



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030

Úřad vlády ČR

Únor 2021

Obsah

1. Úvod	9
1.1 Kontext vzniku Strategie 2021+	9
1.2 Účel Strategie 2021+	11
1.3 Uživatelé Strategie 2021+	11
1.4 Základní používané pojmy	12
1.5 Průřezové principy	12
1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty	14
2. Definice a analýza řešeného problému	17
2.1 Definice řešeného problému	17
2.2 Prostředí a budoucí očekávaný vývoj	18
3. Logika intervence, hierarchie cílů strategie	20
3.1 Vize	21
3.2 Strategické cíle strategie	21
4. Práce a péče	24
4.1 Analýza současného stavu	24
4.1.1 Zaměstnanost žen a mužů	24
4.1.2 Částečné úvazky a flexibilní formy práce	25
4.1.3 Péče a trh práce	26
4.1.4 Mateřské školy, dětské skupiny a mikrojesle	27
4.1.5 Genderová segregace trhu práce	28
4.1.6 Rozdíl v příjmech žen a mužů	29
4.1.7 Příjmová chudoba a sociální vyloučení	30
4.1.8 Práce 4.0 a digitalizace	30
4.2 Strategická část	31
4.3 Schémata	33
5. Rozhodování	36
5.1 Analýza současného stavu	36
5.1.1 Zastoupení žen a mužů v politice	37
5.1.2 Zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu	39
5.1.3 Zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností	39
5.2 Strategická část	40
5.3 Schémata	42
6. Bezpečí	45
6.1 Analýza současného stavu	45
6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí	46
6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí	48
6.1.3 Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí	48
6.1.4 Dostupnost služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím	49
6.1.5 Aktuální problémy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí	49
6.1.6 Dopady pandemie covid-19 na bezpečí obětí domácího a sexuálního násilí	50
6.2 Strategická část	51
6.3 Schémata	53
7. Zdraví	54
7.1 Analýza současného stavu	54
7.1.1 Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči	55
7.1.2 Nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví	58
7.1.3 Péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí	59
7.1.4 Aktuální vývoj v souvislosti s covid-19	62
7.2 Strategická část	62
7.3 Schémata	64
8. Poznání	66
8.1 Analýza současného stavu	66
8.1.1 Horizontální segregace studujících na základních, středních a vysokých školách	66
8.1.2 Rovnost žen a mužů v učitelské profesi	68
8.1.3 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi	68
8.1.4 Genderová perspektiva v obsahu vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací	69
8.1.5 Dopady pandemie covid-19 na vzdělávání a vědu	70
8.2 Strategická část	70
8.3 Schémata	72

9. Společnost	74
9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů.....	74
9.1.2 Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost.....	76
9.1.3 Média a rovnost žen a mužů.....	78
9.1.4 Občanská společnost.....	79
9.1.5 Běžný život.....	80
9.2 Strategická část.....	81
9.3 Schémata.....	83
10. Vnější vztahy	84
10.1 Analýza současného stavu.....	84
10.1.1 Mezinárodní normativní rámec.....	84
10.1.2 Genderová rovnost v globální praxi: pozvolný pokrok i nové výzvy.....	85
10.1.3 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích ČR.....	87
10.1.4 Dopad pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích.....	88
10.2 Strategická část.....	89
10.3 Schémata.....	90
11. Instituce	92
11.1 Analýza současného stavu.....	92
11.1.1 Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů.....	92
11.1.2 Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy.....	94
11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů.....	96
11.2 Strategická část.....	97
12. Implementace strategie	99
12.1 Implementační struktura a systém řízení implementace strategie.....	99
12.2 Plán realizace aktivit.....	99
12.3 Časový harmonogram.....	99
12.4 Rozpočet a zdroje financování.....	99
12.5 Systém monitorování a evaluace realizace strategie.....	100
13. Postup tvorby Strategie 2021+	101
14. Seznam použité literatury a hlavní zdroje	104

Seznam zkratek

AMIF	Azylový, migrační a integrační fond
APODAC	Asociace pro porodní domy a centra, z.s.
AV ČR	Akademie věd České republiky
BfHI	Iniciativa Nemocnice přátelské dětem (Baby Friendly Hospital Initiative) - společná iniciativa WHO a UNICEF
BMVI	Nástroj pro správu hranic a víza (Border Management and Visa Instrument)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CCVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
CEDAW	Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen
CF	Fond soudržnosti (Cohesion Fund)
CPA	centrum porodní asistence
CZ PRES	Předsednictví České republiky v Radě Evropské unie
ČAS	Česká asociace sester, z.s.
ČFTA	Česká filmová a televizní akademie, z.s.
ČGPS	Česká gynekologická a porodnická společnost ČLS JEP, Z.S.
ČKPA	Česká komora porodních asistentek, z.s.
ČLF	Nadace Český literární fond
ČNB	Česká národní banka
ČNeoS	Česká Neonatologická Společnost ČLS JEP, z.s.
ČR	Česká republika
ČRA	Česká rozvojová agentura
ČSPA	Česká společnost porodních asistentek z. s.
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ČŠI	Česká školní inspekce
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků (a pracovníků)
DZS	Dům zahraničních služeb
EBC	(zdravotní) péče založená na důkazech (Evidence-based Care)
EBM	medicína založená na důkazech (Evidence-based medicine)
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHW	oblast vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče (education, health and welfare)
EIGE	Evropský institut pro rovnost žen a mužů (European Institute for Gender Equality)
EK	Evropská komise
EMFF	Evropský námořní a rybářský fond (European Maritime and Fisheries Fund)
ERA	Evropský výzkumný prostor (European Research Area)
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF+	Evropský sociální fond plus
ESI fondy / ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ESVA	Evropská služba pro vnější činnost (European External Action Service)
EU	Evropská unie

EU-SILC	Výběrové šetření EU-SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions)
FITES	Český filmový a televizní svaz FITES, z.s.
FRA	Agentura Evropské unie pro základní práva (European Union Agency for Fundamental Rights)
GAČR	Grantová agentura České republiky
GEK ČR	Genderová expertní komora ČR, z.s.
GIA	hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (gender impact assessment)
GR	rámcový vzdělávací program pro gymnázia
HCD	human centered design
ICT	informační a komunikační technologie
IKSP	Institut pro kriminologii a sociální prevenci
IROP	Integrovaný regionální operační program
ISCO	Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO
ISF	Fond pro vnitřní bezpečnost (Internal Security Fund)
IT	informační technologie
JA	Justiční akademie
KÚ	krajský úřad
KVOP	Kancelář veřejného ochránce práv
LGBTI+	lesby, gayové, bisexuální, transgender, intersexuální osoby a lidé s další menštinovou sexuální či genderovou identitou
MD	Ministerstvo dopravy
MD/RD	mateřská dovolená / rodičovská dovolená
MF	Ministerstvo financí
MK	Ministerstvo kultury
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MO	Ministerstvo obrany
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSp	Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
MZd	Ministerstvo zdravotnictví
MZe	Ministerstvo zemědělství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NATO	Severoatlantická aliance (North Atlantic Treaty Organization)
NAÚ	Národní akreditační úřad pro vysoké školství
NNO	nestátní neziskové organizace
NPI	Národní pedagogický institut České republiky
NS	Nejvyšší soud
NSA	Národní sportovní agentura
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSS	Nejvyšší správní soud
OBSE	Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě (Organization for Security and Cooperation in Europe)

OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OECD DAC	Výbor OECD pro rozvojovou pomoc
OP	operační program
OP JAK	Operační program Jan Amos Komenský
OPZ+	Operační program Zaměstnanost plus
OSF	Open Society Fund ČR, a.s.
OSN	Organizace spojených národů
OSPDL	Odborná společnost praktických dětských lékařů ČLS JEP, z.s.
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PA	porodní asistentka
PAP	Pekingská akční platforma
PČR	Parlament České republiky
PISA	Programme for International Student Assessment (mezinárodní výzkum prováděný OECD každé tři roky zjišťující úroveň čtenářské, matematické i přírodovědné gramotnosti mezi žactvem ve věku 15 let)
PŘO	přímo řízené organizace
PS	Poslanecká sněmovna
PV	předškolní vzdělávání
RB OSN	Rada bezpečnosti OSN
RO	rovné odměňování
RPS	rezortní pracovní skupina pro rovnost žen a mužů
RRTV	Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
RVP	rámcový vzdělávací program
RVVI	Rada pro výzkum, vývoj a inovace
SIGI	Social Institution and Gender Index
SOV	střední odborné vzdělávání
SŠ	střední škola
STEM	označení vzdělávání v oborech přírodní vědy (Science), techniky (Technology) a technologie (Engineering) a matematika (Mathematics)
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ŠMP	školní metodika prevence
ŠVP	školní vzdělávací program
TAČR	Technologická agentura České republiky
TBA	bude upřesněno (to be announced)
TNŽ	technická norma železnic
UNESCO	Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
UNICEF	Dětský fond OSN (United Nations International Children's Emergency Fund)
UNIPA	Unie porodních asistentek, z.s.
ÚP	Úřad práce
ÚS	Ústavní soud
ÚV ČR	Úřad vlády ČR
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky

v. v. i.	veřejná výzkumná instituce
VaVal	věda, výzkum a inovace
VOP	veřejný ochránce práv
VOŠ	vyšší odborná škola
VP	výchovné poradenství
VŠ	vysoká škola
WEF	Světové ekonomické fórum (World Economic Forum)
WHO	Světová zdravotnická organizace (World Health Organization)
WPS	agenda ženy, mír, bezpečnost (Women, Peace and Security Agenda)
ZP	Zákoník práce
ZRS	zahraniční rozvojová spolupráce
ZŠ	základní škola
ZÚ	zastupitelský úřad
ZV	základní vzdělávání
ZZ	zdravotnické zařízení

ZÁKLADNÍ INFORMACE O STRATEGII	
Název strategie	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030
Kategorie strategie	národní, střednědobá, s celospolečenským dopadem
Zadavatel strategie	vláda České republiky
Gestor tvorby strategie	Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů
Koordinátor tvorby strategie	Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů
Rok zpracování strategie	2019-2020
Schvalovatel strategie	vláda České republiky
Datum schválení	
Forma schválení	projednání vládou
Poslední aktualizace	
Související legislativa	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen Evropská úmluva o ochraně lidských práv Listina základních práv Evropské unie Evropská sociální charta
Doba realizace strategie	2021–2030
Odpovědnost za implementaci	členové a členky vlády ČR, předsedové a předsedkyně relevantních ÚOSS
Kontext vzniku strategie	Strategie usiluje o odstranění přetrvávajících nerovností žen a mužů a navazuje na dosavadní politiku v této oblasti. Kromě nutnosti definovat střednědobý rámec pro prosazování genderové rovnosti je potřeba přijetí Strategie 2021+ dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků v rámci příštího období EU fondů. Dle návrhu obecného nařízení pro ERDF, ESF+, CF, EMFF, AMIF, ISF a BMVI pro programové období 2021-2027 je existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“ jednou ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro fondy EU.
Stručný popis řešeného problému a obsahu strategie	Přestože rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. Listině základních práv a svobod, přetrvává v české společnosti řada genderových nerovností. Různá mezinárodní a evropská srovnání ukazují, že v rámci EU patří Česko z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů k podprůměrným zemím (blíže viz níže). K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovností žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. Genderové nerovnosti mají negativní dopad především na postavení žen v české společnosti. Řada těchto nerovností ovšem negativně ovlivňuje i životy mužů – jedná se především o oblast zdraví či genderových stereotypů o rolích mužů. Strategie je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Cílem strategie je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR. Účelem těchto opatření je rozvinout pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a vyvrácení negativních trendů tam, kde přetrvávají anebo se prohlubují.

1. Úvod

1.1 Kontext vzniku Strategie 2021+

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. Listině základních práv a svobod. **Přesto v české společnosti přetrvává řada genderových nerovností.** Různá mezinárodní a evropská srovnání ukazují, že v rámci EU patří Česko z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů k podprůměrným zemím (blíže viz níže). K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovností žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. **Genderové nerovnosti mají negativní dopad především na postavení žen v české společnosti. Řada těchto nerovností ovšem negativně ovlivňuje i životy mužů** – jedná se především o oblast zdraví či genderových stereotypů o rolích mužů.

Na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickými pracovišti. K zesílení úsilí při řešení nerovností žen a mužů vyzval Českou republiku Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen¹ a Rada OSN pro lidská práva a účinnější podpora rovnosti žen a mužů je Česku doporučována také v rámci Univerzálního periodického přezkumu. V oblasti nerovného odměňování žen a mužů a nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností vydal v roce 2020 Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu.²

Na úrovni Evropské unie je Česká republika na přetrvávající nerovnosti (zejména ve vztahu k rovnosti žen a mužů na trhu práce a v oblasti dostupnosti služeb péče o děti mladší tří let) upozorňována v pravidelných Zprávách o České republice.³ V rámci evropského semestru je Česku opakovaně doporučováno lépe využívat potenciál žen s malými dětmi na trhu práce, zejména prostřednictvím zajištění dostupnosti kvalitních a místně dostupných služeb péče o děti.⁴

Podpora rovnosti žen a mužů a řešení výše naznačených nerovností patří k dlouhodobým prioritám vlády ČR. První dokument na úrovni vlády ČR sloužící ke koordinaci aktivit v oblasti podpory rovnosti žen a mužů byl přijat již v roce 1998 – Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Tyto priority a postupy byly následně vládou ČR přijímány každoročně a stanovovaly rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Pokrok při dosahování rovnosti žen a mužů je od roku 1998 sledován prostřednictvím **pravidelných zpráv o rovnosti žen a mužů.**⁵

V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále též jako „Rada“) jakožto poradní orgán vlády specificky v této oblasti. Od roku 2001 Rada přijala řadu doporučení a podnětů adresovaných vládě ČR. **Klíčovým okamžikem pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů bylo přijetí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020**

¹ Blíže viz

https://www.tojrovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf?fbclid=IwAR1NDSyKv6V5t4GzEH5tom6v3D5hsCEXO4sYl1u3zYwdpHM6GyVY0i_Fo.

² Blíže viz <https://hudoc.esc.coe.int/fre/#!%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending%22,%22ESCDclidentifier%22:%22cc-128-2016-dmerits-en%22>.

³ Zpráva o České republice za rok 2020 je dostupná z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>.

⁴ Blíže viz např. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>.

⁵ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>.

v listopadu 2014 (dále též jako „Strategie 2014 – 2020“).⁶ Strategie 2014 – 2020 je prvním střednědobým rámcovým dokumentem vlády ČR pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Strategie 2014 – 2020 definovala osm hlavních strategických oblastí:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání
- Sladování 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

V těchto strategických oblastech Strategie 2014 – 2020 definovala rámcová opatření a konkrétní cíle, kterých má být do roku 2020 dosaženo. Vyhodnocení plnění Strategie 2014 – 2020 probíhalo každoročně prostřednictvím zpráv o rovnosti žen a mužů a zpráv o plnění Strategie 2014 – 2020.⁷

Úkol zpracovat Zprávu vyplývá z usnesení vlády ČR ze dne 9. prosince 2019 č. 871, o Plánu nelegislativních prací vlády na rok 2020.

Strategie 2021+ navazuje na dosavadní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů. Kromě nutnosti definovat střednědobý rámec pro prosazování genderové rovnosti je potřeba přijetí Strategie 2021+ dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků v rámci příštího období EU fondů. Dle návrhu obecného nařízení pro ERDF, ESF+, CF, EMFF, AMIF, ISF a BMVI pro programové období 2021-2027 je existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“ jednou ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro ESF+.

Kritéria základní podmínky jsou dle kompromisního návrhu obecného nařízení následující – je zaveden vnitrostátní strategický rámec politiky pro rovnost žen a mužů, který zahrnuje:

- Identifikace překážek pro rovnost žen a mužů podloženou důkazy,
- Opatření na řešení genderových rozdílů v zaměstnanosti, mzdách a důchodech, na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně podpory přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči, se stanovenými cíli, s ohledem na roli a autonomii sociálních partnerů,
- Opatření na monitorování, hodnocení a přezkum strategického rámce politiky a metod sběru údajů založených na údajích rozdělených podle pohlaví,
- Opatření zajišťující, že jeho koncepce, provádění, monitorování a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně orgánů pro rovnost, sociálních partnerů a organizací občanské společnosti.

Strategie 2021+ je koncipována tak, aby zajistila naplnění výše uvedené základní podmínky, včetně stanovených kritérií.

Strategie také reaguje na usnesení Senátu č. 369 ze dne 4. dubna 2018, ve kterém Senát vyzval vládu ČR, aby připravila komplexní dlouhodobou strategii pro postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním i důchodovém věku.

Do přípravy Strategie 2021+ zásadním způsobem zasáhla pandemie onemocnění covid-19 a související hospodářská krize. Opatření přijatá s cílem zabránit šíření nákazy bezprecedentním způsobem ovlivnila život každého člověka v Česku. Pandemie měla a stále má zásadní dopad na zdraví, hospodářství, společenské chování, školství, trh práce a všechny

⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-126186/>.

⁷ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>.

další oblasti života. Dopad měla pandemie i ve vztahu k rovnosti žen a mužů. Přímé zdravotní následky nesli ve výši míře muži. Onemocnění covid-19 postihuje ženy a muže ve stejné míře, nicméně muži vykazují vyšší míru vážného průběhu nemoci i vyšší míru smrtelnosti. Ve vztahu k socioekonomickým dopadům lze konstatovat, že v první vlně hospodářského útlumu byly postiženy spíše feminizované obory, uzavření základních škol (a na některých místech i mateřských škol) se dotklo především žen a ženy také tvořily většinu osob pracujících v tzv. první linii (zdravotní personál).⁸ Podle některých studií také během omezení volného pohybu vzrostl výskyt domácího násilí.⁹

Změny, které pandemie onemocněné covid-19 přináší, budou nedozírné a budou se pravděpodobně projevovat v celém dalším desetiletí. Některé ze změn s sebou přináší příležitosti pro podporu rovnosti žen a mužů v české společnosti. Pandemie například ukázala, že (alespoň v krátkodobém měřítku) lze celou řadu profesí vykonávat na tzv. home office. Větší využívání této formy práce je považováno za jedno z opatření pro podporu sladění pracovního a soukromého života a pro zlepšení postavení především žen (matek s malými dětmi) na trhu práce. Pandemie také ukázala důležitost kvalitního zdravotního systému. V této souvislosti představuje stávající situace příležitost pro další růst platů a mezd ve zdravotnictví s cílem udržet jeho dostatečné personální kapacity.

Příležitost představují i nástroje pro obnovu (zejména na úrovni EU) po hospodářské krizi. Při důsledném uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů mohou přispět k odstranění stávajících nerovností (připravovaný Národní plán obnovy může být využit například ke zvýšení dostupnosti dětských skupin či k financování rozvoje dopravní infrastruktury dostupné všem skupinám).

Strategie 2021+ situaci ve vztahu k pandemii covid-19 reflektuje ve dvou liniích:

- i) v analytické části textu byl zohledněn aktuální vývoj poznamenán pandemií a hospodářskou krizí (týká se zejména kapitol Práce a péče, Bezpečí a Zdraví),
- ii) v úkolové části byla doplněna opatření reagující na výzvy a příležitosti, která pandemie přinesla.

1.2 Účel Strategie 2021+

Strategie 2021+ je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. **Cílem Strategie 2021+ je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.** Účelem těchto opatření je rozvinout pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a vyvracení negativních trendů tam, kde přetrvávají anebo se prohlubují. Strategie 2021+ navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.

Integrální součástí Strategie 2021+ je její propojení na politiky prováděné nebo koordinované na úrovni EU (včetně evropského semestru či Strategie EU pro rovnost žen a mužů). Strategie 2021+ je také úzce provázána s lidskoprávními závazky vyplývajícími z mezinárodních úmluv a příslušných monitorovacích orgánů. Dále Strategie 2021+ navazuje na některá doporučení mezinárodních organizací (blíže viz kapitola 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty).

1.3 Uživatelé Strategie 2021+

Z povahy Strategie 2021+ jako strategického dokumentu vlády ČR vyplývá, že **je primárně určena příslušným ústředním orgánům státní správy.** Těm v časovém rámci 2021 – 2030

⁸ Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>.

⁹ Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasilii-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>.

ukládá jednotlivé úkoly (resp. opatření), prostřednictvím kterých má být dosaženo vymezených specifických cílů.

Sekundární okruh Strategie 2021+ zahrnuje Kanceláře veřejného ochránce práv a další veřejné instituce (včetně orgánů samosprávy). Tento okruh zahrnuje také nestátní neziskové organizace, akademickou sféru a širokou veřejnost, neboť jim poskytuje informace o rámci pro přijímání opatření pro rovnost žen a mužů na vládní úrovni. Vzhledem k tomu, že jde o široké spektrum uživatelů, budou po schválení strategie vytvořeny komunikační nástroje za účelem přiblížení strategie specifickým cílovým skupinám, zejména médiím, neziskovým organizacím a široké veřejnosti.

1.4 Základní používané pojmy

Definice základních používaných pojmů odpovídají jejich ustálenému používání v relevantních mezinárodních i vnitrostátních dokumentech. Mezi pojmy „genderová rovnost“ a „rovnost žen a mužů“ existuje filosofický rozdíl. Přesto jsou z důvodu zjednodušení pro účely Strategie 2021+ tyto pojmy používány jako synonyma.

Gender – jedná se o kategorii odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům, dívkám a chlapcům na základě jejich pohlaví. Genderové role jsou naučené a výrazně se liší napříč rozdílnými lidskými společnostmi a proměňují se v čase. Jsou tedy historicky a místně podmíněné. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový tedy gender doplňuje kategorii pohlaví ve smyslu biologických rozdílů mezi ženami a muži. Ve vztahu k genderovým rolím jsou společenská očekávání odvislá také od socio-ekonomického, politického a kulturního kontextu. Ke znevýhodnění a diskriminaci dochází také na základě dalších kategorií (faktorů), jako jsou etnicita, třída, zdravotní stav, genderová identita a sexuální orientace či věk. V takovém případě se jedná o vícečetnou diskriminaci či intersekcionalní znevýhodnění.¹⁰

Gender mainstreaming – označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.¹¹

Genderové stereotypy – jde o zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést ke znevýhodnění těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů.

Rovnost žen a mužů / genderová rovnost – znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti.

1.5 Průřezové principy

Při naplňování Strategie 2021+ budou uplatňovány následující průřezové principy:

¹⁰ Blíže viz např. definice Rady Evropy (<https://www.coe.int/en/web/compass/gender>) či definice WHO (https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)

¹¹ Blíže viz např. definice Světové zdravotnické organizace (https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1) či definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (<https://eige.europa.eu/publications/what-gender-mainstreaming>).

Intersekcionalní přístup

Prvním průřezovým principem je intersekcionalní přístup. EIGE definuje „intersekcionalitu“ jako analytický nástroj pro zkoumání a pochopení způsobů, jimiž se hledisko pohlaví a genderu prolíná s ostatními osobními vlastnostmi či identitami, a reakci na tyto způsoby prolínání a zkoumání, jak toto prolínání přispívá ke konkrétním zkušenostem dané osoby s diskriminací.¹²

EIGE dále uvádí, že intersekcionalita vychází z předpokladu, že lidé žijí ve vícevrstevných identitách plynoucích ze sociálních vztahů, z dějin a z fungování mocenských struktur. Cílem intersekcionalní analýzy je zkoumat tyto vícevrstevnaté identity, odhalovat různé druhy intersekcionalní a vícenásobné diskriminace a znevýhodnění, k nimž dochází v důsledku spojení různých identit a prolínání důvodů pohlaví a genderu s jinými důvody.

Intersekcionalní přístup tedy upozorňuje, že vedle kategorie genderu/pohlaví existují další kategorie (etnicita, národnost, zdravotní stav, genderová identita, sexuální orientace, ekonomické postavení, věk apod.), které mohou nerovné podmínky či diskriminaci prohlubovat. Z tohoto důvodu je žádoucí při koncepční činnosti pamatovat nejen na nerovnosti vznikající na základě genderu či pohlaví, ale také na nerovnosti související s dalšími charakteristikami.

Například Studie FRA *Challenges to women human rights*¹³ poukazuje na souběh genderových nerovností a zdravotního stavu, etnicity a náboženství, národnosti a migračního statusu. Studie poukazuje, že například ženy žijící se zdravotním postižením jsou vystaveny vyššímu riziku genderově podmíněného násilí než ostatní ženy.¹⁴ Obdobně platí, že vícečetnému znevýhodnění a diskriminaci čelí ženy-Romky.¹⁵ Také platí, že znevýhodnění se proměňují v průběhu celého života a jednou ze „znevýhodňujících“ kategorií je i věk. V České republice jsou ženy nad 65 let jednou z nejohroženějších skupin z hlediska rizika pádu do chudoby, vliv hraje také tzv. gender pension gap.

Navržená opatření ve Strategii tyto skutečnosti zohledňují a při jejich naplňování bude důsledně přihlíženo k vícečetnému znevýhodnění některých skupin žen a mužů.

Role mužů

Dalším průřezovým principem (definovaném již ve Strategii 2014 – 2020) je role mužů při prosazování rovnosti žen a mužů. V České společnosti stále do velké míry přetrvává tradiční dělení rolí žen a mužů. Tento jev se odráží jak v soukromé sféře – v nízkém zapojení mužů do péče o děti a domácnost, tak ve veřejné sféře, např. na trhu práce, kde přetrvává sektorová segregace, nebo v nevyrovnaném zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Výzkum Ligy otevřených mužů¹⁶ informuje o zvýšení míry zapojení otců do každodenní péče, dlouhodobě ale počet mužů čerpajících rodičovský příspěvek nepřesáhne 2 %. Studie přitom dokládá, že 53 % dotázaných mužů by chtělo nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené, brání jim v tom ale zažitá stereotypy a vyšší výdělky oproti ženám.¹⁷ Tlak na výdělečnost mužů je jeden z faktorů, které se podílejí na udržování horizontální segregace, tedy výrazné diferenciaci odvětví, ve kterých dominují muži nebo ženy. Muži tak jsou minimálně zastoupeni v učitelských oborech nižšího vzdělávání a v oborech souvisejících s péčí. Tlak na výkon může

¹² Blíže viz <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>.

¹³ Blíže viz https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf.

¹⁴ Blíže viz <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/situation-women-disabilities-exploratory-opinion-requested-european-parliament> nebo https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en.

¹⁵ Blíže viz http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/DEF_VZKUM_O_POSTAVEN_ROMSKCH_EN_V_R_pdf_publicace9_2014.pdf.

¹⁶ Blíže viz <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

¹⁷ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.

navíc mít negativní dopady na jejich psychické i fyzické zdraví. Obdobně existují další oblasti, ve kterých dochází ke znevýhodňování mužů. Strategie reflektuje negativní dopady genderových stereotypů na muže napříč kapitolami.

Muži však jsou zároveň důležitými aktéry v prosazování genderové rovnosti. Jedním ze způsobů, jakým se mohou zapojit do posilování rovnosti, je využití mocenského postavení a přihlášení se k podpoře rovných příležitostí. Jedná se např. o tzv. role models, tedy vzory, které mají potenciál pozitivně ovlivňovat veřejné mínění a narušovat stereotypy. Zvyšování viditelnosti postojů těchto mužů má potenciál být jedním z faktorů, které povedou k rozměňování genderových stereotypů a narovnávání nerovných podmínek ve společnosti. Příkladem takového modelu je např. hnutí HeForShe, které bylo iniciováno Organizací spojených národů,¹⁸ nebo jím inspirovaný český projekt Genderman.¹⁹ Roli mužů a výše nastíněné souvislosti je nezbytné brát v potaz při realizaci všech opatření uvedených ve Strategii 2021+.

1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty

Strategie 2021+ má vazbu na celou řadu strategických dokumentů a doporučení na mezinárodní i evropské úrovni. Naplňování Strategie 2021+ by tak mělo přispět k plnění níže uvedených dokumentů a při realizaci Strategie 2021+ k těmto dokumentům bude přihlíženo.

Vnitrostátní strategické dokumenty

- Akční plán realizace Národní strategie primární prevence rizikového chování u dětí a mládeže na období 2019-2021
- Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců
- Aktualizovaná Koncepce jednotné prezentace České republiky
- Česká republika 2030
- Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce
- Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v ČR do roku 2020
- Koncepce rodinné politiky
- Koncepce zahraniční politiky České republiky
- Národní akční plán prevence sebevražd 2020 - 2030
- Národní akční plán pro duševní zdraví 2020 - 2030
- Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021 - 2025
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR pro období 2020 - 2023
- Národní strategie prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním (2019 – 2027)
- Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016 – 2025
- Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030
- Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 - 2020
- Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2016 až 2020
- Strategie romské integrace 2021 - 2030
- Strategie romské integrace do roku 2020
- Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020
- Strategie vzdělávací politiky do roku 2030
- Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na léta 2018 – 2030

¹⁸ Blíže viz <https://www.heforshe.org/en>.

¹⁹ Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman>.

Dokumenty EU

- Akční plán EU k agendě ženy, mír a bezpečnost na léta 2019 – 2024
- Akční plán EU pro rovnost žen a mužů
- Doporučení Evropského parlamentu Radě k 73. zasedání Valného shromáždění OSN (2018/2040(INI))
- Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019
- Listina základních práv EU
- Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 proti České republice
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 (COM(2020)152))
- Společný postoj Rady 2008/944/SZBP ze dne 8. prosince 2008, kterým se stanoví společná pravidla pro kontrolu vývozu vojenských technologií a vojenského materiálu
- Závěry Rady EU k potírání násilí na ženách a dostupnosti podpůrných služeb pro osoby ohrožené domácím násilím
- Závěry Rady EU k prevenci a potírání všech forem násilí na ženách a dívkách, včetně ženské obřízky ze dne 5. a 6. června 2014
- Další závěry Rady EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Mezinárodní úmluvy a doporučení mezinárodních organizací

- 2013 Doporučení rady Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj k rovnosti žen a mužů ve vzdělávání, zaměstnanosti a podnikání
- 2015 Doporučení rady Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj k rovnosti žen a mužů ve veřejném životě
- Agenda 2030 (Cíle udržitelného rozvoje)
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(79)10 k ženám migrantkám
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(85)2 k právní ochraně proti diskriminaci na základě pohlaví
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(90)4 k odstranění sexismu z jazyka
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(96)51 ke sladování pracovního a rodinného života
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(98)14 k genderovému mainstreamingu
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2002)5 k ochraně žen před násilím
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech členských států
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2007)13 k genderovému mainstreamingu ve vzdělávání
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2007)17 ke standardům a mechanismům rovnosti žen a mužů
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2008)1 k zahrnutí rozdílů mezi muži a ženami do zdravotní politiky
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2010)10 k roli žen a mužů při předcházení konfliktům a při budování míru
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2012)6 k ochraně a prosazování práv žen a dívek se zdravotním postižením
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2013)1 k rovnosti žen a mužů a médiím
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2015)2 k genderovému mainstreamingu ve sportu

- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2017)9 k rovnosti žen a mužů v audiovizuálním sektoru
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2019)1 k prevenci a potírání sexismu
- Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka WHO/UNICEF
- Pekingská deklarace a akční platforma
- Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 a 2242, o ženách, míru a bezpečnosti
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 18. prosince 2007 k odstranění znásilnění a všech ostatních forem sexuálního násilí a jejich projevů, včetně konfliktních a souvisejících situací (A/RES/62/134)
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 20. prosince 2004 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/59/167)
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 31. ledna 2001 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/55/68)
- Smlouva o obchodu se zbraněmi
- Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023
- Úmluva Mezinárodní organizace práce o omezování násilí a obtěžování při práci
- Úmluva o lidských právech a biomedicíně
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva OSN o právech dítěte
- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením
- Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí
- Univerzální periodický přezkum
- Všeobecná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen
- Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen adresovaná České republice
- Závěry Komise OSN pro postavení žen ze dne 15. března 2013 k odstranění a prevenci všech forem násilí na ženách a dívkách

2. Definice a analýza řešeného problému

2.1 Definice řešeného problému

Strategie 2021+ řeší přetrvávající nerovnosti žen a mužů v české společnosti. Na genderové nerovnosti v různých oblastech společenského života poukazují různé typy indikátorů mezinárodních organizací a agentur. Na vnitrostátní úrovni jsou nerovnosti žen a mužů na statistické úrovni identifikovány především ve statistické ročence ČSÚ Zaostrěno na ženy a muže. **Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů je komplexně vyhodnocován ve zprávách o rovnosti žen a mužů,** které jsou Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR každoročně předkládány vládě.²⁰

Komplexní srovnání úrovně rovnosti žen a mužů v zemích EU poskytuje **Gender Equality Index Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE).** Tento index hodnotí rovnost žen a mužů pomocí více než 40 indikátorů v celkem 6 oblastech společenského života: zdraví, práce, peníze, znalosti, čas a moc.²¹ Úroveň rovnosti žen a mužů je hodnocena na škále od 0-100 (nejvyšší hodnota). **Česká republika v indexu EIGE dlouhodobě dosahuje podprůměrných hodnot. V indexu za rok 2019 dosáhlo Česko skóre 55,7. Průměr EU činil 67,4 a Česká republika v hodnocení členských států EU obsadila 21. příčku** (blíže viz schéma č. 1).²² Nejhorších výsledků dosáhla Česká republika v oblasti moci (zastoupení žen v rozhodovacích pozicích), času (rozdělení pečovatelských rolí) a poznání (rovnost ve vzdělávání). Oproti indexu z roku 2017 si Česko v absolutním hodnocení polepšilo o 2,1 bodu (z 53,6 na 55,7), ovšem tempo růstu bylo pomalejší než průměr EU.

