



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů

Úřad vlády ČR

květen 2018

Seznam některých zkratk:

ČSÚ – Český statistický úřad
EU – Evropská unie
KVOP – Kancelář Veřejné ochránkyně práv
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠP – Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZd – Ministerstvo zdravotnictví
MZe – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
NNO – nestátní neziskové organizace
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP Z – Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
PČR – Parlament ČR
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR
RB OSN – Rada bezpečnosti Organizace spojených národů
TA ČR – Technologická agentura České republiky
UWE – University Women of Europe
ÚV ČR – Úřad vlády ČR
VOP – Veřejná ochránkyně práv

Obsah

1. Úvod	4
2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice	6
2.1. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR	7
2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“)	8
2.3. Dotační program v oblasti rovnosti žen a mužů	9
2.4. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů	9
2.5. Horizontální princip rovnost žen a mužů při provádění ESI fondů	10
2.6. Veřejná ochránkyně práv.....	10
2.7. Kraje a obce.....	11
2.8. Poslanecká sněmovna a Senát PČR	11
3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	12
3.1. Hlavní události v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v roce 2017	12
3.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice	14
3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu	15
3.4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech	17
4. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	18
4.1. Míra nezaměstnanosti žen a mužů a ekonomická participace.....	18
4.2. Gender pay gap	20
4.3. Feminizace chudoby.....	23
4.4. Horizontální a vertikální segregace	24
4.5. Genderové audity	24
4.6. Genderové aspekty digitalizace trhu práce	24
5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života	25
5.1. Pečující osoby z hlediska rovnosti žen a mužů.....	26
5.2. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zákon o státní službě	27
5.3. Podpora sladování pracovního a soukromého života na úrovni EU	28
5.4. Školky	28
5.5. Podpora zařízení péče o děti z prostředků ESF.....	29
5.6. Strategické a koncepční dokumenty.....	30
5.7. Flexibilní formy práce a částečné úvazky.....	31
6. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	31
6.1. Horizontální a vertikální genderová segregace školství	32
6.2. Rovnost žen a mužů ve vědě a ve vysokém školství	33
6.3. Aktivity oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR a Národního kontaktního centra – Gender a věda	35
6.4. Aktivity Technologické agentury České republiky (TA ČR)	35
7. Důstojnost a integrita žen a mužů	36
7.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí	37
7.2. Příprava přístupu ČR k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí	38
7.3. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí ..	38
7.4. Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí..	40
7.5. Prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí na úrovni EU.....	41
7.6. Obchodování s lidmi	42
7.7. Péče v souvislosti s porodem	43
8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	43
8.1. Organizace spojených národů.....	44
8.2. Světové ekonomické fórum	44
8.3. Rada Evropy	44
8.4. Evropská unie	45
8.5. Naplňování Akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 - 2020	45
8.6. Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci.....	46
9. Všední život a životní styl	46
9.1. Kultura a média.....	46
9.2. Doprava	48

1. Úvod

Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů je periodickou souhrnnou zprávou podávající informace o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů (dále jako „Zpráva o rovnosti žen a mužů“). Navazuje na **Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020** (dále jako „Vládní strategie“) přijatou v listopadu 2014. Zpráva o rovnosti žen a mužů je členěna do následujících kapitol, které odpovídají hlavním oblastem Vládní strategie:

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

Cílem Zprávy o rovnosti žen a mužů je podat **ucelený přehled o vývoji v této oblasti**, a to za pomoci statistických údajů o postavení žen a mužů v české společnosti. Zpráva o rovnosti žen a mužů tak má přispět k identifikaci přetrvávajících genderových nerovností v jednotlivých oblastech společenského života.

Přílohou Zprávy o rovnosti žen a mužů je **Zpráva za rok 2017 o naplňování Vládní strategie**, která obsahuje vyhodnocení plnění Vládní strategie a navazujících Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti žen a mužů ze strany jednotlivých ministerstev (dále jako „Aktualizovaná opatření“). Pokud není uvedeno jinak, pracuje Zpráva o rovnosti žen a mužů s údaji k 31. 12. 2017.

V minulosti byla Zpráva o naplňování Vládní strategie součástí Zprávy o rovnosti žen a mužů. V letošním roce je předkládána jako její příloha, a to z důvodu **zvýšení přehlednosti informování** o i) vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů (prostřednictvím Zprávy o rovnosti žen a mužů) a ii) plnění úkolů uvedených v Aktualizovaných opatřeních a Vládní strategii (prostřednictvím Zprávy o plnění Vládní strategie).

Součástí mechanismu hodnocení naplňování Vládní strategie je i monitoring plnění akčních plánů na ni navazujících. Jedná se o **Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí** na léta 2015 – 2018, **Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích** na léta 2016 – 2018 a **Akční plán ČR k rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325** (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 (který je v gesci MZV). Souhrnné zprávy o plnění těchto akčních plánů a o vývoji v dotčených oblastech mají být vládě ČR předloženy samostatně, a to do konce června 2018.

Z hlediska naplnění cíle Vládní strategie vytvořit **celistvou a funkční institucionální strukturu pro prosazování rovnosti žen a mužů** lze v roce 2017 identifikovat několik důležitých událostí. K 1. 1. 2017 **vznikl** v rámci Úřadu vlády ČR **Odbor rovnosti žen a mužů**, a to z dosavadního Oddělení rovnosti žen a mužů. Po většinu roku 2017 byla agenda rovnosti žen a mužů zařazena v gesci **ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu**. Na sklonku roku však v souvislosti s obměnou vlády došlo k nezahrnutí tohoto postu do nově ustavené vlády. S účinností od 13. prosince 2017 byl na vládní úrovni koordinací úkolů v oblasti lidských práv a rovných příležitostí **pověřen ministr spravedlnosti** Robert Pelikán. Na konci roku 2017 tak bylo završeno téměř čtyřleté období, kdy byla zřízena specifická pozice ministra pro lidská práva a rovné příležitosti.

Důležitou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni ministerstev plní **rezortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů**. Praxe nadále ukazuje, že agendě rovnosti žen a mužů věnují zpravidla jen část svého úvazku a často narážejí na omezené kompetence. **Zlepšení postavení těchto koordinátorů a koordinátorek tak zůstává**

jednou z hlavních výzev v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů. Účinně se genderový mainstreaming daří prosazovat v těch ministerstvech, která realizují projekty na implementaci Vládní strategie z Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OP Zaměstnanost“).

V roce 2017 se konaly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. **Zastoupení žen v poslanecké sněmovně se zvýšilo z 19,5 % na 22 %**. Co se týče zastoupení žen v rámci zákonodárné moci, nedosahuje ČR dlouhodobě evropského průměru. Za posledních 21 let se zastoupení žen v poslanecké sněmovně zvýšilo jen o 7 p.b. Evropská zkušenost potvrzuje, že bez zavedení pozitivních opatření ke zvyšování zastoupení žen v politice dochází jen velmi pozvolna. **Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v roce 2017 přetrvávalo i v rámci státní správy, obchodních společností, justice i diplomacie.**

V oblasti rovnosti žen a mužů **na trhu práce lze nadále identifikovat pozitivní trendy**. Zvyšuje se míra zaměstnanosti žen (která již dosáhla cíle stanoveného Vládní strategií na úrovni 65 %), klesá míra nezaměstnanosti žen a zvyšuje se počet podnikajících žen. Příčiny těchto trendů lze spíše hledat v pozitivním vývoji české ekonomiky, než v opatřeních cílených na odstraňování genderových nerovností na trhu práce.

Velkou výzvou však zůstává rozdíl v **průměrných mzdách žen a mužů, který je nadále jeden z nejvyšších v EU**. Gender pay gap se také projevuje např. v rozdílech v průměrných starobních důchodech žen a mužů a v přetrvávající vyšší míře ohrožení chudobou žen-seniorek. Gender pay gap i přes některé dílčí aktivity veřejné správy cílené na podporu rovného odměňování klesá jen velmi pozvolna a do roku 2020 se zcela jistě nepodaří dosáhnout cíle vytyčeného ve Vládní strategii (dosáhnout průměrné hodnoty gender pay gap v EU, která v současnosti činí 16 %).

V oblasti **sladování pracovního a osobního života** přinesl rok 2017 **pozitivní změny**, které realizovalo zejm. MPSV a které jsou v souladu s hlavními cíli Vládní strategie. Nadále například pokračoval **rozvoj dětských skupin (a mikrojeslí)** prostřednictvím OP Zaměstnanost. Větší míra participace mužů na péči o děti byla v roce 2017 podpořena zavedením **dávky otcovské poporodní péče** a zrušením měsíčního stropu na čerpání rodičovského příspěvku. V oblasti péče o závislé osoby došlo k zavedení tzv. **dlouhodobého ošetřovného**, které představuje možnost poskytování dlouhodobé péče až po dobu 90 dnů, pokud zaměstnavatel neprokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.

Přes dílčí pozitivní trendy a přijatá opatření lze konstatovat, že **dostupnost služeb péče o děti do tří let věku zůstává nízká a regionálně disproporční**. V uplynulém roce bylo odmítnuto přes 33 000 žádostí o umístění dítěte do školky. Výzvou zůstává i nízké využívání flexibilních forem práce a částečných úvazků – na částečné úvazky pracuje pouze 10 % žen a 2,3 % mužů.

Oblast **vzdělávání a výzkumu z hlediska rovnosti žen a mužů** dlouhodobě spíše **stagnuje**. Přes snahy několika institucí zaměřených specificky na tuto oblast se nedaří dosahovat znatelnějšího pokroku. Výzvou stále zůstává snížení **horizontální i vertikální genderové segregace** mezi vyučujícími i studujícími či spravedlivější postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích. Dílčího pokroku bylo dosaženo schválením **Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020**, který zpracovalo MŠMT. Dalším přínosem bylo schválení novely zákona o státní sociální podpoře, podle které mohou nově i studující vysokých škol a absolventi a absolventky flexibilněji čerpat rodičovský příspěvek.

V souvislosti s prevencí genderově podmíněného násilí v roce 2017 pokračovala **příprava ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí**. Míra výskytu různých forem genderově podmíněného násilí zaznamenaná v uplynulém roce Policí ČR nevybočovala z trendů let předešlých. Rok 2017 byl důležitý **z hlediska osvěty o domácím a sexuálním násilí**. V České republice **rezonovala**

celosvětová kampaň #MeToo, byť s sebou často nesla nepochopení a bagatelizaci ze strany některých médií či osobností. Vznikl dokumentární film o obětech domácího násilí s názvem *Z lásky nenávisť* odvysílaný Českou televizí. Vrcholila také kampaň Úřadu vlády zaměřená mj. na prevenci domácího násilí.

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích lze konstatovat, že se dařilo naplňovat většinu z relevantních cílů Vládní strategie. Paradoxně tak ČR v mnoha ohledech prosazuje rovnost žen a mužů úspěšněji na mezinárodní úrovni, než na úrovni vnitrostátní. Česká republika se opět aktivně účastnila **zasedání Komise OSN pro postavení žen, na kterém uspořádala dva semináře**. V lednu 2017 vláda ČR schválila **Akční plán ČR k rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000)**, o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 jako důležitý nástroj naplňování agendy rovnosti žen a mužů v zahraniční a bezpečnostní politice.

Podpora rovnosti žen a mužů byla jednou z **priorit českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy**. V rámci této priority se v listopadu 2017 v Praze konala expertní konference ke sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů s navazujícím výjezdním zasedáním Komise Rady Evropy pro genderovou rovnost. Během tohoto **pražského zasedání** byla podrobně projednána a na pracovní úrovni **schválena Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023**.

2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

Z hlediska naplnění cíle Vládní strategie vytvořit celistvou a funkční institucionální strukturu pro prosazování rovnosti žen a mužů lze v roce 2017 identifikovat několik důležitých událostí.

K 1. 1. 2017 vznikl v rámci Úřadu vlády ČR Odbor rovnosti žen a mužů (dále jako „Odbor“), a to z dosavadního Oddělení rovnosti žen a mužů. Existence samostatného Odboru posílila výkon agendy nejen na symbolické úrovni (ve smyslu uznání její důležitosti a průřezového charakteru), ale i prakticky, neboť umožnila rychlejší a operativnější schvalování a realizaci dílčích úkolů Odboru. Nadále však platí, že agenda rovnosti žen a mužů a činnost Odboru je převážně hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a je závislá na projektech.

Po většinu roku 2017 byla agenda rovnosti žen a mužů zařazena v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Tuto funkci vykonával Jan Chvojka. Na sklonku roku však v souvislosti s obměnou vlády došlo k nezahrnutí pozice ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu do nově ustavené vlády. S účinností od 13. 12. 2017 byl na vládní úrovni koordinací úkolů v oblasti lidských práv a rovných příležitostí pověřen ministr spravedlnosti Robert Pelikán.¹ Odbor nicméně zůstal nadále organizačně zařazen v Sekci pro lidská práva ÚV ČR. Na konci roku 2017 tak bylo završeno téměř čtyřleté období, kdy byla zřízena specifická pozice ministra pro lidská práva a rovné příležitosti.

Neustavení postu ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu v nové vládě vyvolalo nevoli některých lidskoprávních organizací. Tyto organizace mj. upozornily, že ČR je v souvislosti s lidskoprávními otázkami kritizována ze strany mnohých mezinárodních organizací a ministr či ministryně pro lidská práva je vládním aktérem, který tuto situaci může dlouhodobě zlepšovat.²

Důležitou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni ministerstev plní rezortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů. Praxe nadále ukazuje, že agendě rovnosti žen a mužů věnují zpravidla jen část svého úvazku a často narážejí na omezené kompetence. Zlepšení postavení těchto koordinátorů a koordinátorek tak zůstává jednou z hlavních výzev v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů. Účinně se genderový mainstreaming daří prosazovat v těch ministerstvech, která realizují projekty na implementaci Vládní strategie z OP Zaměstnanost.

¹ Blíže viz <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAAU6BUW28>.

² Blíže viz <http://www.czlobby.cz/cs/zpravy/neziskovky-apeluji-na-babise-aby-ve-vlade-mel-ministra-pro-lidska-prava>.

2.1. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR

Odbor kromě výkonu a koordinace agendy rovnosti žen a mužů plní i funkci sekretariátu Rady a jejích čtyř výborů a tří pracovních skupin. Personální zabezpečení chodu Odboru po většinu roku 2017 zásadním způsobem záviselo na realizaci projektu *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a související aktivity* (dále jako „Projekt Implementace“). Celkový počet systemizovaných míst v roce 2017 činil 12 osob (z toho 1 místo na 0,5 úvazku a 1 místo na 0,75 úvazku). Z prostředků státního rozpočtu bylo hrazeno pouze služební místo vedoucího Oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Služební místo ředitelky/ředitele Odboru nebylo v roce 2017 obsazeno. Opakoval se tím trend předchozích let, kdy bez realizace projektů nebylo možné zajistit běžnou agendu Odboru, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích výborů a pracovních skupin.

V roce 2017 Odbor realizoval dva projekty:

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

Realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů probíhala od 1. července 2014 do 30. dubna 2017.³ Byť byla hlavní část projektu soustředěna do předchozích let, v první třetině roku 2017 probíhala intenzivní realizace zbývajících částí projektových aktivit.

V období září 2016 – únor 2017 probíhaly v jednotlivých krajských městech semináře pro krajské úřady za účelem diskuze o příkladech dobré praxe v oblasti podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Diskuze byly součástí příprav metodiky pro praktické a právní možnosti rozšiřování opatření pro sladování pracovního a soukromého života, která vyšla v roce 2017.⁴

Pokračovala rovněž realizace mediální osvětové kampaně s názvem *To je rovnost!*, která byla spuštěna 25. listopadu 2016 u příležitosti Mezinárodního dne boje proti násilí na ženách. Vznikly čtyři animované televizní spoty, jež byly v březnu a dubnu 2017 vysílány v České televizi a na TV Nova.⁵ Byly vytvořeny a po celý rok průběžně distribuovány informační materiály a propagační předměty. Kampaňové plakáty byly například vyvěšeny v MHD ve všech krajských městech, v mateřských a rodinných centrech či ve vybraných pobočkách Úřadu práce a knihoven. V rámci kampaně a její udržitelnosti byl nadále provozován Facebookový⁶ a Twitterový⁷ účet a internetové stránky www.tojervnost.cz.

Klíčovým a nyní i jediným projektem, který Odbor realizuje, je Projekt Implementace. Cílem projektu je účinnější prosazování gender mainstreamingu ve státní správě a zlepšování institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR - mj. efektivnějším sběrem statistických dat a důslednějším hodnocením dopadů materiálů předkládaných vládě ČR. Projekt rovněž rozvíjí spolupráci s relevantními aktéry na mezinárodním poli (Evropskou unií, OSN a dalšími mezinárodními organizacemi).

V rámci realizace Projektu Implementace Odbor v roce 2017 uspořádal dvě mezinárodní konference. První z nich s názvem *Co je rovnost ve městě?* se zaměřovala na genderový rozměr nejnovějších trendů v plánování udržitelných a bezpečných měst.⁸ U příležitosti českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy uspořádal Odbor mezinárodní

³ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_cz13/stranka-se-pripravuje-126352/.

⁴ Dostupné z http://www.tojervnost.cz/images/analyzy/metodika_sladovani.pdf.

⁵ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/kampan-to-je-rovnost!---videospoty-154236/>.

⁶ Blíže viz <https://www.facebook.com/tojervnost/?fref=ts>.

⁷ Blíže viz <https://twitter.com/tojervnost>.

⁸ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mezinarodni-konference-co-je-rovnost-ve-meste-nastolila-genderove-otazky-v-planovani-mest-157829/>.

konferenci s názvem *Sběr dat a výzkum v oblasti násilí na ženách a domácího násilí: předpoklad pro efektivní tvorby politik*.⁹ Jejím cílem bylo podpořit výměnu dobré praxe a sdílení zahraničních znalostí v oblasti výzkumu a sběru dat týkajících se násilí na ženách a domácího násilí. Na konferenci bezprostředně navazoval mezinárodní workshop zaměřený na viktimizační statistiky a administrativní data v oblasti domácího násilí.

Odbor u příležitosti českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy také uspořádal (historicky první) výjezdní zasedání Komise Rady Evropy pro rovnost žen a mužů, na němž byla projednána a komisí schválena Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023.¹⁰

V roce 2017 byla v rámci realizace Projektu Implementace uskutečněna rovněž tři pracovní setkání s rezortními koordinátorkami a koordinátory rovnosti žen a mužů (dále jako „rezortní koordinátorky a koordinátoři“).

2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“)

Jednání Rady se v roce 2017 uskutečnila v termínech 27. března,¹¹ 28. června¹² a 16. října.¹³ Čtvrté jednání Rady v roce 2017 neproběhlo z důvodu změny vlády. K převedení agendy rovnosti žen a mužů do gesce ministra spravedlnosti došlo až na sklonku roku 2017, v důsledku čehož první jednání s novým předsedou Rady proběhlo až v roce 2018.

Členstvu Rady byl na jejím březnovém jednání představen projekt *22 % k rovnosti*,¹⁴ odkazující názvem k rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů, a nástroje pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Radě byla dále prezentována metodická informace MPO k rozeznávání sexismu v reklamě.¹⁵ Členky a členové Rady se také zabývali návrhem zákona o zálohovém výživném a doporučili vládě, aby jej (navzdory některým nedostatkům) přijala a urychleně předložila k projednání do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Rada rovněž přijala usnesení, v němž vládě ČR doporučila, aby v rámci projednávání přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí ČR podporovala přistoupení v celé šíři.

Na červnovém zasedání se Rada zabírala genderovými aspekty digitalizace práce a podporou žen pracujících v oblasti informačních technologií. Na podnět Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách Rada diskutovala návrh novelizace trestního řádu, zákona o přestupcích a zákona o obětech trestných činů a přijala související doporučující usnesení pro MV a MSp. Na podnět Pracovní skupiny k porodnictví (vycházející z medicíny založené na důkazech a bezpečné zahraniční praxi) Rada dále přijala usnesení, ve kterém MZd doporučila, aby provedlo revizi právní úpravy tzv. porodních domů a podpořilo pilotní projekt porodního domu včetně analýzy možností vyhodnocování kvality a bezpečí péče.

Na říjnovém jednání Rady bylo prezentováno nové vydání Indexu genderové rovnosti (*Gender Equality Index*).¹⁶ Index hodnotí úroveň rovnosti žen a mužů ve všech členských státech EU vč. pokroku učiněného během posledních 10 let. Rada se dále věnovala postavením žen v zahraniční a bezpečnostní politice. Na zasedání přijala usnesení, ve kterém nové vládě doporučila, aby zachovala post ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Součástí tohoto usnesení bylo i doporučení, aby Odbor zůstal organizačně zařazen v Sekci pro lidská práva Úřadu vlády ČR.

⁹ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/urad-vlady-porada-mezinarodni-konferenci-ke-sberu-dat-a-vyzkumu-v-oblasti-domaciho-nasili-161213/>.

¹⁰ Blíže viz <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>

¹¹ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-27--brezna-2017-156481/.

¹² Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/.

¹³ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-16--rijna-2017-161850/.

¹⁴ Blíže viz <http://www.rovnaodmena.cz/>.

¹⁵ Blíže viz <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>.

¹⁶ Blíže viz <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

V roce 2017 také zasedaly jednotlivé výbory a pracovní skupiny Rady. Podrobné informace o jejich činnosti budou zveřejněny ve Výroční zprávě Rady za rok 2017 a také na internetových stránkách Úřadu vlády ČR.

2.3. Dotační program v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifickým dotačním programem pro naplňování Vládní strategie je Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů, který je administrován Úřadem vlády ČR.¹⁷ Alokace dotačního programu pro rok 2017 byla oproti předchozím letům navýšena o 2 mil. Kč na celkových 7 mil. Kč. O podporu na rok 2017 si zažádalo celkem 28 organizací, přičemž dotace byla přidělena 15 z nich.¹⁸ V červenci roku 2017 došlo k vyhlášení dotačního řízení pro rok 2018. Administrace dotačního řízení na rok 2018, resp. existence celého dotačního programu byla ohrožena pozměňovacím návrhem poslance Jakuba Jandy k návrhu zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2018.¹⁹ Návrhem na zrušení dotačního programu se zabýval mj. i Institucionální výbor, jenž s návrhem poslance Jandy vyjádřil zásadní nesouhlas a Radě doporučil dotační program zachovat s původně navrženou alokací 7 mil. Kč. Návrh poslance Jandy nebyl nakonec Poslaneckou sněmovnou přijat.²⁰

2.4. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů²¹

Rolí koordinátorů a koordinátořek (tzv. *gender focal points*) je zejména dohlížet na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Praxe nadále ukazuje, že agendě rovnosti žen a mužů věnují zpravidla jen část svého úvazku a často narážejí na omezené kompetence. Rok 2017 v tomto ohledu nebyl výjimkou. Pozice buď nebyla zřízena na plný úvazek, anebo v případě, že rezort tuto pozici zřízenou měl, byla zpravidla úzce propojena či zaměřována s personální agendou (případně byla zaměřena na oblast nediskriminace v širším pojetí). V důsledku toho se daná osoba nemohla plně věnovat efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů. Tento nedostatek se projevoval zejména v nedostatečném uplatňování genderového mainstreamingu ve vnějších politikách jednotlivých rezortů.

