dotázala, zda bude připravovaná výzva „Příprava zaměstnavatelů na implementaci směrnice o transparentnosti odměňování“ otevřená NNO, případně střešním organizacím.

K. Čubánová informovala, že zájem o zapojení je i na straně Byznysu pro společnost.

¹ Blíže viz přílohu 1: Harmonogram výzev OPZ+ (2. 12. 2024).



R. Šafařík uvedl, že MPSV plánuje výzvu otevřít pro velké zaměstnavatele (nad 100 zaměstnankyň a zaměstnanců), aby bylo schopné si obhájit kritérium účelnosti před NKÚ. Rozšíření spektra příjemců o střešní organizace / NNO proto nevidí jako velmi pravděpodobné.

R. Kolínská se zeptala, jestli by bylo možné, aby se střešní organizace / NNO zapojily jako partnerské organizace.

L. Wichterlová řekla, že v tomto ohledu roli střešní organizace / NNO nevidí.

Bylo dohodnuto, že členky a členové Výboru, které by téma chtěli řešit a sejít se s MPSV, se mají ozvat Sekretariátu, který následně zorganizuje schůzku na téma.

R. Kolínská informovala krátce členstvo o dalším bodu na jednání Rady, a to schválení návrhu Strategie rozvoje respektující péče o matku a dítě v těhotenství, při porodu a v šestinedělí. Velmi ocenila, že návrh dokumentu existuje.

R. Šafařík informoval členstvo, že návrh strategie schválila Rada. Dokument musí projít vnitroresortním připomínkovým řízením na MZD, poté musí dokument schválit vláda ČR.

3) Vývoj v projednání návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

J. Kunášková uvedla, že u návrhu zákona proběhlo na půdě Poslanecké sněmovny PČR druhé čtení. K návrhu bylo podáno celkem sedm pozměňovacích návrhů. Proběhlo také jednání Výboru pro sociální politiku PS PČR, na kterém byly vyjádřeny stanoviska k jednotlivým pozměňovacím návrhům. Největší navrhované změny se týkají přesunu agendy na Úřad práce, digitalizace a změny financování, která má být přívětivější pro poskytovatele (záloha bude vyplácena na měsíční bázi). Dva pozměňovací návrhy se týkají rodičovského příspěvku a 92 hodin pro souběh s pobytem dítěte v zařízení předškolního vzdělávání. Jeden pozměňovací návrh navrhuje navýšení na 120 hodin (souhlasné stanovisko), druhý navrhuje současný limit ponechat a zvýšit věkovou hranici ze dvou na tři roky (nesouhlasné stanovisko). Další návrh se zabývá dokladem o doložení o očkování v sousedských dětských skupinách a navrhuje změnit ustanovení § 50 (doporučující stanovisko). Další doporučující stanovisko bylo pro návrh, který usiluje zakotvení nároku na dětskou skupinu pro děti již od dvou let věku. Dva z pozměňovacích návrhů zcela nesouvisí s dětskými skupinami.

L. Wichterlová uvedla, že Výbor se dlouhodobě zasazuje za to, aby byl limit na souběh rodičovského příspěvku a umístění dítěte do zařízení předškolního vzdělávání zrušen.

J. Kunášková informovala, že návrh zvýšení limitu na 120 hodin je kompromisem. Úplné zrušení limitu nevnímá pro zatím jako pravděpodobné.



R. Šafařík se zeptal, jaký dopad v praxi se očekává u paragrafu 13 b), tedy povinnosti obcí zajistit místa v dětských skupinách a školkách od tří let věku dítěte. Jde o velmi pozitivní návrh na změnu.

J. Kunášková uvedla, že tento bod nebyl v rámci projednávání tematizován, nebyl k němu ani jeden pozměňovací návrh. Neznačená to ale, že by protitlak ohledně návrhu nebude. Zejména pro malé obce půjde o velkou změnu. Ta se týká pouze dětských skupin, u školského zákona se praxe nemění. U novely školského zákona zůstává povinnost zajistit místo pro dítě od 1. září po dosažení věku tří let.

R. Šafařík se zeptal, zda platí, že v případě nezajištění místa v dětské skupině pro dítě od věku tří let má obec povinnost uhradit náklady vzniklé za umístění dítěte v soukromém zařízení a zda v případě odmítnutí vyplacení náhrady ze strany obce bude přezkumným orgánem MPSV.

J. Kunášková slova R. Šafaříka potvrdila. Dodala, že účinnost návrhu zákona by mohla být od 1. května. Teď bude probíhat v Poslanecké sněmovně PČR třetí čtení.