Dalším zásadním ukazatelem rovnosti žen a mužů je **Social Institution and Gender Index (SIGI) od OECD.** Tento index hodnotí úroveň rovnosti žen a mužů pomocí 33 indikátorů ve 4 oblastech: diskriminace v rodině, omezení tělesné integrity, omezený přístup ke zdrojům a omezené občanské svobody.²³ SIGI je globálním indexem a jeho poslední vydání z roku 2019 hodnotilo 130 zemí světa. K hodnocení se používá škála od 0 do 100 %, přičemž ideální úroveň rovnosti žen a mužů (tedy absence nerovností) vyjadřuje hodnota 0 %. **Česká republika sice patří do kategorie zemí s velmi nízkými nerovnostmi, nicméně s hodnotou 19,8 % je šestou nejhorší zemí EU.**²⁴ Index v případě ČR identifikuje zásadnější nerovnosti zejména z důvodu absence žen v politice a vedení obchodních společností a z důvodu nedostatečného právního rámce pro řešení násilí na ženách.²⁵ Oproti vydání indexu z roku 2014 se hodnocení České republiky zlepšilo o 8,5 p.b (z 28,3 % na 19,8 %). I podle tohoto indexu se tedy v Česku postupně genderové nerovnosti snižují.

Měření genderových nerovností se věnuje také **Světové ekonomické fórum ve svém Global Gender Gap indexu.**²⁶ Tento index hodnotí rovnost žen a mužů ve 4 oblastech – zdraví, vzdělání, ekonomické příležitosti a politická emancipace.²⁷ K hodnocení je využívána škála 0-1, kde 1 vyjadřuje nejvyšší úroveň rovnosti. V roce 2020 index zahrnoval 153 zemí. **Česká republika v posledním hodnocení dosáhla hodnoty 0,706 a umístila se na 78. příčce, tedy v dolní polovině indexu.**²⁸ Ze zemí EU se za Českou republikou umístily jen Recko, Malta, Kypr a Maďarsko. Byť i v tomto indexu Česko v posledních letech postupně zlepšuje hodnotu úrovně rovnosti žen a mužů, růst je velmi pozvolný (o 0,035 bodu oproti roku 2006). Na špatné umístění České republiky v indexu Global Gender Gap má vliv především

²⁰ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2018-123732/>.

²¹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>.

²² Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.

²³ Blíže viz <https://www.genderindex.org/sigi/>.

²⁴ Blíže viz <https://www.genderindex.org/ranking/?region=europe>.

²⁵ Blíže viz <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/CZ.pdf>.

²⁶ Blíže viz <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

²⁷ Blíže viz http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

²⁸ Blíže viz http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

nedostatečné zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a vysoké rozdíly v příjmech žen a mužů.

Obecně lze shrnout, že ve všech relevantních mezinárodních indexech hodnotících úroveň rovnosti žen a mužů se Česko pohybuje výrazně pod průměrem EU. Tato skutečnost neplatí jen ve vztahu k uvedeným indexům obecně, ale také ve vztahu k jednotlivým ukazatelům. Například rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů v ČR je druhý nejvyšší v rámci EU. Česko vykazuje třetí nejnižší míru dostupnosti služeb péče o děti do tří let věku. Co se týče míry zastoupení žen, tak ženy jsou výrazně podreprezentované ve všech relevantních oblastech souvisejících s veřejným rozhodováním (blíže viz kapitola Rozhodování).

Zároveň platí, že Česká republika v uvedených indexech v posledních letech postupně zlepšuje své postavení (v relativních i absolutních hodnotách). Lze tedy předpokládat, že alespoň některé nerovnosti mezi muži a ženami se v České republice daří postupně snižovat. Tuto skutečnost lze ilustrovat například na vývoji rozdílu v průměrné mzdě žen a mužů (viz kapitola Rozdíl v příjmech žen a mužů). V roce 2014 vydělávaly ženy v průměru o 21,9 % méně než muži, v roce 2019 to bylo již „jen“ 18,8 %. Snižuje se také rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů (viz kapitola Zaměstnanost žen a mužů) a postupně (byť velmi pomalu) roste zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích (viz kapitola Rozhodování). Proměňuje se také vnímání rolí žen a mužů a česká společnost opouští některé zažitě stereotypy (blíže viz kapitola Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost).

Výše uvedené nerovnosti nepředstavují jen abstraktní statistické ukazatele. Naopak na praktické úrovni ovlivňují život prakticky každého člověka v naší společnosti. Na nerovnosti naráží děti již v rámci socializace v mateřských školách, kdy genderové stereotypy ovlivňují jejich chování, volbu zájmů a následně i studijní preference. Na trhu práce pak ženy čelí diskriminaci na základě pohlaví – výrazně častěji než muži například musí odpovídat na otázky související s plánovaným rodičovstvím, v některých případech čelí přímé platové diskriminaci a mají nižší šanci na kariérní postup. Rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů jsou jednou z příčin, že ženy pobírají o cca 17 % nižší starobní důchody než muži (dvě třetiny rozdílu činí kratší doba pojištění z důvodu stále ještě nižšího důchodového věku žen). Ve věku nad 65 let jsou častěji ohroženy chudobou než muži (míra ohrožení chudobou žen 65+ je 22,1 %, mužů 9,4 %). Strach z pohybu ve veřejném prostoru ve večerních hodinách z důvodu obav ze sexuálního či fyzického násilí se týká velké části dívek a žen. Stejně tak domácí násilí, znásilnění a přetrvávající problémy pomoci obětem těchto forem násilí negativně ovlivňují životy desítek žen.

Nerovnostem ovšem nečelí jen ženy. Muži jsou například v důsledku genderových stereotypů a nerovnoměrného rozdělení rolí v rodině znevýhodněni při rozvodu, když usilují o svěřenání dítěte do své či společné péče. Muži také z důvodu častějšího zanedbávání prevence vykazují vyšší míru úmrtí na preventabilní choroby.

Strategie 2021+ genderové nerovnosti řeší komplexně ve výše uvedených kapitolách. **Její realizace by měla přispět k dalšímu snižování uvedených nerovností a přiblížení se stavu, kdy potenciál každého člověka je naplňován bez ohledu na společenská očekávání a vědomé či nevědomé znevýhodňování.**

2.2 Prostředí a budoucí očekávaný vývoj

Jak bylo uvedeno výše, minimálně část nerovností žen a mužů se daří v posledních letech snižovat. Lze předpokládat, že se tak děje mj. díky realizaci stávající Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 a opatření, která byla v souvislosti s naplňováním této strategie přijata.

Z hlediska dalšího vývoje je proto přijetí navazující Strategie 2021+ zcela zásadní. **V případě absence strategického rámce a jasného směřování politiky rovnosti žen a mužů lze předpokládat, že by velká část stávajících nerovností přetrvávala či se prohlubovala.** Po přijetí Strategie 2021+ by tak mělo dojít k pokračování stávajícího trendu snižování genderových nerovností, resp. jeho urychlení. Konkrétní cíle (a jejich indikátory), k jejichž naplnění Strategie 2021+ směřuje, jsou uvedeny v rámci jednotlivých kapitol a jejich strategických cílů.

Schéma 1: Index rovnosti žen a mužů v letech 2005, 2015, 2017 a 2020

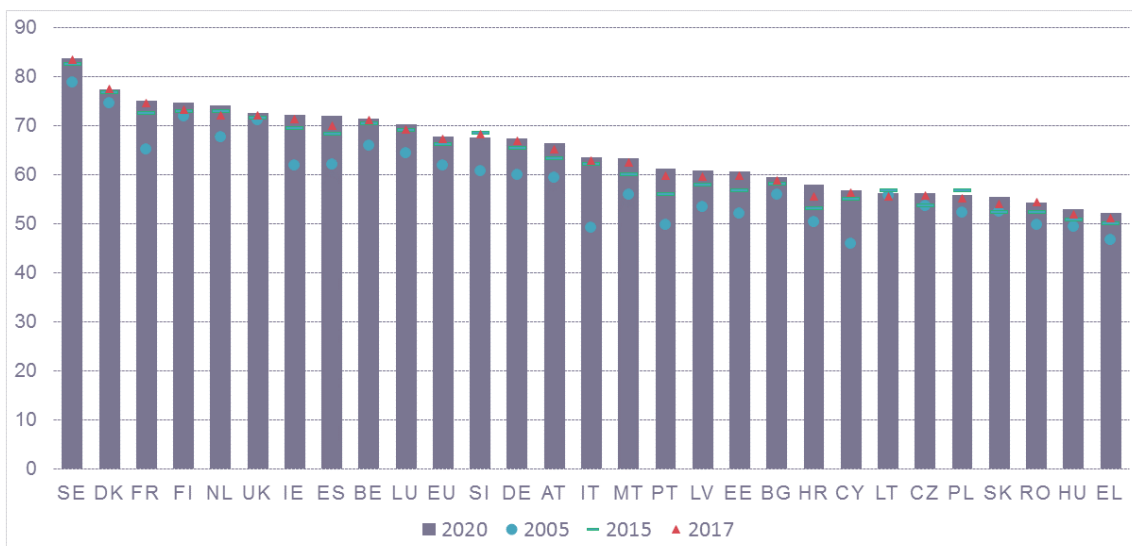
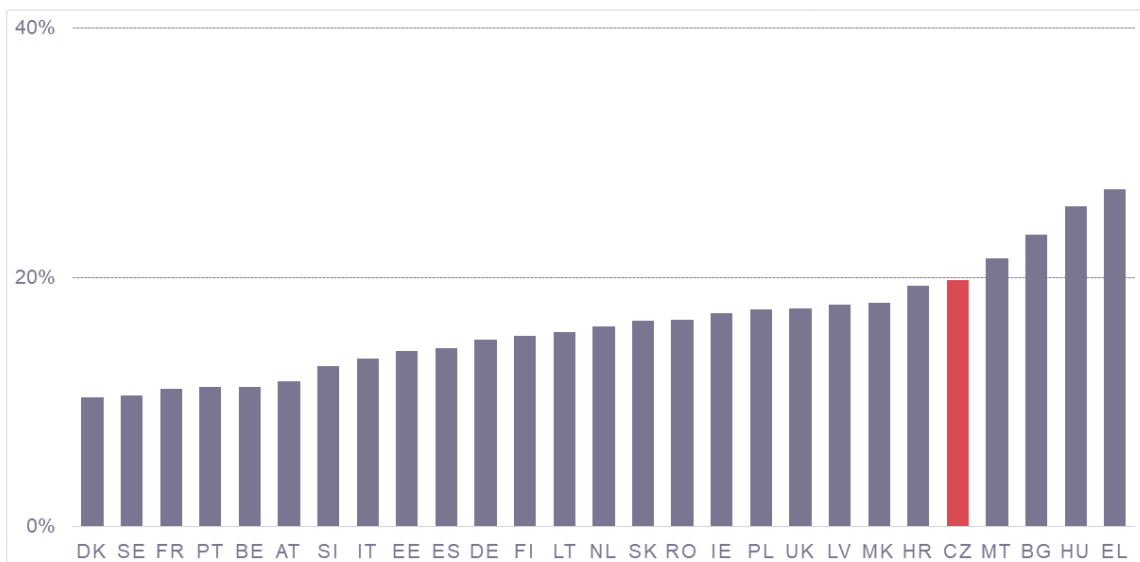


Schéma 2: Index SIGI (2019)



3. Logika intervence, hierarchie cílů strategie

Strategie 2021+ se člení na následujících **8 tematických kapitol**, které pokrývají nerovnosti v hlavních společenských oblastech:

- Práce a péče
- Rozhodování
- Bezpečí
- Zdraví
- Poznání
- Společnost
- Vnější vztahy
- Instituce

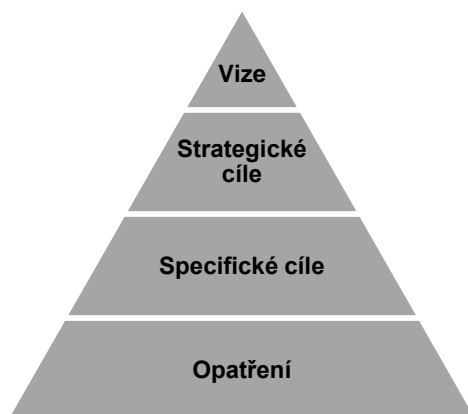
Kapitola Práce a péče se zaměřuje především na odstraňování nerovností žen a mužů na trhu práce a v souvislosti s péčí o děti či jiné potřebné osoby. Kapitola Rozhodování řeší nízké zastoupení žen v politice a dalších rozhodovacích pozicích veřejného zájmu. V kapitole Bezpečí jsou řešeny otázky související s domácím a sexuálním násilím a s bezpečností ve veřejném prostoru včetně kyberprostoru. Kapitola Zdraví se zaměřuje na genderové nerovnosti v souvislosti se zdravotní péčí, včetně otázek spojených s porodní a poporodní péčí. Nerovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu jsou pokryty kapitolou Poznání. V kapitole Společnost se Strategie 2021+ zaměřuje na odstraňování genderových stereotypů, snižování nerovností žen a mužů v oblasti médií a kultury či na podporu občanského sektoru. Kapitola Vnější vztahy směřuje k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v zahraniční politice. Poslední kapitola Instituce cílí na zajištění dostatečných kapacit na úrovni veřejné správy pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů a naplňování Strategie 2021+.

Jednotlivé kapitoly jsou členěny na **tři části - analýzu současného stavu, strategickou část a schémata**. První z těchto částí vždy shrnuje rozbor hlavních problémů a přetrvávajících nerovností v dané kapitole. Druhá část pak stručně popisuje logiku intervence předmětné kapitoly – její členění na strategické a specifické cíle a vytváří tak rámec pro úkolovou část (logické rámce uvedené v příloze č. 1). V třetí části jsou obsaženy grafy a schémata, na které je v rámci předešlých částí odkazováno.

Část *analýza současného stavu* agreguje dostupná data, vycházející z vnitrostátních i mezinárodních dokumentů, zpráv a odborných výzkumů. Preferovány byly zdroje mapující a vycházející z období platnosti stávající Strategie 2014 – 2020. Z důvodů neexistence aktuálnějších zdrojů anebo s ohledem na výpovědní a informační hodnotu bylo v některých případech vycházeno i ze zdrojů starších. Účelem jednotlivých kapitol je shromáždění a předložení materiálů v takové podobě a kvalitě, aby bylo umožněno vládě ČR na jejich základě učinit informované a odpovědné rozhodnutí. Úkolová část obsahuje konkrétní a adresná opatření projednaná s gestory (viz logické rámce). Gestorství zároveň určuje odpovědnost za dosažení vytyčených cílů. Opatření, která jsou zacílena na řešení konkrétních významných problémů, vycházejí z dat a rozboru uvedených v částech *analýza současného stavu* a zhodnocení předpokládaných a reálných přínosů.

Kromě tematických kapitol definuje Strategie 2021+ také průřezové principy, které budou uplatňovány horizontálně při realizaci jednotlivých opatření (blíže viz kapitola Průřezové principy).

Schéma 3: Hierarchické cíle Strategie 2021+



Strategie je koncipována jako otevřená; na specifické cíle mohou navazovat další soubory opatření a akční plány, jak pro dílčí sektory, tak s regionální dimenzí. Příkladem může být akční plán pro oblast prevence domácího a genderově podmíněného násilí či akční plán k agendě ženy, mír a bezpečnost.

Palčivým problémem při vytváření návrhů určitých opatření je stanovení vhodných indikátorů pro měření dosaženého pokroku, jakož i stanovení kvantitativně formulovaných cílů. Tato situace je dána nedostatkem relevantních dat a studií a komplexností a provázaností identifikovaných nerovností mezi muži a ženami. Tam, kde je to možné, byly k jednotlivým strategickým a specifickým cílům výsledkové i procesní indikátory navrženy. **Zároveň se počítá s tím, že další indikátory pro měření pokroku při naplňování Strategie 2021+ a dopadu jednotlivých opatření budou průběžně doplňovány v průběhu realizace Strategie 2021+. Dokončení komplexní sady indikátorů pro strategické a specifické cíle je předpokládáno do 30. června 2022.**

3.1 Vize

Vize Strategie 2021+ je **odstranění všech genderově podmíněných nerovností mezi ženami a muži** a dosažení takového stavu, kdy **každý člověk může svobodně a bez znevýhodnění z důvodu svého pohlaví a genderu rozvíjet svůj potenciál a plně se realizovat ve všech sférách společenského života.** Česká společnost dokáže plně využívat talentu žen a mužů, nedochází k diskriminaci na základě pohlaví a ženy a muži mají nejen formálně, ale i prakticky možnost dosáhnout stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.

3.2 Strategické cíle strategie

Na základě identifikovaných problémů a přetrvávajících nerovností mezi muži a ženami byly stanoveny následující strategické cíle:

Kapitola Práce a péče:

- SC1: Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí
- SC2: Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce
- SC3: Snížení rozdílů v odměňování mužů a žen
- SC4: Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen

Kapitola Rozhodování:

- SC1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích
- SC2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Kapitola Bezpečí:

- SC1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí
- SC2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci
- SC3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

Kapitola Zdraví:

- SC1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči
- SC2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby
- SC3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví
- SC4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

Kapitola Poznání:

- SC1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů
- SC2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu
- SC3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích

Kapitola Společnost:

- SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti
- SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům
- SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích
- SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů
- SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

Kapitola Vnější vztahy:

- SC1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Kapitola Instituce:

- SC1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů
- SC2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů
- SC3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy
- SC4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

Celkem tedy v 8 kapitolách Strategie 2021+ obsahuje 26 strategických cílů. Kapitola Instituce je průřezového charakteru, stanoví strategické a specifické cíle nezbytné pro zajištění podmínek pro účinné naplnění Strategie 2021+ (resp. jednotlivých opatření napříč strategickými cíli).

Schéma 4: Kapitoly a jejich strategické cíle



4. Práce a péče

4.1 Analýza současného stavu

Vývoj na trhu práce je v ČR úzce spjat s hospodářským vývojem. **Od roku 2015 lze na českém trhu práce sledovat velmi příznivý vývoj, snižování nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst.²⁹ S nástupem hospodářské krize v důsledku šíření onemocnění covid-19 tento příznivý vývoj skončil a míra nezaměstnanosti začíná růst.** Zároveň platí, že růst nezaměstnanosti je i díky včasnému přijetí opatření s cílem zachování zaměstnanosti jeden z nejnižších v rámci EU.³⁰

Z hlediska genderových nerovností je český trh práce dlouhodobě charakteristický několika skutečnostmi. **Česká republika dosahuje v rámci EU jednoho z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů.** V roce 2019 tento rozdíl tvořil 15,8 % v neprospěch žen.³¹ Na vysokém rozdílu v míře zaměstnanosti se podílí především dlouhé výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby. **Další charakteristikou je vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů.** I v tomto ukazateli patří Česko dlouhodobě k nejhorším státům EU (v roce 2018 byl tzv. gender pay gap vyšší jen v Estonsku a Německu).³² **Souvisejícím problémem je nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích a horizontální segregace trhu práce – ženy se koncentrují v hůře ohodnocených oborech.** Tyto nerovnosti pak negativně neovlivňují životy žen jen během jejich produktivního věku. Promítají se (vedle dalších příčin jako je nižší důchodový věk žen a tím i kratší doba pojištění) i do skutečnosti, že ženy mají o téměř pětinu nižší starobní důchod než muži. Ve věkové kategorii nad 65 let je příjmovou chudobou ohrožena každá pátá žena (oproti 9,4 % mužů).³³

Příčin těchto nerovností je celá řada. Kromě přímé diskriminace na základě pohlaví a genderových stereotypů hrají klíčovou roli další tři systémové (a dlouhodobě nedostatečně řešené) problémy – **nedostatečné kapacity služby péče o děti do tří let věku, nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrné rozdělení zodpovědnosti za péči** (nejen o děti, ale např. i o seniory a seniorky). V rámci doporučení Rady k národnímu programu reform je České republice opakovaně doporučováno zajistit dostatečné kapacity služeb péče o děti do tří let věku a zvýšit tak míru zaměstnanosti žen.³⁴ Zajistit podmínky pro svobodnou volbu matek ve vztahu ke svému návratu na trh České republiky doporučují i další mezinárodní organizace, včetně OECD či Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen. Totéž platí o podpoře aktivního otcovství a vyšší míry účasti mužů na péči.

4.1.1 Zaměstnanost žen a mužů

Ve vztahu k rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů lze shrnout, že **uplynulé desetiletí bylo charakteristické postupným zvyšováním zaměstnanosti žen.** Od roku 2011, s výjimkou roku 2014, rostl počet zaměstnaných žen rychleji než počet zaměstnaných mužů. Důvod vyšší dynamiky růstu zaměstnanosti žen ve srovnání s muži spočívá zejména v dlouhodobě vysoké zaměstnanosti mužů v ČR, a tedy vyšších výchozích hodnotách míry zaměstnanosti mužů oproti míře zaměstnanosti žen.³⁵

²⁹ Blíže viz Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030.

³⁰ Blíže viz https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/Nezamestnanost_v_dobe_covid-19_srpen.pdf.

³¹ Vyšší míru tzv. gender employment gap v roce 2019 vykazovalo jen 6 členských států EU. Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en.

³² Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

³³ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190138.pdf/59a4890b-b376-4b2a-b126-16484cc0bcbd?version=1.1>.

³⁴ Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0503&from=EN>.

³⁵ Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030

V rozpětí 2. čtvrtletí 2008 a 1. čtvrtletí 2019 vzrostla míra zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let z výchozích 62,9 % na hodnotu 72,7 %, tj. o 9,8 p. b., oproti tomu ve stejném období vzrostla míra zaměstnanosti mužů v tomtéž věku z výchozích 81,9 % na hodnotu 87,3 %, tj. o 5,4 p. b.

Kromě růstu zaměstnanosti žen je pro poslední léta charakteristický trend změny vzdělanostní struktury obyvatelstva. **Zejména u žen došlo k významnému nárůstu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním, když jejich zastoupení vzrostlo mezi roky 2008 a 2019 o 11,5 p. b. z výchozích 15,8 % na 27,3 %.** Po celé sledované období je tento podíl vyšší než u mužů, v jejichž případě ze shodného základu 15,8 % vzrostl na 23 %.³⁶

Obecně vykazují ženy na trhu práce vyšší úroveň formální kvalifikace, neboť rovněž středoškolské vzdělání s maturitou je u žen zastoupeno výrazněji než u mužů. V roce 2018 dosáhlo tohoto stupně vzdělání 41,7 % zaměstnaných žen, v případě mužů 33,8 % (ke změně vzdělanostní struktury podle pohlaví viz schéma 3).

Přes výše uvedené pozitivní trendy ale Česko vykazuje vysoký rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů a velmi nízkou míru zaměstnanosti žen ve věku typickém pro rodičovství. V rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 – 64 let patří Česká republika dlouhodobě k nejhorším zemím v rámci EU.³⁷ Nízká zaměstnanost žen s malými dětmi souvisí s dlouhodobými výpadky z trhu práce v důsledku rodičovství. Podíl žen, které jsou vlivem pečovatelských povinností ekonomicky neaktivní, je jeden z nejvyšších v EU (84 % ekonomicky neaktivních žen ve věku 25–34 let a 70 % žen ve věku 35–44 let). Rozdíl v zaměstnanosti žen, které mají dítě mladší šesti let, a žen bez dětí v roce 2017 činil 48,3 p. b. a byl v EU nejvyšší.

K hlavním důvodům nízké míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 25-34 let tedy patří dlouhá rodičovská dovolená (kterou jen zřídka čerpají muži) a nedostatek cenově a místně dostupné péče o děti. Česká republika umožňuje na rodičovské zůstat až 208 týdnů, což je nejvíce ze zemí EU. Podíl dětí do tří let zapsaných do formálních zařízení péče (6,5 % v roce 2017) je druhý nejnižší v EU (průměr EU je 34,3 %). Každoročně je přitom odmítnuto přibližně 30 až 40 tisíc žádostí o umístění dítěte do mateřské školy (ve školním roce 2018/2019 to bylo 32 804 žádostí, ve školním roce 2019/2020 pak 36 277 žádostí).³⁸ Nejvíce odmítnutých žádostí se týkalo nejmladší věkové skupiny, tedy dětí mladších 3 let, kterých bylo 35,5 % z celkového množství odmítnutých žádostí.³⁹ Počet odmítnutých žádostí ovšem neindikuje počet dětí, neboť rodiče mohou podat více než jednu žádost. Údaji o počtu nepřijatých dětí Ministerstvo školství nedisponuje.

Studie dále ukazují, že ženy mají oproti mužům 1,4krát (tedy o 40 %) vyšší šanci na nezaměstnanost, rodičovství (s malými dětmi) šance na nezaměstnanost mírně zvyšuje, nesezdání, podobně jako rozvedení či ovdovělí, mají oproti sezdáným 1,7krát, resp. 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost. Co se však týká rodičovství, je zřejmé, že má u žen a u mužů odlišný vliv na riziko nezaměstnanosti – matka má oproti otci 3,7krát vyšší riziko nezaměstnanosti a muž bez dítěte má oproti otci 1,6krát vyšší riziko nezaměstnanosti.⁴⁰

4.1.2 Částečné úvazky a flexibilní formy práce

Možnost využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního sladování rodinného a pracovního života pro rodiče s malými dětmi,

³⁶ Tamtéž

³⁷ Vyšší míru tzv. gender employment gap v roce 2019 vykazovalo jen 6 členských států EU. Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en.

³⁸ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf.

³⁹ Blíže viz https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/Obr%C3%A1zky%20ke%20%C4%8D%C3%A1nk%C5%AFm/2018/Vyrocn%C3%AD%20zprava-CSI-2017-2018_final-verze.pdf.

⁴⁰ Blíže viz Hašková, Hana, Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová. 2018. „Intersekcionalní přístup ke zkoumání nezaměstnanosti.“ 54 (2): 171-198. Dostupné z: <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.398>.

zvláště pro ženy, jejichž zaměstnanost je velmi silně ovlivňována mateřstvím⁴¹. **Míra zaměstnanosti žen s dítětem v předškolním věku dlouhodobě nedosahuje ani 50 % a ve srovnání s ostatními státy EU je jedna z nejnižších.** Opačně je tomu v případě žen s odrostlými dětmi (dětmi 12 let a starší), jejichž míra zaměstnanosti je mezi státy EU dlouhodobě nejvyšší (93 % v roce 2019)⁴².

Český trh práce dlouhodobě vykazuje menší zastoupení zkrácených pracovních úvazků. V posledních letech, zejména u žen, se však podíl zaměstnaných na kratší pracovní dobu na celkové zaměstnanosti zvyšuje. V případě žen z 8,5 % v roce 2008 na 12,3 % v roce 2018, v případě mužů z 2,2 % na 3,7 %, celkově ze 4,9 % na 7,5 %.⁴³ Mezi pracujícími na kratší pracovní dobu dominují zejména ženy, jejich podíl na zkrácených úvazcích zůstal po celé sledované období prakticky konstantní, když oscilloval mezi 74 % v roce 2008 a 71 % v letech 2010 a 2014, aktuálně podíl žen činí 72,2 %.

Částečné úvazky na jednu stranu představují jednu z vhodných forem zaměstnání v době návratu na trh práce po rodičovské dovolené či po období dlouhodobé péče. Dostatečná nabídka částečných úvazků je tak vnímána jako jedno z opatření pro zvyšování zaměstnanosti žen (zejména matek dětí předškolního věku). **Zároveň však částečné úvazky či práce na dohody konané mimo pracovní poměr představují řadu rizik.** Zjištění odborných studií poukazují na ambivalentní povahu částečných úvazků v České republice. Částečné úvazky jsou na jednu stranu využívány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, a to zejména ženami, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu však výsledky ukazují, že se tyto úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu a jsou tedy obecně spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa a vyšší mírou rizika chudoby.⁴⁴

Specifickou formu flexibility v zaměstnání je **práce z domova** (tzv. home office). **Epidemie onemocnění covid-19 ve vztahu k práci z domova přinesla unikátní zkušenost,** kdy tuto formu práce po několik měsíců využívala velká část zaměstnanců a zaměstnankyň (podle odborných studií lze na home office vykonávat přibližně 40 % všech pracovních pozic).⁴⁵ Podstatná část zaměstnavatelů také deklaruje vůli home office využívat i po skončení epidemie onemocnění covid-19.

4.1.3 Péče a trh práce

V roce 2019 čerpalo rodičovský příspěvek měsíčně průměrně 279,9 tisíc (98,3 %) žen a 4,9 tisíce (1,7 %) mužů.⁴⁶ **Nízká účast mužů na péči o děti je dlouhodobý stav – od roku 2010 se podíl mužů čerpajících rodičovský příspěvek pohybuje mezi 1,5 a 2 %.** Příčinou jsou především přetrvávající genderové stereotypy (předpoklad, že o dítě se má starat matka) a rozdíly v příjmech žen a mužů.

Od února 2018 lze dále čerpat dávku otcovské poporodní péče (jedná se o dávku nemocenského pojištění), kterou je možné pobírat po dobu až 7 kalendářních dnů.⁴⁷ **Otcovská je určena mj. k prohloubení vztahu s novorozencem a zajištěním pomoci matce dítěte během prvních dnů po porodu. Tuto dávku čerpá zhruba jen 40 % otců** (resp. osob s nárokem na otcovskou) a podíl mužů, kteří se otcovskou rozhodnou pobírat se od roku 2018 zásadněji nemění.

⁴¹ Koncepce rodinné politiky 2017

⁴² Eurostat. 2020. Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%). Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredch.

⁴³ Blíže viz Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030.

⁴⁴ Blíže viz např. Vohlídalová, Marta, Formánková, Lenka. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ In Fórum sociální politiky 6 (5): 17-21.

⁴⁵ Blíže viz https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf.

⁴⁶ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/90404487/19002919306.pdf/912122aa-6067-48e3-8157-eb4980c34781?version=1.3>.

⁴⁷ Blíže viz <https://www.cssz.cz/documents/20143/99971/opp.pdf/7a5c13d6-c075-b0df-e434-cfaaae3c0bf6>.