K obdobným závěrům dospěla i výzkumná zpráva vzniklá v rámci projektu *Služba šitá na míru* řešeného Kanceláří veřejné ochránčyně práv (dále jako „KVOP“), který se kromě sladování rodinného a osobního života s výkonem služby zaměřil i na činnost rezortních koordinátorů a koordinátořek. Ze zjištění KVOP vyplývá, že rezortní koordinátorky a koordinátoři nebývají „v rámci organizační struktury ministerstva zařazováni shodně (do sekce, odboru či oddělení) a tématu genderové rovnosti, k níž se řadí také problematika sladování, nevěnují zpravidla určený podíl své pracovní kapacity. Obvykle vyřizují ještě jiný typ agendy, často právě na vrub problematiky genderové rovnosti.“²²

Usnadnit stávající praxi fungování koordinátořek a koordinátorů měl napomoci *Standard pozice rezortních koordinátořek a koordinátorů rovnosti žen a mužů*, který byl do mezirezortního připomínkového řízení předložen v listopadu 2017.²³ Materiál však z důvodu obdržení řady zásadních připomínek a z důvodu změny vlády ČR nebyl v roce 2017 na jednání vlády ČR předložen. Jeho opětovné projednání v mezirezortním připomínkovém řízení se předpokládá v první polovině letošního roku. Odbor v roce 2017 zintenzivnil spolupráci s rezortními koordinátory a koordinátorkami i poskytování související metodické pomoci. Prostřednictvím členství a hostování ve výborech Rady bylo rezortním

¹⁷ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nestatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/>>.

¹⁸ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Konecne-vysledky-v-dotacnim-programu-Podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nestatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-z_3.pdf>.

¹⁹ Blíže viz <<http://www.psp.cz/sqw/ppn.sqw?o=8&id=6459>>.

²⁰ Blíže viz <<http://www.psp.cz/eknih/2017ps/stenprot/004schuz/s004077.htm#h59>>.

²¹ Aktualizovaný seznam rezortních koordinátořek/rů rovnosti žen a mužů dostupný z <<http://www.vlada.cz/cz/-138720>>.

²² Dostupné z <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf>.

²³ Dostupné z

<[https://albatros.odok.cz/odok/eklep3.nsf/\\$OpenDominoDocument.xsp?action=openDocument&documentId=7E2C5E](https://albatros.odok.cz/odok/eklep3.nsf/$OpenDominoDocument.xsp?action=openDocument&documentId=7E2C5E)>.

koordinátorkám a koordinátorům umožněno se aktivně zapojit do tvorby některých výše uvedených výstupů Odboru a realizovaných projektů.

Klíčovou roli pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů v rámci činnosti jednotlivých ministerstev hrají projekty z OP Zaměstnanost zaměřené na implementaci Vládní strategie. Příkladem úspěšného projektu v tomto smyslu může být např. projekt MŠMT či MD.

2.5. Horizontální princip rovnost žen a mužů při provádění ESI fondů

V Dohodě o partnerství pro programové období 2014 – 2020 (dále jako „Dohodě o partnerství“),²⁴ jež je základním výchozím dokumentem pro provádění Evropských strukturálních a investičních fondů (dále jako „ESIF“) v ČR, je v kapitole 1.5.2 uveden princip podpory rovnosti mezi ženami a muži a princip nediskriminace. Tyto tzv. horizontální principy musí být zohledňovány při přípravě operačních programů i při jejich realizaci. Za tímto účelem byly na každém rezortu s gescí nad některým z operačních programů ESIF zřízeny kontaktní body (dále jako „kontaktní body ŘO“). Vznikla také pracovní skupina, ve které jsou kromě kontaktních bodů ŘO a MMR zastoupeny gestoři obou výše zmíněných horizontálních principů. Odbor jakožto gestor horizontálního principu rovnosti žen a mužů v roce 2017 spolupracoval jak s jednotlivými kontaktními body ŘO, tak s MMR. Účastnil se jednání výše zmiňované pracovní skupiny i všech jednání Rady ESIF na pracovní úrovni, jež proběhly v uplynulém roce.

V roce 2017 vznikly výroční zprávy o provádění jednotlivých operačních programů, ve kterých řídicí orgány hodnotily aktivity podpořené v rámci programů i z hlediska výše zmíněných horizontálních principů. Vytvořena byla rovněž Zpráva o pokroku při provádění Dohody o partnerství k 31. 12. 2016, jež obsahovala stručnou reflexi opatření přijatých v souvislosti s uplatňováním horizontálních principů. Dále byla provedena třetí revize Dohody o partnerství a aktualizován materiál Platformy pro problematiku Evropských strukturálních a investičních fondů pro programové období 2014–2020 a pro přípravu programového období po roce 2020. Všechny tyto materiály Odbor připomínkoval. V říjnu 2017 se Odbor rovněž účastnil výročního setkání se zástupci a zástupkyněmi Evropské komise, kde referoval o aplikaci horizontálního principu rovnosti žen a mužů.

2.6. Veřejná ochránkyně práv

Veřejná ochránkyně práv se v roce 2017 v oblasti rovnosti žen a mužů intenzivně zabývala zejména dvěma tématy – sladčováním pracovního a osobního života v oblasti státní služby a (ne)rovným odměňováním.

V rámci projektu *Služba šitá na míru*²⁵ KVOP uskutečnila výzkum, který mapoval stávající situaci v oblasti sladčování pracovního, rodinného a soukromého života s výkonem služby na ministerstvech. Cílem tohoto výzkumu mj. bylo popsat příklady dobré praxe a ve spolupráci se státními tajemníky a tajemnicí vypracovat doporučení pro další rozvoj v oblasti sladčování (a zvýšit tak informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň státní služby o jejich právech v oblasti sladčování).²⁶ Problematiku sladčování KVOP řešila i na mezinárodní úrovni. Díky zastoupení v pracovní skupině Evropské sítě národních orgánů pro rovné zacházení *Equinet*, která se věnuje genderové rovnosti, se KVOP podílela na diskuzi o návrhu nové směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pracujících osob 2010/18/EU,²⁷ jejíž přijetí ombudsmanka podporuje.

Na překážky v zaměstnání z důvodu rodičovství a nemožnost sladovat práci a rodinu upozorňují většinou ženy. Dle poznatků KVOP se s nimi však stále častěji setkávají i muži.

²⁴ Blíže viz <<http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Dohoda-o-partnerstvi>>.

²⁵ Blíže viz <<https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/služba-sita-na-miru/>>.

²⁶ Dostupné z <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf>.

²⁷ Blíže viz <<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiative/24818/attachment/090166e5b20c4614>>.

V loňském roce KVOP řešila případ muže pracujícího ve služebním poměru, který chtěl jít na rodičovskou a přišel o zaměstnání.²⁸

KVOP spolupracuje na systémovém projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % k rovnosti zaměřeného na (ne)rovné odměňování, v rámci kterého se v roce 2017 soustředila na činnost Státního úřadu inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Inspektoráty práce dosud neumí důsledně kontrolovat, zda u zaměstnavatele dochází k nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví. Nedokáží ani přesně určit, kdy se jedná o práci stejné hodnoty.²⁹ Kontroly inspektorátů však podle KVOP nejsou všespásným řešením, neboť reagují na velice omezenou část fenoménu *gender pay gap*. To by ale nemělo bránit důslednému a kvalitnímu využívání pravomocí, které Státnímu úřadu inspekce práce svěhuje zákon.

KVOP se v uplynulém roce rovněž věnovala na kulatém stole s inspekčními a dozorovými orgány problematice sexuálního obtěžování. Ve spolupráci s Pro bono aliancí uspořádala seminář pro advokáty a advokátky s názvem *Obtěžování na pracovišti* a připravila leták *Jak pomoci oběti šikany na pracovišti?*³⁰ KVOP se také podílela na tvorbě příručky k prevenci a potírání sexuálního obtěžování na rezortních pracovištích, kterou Odbor připravuje. KVOP v roce 2017 rovněž řešila stížnost na sexuální obtěžování.³¹ Skutečnost, že se stížnosti na sexuální obtěžování objevují velmi zřídka, dle KVOP poukazuje na fakt, že se stále jedná o tabuizované téma.³²

2.7. Kraje a obce

V roce 2017 se uskutečnil 11. ročník soutěže „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“, kterou pravidelně vyhlašuje MV.³³ Soutěže se zúčastnilo 32 úřadů veřejné správy na obecní, městské a krajské úrovni (což oproti minulému ročníku znamenalo výrazných pokles). V roce 2017 se v soutěži umístily následující úřady:

- Obce I. typu: Kamýk nad Vltavou, Nový Kostel, Heřmánkovice;
- Obce II. a III. typu: Most, MČ Praha 22, MČ Praha 18;
- Kraje: Kraj Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj.

MPSV od roku 2017 realizuje projekt *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů*, jehož cílem je zlepšení koordinace celostátních a regionálních politik v oblasti podpory rodin.³⁴ Projekt plánuje vytvořit síť krajských poradců/poradkyň a regionálních platforem. V rámci projektu bude vytvořena metodika tvorby rodinné politiky na krajské a místní úrovni a dále v každém kraji vznikne návrh koncepce rodinné politiky a návrh implementace konkrétních prorodinných opatření.

2.8. Poslanecká sněmovna a Senát PČR

Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny PČR (dále jako „Stálá komise“) se v roce 2017 na svých jednáních ve vztahu k agendě rovnosti žen a mužů zabývala zejména tématem diskriminace žen migrantek na trhu práce a problémy žen zaměstnaných v diplomatických službách. Necelé dva měsíce po sněmovních volbách došlo k obměně jejího členstva. Stálá komise, které nyní předsedá poslankyně Jana Pastuchová, se v novém složení prvně sešla až v roce 2018.³⁵

²⁸ Zpráva ochránce ze dne 23. března 2017, sp. zn. 3849/2016/VOP, dostupná z <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4906>>.

²⁹ Blíže viz <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Kontrolni-organy.pdf>.

³⁰ Blíže viz <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sikana-na-pracovisti_rady.pdf>.

³¹ Blíže viz Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. dubna 2017, sp. zn. 2569/2016/VOP, dostupná z <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4958>>.

³² Příčiny a důsledky neoznamování diskriminace (underreporting) KVOP podrobně popsala ve výzkumné zprávě z roku 2015 dostupné z <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf>.

³³ Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-v-roce-2017.aspx>>.

³⁴ Blíže viz <https://www.mpsv.cz/files/clanky/29589/Projekt_na_web.pdf>.

³⁵ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=6001>>.

V Senátu téma rovnosti žen a mužů spadá do gesce Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice,³⁶ kterému předsedá senátor Jiří Čunek. V uplynulém roce se však tento podvýbor ani jednou nesešel.

3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

V roce 2017 se konaly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Zastoupení žen v poslanecké sněmovně se zvýšilo z 19,5 % na 22 %. Rovněž se v souvislosti s ustavením nové vlády zvýšilo relativní zastoupení žen ve vládě (z 17,6 % na 26,7 %). V dubnu 2017 také došlo ke zvýšení zastoupení žen ve vedení krajů z 21,4 % na 28,6 % (v důsledku změny na pozici hejtmanky Jihočeského kraje).

Co se týče zastoupení žen v rámci zákonodárné moci, nedosahuje ČR dlouhodobě evropského průměru. Evropský průměr ČR překonala jen ve vztahu k zastoupení žen v národních vládách. Za posledních 21 let se zastoupení žen v poslanecké sněmovně zvýšilo jen o 7 p.b. (z 15 % na současných 22 %). Evropská zkušenost ukazuje, že bez zavedení pozitivních opatření (např. legislativních kvót) ke zvyšování zastoupení žen v politice dochází jen velmi pozvolna. V této souvislosti je zajímavé, že dle šetření Eurobarometru z roku 2017 legislativní opatření za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice podporuje 69 % české veřejnosti. Přesto ČR patří k těm evropským zemím, ve kterých nebyla žádná relevantní pozitivní opatření přijata.

Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v roce 2017 přetrvávalo i v rámci státní správy, obchodních společností, justice i v diplomacii. Z hlediska plnění cíle Vládní strategie (40% zastoupení žen v relevantních rozhodovacích pozicích) došlo v roce 2017 k mírnému posunu v některých oblastech. Je však zřejmé, že stanoveného cíle se do konce roku 2020 nepodaří s největší pravděpodobností dosáhnout v žádné z relevantní oblasti. Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je tak nadále jedním z hlavních příčin špatných výsledků ČR v indexech srovnávajících úroveň rovnosti žen a mužů na evropské a mezinárodní úrovni.

Na symbolické úrovni je pak symptomatické, že pozitivní trendy (např. jmenování první české generálky) jsou vyvažovány negativními trendy (např. absence ženské kandidátky v prezidentských volbách či absence ženy mezi místopředsedy nové poslanecké sněmovny).

3.1. Hlavní události v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v roce 2017

Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“) zřízený při Radě, v roce 2017 nadále fungoval jako hlavní monitorovací mechanismus plnění vládou ČR schválených strategických dokumentů pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Politický výbor se v roce 2017 podílel na vypracování Souhrnné zprávy za rok 2016 o naplňování Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení a Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích³⁷. Dále se na svých jednáních zabýval aktivitami Rady Evropy za účelem podpory vyššího zastoupení žen v politice, tématem zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností a diskutoval sestavování kandidátních listin pro podzimní volby do poslanecké sněmovny.

V únoru 2016 proběhlo v Ženevě slyšení delegace ČR před Výborem OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) za účelem přezkumu 6. periodické zprávy ČR

³⁶ Blíže viz <http://www.senat.cz/organy/index.php?ke_dni=23.03.2018&O=11&lng=cz&par_2=397>.

³⁷ Online verze Souhrnné zprávy za rok 2016 je dostupná z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-vzala-na-vedomi-zpravu-za-rok-2016-o-plneni-akcniho-planu-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-158559/>>.

o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany ČR. Výbor OSN požádal, aby ČR písemně informovala do března 2018 mimo jiné o plnění doporučení týkajícího se novelizace volebních zákonů za účelem zavedení tzv. zipového systému pro kandidátní listiny. Zpracovaná písemná informace obsahuje shrnutí kroků učiněných v souvislosti s výše uvedeným doporučením.³⁸ V oblasti podpory vyššího zastoupení žen v politice se jedná o informace o přijetí Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení a o pozitivním trendu zvyšujícího se zastoupení žen v politice. Zároveň byl Výbor OSN informován, že k přijetí novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro sestavování kandidátních listin z hlediska zastoupení žen a mužů vláda ČR nepřikročila. Písemná informace byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 8. 3. 2018 č. 148 a následně předložena Výboru OSN prostřednictvím MZV.

V září 2017 byla v rámci třetího kola monitoringu vydána Radou Evropy Analytická zpráva o plnění doporučení Rec(2003)3³⁹ (dále jako „Analytická zpráva“). Analytická zpráva navazuje na doporučení Výboru ministrů Rady Evropy z roku 2003, které jako jeden z cílů nastavilo minimálně 40% zastoupení žen a mužů v jakémkoli rozhodovacím orgánu v politické či veřejné sféře. Průměrné zastoupení žen v dolních komorách evropských parlamentů činí dle Analytické zprávy 25,6 %, v horních komorách 23,9 % a v regionálních sborech 25,6 %. Česká republika je tedy pod evropským průměrem ve všech třech hodnotách. Analytická zpráva také potvrzuje, že rychlejšího zvyšování zastoupení žen v příslušných (legislativních) sborech dosahují ty evropské země, které zavedly legislativní kvóty pro zastoupení žen na kandidátních listinách (celkem se jedná o 20 evropských zemí). V rámci výkonné moci je zastoupení žen mezi členy a členkami evropských vlád v průměru 25,6 % (ČR tedy aktuálně těsně přesahuje tento průměr).

V rámci nového vydání Indexu genderové rovnosti⁴⁰ Evropským Institutem pro rovnost žen a mužů byla mimo jiné také zařazena oblast moci, která měří genderovou rovnost na rozhodovacích pozicích v politické, ekonomické a sociální sféře. Ve všech těchto sférách se Česká republika umístila pod průměrem Evropské unie. Například v oblasti krajských zastupitelstev je průměr EU téměř o 10 p.b. vyšší (28 %).

Dále byl v listopadu 2017 Světovým ekonomickým fórem zveřejněn Globální index genderových nerovností za rok 2017.⁴¹ Česká republika si oproti roku 2016 pohoršila o 11 příček a skončila na 88. místě ze 144 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice. Právě v oblasti týkající se účasti na politickém rozhodování se ČR umístila dokonce na 91. místě. Přes metodologické limity oba indexy poskytují přínosné informace o srovnání postavení ČR v evropském, případně celosvětovém, kontextu a umožňují sledovat vývoj v této oblasti.

V srpnu 2016 byla na Českou republiku podána kolektivní stížnost *University Women of Europe*⁴² (dále jako „UWE“) za porušení Evropské sociální charty. Stížnost se mimo jiné týkala také nedostatečného zastoupení žen v manažerských a rozhodovacích pozicích. Konkrétně UWE namítala, že vnitrostátní právní předpisy České republiky neobsahují žádná pozitivní opatření usilující o vyšší zastoupení žen ve vedení soukromých společností. V odpovědi Česká republika argumentovala především schválením Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení, který v oblasti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení soukromých obchodních společností obsahuje několik opatření.⁴³

³⁸ Online verze Písemné informace dostupná z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pisemna-informace-o-krocich-ucinenych-pri-realizaci-doporuceni-Vyboru-OSN-pro-odstraneni-diskriminace-zen.pdf>>.

³⁹ Online verze analytické zprávy (Balanced participation of women and men in political and public decision-making) dostupná z: <<https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-1680751a3e>>.

⁴⁰ Blíže viz <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index>>.

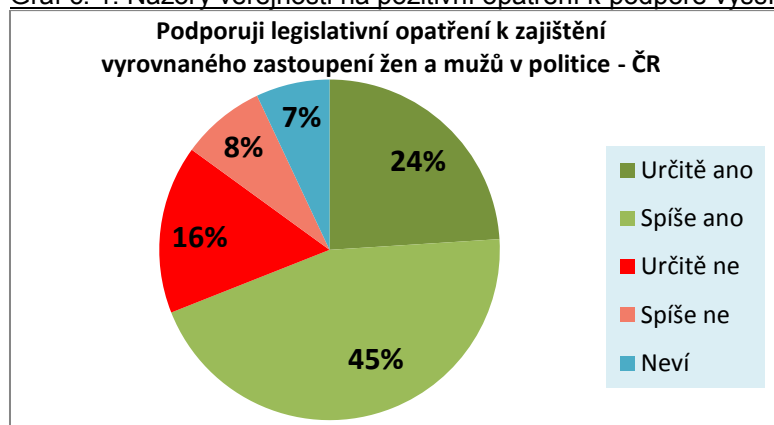
⁴¹ Blíže viz <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=CZE>>.

⁴² Stížnost UWE dostupná online z: <<https://rm.coe.int/16806bf0d1>>.

⁴³ Odpověď ČR dostupná online z: <<https://rm.coe.int/cc128-2016-submissions-by-the-government-on-the-merits-czech-republic/16807665eb>>.

Zajímavé informace o názorech veřejnosti na podporu vyššího zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích přineslo šetření Eurobarometru k genderové rovnosti 2017.⁴⁴ Ze šetření mj. vyplynulo, že 45 % české populace si myslí, že by v politice mělo být více žen (průměr EU je 53 %). Obdobná část veřejnosti (44 %) si naopak myslí, že současné zastoupení žen v české politice je dostatečné. V rámci těchto názorů lze vysledovat silné genderové rozdíly – názor, že by v politice mělo být více žen, zastává 59 % žen (a jen 31 % mužů). Naopak názor, že současné zastoupení žen v politice je dostatečné, zastává jen 32 % žen (a 57 % mužů). Poměrně překvapivé je pak zjištění, že legislativní opatření za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice pak podporuje 69 % české veřejnosti (průměr EU je 70 %). Výrazně proti je pak pouze 16 % veřejnosti.

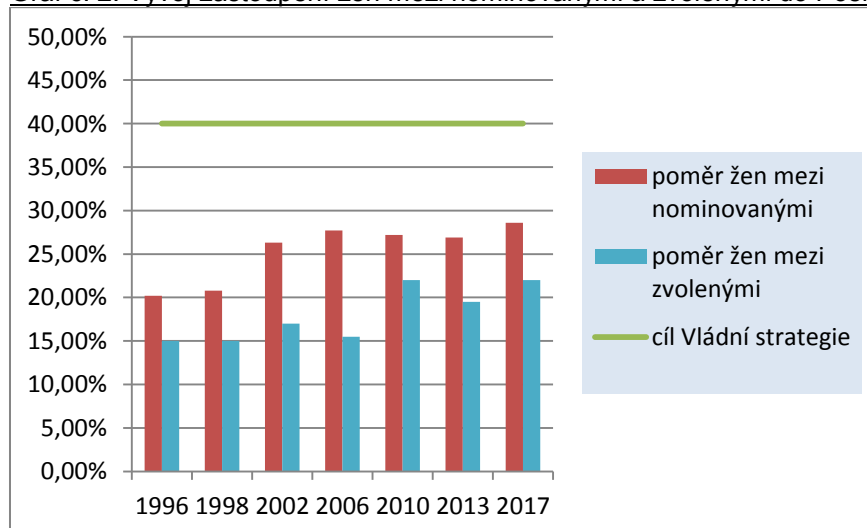
Graf č. 1: Názory veřejnosti na pozitivní opatření k podpoře vyšší účasti žen v politice v ČR a v EU



3.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

V roce 2017 proběhly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Kandidovalo v nich 28,6 % žen, což je historicky nejvyšší podíl žen. Podíl zvolených žen se shoduje se zatím nejvyšší hodnotou z roku 2010, a to 22 %. Následující graf shrnuje vývoj nominací a zastoupení žen mezi kandidujícími a zvolenými ve volbách do poslanecké sněmovny od roku 1996.

Graf č. 2: Vývoj zastoupení žen mezi nominovanými a zvolenými do Poslanecké sněmovny PČR



Mezi jednotlivými politickými stranami se při volbách do poslanecké sněmovny objevily rozdíly z hlediska zastoupení na kandidátních listinách i mezi zvolenými. Přestože ženy například tvořily 44,6 % kandidujících na kandidátních listinách ČSSD, jejich zastoupení mezi

⁴⁴ Blíže viz: <http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>.

zvolenými za tuto politickou stranu činilo pouze 13,3 %. Nízkou míru zastoupení mezi zvolenými poslanci a poslankyněmi měli kromě ČSSD i KDU-ČSL (10 %) a Piráti (13,6 %).

Tabulka č. 1 – Podíl nominovaných a zvolených poslankyň v roce 2017 za jednotlivé politické strany

Politický subjekt	Zisk hlasů ve volbách (%)	Podíl nominovaných žen	Zisk mandátů celkem	Počet zvolených žen	Podíl zvolených žen
ANO 2011	29,6%	23,9%	78	20	25,6%
ODS	11,3%	22,7%	25	5	20,0%
Piráti	10,8%	21,3%	22	3	13,6%
SPD	10,6%	28,6%	22	6	27,3%
KSČM	7,8%	28,6%	15	3	20,0%
ČSSD	7,3%	44,6%	15	2	13,3%
KDU-ČSL	5,8%	24,5%	10	1	10,0%
TOP 09	5,3%	19,5%	7	2	28,6%
STAN	5,2%	22,9%	6	2	33,3%
Celkem		28,60%	200	44	22,00%

Přestože ženy v současnosti tvoří 22 % poslanců a poslankyň, nejsou v odpovídající míře zastoupeny v orgánech poslanecké sněmovny. Pozice předsedy a žádného z celkem 5 místopředsedů nově ustavené poslanecké sněmovny v současnosti není obsazena ženou. Z celkem 18 výborů poslanecké sněmovny předsedají ženy 6 z nich. Z 12 stálých komisí poslanecké sněmovny předsedají ženy jen dvěma (Stálé komisi pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny a Stálé komisi pro Ústavu České republiky).

Začátkem roku 2018 proběhly také prezidentské volby, ve kterých nekandidovala ani jedna žena (kandidovalo 9 mužů). V předchozí prezidentské volbě přitom kandidovaly tři ženy. V Evropském parlamentu je od posledních voleb v roce 2014 celkem 21 poslanců a poslankyň, z toho 5 žen (23,8 %), což je jeden z nejnižších poměrů zastoupení zvolených europoslankyň v rámci členských států EU. Celkové zastoupení žen v Evropském parlamentu je 277 europoslankyň (tj. 36,9 %).⁴⁵ K 31. 12. 2017 měla Česká republika celkem 4 hejtmanky (resp. 3 hejtmanky a 1 primátorku hl. města Prahy) a zastoupení žen mezi hejtmany a hejtmankami tedy činilo 28,6 % (což je dosud nevyšší zastoupení). Předsedkyní Asociace krajů České republiky je rovněž žena.