L. Wichterlová poděkovala J. Kunáškové za poskytnuté informace.

Výbor se shodl, že k odstranění/navýšení limitu 92 hodin již nebude podnikat další kroky, protože jednání se posunula na politickou úroveň.

4) Transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

L. Wichterlová uvedla, že gestorem směrnice je MPSV, spolugestorem je ÚV ČR. Právní úpravy vyplývající ze směrnice by měly vejít v platnost nejpozději 7. června 2026. V mezidobě proběhnou volby a bude ustanovena nová vláda, je tedy pravděpodobné, že do konce současné vlády proběhne pouze vnitroresortní připomínkové řízení. Politické zadání je transponovat minimalisticky. Pro stávající vládu je důležité, aby byla minimalizována zátěž státu a zaměstnavatelů. Cílem směrnice je podpořit efektivní vymáhání a dodržování principu rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Česko momentálně nemá specifické zákony zabývající se genderovou rovností. Směrnice byla vytvořena na podporu snižování průměrného rozdílu v odměňování mezi ženami a muži, ale její působnost je širší. Princip transparentnosti zasahuje i do dalších oblastí.

Momentálně se uvažuje o změně zákoníku práce, který se vztahuje na všechny zaměstnankyně, zaměstnance a zaměstnavatele. Pravděpodobně bude vznikat i nový zákon na podporu rovnosti žen a mužů, který bude pokrývat ustanovení ze směrnice, které nelze vložit jinde. Jde o ustanovení týkající se zejména reportingu, posuzování a monitorovacích orgánů. Informovala členstvo, jaké největší překážky



momentálně existují pro respektování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.² Zaměstnavatelé budou muset mít systémy odměňování, aby mohli posuzovat hodnotu práce – budou muset umět kategorizovat pozice, které dělají stejnou práci a které dělají práci stejné hodnoty. MPSV chystá metodiky pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé budou muset také analyzovat rovnost odměňování na svém pracovišti. To je zásadní, protože diskriminace zaměstnankyň je často nevědomá. Když jejich naměřený průměrný rozdíl v odměňování překročí 5 %, budou muset přijímat opatření k jeho snížení. Zaměstnavatelé budou mít také informační povinnost – o počáteční mzdě / o jejím rozpětí; o kritériích, které se používají pro stanovení výše odměňování; o průměrné výši odměňování v jednotlivých kategoriích, členěných dle pohlaví. Pro veřejnost a monitorovací orgán budou muset zaměstnavatelé zveřejňovat svůj hrubý průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů. Zveřejněné číslo nebude velmi konkrétní, nebude z něj možné vyčíst, zda jde o rozdíl v odměňování nebo o sektorovou segregaci na trhu práce (např. muži v IT odděleních a ženy na pobočkách v bankách).

Poté připomněla členstvu několik důležitých článků směrnice:

- článek 5 – zveřejňování počáteční odměny: Její povinné zveřejnění v inzerci se neplánuje, kandidátky a kandidáti by tuto informaci měli obdržet před plánovaným pohovorem, jedná se o tom, kdy přesně. Jednání se budou účastnit i sociální partneři. Zaměstnavatel se také nebude moci kandidátky či kandidáta ptát na jejich historii odměňování.
- článek 7 – doložky o mlčenlivosti: Budou zakázány a znicotněny. V současnosti jejich sjednání není možné sankcionovat, to se změní. Zaměstnaní budou mít právo požadovat písemnou informaci o jejich individuálním odměňování.
- článek 9 – podávání zpráv o odměňování: Reporting se týká zaměstnavatelů se 100 a více zaměstnanými. Zaměstnanci se 100-149 zaměstnanými budou reportovat každé tři roky, zaměstnanci s více zaměstnanými každý rok. Náběh povinnosti je postupný. V reportingu bude mj. obsažen průměr, medián, hodinová a roční odměna apod. Půjde o hrubá čísla.
- výpočet průměrného rozdílu v odměňování žen a mužů: Je problematický. Směrnice o transparentnosti odměňování říká velmi jasně, jak by se měl rozdíl počítat, existují ale i jiné směrnice jako např. Směrnice o Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU, pokud jde o standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti³, která je v gesci MF, kde se počítá rozdíl z tzv. cílové částky. Meziřesortně tedy musí dojít k vyjasnění, jak se bude rozdíl počítat.
- jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů: Bude vznikat databáze, kam budou zaměstnavatelé posílat řadu údajů.

Poté otevřela diskusi.

² Blíže viz přílohu 2: Směrnice k transparentnosti v odměňování – vybrané články.

³ Resp. Nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) 2023/2772 ze dne 31. července 2023, kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU, pokud jde o standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti.