Podle výzkumu Ligy otevřených mužů **došlo v posledních deseti letech k názorovému posunu, co se týče zapojování mužů do péče o děti.** Dle výzkumu by více než polovina dotázaných mužů (53 %) chtěla alespoň nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené, pokud by se jim dnes narodilo dítě. **Výzkum potvrzuje, že důvodem nízké účasti mužů na rodičovské dovolené (resp. čerpání rodičovského příspěvku) jsou jednak přetrvávající genderové stereotypy a jednak finanční podmínky** - 2/3 dotázaných mužů uvedlo, že mají vyšší příjmy, než partnerka a jejich odchod na rodičovskou dovolenou by pro rodinu znamenal citelnější ztrátu.⁴⁸

Posun ve vnímání role mužů a žen v rodině dokládá také průzkum CVVM. **Více, než 60 % dotázaných uvedlo, že by se oba partneři stejně měli podílet na péči o nemocné příbuzné (64 %), pečovat o děti (65 %) nebo dohlížet na školní povinnosti dětí (66 %).**⁴⁹ Na druhou stranu, průzkum veřejného mínění, který byl realizován v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (MPSV) poukazuje, že přestože se většina (77 %) dotázaných domnívá, že otec by se měl co nejvíce podílet na péči, panuje také názor, že matka by měla být na rodičovské vždy (70 %). **Lze tedy konstatovat, že přestože dochází k názorovému posunu, co se týče zapojování mužů do péče, přetrvávají společenské stereotypy v pohledu na ženu, coby primární pečovatelku.**⁵⁰

Od 1. 6. 2018 je možné čerpat dávku dlouhodobého ošetřovného, která umožňuje péči o rodinné příslušníky. Dávku lze čerpat maximálně 90 dnů a výše činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Dlouhodobé ošetřovné čerpá měsíčně kolem 1000 osob, přibližně 800 žen a 200 mužů.⁵¹

Změnu v systému by mohla přinést **transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU**⁵², jejímž cíle je mj. zvýšení participace mužů na péči o děti.

4.1.4 Mateřské školy, dětské skupiny a mikrojesle

Dlouhodobým problémem negativně ovlivňujícím míru zaměstnanosti žen a rozdíly příjmeh žen a mužů je **nedostatek míst v mateřských školách a zařízeních péče o děti do tří let věku.** Podle šetření EU-SILC se mezi lety 2011 – 2019 pohyboval podíl dětí mladších tří let ve vzdělávacích institucích a institucích péče pod 7 % (tzv. Barcelonský cíl tohoto ukazatele činí 33 %).⁵³ Obdobně je tomu u podílu dětí starších 3 let do doby zahájení školní docházky, který podle stejného výzkumu nepřesáhl 81 % (Barcelonský cíl tohoto ukazatele je 90 %).⁵⁴ V České republice funguje několik typů zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání. Vedle mateřských škol jsou to především dětské skupiny a mikrojesle. Dalším typem jsou zařízení péče o děti provozovaná na základě živnostenského oprávnění. Od školního roku 2017/2018 zavedla novela školského zákona povinný poslední ročník předškolního vzdělávání až do zahájení povinné školní docházky.

Ve školním roce 2019/2020 bylo v mateřských školách evidováno 364 909 dětí.⁵⁵ **Každoročně je přitom odmítnuto přibližně 30 až 40 tisíc žádostí o umístění dítěte do mateřské školy** (ve školním roce 2018/2019 to bylo 32 804 žádostí, ve školním roce 2019/2020 pak 36 277 žádostí).⁵⁶ Tato hodnota ovšem nepředstavuje celkový počet dětí nepřijatých do mateřských škol, neboť lze podávat více přihlášek na jedno dítě. Od roku 2014 je péče o děti umožněna

⁴⁸ Blíže viz <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

⁴⁹ Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5185-nazory-verejnosti-na-rolu-muze-a-zeny-v-rodine>.

⁵⁰ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.

⁵¹ Blíže viz <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenyh-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>.

⁵² Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=CS>.

⁵³ Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185/default/table?lang=en>.

⁵⁴ Blíže viz <https://ec.europa.eu/transparency/readdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

⁵⁵ Blíže viz <http://toiler.uiv.cz/rocnka/rocnka.asp>.

⁵⁶ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf.

také prostřednictvím dětských skupin. K srpnu 2020 evidovalo MPSV celkem 1 109 dětských skupin s kapacitou 14 650 míst.⁵⁷

Analýza vývoje počtu kapacit a počtu dětí v mateřských školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení z roku 2020 predikuje nedostatek ve výši 89 006 míst u mateřských škol zřizovaných obcemi, případně deficit 55 899 míst při započtení všech zřizovatelů mateřských škol. Analýza upozorňuje na regionální rozdíly v dostupnosti, kdy některé regiony nenaplní kapacitu mateřských škol a u jiných dochází zcela k plnému naplnění kapacit a s tím souvisejícím deficitem (hl. m. Praha – očekávaný deficit 20 000 míst, Moravskoslezský kraj – očekávaný deficit 17 000 míst, Jihomoravský kraj – očekávaný deficit 10 000 míst).⁵⁸

Ne/dostupností zařízení péče (dětských skupin) o děti a předškolního vzdělávání (mateřských škol) se zabývala *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*, kterou zpracovalo MPSV. **Analýza odhaduje, že 71 000 dětí ve věku do 3 let by rodiče rádi umístili do zařízení péče o děti/předškolního vzdělávání. Mateřské školy jsou přitom schopny zajistit ze svých kapacit 64 % potřebných míst a 17 % míst zajišťují dětské skupiny.**⁵⁹ Tento zájem potvrzuje výzkum VÚPSV, podle kterého rodiče začínají zvažovat umístění dítěte do zařízení péče či mateřské školy mezi 1 – 2 rokem dítěte.⁶⁰ Více než 20 % dotázaných uvedlo, že by dítě umístili do zařízení příležitostně, či pravidelně na část dne. S věkem dítěte pak zájem o umístění do zařízení stoupá, alespoň na určitou část dne/týdne by umístila většina rodičů (44,7 % by neměla zájem o využití služeb péče a vzdělávání o děti), ve věku mezi 3 – 4 lety již 45 % dotázaných preferovalo každodenní umístění dítěte v zařízení péče/vzdělávání. Pouze 7 % rodičů v této věkové kohortě by nemělo zájem o využití těchto služeb.

V souvislost s dětskými skupinami a mikrojeslemi lze v nejbližší době očekávat změny, vzhledem k návrhu novely zákona č. 247/2014 zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.⁶¹ Změny by se měly dotknout samotného názvu zařízení, kdy by dětské skupiny měly být přejmenovány na jesle. Změnit by se měl také požadavek na kvalifikaci osob pečujících o děti v těchto zařízeních – nově by měl být zaveden požadavek na zdravotnické vzdělání. Nejzásadnější změnou je přechod z financování provozu dětských skupin z OP Zaměstnanost na financování ze státního rozpočtu a zavedení podmínky, že v jeslích bude možné poskytovat služby péče pouze o děti do 3 let věku. Tato změna by měla přispět k uvolnění kapacit jeslí dětí do 3 let věku a k naplnění tzv. Barcelonských cílů.

4.1.5 Genderová segregace trhu práce

V České republice přetrvává jak vertikální, tak horizontální, tedy sektorová segregace trhu práce.⁶² Tato segregace vzniká již v průběhu vzdělávání, kdy jsou dívky zpravidla motivovány ke studiu humanitních a pečovatelských oborů, zatímco chlapci ke studiu technických oborů. **Negativním důsledkem segregace trhu práce je např. nerovnost odměňování.** Feminizované sektory jsou zpravidla hůře finančně ohodnoceny než ty, ve kterých dominují muži. Nízké zastoupení žen také znamená, že se do daného oboru nepromítne žitá zkušenost žen, což může mít negativní dopady jak na obsah, tak na formu práce. Podle Gender Equality Indexu, vykazuje Česká republika největší rozdíl v zastoupení

⁵⁷ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf.

⁵⁸ *Analýza vývoje počtu kapacit a počtu dětí v mateřských školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení* byla poskytnuta Odboru rovnosti žen a mužů dne 31. 1. 2020 v rámci informace o plnění Aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018.

⁵⁹ Blíže viz MPSV. *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny.* 2020.

⁶⁰ Blíže viz http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf.

⁶¹ Blíže viz https://www.irozhlis.cz/zpravy-domov/jesle-deti-skupiny-skolky-novela-zakon-zmeny-finance_2007200819_tzr.

⁶² Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190407.pdf/88bed030-0ed9-454f-8d07-b07cf6769a55?version=1.1>.

žen (9 %) a mužů (43 %) v tzv. STEM oborech.⁶³ V roce 2019 se Česká republika připojila k deklaraci EU, která si klade za cíl podporu žen k vstupu do IT oborů.⁶⁴

4.1.6 Rozdíl v příjmech žen a mužů

Česká republika vykazovala v roce 2018 gender pay gap ve výši 20,1 %, tedy třetí nejhorší výsledek po Německu (20,9 %) a Estonsku (22,7 %).⁶⁵ Rozdíly v odměňování jsou způsobeny kombinací faktorů. Na celospolečenské úrovni jde mimo jiné o přetrvávající genderové stereotypy a s tím související nízké zapojení mužů do péče, dále také horizontální segregace trhu práce a nízká priorita tématu rovnosti žen a mužů. Na úrovni zaměstnavatelů lze jako překážku rovného odměňování identifikovat netransparentnost a nedostatečnou nabídku flexibilních forem práce a zkrácených úvazků. Na individuální úrovni jde například o nižší sebevědomí při vyjednávání platu a mzdy nebo nízká informovanost a motivace v oblasti řešení diskriminace v odměňování.⁶⁶ Dalším faktorem, který ovlivňuje výši odměňování žen, je mateřství a rodičovství a s ním spojené kariérní výpadky. **Nejvyšší rozdíly v odměňování jsou identifikovány u věkových kategorií zaměstnanců/zaměstnankyň ve věkové kategorii 35–39 let, kde gender pay gap dosahuje 32 %.**⁶⁷

Negativní vliv na nerovné odměňování žen a mužů má také netransparentnost odměňování.⁶⁸ Potřebu zavádět opatření podporující platovou a mzdovou transparentnost reflektuje *Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*, která doporučuje členským státům zavést do zákona právo jednotlivců vyžádat si informace o úrovni platů, pravidelně podávat zprávy o odměňování na úrovni podniku, realizovat audity odměňování a zohledňovat otázky rovného odměňování v rámci kolektivního vyjednávání.⁶⁹ Obdobná doporučení byla vydána ve Výroční zprávě veřejného ochránce práv za rok 2018, která mimo doporučení Komise navrhuje např. stanovení nicotnosti právního jednání, jímž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti ohledně své odměny, uvádění výše odměny v pracovní inzerci a povinnost uvést na dotaz zaměstnanec/zaměstnankyně či odborové organizace informaci o průměrné odměně žen a mužů vykonávajících stejnou práci.⁷⁰

Evropský výbor pro sociální práva v červnu 2020 zveřejnil **rozhodnutí**, v němž konstatoval, že z důvodu **nedostatečné transparentnosti odměňování v praxi a srovnávání pracovních míst v soukromém sektoru** nebylo dosaženo **měřitelného pokroku** v podpoře rovných příležitostí žen a mužů z hlediska rovného odměňování a nezajištění **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**. **Česká republika tak podle výboru neplní závazky vyplývající z čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty** a čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988.⁷¹

V posledních letech se nicméně daří prosazovat navyšování platů ve feminizovaných sektorech, jako jsou zdravotnictví a školství. Průběžně dochází k růstu platů a mezd

⁶³ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CZ>.

⁶⁴ Blíže viz <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁶⁵ Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

⁶⁶ Blíže jsou tyto procesy analyzovány v publikaci MPSV *Analýza příčin vedoucích k rozdílu v odměňování žen a mužů* dostupné z:

<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>.

⁶⁷ Blíže viz studie CERGE EI *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* dostupná z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydělku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydělku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf. Negativní dopady mateřství a rodičovství na mzdy a platy žen odhaduje také studie MPSV *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce, rozklad faktorů* dostupná z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>.

⁶⁸ Blíže viz např. https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf.

⁶⁹ Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:CS:PDF>.

⁷⁰ Blíže viz https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf.

⁷¹ Blíže viz https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSCR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868, případně tisková zpráva dostupná z: <https://www.justice.cz/web/msp/archiv-tiskovych-zprav?clanek=pomaly-pokrok-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-predstavuje-poroseni-evropske-socialni-charty>.

všeobecných a praktických sester, v roce 2018 činil průměr hrubé mzdy a platu všeobecné sestry/porodní asistentky 37 719 Kč (oproti 2016: 30 280 Kč).⁷²

4.1.7 Příjmová chudoba a sociální vyloučení

Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je v ČR nejnižší v EU. V roce 2019 činila v ČR míra materiální deprivace 5,7 %, podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou byl na úrovni 4,5 % a míra ohrožení příjmovou chudobou činila 10,1 %.⁷³ **Obecně je míra ohrožení chudobou a materiální deprivací v ČR nízká, nicméně některé skupiny, jako ženy samoživitelky, či seniorky jsou výrazněji více ohroženy.**

Dle údajů ze šetření Životní podmínky (EU-SILC, 2019) je nejohroženější skupina populace o velikosti cca 54 tis. tvořena osobami, které jsou zároveň ohroženy příjmovou chudobou, materiální deprivací a současně žijí v domácnostech s nízkou pracovní intenzitou. Jedná se zejména o dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby žijící v rodinách sólo rodičů a v rodinách se třemi a více dětmi.⁷⁴ Žen bylo ohroženo chudobou 12,1 %, zatímco mužů 8,1 %.⁷⁵ Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání jsou chudobou ohroženy zejména osoby s jeho nízkou úrovní, a to v 33,1 %. Osoby se střední úrovní vzdělání (11,8 %) a s vysokou úrovní vzdělání (3,9 %) jsou chudobou ohroženy v relativně malé míře. Nadprůměrná míra chudoby 29,2 % byla zaznamenána v domácnostech jednotlivců (muži 18 %, ženy 37 %).

V důsledku rozdílů v průměrných příjmech v produktivním věku a výpadků z trhu práce kvůli péči čelí ženy ve věkové kategorii 65+ výrazně vyšší míře příjmové chudoby než muži. Zatímco příjmové chudobě čelí každá pátá žena (20 %) v této věkové kategorii, u mužů je to jen 7 %.⁷⁶

Specifickým problémem je **bezdomovectví**. Celkový odhad počtu osob bez domova činil téměř 21,2 tis. osob a 2,6 tisíce dětí (jde o lidi bez střechy a bez bytu). Z celkového odhadu počtu nebydlících bylo 19 % žen a 81 % mužů. Z hlediska věkové struktury bylo mezi lidmi bez domova zastoupeno nejvíce osob ve věku 50 – 64 let (37 %), osoby nad 64 let tvořily 9 %. Nejvyšší počet osob bez domova byl identifikován v Moravskoslezském kraji (3,5 tis.) a dále v hl. m. Praze (3,3 tis.).⁷⁷

4.1.8 Práce 4.0 a digitalizace

V souvislosti s rozvojem internetu a digitálních technologií vznikají nové formy práce. V příštím desetiletí lze očekávat další rozvoj v této oblasti, o čemž svědčí také Národní strategie umělé inteligence v České republice, která nastiňuje vývoj v této oblasti v příštích 15 letech.⁷⁸ Konkrétně v kapitole 5. *Opatření k řešení dopadů AI na trh práce a sociální systém* odhaduje tato strategie změny na trhu práce, ke kterým vlivem digitalizace a automatizace práce bude docházet. **Lze očekávat, že automatizace, tedy nahrazení lidské práce strojovou prací, dopadne nejen na manuální obory, ale také na ty sektory a typy práce, které mají repetitivní a rutinní charakter a dají se nahradit.** Mezinárodní organizace práce (ILO) upozorňuje, že vzhledem k rozšířené horizontální segregaci může docházet ke ztrátě zaměstnání jak v oborech, ve kterých jsou dominantně zastoupeny ženy, tak v oborech, kde

⁷² Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/fi/008281/nzis-rep-2019-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2018.pdf>.

⁷³ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/125571069/1600212020.pdf/b88c7f3e-5671-4c46-b252-a8acafbf436c?version=1.0>.

⁷⁴ Blíže viz

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030.pdf/1647d-ebf7-efe3-e797-efcf865cb171>

⁷⁵ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/125571069/1600212019.pdf/dc590e1c-a42f-495c-a7cd-59a7a42b076f?version=1.0>.

⁷⁶ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190138.pdf/59a4890b-b376-4b2a-b126-16484cc0bcbd?version=1.1>.

⁷⁷ Blíže viz http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_458.pdf?fbclid=IwAR2oAvGBdikgaerijmcyTniVmYmXvH5gq0HRWHRVNIk8_UZnxXHQC82SRBU.

⁷⁸ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf.

dominuje zastoupení mužů. **Očekává se, že ženy mohou vlivem automatizace přicházet o práci ve větší míře v sektoru služeb a pohostinství.**⁷⁹

Dalším z projevů digitalizace práce je tzv. platformizace. Jedná se o práci, která je zprostředkována online digitálními platformami. Prostřednictvím platformy je aktuálně zprostředkována práce v oblasti osobní přepravy, rozvozu jídla a práce v domácnostech.⁸⁰ **Pro platformovou práci je charakteristická určitá míra flexibility, co se týče času a místa, kterou si pracující mohou zvolit, zároveň se ale jedná o typ práce, ve které zpravidla chybí ochrana zaměstnaných a o práci s nízkými a nejistými výdělky.**⁸¹ V České republice prozatím nebyl zmapován přesný počet osob, které by tento typ práce vykonávaly. V roce 2019 byl zveřejněn report z průzkumu, který byl realizován ve 13 zemích, mezi kterými byla i Česká republika.⁸² Výzkumy naznačují, že zatímco obecně v ČR pracuje na platformách více mužů, než žen, ženy představují vyšší podíl osob, pro které tento typ práce představuje jediný zdroj příjmu.⁸³ **Zpráva ILO naznačuje, že ženy volí tento typ práce právě z důvodu časové a místní flexibility, která lépe umožňuje sladovat pracovní a osobní, potažmo rodinný život.**⁸⁴

4.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Práce a péče členěna na 4 strategické cíle:

- SC1: **Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí**
- SC2: **Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce**
- SC3: **Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů**
- SC4: **Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen**

První strategický cíl se zaměřuje na snížení nerovností, které vznikají v důsledku vyššího zapojení žen do péče o děti a další blízké osoby. Opatření tohoto strategického cíle jsou zaměřená na zvýšení participace mužů v péči, zvýšení dostupnosti služeb péče o děti a mateřských škol, podporu neformálních pečujících či zvyšování motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce.

Ke zvýšení participace mužů na péči by mělo dojít prostřednictvím formálních i neformálních opatření, za nejzásadnější lze v tomto ohledu považovat důslednou transpozici *směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*. Co se týče sady opatření zaměřených na zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání, zde je žádoucí zajistit místní i finanční dostupnost. Specificky je také třeba navyšovat kapacity zařízení péče o děti mladší 3 let, jejichž nedostatek je reflektován v části kapitoly 4.1.4. *Mateřské školy, dětské skupiny a mikrosjele*. Strategický cíl ukládá také zajištění dostatečných kapacit a zvyšování kvality zařízení formální či institucionální péče o stárnoucí či závislé blízké a koncepci podpory neformálně pečujících osob. Vzhledem ke vzrůstajícímu počtu cizinců a cizinek na trhu práce v ČR bylo zařazeno také opatření v podobě informačních aktivit o právech a možnostech na trhu práce, mimo jiné v souvislosti se sladováním pracovního a osobního života.

Druhým strategickým cílem je snížení nerovností na trhu práce. Opatření směřují především ke zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce, zvýšení podnikatelských aktivit žen, zlepšení informovanosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou a zvýšení ochrany vícečetně znevýhodněných skupin.

⁷⁹ Blíže viz https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf.

⁸⁰ Blíže viz <https://www.statistikaamy.cz/2019/09/30/lide-si-vydelavaji-on-line-praci-stale-casteji/>.

⁸¹ Blíže viz https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

⁸² Blíže viz <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>.

⁸³ Blíže viz http://www.fesprag.cz/fileadmin/public/pdf-publikace/2019_Sondy_09.pdf.

⁸⁴ Blíže viz https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

Součástí tohoto strategického cíle jsou i opatření související s genderovými dopady digitalizace trhu práce či s rolí sociálních partnerů, občanské společnosti a zaměstnavatelů při odstraňování nerovností.

Strategický cíl navrhuje legislativní změny týkající se flexibilních forem práce a zároveň motivaci zaměstnavatelů flexibilní formy práce poskytovat. Opatření zaměřená na podporu žen podnikatelek cílí jednak na motivaci žen k rozvoji podnikatelských aktivit, reflektují ale také potřebu monitoringu nedobrovolného podnikání, tzv. švarcsystému. Strategický cíl pamatuje také na nerovnosti způsobené více faktory, tzv. vícečetnou diskriminací. V rámci této sady opatření by měly být podpořeny projekty zaměřené na zvýšení zaměstnanosti Romek, žen s postižením, nebo žen s nízkou kvalifikací. Pro snižování nerovností na trhu práce je stěžejní zapojení různých institucí na úrovni odborů, zaměstnavatelů a státní správy, zvyšování povědomí o nerovnostech na trhu práce a posilování možností jejich řešení.

Třetí strategický cíl se zaměřuje na snížení mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži a na řešení negativních dopadů těchto rozdílů. Opatření by měly přispět k řešení hlavních příčin platových a mzdových rozdílů, zejména ke snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti odměňování či zlepšení ochrany před mzdovou diskriminací.

Strategický cíl navrhuje řešit problematiku horizontální segregace již od školních let, např. v podobě podpory projektů zaměřených na motivaci dívek a chlapců ke studiu genderově nestereotypních oborů, ale také prostřednictvím posilování kompetencí kariérních poradců v oblasti rovnosti žen a mužů. Sada opatření zaměřená na potírání platové a mzdové diskriminace navrhuje opatření cílené na zaměstnavatele, nebo odbornou i širokou veřejnost. Mezi opatření zaměřená na podporu mzdové transparentnosti patří např. pravidelné informování o vývoji mezd nebo platů členěných dle pohlaví, zavedení povinnosti zveřejňovat informaci o základní složce mzdy či platu v inzerátech nebo zákaz sjednávání doložek o mlčenlivosti v zákoníku práce.

Čtvrtý strategický cíl řeší míru ohrožení chudobou (zejména žen) v důsledku nerovností na trhu práce. Zaměřuje se na snížení chudoby samoživitelek a samoživitelů, snížení míry ohrožení ztrátou domova či snížení chudoby žen v penzi. V rámci podpory sólo rodičů jsou navržena opatření v podobě metod podporujících dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě, vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném, nebo zvyšování právního povědomí a informovanosti rodičů o právech a povinnostech v oblasti výživy nezaopatřených dětí. Další opatření se zaměřují na problematiku vícečetně znevýhodněných osob, které jsou zvláště ohroženy chudobou, jako např. ženy v penzi, ženy migrantky, nebo zvláště zranitelné rodičovské skupiny.

4.3 Schémata

Schéma 5: Vzdělanostní struktura zaměstnaných

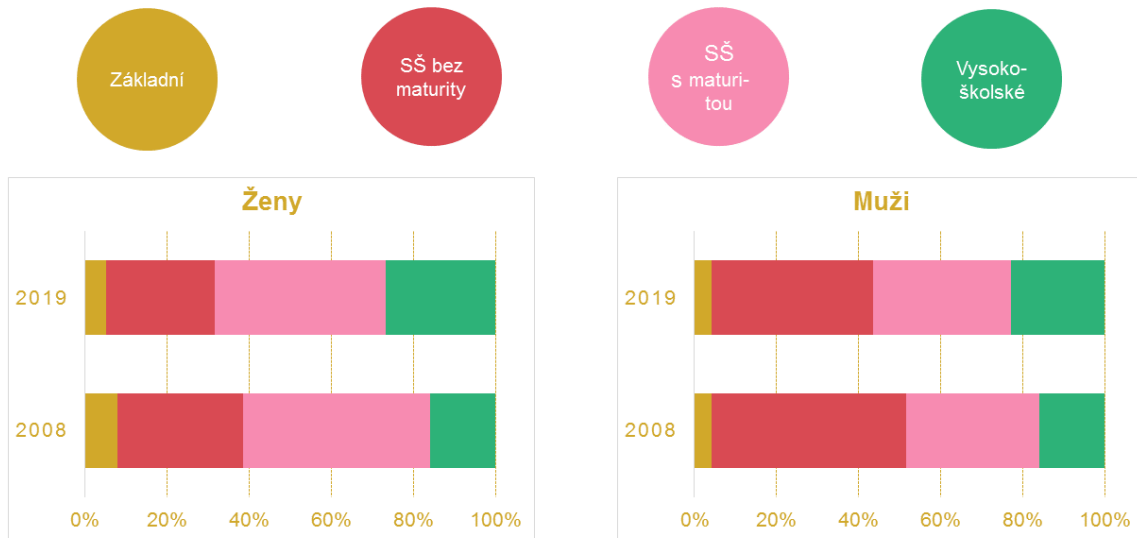


Schéma 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy

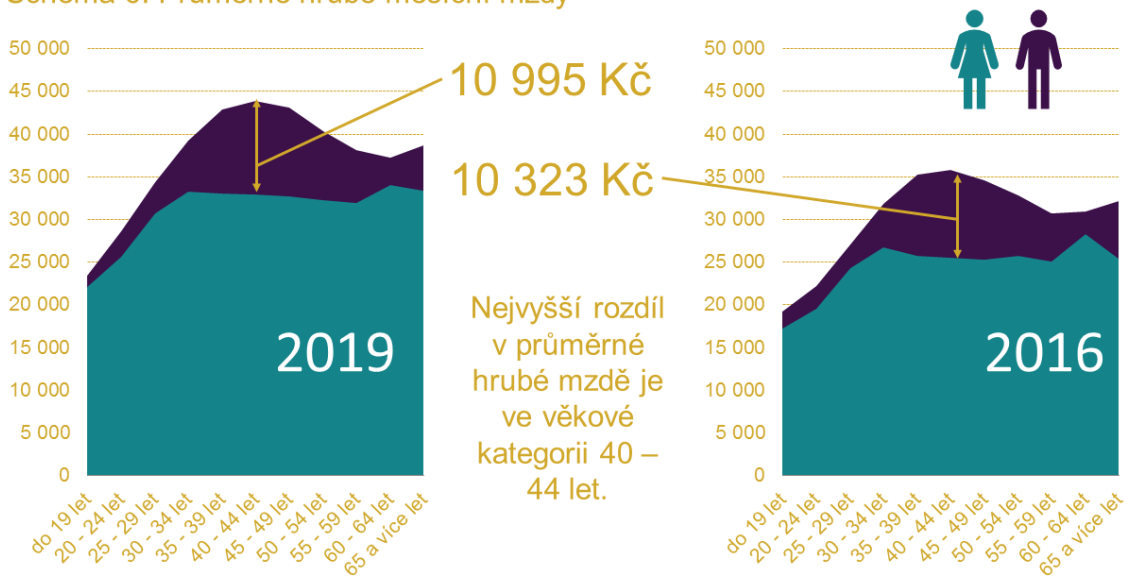


Schéma 7:
Gender Pay Gap

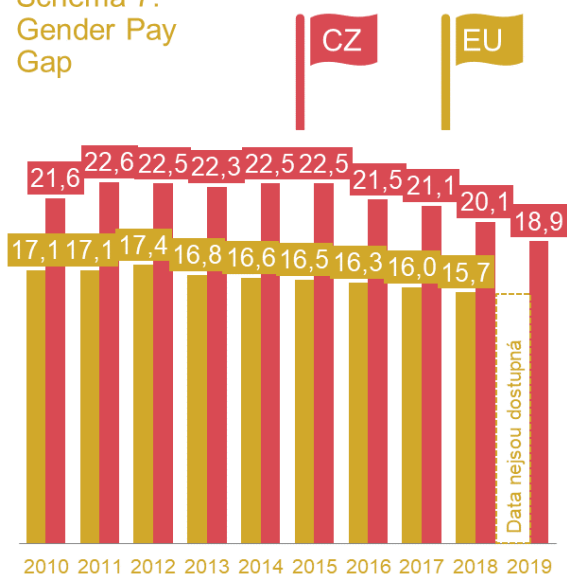


Schéma 8: Meziroční nárůst/pokles zaměstnaných (v tis.)

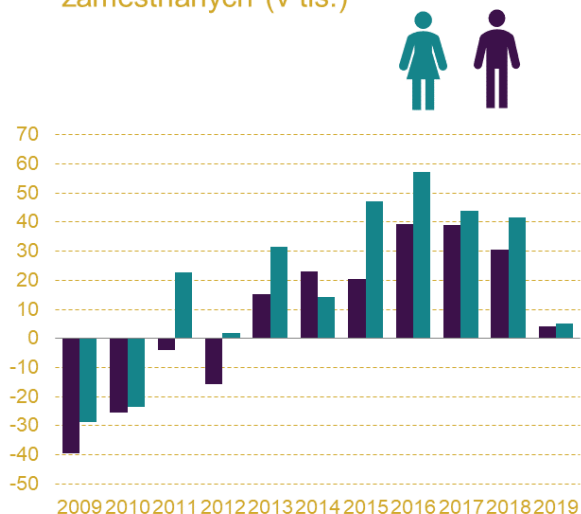


Schéma 9: Děti zapsané do MŠ v roce 2019/2020

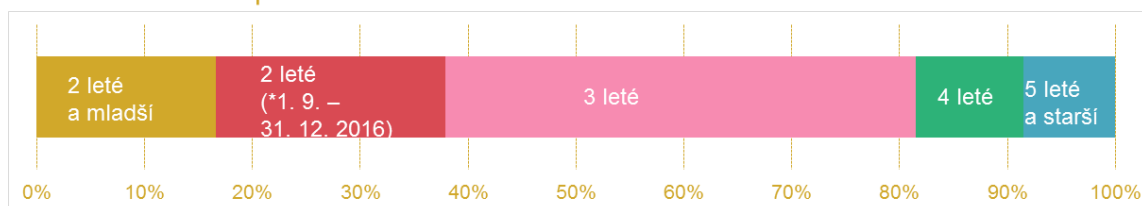


Schéma 10: Čerpání otcovské poporodní péče k počtu narozených dětí

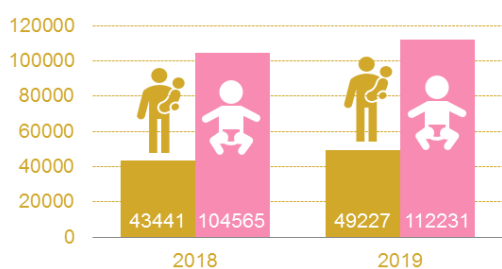
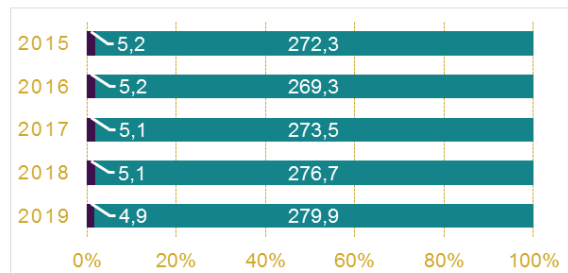


Schéma 11: Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku (v tis.)



Zdroje dat:

Schéma 5: Vzdělanostní struktura zaměstnaných, MPSV.

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f>.

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, MPSV (projednáno vládou 24. 8. 2020).

Schéma 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy, ČSÚ.

2018: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a3.pdf/011028cc-3480-47bc-acb9-66007f10cd2?version=1.0>.

2019: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a3.pdf/bca60888-6075-4863-b8b7-939af93a7912?version=1.1>.

Schéma 7: Gender pay gap, Eurostat. Data za celou EU zatím nejsou dostupná (k 22. 2. 2021).

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

Schéma 8: Meziroční nárůst/pokles zaměstnaných: Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, MPSV (projednáno vládou 24. 8. 2020).

Schéma 9: Děti zapsané do MŠ, MŠMT.

<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

Schéma 10: Čerpání otcovské poporodní péče, ČSSZ.

<https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenyh-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>
Počet narozených dětí, ČSÚ.

https://www.czso.cz/csu/czso/oby_cr_m.

Schéma 11: Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/90404487/19002919306.pdf/912122aa-6067-48e3-8157-eb4980c34781?version=1.3&fbclid=IwAR2-pxBKqk6dEopAlsSSUyFvqw57PBEatBskCKE5smS-VrVGCp7jo1TMZS8>.