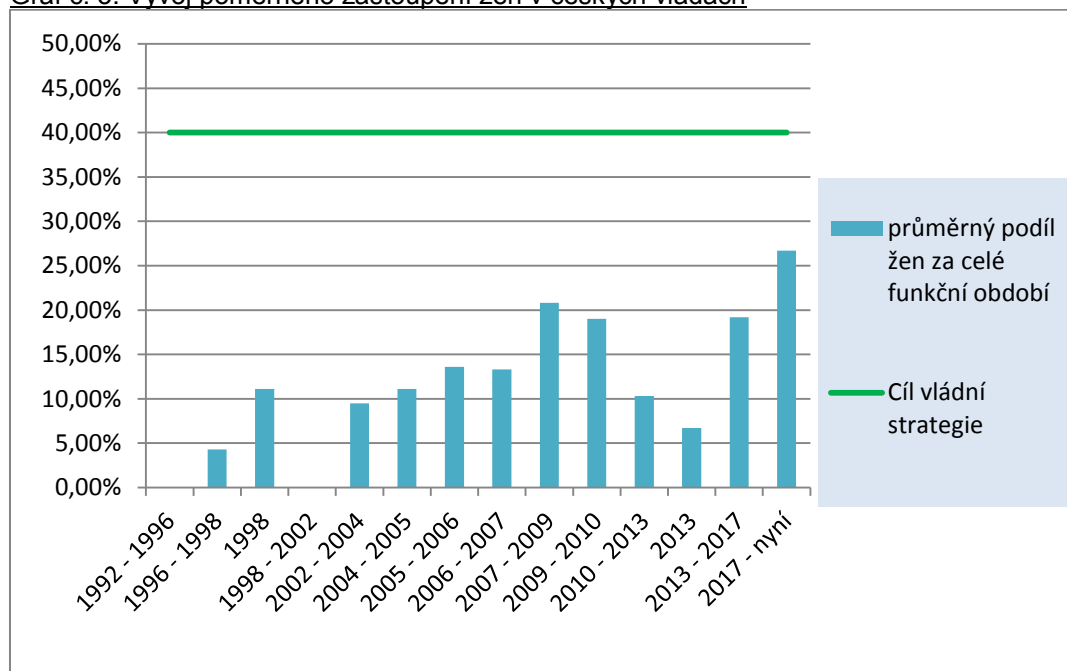
V souvislosti s aktivitami neziskového sektoru, se v ČR dlouhodobě nejvíce v této oblasti profiluje již výše zmíněná nezisková organizace Fórum 50 %. Mimo své analytické činnosti v roce 2017 zrealizovala také několik osvětových akcí. V rámci kampaně s názvem *Chcete v politice něco změnit?*, která byla zaměřená na podporu žen ve volbách do Poslanecké sněmovny, vytvořili animovaný spot, vypracovali analýzy kandidátních listin a uspořádali veřejnou moderovanou debatu s kandidátkami do PSP ČR. Další kampaní byla kampaň *Čas na první českou prezidentku* na podporu žen v prezidentských volbách, která ovšem s ohledem na absenci žen-kandidátek měla jen omezený dopad.

3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu

Státní správa se nadále vyznačuje vysokou mírou vertikální segregace dle pohlaví. Ve vládě ČR zasedaly k 31. 12. 2017 pouze 4 ženy, které vedly Ministerstvo financí (Alena Schillerová), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Jaroslava Němcová), Ministerstvo obrany (Karla Šlechtová) a Ministerstvo pro místní rozvoj (Klára Dostálová). Zastoupení žen ve vládě ČR tak ke konci loňského roku činilo 26,7 %, což je nárůst o 9 p.b. oproti roku 2016 (kdy v 17 členné vládě zasedaly tři ženy).

⁴⁵ Blíže viz <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_vysledky_ep_2014.pdf>.

Graf č. 3: Vývoj poměrného zastoupení žen v českých vládách



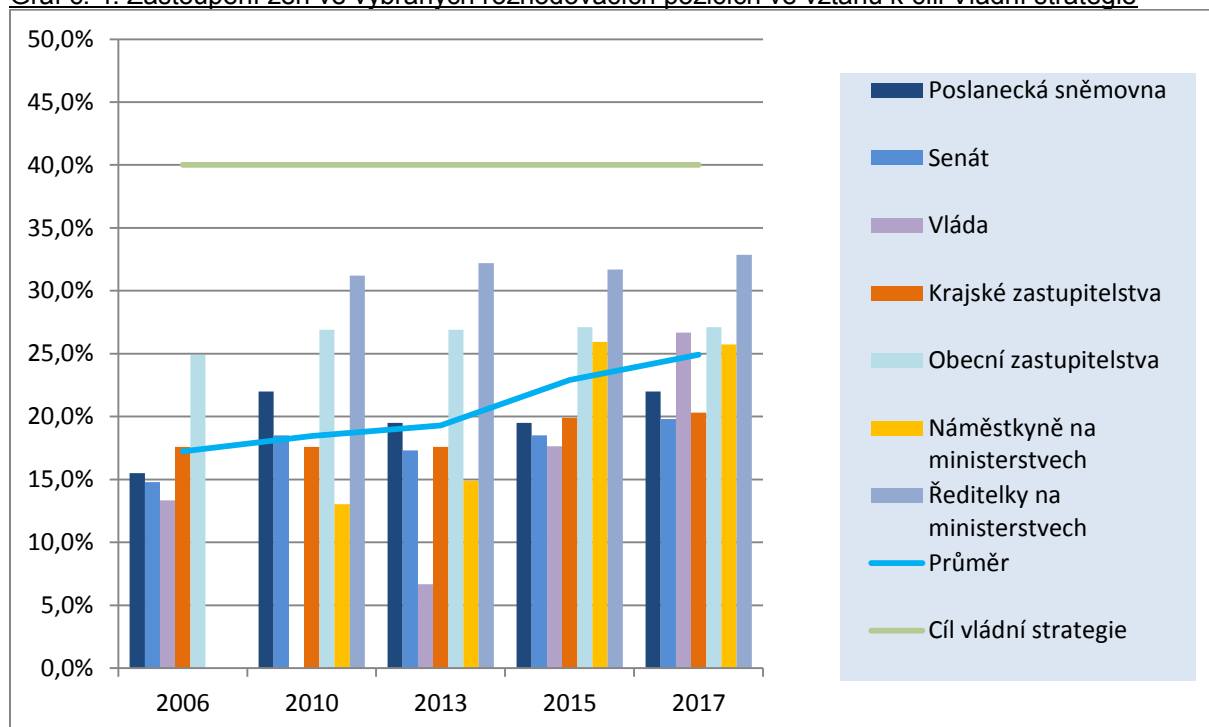
Relativně vysoká míra vertikální genderové segregace přetrvávala v uplynulém roce i v rámci širšího vedení ministerstev. K 31. 12. 2017 z celkového počtu 101 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 26 žen. Pozici státní tajemnice vykonávala v roce 2017 pouze jedna žena (na MMR). Nadále také platí pravidlo, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste – zastoupení žen na úrovni ředitelky a ředitelů odborů bylo 159 žen z celkového počtu 484, což odpovídá 32% zastoupení – tedy stejnému podílu jako v roce 2016. V souvislosti s pozicemi vedoucích oddělení téměř všechny resorty splnily alespoň 30% hranici zastoupení žen.

Nízkého zastoupení v rozhodovacích pozicích dosahují ženy také v oblasti justice, a to přestože v ČR dlouhodobě převažuje počet soudkyň oproti soudcům. K 1. 1. 2017 bylo celkem 1828 soudkyň a 1177 soudců. Čím je soudní instituce prestižnější, tím je podíl žen mezi soudci a soudkyněmi nižší. V případě okresních soudů zaujímají ženy 66 % všech soudců a soudkyň, na Nejvyšším správním soudě ČR je 32 % žen, ovšem na Nejvyšším soudu ČR představují ženy pouze necelých 19 % soudců a soudkyň. V rámci Ústavního soudu, který tvoří 15 soudců a soudkyň, jsou zastoupeny dvě ženy. Na úrovni předsedů/předsedkyň okresních soudů jsou ženy zastoupeny v poměru 41,7 %, na úrovni krajských soudů jejich zastoupení klesá na 25 %. Je tedy zjevné, že ač ženy tvoří většinu soudců a soudkyň, nedosahují odpovídajícího zastoupení v rámci řízení soudů.

V rámci zahraničně politických pozic bylo v roce 2017 zastoupení žen mezi velvyslankyněmi necelých 17 % a dlouhodobě se nemění. V minulém roce vydala Asociace pro mezinárodní otázky analýzu zastoupení žen v bezpečnostní a zahraniční politice, která obsahovala výsledky šetření zastoupení žen v rámci exekutivních pozic, Parlamentu ČR a Evropského parlamentu, uvnitř politických stran a také v oblasti výzkumného a vzdělávacího sektoru.⁴⁶ Tato analýza byla prezentována na jednání Rady dne 16. října 2017 a obsahovala také informace o diplomatickém sboru České republiky.

⁴⁶ Blíže viz <https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf>.

Graf č. 4: Zastoupení žen ve vybraných rozhodovacích pozicích ve vztahu k cíli Vládní strategie



3.4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech

Podle pátého vydání reportu *Ženy ve vedení (Women in the Boardroom)*⁴⁷, který mapuje situaci v 64 zemích světa včetně, České republiky, jsou ženy v orgánech obchodních společností zastoupeny stále jen v malé míře. Jejich zastoupení celosvětově vzrostlo o 3 p.b. na celkem 15 %, předsednické funkce ale zastávají z 96 % muži. Česká republika zůstává s 9% zastoupením žen ve vedení za globálním i evropským průměrem.

Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se věnuje nevládní organizace Otevřená společnost, která mimo jiné mapuje české prostředí v oblasti participace žen na rozhodování v soukromé sféře prostřednictvím tzv. genderové mapy. Tato genderová mapa ukazuje, jaká je situace zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech státních, krajských a městských společností.⁴⁸

Dále se tématu v ČR věnuje také platforma Byznys pro společnost, která v roce 2017 zorganizovala 14. ročník soutěže Top odpovědná firma, v rámci které oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diverzity. Zároveň sestavila již v pořadí třetí kompletní český Index zastoupení žen ve vedení 2017, který sledoval skupinu 250 největších českých firem podle výše obrátu. Podle tohoto indexu je počet žen ve vedení soukromých firem konstantní. U českých největších firem dosahuje zastoupení žen ve všech statutárních orgánech 12,5 % (to představuje 168 žen z celkového počtu 1349 osob). Oproti minulému roku se však jedná pouze o nárůst o 0,5 p.b.⁴⁹

Aktivítám na podporu vyššího zastoupení žen ve vedení největších obchodních společností se věnuje také Evropská komise. V roce 2014 představila návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídicích a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „návrh směrnice o genderové vyváženosti“). Jeho vyjednávání stále pokračuje a vláda ČR jeho přijetí od prosince 2015 podporuje. Projednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti

⁴⁷ Blíže viz <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/cz-women-in-the-boardroom-5th-edition.pdf>>.

⁴⁸ Blíže viz <<http://www.genderovamapa.cz/>>.

⁴⁹ Blíže viz <<http://byznysprospolecnost.cz/index-zeny-ve-vedeni-2017/>>.

probíhalo v rámci Rady EU i v první polovině roku 2017. Maltézké předsednictví zejm. upravilo cílová data, termíny podávání zpráv a harmonogram implementace s ohledem na dobu, která uplynula od posledního projednávání na Radě EU. Na červnovém jednání Rady EPSCO předložilo maltézké předsednictví zprávu o pokroku, ve které shrnuje, že v projednávání návrhu směrnice je potřeba dalších politických jednání. Estonské předsednictví v druhé polovině roku 2017 ve vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti nepokračovalo, stejně tak se projednávání návrhu nevěnuje současné bulharské předsednictví.

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

V oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce lze nadále identifikovat pozitivní trendy. Zvyšuje se míra zaměstnanosti žen (která již dosáhla cíle stanoveného Vládní strategií na úroveň 65 %), klesá míra nezaměstnanosti žen a zvyšuje se počet podnikajících žen. Příčiny těchto trendů lze však spíše hledat v pozitivním vývoji české ekonomiky než v opatřeních cílených na odstraňování genderových nerovností na trhu práce.

Velkou výzvou však zůstává rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů, který je nadále jeden z nejvyšších v EU. *Gender pay gap* se také projevuje např. v rozdílech v průměrných starobních důchodech žen a mužů a přetrvávající vyšší míře ohrožení chudobou žen-seniorek. *Gender pay gap* se i přes některé dílčí aktivity veřejné správy cílené na podporu rovného odměňování snižuje jen velmi pozvolna a do roku 2020 se zcela jistě nepodaří dosáhnout cíle vytyčeného ve Vládní strategii (dosáhnout průměrné hodnoty *gender pay gap* v EU, která v současnosti činí 16 %).

S ohledem na ohrožení chudobou lze v posledních letech pozorovat pozitivní trend mírného snižování rizika ohrožení chudobou, a to v přibližně stejné míře u žen jako u mužů. Dle posledních dat Eurostatu bylo v ČR ke konci roku 2016 ohroženo chudobou 13,3 % populace (což je nejnižší míra ohrožení chudobou od roku 2008).

Nové výzvy lze očekávat s ohledem na probíhající digitalizaci trhu práce. Existující studie potvrzují, že digitalizace bude mít rozdílné dopady na ženy a muže. Prognózy předpokládají úbytek pracovních míst v odvětvích, kterým dominují muži. Nárůst poptávky po pracovní síle je možné předpokládat v oblasti služeb, v obchodu, zdravotnictví, školství a sociálních službách, což jsou obory, kde převažují ženy.

4.1. Míra nezaměstnanosti žen a mužů a ekonomická participace

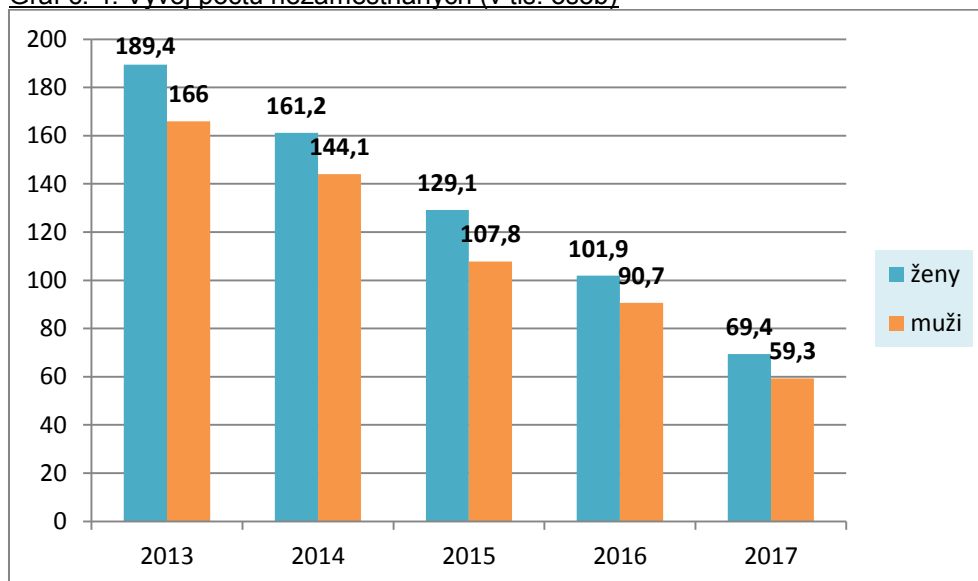
Česká republika se již v zásadě dlouhodobě vyznačuje velmi nízkou úrovní nezaměstnanosti. V rámci EU jsme se ve 3. čtvrtletí roku 2017 zařadili s úrovní nezaměstnanosti 2,8 % (opakovaně) na první místo (meziroční pokles nezaměstnanosti o 1,2 p.b.), a to u žen i mužů. Konkrétně potom u mužů úroveň nezaměstnanosti dosáhla 2,2 % (meziroční pokles o 1,1 p.b.) a u žen 3,5 % (meziroční pokles o 1,4 p.b.). Průměr nezaměstnanosti v EU je 7,5 %, přičemž se jedná o 7,2 % pro muže a 7,8 % pro ženy.⁵⁰

Podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil (dále jako „VŠPS“) za 4. čtvrtletí roku 2017 se počet nezaměstnaných osob meziročně výrazně snížil o 63,1 tis. a dosáhl tak úrovně 128,7 tis. nezaměstnaných osob. Zatímco počet nezaměstnaných žen se snížil o 32,2 tis. na 69,4 tis., počet nezaměstnaných mužů se snížil o 30,9 tis. na 59,3 tis.⁵¹

⁵⁰ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/46239599/czam013017analyza.pdf/21147a52-a231-4db4-b43d-8aa7d7ab814a?version=1.0>>.

⁵¹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2017>>.

Graf č. 4: Vývoj počtu nezaměstnaných (v tis. osob)



Zároveň počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se meziročně snížil o výrazných 34,2 tis. na 40,5 tis. osob.⁵² Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti klesl v ČR ve 3. čtvrtletí roku 2017 na 32,9 % (což je nejnižší od poloviny roku 2011, meziroční pokles o 1,6 p.b.). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti klesla v ČR u mužů meziročně o 5,8 p.b. na 32,1 %, u žen o 7 p.b. na 33,5 %.⁵³ Rok 2016, ze kterého pochází poslední dostupné statistické údaje, byl po 4 letech rokem, kdy nejvyšší nezaměstnanost u žen nevykazovala skupina sledovaných osob mezi 35. – 39. rokem (často ženy pečující o malé děti), ale skupina sledovaných osob mezi 25. – 29. rokem.⁵⁴

Podle aktuálně dostupných statistických údajů se tedy postupně daří naplňovat cíl definovaný ve Vládní strategii, kterým je snížení nezaměstnanosti žen oproti výchozímu stavu. Stále však přetrvává vyšší nezaměstnanost žen, než mužů.

Zaměstnanost na úrovni 75 % je jedním z dlouhodobě stanovených cílů EU v oblasti trhu práce. Ve 3. čtvrtletí roku 2017 se zaměstnanost 20-64letých osob stále zvyšovala a více než třetina zemí EU, včetně ČR, tak překročila tento stanovený cíl (průměr pro EU byl na konci roku 2017 72,6 %). Ve srovnání se zeměmi EU je na tom ČR velmi dobře, má 4. nejvyšší míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let (podle údajů za 3. čtvrtletí 2017 dokonce 79 %, po Švédsku, Německu a Estonsku).⁵⁵

Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,4 p.b. na 86,8 %. Trvajících dobré podmínky na trhu práce se projevily v rychlejším růstu míry zaměstnanosti žen – o 2,3 p.b. na rekordních 71 %.⁵⁶ ČR se tak ve sledovaném období dařilo plnit hlavní cíl stanovený ve Vládní strategii, a to konkrétně zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %. V současné době tak činí podíl žen na celkové zaměstnanosti již 44,2 %, což je opět nejvyšší údaj za celé období od roku 1993.⁵⁷

⁵² Tamt.

⁵³ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/46239599/czam013017analyza.pdf/21147a52-a231-4db4-b43d-8aa7d7ab814a?version=1.0>>.

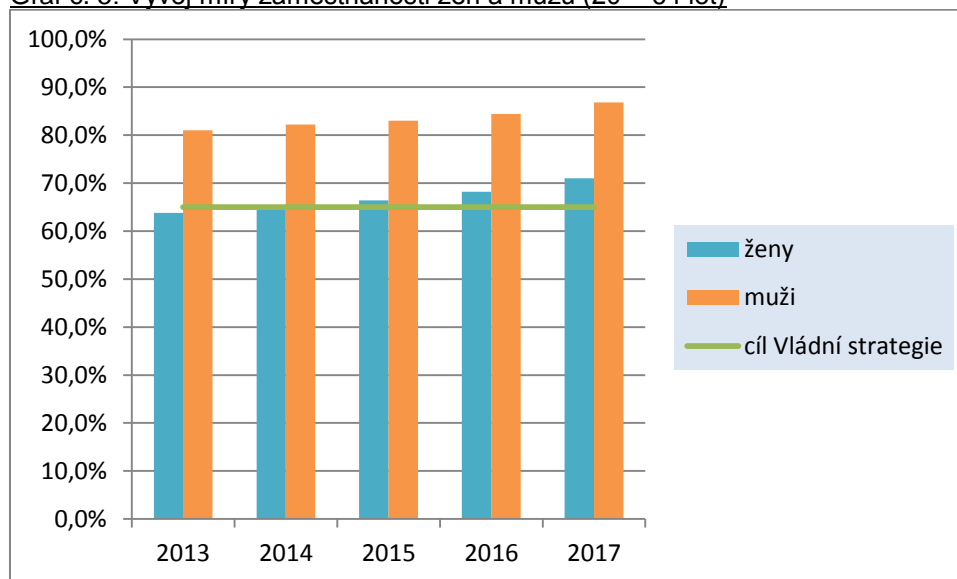
⁵⁴ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174429.pdf/6257c9c5-eb3d-415b-a514-f819d09b5ce7?version=1.1>>.

⁵⁵ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/46239599/czam013017analyza.pdf/21147a52-a231-4db4-b43d-8aa7d7ab814a?version=1.0>>.

⁵⁶ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/46239599/czam013017analyza.pdf/21147a52-a231-4db4-b43d-8aa7d7ab814a?version=1.0>>.

⁵⁷ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2017>>.

Graf č. 5: Vývoj míry zaměstnanosti žen a mužů (20 – 64 let)



Specificky sledovanou oblastí v této podkapitole je oblast podnikání, která rovněž vykazuje příznivé výsledky, zejm. u žen. Podle posledních údajů zveřejněných ČSÚ za rok 2016 podnikalo 576,6 tis. mužů (meziroční pokles o 8,7 tis.) a 278,1 tis. žen (meziroční nárůst o 9,5 tis.). Ženy tak tvoří 32,5 % z celkového počtu podnikajících osob (celkem 854,7 tis. osob).⁵⁸ Stále tedy přetrvává problém poměrně nízkého zastoupení žen mezi osobami samostatně výdělečně činnými, ale počet žen podnikatelek pozvolna roste. Podnikatelky tvoří 12,3 % z pracujících žen, u mužů se jedná o jednu pětinu.⁵⁹

4.2. Gender pay gap

Díky příznivému hospodářskému vývoji a činnosti odborových organizací⁶⁰ pokračoval v roce 2017 růst průměrných i mediánových mezd. Tento růst se však neodrazil ve snižování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů (*gender pay gap*) a mzdy rostly v průměru stejně rychle mužům jako ženám.

Existují různé metody výpočtu GPG. Český statistický úřad (ČSÚ) počítá GPG jako relativní rozdíl průměrné nebo mediánové měsíční mzdy mužů a žen vztahovaný k průměru nebo mediánu měsíční mzdy mužů (vyjádřený v procentech). Zatímco mediánové mzdy nejsou ovlivněny extrémními hodnotami – tj. především ojedinělými velmi vysokými mzdami, častěji především u mužů – do průměrných hodnot se tyto výdělků promítají. Výpočet zahrnuje pouze osoby, které odpracovaly v průměru alespoň 30 hodin týdně. Za rok 2016 tak byla hodnota GPG podle ČSÚ 21 % v případě průměrných mezd a 16 % v případě mediánových mezd. Eurostat počítá GPG na základě průměrných hodinových mezd žen a mužů. Za rok 2016 byl GPG podle Eurostatu 21,8 %.