M. Šamová členstvo informovala, že Odbor se na transpozici také podílí. Účastní se pracovní skupiny s MSp na technické úrovni, kde se zabývá kapitolou 3. Debaty probíhají od dubna 2024, celkem se uskutečnila tři jednání. Plánem je práci dokončit začátkem roku 2025. Zbývá najít shodu na působnosti Veřejného ochránce práv, který v Česku plní funkci orgánu pro rovné zacházení.

K. Čubanová se zeptala, za budou mít firmy ohledně analýz podporu od MPSV.

L. Simerská uvedla, že firmy se mohou na resort kdykoliv obrátit a získat konzultační podporu týkající se analýzy nástrojem Logib. Rozšířená podpora spočívá v pilotáži auditu rovného odměňování (nejde jen o analýzu, ale analýza je v auditu také obsažena). V dalším roce se spustí možnost pro firmy získat audit v rámci dodavatelské činnosti. Do pilotní fáze auditu bude moci vstoupit zhruba 30 firem. Nástrojem pro analýzu nebude do budoucna jen Logib, ale firmy budou moci použít i jiný certifikovaný nástroj, který si zakoupí. MPSV poskytuje také konzultace bez měření, kde pomáhá firmám sladit jejich pobočky v Česku s českým zákoníkem práce.

Sekce 8 MPSV (OPZ+) chystá od února 2025 výzvu pro zastřešující organizace, zaměstnavatelské svazy, komory aj. ke školení, aby mohly dále pomáhat zaměstnavatelům a dodávat školení svým členům. Směrnici se MPSV také snaží již teď co nejvíce vysvětlovat a pomáhat zaměstnavatelům v rámci projektu Rovná odměna.

R. Šafařík uvedl, že vnímá, že ze strany Svazu průmyslu a obchodu občas dochází ke zpochybňování přínosů směrnice a zeptal se, jestli s touto situací resort nějak pracuje. Dále podpořil, aby se resort pokusil co nejvíce mezíresortně sladit na výpočtu průměrného rozdílu v odměňování žen a mužů. Aby firmy nemusely podle dvou různých směrnic/zákonů reportovat dva různé údaje. Nakonec se zeptal, jestli jde o oblasti, s kterými by bylo možné MPSV jakkoliv pomoci.

L. Wichterlová vysvětlila, že směrnice o transparentnosti odměňování je legislativně velmi složitá. Kvitovala důležitost dialogu s MF a slíbila, že informování o dalším vývoji může být jedním z bodů příštího jednání. Z pozice Výboru by tyto otázky zatím neřešila, počkala by na výsledky jednání s MF.

R. Šafařík poděkoval týmu L. Simerské, který během CZ PRES tuto směrnici dojednal, a poděkoval resortu také za to, že pracuje se zaměstnavateli a snaží se je o směrnici informovat. Upozornil také na možný protitlak ze strany (velkých) zaměstnavatelů.

L. Wichterlová slíbila, že resort posílí spolupráci se zaměstnavatelskými svazy. Dodala že, Výbor by se měl ke směrnici pravidelně vracet a monitorovat ji.



5) Pečující osoby v ČR – průzkum veřejného mínění

O. Starostová představila výsledky průzkumu MPSV zabývajících se pečujícími osobami v Česku.⁴ Průzkum vznikl v rámci projektu zaměřeného na sladění práce a péče. Týkal se jak rodičů, tak neformálně pečujících. Akcentoval také téma zapojení mužů do péče. Dotazník zatím není k dispozici ke stažení, ale resort připravuje záložku na svém webu. Jedním z cílů průzkumu bylo posbírat široký vzorek. Dotazování proto probíhalo online i telefonicky, aby nebyla vyloučena populace 70+. Cílovou populací byli neformálně pečující a rodiče nezletilých dětí, zejména se zkušeností s MD/RD a s akcentem na zapojení otců. Vybíraly se proto rodiny, jejichž nejmladší dítě bylo do šesti let věku. Snahou bylo získat zastoupení ze všech krajů a zkoumán byl postojový i zkušenostní rozdíl.

Průzkum zjistil, že rodiče a zejména muži často systému MD/RD nerozumí. Tým tedy momentálně řeší, jestli by nebylo vhodné systém zjednodušit. Například, zda má oddělení rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené smysl. Řada rodičů-otců neví, že můžou nastoupit na rodičovskou dovolenou v mateřské dovolené žen nebo neví, že se rodiče mohou na rodičovské střídát. Z tohoto důvodu bude resort připravovat na webu také další záložku, a to pro pečující rodiče. Součástí průzkumu byly také skupinové rozhovory s mladými lidmi. Z těchto rozhovorů vyšlo, že mladí otcové by uvítali, aby informace související s MD/RD byly dosažitelnější, aby byly k dispozici na webu a aby proběhla informační kampaň ve chvíli, kdy záložka na webu vznikne.