5. Rozhodování

5.1 Analýza současného stavu

Spravedlivý podíl žen a mužů na rozhodování představuje základní pilíř fungující demokracie. Stále platí, že ženy a muži mají v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. Schopnost zohledňovat tyto zkušenosti a potřeby souvisí s mírou zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Odborné studie, včetně matematických modelů, potvrzují, že **diverzní týmy fungují výrazně efektivněji než týmy homogenní.**⁸⁵ Spravedlivý podíl žen a mužů na veřejném rozhodování je tak nejen otázkou lidských práv, ale také předpokladem pro efektivní tvorbu veřejných politik. Budou-li férověji obsazené rozhodovací pozice, bude i rozhodování o jednotlivých společenských otázkách férovější.⁸⁶ A to ať hovoříme o otázkách chudoby a nerovného odměňování, o otázkách násilí a obtěžování nebo péče, ale také o otázkách bezpečnosti, vzdělávání či o ekonomických i ekologických výzvách současnosti.⁸⁷

V roce 2020 uplynulo 100 let od přijetí československé ústavy, která ukotvila aktivní i pasivní volební právo všech občanů a občanek, tedy i žen. Ty se tak formálně mohou již sto let podílet na veřejném životě a rozhodování ve stejné míře jako muži. **Přesto, že ženy a muži mají v současnosti pro výkon rozhodovacích pozic stejné předpoklady, je jejich zastoupení v ČR v těchto pozicích jedno z nejnižších v rámci EU.** Absence žen v rozhodovacích pozicích je jednou z hlavních příčin, proč ČR v různých mezinárodních indexech rovnosti žen a mužů vykazuje špatné výsledky. Například v rámci Gender Equality Index 2020⁸⁸, hodnotícím mj. rovnost žen a mužů v oblasti rozhodovacích pozic, se ČR umístila s 27,7 body (ze 100 možných) na třetí příčce od konce. V rámci Global Gender Gap Index 2020⁸⁹ skončila Česká republika na 78. místě ze 153 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice.

Z mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána, přitom plyne povinnost vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích aktivně prosazovat.⁹⁰ Podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích dále zdůrazňují Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen⁹¹ a Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003)³⁹². V roce 2020 vydal Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nezajištěného **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.**⁹³

V rámci zákonodárné moci je zastoupení žen dlouhodobě přibližně 20 %. V poslanecké sněmovně aktuálně zasedá 22,5 % žen, v senátu 14,8 %.⁹⁴ Po volbách do zastupitelstev krajů v roce 2020 vzrostlo zastoupení žen na 22,1 % (z předchozích 20,3 %). V zastupitelstvech obcí jsou ženy zastoupeny z 28 %. Nejvyššího zastoupení dosahují ženy ve volbách do Evropského parlamentu – v roce 2019 bylo za ČR zvoleno 33,3 % žen.

⁸⁵ Blíže viz např. Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/8187135_Groups_of_Diverse_Problem_Solvers_Can_Outperform_Groups_of_High-Ability_Problem_Solvers.

⁸⁶ Pouze po dosažení úrovně skleněného stropu, tedy 30 % alespoň mužů a žen v daném tělese je méně zastoupená skupina nejen schopna formulovat jí vlastní, často opomíjená témata nebo odlišné perspektivy, ale i je účinněji prosazovat. Blíže viz např. Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. „The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“. In Gender & Society 2: 275-294.

⁸⁷ Blíže viz např. 25 let od Pekingské akční platformy, Monitorovací zpráva Social Watch k genderové rovnosti 2020, P. Špondrová, 2020, Ženy v ČR v rozhodovacích pozicích 25 let poté, http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw_zprava_cr_2020.pdf.

⁸⁸ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/CZ>.

⁸⁹ Blíže viz <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/>.

⁹⁰ Jedná se např. o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Evropskou sociální chartu.

⁹¹ Blíže viz

https://www.tojrovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf?fbclid=IwAR1NDSyKv6V5t4GzEH5tom6v3D5hsCEXO4sYl1u3zYwdpHM6GyVY0i_Fo.

⁹² Blíže viz <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html#>.

⁹³ Blíže viz <https://hudoc.esc.coe.int/fre/#/%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending%22,%22ESCDclidentifier%22:%22cc-128-2016-dmerits-en%22>.

⁹⁴ K datu 31. 12. 2020.

Dlouhodobým trendem u voleb do zastupitelských sborů je pozvolný růst počtu zvolených žen (viz schémata 12 - 16) a u většiny voleb také růst počtu kandidujících žen (výjimku tvoří např. poslední volby do krajských zastupitelstev). **Byť je tento růst kontinuální, je také relativně pomalý.** Například mezi lety 2000 a 2020 vzrostlo zastoupení žen v krajských zastupitelstvech o 7,7 p.b. (z 14,4 % na 22,1 %). **Na 40% zastoupení žen v krajských zastupitelstvech by Česko při zachování tohoto tempa růstu čekalo dalších 46 let.** Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně mezi lety 1996 a 2017 vzrostlo z 15 % na 22 %, tedy o 7 p.b. **Ve sněmovně by tímto tempem bylo 40% zastoupení žen dosaženo v roce 2071.** Obdobná situace panuje i v ostatních zastupitelských sborech (viz schéma 17). Předsedkyň představenstev a dozorčích rad veřejných firem – firem s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí – je 11 %⁹⁵, v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších českých firem kotovaných na burze je 13,4 % žen a 86,6 % mužů.⁹⁶ Podobná situace je v justici, ve sportu, umění, médiích nebo vědě a výzkumu.

5.1.1 Zastoupení žen a mužů v politice

Ženám při vstupu do rozhodovacích pozic často brání jejich povaha nebo podmíněnost vykonávání nastavením dalších oblastí veřejného i soukromého života.⁹⁷ Příčiny nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a v politice spočívají v genderových stereotypích, nedostatečně transparentních pravidlech či nedostatečném množství flexibilních forem práce a nedostatečné nabídce předškolní péče. Specifické překážky pro vstup žen do politiky⁹⁸ lze mimo výše uvedené spatřovat například ve volebním systému, způsobu sestavování kandidátních listin či netransparentních vnitrostranických a nominačních procesech.⁹⁹ V oblasti zastoupení žen v politickém rozhodování se Česká republika pohybuje pod průměrem EU a volby v poslední dekádě nepřinesly žádnou zásadnější změnu.

Zároveň se ukazuje, že dosavadní měkká opatření pro zvýšení účasti žen v politice nejsou účinná.¹⁰⁰ Legislativní opatření stanovující podmínky pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách zavedlo několik evropských států.¹⁰¹ Přesto, že v minulosti proběhlo hned několik pokusů o legislativní řešení ve vztahu k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v politice¹⁰², nebylo v České republice přijato žádné účinné opatření.

Z výzkumů vyplývá, že **česká společnost je podpoře vyššího zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích nakloněna.** Například ze šetření Eurobarometru z roku

⁹⁵ Otevřená společnost, o. p. s., Genderová mapa (dostupná z: <http://www.genderovamapa.cz/>) a publikace Bereme ženy na palubu. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem (dostupná z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>).

⁹⁶ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/CZ>.

⁹⁷ Podrobněji se příčinám nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a v politice věnuje textová část Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018 dostupného z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnanee-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016--2018-147260/>.

⁹⁸ K tématu specifických překážek, příčin nedostatečného zastoupení žen v politice a možným řešením v kontextu ČR blíže viz například Vohlídalová, M., Maříková, H., Čermáková, M., Volejníčková, R. 2016. *Sólo pro soprán: O ženách v české politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc_cas_0.pdf; Rakušanová, P., Václavíková-Hejšusová, L. 2006. *Ženy v mužské politice*. In Hašková, H., Křížková, A., Linková M. *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/haskova_krizkova_linkova_-_mnohohlasem.pdf; Mottlová, M., Slačálek, O. 2020. *Poloviční politika*. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer.

⁹⁹ Odstraňování specifických překážek a podpora žen v rámci politických stran se věnuje například Manuál pro politické strany – 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran. Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Manual-pro-politicke-strany.pdf.

¹⁰⁰ Od přijetí Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vzrostlo zastoupení žen v Poslanecké sněmovně o 3 %, v zastupitelstvech obcí o 1 % a v Senátu se zastoupení žen snížilo o 5 %. Data k 31. 12. 2020.

¹⁰¹ Například Belgie, Francie, Chorvatsko, Itálie, Irsko, Polsko, Portugalsko či Slovinsko. Blíže viz <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>.

¹⁰² Konkrétně v roce 2015 zpracovalo Ministerstvo vnitra návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela požadovala, aby na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny a do zastupitelstev krajů byl na kandidátních listinách v první trojici alespoň 1 kandidát opačného pohlaví a aby celkové zastoupení každého pohlaví na kandidátní listině bylo alespoň 40 %. Sankcí za nesplnění tohoto požadavku bylo snížení příspěvku na mandát poslance nebo člena zastupitelstva kraje o 30 %. Návrh novely byl vládou ČR projednán dne 1. července 2015, avšak nebyl vládou ČR schválen.

2017¹⁰³ vyplynulo, že 57 % české veřejnosti si myslí, že rovnosti žen a mužů v politice v Česku zatím nebylo dosaženo (přesvědčení o tom, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo bylo, zastává 41 % veřejnosti). V rámci těchto názorů lze vysledovat silné genderové rozdíly – názor, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo nebylo, zastává 65 % žen a 48 % mužů. Poměrně překvapivé je zjištění, že legislativní opatření za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice podporuje 69 % české veřejnosti (průměr EU je 70 %). Proti je pak pouze 24 % veřejnosti.¹⁰⁴

Zastoupení žen v poslanecké sněmovně se od roku 1996 do roku 2020 pohybovalo mezi 15 a 22 %.¹⁰⁵ Dosud nejvyššího zastoupení žen dosáhla poslanecká sněmovně ve dvou volebních obdobích, a to sice v roce 2010 a 2017. Mezi lety 1996 a 2017 vzrostlo zastoupení žen v dolní komoře Parlamentu ČR v průměru o 0,33 p.b. ročně.

Senát Parlamentu ČR se dlouhodobě vyznačuje (i kvůli většinovému volebnímu systému) nejnižším podílem žen. Například ve volbách v roce 2018 činil jejich podíl mezi zvolenými pouze 7,4 %, což je nejméně v historii horní komory Parlamentu ČR. **Od roku 1996 do roku 2020 se zastoupení žen v Senátu pohybovalo mezi 11 a 20 %.** Mezi lety 1996 a 2020 vzrostlo zastoupení žen v Senátu v průměru pouze o 0,15 p.b. ročně.

V Evropském parlamentu zastoupení žen mezi lety 2004 a 2019 vzrostlo o 0,8 p.b. ročně, růst je tedy rychlejší než v ostatních typech volených orgánů. Tento růst zapříčinily především volby v roce 2019, ve kterých ženy tvořily třetinu zvolených poslanců a poslankyň. Celkový podíl zvolených poslankyň v Evropském parlamentu za všechny členské státy EU v roce 2019 byl 41 %¹⁰⁶, čímž došlo k překonání tzv. paritního prahu.¹⁰⁷

V roce 2013 se v České republice poprvé konaly přímé prezidentské volby. Zatímco při prvních volbách v roce 2013 se o prezidentský post ucházely tři kandidátky, v roce 2018 nekandidovala ani jedna žena. Důvodem absence ženských kandidátek je především nízká dostupnost nejvyšší úrovně české politiky pro ženy spojená s převládajícími genderovými stereotypy.¹⁰⁸

Nejnižší úroveň politického rozhodování je charakteristická dvěma skutečnostmi. **Zastupitelstva měst a obcí mají dlouhodobě nejvyšší zastoupení žen. Zároveň dochází ke kontinuálnímu, byť velmi pozvolnému, růstu zastoupení žen jak mezi nominovanými, tak mezi zvolenými.** Zastoupení žen v zastupitelstvech měst a obcí od roku 1994 do roku 2018 vzrostlo ze 17,7 % na 28 %. Mezi lety 1994 a 2018 vzrostlo zastoupení žen v zastupitelstvech v průměru o 0,42 p.b. ročně. I zde však platí nepřímá úměra – ve větších městech zastoupení žen na všech úrovních politického rozhodování klesá.¹⁰⁹

V souvislosti s aktivitami neziskového sektoru se v České republice otázce nízkého zastoupení žen v politice dlouhodobě věnuje nezisková organizace Fórum 50 % například prostřednictvím analytické činnosti, osvětových akcí, ale i podpory žen političek.¹¹⁰

¹⁰³ Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG.

¹⁰⁴ Postojí české společnosti k tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice se dále věnuje například Vohlídalová, M., Maříková, H., Volejníčková, R. 2016. Závěrečná zpráva, Focus groups - Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf.

¹⁰⁵ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-poslanecka-snemovna>.

¹⁰⁶ Blíže viz <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20190705STO56305/facts-and-figures-the-european-parliament-s-new-term>.

¹⁰⁷ Hranice 40 %, neboli tzv. „paritní práh“ je ideálním stavem, kdy je zastoupení mužů i žen skutečně rovnovážné a spravedlivé. Pro dosažení paritního prahu 40 %, který je v mezinárodním prostředí obecně uznávaný jako hranice pro vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, se zavádí legislativní genderové kvóty na kandidátní listiny jako systémové vyrovnávací opatření. Paritní účast žen a mužů na rozhodování o věcech veřejných přináší nepřehlédnutelná pozitiva, významná pro celou společnost. Kromě otázky spravedlnosti a lidských práv souvisí totiž podpora genderové vyváženosti rozhodovacích pozic také se sociálními i ekonomickým vývojem společnosti. Je podmínkou dosažení hospodářského růstu a sociálního pokroku, vysokého stupně zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

¹⁰⁸ Tématu genderových stereotypů v předvolebních kampaních k prezidentským volbám v roce 2018 se věnuje publikace „Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních“. Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analiza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf.

¹⁰⁹ Blíže viz např. zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty podle počtu obyvatel dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190717.pdf/b1b80f11-5db2-4cda-baa1-b8490f8ded93?version=1.1>.

¹¹⁰ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/>.

5.1.2 Zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu

Ženy zůstávají podreprezentovány i na dalších úrovních veřejné sféry. Nízké zastoupení žen je ovlivňováno již výše zmíněnými genderovými stereotypy, neefektivním sladováním pracovního a soukromého života, ale i nedostatečným využíváním pozitivních opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Zároveň však platí, že na nižších pozicích podíl žen postupně roste.

Sledování zastoupení žen ve vrcholném orgánu výkonné moci je z dlouhodobějšího hlediska například na rozdíl od Parlamentu ČR složitější. Důvodem je především fakt, že složení vlád se v průběhu funkčního období často mění, což má samozřejmě vliv na zastoupení žen. Pozici ministryně¹¹¹ od roku 1993 zastávalo nejvíce žen na Ministerstvu spravedlnosti (celkem 6 žen) a Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (celkem 6 žen). Žádnou ženu nemělo ve svém vedení Ministerstvo vnitra, Ministerstvo dopravy a Ministerstvo zahraničních věcí.

Největší změnu lze ve státní správě za posledních deset let vysledovat na úrovni náměstků a náměstkyň na ministerstvech, kdy například oproti roku 2011 (8,9 %), bylo zastoupení žen v roce 2019 32%. Naopak na úrovni ředitelů a ředitelky za poslední desetiletí nedošlo k výraznému nárůstu a podíl žen na této pozici se od roku 2008 pohybuje mezi 27 až 34 %. Obdobně je na tom pozice vedoucí oddělení, kde také nedochází k větším výkyvům, nicméně ženy jsou zde od roku 2012 zastoupeny ve více než 40 %.

V oblasti justice dlouhodobě platí, že v ČR mírně převažuje počet soudkyň nad počtem soudců. Posledních deset let se podíl soudkyň pohybuje mezi 60 až 65 %.¹¹² Přesto jsou ženy na vyšších úrovních soudů a v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví zastoupeny nepoměrně méně.¹¹³ Podobně tomu je i v rámci zahraničně politických pozic, kde jsou ženy dlouhodobě nedostatečně zastoupeny na pozicích velvyslankyň.¹¹⁴ Obdobnou situaci lze sledovat i ve vedení veřejnoprávních médií.¹¹⁵

Situace spojená s pandemií COVID-19 ukázala, že do řešení krizových situací nejsou v dostatečné míře zahrnuty ženy, byť se jich daná situace bytostně týká a je nezbytné zohledňovat perspektivu celé společnosti.¹¹⁶ Zároveň je však nutné dodat, že o vyrovnané zastoupení žen a mužů je žádoucí usilovat při obsazování všech poradních a pracovních orgánů vlády, a to nejen v období krize.

5.1.3 Zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Nízké zastoupení žen se dlouhodobě promítá i do oblasti vedení obchodních společností, kde v posledních letech nedošlo k žádné výraznější změně. Podobně jako u oblasti politiky či veřejné sféry je nedostatečné zastoupení žen zapříčiněno genderovými stereotypy, netransparentními pravidly nábory a postupu do rozhodovacích pozic či absencí flexibilních forem práce. Ženy dále čelí stereotypnímu uvažování některých zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, nedostatku ženských vzorů a neexistenci ženských sítí.

¹¹¹ S výjimkou ministerstev, která v období 1993 až 2020 zanikla.

¹¹² Zastoupení žen a mužů na pozicích soudkyň a soudců se věnuje ročenka Zastřeno na ženy a muže od ČSÚ dostupná z: https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod.

¹¹³ Podle dat ČSÚ byly ženy v roce 2018 zastoupeny na pozicích předsedkyň krajských soudů pouze ve 12,5 %. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190710.pdf/dea30d77-c17a-4ef1-8908-10c7315e056e?version=1.1>.

¹¹⁴ V roce 2019 zveřejnila Asociace pro mezinárodní otázky infografiky k zastoupení žen v zahraniční a obranné politice a v české evropské politice dostupné z: <http://www.amo.cz/zeny-v-ceske-zahranicni-evropske-a-bezpecnostni-politice/>.

¹¹⁵ Podle dat ČSÚ bylo zastoupení žen ve vedení veřejnoprávních médií k srpnu roku 2019 celkově 10%, v radách veřejnoprávních médií je pak zastoupení žen 17% Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190720.pdf/2b2e79f5-f0ae-4d77-8973-69d336c3b77f?version=1.1>.

¹¹⁶ Blíže viz podnět ke složení Národní ekonomické rady vlády dostupný z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/perspektiva-zen-je-v-rozhodovacich-pozicich-a-politice-klicova-181010/>.

Zastoupení žen ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu je z dlouhodobého hlediska rovněž velmi nízké.¹¹⁷ Podobně je tomu i u zastoupení žen ve vedení největších českých soukromých společností. V obchodních společnostech lze zároveň vysledovat i sektorová specifika.¹¹⁸ Mimo jiné i zde platí nepřímá úměra – čím větší společnost, tím nižší míra zastoupení žen ve statutárních orgánech.

Se zastoupením žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci obchodních společností s majetkovou účastí státu souvisí nabytí účinnosti zákona č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon). Nominační zákon legislativně zakotvuje nominační proces do řídicích a kontrolních orgánů společností s majetkovou účastí státu a státních podniků. Nově oproti předchozí praxi ukládá mj. povinnost konání výběrových řízení při obsazení pozic v řídicích orgánech společnosti. Výběrová řízení jsou tak zcela transparentní, je kladen důraz na splnění zákonných a odborných požadavků na uvedenou pozici.

Důležitým dlouhodobým strategickým dokumentem vlády je Strategie vlastnické politiky státu, kterou vláda schválila usnesením č. 115 dne 17. února 2020. Cílem tohoto dokumentu je zajistit efektivní fungování státu jako vlastníka podnikatelských subjektů, zajistit transparentní výkon vlastnických práv státu k majetkovým účastem v obchodních společnostech a zakladatelských práv ve státních podnicích a stanovit základní principy chování státu jako vlastníka s důrazem na problematické oblasti corporate governance. Jednou z oblastí je také nominační proces, kdy jedním ze schválených opatření je podpora přijetí a realizace politiky diverzity (ve vztahu k pohlaví, věku apod.). V rámci plnění Strategie vlastnické politiky státu tak bude sledována otázka genderové rovnosti s důrazem na aplikaci politiky diverzity a to v celé šíři, nejen v otázce rovnosti pohlaví.

Mimo zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, který ukládá relevantním emitentům¹¹⁹ povinnost uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti, není podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v soukromé sféře nijak formalizována.

Otázce nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností se v ČR věnuje řada iniciativ, například Byznys pro společnost.¹²⁰ Aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví dlouhodobě zpracovává tzv. genderová mapa nevládní organizace Otevřená společnost.¹²¹

5.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Rozhodování členěna na 2 strategické cíle:

- SC1: **Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích**
- SC2: **Zvýšení zastoupení žen v politice**

Tyto strategické cíle reagují na hlavní přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti rozhodovacích pozic identifikované v analytické části. Cíle se snaží prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Strategické cíle a na ně navazující opatření vycházejí z předpokladu, že stát (jakožto zaměstnavatel) by v podpoře genderové

¹¹⁷ V roce 2018 zpracoval Odbor rovnosti žen a mužů na základě údajů jednotlivých ministerstev rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu. V celkem 80 těchto obchodních společnostech je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev 701 osob, z toho 102 žen (15 %).

¹¹⁸ Více žen je zastoupeno v oborech, jako je např. pojišťovnictví, či v zábavné a rekreační činnosti. Naopak nejméně žen je zastoupeno ve statutárních orgánech v oborech těžba či stavebnictví. Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/82-firem-z-top-250-nejvetsich-dosahuje-zakladniho-indexu-zen-ve-vedeni-2016/>.

¹¹⁹ Emitenti, kteří nejsou malou ani střední účetní jednotkou podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví.

¹²⁰ Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/>.

¹²¹ Blíže viz <http://www.genderovamapa.cz/>.

rovnosti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích měl jít soukromému sektoru příkladem. Proto jsou v této části obsažena také opatření specificky zaměřená na stát jako zaměstnavatele.

Prvním strategickým cílem je zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Tato část tedy pokrývá nejen orgány veřejné moci, oblast státní správy a samosprávy, ale i vedení obchodních společností a mimo jiné usiluje o vzájemnou inspiraci státního a soukromého sektoru. Většina nástrojů využívaných v soukromé sféře (vnitrofiremní a mezifiremní/ mezisektorový mentoring, podpůrné programy, existence diskusí a diskusních platform atd.) je přenositelná i do státní správy.

Strategický cíl je zaměřený na zviditelnění expertízy žen směrem k veřejnosti prostřednictvím osvětových aktivit a usnadnění kariérního růstu žen například prostřednictvím podpory podpůrných programů za účelem snížení vertikální segregace trhu práce.

V části věnované vedoucím pozicím orgánů veřejné správy je kladen důraz na podporu mentoringu ve státní správě, řešení nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví či v rámci Policie ČR. Prostor je věnován také pracovním a poradním orgánům vlády, respektive zohledňování agendy vyrovnaného zastoupení žen a mužů v členstvech těchto orgánů. V oblasti byznysu je strategický cíl zaměřený jednak na osvětové aktivity a iniciativy, ale zároveň i na konkrétní opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů například při výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů obchodních společností.

Daný cíl se věnuje také Podnětu k uplatňování Strategie +1¹²² a zajišťování důslednějšího naplňování nástrojů v něm obsažených skrze pravidelné pracovní porady s rezortními koordinátorkami a koordinátory.

Druhý strategický cíl se zaměřuje na zvýšení zastoupení žen v politice. Obsahuje specifické cíle směřující ke zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích zaměřené na tzv. měkká opatření související s metodickou podporou a realizací osvětových aktivit či seminářů pro dotčené subjekty. Zároveň však obsahuje i opatření týkající se návrhu variantních řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.

¹²² Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>.

5.3 Schémata

Schéma 12: Volby do Poslanecké sněmovny ČR

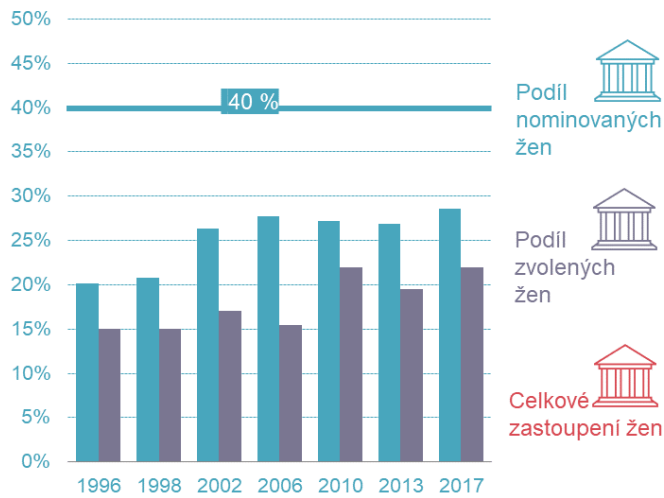


Schéma 13: Volby do Senátu PČR

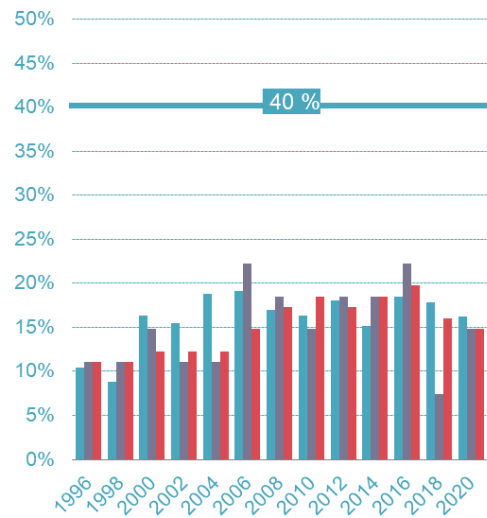


Schéma 14: Podíl žen zvolených do Evropského parlamentu

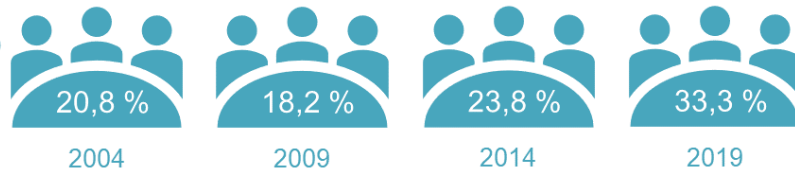


Schéma 15: Volby do zastupitelstev krajů ČR

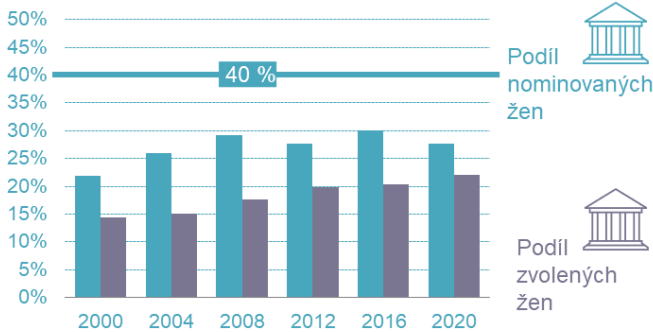


Schéma 16: Volby do zastupitelstev měst a obcí

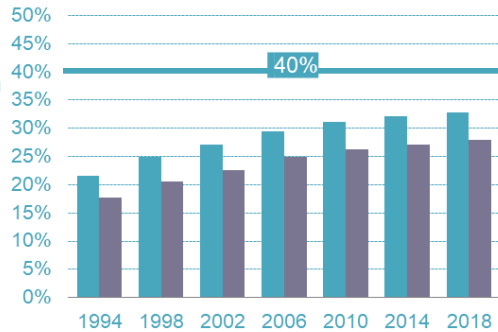


Schéma 17: Lineární trend procentuálního zastoupení žen ve veřejných funkcích

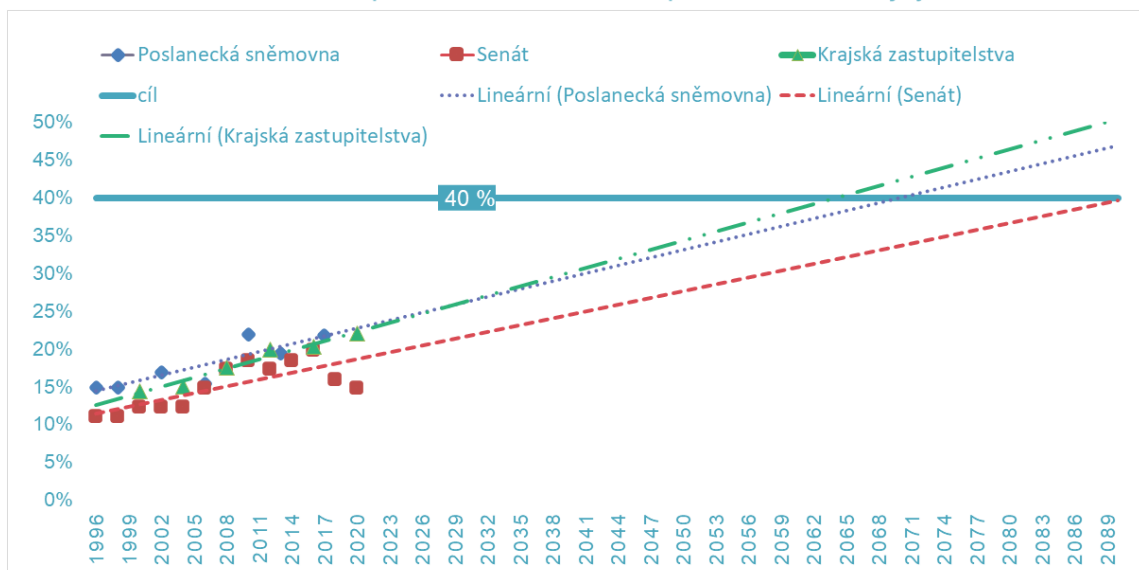


Schéma 18: Ministryně ČR

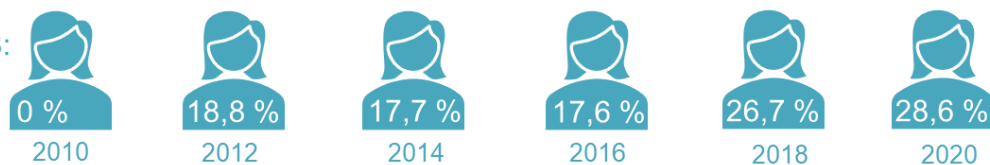


Schéma 19: Počet ministrů a ministryň ČR od 1. 1. 1993 do 31.12. 2020

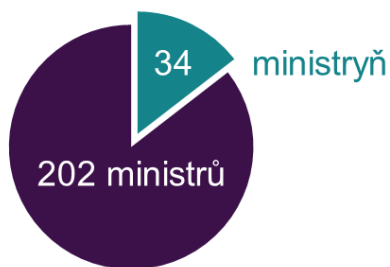


Schéma 20: Podíl žen na daných pozicích ve státní správě

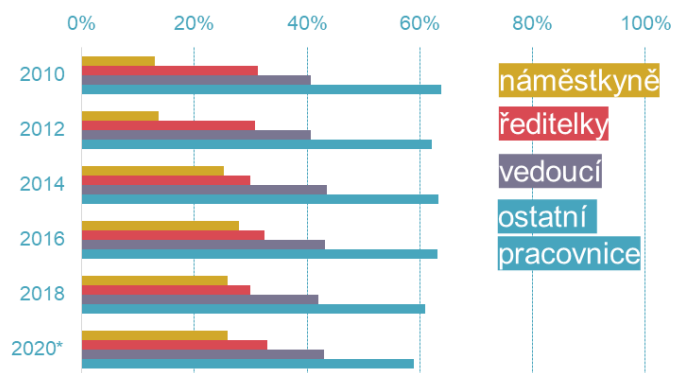


Schéma 21: Podíl žen v soudnictví

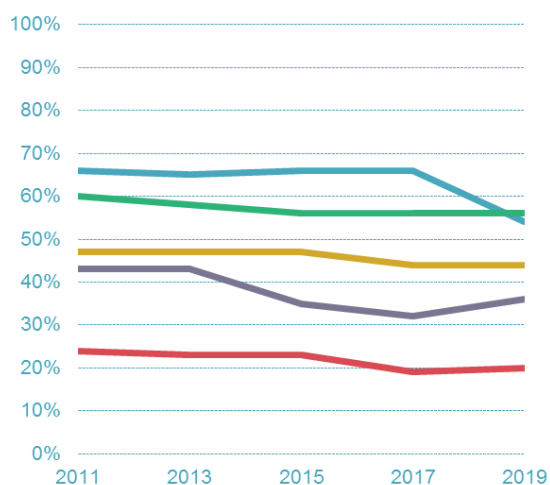


Schéma 22: Rozdíl v podílu žen v soudnictví mezi roky 2011 a 2019



Okresní soudy Krajské soudy Vrchní soudy Nejvyšší soud Nejvyšší správní soud

Zdroje dat:

Schéma 12, 13, 14, 15, 16 a 17: Volební data, ČSÚ. www.volby.cz

Schéma 18 a 19: Ministryně ČR, ÚV ČR (vlastní výpočet).