Do výše GPG se vedle přímé diskriminace promítají také další faktory, jakými jsou vertikální a horizontální segregace trhu práce a potenciálně odlišné charakteristiky mužů a žen na trhu práce (např. struktura pracujících mužů a žen z hlediska vzdělání či délky praxe). Přímá diskriminace v odměňování žen a mužů znamená, že ženy dostávají za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nižší mzdu než muži, a je důsledkem faktorů, jako jsou genderové stereotypy související se společenskou rolí žen a mužů (žena pečovatelka, muž živitel rodiny). Naproti tomu horizontální segregace trhu práce znamená, že ženy, resp. muži jsou

⁵⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174411.pdf/a1c568b8-b570-49a6-8d79-e5624548c9fa?version=1.1>> a <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-ceb2c960f90?version=1.1>>.

⁵⁹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-ceb2c960f90?version=1.1>>.

⁶⁰ Zejména pak kampani ČMKOS Konec levé práce. Blíže viz <<https://www.cmkos.cz/hledani/konec%20levn%C3%A9%20pr%C3%A1ce>>.

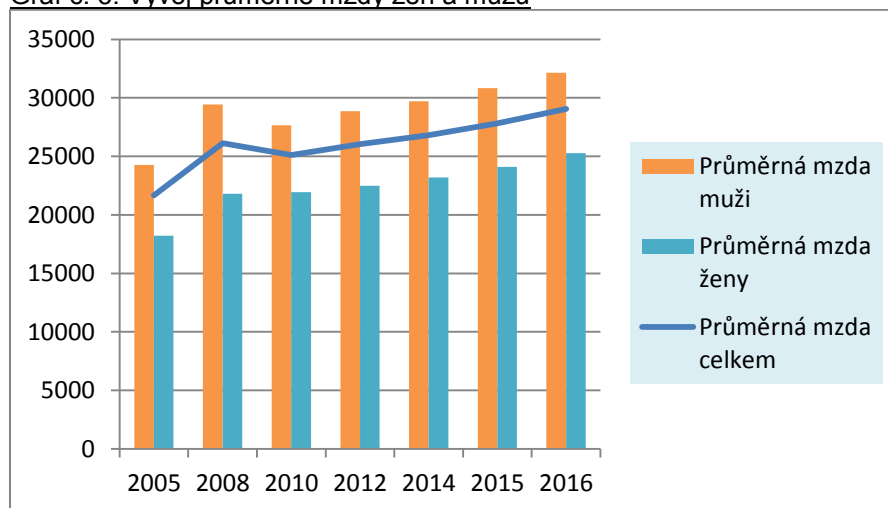
častěji zastoupeni v určitých odvětvích, v nichž jsou různé úrovně mezd. Například více žen pracuje ve školství či zdravotnictví, kde jsou platy a mzdy obecně nižší nežli v odvětvích, kde pracuje více mužů např. ve stavebnictví. K vertikální segregaci pak dochází proto, že se do vedoucích funkcí častěji dostávají muži nežli ženy. Příčiny horizontální a vertikální segregace rovněž souvisí s genderovými stereotypy a péčí o děti a rodinu, kterou zastávají především ženy, a tedy i s diskriminací nepřímou.

V poslední době se projevují snahy GPG vysvětlit nebo „očistit“ o faktory, které mají vliv na jeho hodnotu. Jedná se o metody založené nejčastěji na regresní analýze, které umožňují určit, jak velká část původního GPG je vysvětlitelná každým jednotlivým faktorem. Výsledkem je nový „očištěný“ GPG, který pomocí stanovených faktorů vysvětlit nelze. Hodnota této tzv. nevysvětlené části GPG (nazývané také jako adjustovaný GPG), se již více blíží hodnotě přímé diskriminace.

Eurostat například vyvinul vlastní metodiku výpočtu adjustovaného GPG, který je již „očištěn“ o vliv řady potenciálně významných faktorů – např. odvětví, velikost podniku, plný/částecný úvazek, délka praxe, věk, vzdělání aj. Tím se pochopitelně hodnota GPG změní: např. adjustovaný GPG pro ČR za rok 2014 činí 18,5 % a z dílčích výsledků je patrné, že pokles oproti základnímu ukazateli GPG pro daný rok (22,5 %) je v ČR dán zejména horizontální segregací trhu práce, tedy koncentrací žen v hůře placených odvětvích. Nicméně je třeba upozornit, že v případě ČR je 18,5% adjustovaný GPG stále vysoký, a příčiny tohoto rozdílu v odměňování žen a mužů je tak nutno hledat v jiných skutečnostech a potenciálně také v přímé diskriminaci.

Dle posledních údajů ČSÚ členěných dle pohlaví činila v roce 2016 průměrná mzda 29 061 Kč. Průměrná mzda mužů činila 32 134 Kč (zvýšení meziročně o 1 292 Kč), u žen to bylo 25 283 Kč (zvýšení meziročně o 1 189 Kč). V průměru tedy ženy vydělávaly o 21,3 % méně než muži. To znamená meziroční snížení *gender pay gap* o 0,6 p.b.⁶¹ Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán ve věkové kategorii 40-44 let (30 %) a u vysokoškolsky vzdělaných lidí (29 %), před založením rodiny zase dosahuje velmi nízkých hodnot (10 %).⁶²

Graf č. 6: Vývoj průměrné mzdy žen a mužů



Gender pay gap klesá jen velmi pozvolna a do roku 2020 se zcela jistě nepodaří dosáhnout cíle vytyčeného ve Vládní strategii (dosáhnout průměrné hodnoty *gender pay gap* v EU, která v současnosti činí 16 %).

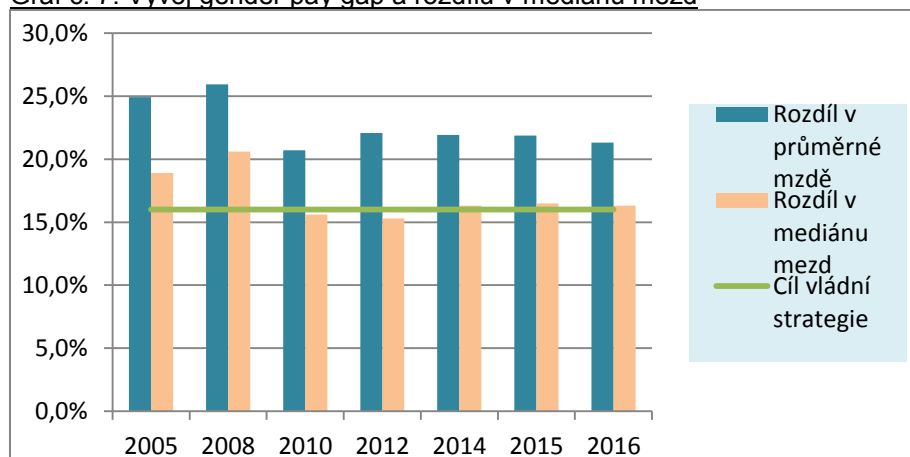
Z hlediska posuzování příjmové (ne)rovnosti žen a mužů je vhodnějším indikátorem genderový rozdíl v mediánech mezd (než v jejich průměru). Medián mezd totiž není tak

⁶¹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174435.pdf/6c2491bb-ed0b-4c0e-a09b-522ac1bb32a4?version=1.1>>.

⁶² Blíže viz <<http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-v-%C4%8CR.pdf>>.

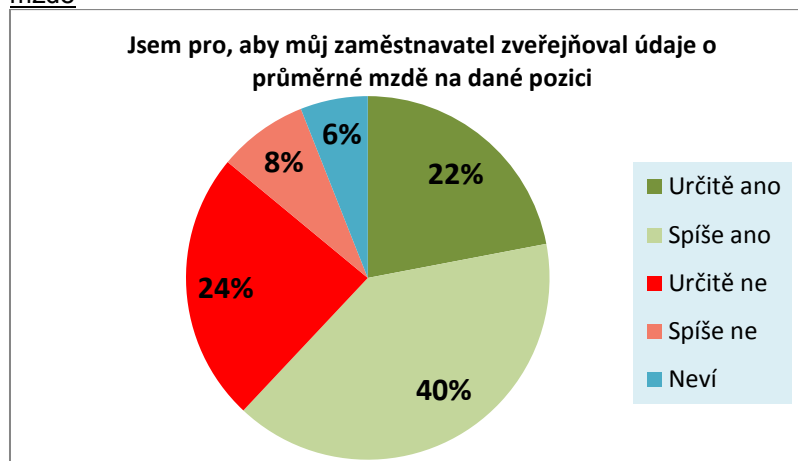
závislý na extrémních hodnotách a lépe vystihuje situaci většiny žen a mužů. Medián mezd v roce 2016 činil 24 934 Kč, u mužů to bylo 26 974 Kč a u žen 22 572 Kč. Rozdíl v mediánu mezd byl tedy 16,3 % v neprospěch žen.

Graf č. 7: Vývoj gender pay gap a rozdílu v mediánu mezd



Jednou z příčin rozdílu ve mzdách žen a mužů je také nedostatečná platová transparentnost. Je na místě uvést, že podle průzkumu Eurobarometru k genderové rovnosti 2017 celkem 53 % populace v ČR nemá ponětí o platu/mzdě svých nejbližších spolupracujících, z čehož se jedná o 59 % žen a 48 % mužů (průměr EU je 35 % celkem, 32 % mužů a 38 % žen). Nepřekvapí potom, že 62 % dotazovaných (64 % žen a 60 % mužů), by souhlasilo s tím, aby společnost, ve které pracují, zveřejňovala průměrné platy u jednotlivých typů práce členěné dle pohlaví. V rámci EU by souhlasilo se zveřejňováním průměrných mezd celkem 64 % dotazovaných (66 % žen a 62 % mužů)⁶³.

Graf č. 8: Míra souhlasu české populace s tím, aby zaměstnavatelé zveřejňovali údaje o průměrné mzdě



Na snižování rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů má pozitivní dopad podpora sladování pracovního a rodinného života. MPV v této oblasti dlouhodobě podporuje služby péče o předškolní děti prostřednictvím dětských skupin a mikrojeslí (blíže viz kapitola 5). V této souvislosti je nutné také zmínit novelu školského zákona, podle které budou od 1. 9. 2018 přednostně do školek přijímány děti starší tří let (od září 2020 děti od dvou let). Zřizovatelé školek musí v této souvislosti vytvořit dostatečné kapacity ze spádové oblasti a

⁶³ Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG/resource/f9ab8ad8-2e9e-49f5-aaf1-552feaaba09c a https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG/resource/b9924d56-d081-4d24-be07-47cbc39a3445.

uvedené změna by měla mít mj. pozitivní dopad na možnost rodičů (především matek) k návratu na trh práce.

Jedním z nástrojů pro snižování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů jsou osvětové aktivity. K těm nejvýznamnějším patří pravidelná mezinárodní akce Den rovnosti platů (Equal pay day). V roce 2017 proběhl v ČR již osmý ročník této akce.⁶⁴

V minulém roce rovněž pokračovala realizace projektu MPSV financovaného z OP Zaměstnanost s názvem *22 % k rovnosti*. V rámci projektu proběhla 8. března 2017 konference k nerovnému odměňování.⁶⁵ Výrazným výstupem projektu v roce 2017 byla publikace studie *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Studie ukazuje, že rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen je výsledkem působení řady provázaných faktorů, jakými jsou horizontální i vertikální segregace pracovního trhu, netransparentní systémy odměňování, nedostatečné podmínky pro sladování práce a rodiny a přetrvávající stereotypní představy o ženách a mužích a jejich rolích v soukromém i pracovním životě. Z dlouhodobého hlediska je důležité uvést, že od roku 2002 rozdíl v odměňování žen a mužů prakticky neklesá. Nejvyšší rozdíl je ve třídách specialistů a specialistek a vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníc, nejméně významný na nekvalifikovaných pozicích.⁶⁶

Důležitou roli při snižování gender pay gap hraje důsledná kontrola práva na rovnou odměnu. Také kontroly dodržování práva na rovnou odměnu provádí Státní úřad inspekce práce. Dle informací Státního úřadu inspekce práce je toto právo ze strany zaměstnavatelů poměrně často porušováno. V průběhu roku 2017 oblastní inspektoráty provedly celkem 236 kontrol zaměřených na rovné zacházení se zaměstnanci v pracovních vztazích, z nichž 50 bylo zaměřeno specificky na rovné odměňování mužů a žen. Porušení bylo zjištěno u 48 zaměstnavatelů.⁶⁷

4.3. Feminizace chudoby

Rozdíly ve mzdách žen a mužů se dlouhodobě projevují také v ohrožení chudobou, a to především v důchodovém věku. V prosinci roku 2016 byla výše průměrného starobního důchodu u žen 10 400 Kč (meziroční nárůst o 101 Kč), zatímco u mužů 12 661 Kč (meziroční nárůst o 111 Kč).⁶⁸ Podle údajů ČSÚ tedy rozdíl ve výši průměrných starobních důchodů žen a mužů zůstává stejně jako v minulých letech přibližně 18 %.

Ženy jsou dlouhodobě ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením ve větší míře než muži, a to ve všech věkových kategoriích. Ve věkové kategorii nad 65 let jsou dokonce ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením ve dvakrát vyšší míře než muži. Z hlediska ohrožení seniorek představuje riziko rovněž zvyšování mezd rychlejším tempem, než je tomu u starobních důchodů, a to i přes zavedení vyšší valorizace. S ohledem na ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením však lze v posledních letech pozorovat i pozitivní trend mírného snižování rizika ohrožení chudobou, a to v přibližně stejné míře u žen jako u mužů. Dle posledních dat Eurostatu bylo v ČR ke konci roku 2016 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením 13,3 % populace (což je nejnižší míra od roku 2008).⁶⁹ ČR tak nadále dosahuje jedné z nejnižších hodnot ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v rámci EU.

⁶⁴ Blíže viz <<http://www.equalpayday.cz/wp-content/uploads/2017/04/Zaverecna-zprava-EPD-2017-vyhodnoceni.pdf>>.

⁶⁵ Blíže viz <<http://www.rovnaodmena.cz/?p=531>>.

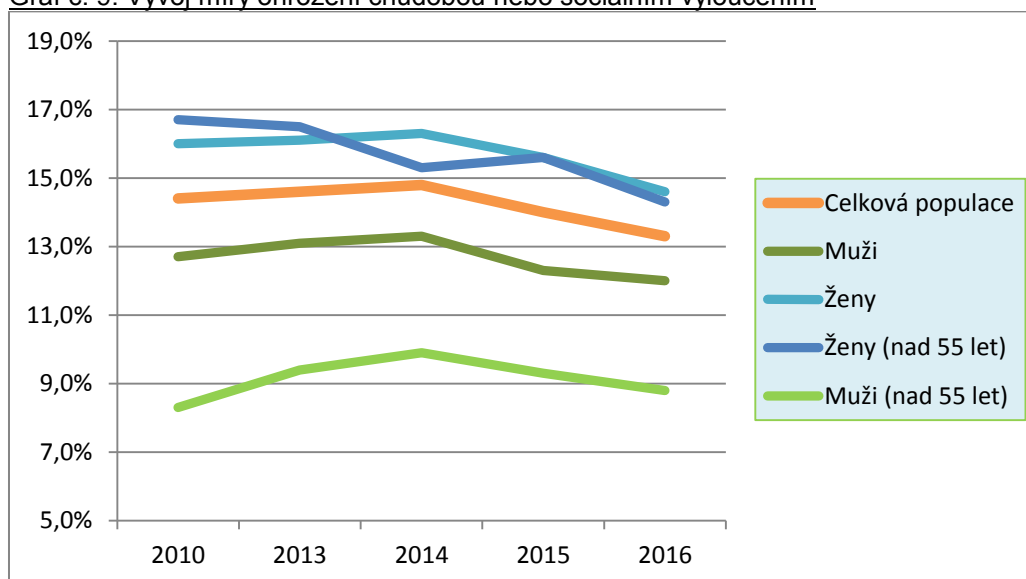
⁶⁶ Blíže viz <<http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-v-%C4%8CR.pdf>>.

⁶⁷ Blíže viz <<http://www.suip.cz/files/suip-8a3730532ffa1d8e5d5388c7274da57c/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2018.pdf>>.

⁶⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002175501.pdf/7704afe0-8f77-46e2-b1ba-0fc626ace3cd?version=1.1>>.

⁶⁹ Blíže viz <http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=ilc_peps01&language=en&mode=view>.

Graf č. 9: Vývoj míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením



Přes snižující se obecnou míru ohrožení chudobou čelí ženy chudobě nadále ve větší míře než muži (mj. z důvodu výrazných rozdílů v příjmech). Některé skupiny žen jsou pak chudobou obzvláště ohroženy – to platí zejména o matkách samoživitelkách, které představují většinu v rámci tzv. jednorodičovských rodin.⁷⁰

4.4. Horizontální a vertikální segregace

Specifickým cílem Vládní strategie je podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní. Na českém pracovním trhu stále přetrvává nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v hierarchii organizací (vertikální segregace) i jednotlivých pracovních sektorech (horizontální segregace).⁷¹ Ženy jsou stále zastoupeny více na těch pozicích, které jsou finančně méně ohodnocené, tedy v nižších pozicích či hůře hodnocených sektorech. Jedná se například o oblast zdravotní a sociální péče, vzdělávání, ubytování, stravování a pohostinství. Muži jsou zastoupeni nejčastěji v oblasti stavebnictví, těžby, dopravy a skladování, IT.⁷² Rozložení zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích kopíruje do značné míry genderové stereotypy ve společnosti.

4.5. Genderové audity

Genderový audit je typem sociálního auditu, který je možné využít při prosazování genderové rovnosti, a to zejm. v oblasti trhu práce. V roce 2017 vyhlásilo MPSV v rámci OP Zaměstnanost dvě výzvy (č. 130 a 131) zaměřené na implementaci doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů v hl. m. Praze a mimo Prahu. Výzvy jsou platné až do 21. 12. 2018 a celková alokace obou výzev činí 210 mil. Kč. Výzvy navazují na předchozí podporu realizace genderových auditů. Genderové audity si nechávají zpracovat také některé ústřední orgány státní správy (např. MD či Úřad vlády ČR).

4.6. Genderové aspekty digitalizace trhu práce

V posledních několika letech se začíná mluvit o měnícím se světě práce, který se vyznačuje významnými inovacemi a digitalizací. Tento proces má různé důsledky, které mohou pozitivně i negativně ovlivňovat trh práce z hlediska rovnosti žen a mužů. V některých

⁷⁰ Blíže viz <<http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/Social-Watch-Zprava-gender-2017.pdf>>.

⁷¹ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/gender/gender_poimny>.

⁷² Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174407.pdf/d9a7bbc6-705d-478f-9d36-e3ce94e7f7d2?version=1.1>>.

případech mohou inovace a strukturální změny trhu práce dopomoci ke snížení rozdílů ve mzdách žen a mužů, jindy mohou naopak podporovat přetrvávající genderové stereotypy, segregaci trhu práce, nerovné pracovní podmínky a zatížení žen neplacenou péčí o rodinu a domácnost.

Podle predikce vyplývající z analýzy, kterou již v roce 2015 provedl Úřad vlády ČR, bude digitalizace zodpovědná za zhruba třetinu zaniklých a osminu nově vzniklých pracovních míst. Predikce také ukazuje, že sice zanikne více pracovních pozic, ve kterých převládají muži, ale také důsledkem digitalizace více typicky mužských zaměstnání naroste. Profese nejvíce ohrožené digitalizací u obou pohlaví mají převážně základní, manuální a administrativní charakter. S přihlédnutím k budoucímu vývoji na trhu práce a genderovou segregaci pracovního trhu lze předpokládat, že mužské pozice budou digitalizací postiženy více. Předpokládá se dále, že ženy by měly v důsledku demografických změn profitovat z vysoké poptávky po osobních / sociálních službách, v kterých dominují.⁷³ Uvedené informace potvrzuje i studie OECD, podle které je automatizace nejběžnější v odvětvích jako je zemědělství a výroba, kterým dominují muži. V budoucnu se však očekává, že automatizace se bude rozšiřovat i do ostatních odvětví včetně těch, kterým dominují ženy (např. maloobchod, služby). Nárůst poptávky po pracovní síle lze předpokládat v oblasti služeb, v obchodu, zdravotnictví, školství a sociálních službách, což jsou také spíše ženské obory. Podle této studie to, zda digitalizace sníží nebo zvýší rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce, bude do značné míry záviset na tvorbě veřejné politiky v oblasti trhu práce a digitalizace.⁷⁴

Otázka digitalizace se dotýká i sladování pracovního a rodinného života. Digitalizací umožněná časová a prostorová flexibilita práce je využívána zejm. ženami kvůli jejich zvýšené potřebě sladovat pracovní a rodinný život. Zároveň se ale nemění představa schopného a perspektivního zaměstnance či zaměstnankyně, kterým je člověk s vysokým pracovním nasazením a vysokou mírou flexibility ve prospěch zaměstnavatele. Takový profil často odpovídá zaměstnanci – muži. Digitalizace trhu práce tak může ve svém důsledku přispět k horšímu postavení žen na trhu práce.

5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Rok 2017 přinesl v oblasti sladování pracovního a osobního života pozitivní změny, které jsou v souladu s hlavními cíli Vládní strategie a které realizovalo zejména MPSV. Nadále například pokračoval rozvoj dětských skupin (a mikrojeslí) prostřednictvím OP Zaměstnanost. U dětských skupin byly vyhlášeny nové výzvy zaměřené na podporu a vybudování dětských skupin v Praze a v regionech. Celková částka, která byla na zřízení dětských skupin alokována, činila 1 502 356 906 Kč.

V oblasti péče o závislé osoby byla schválena novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Od 1. července 2018 umožní institut tzv. dlouhodobého ošetřovného čerpání až 90 dnů dovolené, přičemž pečující osobě bude ze systému nemocenského pojištění vyplácena dávka ve výši 60 % denního vyměřovacího základu. Toto opatření ochrání zejména ženy v generaci 50+, které se rozhodly pečovat o své blízké, před strukturální nezaměstnaností.

Větší míra participace mužů na péči o děti byla v roce 2017 podpořena zavedením dávky otcovské poporodní péče, která umožňuje otcům čerpat dávku otcovské poporodní péče (70 % denního vyměřovacího základu) v délce max. 7 dní v době po porodu dítěte. Přes dílčí pozitivní trendy a přijatá opatření lze konstatovat, že dostupnost služeb péče o děti do tří let věku zůstává nízká a regionálně disproporční. V uplynulém roce bylo odmítnuto přes 33 tisíc žádostí o umístění dítěte do školky. Od září 2018 by však měla začít fungovat novela školského zákona a garance míst v mateřských školách pro tříleté děti. Výzvou zůstává i

⁷³ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>>.

⁷⁴ Blíže viz <<http://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf>>.

nízké využívání flexibilních forem práce a částečných úvazků – na částečné úvazky pracuje pouze 10 % žen a 2,3 % mužů.

Z hlediska větší míry zapojení mužů do péče o děti je přetrvávající výzvou také velmi nízké čerpání rodičovského příspěvku ze strany mužů, přestože se v čerpání rodičovského příspěvku mohou otcové a matky poměrně flexibilně střídat. V tomto kontextu však může situaci změnit novela zákona o státní sociální podpoře, která vstoupila v platnost od 1. ledna 2018, kdy bude možné rodičovský příspěvek čerpat namísto maximálních 11,5 tisíc Kč měsíčně až do výše peněžitě pomoci v mateřství.

Výzvou je i vyřešení situace osob pečujících o dítě po rozvodu, kterým druhý partner či partnerka neplatí výživné. Přes některé legislativní iniciativy nebylo dosud přijato legislativní opatření, které by situaci těchto osob zlepšil (např. zákon o zálohovém výživném).

5.1. Pečující osoby z hlediska rovnosti žen a mužů

Otázky, které se týkají oblasti sladování a péče, lze rozdělit do dvou základních oblastí. Do jedné spadají rodiče, kteří pečují o děti, do druhé spadají osoby, které vykonávají tzv. neformální péči, tedy péči o osoby závislé, často ze svého bezprostředního okolí – o blízké rodinné příslušníky a příslušnice, či příbuzné. Pro oba výše uvedené typy péče je symptomatické, že je v drtivé většině vykonávají ženy.