Poté informovala o konkrétních výsledcích průzkumu, zejména o důvodech, proč na rodičovskou dovolenou chodí častěji ženy, o využívání otcovské, o postojích k rodičovství, včetně nepřenositelné části rodičovské dovolené, a dělbě práce v domácnostech napříč věkovými skupinami a proměnami napříč časem (srovnání se staršími průzkumy).⁵ Dále informovala o příkladech nastavení RD ze zahraničí (např. skandinávské země, kde je možné si rodičovskou vybírat flexibilněji a je možné ji převést také na prarodiče) a nebo o pocitu izolace, který mnozí rodiče na MD/RD zažívají, mj. ve vazbě na zdravotní znevýhodnění dětí, o které je pečováno, či jeho absenci. Závěrem poděkovala L. Talpovi, který je členem odborné platformy projektu za pomoc.

Dále proběhla debata Výboru na téma pečujících osob v Česku. Diskutován byl např. dopad na duševní zdraví, problematika skloubení práce a péče neformálně pečujících, nedostupnost odlehčovacích služeb nebo chybějící/omezené financování (neformální) péče.

O. Starostová zmínila, že nově jsou neformální pečující definováni v zákoně o sociálních službách. Tematika neformálně pečujících bude také začleněna do Strategie rodinné politiky 2024–2030 v rámci plánované revize.

L. Wichterlová poděkovala O. Starostové za prezentaci průzkumu a požádala ji o začlenění Výboru do konzultací k opatřením, které bude MPSV formulovat do relevantních strategických dokumentů.

O. Starostová slíbila, že členstvu zašle také celou zprávu prezentovaného průzkumu.⁶

⁴ Blíže viz přílohu 3: Prezentace průzkumu veřejného mínění na téma „Pečující osoby v ČR“.

⁵ Pro hlavní zjištění průzkumu viz tamtéž.

⁶ Blíže viz přílohu 4: Závěrečná zpráva průzkumu veřejného mínění na téma „Pečující osoby v ČR“.



6) Vyhodnocení plánu práce a náměty na plán práce pro další období

L. Wichterlová poprosila Sekretariát o vytvoření prvního návrhu plánu práce pro další období. Návrh by byl následně zaslán členstvu, které by jej případně dopracovalo.

7) Prezentace výsledků průzkumu Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině

Členstvo poprosilo T. Zvolskou o opětovné zaslání materiálů k tomuto bodu, který se na jednání nestihl probrat.⁷

8) Různé

L. Wichterlová po dohodě se Sekretariátem informovala členstvo, že první jednání roku 2025 bude svoláno operativně a v rámci něj pak bude rozhodnuto o termínech dalších jednání pro daný rok, mj. v návaznosti na termíny jednání Rady.

Shrnutí úkolů pro Sekretariát a členky a členy Výboru:

1. Uspořádat další jednání s MPSV k výpočtu peněžité pomoci v mateřství u druhého a dalších dětí

Zodpovídá: Sekretariát

Termín: leden 2025

2. Prodiskutovat návrh usnesení k nerovnostem v odměňování sociálních pracovníků a pracovníků s resorty, které jsou jím úkolovány, a případně jej upravit

Zodpovídá: Výbor, Sekretariát

Termín: před příštím jednáním Rady

3. Uspořádat jednání s MPSV k připravovaným výzvám OPZ+, kterého by se zúčastnili zástupkyně/zástupci Výboru

Zodpovídá: Sekretariát

Termín: příští jednání Výboru

4. Informovat členstvo o dalším vývoji transpozice směrnice o transparentnosti odměňování

Zodpovídá: L. Wichterlová, L. Simerská

Termín: příští jednání Výboru

5. Vytvořit první návrh plánu práce pro další období

Zodpovídá: Sekretariát, předsednictvo

Termín: příští jednání Výboru

6. Stanovit termín dalšího jednání Výboru a termíny jednání po něm jdoucích

Zodpovídá: Sekretariát, předsednictvo, Výbor

Termín: příští jednání Výboru

⁷ Blíže viz přílohu 5: Prezentace k průzkumu CVVM „Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině“ (2024).

Úřad vlády České republiky

Odbor rovnosti žen a mužů



Zapsala: A. Andršová, Odbor rovnosti žen a mužů

Schválila:

.....

Lada Wichterlová, předsedkyně Výboru