Schéma 20: Ženy ve státní správě, ÚV ČR (na základě dat od jednotlivých rezortů).

* Data za rok 2020 jsou zatím dostupná pouze za MD, MF, MK, MMR, MO, MŠMT, MV, MZE, MZV, MŽP (k 22. 2. 2021).

Schéma 21 a 22: Soudkyně, ČSÚ. <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-ffhk87f13g>

6. Bezpečí

6.1 Analýza současného stavu

Bezpečí a život bez násilí představují základní lidské potřeby umožňující klidný a spokojený život. **Česká republika je v současnosti v mezinárodním srovnání hodnocena jako jedna z nejbezpečnějších zemí.**¹²³ V posledních letech sledujeme v ČR pokles kriminality (v roce 2018 činil meziroční pokles 5 %).¹²⁴ **Přestože kriminalita v ČR obecně klesá, byl v roce 2019 registrován nejvyšší počet trestných činů znásilnění za posledních 10 let. Výrazně přibýlo také evidovaných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí** (meziroční nárůst o 70 případů).¹²⁵ Dochází také k celkovému nárůstu trestné činnosti v kyberprostoru (nárůst o 17 % oproti roku 2017).¹²⁶

Otázky spojené s bezpečím velice úzce souvisí s rovností žen a mužů (mají tzv. genderový charakter). Ženy mají větší pocit strachu, přestože jsou obecně oběťmi kriminality v menší míře než muži.¹²⁷ Ženy vyjadřují vyšší obavy ze všech trestných činů kromě krádeže auta a organizovaného zločinu. Nejvýznamnější rozdíly jsou u obav ze znásilnění a dalších trestných činů spojených se sexuálním násilím.¹²⁸ **U žen mají tyto obavy také zásadnější dopad na způsob chování** – z důvodu obav o své bezpečí se např. po setmění vyhýbá určitým místům či lidem 60 % žen (oproti 20 % mužů).¹²⁹

Ženy tvoří drtivou většinu obětí trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí, nebezpečné pronásledování či znásilnění, tedy trestných činů s velkým zásahem do osobní integrity a lidské důstojnosti.¹³⁰ Vzhledem k povaze těchto trestných činů a jejich dopadům na oběti (např. míra traumatizace a rizika sekundární viktimizace) vyžadují tyto typy kriminality specifický přístup. **Charakteristická je vysoká míra latence, tedy skutečnost, že pouze velmi malá část obětí deliktů proti osobní integritě se rozhodne tento incident nahlásit policii.** Zvláště citlivé případy sexuálního napadení a domácího násilí jsou policii nahlášeny pouze v přibližně pětině případů, přičemž často z důvodu nedůvěry ve schopnost policie situaci vyřešit či kvůli domněnám, že ohlášení incidentu nestojí za vynaložené úsilí, která s sebou trestní oznámení přináší.¹³¹ Sekundární viktimizace, opakované vyslýchání, obavy z nedůvěry nejbližšího okolí a orgánů činných v trestním řízení, blízký vztah s pachatelem, racionálně podložená nedůvěra v potrestání pachatele – to vše přispívá k nízké motivaci obětí zvláště citlivé delikty proti osobní integritě nahlašovat a prohlubování jejich latence.

Povinnost státu aktivně předcházet násilí vyplývá nejen z Listiny základních práv a svobod ČR, ale také z řady mezinárodních závazků obsažených např. v Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a doporučení příslušného výboru OSN, Evropské úmluvě o ochraně lidských práv¹³², Pekingské deklaraci a akční platformě, Závěrech Rady EU k potírání násilí na ženách a dostupnosti podpůrných služeb pro osoby ohrožené domácím

¹²³ Institut pro ekonomii a mír. 2020. Globální index míru 2020: Měření míru v komplexním světě. Dostupné z: <http://visionofhumanity.org/reports>.

¹²⁴ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2020. Bezpečí, kriminalita a prevence. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>.

¹²⁵ Blíže viz Zpráva za rok 2019 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí v roce 2019 - 2022. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-za-rok-2019_akcni-plan-prevence-DN.pdf. Statistické přehledy kriminality. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>.

¹²⁶ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2020. Bezpečí, kriminalita a prevence. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>.

¹²⁷ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.

¹²⁸ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2007. Občané o kriminalitě a prevenci. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného mínění. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/332.pdf>.

¹²⁹ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.

¹³⁰ Blíže viz Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>. Zpráva za rok 2019 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí v roce 2019 - 2022. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-za-rok-2019_akcni-plan-prevence-DN.pdf a statistické přehledy kriminality. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>.

¹³¹ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2017. Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>.

¹³² Viz relevantní judikatura Evropského soudu pro lidská práva: rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. září 2009, Opuz v. Turkey, stížnost č. 33401/02, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. června 2008, Bevaqua and S. v. Bulgarie, stížnost č. 71127/01, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 31. května 2007, Kontrová v., Slovakia, stížnost č. 7510/04, ad.

násilím apod.¹³³ **Komplexní rámec pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách a zlepšení pomoci obětem nastavuje Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, kterou Česká republika podepsala v roce 2016 a dosud neratifikovala.**¹³⁴

Vztah mezi genderem a násilím je komplexní. **Výsledky řady studií ukazují, že genderové nerovnosti zvyšují riziko násilí páchaného muži na ženách a snižují schopnost ohrožených osob hledat ochranu a odbornou pomoc.**¹³⁵ Tato kapitola vztah mezi nerovnostmi žen a mužů a různými formami násilí reflektuje a zaměřuje se na nejčastější formy z nich souhrnně označované jako genderově podmíněné a domácí násilí. Tyto formy násilí nelze vnímat jako izolovaný problém, ale jako projev nerovnosti napříč celou společností.¹³⁶ **Ve vztahu k domácímu násilí pak platí, že odborné studie uznávají jeho genderovou podmíněnost** (byť platí, že ne všechny případy domácího násilí je možné považovat za genderově podmíněné).¹³⁷

V rámci strategických materiálů vlády pro prevenci násilí na ženách je genderově podmíněné násilí definováno jako „*veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže*“.¹³⁸ Tato definice vychází z mezinárodněprávních dokumentů jako je např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminaci žen. Na základě této definice jsou za formy genderově podmíněného násilí považovány kromě domácího a partnerského násilí např. také sexuální násilí, znásilnění, sexuální obtěžování nebo stalking (nebezpečné pronásledování). Přestože se oběťmi těchto forem násilí stávají i muži, ženy jako oběti tohoto násilí jednoznačně převažují.¹³⁹ V rámci Strategie 2021+ je považováno za genderově podmíněné násilí také obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování.

6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí

Domácí násilí a další formy genderově podmíněného násilí zůstávají závažným problémem české společnosti.¹⁴⁰ Jedná se o jednu z nejčastějších forem násilí, která má zásadní negativní dopady na životy obětí i celé společnosti. Mezinárodní i české studie výskytu domácího násilí ukazují, že různé formy domácího násilí během svého života zažívá přibližně každá třetí žena a každý čtrnáctý muž. Ve více než polovině případů domácího a partnerského násilí jsou přítomny děti. Zkušenost se znásilněním má přibližně 5 – 10 % českých žen, přičemž naprostá většina z nich nikdy nevyhledá pomoc a neobráťí se na policii. Vysoká míra latence zůstává i u sexuálního obtěžování, nebezpečného pronásledování, či genderově podmíněného kybernásilí.¹⁴¹

Každoročně je policii oznámeno přibližně 600 případů znásilnění a policie řeší v průměru dva případy týrání osoby žijící ve společné domácnosti denně.¹⁴² Orgány sociálně-právní ochrany dětí každoročně registrují přibližně 2500¹⁴³ případů domácího násilí v rodinách, kde vyrůstají

¹³³ Blíže viz kapitola 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty.

¹³⁴ Blíže viz kapitola 9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů.

¹³⁵ Blíže viz např. Kearns, M. C., Schappell D'Inverno, A., Reidy D. E. 2020. The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S. American Journal of Preventive Medicine, vol. 58: 12-22. Dostupné z: [https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797\(19\)30416-7/fulltext](https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797(19)30416-7/fulltext). Hudson, Valerie M., Bonnie Ballif-Spanvill, Mary Caprioli, and Chad F. Emmett (2012) Sex and World Peace, New York: Columbia University Press.

Aizer, A. The Gender Wage Gap and Domestic Violence. The American Economic Review, vol. 100(4):1847-1859.

World Health Organization. 2009. Promoting gender equality to prevent violence against women. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf.

¹³⁶ Blíže viz: <https://www.unhcr.org/4794b3512.pdf>.

¹³⁷ Blíže viz: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020, str. 52-55.

¹³⁸ Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022

¹³⁹ Tamtéž

¹⁴⁰ Aktuální trendy v oblasti domácího násilí blíže viz např.: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020.

¹⁴¹ Tamtéž, kapitola 1.1. Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí

¹⁴² Statistické přehledy kriminality jsou dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>.

¹⁴³ Ze statistik Policie ČR a OSPOD vyplývá, že ne každý případ domácího násilí registrovaný OSPOD končí oznámením a trestním stíháním. Některé násilné akty ve společné domácnosti mohou být také kvalifikovány jako přešupek.

děti.¹⁴⁴ Každý rok je z důvodu domácího násilí ze svého domu vykázáno přes 1300 násilných osob.¹⁴⁵

Jak vyplývá z uvedených statistik, administrativní data o počtech případů jednotlivých forem genderově podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci. Výjimku představuje pouze trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí, u jehož výskytu od roku 2011 do roku 2019 pokračoval trend mírného poklesu. **Tato data však představují pouze výše skutečného výskytu těchto forem násilí, neboť většina případů zůstává nenahlášena.**¹⁴⁶ Podle výsledků mezinárodních šetření zažilo v ČR ve svém životě fyzické nebo sexuální násilí 32 % žen, nebezpečné pronásledování 9 % žen, sexuální zneužívání 12 % žen a znásilnění 5 % žen.¹⁴⁷ Podle výsledků výzkumu Asociace pracovníků intervenčních center ČR z roku 2016 se jako oběť domácího násilí označila více než pětina žen. U mužů byl tento podíl výrazně nižší (7 %). Ve více než polovině případů domácího (56,4 %) a partnerského násilí (57,9 %) byly přítomny děti.¹⁴⁸

V oblasti výzkumu domácího násilí na mužích se odborná literatura shoduje, že také **muži jsou osobami ohroženými domácím násilím, a to jak ze strany žen, tak i mužů.**¹⁴⁹ Evidovaný výskyt domácího násilí na mužích je, jak již bylo zmíněno, výrazně méně častý než na ženách. Stejně jako u žen se ale předpokládá, že jeho latence může být značná. Na rozdíl od žen, které v násilném vztahu zůstávají často z důvodu emoční a/nebo ekonomické závislosti, strachu z eskalace násilí apod., u mužů může být latence navíc způsobená menší viditelností násilí navenek, protože při něm většinou dochází k méně závažným fyzickým následkům, či častější neschopností nebo nemožností identifikování sebe sama jako oběti, a to jak ve vztahu k okolí, tak i k sobě samému, v čemž hrají důležitou roli genderové stereotypy.¹⁵⁰ Ve výsledku se muži často nikomu s domácím násilím nesvěří a ani nevyhledají pomoc.

Jedním ze zjištění výzkumu v oblasti výskytu sexuálního násilí je skutečnost, že v Česku má každý 11. člověk (9 %) zkušenost se znásilněním. Jen 5 % z těchto osob však znásilnění nahlásí. Dvě třetiny znásilnění probíhají doma (pachatelem znásilnění bývá nejčastěji manžel nebo partner). Dalším alarmujícím zjištěním je, že 64 % obětí sexuálního násilí v dětství s ním má další zkušenost i v dospělosti. Skupinou nejvíce ohroženou sexuálním násilím jsou ženy ve věku 18-34 let.¹⁵¹

Zajímavá zjištění o dalších formách genderově podmíněného násilí přinesl výzkum výskytu sexuálního obtěžování v českém vysokoškolském prostředí, který poukázal na skutečnost, že téměř 75 % studentek a studentů zažilo projevy chování, které odpovídají definici sexuálního obtěžování (např. nevíтанé sexuální návrhy, vynucované pozvání na schůzku, sexuální vtipy, zesměšňující poznámky, komentáře na vzhled). Na přímý dotaz, zda zažili sexuální obtěžování, ovšem odpovědělo kladně jen 3 % studujících.¹⁵² **Tato skutečnost ukazuje na nízké společenské povědomí o tom, co je sexuální obtěžování.** Obdobný

¹⁴⁴ Blíže viz roční výkazy MPSV o výkonu sociálně právní ochrany dětí: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/V20-%C4%8Cesk%C3%A1+republika.xls/660962d5-c40b-7972-4565-5f8f21621fe4>.

¹⁴⁵ Statistické výstupy vykazání jsou zpracovávány na základě dat intervenčních center v České republice (§ 60 a), zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Statistická data poskytla Asociace pracovníků intervenčních center ČR, z.s. Blíže viz http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255.

¹⁴⁶ Např. Home Office Research Study: A Gap or A Chasm? Attrition in Reported Rape Cases. 2005. Dostupné z: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110314171826/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/hors293.pdf>.

¹⁴⁷ Blíže viz https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

¹⁴⁸ Topinka, D. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu. Základní fakta a výsledky. Dostupné z: <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>.

¹⁴⁹ Fakulta sociálních studií: Muži a domácí násilí, sborník z konference. 2011. Dostupné z: http://www.otcovia.sk/docs/Domaci_nasili_na_muzich.pdf.

¹⁵⁰ Čírtková, L.: Muži jako oběti domácího násilí. In Právo a rodina, č. 7/2010 či Stockl H., Devrines K., Rotstein A., Abrahams N., Campbell J., Watts Ch., Moreno C.G. The global prevalence of intimate partner homicide: a systematic review. Lancet 20th of June 2013.

¹⁵¹ Blíže viz <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>.

¹⁵² Pavlík, P., Smetáčková, I.: Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky. 2011. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2011/02/06.pdf>.

problém identifikuje i řada zahraničních studií.¹⁵³ Na vysokou míru výskytu obtěžujícího chování na vysokých školách poukázal i výzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR.¹⁵⁴ Co se týče výskytu sexuálního násilí na pracovišti v ČR, lze odkázat na výzkum, který ukázal, že závažné formy sexuálního obtěžování na pracovišti zažívá 13 % žen a 4 % mužů.¹⁵⁵ Mezinárodní výzkum ukazuje, že sexuální obtěžování v ČR za svůj život zažije 51 % žen.¹⁵⁶

6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí

Ohledně domácího a genderově podmíněného násilí ve společnosti přetrvává celá řada stereotypů. V roce 2018 byl po 3 letech zopakován reprezentativní průzkum veřejného mínění ohledně problematiky násilí na ženách.¹⁵⁷ Průzkum potvrdil přetrvávající stereotypy o znásilnění – **nadpoloviční většina dospělé populace (58 %) nadále zastává názor, že v jistých případech či situacích je žena alespoň částečně spoluzodpovědná za své znásilnění** (chovala se koketně, byla vyzývavě oblečená, byla opilá, ad.). Přes 70 % dotázaných si však zároveň myslí, že současná situace v oblasti násilí na ženách v Česku je problém. Po větším zaměření ČR na prevenci násilí na ženách volá 84 % všech dotázaných.

Výzkumy provedené v ČR potvrzují nebezpečné převládající stereotypy i ohledně domácího násilí. Velká část české veřejnosti (43 %) je přesvědčena o tom, že některé ženy mají sklon vybírat si za své partnery agresory a tudíž jsou za svou situaci spoluzodpovědné. **Poměrně časté je pak přesvědčení, že oběť si za svou situaci může, když si jednoduše nechá vše líbit (36 %).** Tento rozšířený názor o „slabosti“ ohrožených osob, které v patologickém vztahu setrvávají, přispívá k jejich stigmatizaci, vytváří pocit viny za to, v jaké situaci se oběť nachází a znesnadňuje jí odchod od násilné osoby.¹⁵⁸

6.1.3 Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí

Studie ekonomických dopadů domácího násilí v ČR ukázala, že **náklady na řešení domácího násilí stojí státní rozpočet každý rok více než 1,3 mld. Kč.** Negativní ekonomické dopady byly zkoumány v těchto oblastech: činnost policie, státních zastupitelství, soudů, přestupkové řízení, sociální služby, podpora v nezaměstnanosti, zdravotnictví, invalidní důchody a nemocenské pojištění.¹⁵⁹ Další analýza započítávající i ztrátu na hrubém domácím produktu v důsledku pracovní neschopnosti kvůli zranění způsobenému při incidentu domácího násilí vyčíslila **roční ekonomické dopady tohoto násilí pro ČR na 14,5 mld. Kč** (z toho ztráta na HDP v důsledku pracovní neschopnosti více než 8 mld. Kč).

Druhé nejvyšší náklady domácího násilí spadají do oblasti zdravotnictví. Téměř 5 mld. Kč ročně je odhadem vydáno na léčbu zranění způsobených násilím v partnerských vztazích a dalších 250 mil. Kč představují výdaje na léčbu psychických následků domácího násilí. Výdaje policie a soudnictví na řešení trestněprávních a občanskoprávních kauz kvůli násilí mezi partnery dosahují výše 86 mil. Kč. Náklady na poskytování krizové pomoci, odborného sociálního poradenství, chráněného bydlení, intervenční centra a další sociální služby jsou vyčísleny na 487 mil. Kč. Celkové náklady nezahrnují výdaje samotných obětí domácího násilí

¹⁵³ Např. Kutálková, P., Kobová, L.: Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá? 2014. Dostupné z: <http://www.rozkosbezrizika.cz/ke-stazeni/soubory/publikace-sexualni-nasil-proc-se-nikdonepta/stahnout>.

¹⁵⁴ Vohlídalová, M.: Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 10 (2):20-28. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2009/02/03.pdf>.

¹⁵⁵ Sociologický ústav Akademie věd: Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. 2005. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/obtezovani-zen-muzu-sexualni-obtezovani-v-ceskem-systemu-pracovnich-vztahu-rozsah-formy>.

¹⁵⁶ Blíže viz <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>.

¹⁵⁷ Amnesty International. 2018. Problematika násilí na ženách optikou české populace. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vym-problematika-nasil-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702>.

¹⁵⁸ Topinka, D. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu. Základní fakta a výsledky. Dostupné z:

http://www.domaci-nasil.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu-SocioFactor-2016_.pdf.

¹⁵⁹ K. Kunc, a kol.: Ekonomické dopady domácího násilí v ČR. 2012. Dostupné z: http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf.

a jejich psychickou újmu, z toho důvodu jsou ekonomické dopady domácího násilí podhodnoceny.¹⁶⁰

6.1.4 Dostupnost služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím

Výsledky Analýzy dostupnosti specializovaných pobytových sociálních služeb pro dospělé oběti domácího násilí ukázaly, že v současnosti v ČR **pouze 5 ze všech registrovaných pobytových sociálních služeb poskytuje své služby výhradně obětem domácího násilí. Těchto 5 služeb je provozováno 3 organizacemi ve 2 městech ČR.** Kapacita těchto služeb je cca 90 lůžek – tedy cca 30 rodinných míst.¹⁶¹ Tyto kapacity jsou zcela nedostačující. Rada Evropy doporučuje jako minimální standard 1 rodinné místo na 10 000 obyvatel, v ČR by jich tedy mělo být 1000. ČR je tak na 3 % plnění tohoto doporučení. O nezbytnosti zajištění dostupnosti specializovaných služeb, zejm. bezpečných azylových domů, má-li být pomoc obětem genderově motivovaného a domácího násilí efektivní, hovoří např. i studie EIGE k naplňování Pekingské akční platformy.¹⁶²

Nedávný sběr dat o dostupnosti služeb pro oběti v EU a naplňování standardů stanovených Úmluvou Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“) mj. ukázal, že v ČR jsou výhradně obětem domácího a genderově podmíněného násilí k dispozici **pouze 3 utajené azylové domy provozované NNO s celkovou kapacitou 86 lůžek a dalších 10 lůžek je poskytováno jinou formou utajeného bydlení.** V ČR dále neexistuje žádné specializované centrum pro oběti sexuálního násilí – ČR se tak řadí mezi 9 členských zemí EU, kterým chybí 100 % tohoto doporučeného standardu. Výsledky studie dále ukazují, že v ČR existují **pouze dvě poradny pro oběti sexuálního násilí poskytující odborné a právní poradenství** – v tomto případě tedy chybí 96 % služeb doporučeného standardu. Linka pomoci specificky zaměřená na oběti sexuálního násilí v ČR také neexistuje žádná. ČR dle zprávy také nedostatečně shromažďuje údaje o specializovaných podpůrných službách pro ženy – oběti násilí.¹⁶³

Situace ve vztahu k dostupnosti programů pro násilné osoby je obdobná. Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi ukázala, že v ČR v současnosti existuje pouze 9 organizací poskytujících intervence těmto osobám, a to převážně v Praze a Brně.¹⁶⁴ Dostupnost těchto služeb je tedy také značně omezená.

Nízká dostupnost specializovaných služeb je patrná i v případě pomoci dětem v rolích obětí. V případech, kdy v okolí není specializovaná služba pro děti zažívající násilí, může trvat i léta než se děti dostanou k odborné pomoci. Výsledky analýz poukazují také na to, že tyto služby jsou poskytovány jen u 10 – 15 % evidovaných případů domácího násilí dle výkazů MPSV.¹⁶⁵

6.1.5 Aktuální problémy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí

Z výsledků analýzy soudních rozhodnutí v případech znásilnění vyplývá, že poměr ukládaných nepodmíněných trestů odnětí svobody a trestů odnětí svobody s podmíněným odkladem je u pravomocných odsuzujících rozsudků téměř 50:50.¹⁶⁶ Tento poměr potvrzují i statistiky Ministerstva spravedlnosti: z 205 odsuzujících rozsudků v roce 2017 byl 97 osobám za tuto trestnou činnost uložen nepodmíněný trest odnětí svobody, zatímco ve 106 případech byl trest

¹⁶⁰ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-ekonomickych-dopadu-DN.pdf>.

¹⁶¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-dostupnosti-a-kvality-final-s-opravami-revize-leden.pdf>.

¹⁶² Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/violence-against-women-victim-support-report>.

¹⁶³ Blíže viz https://www.wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_200123_web.pdf.

¹⁶⁴ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf.

¹⁶⁵ Blíže viz <https://www.unicef.cz/aktualne/146814-ceske-deti-jak-jsme-na-tom>.

¹⁶⁶ 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.

odněti svobody podmíněně těmto osobám odložen. Ochranná opatření byla u podmíněně odsouzených uložena pouze v 46 případech, přiměřené omezení nebo povinnost jen v 18 případech. Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění dále poukazuje na nejednotnost v rozhodování soudů ve srovnatelných případech i ukládání dalších ochranných opatření.¹⁶⁷

Jedním z aktuálních závažných problémů v této oblasti je také **nárůst partnerského násilí mezi mladými lidmi a dospívajícími**.¹⁶⁸ Partnerské násilí mladých lidí (13 – 26 let) obvykle vykazuje jiné charakteristiky a jinou dynamiku, než domácí násilí – proto se v jeho spojitosti používá tento specifický termín. Mnohem významnější roli zde hraje kybernásilí, tedy například zahlcování zprávami, kontrola telefonu partnera či partnerky bez jejich souhlasu, vynucování zaslání erotických fotografií nebo také tzv. porno pomsta po skončení vztahu (vyhrožování umístěním erotických fotografií nebo videí partnerky či partnera na sociální sítě, či skutečné vyvěšení). Důsledky partnerského násilí mladých přitom mohou být velmi závažné. **Výzkum ukázal, že 43 % mladých, kteří a které zažili či zažívají násilí ve vztahu, trpí dlouhodobou neschopností se soustředit ve škole či při studiu**. Další čísla jsou ještě závažnější: každá čtvrtá dívka (nebo chlapec) zažívající násilí ve vztahu trpí v jeho důsledku anorexií nebo výrazným úbytkem váhy, 18 % mladých lidí zažívajících partnerské násilí má obavy o svůj vlastní život a celých 16 % obětí pomýšlí na sebevraždu.

Zvyšující se výskyt násilí a nebezpečného chování v kyberprostoru potvrzují jak poznatky Policie ČR, tak zkušenosti poskytovatelů sociálních služeb. **Znepokojující výsledky přinesla např. zjištění nedávného výzkumu, podle nichž by 40 % dětí bez problému šlo na schůzku s člověkem, kterého znají jen z internetu, a 63 % z nich by bez problému sdílelo na internetu své citlivé osobní údaje**. Tyto ukazatele v čase narůstají.¹⁶⁹

V souvislosti s výskytem různých forem domácího a genderově podmíněného násilí je alarmující také míra, nakolik se ženy v ČR cítí bezpečně ve veřejném prostoru. Mezinárodní srovnávací výzkum ukázal, že **v ČR se v důsledku strachu z fyzického nebo sexuálního napadení vyhnulo některému místu či situaci 66 % žen, což je jedno z nejvyšších čísel v rámci EU** (průměr EU činí 53 %)¹⁷⁰. Nižší míru pocitu bezpečí na veřejnosti u žen v ČR potvrdil i průzkum veřejného mínění provedený ÚV ČR v roce 2016. Podle tohoto průzkumu na otázku, zda se lidé vyhnuli nějakému místu kvůli pocitu strachu, odpovědělo kladně 49 % žen (a pouze 24 % mužů).¹⁷¹ Výzkum IKSP potvrdil, že výrazná rozdíl v míře obav ve veřejném prostoru přetrvává i u seniorů a seniorek – **v noci se z důvodu strachu o bezpečí vyhýbá veřejným místům 52 % žen ve věku 65+ a 30 % mužů ve stejné věkové kategorii**.¹⁷²

6.1.6 Dopady pandemie covid-19 na bezpečí obětí domácího a sexuálního násilí

V březnu 2020 zasáhla Evropu pandemie covid-19. Česká republika přijala několik opatření, aby zabránila šíření koronaviru, včetně karantény a povinnosti zůstat doma s výjimkou cesty do práce a z práce, nakupování základních věcí a krátkých zdravotních procházek. Mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň pracovalo z domova. **Takto zásadní omezení a uzamčení obětí s pachatelí násilí ve společných domácnostech výrazně zvýšilo riziko násilí v intimních vztazích**. Např. ve Francii se zvýšil výskyt domácího násilí během karanténních opatření téměř o třetinu.¹⁷³ Ministerstvo vnitra ČR během pandemie a souvisejících opatření nezaznamenalo žádné výrazné zvýšení míry vykázaných osob ze společné domácnosti.¹⁷⁴

¹⁶⁷ ÚV ČR. 2018. Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/prehled_vhodne_rozhodovaci_praxe_soudu_znasilneni.pdf.

¹⁶⁸ Blíže viz <http://new.profem.cz/shared/clanky/670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>.

¹⁶⁹ Blíže viz <https://www.e-bezpeci.cz/index.php/veda-a-vyzkum/rizikove-chovani-ceskych-deti-2014>.

¹⁷⁰ Blíže viz https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

¹⁷¹ ÚV ČR. 2016. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňující genderové vztahy. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPM_FINAL.pdf.

¹⁷² Blíže viz <http://www.ok.cz/iksp/docs/457.pdf>.

¹⁷³ Blíže viz <https://www.euronews.com/2020/03/28/domestic-violence-cases-jump-30-during-lockdown-in-france>.

¹⁷⁴ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/ochrana-obeti-domaciho-nasilii-v-dobe-nouzoveho-stavu-182142/>.

Policie ČR vydala pokyn, ve kterém doporučila policistům a policistkám vykazovat pachatele domácího násilí s nařízenou karanténou v případě bezprostředního ohrožení zdraví a života oběti.¹⁷⁵

Systém pro boj proti domácímu a genderovému násilí byl obětem k dispozici i během omezujících opatření: nonstop telefonní linka pro oběti trestných činů a domácího násilí, 26 center pro oběti domácího násilí a 3 specializované (utajené) azylové domy pro ženy - oběti domácího násilí. Řada poraden pro oběti domácího násilí začala během pandemie využívat online poradenství, aby zajistila pomoc ohroženým osobám, které nemohou přijít do poradny nebo zavolat během karantény. Např. organizace Rosa, která poskytuje poradenství obětem domácího a genderového násilí, zaznamenala během pandemie dvojnásobný nárůst hovorů a téměř trojnásobný nárůst absolutní délky hovorů. Odborníci a odbornice na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí předpokládají, že **po skončení omezujících vládních opatření dojde k největšímu nárůstu počtu hlášených případů domácího násilí a snahy obětí vyhledat odbornou pomoc.**¹⁷⁶ Zkušenosti s předchozími nouzovými stavy (např. v souvislosti s povodněmi) totiž ukazují, že oběti závažného domácího násilí se neozývaly, protože nechtěly obtěžovat svými problémy v době, kdy společnost řeší krizovou situaci.¹⁷⁷

Úřad vlády ČR zahájil v dubnu kampaň ke zvýšení informovanosti osob ohrožených násilím ohledně dostupné pomoci během krize.¹⁷⁸ V rámci této kampaně byla šířena také informace o aplikaci pro oběti domácího násilí Bright Sky.¹⁷⁹ Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor“) za účelem zvýšení ochrany ohrožených osob během pandemie schválil soubor doporučení Ministerstvu vnitra, Ministerstvu práce a sociálních věcí, Ministerstvu zdravotnictví, Úřad vlády ČR a Nejvyššímu státnímu zastupitelství.¹⁸⁰ Pomoc obětem domácího a genderového násilí poskytovala také Česká pošta, neboť její personál patří k omezené skupině osob, které mohou být v kontaktu s oběťmi i během nouzového stavu.

Zkušenost s tzv. první vlnou pandemie tak ukázala, že osoby ohrožené domácího násilím často čelí dalšímu znevýhodnění. Přijatá omezující opatření mohou vést k eskalaci konfliktů v domácnostech a znesnadňují schopnost osob ohrožených násilím vyhledat pomoc. **Při přijímání a naplňování opatření přijatých v souvislosti se zabráněním šíření onemocnění covid-19 je tak nezbytné specifické potřeby osob ohrožených domácím násilím důsledně zohledňovat.**

6.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Bezpečí členěna na 3 strategické cíle:

- SC1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí
- SC2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci
- SC3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

V oblasti prevence se navržená opatření zaměřují na snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí. K tomuto cíli by mělo přispět snižování míry výskytu těchto

¹⁷⁵ Postup policisty při vykázání osoby, která má nařízenou karanténu (domácí izolaci) v souvislosti s onemocněním COVID 19 – usměrnění činnosti, Policejní prezidium, 23. 3. 2020.

¹⁷⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/ochrana-obeti-domaciho-nasili-v-dobe-nouzoveho-stavu-182142/>.

¹⁷⁷ Blíže viz: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020.

¹⁷⁸ Blíže viz <https://www.tojrovnost.cz/cs/kampan-pro-obeti-domaciho-nasili-kde-hledat-pomoc-v-dobe-karanteny>.

¹⁷⁹ Blíže viz <https://www.nadacevodafone.cz/programy/technologie-pro-spolecnost/aktualni-projekty/aplikace-bright-sky-cz.html>.

¹⁸⁰ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>.

škodlivých stereotypních představ a mýtů, které podporují výskyt těchto forem násilí a zvyšování informovanosti o různých formách násilí a jejich důsledcích. Zásadním článkem prevence je vzdělávání, proto část opatření v této oblasti směřuje na začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do vzdělávacího systému a vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků.