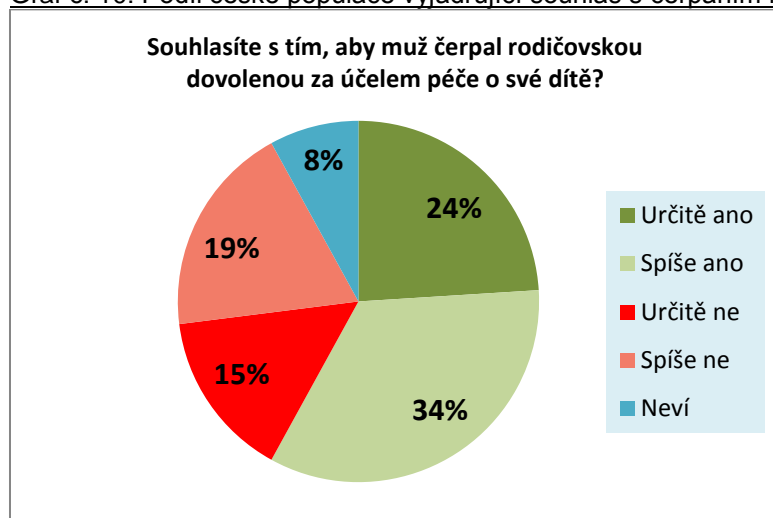
Přesné statistiky ohledně pečujících osob v rámci tzv. neformální péče aktuálně nejsou k dispozici. Odhaduje se, že v současné době pečuje o své blízké 250 000 – 300 000 osob, z čehož až dvě třetiny tvoří ženy.⁷⁵ Rok 2017 přinesl v rámci této oblasti pozitivní změnu v podobě legislativních opatření, která věnují pozornost právě osobám pečujícím o rodinné příslušníky a příslušnice. Usnadnění sladování pracovního, soukromého a rodinného života pečujících osob si klade za cíl novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Novela s účinností od 1. 6. 2018 zavádí institut dlouhodobého ošetřovného, který umožňuje vybrat si až 90 dní volna k péči o nemocnou blízkou osobu. Po tuto dobu náleží pečující osobě 60 % denního vyměřovacího základu. Zavedení této dávky a její evidence přinese mimo jiné přesnější informace o osobách, které neformální péči vykonávají.

Další opatření, které přináší novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění je zavedení dávky otcovské poporodní péče, která umožňuje otcům čerpat dávku otcovské poporodní péče (70 % denního vyměřovacího základu) v délce max. 7 dní v době po porodu dítěte. Opatření si klade za cíl zapojit více muže do péče o malé děti a umožnit jim strávit alespoň nějaký čas s nově narozeným potomkem. Přestože se jedná o krátký časový úsek, může i přesto pozitivně ovlivnit rozhodnutí mužů vybrat si později také delší rodičovskou dovolenou. V ČR je účast mužů na rodičovské dovolené (resp. čerpání rodičovského příspěvku) velmi nízká, dlouhodobě se pohybuje pod 2 % a v uplynulých 9 letech nemá zaznamatelnou vzrůstající tendenci.

V souvislosti se zapojením mužů do péče o děti přineslo zajímavá zjištění šetření Eurobarometru pro genderovou rovnost z roku 2017. Dle něj se 58 % české veřejnosti (54 % mužů) domnívá, že by muži měli čerpat část rodičovské dovolené se svými dětmi (zatímco průměr mužů v EU činí 81 %). Přestože většina mužů zastává názor, že je správné čerpat část rodičovské dovolené, v praxi k takovému kroku odhodlá jen zlomek z nich. Zároveň platí, že o správnosti rozhodnutí strávit část rodičovské dovolené se svými dětmi je v ČR přesvědčena výrazně menší část otců, než je tomu ve zbytku Evropské unie.

⁷⁵ Blíže viz <<https://www.mpsv.cz/files/clanky/29624/NSRSS.pdf>>.

Graf č. 10: Podíl české populace vyjadřující souhlas s čerpáním rodičovské dovolené ze strany muže



Tabulka č. 2: Podíl mužů na čerpání rodičovského příspěvku

Rok	2009	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Poměr mužů na čerpání rodičovského příspěvku	1,75 %	1,66 %	1,60 %	1,79 %	1,72 %	1,76 %	1,83 %	1,87 %	1,90 %
Absolutní počet mužů čerpajících rodičovský příspěvek	5 612	5 516	5 446	5 760	5 249	5 250	5 128	5 158	5 179

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

V roce 2017 se otázce sladování v kontextu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jako „služební zákon“) podrobněji věnovala *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016*, zpracovaná MV.⁷⁶ Z údajů výroční zprávy vyplývá, že 89 % služebních úřadů umožňuje pružné rozvržení služební doby, 95 % z nich povoluje kratší služební dobu a 60 % povoluje výkon státní služby z jiného místa. Z výroční zprávy také vyplývá, že ženy využívají nástroje ke sladění služebního a soukromého života výrazně častěji než muži – z osob využívajících kratší služební dobu tvoří ženy 87 %, z osob využívajících výkon služby z jiného místa ženy tvoří 71 %. V této souvislosti nepřekvapí, že nejčastějším důvodem pro výše uvedené úpravy služebního poměru je péče o dítě či jinou závislou osobu.

Analýze státní služby v kontextu sladování služebního a osobního života se věnuje také projekt KVOP. Projekt s názvem *Služba šitá na míru* probíhá ve třech fázích. Doposud byl proveden genderový audit KVOP a výzkum zaměřený na sladování osobního, rodinného a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň ve státní službě a osvěta zaměstnanců a zaměstnankyň. Poslední fáze projektu je zaměřená na šíření výsledků v rámci workshopů. Z dotazníkového šetření, které bylo vedeno s více než 3000 osobami ve výkonu služby, tak kromě přehledu sladovacích mechanismů vyplývají také preference státních zaměstnanců a zaměstnankyň. Jako nejvyužívanější nástroj je vyhodnoceno využití pružné služební doby, kterou již zavedla většina služebních úřadů. Naopak největší nepoměr je patrný v otázce výkonu služby z jiného místa. To je dle výstupů analýzy nástroj, který je využíván jen minimálně i přesto, že je o něj mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi zájem (jeho aktuální průměrné využití činí 6 %, zájem o něj však vyjádřilo téměř 50 % respondentů a respondentek). Rok 2017 tak byl z hlediska sladování v kontextu zákona o státní službě

⁷⁶ Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocní-zpráva-ke-sladení-osobního-a-rodinného-zivota-s-výkonem-statní-služby-za-rok-2016.aspx>>.

významným, neboť vznikly dva analytické dokumenty, které pokrývají aspekty problematiky sladování z různých perspektiv. Vznik těchto dokumentů ale svědčí také o důležitosti, kterou problematice sladování přikládají klíčové úřady státní správy.

5.3. Podpora sladování pracovního a soukromého života na úrovni EU

Podpora sladění pracovního a soukromého života je nadále jednou z priorit EU. Evropská komise představila 26. dubna 2017 balíček opatření ke sladování pracovního a osobního života, v jehož rámci předložila návrh *Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob* a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jako „návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem“). Aktuálně probíhá projednávání na úrovni Pracovní skupiny pro sociální otázky, v rámci Rady EU pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO). Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem obsahuje mj. návrh otcovské, která zavádí možnost čerpání 10 dní volna po narození dítěte pro otce, dále tzv. pečovatelské volno, které upravuje možnost čerpání volna pro péči o osobu blízkou po dobu pěti dnů. Upravuje také čerpání rodičovského příspěvku, v níž zavádí institut nepřenositelnosti. Dle verze návrhu směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem z března 2018 stanovuje minimálně čtyři měsíce čerpání rodičovského příspěvku pro každého z rodičů s tím, že 3 měsíce jsou stanoveny jako nepřenositelné. Jde tak o potenciálně významnou právní úpravu, která může ovlivnit podobu rodičovského příspěvku a dovolené v členských státech EU. Návrh směrnice je aktuálně připomínkován a aktualizován na základě komentářů členských států.

Vláda ČR dle své rámcové pozice z ledna 2018 návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem v obecné rovině podporuje. V rámci vyjednávání navrhuje úpravu požadované délky otcovské (navrhovaná délka je delší, než stávající úprava ČR). Dále upozorňuje na nesoulad národní legislativy s vymezením pojmu „příbuzné/ho“ při dlouhodobém pečovatelském volnu, kde česká právní úprava specificky vyžaduje péči o příbuzného/nou, s nímž/níž je sdílena domácnost. Naopak návrh směrnice vyžaduje pokrytí okruhu osob v přímé linii, bez ohledu na existenci společné domácnosti.⁷⁷ Problémem je dále nepřenositelnost části rodičovské dovolené v případě, kdy jde o osamělého rodiče (například vdovy, neznámý otec, otec nebo matka ve vězení, v léčbě apod.) a čerpání rodičovské dovolené až do 8 let věku dítěte.

5.4. Školky

V roce 2017 nabyla účinnosti některá ustanovení novely zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jako „školní zákon“). Od 1. 9. 2017 byla zavedena povinná docházka do předškolního zařízení pro děti, které dosáhly pěti let věku. Toto opatření si klade za cíl narovnat rozdíly mezi dětmi, které přecházejí do povinné školní docházky. V uplynulém roce také pokračovala diskuse o dalším opatření novely školního zákona – zavedení nároku na umístění dítěte od dvou let do školek, k němuž by mělo dojít od roku 2020. Ke vzdělávání dětí od 2 do 3 let ve školkách vydalo MŠMT v roce 2017 podrobný informační materiál.⁷⁸

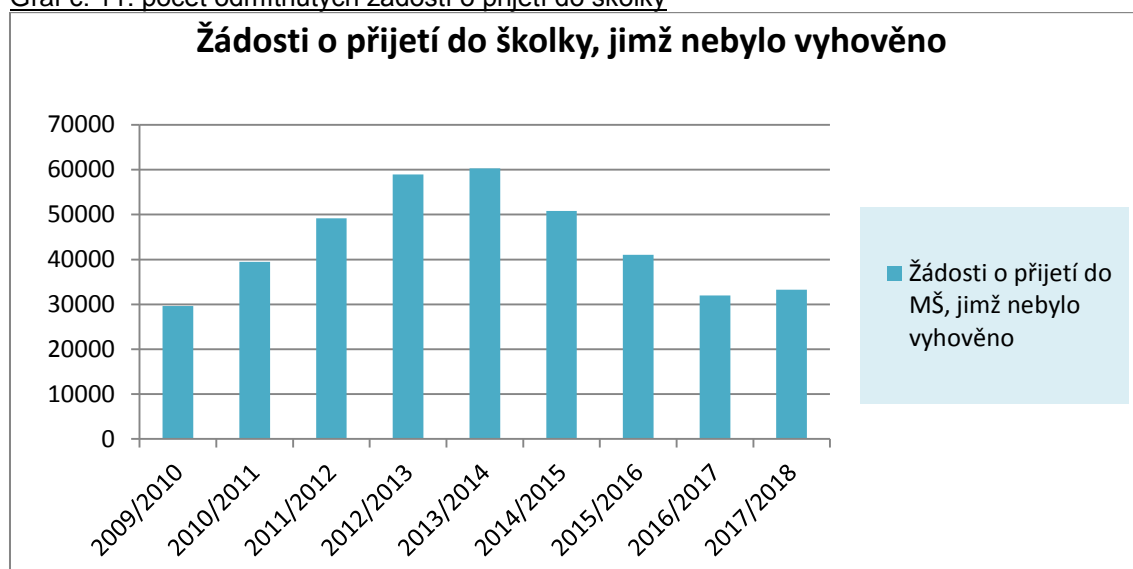
I v uplynulém roce přetrvával stav, kdy velké části žádostí o přijetí dítěte do školky nebylo možné vyhovět. Konkrétně v roce 2017 bylo odmítnuto 33 237 žádostí o přijetí do školky (nejvíce z odmítnutých žádostí připadalo na hl. město Prahu, Středočeský a Jihomoravský kraj). V praxi tak byla zamítnuta každá pátá žádost z celkového počtu přibližně 154 tisíc žádostí. Přestože počet zamítnutých žádostí není tak vysoký jako v letech 2012 – 2014, kdy do školek nastupovaly populačně silné ročníky, stále se jedná o nezanedbatelný počet dětí, které jejich rodiče nemohou umístit do školek. Významný formát pro vyrovnávání kapacit předškolních zařízení představují dětské skupiny a mikrojesle, které jsou nejrozšířenější zejména v oblastech kolem sídelních měst, kde kapacity mateřských škol nestíhají pokrývat

⁷⁷Bliže viz <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)>.

⁷⁸Bliže viz <www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/podrobny-informacni-material-ke-vzdelavani-deti-od-2-do-3>.

poptávku. Informace o těchto zařízeních jsou podrobněji rozvedené v následující kapitole, zaměřené na projekty podpořené z ESF.

Graf č. 11: počet odmítnutých žádostí o přijetí do školky



Z pohledu diskuse o ne/vhodnosti garance možnosti umístit dítě od 2 let do školky jsou zajímavé statistické údaje o věkové struktuře současných předškoláků a předškolaček. Data ukazují, že v roce 2017 školky navštěvovalo přes 45 tisíc dětí mladších tří let. Dvouleté děti tedy tvořily 13 % ze všech dětí navštěvujících školky a jejich celkový počet byl jen o polovinu nižší než počet dětí tříletých.

Tabulka č. 3: věková struktura dětí ve školkách ve školním roce 2017/2018

Věková struktura dětí ve školkách		
2leté	45 471	13 %
3leté	91 758	25 %
4leté	99 914	28 %
starší	125 613	35 %

5.5. Podpora zařízení péče o děti z prostředků ESF

V roce 2017 pokračovala podpora zřizování dětských skupin, mikrojeslí a dětských klubů prostřednictvím OP Zaměstnanost. V roce 2017 byly vyhlášeny nové výzvy č. 73 a 74 na podporu vybudování a provozu dětských skupin v regionech a hl. městě Praze. Na výzvy bylo alokováno celkem 1,5 mld. Kč, přičemž tato částka již obsahuje navýšení na obou výzvách, které bylo schváleno 14. 2. 2018.

Dle údajů MPSV v současnosti v ČR funguje celkem 550 dětských skupin, které poskytují cca 7000 míst. Dále byly v roce 2017 vyhlášeny výzvy č. 77 a 78 zaměřené na podporu zařízení péče o děti na 1. stupni základních škol v době mimo vyučování, na které bylo alokováno celkem 300 mil. Kč. Výzvy č. 126 a 127 k pilotnímu ověření péče o nejmenší děti v mikrojeslích byly vyhlášeny v roce 2016. Dále v roce 2017 vstoupilo do realizace celkem 72 projektů o částce 131 mil. Kč, jak informovalo MPSV. Mikrojesle umožňují péči o děti od 6 měsíců, přičemž kolektiv tvoří maximálně 4 děti. Mikrojesle a dětské skupiny tvoří významnou alternativu předškolnímu vzdělávání, potažmo předškolní péči, které pomáhají snižovat vytíženost mateřských škol a významně se tak podílejí na re/integraci žen na trh práce.

5.6. Strategické a koncepční dokumenty

V dubnu 2017 schválila vláda *Národní program reformy ČR 2017*. Dokument obsahuje soubor opatření, která mají zajistit dlouhodobý hospodářský růst a stabilní zaměstnanost. V podkapitole „Účast žen na trhu práce“ jsou uvedeny priority vlády v oblasti rovnosti žen a mužů. Pro oblast sladování pracovního a osobního života je představena plánovaná genderová analýza státní služby, mj. s ohledem na možnosti sladování a podpory rovnosti žen a mužů.

Dne 3. 5. 2017 schválila vláda analýzu aktuálních otázek výživného, kterou vypracovalo MSp. Dokument představuje problémy, které se v oblasti určování a vymáhání výživného vyskytují. Zabývá se aktuální právní úpravou určování výživného, popisem různých aspektů soudního řízení, interdisciplinárním vzděláváním pracovníků justice nebo možným zaváděním některých smírčích způsobů rozhodování o výživném do české praxe apod. Návrh zákona o zálohovaném výživném byl vládou ČR předložen v roce 2017 Poslanecké sněmovně PČR, kterou však nebyl projednán. V době vzniku této zprávy byl návrh opětovně předložen k projednání – dva různé poslanecké návrhy úpravy zálohovaného výživného předložilo KSČM a ČSSD.

V roce 2017 byla vládou ČR schválena Zpráva o rodině a Koncepce rodinné politiky⁷⁹. Dané materiály nahradily předchozí koncepční materiály, které byly téměř 9 let staré. Koncepce rodinné politiky se zaměřuje na oblasti:

- Dostupné nájemní bydlení pro mladé rodiny i seniory, bezúročné půjčky pro rodiny s dětmi. Rozvoj veřejných služeb pro rodiny – mikrojesle (legislativní ukotvení), dětské skupiny (udržitelné financování), družiny (plošné fungování).
- Posílení rodičovských kompetencí (ukotvení primární prevence, navýšení dotačního titulu Rodina).
- Podpora flexibilních forem práce (slevy na pojistném pro zaměstnavatele, sdílená pracovní místa).
- Ocenění péče a zapojení mužů do péče (střídací bonus). Snížení nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami a další.

Díky Koncepci rodinné politiky se již podařilo realizovat některá z důležitých opatření. Postupně roste (zejm. díky financování z OP Zaměstnanost) počet dětských skupin zřízených dle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. V roce 2017 bylo zaevidováno celkem 256 nových dětských skupin a ke konci roku 2017 jejich počet činil 510. Aktuálně také funguje celkem 72 mikrojeslí po celé ČR, a to v rámci pilotního ověření této nové služby péče o děti od 6 měsíců do 4 let.

Za významné v otázce aktivizace mužů k péči lze považovat zavedení tzv. otcovského poporodního příspěvku, díky kterému mohou muži po narození potomka čerpat po dobu jednoho týdne příspěvek ve výši 70 % denního vyměřovacího základu. Podpůrná opatření v oblasti péče pak uzavírá novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 252/2006 Sb., zákoník práce, která zavádí institut tzv. dlouhodobého ošetřovného. Na dobu až tří měsíců je nově možné čerpat příspěvek ve výši 60 % denního vyměřovacího základu. Jedná se o nejvyšší pracovní-právní ochranu, která je na úrovni mateřské dovolené. V roce 2017 realizovalo MPSV systémový projekt Sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů a obcí. Díky Koncepci rodinné politiky došlo také ke zrychlení čerpání rodičovského příspěvku ze současných max. 11 500 Kč měsíčně za 1,5 roku až na 33 tis. Kč za 7 měsíců. Nově byl také navýšen rodičovský příspěvek v případě vícero dětí (na 330 tis. Kč) a novelou zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře došlo k navýšení porodného na 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě při příjmu do 2,7 násobku životního minima rodiny.

⁷⁹ Blíže viz < Blíže viz <https://www.mpsv.cz/files/clanky/28437/Koncepce_rodinne_politiky_5.1.pdf>.

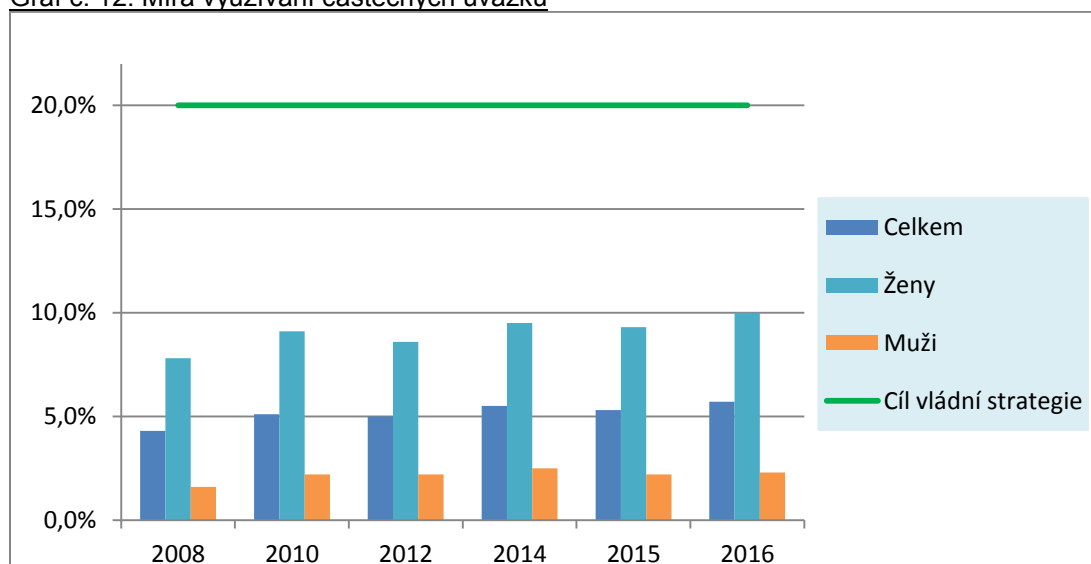
V roce 2017 byla také ze strany MPSV zahájena příprava Strategie přípravy na stárnutí společnosti 2018 – 2022, ve které hodlá věnovat pozornost také neformální péči o seniory a sladování péče a zaměstnání v obecné rovině.

5.7. Flexibilní formy práce a částečné úvazky

Flexibilní formy práce patří k jednomu ze základních nástrojů pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Data, která by informovala, na kolik jsou různé flexibilní formy práce využívány, nejsou v současnosti hromadně sbírána. Na úrovni státní správy o využívání flexibilních forem práce informuje *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* a dále analýza státní služby provedená KVOP.

Oblast zaměstnanosti a částečné úvazky jsou pak mapovány statistikou zaměstnanosti Eurostat.⁸⁰ Česká republika vykazuje poměrně nízké procento využití, resp. dostupnosti částečných úvazků. V roce 2016 čerpalo částečný úvazek celkem 5,7 % zaměstnaných osob (10 % žen a 2,3 % mužů) z celkového počtu zaměstnaných ve věku 20 a 64 let. Česká republika tak v menším měřítku kopíruje evropský trend, ve kterém jsou ženy častěji zaměstnány na částečný úvazek, než muži. Pro srovnání průměr EU pro ženy činí 32 % a pro muže 9 %. Přestože dochází v posledních letech k mírnému nárůstu míry využívání částečných úvazků, cíle stanoveného ve Vládní strategii (20% míra využívání částečných úvazků) se zdaleka nedaří dosáhnout.

Graf č. 12: Míra využívání částečných úvazků



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

Oblast vzdělávání a výzkumu z hlediska rovnosti žen a mužů dlouhodobě spíše stagnuje. Přes snahy několika institucí zaměřených specificky na tuto oblast se nedaří dosahovat znatelnějšího pokroku. Výzvou stále zůstává snížení horizontální i vertikální genderové segregace mezi vyučujícími i studujícími či spravedlivější postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích. Dílčího pokroku bylo dosaženo schválením Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020, který zpracovalo MŠMT, a jehož jedním z cílů je snížení genderové segregace vzdělávacích a profesních drah. Dalším přínosem bylo

⁸⁰ Blíže viz <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en>.

schválení novely zákona o státní sociální podpoře, podle které mohou nově i studující vysokých škol a absolventky flexibilněji čerpat rodičovský příspěvek.