Součástí preventivních opatření jsou také aktivity za účelem zvýšení pocitu bezpečí žen ve veřejném prostoru nebo zvýšení kompetence Policie ČR zasahovat v případech kybernásilí a nenávistného obsahu na internetu a současně zvýšení kompetence dětí a mladých lidí rozpoznat nebezpečný obsah a jednání v kyberprostoru.

Druhý strategický cíl se zaměřuje na zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci. Oběti domácího a sexuálního násilí a jejich děti se potýkají s velmi omezenou dostupností specializovaných služeb, které přitom hrají zásadní roli pro zajištění jejich bezpečí. Opatření se v rámci tohoto strategického cíle proto primárně zaměřují na podporu dostupnosti všech služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí (azylových domů, krizových lůžek, poraden, ad.). Vzhledem k velice nízkému procentu obětí, které se obrátí na příslušné instituce, se opatření v rámci tohoto strategického cíle zaměřují také směrem k obětem domácího násilí s cílem zvýšit jejich informovanost o možnostech řešení jejich situace a dostupných formách pomoci.

Součástí opatření v oblasti pomoci jsou také aktivity směřující ke zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení jejich situace a dostupných formách pomoci, zvýšení bezpečí a zajištění jejich ochrany během opatření omezujících pohyb osob z důvodu krizových situací.

Třetí strategický cíl se zaměřuje na systémové zabezpečení řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí. Reaguje mimo jiné na potřebu zvyšování kompetencí relevantních profesí, které přicházejí nejčastěji do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí prostřednictvím systematického vzdělávání, zprostředkování metodické podpory a zkvalitňování multioborové spolupráce.

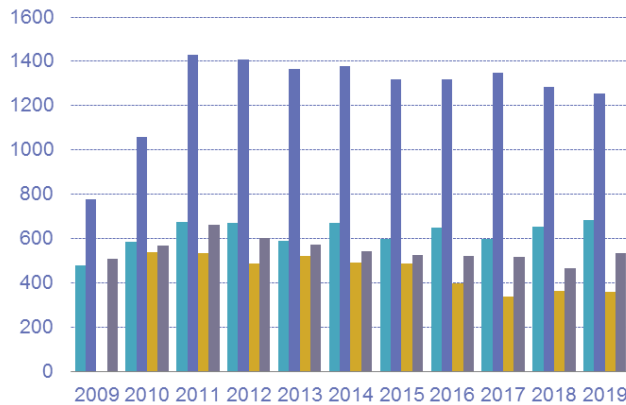
Strategický cíl reaguje také na identifikovanou potřebu posílení systému koordinace problematiky genderově podmíněného násilí, a to především skrze zajištění činnosti Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách, tematických setkání Rady vlády pro rovnost žen a mužů k této problematice a určení koordinačních pracovníků a pracovníků této problematiky na ministerstvech a krajských úřadech.

K opatřením v této oblasti je dále zahrnuto např. vytvoření jednotného systému sběru dat, zajištění pravidelného a systematického sběru dat ve zdravotnictví a v oblasti sociálních služeb, podpora dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů.

Průřezovou prioritou všech navrhovaných opatření je zohledňování specifických potřeb zranitelných skupin obětí genderově podmíněného a domácího násilí, ať už z důvodu zdravotního či tělesného handicapu, jazykové bariéry, zvláštního pobytového statusu, sexuální orientace, věku, etnicity či jiných. Tyto zranitelné skupiny obyvatel čelí vícečetnému znevýhodnění a patří proto mezi nejohroženější.

6.3 Schémata

Schéma 23: Počty zjištěných trestných činů znásilnění, týrání osoby žijící ve společném obydlí, nebezpečného pronásledování a vykázání osob



Znásilnění Týrání Nebezpečné pronásledování Vykázání

Schéma 24: Počet stíhaných osob za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí

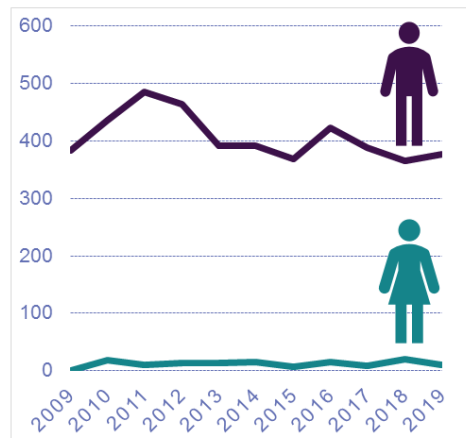
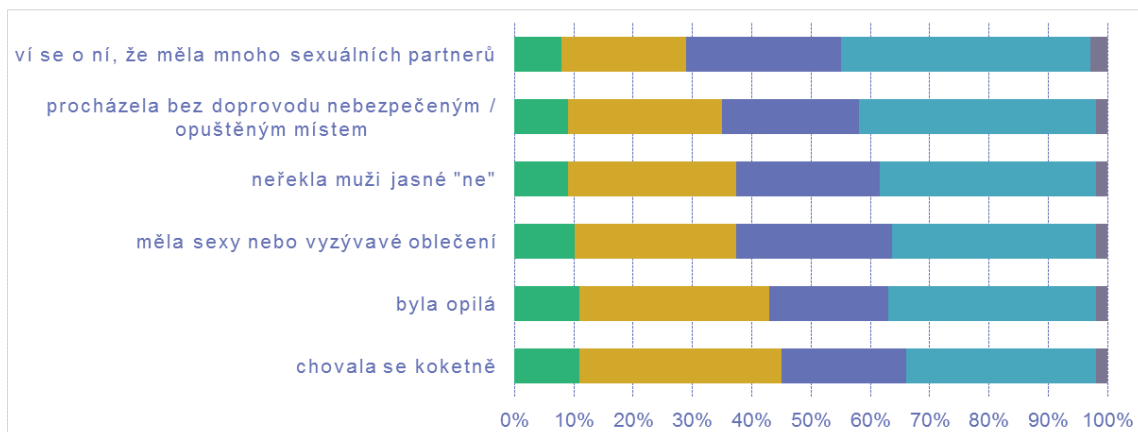


Schéma 25: Hodnocení spoluodpovědnosti žen za znásilnění v různých situacích



Ano, je spoluodpovědná Ano, je částečně spoluodpovědná Neví, neodpověď/a
 Ne, spíše není spoluodpovědná Ne, není spoluodpovědná n = 1040

Zdroje dat:

Schéma 23 a 24: Statistický přehled kriminality za rok 2019, PČR.

<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>.

Počet vykázání, Asociace pracovníků intervenčních center. http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255.

Schéma 25: Problematika násilí na ženách optikou české populace, Focus agency pro Amnesty International, 2015.

<https://www.focus-agency.cz/files/contentFiles/amnesty-international-fin.pdf>.

7. Zdraví

7.1 Analýza současného stavu

Zdraví je zásadní determinantou kvality života každého člověka. Je utvářeno řadou faktorů, které zdaleka nejsou pouze biologické. Mají na něj vliv „osobní, společenské a ekonomické faktory a faktory životního prostředí, které jsou vzájemně se ovlivňujícími proměnnými, a zároveň významně ovlivňují a určují zdravotní stav jedince, skupiny lidí nebo společnosti. Zahrnují sociální, ekonomické a fyzické prostředí jedince, stejně jako jeho individuální charakteristiky a chování (gender, dědičnost, životní styl apod.).“¹⁸¹ Přístup ke zdraví a nemoci coby jevům nejen biologicky podmíněným, ale také společensky a kulturně utvářeným, je výchozí premisou této kapitoly.

Právo na ochranu zdraví a přístup ke zdravotní péči je zakotveno v čl. 31 Listiny základních práv a svobod. Problematiku ochrany zdraví a zdravotní péče upravují mnohé další zákony a mezinárodní dohody.¹⁸² Součástí českého ústavního pořádku je rovněž *Úmluva o lidských právech a biomedicíně* obsahující základní zásady ochrany lidských bytostí v oblasti biologie a medicíny. Čl. 3 úmluvy ukládá státům povinnost, aby vyvinuly co největší úsilí k zajištění rovné dostupnosti zdravotní péče patřičné kvality a zamezily neoprávněné diskriminaci. Rovný přístup v rámci ochrany zdraví upravuje také v čl. 11 (právo na ochranu zdraví) a čl. 13 (právo na sociální a lékařskou pomoc) Evropská sociální charta.

Snižovat vlivy způsobující nerovnosti v oblasti zdraví je jedním z pěti specifických cílů *Strategického rámce rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030* (dále jen „Zdraví 2030“). Snížit riziko nerovného přístupu k mužům a ženám, případně marginalizace vícečetně znevýhodněných osob, je i jedním z cílů této kapitoly. Cíle Zdraví 2030 tato kapitola doplňuje také v dalších oblastech, jako je např. reforma primární péče spolu s důrazem na prevenci, posilování zdravotní gramotnosti, personální stabilizace zdravotnictví či propojení systému zdravotnictví a sociální péče, a to vždy s ohledem na jejich genderovou dimenzi a specifické potřeby žen a mužů.

Uvažovat o společenských, kulturních a genderových aspektech zdraví a nemoci může být výzva, neboť se o něm zpravidla uvažuje v intencích biologického vědění, které se jeví jako samozřejmé a dané. Přehlížení společenského hlediska a jeho provázanosti s biologickými faktory však může mít v oblasti zdraví obzvláště zásadní důsledky. S tím bezprostředně souvisí nutnost reflexe možných fyzických odlišností nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů. Nezahrnutí tohoto hlediska může mít nepříznivé až fatální zdravotní následky jak v oblasti diagnostiky a medikace, tak z hlediska vlastního uvažování o zdraví a zdravotní gramotnosti. Tímto prizmatem lze například zkoumat odlišnou odezvu na podávání některých léčiv u žen a u mužů, vyšší incidenci některých onemocnění u mužů a míru vlivu společenského působení na tuto incidenci nebo naopak poddiagnostikovanost některých onemocnění u žen.

Kapitola Zdraví tyto skutečnosti důsledně reflektuje. Reaguje tak na zjištění a doporučení mezinárodních organizací¹⁸³ i vstupní analýzy pro český kontext.¹⁸⁴ Zohledňuje nové pojetí kvality zdravotní péče, jehož jádrem je koncept na člověka zaměřené péče (patient-centred health care).¹⁸⁵

¹⁸¹ Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030

¹⁸² Blíže viz kapitola 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty

¹⁸³ Blíže viz např. doporučení vzešlá ze Zprávy o plnění Pekingské akční platformy ze strany členských států EU dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women> nebo doporučení Evropské komise uvedené v případové studii k pandemii covid-19 dostupné z https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en.

¹⁸⁴ Šmídová, I. A. L., Vondráčková. 2019. *Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů*. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf.

¹⁸⁵ NOVÁKOVÁ K., KONEČNÁ H., ŠÍDLO L., *Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care*. 2016. In Praktický lékař. Česká lékařská společnost J. E. Purkyně. Praha, 2016.

Stranou nenechává ani podmínky pracujících ve zdravotnictví – poukazuje např. na problémy spjaté se sektorovou segregací žen a mužů v určitých zdravotnických povoláních, související nerovnosti v odměňování či na diskriminační praktiky a další genderově specifické překážky, jimž lékařky a další pracovnice ve zdravotnictví musí čelit.¹⁸⁶ Samostatnou pozornost věnuje kapitola oblasti péče v souvislosti s porodem.

Přestože existují rozdíly ve zdravotních ukazatelích mezi ženami a muži a zahraniční výzkumy dokládají nezbytnost zohledňování dimenze genderu a pohlaví ve výzkumu, diagnostice i při samotné léčbě,¹⁸⁷ téma aktuálně není institucionálně ukotveno, nevěnuje se mu systematicky žádný poradní orgán vlády a klíčové rezorty nedisponují dostatkem kapacit a expertízy v této oblasti.

Až na několik dílčích výjimek¹⁸⁸ se **tématu genderu a zdraví v ČR věnuje především akademický a občanský sektor.**¹⁸⁹ Rada vlády pro rovnost žen a mužů proto iniciovala vznik *Vstupní analýzy k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů* (dále jen „Vstupní analýza“).¹⁹⁰ Ta poukazuje na absenci koordinovaného mezirezortního přístupu, nedostatek odborných analýz i na mezery ve sběru a publikaci zdravotnických dat. Uvádí, že pro odstranění nerovnosti je „*klíčové věnovat systematickou pozornost všem aktérům, všem stranám poskytované péče – poskytovatelům, příjemcům a příjemkyním, plátcům, tvůrcům politik a reforem.*“¹⁹¹ Zdůrazňuje přitom, že k tomu, aby snaha státu v této oblasti nezůstala pouze na deklaratorní úrovni, je nezbytné pro řešení předmětné problematiky zajistit ve státní správě dostatek odborných a personálních kapacit.

7.1.1 Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

Přístup k příjemcům a příjemkyním péče může být ovlivněn jejich společensko-ekonomickým postavením, příslušností k určitému pohlaví, etniku, rase apod. Pro zajištění rovného přístupu k péči je zapotřebí brát tyto faktory v potaz. Přetrvávající společenské stereotypy mohou znesnadnit přístup k léčbě, ovlivnit způsob, jakým ženy a muži o svém zdraví smýšlí, i to, jak je s nimi zacházeno ze strany zdravotnického personálu.

Příkladem toho, jak vlivem socializace přistupují ženy a mužů ke své tělesnosti, zdraví a nemoci rozdílně, je preventabilita úmrtí u mužů, u které jsou čísla neúměrně vychýlena v neprospěch mužů. **Podle Eurostatu činil počet úmrtí, kterým se dalo v ČR předejít, 14 000 u mužů a 5 700 u žen.**¹⁹² Muži rovněž v průměru umírají dříve.¹⁹³ V případě ČR činí naděje na dožití při narození 82,1 let u žen a 76,1 u mužů.¹⁹⁴ Obecně lze konstatovat, že ČR kopíruje evropský trend, kdy muži dříve umírají a ženy žijí delší dobu s chronickým onemocněním.¹⁹⁵

¹⁸⁶ Blíže viz např. <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>.

¹⁸⁷ Blíže viz např. Institute of Gender and Health (Canadian Institutes of Health Research <https://cihr-irsc.gc.ca/e/8673.html>, Health & Medicine Case Studies Demonstrate Gender Methods*In Basic*And Applied Research dostupné z <https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-medicine.html>, Criado Perez, C. (2019). *Invisible Women*. London: Random House. Či Saini, Angela, and Kateřina Šebková. *Od Přírody Podřadně: Jak Se Věda Mýlila v Ženách*. Academia, 2018. Nebo Equal but Different A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery dostupné z: https://www.nwci.ie/download/pdf/equal_but_different_final_report.pdf.

¹⁸⁸ V čele s vybranou činností Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejich výborů a pracovních skupin (některým aspektům tématu genderu a zdraví se věnovala např. její Pracovní skupina mužů a rovnost žen a mužů, otázce reprodukčních práv, resp. porodnictví se věnuje její Pracovní skupina k porodnictví). Dále např. TA ČR zavedla ve 4. veřejné soutěži Programu ZÉTA hodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací.

Cílem zavedení tohoto kritéria bylo zajistit, aby výsledky výzkumů včetně těch medicinského charakteru byly pro všechny skupiny společnosti co nejvíce přínosné, funkční a bezpečné. Blíže viz <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>.

¹⁸⁹ Blíže viz např. seriál NKC Gender a věda „Jedna velikost nesedí všem“ dostupný z <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-4/> či tematické číslo zpravodaje obecně prospěšné společnosti Gender Studies s podtitulem “Gender ve zdravotnictví” dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/cisla-casopisu/01-2019>.

¹⁹⁰ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf.

¹⁹¹ Tamtéž, str. 21

¹⁹² Blíže viz https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmrt_mort_prevdeath_hlth_cd_apr/bar/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,L_U,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,LI,NO,CH,RS,TR/unit:NR/sex:M,W/indic_he:PREVENT.

¹⁹³ Otázka míry vlivu biologických a sociálních faktorů je předmětem odborné diskuze.

¹⁹⁴ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190209.pdf/41b02c6a-325c-4e48-b090-4fec9076a3a6?version=1.1>.

¹⁹⁵ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health>.

Internalizace stereotypů, jež souvisejí s tlakem na výkon a na psychickou a fyzickou výdrž, může mít u mužů negativní dopad na vnímání zdraví a podhodnocení nemoci. **Negativní důsledky společenských očekávání se mohou u mužů projevat i vyšší mírou rizikového chování** – muži jsou častěji oběťmi automobilových a jiných nehod, častěji projevují sklon k závislostem na různých psychoaktivních látkách,¹⁹⁶ méně dbají na prevenci a zdravou životosprávu.¹⁹⁷ **S tím souvisí také otázka zdravotní gramotnosti.** Z nedávné mezinárodní výzkumné studie o zdraví a životním stylu dětí a školáků a školáček vyplynulo, že chlapci vykazují o něco nižší zdravotní gramotnost než dívky. Nízkou zdravotní gramotnost konkrétně vykazovalo 20 % chlapců a 16 % dívek.¹⁹⁸

V oblasti psychického zdraví muži dominují také v počtu dokonaných dobrovolných ukončení života. Dlouhodobě takto ukončí život přibližně 1100 mužů ročně, což je čtyřnásobně vyšší počet než u žen.¹⁹⁹ **Ze statistik dále vyplývá, že se počet dobrovolných ukončení života mužů zvyšuje s věkem.**²⁰⁰ Naopak v počtu tzv. nedokonaných dobrovolných ukončení života a sebepoškozování s následnou hospitalizací převažují ženy a dívky do 20 let. Ženy tvoří 91 % osob léčených z poruchy příjmu potravy.²⁰¹ **Z těchto dat je patrný genderový rozměr, který je třeba zohledňovat při tvorbě a naplňování souvisejících koncepcí²⁰² a při osvětových aktivitách.**

Společenská debata specifika spojená se zdravím mužů a žen již částečně reflektuje, byť většinou s určitou mírou stereotypizace. Příkladem jsou osvětové kampaně typu *Movember*, která kromě důležitosti prevence rakoviny prostaty a varlat upozorňuje na psychické problémy mužů a zaměřuje se na prevenci dobrovolných ukončení života²⁰³ či *Sučeť únor*²⁰⁴ podporující snižování konzumace alkoholu v ČR. Z preventivních kampaní cílených na primárně ženy lze zmínit například Avon pochod upozorňující na riziko rakoviny prsu²⁰⁵ nebo aktivity ústavu Anabell²⁰⁶ zaměřené na nemoci ve spektru poruch příjmu potravy. Obdobně projekt Loono²⁰⁷ se kromě prevence onkologických a kardiovaskulárních onemocnění věnuje osvětě v oblasti reprodukčního zdraví žen i mužů. V době nouzového stavu např. připravil brožuru *Koronavirus v těhotenství a po porodu*.²⁰⁸

Zatímco mužům v kontextu zdraví škodí genderové stereotypy povětšinou na úrovni jejich internalizace a s ní souvisejícím zanedbáváním prevence a přehlížením projevů nemoci, ženám škodí zejména při diagnostice a léčbě. Výzkumy dokládají zanedbávání prožívání nemoci žen²⁰⁹ a přehlížení jejich bolesti ze strany lékařů a lékařek.²¹⁰ Zdokumentovány jsou případy, kdy byly u žen projevy onemocnění zaměňovány s jejich

¹⁹⁶ Blíže viz <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/nekolik-uvah-k-otazce-vztahu-genderu-a-dusevniho-zdravi>.

¹⁹⁷ Blíže viz např. https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf či Boček, J. 2019. Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka. Dostupné z https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab.

¹⁹⁸ Blíže viz <https://zdravagenerace.cz/reports/zdravotni-gramotnost/>.

¹⁹⁹ Blíže viz https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190227_pdf/d74eebe0-26d3-4479-9455-b9abf6ada17b?version=1.3.

²⁰⁰ Blíže viz <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/08/Narodni-akcni-plan-prevence-sebevrazd-2020-2030.pdf>.

²⁰¹ Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/f/008308/psych2018.pdf>.

a https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf. Odborná literatura citovaná ve Vstupní analýze spatřuje jednu z hl. příčin v kulturních očekáváních, která krásu žen vážou na jejich štíhlost a mladistvost.

²⁰² Např. Národní akční plán prevence sebevražd 2019 – 2030 nebo Národní akční plán pro duševní zdraví 2020 – 2030, který díky připomínkám z mezirezortního připomínkového řízení genderovou dimenzi duševního zdraví reflektuje v rámci specifického cíle 3.3 *Zohlednit rovné příležitosti mužů a žen v oblasti duševního zdraví*.

²⁰³ Blíže viz <https://cz.movember.com/>.

²⁰⁴ Blíže viz <https://suchejunor.cz/>.

²⁰⁵ Blíže viz <https://www.zdravaprsa.cz/>.

²⁰⁶ Blíže viz <http://www.anabell.cz/>.

²⁰⁷ Blíže viz <https://www.loono.cz/>.

²⁰⁸ Blíže viz <https://www.loono.cz/files/koronavirus-v-tehotenstvi-a-po-porodu.pdf>.

²⁰⁹ Dusenbery, Maya. *Doing Harm: the Truth about How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick*. HarperOne, an Imprint of HarperCollins Publishers, 2019.

²¹⁰ Např. Jackson, Gabrielle, and Ngaio Parr. *Pain and Prejudice: a Call to Arms for Women and Their Bodies*. Allen & Unwin, 2019. Či Hoffmann, Diane E., and Anita J. Tarzian. „*The Girl Who Cried Pain: A Bias Against Women in the Treatment of Pain.*” SSRN Electronic Journal, 2003, doi:10.2139/ssrn.383803.

domněle vyšší psychickou labilitou či jejich údajnou precitlivělostí. Ženy jsou tak vystaveny vyššímu riziku opomenutí, špatné diagnózy či nevhodné indikaci antidepresiv a dalších léčiv.²¹¹

Obzvláště závažná je skutečnost, že ženy jsou dlouhodobě systematicky opomíjeny v souvislosti s lékařským výzkumem a vývojem léků.²¹² Léky byly a nadále jsou testovány v převážné většině na mužích, popřípadě na samčích populacích a tkáních. Určování jejich dávkování tak odpovídá mužské tělesné konstituci. A když už jsou ženy do klinických testů zahrnovány, děje se tak zpravidla na začátku menstruačního cyklu. Účinnost léků se přitom v závislosti různých fázích menstruačního cyklu může měnit.

Neméně podstatná je i skutečnost, že příznaky některých nemocí vypadají často jinak u žen a u mužů. Příkladem může být infarkt, jehož typickým příznakem je intenzivní bolest v blízkosti srdce, která vystřeluje přes levé rameno do levé paže. „U 20 procent žen však příznaky infarktu vypadají úplně jinak: trpí dušností a ostrá bolest u nich nevystřeluje do levého ramene, ale k čelisti a krku. Ženy méně často uvádějí bolest na hrudi, mohou ale zakoušet nevolnost. Pokud dostanou ženy infarkt a nevykazují typické příznaky, jsou přijaty na pohotovost mnohem později a riziko, že budou poslány domů bez potvrzené diagnózy, je čtyřikrát vyšší než u mužů s klasickými příznaky.“²¹³ Odlišné projevy nemocí u žen a mužů mohou být (spolu) determinovány i sociálními vlivy. Příkladem může být autismus či ADHD, které mohou u žen mít jiný průběh a jiné symptomy než u mužů, což v minulosti vedlo k zásadní poddiagnostikovanosti těchto onemocnění u dívek a žen.²¹⁴

Povědomí státní správy a poskytovatelů péče o těchto nerovnostech je však v ČR nedostatečné. Chybí výzkumy a analýzy, které by zkoumaly aspekty zdraví a nemoci genderovou optikou.²¹⁵ Neexistují školení a metodické materiály zaměřené na genderově citlivou komunikaci,²¹⁶ diagnostiku a léčbu.

Nerovnosti mezi ženami a muži mohou být prohloubeny (spolu) působením dalších faktorů, jako je např. ekonomický status, národnost, státní příslušnost, postižení, věk či sexuální orientace a genderová identita. **Tyto faktory se rovněž propisují do způsobu, jakým lidé hodnotí své zdraví a jakým způsobem je jejich zdraví hodnoceno poskytovateli a poskytovatelkami zdravotní péče.** Nemusí se přitom nutně jednat o záměrné chování, nýbrž o hodnocení ovlivněné stereotypy, které mohou mít vzhledem ke svojí povaze zdání samozřejmosti.

Nejnovější zpráva o plnění Pekingské akční platformy ze strany členských států EU²¹⁷ zdůrazňuje nutnost ve zdravotní péči zkoumat potřeby různých skupin – žen a mužů a také zvláště zranitelných skupin, jakými jsou např. osoby ohrožené chudobou, etnické minority, starší osoby, osoby s postižením, LGBT+ lidé. Součástí doporučení, která zpráva formuluje, je realizace školení genderové senzitivity pro pracující ve zdravotnictví a zohledňování vícečetného znevýhodnění.

Některé vícečetně znevýhodněné skupiny mohou čelit také bariérám právním, které jim přístup ke zdravotní péči znesnadňují či zcela znemožňují. Jedná se např. o nedostupnost veřejného zdravotního pojištění pro některé skupiny cizinek a cizinců legálně pobývajících

²¹¹ Blíže viz https://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274?fbclid=IwAR13RUDJ-kvQpavbnmbR5STt4T-pLFkfw1EfqhPvgvHMC_I6BOF_FYITw.

²¹² Např. Saini, Angela, and Kateřina Šebková. *Od Přírody Podřadné: Jak Se Věda Mýlila v Ženách*. Academia, 2018. Či A guide to creating gender-sensitive health services dostupné z <https://www.lenus.ie/handle/10147/298907>.

²¹³ Virtuální výstava *Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací*. TA ČR. Dostupné z: https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf.

²¹⁴ Blíže viz <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/chybna-diagnoza-divek-s-adhd-ma-na-svedomi-ztracenou-generaci-zen>.

²¹⁵ Existující výzkumy se zaměřují převážně na otázku reprodukčních práv a porodnictví, které ovšem tvoří pouze specifickou výseč problematiky genderu a zdraví.

²¹⁶ Příkladem typu materiálů, které v českém kontextu absentují, je metodická příručka Evropské Komise zaměřená na zvyšování povědomí lékařů a lékařek o LGBT+ osobách a zajištění inkluzivního přístupu. Příručka řeší ztížený přístup LGBT+ lidí ke zdravotní péči v důsledku přetrvávajících společenských předpokladů a představách o ženství a mužství. Dostupné z: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbt_trainersmanual_en.pdf.

²¹⁷ Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women>; <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/01/Národní-akční-plán-pro-duševní-zdraví-2020-2030.pdf>.

na území ČR, které znevýhodňuje výrazněji migrantky-ženy než migranty-muže, zejména v souvislosti s gynekologickou a porodní péčí.²¹⁸ Dalším příkladem právních překážek je nemožnost umělého oplodnění u žen bez mužského partnera či podmiňování úřední změny pohlaví povinnou sterilizací, resp. chirurgickým znemožněním reprodukce.²¹⁹ Byť se předmětem veřejných debat stávají zejména legislativní překážky z oblasti reprodukčních práv, přístup ke zdravotní péči omezuje i v jiných oblastech, jako je např. duševní zdraví.²²⁰

7.1.2 Nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví

Sektor zdravotnictví, pokud jde o nerovnost žen a mužů, kopíruje negativní jevy celkového trhu práce – dochází v něm k horizontální i vertikální segregaci, nemožnosti sladit pracovní a osobní život a k nerovnému odměňování žen a mužů. Vzhledem ke své povaze však zdravotnický sektor vykazuje specifické rysy, které vyžadují odpovídající samostatnou pozornost.

V českém zdravotnictví i sociálních službách převládají ženy. Ve zdravotnictví působí přibližně 220 000 žen a 62 000 mužů. Z toho je zhruba 32 000 lékařek žen a 26 000 lékařů mužů, 186 000 žen a 47 000 mužů jsou další osoby způsobilé k výkonu zdravotnického povolání.²²¹ Největší nepoměr žen a mužů pracujících ve zdravotnictví je v ošetrovatelském sektoru, kde v kategorii všeobecné sestry/porodní asistentky působí 87 000 žen a 2 000 mužů.

Přestože v mezinárodním srovnání nevykazuje na první pohled podíl lékařek a lékařů výraznější rozdíly (54,5 % žen a 45,5 % mužů), **v lékařských oborech dochází k sektorové segregaci.** Jedním z nejvýraznějších příkladů tohoto jevu je oblast chirurgie.²²² **Studie v českém prostředí potvrzují, že kariérní dráhy lékařek jsou ovlivňovány společenskými stereotypy. Z důvodu pečovatelských povinností a společenských očekávání ženy volí méně prestižní obory, které jim umožní lépe skloubit pracovní a osobní (rodinný) život.** Druhou úrovní problému je skutečnost, že i ve feminizovaných oborech, jako je lékařství, nezastávají ženy rozhodovací pozice. Prestižní (rozhodovací) pozice i zde zastávají muži, a to právě proto, že v důsledku genderových stereotypů nemusí čelit tolika překážkám spojeným s potřebou skloubit pracovní a rodinný život.²²³

Vzhledem k tomu, že podíl lékařek a absolventek lékařských fakult meziročně narůstá (v roce 2018 71 % žen oproti 29 % mužů),²²⁴ **nemožnost skloubit pracovní a soukromý život hrozí prohloubit personální krizi ve zdravotnictví, a potažmo ohrozit dostupnost péče.** Z šetření vyplývá, že lékařky si přejí, aby předškolní zařízení byla přímo v nemocnici, ideálně se službou přes noc, aby bylo možné kopírovat služby rodičů. Dále je třeba se věnovat problematice atestací a identifikaci překážek, např. v podobě kariérních výpadků z důvodu rodičovství.²²⁵

²¹⁸ Blíže viz https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf. K tomuto a dalším problematickým aspektům vyloučení migrantů a migrantek z veřejného zdravotního pojištění (vč. úskalí komerčního pojištění, jenž je nákladné a nepokrývá všechny léčebné výlohy) rovněž viz https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analiza_Konzorcium_final.pdf, http://www.cls.cz/dokumenty/Hnilicova_Zahrnuti_migrantu.pdf a Cášková, K. 2020. *Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti*. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer.

²¹⁹ V roce 2018 Evropský výbor pro sociální práva konstatoval, že právní úprava v České republice porušuje právo na zdraví zakotvené v čl. 11 odst. 1 Evropské sociální charty. Stížnost proti podmínce chirurgického zneplodnění jako podmínky úřední změny pohlaví podal spolek Transgender Europe a ILGA-Europe proti České republice. Blíže viz Dušková, Š. 2020. *Pohlavní jako věc veřejná. Právo na uznání pohlavní identity trans lidí*. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer.

²²⁰ Blíže viz https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf.

²²¹ Dle údajů z roku 2016, blíže viz ročenka Zaoštrěno na ženy a muže dostupná

z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/30000218.pdf/ca944559-950a-45c0-bd6b-fbe949cd0373?version=1.5>.

²²² Blíže viz <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu>.

²²³ Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Kvalitativní sonda k výzkumnému projektu „Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90.let. Sociologický ústav AV ČR. Dále Šmidová I. 2016. Žádný prostor pro rovnost: matky a profesí v českých porodnicích. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>.

²²⁴ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190311.pdf/8668ef2e-5925-4e88-9006-be72b11879b2?version=1.1>, dále pak prezentace prezidenta České lékařské komory M. Kubka s názvem „Zdravotnictví – demografická katastrofa“ dostupná z: [https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz_99785](https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_99785).

²²⁵ Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni-pracovniho-a-soukromeho-zivota/Zapis-sladeni-17--prosinec-2019-final27-1-2020.pdf>.