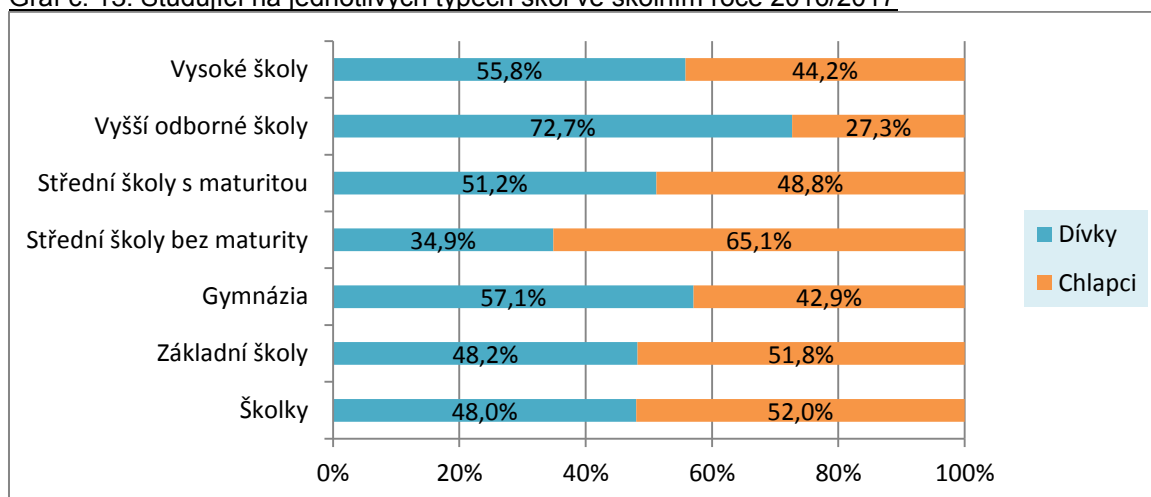
Průměrnou hodnotou Gender equality index⁸¹ v oblasti vědění v EU je 63,4 bodu, Česká republika dosahuje podprůměrného skóru 57,3 bodu. Oproti roku 2012 došlo dokonce k poklesu o 0,4 bodu. Pokud se zaměříme na jednotlivé sub-domény tohoto indexu v oblasti vědění, zjistíme, že v rámci dostupnosti vzdělávání, je ČR hodnocena skórem 66,9. Skóre je vyšší než v minulých letech, což naznačuje, že v této oblasti dochází ke zlepšení. Naopak ke zhoršení situace dochází v sub-doméně segregace, kde ČR dosahuje pouze hodnoty 49,2, což je zapříčiněno horizontální segregací ve výběru vysokoškolského studia.

6.1. Horizontální a vertikální genderová segregace školství

Obdobně jako je tomu u ostatních států OECD⁸², tak i český vzdělávací systém je dlouhodobě charakteristický vysokou mírou feminizace, která se odráží ve vertikální i horizontální segregaci. V českém prostředí platí, že čím vyšší stupeň vzdělávání, tím je zde vyšší podíl mužů a nižší podíl žen mezi pedagogickým personálem.

Vysoká míra genderové segregace je patrná i mezi studujícími a to již od úrovně středních škol. Dívky převažují na gymnáziích a to čtyřletých i víceletých, na odborných středních školách zakončených maturitní zkouškou, na konzervatořích, na vyšších odborných školách i na vysokých školách. Chlapci převládají pouze na oborech středních škol, které nejsou zakončené maturitní zkouškou.⁸³

Graf č. 13: Studující na jednotlivých typech škol ve školním roce 2016/2017



Aktuální studie poukazují na další problematický aspekt českého vzdělávacího systému – rozdílné známkování dívek a chlapců při shodných výsledcích. Analýza výsledků žáků a žákyň na úrovni 5. a 9. ročníků základních škol provedená Českou školní inspekcí ukazuje, že chlapci dosahují vyšší průměrné úspěšnosti v matematice a fyzice, kdežto dívky v českém jazyce, přírodovědě a hudební a výtvarné výchově.⁸⁴ Přestože chlapci překonávají dívky v matematických dovednostech ve srovnávacích testech, tak dle studie CERGE-EI jsou na českých školách dívky v matematice (i v češtině) hodnoceny lépe než chlapci.⁸⁵ Při anonymizaci hodnocení jsou však dívky hodnoceny lépe pouze v češtině a chlapci je v matematice obdobným způsobem převyšují. Dívky tak dostávají lepší známky, než by odpovídalo jejich znalostem a to až o 0,6 stupně. Zkreslení, které z takového známkového

⁸¹ Gender equality index nabývá hodnot 1 až 100, kde 1 reprezentuje absolutní nerovnost a 100 úplnou rovnost, dostupné z <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge/CZ>>.

⁸² Blíže viz <https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#.WqeKCa7iaUk#page18>.

⁸³ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002163301.pdf/2e80e6ab-ee99-41f3-99e6-15a1a8a6c16a?version=1.1>>.

⁸⁴ Blíže viz <http://www.csicr.cz/html/Vyberove_zjistovani_vysledku_zaku_2016_2017/html5/index.html?&locale=CSY&pn=1>

⁸⁵ <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývaji_znamky/files/downloads/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývaji_znamky.pdf>.

ohodnocení vyplývá, může mít vliv na rozhodování při volbě dalšího vzdělávání, což může prohlubovat genderovou segregaci v rámci jednotlivých typů škol.

Rozdíly v dovednostech mezi studujícími dle pohlaví v České republice jsou v rámci průměru zemí OECD.⁸⁶ Obdobně jako v ostatních státech dívky překonávají chlapce ve čtenářských dovednostech a chlapci překonávají dívky v matematických dovednostech. Tento nepoměr ve čtenářských dovednostech obvykle zmizí do 27 let, v matematických schopnostech se nepoměr nevyrovnává a zůstává v neprospěch žen. Dle zprávy OECD je toto výsledkem spíše vlivu genderových stereotypů a vnímání schopností, než schopností samotných.⁸⁷ Tento jev následně přispívá k rozdílnému zastoupení studentek a studentů ve vědeckých, technických, inženýrských a matematických oborech.

Horizontální segregace je významná především ve vazbě na volbu pomaturitního studia. Zatímco technické obory absolvovalo v roce 2016 téměř dvakrát více chlapců než dívek, dívky dvojnásobně převyšovaly v počtech absolvujících v ekonomicky a humanitně zaměřených oborech. Absolventek pedagogiky, které promovaly v roce 2016, bylo 7 673 oproti počtu 1 361 absolventů, kteří v daném roce ukončili pedagogicky zaměřenou vysokou školu.⁸⁸

V počtech absolventů a absolventek pedagogiky se odráží i rozložení podílu žen a mužů jakožto pedagogického personálu. Ve školkách evidujeme dlouhodobě velmi málo mužských vyučujících. Ve školním roce 2016/2017 se jedná pouze o 0,6 %, na základních školách je to 15,7 %, na středních 39,9 %. Vyrovnané zastoupení žen a mužů mezi vyučujícími je dlouhodobě na konzervatořích, kde učí 50,8 % žen a 49,2 % mužů. Na vysokých je pak poměr ve prospěch mužů – 63,4 %.⁸⁹ Nutno podotknout, že uvedená čísla se z dlouhodobého hlediska v zásadě nemění.

Obdobně se nemění ani podíl žen na řídicích pozicích. Přestože se české školství charakterizuje vysokou mírou feminizace, muži zastávají více řídicích pozic než kolik by odpovídalo jejich poměru na dané úrovni školského systému. Platí zde, že s vyšším stupněm vzdělání se snižuje podíl žen na rozhodovacích pozicích.⁹⁰

6.2. Rovnost žen a mužů ve vědě a ve vysokém školství

Výše nastíněné podíly v zastoupení žen a mužů indikují silnou segregaci dle zvolených oborů. Nejsilnější genderová segregace je patrná v oborech pedagogiky (82,3 % žen), zdravotnictví (71,4 % žen) a technické vědy (68,3 % mužů). Celkově podíl studujících na vysokých školách meziročně mírně poklesl, stále však přetrvává vyšší počet studujících žen, kterých bylo v akademickém roce 2016/2017 174 330 ku 137 037 studujícím vysokoškolákům.

Horizontální segregace udržuje přetrvávající nerovnosti na trhu práce, což dále brání efektivnímu přerozdělování pracovních sil s ohledem na měnící se poptávku po konkrétních znalostech a dovednostech. Toto se pak pojí s odlišným platovým ohodnocením v rámci jednotlivých zaměstnání a sektorů, obdobně i s mírou jejich prestiže. Obecně platí, že typicky „ženská“ povolání se pojí s nižším finančním ohodnocením a nižší mírou prestiže. Studie EIGE⁹¹ z roku 2017 ukazuje, že zlepšením rovnosti žen a mužů a narovnáním genderové propasti ve vzdělávání ve vědeckých, technických, inženýrských a matematických oborech (STEM obory) může výrazně vylepšit produktivní kapacitu a dlouhodobě vylepšit konkurenci

⁸⁶ Blíže viz <https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#.WqeKCa7iaUk#page18>.

⁸⁷ Blíže viz <https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#.WqeKCa7iaUk#page18>.

⁸⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002173313.pdf/e89e572e-d119-4c41-9b44-ade4b6bd27dd?version=1.1>>.

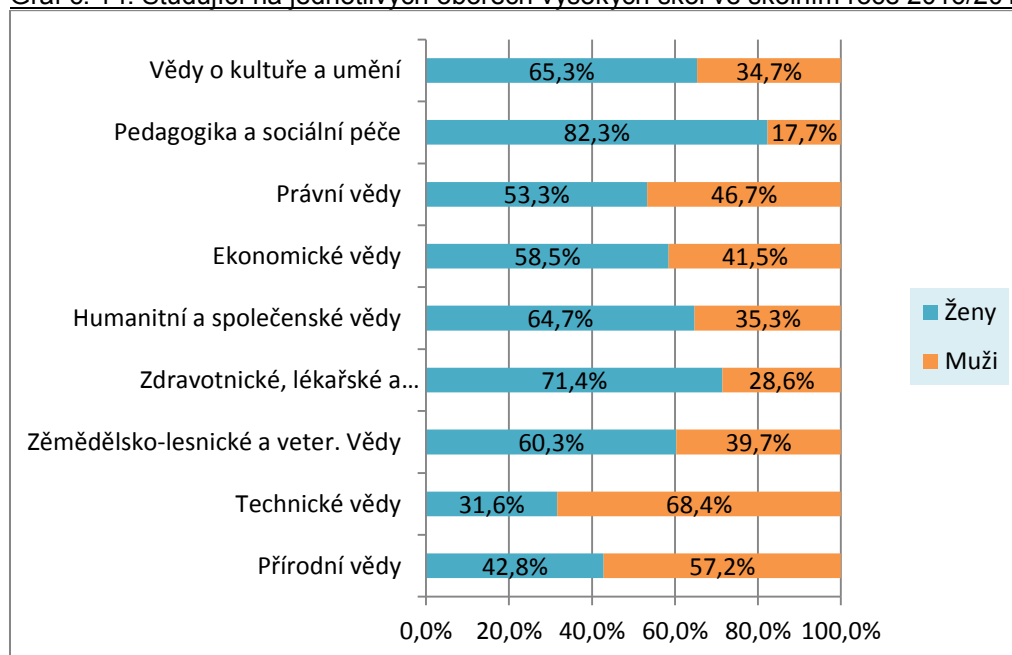
⁸⁹ Tamt. <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002173302.pdf/331ed9a0-6510-48ef-9e99-e08c2c14b2fe?version=1.1>>.

⁹⁰ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002163305.pdf/c4286e31-0ab9-4278-b0b9-c0d6cf27118c?version=1.2>>.

⁹¹ Blíže viz <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116183enn_pdfweb_20170518162039.pdf>.

schopnost evropské ekonomiky. *Gender pay gap* je zároveň nižší v rámci STEM oborů než v rámci zdravotnictví, vzdělání a oborů souvisejících s péčí.⁹²

Graf č. 14: Studující na jednotlivých oborech vysokých škol ve školním roce 2016/2017



Stále platí dlouhodobý trend, v rámci něž zastoupení žen mezi studujícími vysokých škol znatelně převyšuje zastoupení mužů (v roce 2016 absolvovalo vysokou školu o 14 750 více žen než mužů⁹³), avšak tento jev se následně neodráží v zastoupení žen a mužů ve vědě. Docentek bylo v roce 2016 pouze 24,9 %, profesorek jen 15,4 %, což je za posledních 6 let pokrok pouze o necelé 2 p.b. Mezi pedagogickým personálem na vysokých školách a mezi akademickými pracovníci a pracovníky dlouhodobě převažují muži. Podíl žen v tomto prostředí vzrostl v horizontu posledních 7 let jen o 1,3 p.b. na 36,6 % v roce 2016.⁹⁴

Ze studií zaměřených na téma nízké účasti žen ve vědě a výzkumu vyplývá, že hlavním důvodem je specifická potřeba sladování pracovního/studijního a rodinného života.⁹⁵ Jedním z problémů se ukazuje být nastavení čerpání rodičovského příspěvku pro studující a absolventky vysokoškolského studia a také závislost vědeckých institucí a výzkumu na účelovém financování zejm. prostřednictvím grantů na časově omezenou dobu, jejichž plnění pak naráží např. právě na potenciální mateřskou či rodičovskou dovolenou jejich řešitelů. Problémem je také nízká dostupnost služeb péče o děti mladší dvou let.

Tento hlavní problém se v loňském roce podařilo částečně vyřešit. Dne 12. 7. 2017 vstoupila v platnost (s účinností od 1. 1. 2018) novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, která umožňuje flexibilnější rozhodování rodičů o tom, v jaké výši a po jakou dobu budou čerpat rodičovský příspěvek, a to včetně diskutované rizikové skupiny.

K dalšímu dílčímu řešení výše nastíněných problémů došlo 3. 1. 2018, kdy byl vládou ČR schválen *Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020* (zpracovaný MŠMT).⁹⁶ Tento akční plán se věnuje otázkám genderové segregace vzdělávacích i profesních drah, genderovému mainstreamingu, rozvoji institucionálního prostředí výzkumných institucí

⁹² Blíže viz <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>>.

⁹³ Tamt. <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002173313.pdf/e89e572e-d119-4c41-9b44-ade4b6bd27dd?version=1.1>>.

⁹⁴ Tamt. <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002173304.pdf/0b1d7440-c2ca-4f07-8660-b9e307fcb0e2?version=1.1>>.

⁹⁵ Linková, M. 2013. Nejisté vyhlídky: proměny vědecké profese z genderové perspektivy. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

⁹⁶ Blíže viz <<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-rozvoje-lidskych-zdroju-pro-vyzkum-vyvoj-a-1>>.

a specifickému postavení doktorandek a doktorandů jakožto začínajících výzkumníků a výzkumníků. Dalšími tématy jsou popularizace výzkumu, vědy a inovací a podpora mezi-sektorové i mezinárodní mobility.

6.3. Aktivity oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR a Národního kontaktního centra – Gender a věda

Oddělení Gender a sociologie v roce 2017 řešilo projekty na téma nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, nárůstu prekérní práce či podmínky pro kombinaci pracovního života a péče. Byl ukončen projekt *Intersekcionalita v sociologickém výzkumu sociálních nerovností a důsledků ekonomické krize na zaměstnanost*.⁹⁷ Záměrem projektu bylo rozvinutí intersekcionalního přístupu v české sociologii. Druhý, po dvou letech ukončený, projekt *Konfigurace péče o starší v ČR: láska, práce, peníze*⁹⁸ se zabýval proměnami chápání odpovědnosti za péči a důsledky, které toto chápání má na uspořádání péče o starší v České republice.

V roce 2017 v oddělení Gender a sociologie započaly čtyři nové projekty. První z nich *Modely péče a strategie sladování práce a rodiny u migrantů v České republice*⁹⁹ se věnuje rozvinutí konceptu transnacionálních rodin v české sociologii a s jeho pomocí mapuje strategie sladování práce a rodiny u dvou největších migrantských skupin v ČR. Dále se toto oddělení věnovalo nedobrovolnému zvyšování počtu žen podnikatelek a jejich prekarizaci, a to v rámci projektu *OSVČ jako prekérní práce, aneb zabraňme dalšímu znevýhodňování žen na pracovním trhu*.¹⁰⁰ Trhem práce se zabývá i projekt *Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!*.¹⁰¹ Poslední nově řešený projekt *Bezdětnost a jednoduché rodiny: příspěvek k vysvětlení nízké plodnosti v České republice*¹⁰² má za cíl vysvětlení příčin, zkušeností a mechanismů, posilujících nízkou úroveň plodnosti pod hranicí prosté reprodukce ve specifickém kontextu České republiky jako post-socialistické země.

Členky NKC – gender a věda v roce 2017 začaly řešit dva nové projekty. Prvním je evropský projekt GENDERACTION¹⁰³, jehož záměrem je tvorba evropské sítě pro sdílení dobré praxe v oblasti politik prosazování genderové rovnosti ve vědě a vysokém školství. Druhý projekt se zaměřuje na analýzu současné situace v oblasti genderové rovnosti ve vědě a vysokém školství v ČR, jehož cílem je vytvoření doporučení pro státní a veřejné instituce.¹⁰⁴

Dále pokračovala popularizační činnost NKC – gender a věda v rámci různých akcí (Noc vědkyň a vědců, Academia film Olomouc atd.) a k Mezinárodnímu dni žen a dívek ve vědě (únor 2017) byla spuštěna kampaň #mojeoblíbenavedkyne, do které se zapojila řada významných osobností světa vědy.

6.4. Aktivity Technologické agentury České republiky (TA ČR)

TA ČR v roce 2017 navázala na aktivity z předchozího roku a pokračovala v implementaci Genderové politiky TA ČR¹⁰⁵ a to jak v aktivitách orientovaných na veřejnost (příprava a realizace programů aplikovaného výzkumu, vývoje a inovací), tak i směrem dovnitř agentury. Od roku 2015 TA ČR organizuje Platformu žen ve výzkumu a podnikání¹⁰⁶, jejíž

⁹⁷ Křížková, A. 2015 – 2017. Intersekcionalita v sociologickém výzkumu nerovností a dopadů ekonomické krize na zaměstnanost. GA ČR (reg. č. 15-13766S).

⁹⁸ Dudová, R. 2015 – 2017. Konfigurace péče o starší v ČR: láska, práce, peníze. GA ČR (reg. č. 15-07898S).

⁹⁹ Formánková, L. 2017 - 2019. Modely péče a strategie sladování práce a rodiny u migrantů v České republice. GA ČR (reg. č. 17-21259S).

¹⁰⁰ Švarcová, M. 2017 – 2020. OSVČ jako prekérní práce, aneb zabraňme dalšímu znevýhodňování žen na pracovním trhu. MPSV.

¹⁰¹ Křížková, A. 2017 – 2018. Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!, Evropský sociální fond, Prioritní osa: 03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Nesehnutí, z.s. (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003501).

¹⁰² Hašková, H. 2017 – 2019. Bezdětnost a jednoduché rodiny: příspěvek k vysvětlení nízké plodnosti v České republice. GA ČR (reg. č. 17-04465S).

¹⁰³ Blíže viz <<http://genderaction.eu/objectives/>>.

¹⁰⁴ Blíže viz <<http://genderaveda.cz/bariery-predbezne-vysledky-vyzkumu/>>.

¹⁰⁵ Blíže viz <https://www.tacr.cz/dokums_raw/urednideska/genderova_politika.pdf>.

¹⁰⁶ Blíže viz <<https://www.tacr.cz/index.php/cz/test-programy/935-setkani-platformy.html>>.

setkání probíhá každoročně a v roce 2017 neslo podtitul *Gender v kontextu odpovědného výzkumu a inovací, včetně problematiky genderu z perspektivy mužů*.

V roce 2017 TA ČR vypsala první veřejnou soutěž programu ZÉTA¹⁰⁷, jejímž hlavním cílem je podpora mladých výzkumnic a výzkumníků a jejímž dalším cílem je vyrovnávání příležitostí žen a mužů ve sféře výzkumu a inovací. V rámci tohoto programu jsou přednostně podporovány takové projekty, v jejichž řešitelském týmu je každé pohlaví zastoupeno nejméně v 35 % a/nebo je vedoucí pozice obsazena ženou. Toto opatření mělo kladný dopad na podíl žen mezi hlavními a dalšími řešiteli a řešitelkami projektů. Průměrný podíl žen-řešitelek v programech TA ČR byl 19,1 %, kdežto v programu ZÉTA činil 35,9 %. Co se týče průměrného podílu žen mezi hlavními řešitelkami projektů v programu ZÉTA dosahoval 70 %, avšak v rámci všech programů činil pouze 9,1 %.

Dále, jedním z důležitých cílů evropských i českých vědních politik je integrace genderové dimenze do obsahu poznatků, technologií a služeb. Ta je hlavním cílem Horizont 2020 projektu *GENDER-NET Plus (ERA-NET Cofund)*¹⁰⁸ do kterého se v roce 2017 zapojila TA ČR. V rámci projektu byla v prosinci 2017 vypsána společná mezinárodní výzva zaměřená na podporu projektů zohledňujících gender v obsahu výzkumu a inovací.

Dalším Horizont 2020 projektem TA ČR je *GEECCO: Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment*.¹⁰⁹ Konkrétními cíli projektu jsou strukturální změny ve výzkumných organizacích – sestavení plánů a implementace genderové rovnosti zaměřených například na zvýšení podílu žen, jejich kariérní rozvoj a na minimalizaci dopadu mateřství na jejich kariérní dráhy. Dalšími cíli projektu je zvýšení genderové relevance vědeckých poznatků a produktů výzkumu, vývoje a inovací díky začlenění genderové dimenze do jejich obsahu a obsahu výuky.

7. Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavním cílem Vládní strategie pro oblast důstojnosti a integrity žen a mužů je snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži. Jak vyplývá ze statistik uvedených v následující kapitole, administrativní data o počtech případů jednotlivých forem genderově podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci. Počet vykazání osoby žijící ve společném obydlí a počet zjištěných relevantních trestných činů zůstává v uplynulých letech přibližně stejný.

V uplynulém roce pokračovala příprava ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí. Pokrok při přípravě se ale ve světle původního harmonogramu ukazuje jako pomalý a ČR se v tomto ohledu stává stále častěji předmětem kritiky. V červnu 2017 k této úmluvě přistoupila Evropská unie.

*Rok 2017 byl důležitý z hlediska osvěty o domácím a sexuálním násilí. V České republice rezonovala celosvětová kampaň #MeToo, byť s sebou často nesla nepochopení a bagatelizaci ze strany některých médií či osobností. Vznikl dokumentární film o obětech domácího násilí s názvem *Z lásky nenávid* odvysílaný Českou televizí. Vrcholila také kampaň Úřadu vlády zaměřená na prevenci domácího násilí.*

V uplynulém roce také vznikly některé studie, které mají napomoci pochopit skutečný rozsah a dopady genderově podmíněného násilí a přispět k lepší formulaci veřejných politik v této oblasti.

¹⁰⁷ Blíže viz <<https://www.tacr.cz/index.php/cz/programy/program-zeta.html>>.

¹⁰⁸ Blíže viz <<http://gender-net-plus.eu/>>.

¹⁰⁹ Blíže viz <<http://www.geecco-project.eu/home/>>.

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

V roce 2017 byl zveřejněn nový Gender equality index (Evropský institut pro rovnost žen a mužů), který poprvé zahrnoval domácí a genderově podmíněné násilí jako jednu z jeho hlavních dimenzí. Čím vyšší je skóre tohoto ukazatele, tím závažnější je stav násilí na ženách v dané zemi. ČR získala v jednotlivých podoblastech následující skóre: prevalence násilí 20,7 (průměr EU: 21,2), závažnost násilí 45,8 (průměr EU: 46,9) a míra nahlašování 17,6 (průměr EU: 14,3). Co se týče prevalence a závažnosti forem domácího a genderově podmíněného násilí, ČR dosahuje hodnot lehce pod průměrem EU. V těchto oblastech si tedy ČR vede oproti průměru EU o něco lépe. Oblast, v které ČR nejvíce zaostává ve srovnání s ostatními zeměmi EU, je míra nahlašování těchto případů (8. nejhorší výsledek v rámci EU). V celkovém skóre kompozitního ukazatele dimenze domácího a genderově podmíněného násilí ČR obsadila mezi zeměmi EU 12. místo s hodnotou ukazatele 28,0 a lehce tak zaostává za průměrem EU (27,5).¹¹⁰

Z důvodu efektivnější tvorby veřejných politik v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí realizoval Odbor v rámci Projektu CZ13 odborné analýzy. V roce 2017 expertní zpracovatelské týmy dokončily následující analýzy vztahující se k problematice domácího a genderově podmíněného násilí:¹¹¹

- analýza výskytu a latence domácího násilí v partnerských vztazích,
- analýza ekonomických dopadů domácího násilí,
- analýza kvality a dostupnosti specializovaných pobytových sociálních služeb pro dospělé oběti domácího násilí,
- analýza zohledňování genderové perspektivy a problematiky genderově podmíněného násilí při realizaci české azylové politiky.

Výstupy z těchto analýz budou následně také promítnuty ve strategickém dokumentu navazujícím na *Akční plán prevence domácího násilí na léta 2015 – 2018* (dále jako „Akční plán pro prevenci domácího násilí“).

V roce 2017 také pokračovaly výzkumné aktivity nevládních organizací. Důležitou roli v tomto ohledu nadále hrála podpora z Norských a EHP fondů, zejména program Dejme (že)nám šanci. V rámci tohoto programu byla v roce 2017 například publikována analýza soudních rozhodnutí v případě znásilnění¹¹², analýza sexuálního násilí z pohledu veřejnosti, obětí i odborníků¹¹³, či analýza mezioborové spolupráce v oblasti obchodování s lidmi¹¹⁴.

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

¹¹⁰ EIGE. 2017. Gender Equality Index 2017: Violence against women - the most brutal manifestation of gender inequality. Dostupné z: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20175822_mh0417775enn_pdf.pdf.

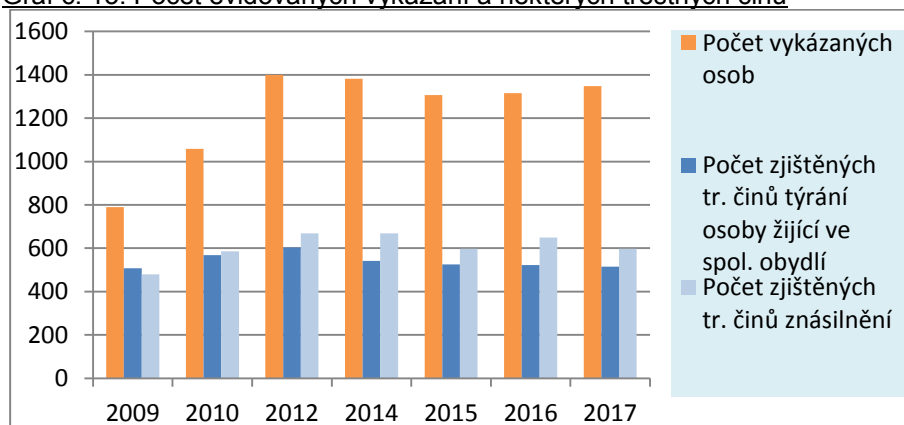
¹¹¹ Dokončené analýzy v rámci projektu z Norských fondů jsou dostupné pod následujícím odkazem: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/analzy-v-ramci-projektu-z-norskych-fondu-151314/>.

¹¹² ProFem. 2017. Jen ano je ano. Trestný čin znásilnění ve světle Istanbulské úmluvy. Dostupné z: http://www.profem.cz/shared/clanky/550/A5-JenAnoJeAno_WEB.pdf.

¹¹³ Persefona. 2017. Sexuální násilí – pohled veřejnosti, obětí a odborníků. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/wp-content/uploads/2017/06/Z-labyrintu-n%C3%A1sil%C3%AD.pdf>.

¹¹⁴ La Strada. 2017. Analýza interdisciplinárního přístupu k prevenci obchodování s lidmi. Dostupné z: http://www.strada.cz/images/Publikace/Analzy/Analza_mezioborove_spoluprace.pdf.

Graf č. 15: Počet evidovaných vykázaní a některých trestných činů



V roce 2017 činil celkový počet vykázaní 1 348, což představuje nárůst o 32 případů vykázaní oproti předchozímu roku. Počet vykázaní tedy za posledních 10 let vzrostl více než o polovinu. V roce 2017 pokračoval trend mírného poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí. V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 515 případů tohoto trestného činu, což představuje pokles o 7 případů oproti předchozímu roku.

Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce klesl z 649 na 598, což představuje pokles o 51 nahlášených případů. Současně došlo k poklesu počtu objasněných případů znásilnění na 418. Objasněnost tohoto trestného činu tedy meziročně stoupla o 5 %.

7.2. Příprava přístupu ČR k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí

Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“) představuje mezinárodněprávní dokument stanovující komplexní standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Ke dni 14. 3. 2018 ji ratifikovalo 28 států a dalších 17 států ji zatím jen podepsalo. Jedním z těchto států je i Česká republika, která podepsala Istanbulskou úmluvu dne 2. 5. 2016 (Evropská unie jako celek přistoupila k podpisu dne 13. 6. 2017).

Usnesením vlády ČR ze dne 8. 2. 2016 č. 114 bylo ministru spravedlnosti uloženo předložit vládě návrh legislativních opatření k zajištění provádění Istanbulské úmluvy do 30. 6. 2017. Návrh těchto legislativních změn Ministerstvo spravedlnosti zahrnuje do návrhu novely zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, která byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 31. ledna 2018 č. 66. Vzhledem k tomu, že tato novela nepřináší žádné zásadní legislativní změny, nic v současnosti nebrání tomu podniknout další kroky vedoucí k ratifikaci Istanbulské úmluvy, jejíž završení lze očekávat v průběhu 2019.

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

Z aktivit MSp v roce 2017 lze v oblasti pomoci obětem domácího a genderově podmíněného násilí zmínit především přípravu novely zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony v souvislosti přípravou ratifikace Istanbulské úmluvy. MSp v uplynulém také zpracovalo a předložilo návrh zákona o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech, který byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 17. 1. 2018 č. 39. Materiál aktuálně čeká na zařazení k projednání Poslaneckou sněmovnou PČR. Návrh zákona by měl především přispět ke stabilizaci a zkvalitnění výkonu znalecké činnosti.

MPSV v uplynulém roce zpracovalo návrhu novely zákona o sociálních službách, která zahrnuje i novou specializovanou sociální službu zaměřenou na domácí a genderově

podmíněné násilí. Návrh novely zákona se však v předchozím funkčním období vlády nepodařilo projednat a schválit. MPSV v plánu legislativních prací na rok 2018 počítá se znovu předložením novely do konce letošního roku. V návaznosti na tuto novelu by měla být realizována taktéž novela vyhlášky, jejíž součástí by měly být i standardy kvality všech sociálních služeb, včetně služeb zaměřujících se na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí.

V oblasti dotační politiky MPSV v roce 2017 nadále realizovalo dotační program „Rodina a ochrana práv dětí“ (od roku 2017 jen „Rodina“). V dotačních oblastech Preventivní aktivity na podporu rodiny a Podpora práce s dětmi a rodinami v agendě sociálně právní ochrany dětí jsou podporována témata prevence násilí proti ženám a dětem včetně domácího a sexuálního násilí. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). V roce 2017 bylo podpořeno 268 projektů, s celkovou alokací 96,5 mil. Kč. Oproti předchozímu roku došlo tedy ke snížení finanční podpory přibližně o 3,5 mil. Kč.

Tabulka č. 4: Alokace dotačního programu MPSV Rodina (a ochrana práv dětí)

	2014	2015	2016	2017
Alokace dotačního programu Rodina a ochrana práv dětí	90,4 mil. Kč	93,8 mil. Kč	100,0 mil. Kč	96,5 mil. Kč

Dne 18. 9. 2017 vláda schválila také *Koncepci rodinné politiky*. Oběti domácího násilí a dalších trestných činů jsou v rámci této koncepce identifikovány jako osoby ohrožené sociálním vyloučením (skupina osob bezprostředně ohrožená na zdraví či životě). Koncepce rodinné politiky dále mj. obsahuje opatření směřující k zajištění služeb primární prevence. Mělo by se jednat především o závazné ustanovení, které by stanovilo pravidla pro poskytování služeb primární prevence, mechanismy kontroly činnosti poskytovatelů či obsahovou náplň jejich činnosti. Za tímto účelem je navrhováno vypracování legislativní úpravy služeb primární prevence a navýšení dotačního programu MPSV Rodina.

V roce 2017 pokračovalo MV v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“. Oproti předchozímu roku se namísto prevence domácího násilí a trestné činnosti páchané na seniorech zaměřil na prevenci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím práce s násilnými osobami a osobami nezvládajícími agresi ve vztazích. Na dotační program byly vyčleněny finanční prostředky ve výši 2 mil. Kč. Oproti předchozímu roku došlo tedy k navýšení finanční podpory přibližně o 400 000 Kč.

Tabulka č. 5: Alokace dotačního programu MV Prevence sociálně patologických jevů

	2014	2015	2016	2017
Alokace dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů	1,53 mil. Kč	1,61 mil. Kč	1,61 mil. Kč	2,0 mil. Kč

MSp spravuje dotační program pro služby obětem trestných činů. Tento dotační titul vznikl při MSp v roce 2013 na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotace je určena pro akreditované restorativní programy a programy na poskytování právních informací obětem trestné činnosti. Některé z organizací, které jsou z tohoto dotačního titulu MSp podporovány, se specializují na oběti domácího násilí, genderově podmíněného násilí nebo na oběti mravnostní trestné činnosti. Oběti této trestné činnosti jsou většinou ženy, nicméně projekty nejsou v tomto smyslu příliš vyhraněné, genderové vymezení ostatně neobsahuje ani zákon o obětech trestných činů, na který je tento dotační titul navázán. V roce 2017 byla v rámci dotačního titulu zaměřeného na pomoc obětem trestné činnosti poskytnuta podpora v celkové výši 10 415 829 Kč. Oproti předchozímu roku došlo tedy k navýšení finanční podpory o přibližně 2,6 mil. Kč. MSp v loňském roce nově spravovalo

také dotační titul „*Probační a resocializační programy pro dospělé pachatele*“ zaměřený na práci s násilnými osobami. V loňském roce bylo podpořeno celkem 5 projektů v celkové výši 1 621 474 Kč.

Tabulka č. 6: Alokace dotačního programu MSp pro služby obětem trestných činů

	2014	2015	2016	2017
Alokace dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů	6,61 mil. Kč	6,61 mil. Kč	7,79 mil. Kč	10,42 mil. Kč

Do dubna 2017 pokračovala realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů ze strany Odboru. Cílem projektu bylo mj. přispět ke snížení výskytu a latence domácího a genderově podmíněného násilí. K aktivitám projektu patřily mj. odborné studie, mediální kampaň a další osvětové aktivity. Aktuálně Odbor realizuje Projekt Implementace, jehož součástí je i aktivita zaměřená na implementaci *Akcčního plánu prevence domácího násilí* a na přípravu navazujícího strategického dokumentu.

7.4. Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí

V roce 2017 byl ukončen program s názvem „*Dejme (že)nám šanci*“ (dále jako „Program CZ12“) financovaný z Norských fondů. Celková alokace Programu CZ12 byla 164,3 mil. Kč a jeho cílem bylo přispět mj. k prevenci a snížení výskytu domácího a genderově podmíněného násilí a ke zvýšení rozvoje služeb pro osoby ohrožené tímto násilím. Za celé období projektu bylo podpořeno celkem 55 projektů specificky zaměřených na domácí a genderově podmíněné násilí.¹¹⁵

Jedním z podpořených projektů byl např. projekt s názvem „*Zlepšení praxe při prevenci, identifikaci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím profesní specializace*“, který navazoval na dosavadní aktivity Asociace pracovníků intervenčních center ČR v oblasti podpory specializace příslušných orgánů na případy domácího násilí. Projekt mj. přispěl k vytvoření podmínek pro celorepublikovou specializaci pracovníků a pracovníc institucí klíčových pro prevenci a eliminaci domácího násilí.¹¹⁶

K dalším podpořeným projektům v rámci Programu CZ12 patřil např. projekt „*Tři pilíře bezpečí*“ zaměřený na vybudování inovativního systému práce s celým rodinným systémem ohroženým domácím násilím,¹¹⁷ projekt „*AdvoCats for Women – právem proti násilí na ženách*“ zaměřený na poskytování právní pomoci ženám ohroženým domácím násilím¹¹⁸, projekt „*První pomoc osobám ohroženým/postiženým (domácím) násilím*“ zaměřený na zřízení celostátní bezplatné telefonní linky pro osoby ohrožené domácím násilím¹¹⁹, projekt „*Muži proti násilí na ženách a dětech*“ zaměřený na terapii násilných osob¹²⁰, či projekt „*Stopnasili.cz*“ zaměřený na osvětu v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí.

Ve dnech 7. a 8. 11. 2017 uspořádala nadace Open Society Fund mezinárodní konferenci „*Dejme ženám šanci a mužům příležitost*“ mj. k vyhodnocení Programu CZ12.¹²¹ V rámci tohoto programu bylo publikováno přibližně 60 analýz a publikací, realizováno 36 kampaní

¹¹⁵ Seznam podpořených projektů viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty>>.

¹¹⁶ Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/zlepseni-praxe-pri-prevenci-identifikaci-1675>>.

¹¹⁷ Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/tri-pilire-bezpeci-1646>>.

¹¹⁸ Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/advocats-for-women-pravem-proti-nasili-n-1641>>.

¹¹⁹ Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/prvni-pomoc-osobam-ohrozenym-postizenym-1570>>.

¹²⁰ Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/muzi-proti-nasili-na-zenach-a-detech-1564>>.

¹²¹ Blíže viz <<http://www.dejmezenamsanci.cz/konference/zaverecna-konference/>>.

a vytvořeno 21 metodik specificky zaměřených na domácí a genderově podmíněné násilí. V rámci programu bylo mj. podpořeno 9 projektů zaměřených na zvládání agrese a vzteku, celkem 25 000 lidí se obrátilo s prosbou o pomoc na bezplatné telefonní linky a poradny, byla otevřena problematika zvláště zranitelných skupin (LGBT, romské ženy, zdravotně postižení, ad.), byla zviditelněna problematika domácího a genderově podmíněného násilí v médiích a mnohé další.¹²² V rámci závěrečné konference proběhl také křest knihy „*Násilí je možné zastavit*“ od B. Jakobsen a M. Råkila z norské organizace Alternativ til vold („*Alternativa násilí*“, dále jako „ATV“).¹²³ Publikace se zaměřuje především na zkušenosti ATV s prací s násilnými osobami.

V rámci aktivit NNO v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí lze zmínit také aktivity spolku Konsent, které se zaměřují především na prevenci znásilnění. Konsent díky úspěšné kampani na hitit připravuje workshopy pro poslední ročníky základních a první ročníky středních škol. Cílem je proškolit až 3000 dětí v otázkách souvisejících se sexuálním násilím a znásilněním.¹²⁴

V říjnu roku 2017 vznikla a celosvětově rezonovala spontánní kampaň #MeToo. Z twitterové a facebookové iniciativy upozorňující na sexuální obtěžování v showbiznysu (původně související se zkušenostmi se sexuálním obtěžováním mj. hereček Alyssy Milano, Gwyneth Paltrow, Jennifer Lawrence či Umy Thurman) se v průběhu roku 2017 zrodilo celosvětové hnutí bojující za oběti sexuálního násilí. V řadě zemí tato kampaň přispěla k otevření vážné společenské debaty o rozsahu sexuálního obtěžování a pomoci jeho obětem. Jako většina výrazných iniciativ, vzbudila i tato kampaň (nejen v ČR) negativní reakce, nepochopení¹²⁵ či bagatelizaci¹²⁶. Vymezení se vůči kampani se stalo populárním zejména v některých médiích či politických kruzích. K absurdním vyjádřením k této kampani pak patří strach některých novinářů či politiků (včetně některých prezidentských kandidátů) z toho, že budou čelit obvinění ze sexuálního obtěžování kvůli puštění ženy do dveří.¹²⁷ Přesto se i v České republice v uplynulém roce našli novináři a novinářky a veřejně známé osobnosti, kteří dokázali o kampani #MeToo diskutovat věcně. Za zmínku stojí např. reakce instruktora sebeobrany Pavla Houdka, který obdržel za motivační video k podpoře žen ze strany mužů cenu *Genderman roku*.¹²⁸ Udílení této ceny nově vyhlašuje Otevřená společnost.¹²⁹ Ze zástupců médií lze připomenout např. článek Petra Honzejka „*MeToo pro chlapy nad čtyřicet*“.¹³⁰

7.5. Prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí na úrovni EU

Rada EU dne 11. 5. 2017 přijala rozhodnutí o podpisu Istanbulské úmluvy.¹³¹ Evropská unie rozhodnutím připojit se k Istanbulské úmluvě potvrdila své odhodlání bojovat proti násilí na ženách na svém území i v celosvětovém měřítku a posílila tak svůj stávající právní rámec a svou akceschopnost. Istanbulskou úmluvu již podepsaly všechny členské státy EU. Skutečnost, že se k úmluvě připojí také Evropská unie, zajistí komplementaritu mezi vnitrostátní úrovní a úrovní EU. Současně se jedná o důležitý symbolický akt zdůrazňující závažnost problematiky domácího a genderově podmíněného násilí na celoevropské úrovni a závazek k boji proti těmto negativním jevům.

¹²² Blíže viz <<http://www.dejmezenamsanci.cz/ceho-jsme-dosahli/>>.

¹²³ Publikace je dostupná online z: <<http://osf.cz/cs/publikace/nasili-je-mozne-zastavit-terapie-pro-osoby-ktere-se-dopousteji-nasili-v-blizkych-vztazich/>>.

¹²⁴ Blíže viz <<https://www.konsent.cz/>>.

¹²⁵ Viz například články v časopisu Reflex <<http://www.reflex.cz/clanek/komentare/83403/metoo-ponizuje-zeny-aktivistky-by-si-mely-misto-zbytecnych-kampani-najit-chlapce.html>>.

¹²⁶ Viz např. <<http://www.reflex.cz/clanek/video/83968/jiri-strach-v-metoo-jde-o-verejne-medialni-popravy-hrusinsky-take-sahal-divkam-na-zadky.html>>.

¹²⁷ Viz např. <https://volby.idnes.cz/debata-sedmi-prezidentskych-kandidatu-dox-fi8-prezidentske-volby-2018.aspx?c=A171220_143452_prezidentske-volby-2018_kop>.

¹²⁸ Video je dostupné z <<https://www.facebook.com/instruktorpavelhoudek/videos/2036833249872209/>>.

¹²⁹ Blíže informace o soutěži Genderman dostupné z: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman/>>.

¹³⁰ Článek je dostupný z: <<https://archiv.ihned.cz/c1-65962020-metoo-pro-chlapy-nad-ctyricet>>.

¹³¹ Blíže viz <<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/05/11/violence-against-women/>>.

Rok 2017 byl Evropskou komisí vyhlášen rokem aktivit zaměřených na ukončení násilí na ženách.¹³² Oficiální vyhlášení formálně proběhlo 25. 11. 2016 na Mezinárodní den boje proti násilí na ženách eurokomisařkou Jourovou. V rámci této události byla spuštěna kampaň „Say no! Stop violence against women“¹³³, publikováno speciální vydání Eurobarometru zaměřené na genderově podmíněné násilí¹³⁴, vyhlášeny dvě otevřené výzvy pro projekty NNO zaměřené na boj proti násilí na ženách a pomoc jeho obětem, publikována studie zaměřená na genderově podmíněné násilí ve sportu, ad. V souvislosti se zvýšením důrazu na toto téma proběhla v únoru 2017 také mezinárodní konference v rámci maltéžského předsednictví EU.¹³⁵ Jednou z důležitých aktivit Evropské komise v této oblasti je také příprava nového mezinárodního šetření genderově podmíněného násilí ve spolupráci s Eurostatem.¹³⁶

7.6. Obchodování s lidmi

Dle „Zprávy o obchodu s lidmi v roce 2017“ zůstávala ČR zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. V ČR jsou oběťmi sexuálního vykořisťování nadále především ženy původem z ČR, východní Evropy, Nigérie, Filipín a Vietnamu.¹³⁷

V roce 2017 pokračovala činnost Mezirezortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.¹³⁸ Její činnost se zaměřovala především na implementaci opatření *Národní strategie proti obchodování s lidmi na léta 2016 – 2019* (dále jako „Národní strategie“)¹³⁹. Národní strategie obsahuje opatření v boji proti obchodování s lidmi zaměřující se především na boj proti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a boj proti obchodování s dětmi, přičemž průřezovou prioritou je také zvláštní důraz na ochranu zvláště zranitelných skupin.

Prezident republiky podepsal dne 31. ledna 2017 ratifikační listinu *Úmluvy Rady Evropy o opatřeních proti obchodování s lidmi* (dále jako „Úmluva proti obchodování s lidmi“), která pro ČR vstoupila v platnost 1. července 2017. Za účelem monitoringu implementace Úmluvy proti obchodování s lidmi byla Radou Evropy zřízena *skupina odborníků a odbornic na boj proti obchodování s lidmi* (dále jen „GRETA“)¹⁴⁰. K přezkumu plnění Úmluvy proti obchodování s lidmi Českou republikou před GRETA by mělo dojít v následujících letech.

V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 16 případů obchodování s lidmi, což představuje pokles o 6 případů oproti předchozímu roku. MV v roce 2017 pokračovalo v realizaci projektu s názvem „Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi“ (dále jako „Program ochrany obětí“). Realizace Programu ochrany obětí patří mezi cíle *Strategie prevence kriminality pro ČR na léta 2016 – 2020* a je obsažena i mezi úkoly jejího akčního plánu. Program je určen obětem trestného činu obchodování s lidmi, kterým nabízí ubytování, psychosociální a zdravotní pomoc, služby tlumočení, právní asistenci, služby advokáta, asistenci při vyhledávání zaměstnání, možnost legalizace pobytu a důstojný návrat do země původu. V roce 2017 bylo do Programu ochrany obětí zařazeno celkem 24 obětí obchodování s lidmi (o 10 obětí více než v roce předchozím). V sedmnácti případech se jednalo o vykořisťování pracovní a v sedmi případech o obchodování s lidmi za účelem

¹³² Blíže viz <http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48534>.

¹³³ Blíže viz <<http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/index.html>>.

¹³⁴ European Commission. Special Eurobarometer 449. Report. Gender-based violence. Dostupné z:

<<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/75837>>.

¹³⁵ Blíže viz <https://www.eu2017_mt/en/Events/Pages/European-Event-on-Violence-against-women.aspx>, program konference dostupný z <<https://www.unibs.it/sites/default/files/ricerca/allegati/European%20Responses%20Agenda%202-3%20Feb.pdf>>.

¹³⁶ Blíže viz <<http://fra.europa.eu/en/event/2017/eurostat-starts-developing-gender-based-violence-survey>>.

¹³⁷ U.S. Department of State Publication. 2017. „Trafficking in Persons Report.“ [online] [cit. 2018-09-03] URL:

<<https://www.state.gov/documents/organization/271341.pdf>>.

¹³⁸ Informace o činnosti Mezirezortní koordinační skupiny viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

¹³⁹ MV. 2016. Národní strategie obchodování s lidmi na léta 2016 – 2020. Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/soubor/narodni-strategie-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-v-cr-2016-2019>>.

¹⁴⁰ Blíže o GRETA viz <<https://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking/greta>>.

sexuálního vykořisťování. Významnou součástí je také podpora preventivních aktivit vykonávaných ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi.

7.7. Péče v souvislosti s porodem

V otázce svobodné volby rodičů zvolit si místo, způsob a okolnosti porodu, resp. předporodní, porodní a poporodní péči obecně ani v roce 2017 nedošlo k výraznému pokroku a situace zůstává v zásadě stejná.

Velmi důležitým tématem, které i v roce 2017 v diskutované oblasti rezonovalo, byla otázka zřizování samostatných porodních domů, jakožto alternativy k porodům ve zdravotnických zařízeních. Tzv. porodní domy mohou podle stávající právní úpravy vznikat a fungovat, přesto však v celé ČR nenajdeme ani jeden porodní dům, ve kterém děti na svět přichází.¹⁴¹

Za zmínku zde stojí přednáška „*Porodní dům krok za krokem*“, kterou dne 8. prosince 2017 pořádala UNIPA. Na semináři byla diskutována témata jako legislativní ukotvení porodního domu, související výsledky a statistiky, tým porodního domu a jeho odbornost, spolupráce porodního domu s dalšími poskytovateli péče (porodnice, záchranná služba) či nabídka služeb v porodním domě.¹⁴²

V minulosti zpracovala Pracovní skupina k porodnictví při Radě k samostatným porodním domům podnět, který Rada schválila. Podnět požaduje revizi a případnou úpravu stávající platné právní úpravy porodního domu tak, aby skutečně porodní domy mohly vznikat a fungovat.