Nemožnost optimálně skloubit profesní a osobní život a segregace do zaměstnání a pracovišť jsou i jednou z příčin nerovného platového ohodnocení žen a mužů pracujících ve zdravotnictví.²²⁶ Mezi lékaři/lékařkami specialisty/specialistkami působí 51 % žen, přičemž dosahují pouze 78 % průměrné mzdy mužů. Obdobně tomu je u praktických lékařů a lékařek, kterých v daném oboru působí 69 % a které dosahují 75 % průměrné mzdy mužů. Rozdíly v odměňování žen a mužů se objevují také u všeobecných sester, které dosahují pouze 85 % průměrné mzdy mužů působících v této profesi.²²⁷

Významný vliv na rozhodnutí, zda setrvat na určitém zdravotnickém pracovišti, může mít i skutečnost, zda na něm dochází k diskriminaci, šikaně či obtěžování. **Nedávný průzkum realizovaný spolkem Mladí lékaři**²²⁸ odhalil, že budoucí lékařky se potýkají s výše uvedenými jevy a znevýhodňováním již během studií. Navzdory vysokému zastoupení žen v lékařství narážejí studentky medicíny na komentáře vyučujících, kteří se v průběhu výuky vyjadřují v neprospěch uplatňování žen v lékařství a medicíně, případně ve vybraných oborech. Obdobně tomu je při přechodu do zaměstnání, kde dochází k diskriminaci mladých žen s ohledem na předpoklad brzkého zakládání rodiny a s tím související péčí o děti. Představu o genderově stereotypním dělení rolí utužují i některé veřejné výstupy lékařů, což rovněž způsobuje bariéry v uplatňování žen v některých lékařských oborech.²²⁹

Obdobným obtížím jako lékařky čelí také všeobecné a praktické sestry a další nelékařský personál. Jelikož se jedná o výrazně feminizované odvětví, pojí se s ním nízké finanční ohodnocení. To je v příkrém rozporu se společenskou potřebností a prestiží povolání všeobecné a praktické sestry²³⁰ i jeho rizikovostí. Dle statistik z května 2020 představovaly všeobecné a praktické sestry druhou nejnakaženější profesní skupinu onemocněním covid-19 s celkovými 407 případy.²³¹ Nepoměrně vyšší expozice všeobecných a praktických sester tomuto infekčnímu onemocnění palčivě upozornila na nutnost toho, aby ochranné pomůcky byly anatomicky přizpůsobeny tvaru ženského těla, aby byly v prevenci co nejúčinnější (nikoli vyráběny podle domněle univerzálních parametrů průměrného mužského těla).²³²

7.1.3 Péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

Specifickou oblastí zdraví je péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí, jež bytostně souvisí s rovností žen a mužů. **České porodnictví má vynikající výsledky péče o rizikovou a patologickou těhotnou a rodící ženu.** V segmentu péče o fyziologické těhotné a rodící ženy, kterých je většina, však dlouhodobě existuje silná, ze strany Ministerstva zdravotnictví vnímaná, **společenská poptávka po respektujícím přístupu a humanizaci porodnictví.** Ministerstvo zdravotnictví na tuto poptávku začalo reagovat prací na **koncepční podpoře tzv. center porodní asistence v rámci porodnic.** Na začátku roku 2019 bylo otevřeno modelové pracoviště v Nemocnici Na Bulovce,²³³ které je důležitým prvním krokem směrem k zajištění diverzity porodní péče v ČR.

²²⁶ K problematice (ne) rovného odměňování a k příčinám a procesům vedoucím k rozdílům v odměňování blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf> a <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf> a Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech.* Praha: Sociologický ústav AV ČR (dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf).

²²⁷ Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>.

²²⁸ Blíže viz <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>.

²²⁹ Blíže viz např. https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejsou-rozhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302_085633_domaci_lpo, https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309_121528_domaci_ban, <https://vikend.ihned.cz/c1-66620630-odradite-li-zeny-od-chirurgie-ztratite-polovinu-talentu-tvrdi-operaterka-bojujici-proti-presile-muzu-v-jejim-oboru> a <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu> či https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nez-muzi.A090301_211216_domaci_abr.

²³⁰ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf.

²³¹ Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/file/covid/20200522-dusek-cz.pdf>.

²³² Blíže viz https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en. Na obdobný problém poukazuje NKC Gender a všude v sérii Jedna velikost nesedí všem, díl 1, který je zaměřen na osobní ochranné prostředky <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-1/>.

²³³ Blíže viz kapitoly k péči v souvislosti s porodem ze Zprávy za rok 2018 o rovnosti žen a mužů (dostupné

z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf) a ze Zprávy

Z hlediska stávajících kapacit, regionální a finanční dostupnosti (placený nadstandard) jsou služby center porodní asistence zatím dostupné pouze nepatrnému zlomku žen. Překážkou jejich dalšímu rozvoji jsou přetrvávající legislativní a další omezení, kterým v ČR dlouhodobě čelí porodní asistentky. Omezení porodních asistentek v samostatném výkonu jejich profese a omezená možnost úhrady jejich péče z veřejného pojištění má negativní dopad i na volbu místa, způsobu a okolností porodu ze strany žen a jejich rodin. Situaci dále komplikuje absence národních standardů péče²³⁴ a návaznosti jednotlivých profesí, které přicházejí s ženou v době těhotenství, při a po porodu do kontaktu. ČR je kvůli tomuto nevyhovujícímu stavu opakovaně kritizována i ze strany mezinárodních institucí.²³⁵

Postavení porodních asistentek

Výkon povolání porodní asistentky je v ČR upraven zákonem o nelékařských zdravotnických povoláních. Její kompetence stanovuje tak, aby mohla být primární pečovatelkou o ženu a její dítě v době těhotenství, při i po porodu. Kontinuální modely péče vedené porodní asistentkou, kdy ženě poskytuje oporu a péči během těhotenství, porodu a v poporodním období jedna nebo menší skupina známých porodních asistentek, jsou součástí doporučení WHO pro pozitivní zkušenost s těhotenstvím a během porodu.²³⁶

Důsledná aplikace tohoto modelu péče je však fakticky znemožněna dalšími právními předpisy, které **omezují autonomní výkon profese porodní asistentky.** Jedná se zejména o zákon o veřejném zdravotním pojištění, který podmiňuje úhradu péče porodní asistentky z veřejného zdravotního pojištění indikací lékaře či lékařky.²³⁷ Nadto i v případech, kdy je péče porodní asistentky lékařsky indikována, nemohou ženy často tuto službu využít, neboť pojišťovny v některých krajích s porodními asistentkami neuzavírají smlouvy.²³⁸ Doporučení WHO nereflektuje ani tzv. úhradová vyhláška.

Porodní asistentky v samostatném výkonu jejich profese limitují také preskripční omezení²³⁹ a prováděcí předpisy týkající se personálního zabezpečení a technického a věcného vybavení.²⁴⁰ Vyhlášky obsahují dvě zásadní podmínky, které prakticky brání vzniku samostatného porodního domu.²⁴¹

Absence ucelené koncepce péče o matku a dítě

Naplňování optimálního modelu kontinuální péče v ČR brání i nelegislativní překážky. **Jednou z nich je absence ucelené koncepce péče o matku a dítě v ČR,** která by byla v souladu s moderními poznatky medicíny a péče založené na důkazech a umožňovala jak větší variabilitu, tak návaznost služeb poskytovaných jednotlivými profesemi. Neexistence jednotné koncepce vede k tomu, že poskytovaná péče je segmentovaná (jiný pečovatel v těhotenství, jiný při porodu) a dvoukolejná (o rodičku pečuje gynekologické oddělení, o dítě novorozenecké oddělení).

za rok 2019 o rovnosti žen a mužů (dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf).

²³⁴ Jako jsou např. britské standardy vydávané a na základě nejnovějších poznatků aktualizované National Institute for Health and Care Excellence <https://www.nice.org.uk/guidance/cg190>.

²³⁵ Blíže viz např. Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k 6. periodické zprávě České republiky (dostupná z: https://www.tojrovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf) a doporučení ESLP z odůvodnění rozsudku ve věci Dubska a Krejzova v České republice, ve kterých ESLP vyzývá ke změně praxe v České republice a k tomu, aby české orgány neustále přehodnocovaly příslušná ustanovení právních předpisů ve světle vývoje na poli medicíny, vědy a práva (dostupné z: http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0).

²³⁶ Blíže viz https://www.who.int/reproductivehealth/publications/maternal_perinatal_health/anc-positive-pregnancy-experience/en/, <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/intrapartum-care-guidelines/en/>. Částečný český překlad je dostupný na stránkách MZD z: <https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>.

²³⁷ § 18 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

²³⁸ Blíže viz <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2018/zeny-maji-pravo-na-hrazenou-peci-porodnich-asistentek/>.

²³⁹ vyplývající ze zákona č. 378/2007 Sb., o léčivech

²⁴⁰ Vyhláška č. 92/2012 Sb., o požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče, Vyhláška č. 99/2012 Sb., o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb

²⁴¹ Přezkum příslušné právní úpravy doporučila Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Blíže viz http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/.

Problematická je rovněž otázka vzdělávání porodních asistentek. Neexistuje jasná koncepce a pravidla studijního oboru porodní asistence a jeho návaznosti na další obory pečující o jednotku matka-dítě. Není systémově řešena otázka jejich postgraduálního vzdělávání.

(Ne)možnost volby

Dalším z problémů je stávající praxe často formalistního zacházení s informovaným souhlasem a nedůslednost v dodržování práva žen na svobodné a informované rozhodnutí. Ta v nejextrémnějších případech vede ke špatnému zacházení a násilí na ženách při poskytování péče (tzv. porodnickému násilí).²⁴²

Podmínkou informované volby je rovněž přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a zdravotnických zařízeních. Ze strany příjemkyň péče existuje poptávka po informacích, která není ze strany státu saturována. Data jsou dlouhodobě publikována s velkým zpožděním a vykazují zjevné nedostatky.²⁴³ Vedle toho existuje několik paralelních, neoficiálních databází dat (např. průvodce porodnicemi Aperio).²⁴⁴

Poporodní péče a kojení

Neexistuje uspokojivý mechanismus, který by zajišťoval kontinuitu péče v době šestinedělí. Poporodní péče o matku a dítě je v českých porodnicích limitována na období 72 hodin po porodu a po zbytek šestinedělí není adekvátně zajištěna.²⁴⁵

V ČR od roku 2003 dlouhodobě klesá podíl plně kojených dětí při odchodu z porodnice (90 % v roce 2003 a 81,4 % v roce 2015). Téměř každá pátá žena, která opustila v roce 2015 porodnici jako kojící, nekojila ani celé šestinedělí. Třetina žen, které odešly v roce 2015 z porodnice jako kojící, nekojily ani 3 měsíce.²⁴⁶

ČR dosud neimplementovala revidovanou verzi 10 kroků k úspěšnému kojení programu WHO a UNICEF Babyfriendly Hospital Initiative. Český překlad implementačních pokynů k programu²⁴⁷ zatím není k dispozici a Národní komise pro kojení²⁴⁸ těmto pokynům svým složením a kompetencemi zcela neodpovídá. Diskutabilní je dodržování původních 10 kroků k úspěšnému kojení.²⁴⁹

K podpoře kojení nepřispívá ani fakt, že v českém právním řádu dosud chybí některá opatření k regulaci marketingu náhrad mateřského mléka, resp. že není dodržován Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka a navazující rezoluce Světového zdravotnického shromáždění.²⁵⁰ Informace šířené směrem k veřejnosti, ale i mezi zdravotníky a zdravotnice, jsou tak zatíženy komerčními vlivy.

²⁴² Prohlášení WHO Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33. Dubravka Šimonovič. 2019. Zpráva zvl. zpravodajky OSN o lidskoprávním přístupu ke špatnému zacházení a násilí na ženách v reprodukčním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí. Dostupné z: https://digitallibrary.un.org/record/3823698?ln=en&fbclid=IwAR3KnLDCbckEvmQSwHM7_bb8IDf0uuJpn3CaYXIOEmv79vjdYx2Q2km00Ko.

²⁴³ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni-skupina_k_porodnictvi/Podnet_k publikovani_statistickych_dat_26-04_2019.pdf.

²⁴⁴ Blíže viz <https://pruvodce-porodnicemi.aperio.cz/>.

²⁴⁵ U žen, které volí dřívější odchod (tzv. ambulantní porod), případně rodily mimo zdravotnické zařízení, navíc dochází k případům, kdy praktický lékař/ka pro děti a dorost odmítne vzít dítě do péče brzkého odchodu z porodnice, přestože zákon takovou možnost nepřipouští.

²⁴⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/3-2-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-podpore-kojeni.pdf>.

²⁴⁷ Blíže viz <https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/bfhi-implementation/en/>.

²⁴⁸ Blíže viz <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/140>.

²⁴⁹ Z šetření občanské iniciativy Šestinedělky vyplynulo, že všech 10 kroků nedodržela ani jedna z porodnic, včetně těch s certifikátem Babyfriendly Hospital. Blíže viz MAJERČÍKOVÁ, A.: Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017. Dostupné z: <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumu-VF.pdf>.

²⁵⁰ Blíže viz zjištění Zprávy Světové zdravotnické organizace (WHO), UNICEF a IBFAN o implementaci kodexu a navazujících rezolucí WHA ve vnitrostátních právních rádech. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240006010>.

7.1.4 Aktuální vývoj v souvislosti s covid-19

Aktuální světový vývoj v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 potvrzuje nezbytnost zohledňování genderových aspektů zdraví a rovnosti žen a mužů jak při poskytování péče, tak mezi pracujícími ve zdravotnictví a sociálních službách. Zatímco ženy jsou vlivem společenských faktorů a zvýšeného zastoupení v ošetrovatelských (potažmo pečovatelských) rolích více vystavené viru, u mužů byla prokázána vyšší smrtnost. Rozdílným dopadům rozšíření onemocnění covid-19 na ženy a muže se zabývá případová studie Evropské komise.²⁵¹ Soubor doporučení, které formuluje, se zaměřuje jak na biologické faktory (doporučení realizace výzkumů, která se budou zaměřovat na rozdílné projevy onemocnění u žen a mužů), tak na politické a společensko-kulturní aspekty (průběžné vyhodnocování navrhovaných preventivních opatření z hlediska rovnosti žen a mužů, ochrana pečujících, poskytování ověřených informací, genderově citlivé preventivní kampaně).

Rozšíření onemocnění covid-19 rovněž zásadním způsobem ovlivnilo péči v souvislosti s porodem. Celosvětově byla reportována porušování lidských práv rodiček.²⁵² Nárůst míry porušování práv rodiček ze strany porodnic byl příjemkyněmi péče uváděn i v ČR.²⁵³ Plošnému zákazu přítomnosti osoby blízké u porodu se jakožto potenciálně nepřiměřenému zásahu do základních práv garantovaných Listinou základních práv a svobod věnovala i zmocněnkyně vlády pro lidská práva.²⁵⁴

7.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Zdraví členěna na 4 strategické cíle:²⁵⁵

- SC1: **Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči**
- SC2: **Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby**
- SC3: **Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví**
- SC4: **Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí**

Jednotlivé strategické cíle jsou rozděleny podle toho, na jaké cílové skupiny se zaměřují. První je primárně soustředěn na příjemkyně a příjemce a péče, jejich vnímání vlastního zdraví a odstraňování překážek v přístupu ke zdravotní péči. Druhý strategický cíl je zaměřen na posilování genderové senzitivity a expertízy na straně institucí a s tím souvisejících kompetencí poskytovatelů a poskytovatelek péče. Třetí strategický cíl řeší podmínky pracujících ve zdravotnictví a možnosti sladování jejich profesního a soukromého a rodinného života, které zohledňují specifika sektoru zdravotnictví. Poslední strategický cíl se zaměřuje na spokojenost s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí.

První specifický cíl je zaměřen na posilování zdravotní gramotnosti, prevenci, zvyšování kompetencí v hodnocení vlastního zdraví a odstraňování nerovností v přístupu do zdravotního systému. Je rozčleněn na čtyři specifické cíle. Většina navrhovaných opatření vychází ze strategie Zdraví 2030, která v následujících 10 letech počítá s reformou primární péče, posílením role praktických lékařek a lékařů a také zvyšováním odpovědnosti

²⁵¹ Blíže viz https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en.

²⁵² Např. Daniela Drandić & Fleur van Leeuwen. 2020. COVID-19: a watershed moment for women's rights in childbirth. Dostupné z: <http://medanthroquarterly.org/2020/08/11/covid-19-a-watershed-moment-for-womens-rights-in-childbirth/?fbclid=IwAR0lmgXxkxdnZc8PtiehXcD8NrPHb-vzbmmnXPt7370XwBPA1GcxFYTRX7U>.

²⁵³ Blíže viz https://www.idnes.cz/zpravvy/domaci/advokatka-adela-horejsi-zakaz-otcu-u-porodu-porodnicke-nasili-odebirani-ditete.A200409_211958_domaci_kuce.

²⁵⁴ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mimoradne-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-o-zruseni-zakazu-pritomnosti-otce-u-porodu-180639/> a <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zruseni-plosneho-zakazu-pritomnosti-otcu-u-porodu-181087/>.

²⁵⁵ Tam, kde pro český kontext chybí dostatek výzkumů, navrhovaná opatření řeší nejprve zhodnocení situace v dané oblasti a na základě zjištění pak požadují formulaci konkrétních doporučení a evaluaci jejich implementace.

občanek a občanů za vlastní zdraví. Opatření usilují o to, aby v tomto procesu bylo dbáno na specifika psychického a fyzického zdraví žen a mužů, zajištěna tomu odpovídající osvěta veřejnosti a školení pro poskytovatele péče v oblasti citlivé komunikace, diagnostiky a léčby. Část opatření doplňuje také *Národní strategii prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním (2019 – 2027)*, která požaduje rozšíření realizace efektivních programů primární prevence včetně programů genderově senzitivních a zaměřených na specifické populační skupiny. Součástí specifického cíle jsou i opatření směřující k zohledňování případů, kdy se nerovnost žen a mužů prolíná a prohlubuje spolu s dalšími typy znevýhodnění (např. u Romek, LGBT+ osob či migrantek legálně pobývajících na území ČR). Opatření zaměřená na posilování senzitivní komunikace ze strany zdravotnického personálu byla tudíž formulována s ohledem na vícečetné znevýhodnění. Specifický cíl rovněž zahrnuje opatření směřující k odstranění legislativních bariér v přístupu ke zdravotní péči a nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění.

Druhý strategický cíl se zaměřuje na zvýšení povědomí institucí a poskytovatelů péče o riziku potenciální genderové zatíženosti zdravotních a sociálních služeb a budování dostatečných kapacit státní správy předmětnou problematiku řešit. Společným jmenovatelem navrhovaných opatření je snaha snížit riziko rozdílného zacházení s ženami a muži při diagnostice, léčbě a poskytování souvisejících služeb. Součástí opatření zahrnutých do tohoto strategického cíle je požadavek na kontinuální sběr a publikaci dat členěných dle pohlaví a realizaci kvalitativních výzkumů, které v českém kontextu chybí. Za účelem zcitlivování zdravotnického personálu je navržena tvorba metodických a výukových materiálů, jež budou kromě zahraničních doporučení reagovat i na doporučení vzešlá z realizace výzkumů specificky zaměřených na český kontext, a návazná školení zdravotnického personálu. Na základě doporučení vstupní analýzy je zařazeno opatření požadující ustavení mezirezortního orgánu, který se bude problematikou genderu a zdraví systematicky zabývat a podpoří budování odborných kapacit státní správy v této oblasti. Poslední sada opatření směřuje k podpoře aktivit externích subjektů, jež se věnují aktivitám v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči, a také k podpoře průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v činnosti Pacientské rady.

Třetí strategický cíl je věnován postavení zdravotnických pracovníků a pracovníků. Jednak kvůli potřebě narovnat jejich pracovní podmínky a zajistit spravedlivé ohodnocení jejich práce, jednak proto, že nerovnosti na zdravotnických pracovištích se mohou promítnout i do poskytované péče a negativně ovlivnit její kvalitu. Opatření navrhovaná v rámci tohoto strategického cíle jsou rozdělena do tří specifických cílů. Usilují o spravedlivé odměňování osob pracujících ve zdravotnictví, zajištění důstojných podmínek pro práci a také rovných příležitostí pro kariérní růst bez ohledu na pohlaví.

Poslední strategický cíl se zaměřuje na péči v souvislosti v porodem. Je rozčleněn na šest specifických cílů. První z nich se soustředí na garanci práva žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu, a tedy rozvoj CPA v souladu s evropskými standarty. Druhý specifický cíl se zaměřuje na zlepšení postavení porodních asistentek a odstranění bariér pro samostatný výkon jejich profese. Z hlediska dodržování lidských práv žen je zásadní důsledné uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče, kterým se zabývá třetí specifický cíl. Jeho součástí jsou opatření požadující metodické vedení a zhodnocování toho, zda je informovaný souhlas při poskytování zdravotních služeb uplatňován v souladu s lidskoprávními standarty a dle litery zákona. Dále tato opatření požadují pravidelný a státem garantovaný sběr dat o těhotenské, porodní a poporodní péči včetně jejich pravidelné publikace. Čtvrtý specifický cíl se soustředí na zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu. Pátý specifický cíl se věnuje zlepšení návaznosti porodní a poporodní péče, a tedy zajištění včasné návazné péče po propuštění z porodnice, včetně péče komunitní porodní asistentky a její úhrady z veřejného pojištění. A konečně šestý specifický cíl se zabývá podporou kojení a implementací Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka Světové

zdravotnické organizace a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění.

7.3 Schémata

Schéma 26: Vývoj počtu dobrovolných ukončení života

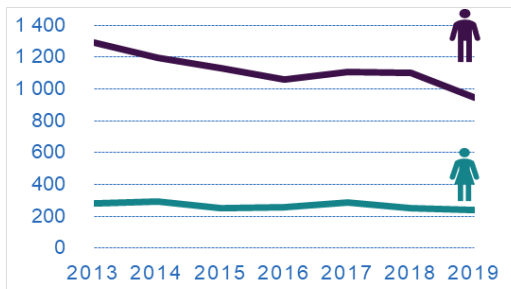


Schéma 27: Dobrovolná ukončení života v letech 1993 a 2019 dle pohlaví a věku

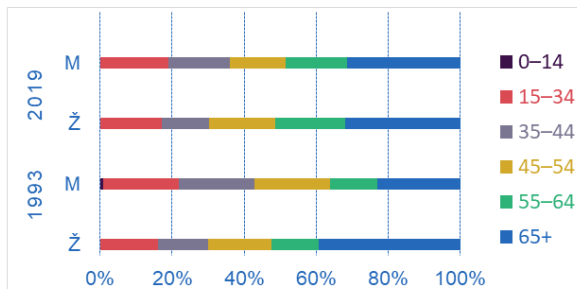


Schéma 28: Dobrovolná ukončení života v absolutních číslech za rok 2019

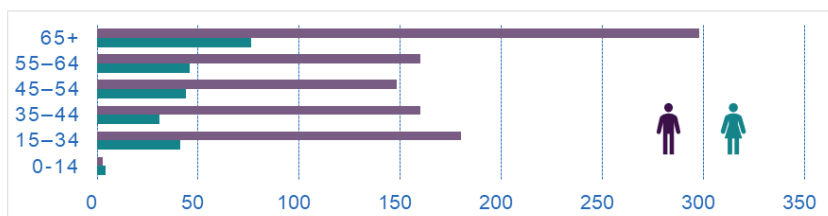


Schéma 29: Preventabilita úmrtí v ČR

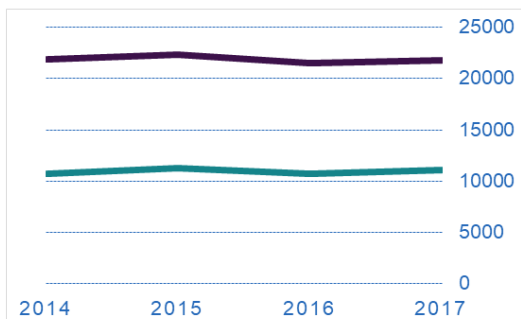


Schéma 30: Naděje na dožití

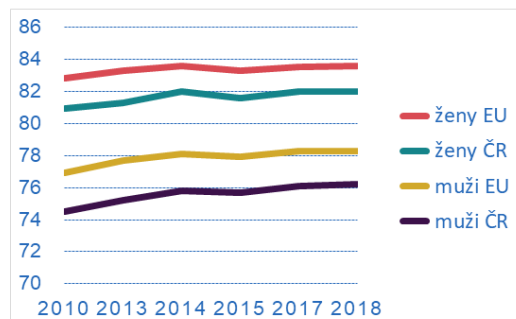


Schéma 31: Pracovníci a pracovnice ve zdravotnictví (2019)



Pracující ve zdravotnictví celkem



Lékaři a zubní lékaři



Všeobecné sestry a porodní asistentky

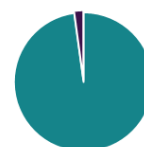


Schéma 32: Výživa novorozenců při propouštění z porodnice

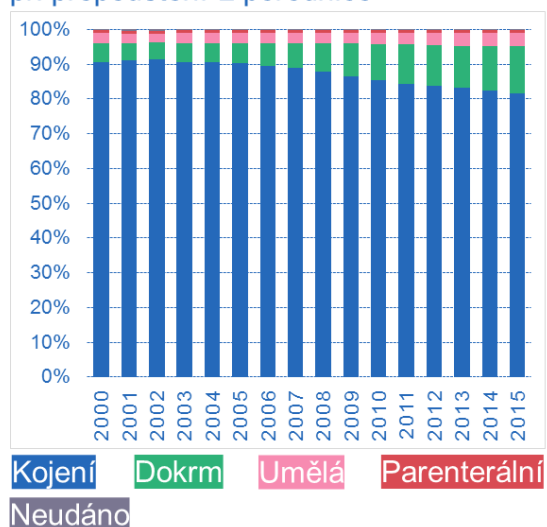
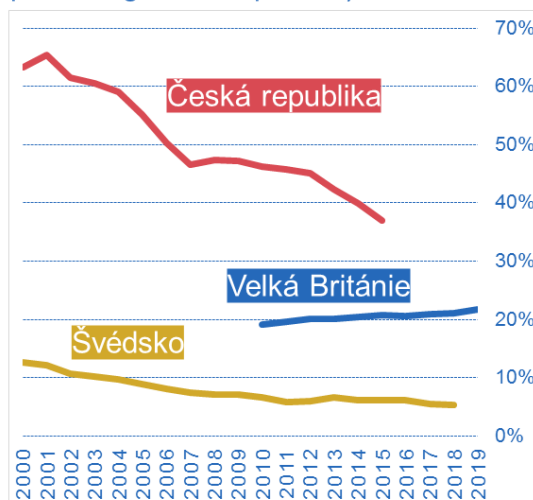


Schéma 33: Míra nástřihu hráze u vaginálních porodů (% z celkového počtu vaginálních porodů)



Zdroje dat:

Schéma 26, 27 a 28: Dobrovolná ukončení života, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190227.pdf/d74eebe0-26d3-4479-9455-b9abf6ada17b?version=1.3>

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190228.pdf/89289b95-4966-4ed0-a4e7-9953aaadda56?version=1.1>

Schéma 29: Preventabilita úmrtí, EIGE.

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmort_mort_prevdeath__hlth_cd_apr

Schéma 30: Naděje na dožití, Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_10/default/table?lang=en

Schéma 31: Pracující ve zdravotnictví, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190201.pdf/1ef87fc1-0b33-4cd4-9f2b-f96ef1664e73?version=1.1>

Schéma 32: Výživa novorozenců, ÚZIS.

https://www.uzis.cz/res/file/poskytnute-informace/16-08-inf106-1999-odpoved.pdf?fbclid=IwAR0pZt0abYcPWmPNIG7aVJVhq_XJgy8KJLcV_IkjEGSevrsWpYIFLlxIT1o

https://www.uzis.cz/res/file/poskytnute-informace/16-08-inf106-1999-odpoved.pdf?fbclid=IwAR0pZt0abYcPWmPNIG7aVJVhq_XJgy8KJLcV_IkjEGSevrsWpYIFLlxIT1o

Schéma 33: Nástřih hráze.

Švédsko: <https://www.socialstyrelsen.se/en/statistics-and-data/statistics/>

Velká Británie: <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/nhs-maternity-statistics>

ČR: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=vystupy--knihovna&id=249>

8. Poznání

8.1 Analýza současného stavu

Přestože již neexistují žádné formální překážky vstupu žen či mužů do určitých vzdělávacích a pracovních oblastí, existují ve vzdělávání i vědě a výzkumu značné rozdíly v profesních drahách i v míře dosaženého profesního postupu mezi ženami a muži. Dokládá to mimo jiné i pozice České republiky v Indexu rovnosti žen a mužů (2020) pro oblast poznání,²⁵⁶ kde ČR dosáhla podprůměrného skóru 58,4²⁵⁷ (průměr EU činí 63,6), které ji zařadilo na 15. místo mezi státy EU.

Nízké umístění ČR je dané především přetrvávající vysokou mírou horizontální segregace, vysokou mírou koncentrace mužů nebo žen v určitých oborech²⁵⁸. Přesto se ČR od roku 2005 zlepšila o 5 míst. Toto je zapříčiněno vyrovnávajícím se počtem vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů. V současné době je na vysokých školách 56 %²⁵⁹ studujících žen a jak naznačují zkušenosti západních zemí, je pravděpodobné, že toto číslo se bude zvyšovat v neprospěch mužů. **Přesto, že vysoké školy vystuduje více žen, ve vědě se setkáváme s jejich úbytkem, např. v důsledku nevhodně nastaveného financování a politik.** Současnou situaci reflektují výzvy Rady Evropské unie směřující ke snížení genderové segregace.²⁶⁰ Obdobně tak činí i doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen²⁶¹ vyzývající k vyšší podpoře dívek v technických oborech a žen ve vědě. Toto následně ovlivňuje i míru excelence a inovačního potenciálu ČR. **Ukazuje se totiž, že existuje pozitivní vztah mezi Indexem inovačního potenciálu (ČR je na 16. místě v rámci EU)²⁶², Indikátorem excelence²⁶³ a Indexem rovnosti žen a mužů²⁶⁴.**

8.1.1 Horizontální segregace studujících na základních, středních a vysokých školách

V posledních letech udělala česká společnost zásadní kroky k dosažení rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání. **Přesto stále rozhodnutí o budoucí profesi formují stereotypní představy o schopnostech žen a mužů a na nich založená společenská očekávání optimálního životního uplatnění.** Míra povědomí o genderových stereotypech je v české společnosti poměrně nízká.²⁶⁵

Tyto stereotypy se následně promítají do životních, kariérních a vzdělávacích drah dívek a chlapců. **Dle šetření OECD PISA 2018²⁶⁶ signifikantně více žáků devátých tříd ZŠ předpokládá, že ve třiceti letech bude zaměstnáno v technických či přírodovědných oborech, inženýrství a ICT. Naopak významně více žaček předpokládá, že bude pracovat ve zdravotnictví.** Dívky převažují na všech typech škol mimo škol,²⁶⁷ které nejsou zakončeny maturitou. Avšak i mezi obory bez maturitní zkoušky vidíme velmi odlišné směřování dívek i chlapců, které kopíruje výše zmíněné poznatky. Všeobecně dívky více volí tzv. „tradičně“ ženské povolání a chlapci „tradičně“ mužské.

²⁵⁶ Bliže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/knowledge/CZ>.

²⁵⁷ Index rovnosti žen a mužů je vyjádřen na škále od 1 do 100, kde 1 je absolutní nerovnost a 100 absolutní rovnost.

²⁵⁸ Index rovnosti žen a mužů hodnotí horizontální segregaci v terciálním vzdělávání (ISCED 5-8)

²⁵⁹ Bliže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200311.pdf/8e8946d9-9ee7-4129-9cce-134959311ec9?version=1.3>.

²⁶⁰ Bliže viz <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/cs/pdf>.

²⁶¹ Bliže viz https://www.tojrovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf.

²⁶² Bliže viz https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1150.

²⁶³ Bliže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d0c6a58-072e-11e9-81b4-01aa75ed71a1>.

²⁶⁴ Bliže viz https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/D3.2_MonitoringERApriority4implementation.pdf.

²⁶⁵ Bliže viz https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf.

²⁶⁶ Bliže viz <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>.