Další výzvou stále zůstává zahrnutí péče samostatných porodních asistentek do systému veřejného zdravotního pojištění a rozšíření možností v otázce volby místa, způsobu a okolností porodu.

V současné době MZd pracuje na průvodci předporodní, porodní a porodní péčí pro rodiče a na seznamu doporučení pro veřejná i soukromá zdravotnická zařízení v oblasti respektování práv a přání rodiček. Oba tyto dokumenty mají potenciál pomoci rodičům při uplatňování práva na svobodnou volbu místa, způsobu a okolností porodu.

8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích lze konstatovat, že se dařilo naplňovat většinu z relevantních cílů Vládní strategie. Paradoxně tak ČR v mnoha ohledech prosazuje rovnost žen a mužů úspěšněji na mezinárodní úrovni, než na úrovni vnitrostátní.

Česká republika se opět aktivně účastnila zasedání Komise OSN pro postavení žen, na kterém uspořádala dva semináře. V lednu 2017 vláda ČR schválila Akční plán ČR k rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 jako důležitý nástroj pro naplňování agendy rovnosti žen a mužů v zahraniční a bezpečnostní politice.

Podpora rovnosti žen a mužů byla jednou z priorit českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy. V rámci této priority se v listopadu 2017 v Praze konala expertní konference ke sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů s navazujícím výjezdním zasedáním Komise Rady Evropy pro genderovou rovnost. Během tohoto pražského zasedání byla podrobně projednána a na pracovní úrovni schválena Strategie Rady Evropy pro rovnost mužů a žen na léta 2018-2023.

Česká republika se také aktivně podílela na prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni EU. Podporovala přijetí závěrů Rady EU k rovnosti žen a mužů v rámci maltéžského i estonského předsednictví a v obecné rovině také podporuje přijetí návrhu směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících.

¹⁴¹ V minulém období se této otázce věnovala i Pracovní skupina k porodnictví a připravila k ní podnět a posléze i materiál do mezirezortního připomínkového řízení. Sešla se k němu ale řada zásadních připomínek (zejm. ze strany MZd, které se do doby zpracování Zprávy nepovedlo vypořádat.

¹⁴² Blíže viz <<https://www.unipa.cz/udalost/porodni-dum-krok-za-krokem/>>.

Nadále také probíhaly aktivity směřující k posílení hlediska rovnosti žen a mužů v české zahraniční rozvojové spolupráci.

8.1. Organizace spojených národů

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) v roce 2017 vydal všeobecné doporučení č. 35 k genderové dimenzi změn klimatu a snižování rizika katastrof.¹⁴³ Cílem doporučení je poskytnout interpretaci k článkům *Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále jako „Úmluva“) vztahujícím se k ochraně žen před změnami klimatu a jejich negativními dopady.

Ve dnech 13. – 24. 3. 2017 proběhlo 61. zasedání *Komise OSN pro postavení žen* (dále jako „CSW“). Prioritním tématem tohoto zasedání bylo postavení žen v měnícím se světě práce. Účast delegace ČR na zasedání CSW koordinoval sekretariát Rady ve spolupráci s MZV. Delegaci ČR vedl ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jan Chvojka. Součástí delegace byla také náměstkyně ministra pro řízení Sekce pro lidská práva Martina Štěpánková a zástupci a zástupkyně sekretariátu Rady, MZV, MPSV a nestátních neziskových organizací. ČR v rámci zasedání CSW uspořádala dva odborné semináře (side-eventy) – i) *Gender Equality Awareness and the Art of Grabbing the Political Will* a ii) *Digitalization, Care and Reconciliation: Shaping the Future of Gender Equality*.

I v roce 2017 ČR spolupracovala s Agenturou OSN pro rovnost a práva žen – UN Women (spolupráce na organizaci dvou akcí na zasedání CSW) a finančně podpořila její činnost (příspěvek ve výši 400 tis. Kč). Participace (žen) na veřejném životě se také stala jednou z priorit českého předsednictví Ekonomické a sociální rady OSN (ECOSOC).

8.2. Světové ekonomické fórum

V roce 2017 vyšel další ročník zprávy Světového ekonomického fóra s názvem *Globální genderové rozdíly*, která sestavuje žebříček zemí dle dosažení úrovně rovnosti žen a mužů – tzv. *Globální index genderových rozdílů*.¹⁴⁴ Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Finsko, Norsko a Švédsko. Česká republika v žebříčku obsadila 88. místo (v roce 2016 to bylo 77. místo) z celkem 144 zkoumaných zemí. Z hlediska ekonomické rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování patří ČR nadále k podprůměrným zemím hodnoceným v rámci žebříčku.

8.3. Rada Evropy

V období od května do listopadu 2017 probíhalo české předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy. Jednou z priorit českého předsednictví byla i ochrana lidských práv osob patřících k zranitelným či znevýhodněným skupinám a podpora rovnosti žen a mužů. V rámci této priority se v listopadu 2017 v Praze konala expertní konference ke sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů s navazujícím výjezdním zasedáním Komise Rady Evropy pro genderovou rovnost. Jednalo se o vůbec první výjezdní zasedání tohoto orgánu Rady Evropy. Během tohoto pražského zasedání byla podrobně projednána a na pracovní úrovni schválena *Strategie Rady Evropy pro rovnost mužů a žen na léta 2018-2023* (dále jako „Strategie Rady Evropy“).¹⁴⁵ Strategie Rady Evropy byla následně v březnu 2018 schválena Výborem ministrů Rady Evropy. Obsahuje celkem 6 strategických oblastí: prevence genderových stereotypů a sexismu, prevence násilí na ženách a domácího násilí, zajištění rovného přístupu ke spravedlnosti, vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, ochrana práv migrujících žen a dívek a prosazování genderového mainstreamingu.

¹⁴³ Blíže viz <http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf>.

¹⁴⁴ Blíže viz <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/>>.

¹⁴⁵ Blíže viz <<https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>>.

8.4. Evropská unie

Maltézké předsednictví Rady EZ (dále jako „MT PRES“) připravilo návrh závěrů Rady s názvem *Zvyšování dovedností žen a mužů na trhu práce EU*. Návrh závěrů podtrhuje kompetence členských států EU v oblasti vzdělávání, včetně obsahu vzdělávání a návrhu vzdělávacích systémů, a vyzývá členské státy k plnění spektra opatření za účelem rovnosti žen a mužů na trhu práce a to i s ohledem na účast sociálních partnerů. ČR návrh závěrů podpořila. Na zasedání Rady EPSCO byl návrh závěrů schválen dne 3. března 2017.

MT PRES také předložilo aktualizovaný návrh směrnice o genderové vyváženosti. MT PRES zejména upravilo cílová data, termíny podávání zpráv a harmonogram implementace návrhu směrnice o genderové vyváženosti s ohledem na dobu, která uplynula od posledního projednávání na Radě EPSCO. ČR návrh směrnice v obecné rovině podporuje. Na červnové jednání Rady EPSCO předložilo MT PRES zprávu o pokroku, ve které shrnuje, že v projednávání návrhu směrnice je potřeba dalších politických jednání. Estonské předsednictví (dále jako „EE PRES“) ve vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti nepokračovalo.

Dne 20. 11. 2017 přijala Evropské komise *Akční plán EU na období 2017-2019: Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů*, který si klade za cíl průběžně odstraňovat nerovné odměňování žen a mužů. Akční plán reaguje na přetrvávající vysoké rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů (v rámci EU 16 %, v ČR 22 %) v neprospěch žen a na jen velmi pozvolné snižování tohoto rozdílu. Akční plán obsahuje celkem 24 opatření adresovaných EK. Vláda ČR přijetí akčního plánu podpořila.

Návrh *Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob* byl předložen v dubnu 2017 jako jedna z prvních z iniciativ EK předložených v kontextu Evropského pilíře sociálních práv. Nový návrh cílí na opatření podporující účast žen na trhu práce a posilující roli muže/otce v péči o děti a ostatní závislé členy domácnosti. Rozšířila se i věcná působnost návrhu, který se sice nedotýká mateřské dovolené, ale vztahuje se na další typy volna z důvodu péče o rodinné příslušníky (otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelské volno, flexibilní pracovní podmínky, apod.). Vláda i PČR k tomuto návrhu zaujaly vesměs pozitivní postoj s dílčími výhradami.

Dále byl v oblasti rovnosti žen a mužů během EE PRES projednáván návrh závěrů Rady k posíleným opatřením ke snižování horizontální genderové segregace ve vzdělávání a zaměstnání. Návrh formuloval doporučení vztahující se mj. ke snižování rozdílnosti v odměňování žen a mužů, ve starobních důchodech žen a mužů či k motivaci dívek a chlapců ke studiu oborů považovaných za genderově atypické. ČR návrh závěrů podporovala a závěry byly přijaty na jednání Rady EPSCO dne 7. 12. 2017.

Rok 2017 byl ze strany EK vyhlášen rokem aktivit zaměřených na ukončení násilí na ženách. Oficiální vyhlášení formálně proběhlo 25. 11. 2016 na Mezinárodní den boje proti násilí na ženách eurokomisařkou Jourovou. V rámci této události byla mj. spuštěna kampaň *“Say no! Stop violence against women”*, vyhlášeny výzvy pro projekty NNO zaměřené na boj proti násilí na ženách a pomoc jeho obětem. Dne 13. 6. 2017 EU podepsala Istanbulskou úmluvu.

8.5. Naplňování Akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 - 2020

V lednu 2017 vláda ČR schválila *Akční plán ČR k rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020* (dále jako „Akční plán k rezoluci 1325“). Cílem je stanovit konkrétní opatření vedoucí k naplňování předmětných rezolucí Rady bezpečnosti OSN Českou republikou. K hodnocení plnění Akčního plánu k rezoluci 1325 byla ustavena mezirezortní pracovní skupina (složená i ze zástupců a zástupkyň NNO), která se v uplynulém roce sešla třikrát.

ČR byla také zastoupena na 1. setkání focal points pro implementaci rezoluce RB OSN 1325, které se uskutečnilo ve dnech v dubnu 2017 ve Španělsku. Na úrovni EU se ČR v roce 2017 aktivně účastnila třech zasedání EU Task Force k agendě ženy, mír a bezpečnost.

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

V rámci realizace evaluací programů a projektů zahraniční rozvojové spolupráce dle Metodiky projektového cyklu je kromě jiného hodnoceno také uplatnění průřezových principů dle *Strategie zahraniční a rozvojové spolupráce na léta 2018 - 2030*:

- řádná (demokratická) správa věcí veřejných;
- šetrnost k životnímu prostředí a klimatu;
- dodržování lidských práv příjemců včetně rovnosti mužů a žen (gender).

Naplňování průřezových principů zahraniční rozvojové spolupráce bylo od roku 2016 pilotně hodnoceno podle metodiky evaluace průřezových principů, kterou v rámci programu Omega Technologické agentury ČR zpracovala výzkumná organizace Institut evaluací a sociálních analýz – INESAN, s.r.o. Cílem metodiky (která byla v lednu 2018 se souhlasem MZV plně certifikována) bylo sjednocení aktuálně používaných přístupů a stanovení vhodných evaluačních postupů pro získání relevantních a objektivních indikátorů tak, aby uplatňování průřezových principů v rozvojových projektech a programech bylo hodnoceno jednotně a komplexně. Certifikovaná Metodika, včetně souboru indikátorů pro jednotlivé průřezové principy, včetně principu rovnosti mužů a žen, bude od roku 2018 ze strany MZV a ČRA používána také při identifikaci v další realizaci ZRS ČR, zejména v rámci projektového cyklu ve fázích identifikací i evaluací rozvojových aktivit.

9. Všední život a životní styl

Přestože v uplynulém roce proběhly některé přínosné iniciativy, ženy stále zdaleka nedosahují vyrovnaného podílu na rozhodování v oblasti médií, kultury, dopravy či životního prostředí. K naplnění hlavního cíle Vládní strategie v této oblasti tak ČR směřuje jen velmi pomalu.

Na mezinárodní úrovni se rovnosti žen a mužů v médiích v roce 2017 nadále věnovalo UNESCO, které mj. spustilo iniciativu *Ženy tvoří zprávy*. Tomuto tématu se v roce 2017 věnoval i Evropský parlament, pro který byla zpracována Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU.

Zásadní událostí související s rovností žen a mužů v rámci kultury (konkrétně filmového a hudebního průmyslu) se stala kampaň #MeToo. Přestože kampaň probíhala převážně v USA, díky sociálním sítím rezonovala i řadě jiných zemí, včetně České republiky. Ženy, které prolomily mlčení a promluvily o sexuálním obtěžování, byly časopisem Time označeny za osobnosti roku 2017.

Téma rovnosti žen a mužů v dopravě se stává stále důležitějším, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni EU. Aktuální aktivity směřují především k zajištění rovného přístupu k dopravě, zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v dopravě a k prevenci sexuálního obtěžování.

9.1. Kultura a média

K důležitým událostem v oblasti rovnosti žen a mužů v médiích a kultuře v loňském roce došlo zejména na mezinárodní úrovni. Řada z těchto událostí však měla přesah i do české společnosti. Podle agentury UN Women byl definujícím momentem agendy rovnosti v roce 2017 lednový pochod za rovnost žen a mužů (*The Women's March on DC*), ke kterému se

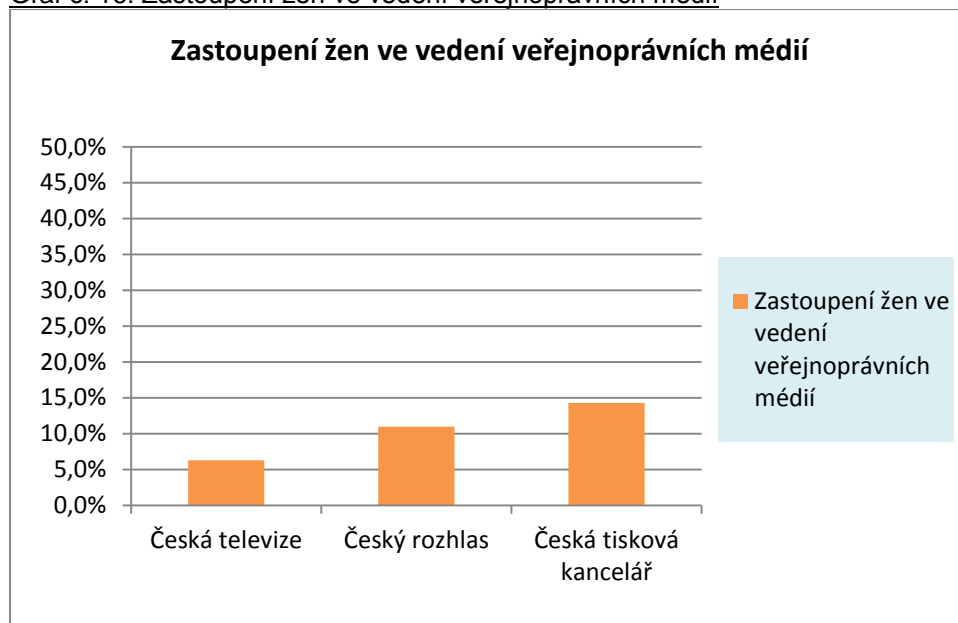
připojilo až 5,5 milionu lidí z 58 zemí světa.¹⁴⁶ Mezinárodní den žen se pak stal nejdiskutovanější událostí na sociální síti Facebook.¹⁴⁷

Zásadní událostí související s rovností žen a mužů v rámci kultury (konkrétně filmového a hudebního průmyslu) se stala kampaň #MeToo (blíže viz kapitola 7.4). Přestože kampaň probíhala převážně v USA, díky sociálním sítím rezonovala i řadě jiných zemí, včetně České republiky. Ženy, které prolomily mlčení (*Silence breakers*) a promluvily o sexuálním obtěžování, byly časopisem Time označeny za osobnosti roku 2017. Feminismus se, pravděpodobně i díky kampani #MeToo, v uplynulém roce stal nevyhledávanějším heslem na internetu.¹⁴⁸

Tématu rovnosti žen a mužů v médiích se v roce 2017 nadále věnovalo UNESCO, které mj. spustilo iniciativu *Ženy tvoří zprávy (Women Make the News)*.¹⁴⁹ Vytvořilo také návod pro zpětnou vazbu o vnímání rovnosti žen a mužů *Gender Equality Check-up*, který se zaměřuje na genderové stereotypy v médiích a zastoupení žen v jejich vedení.¹⁵⁰

Ve vztahu k zastoupení žen ve vedení českých veřejnoprávních médií (Česká televize, Český rozhlas, ČTK) zůstává situace dlouhodobě špatná. Žádná z pozic výkonných ředitelů/ředitelky těchto médií není obsazena ženou. V širším vedení těchto médií jsou ženy také nadále výrazně podreprezentovány – v ČT tvoří zastoupení žen ve vedení 6,3 %, v ČRo 11,0 % a v ČTK 14,3 %. Obdobná je situace i v radách těchto médií.

Graf č. 16: Zastoupení žen ve vedení veřejnoprávních médií



V soukromých zpravodajských médiích je situace velmi podobná – na pozici ředitelů a ředitelky i šéfredaktorů a šéfredaktorek jsou převážně muži. V českých médiích se vyskytuje také horizontální segregace, kdy ženy ve vyšších pozicích zastávají pozice stereotypně považované za typicky ženské (ředitelka marketingu apod.). Dále lze ženy ve vyšších pozicích identifikovat v médiích zaměřujících se na stereotypně ženské zájmy a témata (vaření, péče o děti a domácnost, móda).¹⁵¹ Podle Zprávy o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (dále jako „Zpráva o médiích“), jejíž zpravodajkou je česká europoslankyně Michaela Šojdová, jsou ženy v médiích citovány jako expertky jen v 17 % zpráv a 18 % jich vystupuje v roli komentátorek politického dění. Podle Zprávy o médiích k výzvám v oblasti rovnosti žen a mužů patří i stereotypní zobrazování žen v médiích

¹⁴⁶ Blíže viz <<http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/yearinreview/2017/en/index.html>>.

¹⁴⁷ Blíže viz <<https://newsroom.fb.com/news/2017/12/facebooks-2017-year-in-review/>>.

¹⁴⁸ Blíže viz <<https://www.merriam-webster.com/words-at-play/word-of-the-year-2017-feminism>>.

¹⁴⁹ Blíže viz <<https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>>.

¹⁵⁰ Blíže viz <<https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>>.

¹⁵¹ Blíže viz <<http://www.pracezeny.cz/zeny-v-ceskych-mediich-zakladni-fakta-2>>.

a sexistická reklama. Českou anticenu *Sexistické prasátečko*¹⁵², která „oceňuje“ právě sexistické reklamy, Zpráva o médiích vyzdvihuje jako příklad dobré praxe.

K přínosným aktivitám v oblasti rovnosti žen a mužů v ČR patří i činnost organizace Kongres žen, která v červnu 2017 vyhlásila Měsíc žen v médiích s cílem vyvolat veřejnou diskusi o postavení žen v českém mediálním prostoru. Vrcholem Měsíce žen v médiích byl Kongres žen, konference zaměřená na ženy a veřejný prostor.¹⁵³ Za zmínku stojí také iniciativa organizace Otevřená společnost, která v roce 2017 prvně vyhlásila soutěž *Genderman roku* určenou mužům, kteří veřejně prosazují rovnost žen a mužů.¹⁵⁴

9.2. Doprava

V roce 2017 realizoval Eurobarometr šetření zaměřené na využívání autobusové dopravy.¹⁵⁵ Šetření mj. potvrdilo, že ženy tento typ veřejné dopravy využívají častěji než muži. Několikrát ročně autobusovou dopravu využívá 34 % žen a 25 % mužů. Z hlediska bezpečnosti se 11 % české populace vyjádřilo, že se necítí bezpečně během čekání na autobusové zastávce (míra pocitu nebezpečí je přitom shodná u žen a mužů). Z pohledu zajištění pocitu bezpečí dosahuje ČR vůbec nejhorších výsledků v rámci EU.

Jak vyplývá z Analýzy dat o dojížděcí do zaměstnání na příkladu hlavního města České republiky, muži a ženy volí jak odlišné strategie způsobu dopravy, tak výběr místa pracoviště, což ovlivňuje i dobu dojíždění. Studie zdůrazňuje, že tyto strategie neodráží svobodné volby, ale „mnoho z nich vychází z nerovného postavení mužů a žen v naší společnosti, a tudíž i v jednotlivých domácnostech.“¹⁵⁶ Nerovnost v domácnostech v rovině přetrvávající stereotypní dělby domácích povinností společně se zvyšující se snahou žen o lepší uplatnění na trhu práce vede k nutnosti volit takové strategie, které ženám umožní sladit rodinný a pracovní život. Podle autorek analýzy mohou pak tyto volby negativně ovlivňovat i další aspekty každodenního života žen.

K tématu rovnosti žen a mužů v dopravě byla v listopadu 2017 v Bruselu uspořádána konference, na které byla ustanovena nová platforma „*Ženy v dopravě – EU platforma pro změnu*“ (dále jako „Platforma pro změnu“) a podepsána „*Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy*“.¹⁵⁷ Jedná se o iniciativu eurokomisařky pro dopravu Violety Bulc. Hlavním cílem Platformy pro změnu je zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění genderové rovnosti v dopravním odvětví. K řešeným tématům patří například zvyšování zaměstnanosti žen v dopravě, zvyšování jejich zastoupení v rozhodovacích pozicích či prevence sexuálního obtěžování. K Platformě pro změnu se připojily i České dráhy.¹⁵⁸

Některé projekty zaměřené na podporu rovnosti žen a mužů v dopravě realizuje i MD. V roce 2017 například proběhly kampaně *Ženy v bezpečí*¹⁵⁹ či *Motocyklový den žen*¹⁶⁰. MD také pokračuje v podpoře projektu Euroklíč, jehož cílem je zajistit dostupnost veřejných sociálních a technických kompenzačních zařízení (např. výtahů, svislých a schodišťových plošin apod.) předem identifikovaným skupinám obyvatel, do nichž patří matky/rodiče dětí do tří let.¹⁶¹

V oblasti sportu a životního prostředí nebyly v minulém roce identifikovány výraznější události či iniciativy zaměřující se na podporu genderové rovnosti.

¹⁵² Anticenu pořádá každoročně Nesehnutí, z.s., blíže viz <https://prasatecko.cz/>.

¹⁵³ Blíže viz <<http://kongreszen.cz/kongres-zen-2017/>>.

¹⁵⁴ Blíže viz <http://www.otevrenaspolecnost.cz/dokumenty/tiskove-zpravy/tz_ceny-genderman-roku-2017-predany-13122017.pdf>.

¹⁵⁵ Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2144_87_1_457_ENG>.

¹⁵⁶ Blíže viz <<http://urrlab.cz/sites/default/files/spackova-p-pospisilova-l-netrdova-p-2017-kazdodenni-mobilita-v-praze-jak-muzi-a-zeny-dojizdeji-do-zamestnani-geograficke-rozhledy-27-2-4-7.pdf>>.

¹⁵⁷ Blíže viz <https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en>

¹⁵⁸ Blíže viz <<https://zeleznicar.cd.cz/zeleznicar/hlavni-zpravy/ceske-drahy-udavaji-smer-genderove-politiky-nejen-na-zeleznici-/17482/>>.

¹⁵⁹ Blíže viz <<http://srdce.evropy.cz/portfolio/brozura-besip/>>.

¹⁶⁰ Blíže viz <<http://motohouse.cz/video-motocyklovyy-den-zen-2017/>>.

¹⁶¹ Blíže viz <<http://svaztp.cz/sluzby/euroklice/>>.