²⁶⁷ ZŠ, SŠ s maturitou, gymnázia, konzervatoře, VOŠ, VŠ

Dle výzkumu zaměřeného na volbu vzdělání patnáctiletých,²⁶⁸ rodiny chlapců vybírají budoucí povolání dle finanční lukrativnosti a s ohledem na stereotypně vnímanou roli muže jakožto živitele rodiny. **V rodinách dívek se při výběru povolání přihlíží k možnostem skloubení povolání s mateřstvím, případně s další péčí.** Technické obory a obory, kde je vyšší zastoupení mužů, jsou mnohdy lépe placenými, jak dokazuje míra tzv. gender pay gapu. Konkrétně se v ČR celkem 40 % žen a 18 % mužů rozhodne pro studium pedagogiky, zdravotnictví, sociálních služeb či humanitních a uměleckých oborů, které jsou finančně nedostatečně ohodnocené.²⁶⁹ Ve feminizovaných oborech je kvůli stereotypům, které jsou s prací žen spojovány, nižší i jejich prestiž.²⁷⁰

Snížení genderové segregace má vliv na ekonomický růst, zvýšení životních podmínek domácností, možnosti sladování, výkonnost firem či mezigenerační sociální mobilitu.²⁷¹ Při zachování současného stavu jsou tak výlučně ženské nebo mužské obory ochuzeny nejen o cenné zkušenosti, ale i ekonomický potenciál chybějícího pohlaví.

Z šetření PISA 2018²⁷² vyplývá, že jen 1 % patnáctiletých dívek projevilo zájem o informační a komunikační obory, oproti 8 až 18 % chlapců. Disproporci v očekávání podněcují nejen školy, ale zásadní roli hrají rodiče žáků a žákyň. **Rozdíly v zájmech a představách dívek a chlapců o budoucím uplatnění nezrcadlí dosahované výsledky a schopnosti v matematice.** V oblasti matematické gramotnosti byl v roce 2018 rozdíl mezi žáky a žákyněmi nesignifikantní.²⁷³ Dívky na konci roku dosahují lepšího ohodnocení než chlapci.²⁷⁴ Avšak v ověřovacích testech z matematiky mají naopak horší výsledky než chlapci, což ČŠI připisuje nižší sebedůvěře dívek ve své znalosti a dovednosti v matematice,²⁷⁵ což je mimo jiné následek vlivu genderových stereotypů.²⁷⁶

Signifikantní rozdíl mezi patnáctiletými žáky a žákyněmi se objevuje ve čtenářské gramotnosti, kdy dívky výrazně převyšují chlapce v ověřovacím testu, a to o 26 p. b. Pozitivním faktorem, který z šetření vyplývá, je, že v pozdějším věku se rozdíly ve čtenářské gramotnosti zmenšují a dochází k narovnání stavu.²⁷⁷ Z analýzy ČŠI založené na datech PISA 2015²⁷⁸ vyplývá, že učební metody a formy ovlivňují výsledky vzdělávání. Nejpatrnější rozdíl je u dívek a jejich výsledků v přírodních vědách, ukazuje se, že pokud škola používá inovativní, badatelsky a prakticky orientované učební metody, dívky se ve svých výsledcích neliší od chlapců. Naopak pokud škola využívá tradiční metody, dívky zaostávají za chlapci i za svými vrstevnicemi, které byly učeny badatelsky orientovanou formou, a to až o 40 bodů.

Dívky a ženy tvoří necelých 60 % z celkového počtu studujících víceletých gymnázií a absolventů a absolventek vysokých škol. Stejně tak dívky a ženy převažují i ve všech typech sekundárního a terciárního vzdělávání, mimo středních škol nezakončených maturitní zkouškou.²⁷⁹ **Přes získané vzdělání ženy následně během profesní kariéry chybí na nejvyšších pozicích a naráží na tzv. skleněný strop.**²⁸⁰

²⁶⁸ Blíže viz Jarkovská, L., Lišková, K., & Šmidová, I. (2010) S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

²⁶⁹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

²⁷⁰ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.

²⁷¹ Blíže viz <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>.

²⁷² Blíže viz <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>, str. 31.

²⁷³ Tamtéž

²⁷⁴ Blíže viz https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/Tematicke%20zpravy%20A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf.

²⁷⁵ Tamtéž

²⁷⁶ Blíže viz <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264229945-6-en.pdf?expires=1605952737&id=id&accname=quest&checksum=C6D6CEBF2E18D2459F9C4960CF05B77D>.

²⁷⁷ Blíže viz <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>, str. 31.

²⁷⁸ Blíže viz https://www.csicr.cz/getattachment/cz/Dokumenty/Tematicke-zpravy/Sekundarni-analyza-Vliv-slozeni-tridy-metod-uplat/PISA_2015.pdf.

²⁷⁹ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfd?version=1.1>.

²⁸⁰ Blíže viz např. https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

8.1.2 Rovnost žen a mužů v učitelské profesi

Vzdělávací systém je vstupní branou do aktivního profesního života. Prostředí vzdělávacích institucí je poznamenáno vertikálním a horizontálním rozdělením. **Jinými slovy zastoupení žen a mužů na pozicích pedagogického personálu se liší s ohledem na stupeň vzdělávání a na rozdělení oborů. Obecně platí, čím vyšší odbornost či rozhodovací funkce a vyšší stupeň vzdělání, tím více mužů a méně žen se objevuje v daných pozicích.**

Spravedlivé zastoupení i rovné zacházení s ženami a muži naplňuje demokratický charakter společnosti a přispívá k efektivnímu vzdělávání, které předchází předávání předsudků a stereotypních představ o ženách a mužích. V homogenních kolektivech pedagogických pracovníků a pracovník chybí životní zkušenost a perspektiva části populace. Dále platí, že 23 % učitelů a učitelek postrádá vzájemnou podporu při zavádění nových prvků do výuky. Ta je důležitá jak pro spokojenost vyučujících a na to navazující setrvávání v této profesi, tak pro zvýšení různorodosti učebních metod a postupů, které respektují jednotlivé skupiny žáků a žákyň. Přenos zkušeností se zaváděním nových postupů do výuky ovlivňuje i řízení lidských zdrojů ze strany ředitelů a ředitelek škol. Například kurz vedení učitelů absolvovalo méně než 60 % ředitelů a ředitelek, což je značně pod evropským průměrem, který se pohybuje kolem 90 %.²⁸¹

Statistická šetření ukazují disproporci v zastoupení žen a mužů na nejnižším vzdělávacím stupni. V mateřských školách ženy tvoří 99 % pedagogického personálu. Výrazné převýšení sledujeme na základním (86 % žen), středním (59 % žen) a vyšším odborném stupni vzdělávání (68 % žen).²⁸² Mužští pedagogičtí pracovníci se soustřeďují do technických oborů. Ačkoliv ženy tvoří většinovou část pedagogických sborů, jejich zastoupení v řídicích pozicích neodpovídá tomuto stavu. **Mužů ve vedoucích pozicích je disproporčně více, než odpovídá jejich celkovému zastoupení ve školství.** Na středních a vyšších odborných školách je méně než 40 % řadových zaměstnanců-mužů²⁸³, a přesto v čele škol stojí kolem 55 % mužů.²⁸⁴ Toto se pojí s fenoménem tzv. skleněného výtahu, který strukturálně zvýhodňuje muže a umožňuje rychlejší kariérní růst, odráží představy o ženách a mužích ve vedoucích pozicích.²⁸⁵

8.1.3 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi

Vědecké profese jsou považovány za stěžejní v ekonomickém, kulturním, sociálním a technickém rozvoji celé naší společnosti.²⁸⁶ Dochází v nich ale k reprodukci genderových stereotypů, a to jak v personální oblasti (výběr osob, utváření týmů, komunikace s druhými), tak ve věcné agendě (obsah výuky a zaměření výzkumu). **Ženy, ačkoliv v hojné míře studují na vysokých školách v magisterském a doktorandském studiu, chybí v rozhodovacích pozicích ve výzkumných institucích a objevují se ve finančně nedocenených oblastech výzkumu.** Následně poté v produkci vědění, ze kterého čerpá celá společnost, chybí perspektiva jedné poloviny populace. **Dalším problémem je nevyužití kapitálu, který byl vložen do vzdělávání žen.**²⁸⁷ Tím dochází ke snížení inovačního potenciálu ČR (viz výše), což se následně pojí s ekonomickými ztrátami.²⁸⁸

²⁸¹ Studium pro ředitele škol a školských zařízení upravuje §5 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb. a §5 vyhlášky č. 317/2005 Sb. Studium se skládá ze čtyř modulů: základy práva, pracovní právo, financování školy a organizace školy a pedagogického procesu. Je tudíž zaměřeno z velké části na administrativně-legislativní oblasti a nedostatečně vzdělává v oblasti lidských zdrojů a pedagogického leadershipu.

Bližze viz https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol/files/extfile/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol.pdf, str. 10 a https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf, str.14.

²⁸² Data jsou za rok 2019, bez řídicích pracovníků a pracovník. Bližze viz <https://www.msmt.cz/file/53497/download/>.

²⁸³ Bližze viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190302.pdf/2c650f86-6f2f-42fe-975e-c6dc60e3734f?version=1.1>.

²⁸⁴ Bližze viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190304.pdf/aa05bbdd-e84c-4c2c-9397-e3522db4d0d4?version=1.1>.

²⁸⁵ Bližze viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/Policy-paper-muzi-v-systemu-vzdelavani.pdf>.

²⁸⁶ Bližze viz https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf, str. 103.

²⁸⁷ Tamtéž

²⁸⁸ Bližze viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/linkova-nedostatek-zen-v-ceske-vede-ma-dopad-na-nas-inovacni-potencial>.

V současnosti je úspěšnost realizace politik VaVal z hlediska rovnosti žen a mužů vyhodnocována nedostatečně a nesystematicky. Situace ve VaVal zůstává relativně stálá (př. odcházení / nevstupování žen do vědy či nedostatečné zastoupení žen). V ČR tak muži převažují nad ženami ve všech profesích výzkumu. Mezi výzkumníky a výzkumnice je 27 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá, přestože tvoří zhruba 60 % osob, ukončily magisterský program a 44 % osob ukončivších doktorské studium.²⁸⁹ Mezi příčiny se řadí obecně nedostatečné možnosti zajištění péče o malé děti, možnost skloubení vědeckého povolání s péčí a nedostatečná flexibilita vědeckého prostředí (nastavení podmínek pro získání podpory pro výzkum apod.).²⁹⁰ **Zmíněné problémy se odráží v tzv. vertikální segregaci, která se nejvíce projevuje v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. V čele výzkumných institucí stojí 14 % žen, v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech 23 % a v poradních a expertních orgánech jsou ženy zastoupeny z 30 %.** Dále pak i v rozložení žen a mužů mezi akademickým personálem. Lektorské pozice jsou z 55 % obsazeny ženami, kdežto mezi profesory a profesorkami nalezneme pouze 15 % žen.²⁹¹

V porovnání se zahraničím je v České republice dlouhodobě podceňována oblast řízení lidských zdrojů na vysokých školách i ve výzkumných institucích. Například výzkum Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě (2017–2018)²⁹² NKC – gender a věda ukazuje neznalost povinností, práv a procesů v oblasti lidských zdrojů ze strany akademických pracovníků a pracovnic. Zároveň z něj vyplývá, že obrovská část pravidel je nepsaná nebo nezveřejněná, tudíž nevymahatelná, netransparentní a potenciálně umožňující nerovné zacházení a akademický inbreeding.²⁹³

Genderová rovnost a gender mainstreaming jsou také jednou z priorit Evropského výzkumného prostoru (ERA).²⁹⁴ ERA usiluje o proměnu vědeckých institucí, které stále představují rigidní systém nereagující na potřeby vědkyň a dalších zaměstnankyň ve vědě a výzkumu. Cílem je pracovat s předsudky a bariérami, které jsou v systémovém i společenském nastavení, až po zvýšení kvality vznikajícího vědění prostřednictvím programu Horizont 2020 a aktivit dalších národních grantových agentur, které zajistí, že nový výzkum bude sledovat a zohledňovat možné odlišnosti v preferencích, potřebách, zkušenostech i fyziologii mužů a žen.²⁹⁵

8.1.4 Genderová perspektiva v obsahu vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací

S výsledky vědecké práce a jejich uplatněním se setkáváme doslova každý den. Ovlivňují nás a jsou součástí našich životů od počítačů a mobilních telefonů, internetu a umělé inteligence, přes ochranné prvky v autech, po léky či výzkumy veřejného mínění. **Výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků, který nezohledňuje specifické potřeby žen a mužů, logicky nepřináší prospěch celé společnosti.** Nezohledněním této dimenze však může dojít k nezamýšleným důsledkům – např. k nižší účinnosti léků,²⁹⁶ nižší bezpečnosti automobilů,²⁹⁷ nevhodné ergonomii produktu, která má za následek zdravotní problémy atd. Tímto se tak snižuje i tržní potenciál výsledků výzkumu, vývoje či inovací. **Výzkumy často nezohledňují odlišnou stavbu těla mužů a žen či odlišné vzorce chování.**

²⁸⁹ Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/06/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2017.pdf>.

²⁹⁰ Blíže viz https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf.

²⁹¹ Data jsou za rok 2019. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200303.pdf/febe2a89-896a-4b1b-afca-ac18f5b60867?version=1.1>.

²⁹² Blíže viz <https://genderaveda.cz/vyzkum/>.

²⁹³ Blíže viz

https://www.researchgate.net/publication/332319482_Akademicky_inbreeding_jako_rakovina_vysokeho_skolstvi_nebo_nezbytnost_Prehled_zahranicnich_vyzkumu_a_implikace_pro_ceskou_vysokoskolskou_politiku.

²⁹⁴ Blíže viz https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

²⁹⁵ Blíže viz https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf.

²⁹⁶ Blíže viz <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2015/apr/30/fda-clinical-trials-gender-gap-epa-nih-institute-of-medicine-cardiovascular-disease>.

²⁹⁷ Blíže viz <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15389588.2019.1630825?needAccess=true&>.

Zacházení s muži (resp. samčími jedinci v rámci výzkumů prováděných na zvířatech) jako s normou ve výzkumu a vývoji a aplikace výsledků takto vzniklého vědění na celou populaci může znamenat nejen nepřesné výsledky, ale i zhoršení kvality života, ekonomické ztráty a může přispívat i k posílení starých nebo vzniku nových forem nerovností.²⁹⁸ Přehlížení biologických rozdílů mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovného přístupu k ženám a mužům, může vést například ve zdravotní péči k odlišným diagnózám a reakcím na léčbu. Absence reflexe rozdílů představuje plýtvání prostředky a času během léčby, která může mít až fatální následky. Příkladem mohou být kardiovaskulární nemoci u žen nebo zvýšené riziko úmrtnosti mužů v případě osteoporózy.²⁹⁹ Výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků, který nezohledňuje specifické potřeby žen a mužů, logicky nepřináší prospěch celé společnosti.

8.1.5 Dopady pandemie covid-19 na vzdělávání a vědu

Během pandemie covid-19 se vzdělávání přesunulo z tříd do on-line a televizního prostoru, kterému se školy, vyučující a žáci a žačky byli nuceni přizpůsobit. **Z hlediska používání ICT technologií není mezi dívkami a chlapci signifikantní rozdíl, avšak mezi pedagogickými pracovníky a pracovnicemi ano.** Digitální propast mezi muži a ženami se zvyšuje s věkem, obdobně jako se s věkem snižuje schopnost práce v digitálním prostředí. Starší pedagožky tudíž mohou být pandemií ovlivněny více než jejich kolegové či mladší učitelé a učitelky. Aktuální výzkumy ukazují, že krize může prohloubit dosavadní nerovnosti, a to jak v míře horizontální a vertikální segregace, tak i v platech a důchodech.³⁰⁰ **Pandemie covid-19 taktéž ukázala potřebnost zohledňování dimenze genderu a pohlaví v obsahu vědy, výzkumu a inovací.**³⁰¹ Například tím, že nebyly dostupné takové ochranné pomůcky, které by respektovaly odlišnou stavbu těla žen a mužů a nechránily tak ženy dostatečně.³⁰²

8.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Poznání členěna na 3 strategické cíle:

- SC1: **Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů**
- SC2: **Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu**
- SC3: **Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucí**

První strategický cíl je zaměřen na podporu svobodné volby vzdělávacích a profesních drah. Usiluje o zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň. Tomu napomůže například zavádění pedagogických metod a postupů podporujících rozvoj všech skupin žáků a žákyň. Zároveň je však důležité, aby bylo zvyšováno poznání týkající se jak jejich efektivity vyučovacích forem, tak faktorů, které ovlivňují volby vzdělávacích a profesních drah žen a mužů. Zde působí genderové stereotypy (viz výše) a proto se cíl zaměřuje na jejich odstraňování a podporu volby genderově nestereotypní vzdělávací dráhy. Ať již skrze uspořádání mediální kampaně nebo posílení genderově nestereotypního kariérového a výchovného poradenství na základních a středních školách.

Nerovnosti v rámci vzdělávacích drah se následně promítají do kariérních drah. To se odráží na značné feminizaci českého školství (viz výše), které se dlouhodobě potýká s nedostatkem

²⁹⁸ Blíže viz http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not_considering.html.

²⁹⁹ Blíže viz <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>.

³⁰⁰ Blíže viz https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf či <https://www.csee-etu.org/en/policy-issues/covid-19/3712-the-covid-19-pandemic-must-not-set-the-clock-back-on-gender-equality>.

³⁰¹ Blíže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>.

³⁰² Blíže viz <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/op-ed-personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs>.

učitelů – mužů. Jedním z vhodných opatření je zaměření se na genderově citlivý a nestereotypní kariérní růst v rámci příprav kompetenčního profilu učitele a profesionalizačního kontinua³⁰³. Ženy naopak často odcházejí z oblasti vědy (nebo do ní vůbec nevstupují) z velké části proto, že toto prostředí často neslučitelné s rodičovstvím. Proto je navrhováno zavedení návratových grantů, různých forem služeb péče a dalších forem zajištění hlídání pro osoby pracující ve VaVal a studující VŠ.

Druhý specifický cíl se zaměřuje na zvyšování citlivosti k problematice rovnosti žen a mužů a její zahrnutí do obsahů výuky a výzkumu. Tento specifický cíl obsahuje mj. opatření zaměřená na uplatňování principu rovnosti žen a mužů a odstranění genderových stereotypů v rámcových vzdělávacích plánech při jejich plánované revizi. Cíl také řeší následnou metodickou podporu při zavádění principů respektu k rozmanitosti, respektu k menšinám a principu rovnosti žen a mužů do výuky základních a středních škol. A to jak v rovině obsahu, tak v rovině cílových hodnot a pedagogického principu. Pro zamezení přenosu genderových stereotypů do učebnic je navrhováno nastavit funkční systém udělování schvalovacích doložek, v rámci kterého genderově stereotypní učebnice nebudou schváleny. Opatření směřují také k začlenění principu rovnosti žen a mužů do kurikul pedagogických oborů, neboť právě učitelé a učitelky jsou důležitými aktéry v omezení vlivu genderových stereotypů, se kterými se žáci a žačky setkávají v prostředích mimo školská zařízení. Dále je navrhováno zvýšit povědomí o začleňování tématu rovnosti žen a mužů do vysokoškolské výuky i u nepedagogických oborů.

Třetím strategickým cílem je zajištění uplatňování genderového hlediska v chodu a řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích. Tento cíl se zaměřuje především na systematické vzdělávání vyučujících a osob pracujících ve VaVal a zvyšování povědomí o důležitosti uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v řízení příslušných institucí. K tomu by měla napomoci také podpora zavádění pozic koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, a to na institucích VaVal, u poskytovatelů podpory a krajské samosprávy. Strategický cíl taktéž směřuje ke zvýšení poznání v oblasti rovnosti žen a mužů a k systematizaci předávání informací a sdílení zkušeností s genderově senzitivním vzděláváním, stejně jako agendy rovnosti žen a mužů ve VaVal. Dále se strategický cíl zabývá nastavením systematického uplatňování a vyhodnocování politik rovnosti žen a mužů ve školství a vědě.

³⁰³ Blíže viz https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/.

8.3 Schémata

Schéma 34: Učitelé a učitelky v regionálním školství a akademičtí pracovníci a pracovnice veřejných vysokých škol (v %) ve školním roce 2019/2020

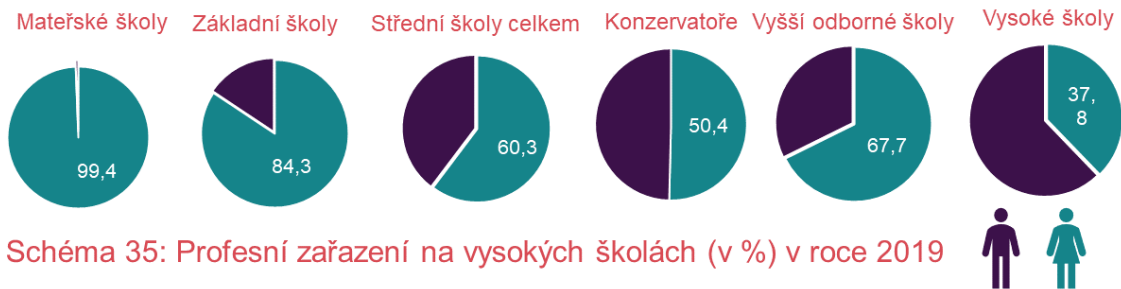


Schéma 35: Profesní zařazení na vysokých školách (v %) v roce 2019

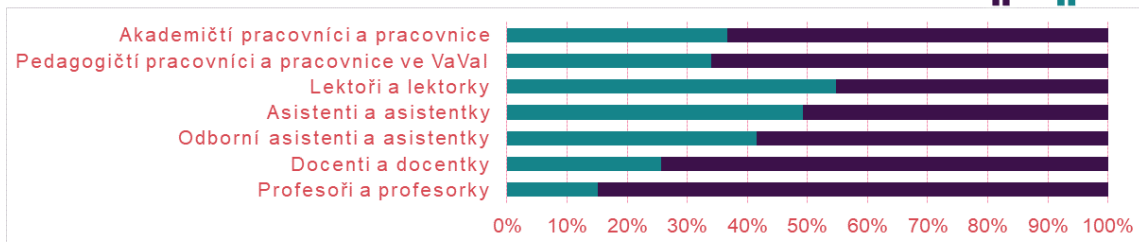


Schéma 36: Zkušenosti se znevýhodněními na vědeckých pracovištích a jejich důvody



Schéma 37: Studující vysokých škol podle oborů vzdělání v roce 2019

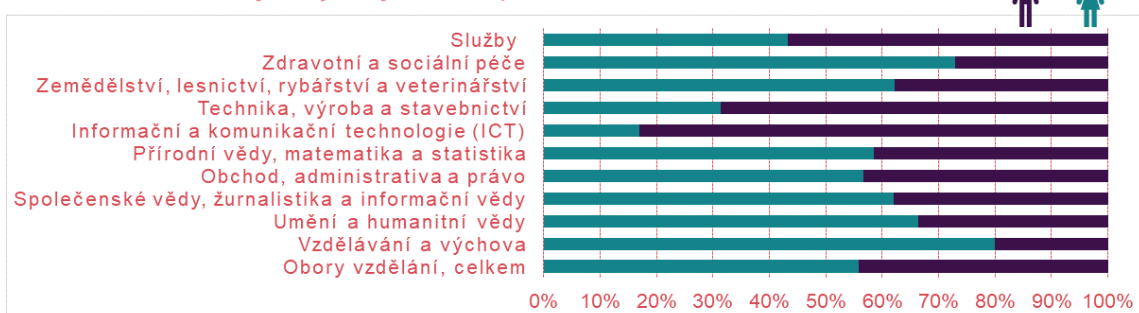


Schéma 38: Poměr žen mezi absolventy a absolventkami doktorského studia v Evropě (v %)

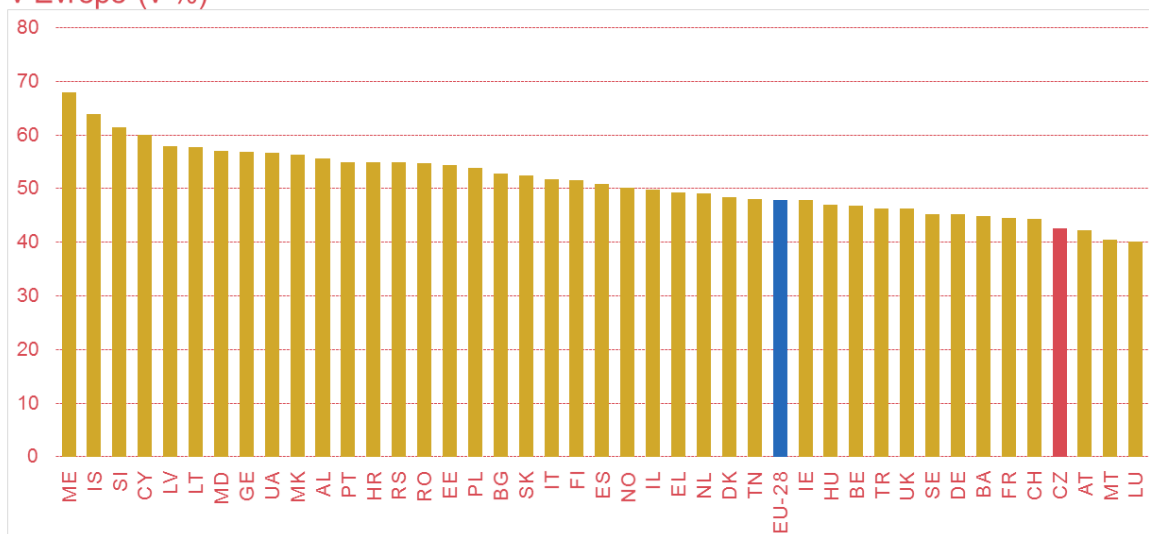
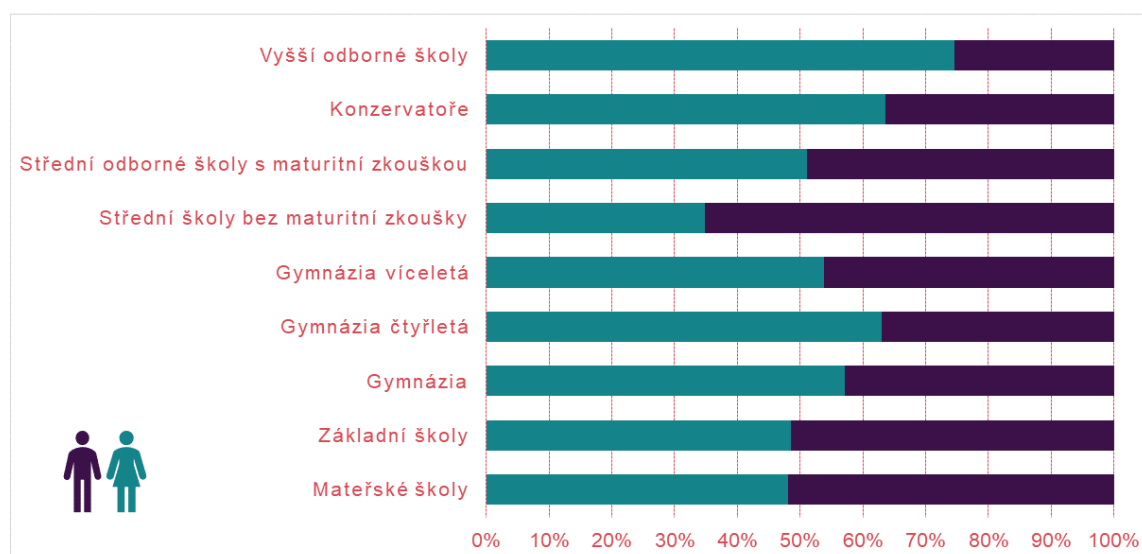


Schéma 39: Typy škol dle pohlaví ve školním roce 2019/2020



Zdroje dat:

Schéma 34, 35, 37 a 39: Zaostřeno na ženy a muže – Vzdělávání, 2020, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani-rw9hmfe6d7>. Schéma 36: Akademici a akademičky 2018, SOÚ AV.

https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf

Schéma 38: Absolventi a absolventky doktorského studia, She figures 2018.

<https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/she-figures-2018-gender-in-research-and-innovation>.

9. Společnost

9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů

V souvislosti s názory české společnosti na otázky související s rovností žen a mužů narážíme na paradox. **Na jedné straně naprostá většina veřejnosti (83 %) souhlasí s tím, že snaha o rovnost žen a mužů ve společnosti je důležitá a že státní instituce by měly usilovat o odstraňování přetrvávajících nerovností (77 %).**³⁰⁴ Tomuto zjištění odpovídají i výsledky šetření Eurobarometru, podle kterého se 52 % české veřejnosti domnívá, že nerovnosti žen a mužů v naší společnosti přetrvávají (44 % veřejnosti si myslí, že nerovnosti již nepřetrvávají).³⁰⁵ Největší nerovnosti spatřuje česká společnost v oblasti politiky (57 % veřejnosti si myslí, že rovnosti žen a mužů nebylo v politice dosaženo) a ve vztahu k zastoupení žen ve vedení obchodních společností (54 %).³⁰⁶

Šetření rovněž ukazují, že pro naprostou většinu veřejnosti (78 %) je prosazování rovnosti žen a mužů důležité na osobní úrovni.³⁰⁷ **Česká společnost také přikládá zásadní váhu řadě konkrétních témat přímo souvisejících s nerovnostmi mezi ženami a muži** - například s tvrzením, že nerovnost v odměňování žen a mužů je vážným problémem, souhlasí 69 % české veřejnosti.³⁰⁸

Na druhou stranu platí, že ze strany médií a politické reprezentace je téma rovnosti žen a mužů vnímáno často spíše jako okrajová záležitost. Prosazování rovnosti žen a mužů není věnována dostatečná pozornost a je také často bagatelizováno. Na rozdíl od řady jiných evropských zemí tak není rovnost žen a mužů explicitně zohledňována v programových dokumentech většiny relevantních politických subjektů a není předmětem širšího mediálního zájmu.³⁰⁹

Výzkumy veřejného mínění přitom potvrzují, že česká společnost si je vědoma přetrvávajících nerovností – např. 59 % veřejnosti se domnívá, že muži mají lepší možnost kariérního postupu v zaměstnání.³¹⁰ Většina veřejnosti si také nemyslí, že ženy a muži mají stejnou šanci dostat dítě po rozvodu do péče (64 %) či že ženy a muži mají stejnou možnost na uplatnění v technických oborech (79 %).³¹¹

Za velmi specifický lze považovat postoj české veřejnosti k feministickému hnutí. Feministické hnutí je úzce spjato s úsilím o obrození českého národa a rovnost žen a mužů je jednou ze základních demokratických hodnot, na nichž stál zrod samostatného Československa. Vývoj našeho státu je tak prostřednictvím osobností jako Eliška Krásnohorská, Františka Plamínková, Tomáš Garrigue Masaryk či Vojtěch Náprstek provázán s feministickým hnutím. Již před více než sto lety obhajoval Masaryk myšlenku, že úlohou moderní ženy není jen pečovat o děti, ale také veřejně se angažovat, a rolí muže je ženy v jejich emancipaci podporovat.³¹²

Přes dlouhou tradici feministického hnutí je dnes feminismus často vnímán jako pro českou společnost cizí prvek, importovaný ze západu. **Byť česká společnost považuje prosazování**

³⁰⁴ Blíže viz <https://www.tojorovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickych-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>.

³⁰⁵ Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2048_82_4_428_ENG.

³⁰⁶ Tamtéž

³⁰⁷ Na otázku „Je pro vás osobně důležitá podpora rovnosti žen a mužů“ odpovědělo 32 % respondentů a respondentek „určitě ano“ a 46 % „spíše ano“. Za nedůležité považuje prosazování rovnosti žen a mužů 19 % české veřejnosti. Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG.

³⁰⁸ Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, str. 17 (dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>).

³⁰⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-genderovych-stereotypu.pdf>.

³¹⁰ Blíže viz <https://www.tojorovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickych-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>.

³¹¹ Tamtéž

³¹² Např. Havelková, Hana. 2020. „Kořeny právních nerovností v modernitě“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Šponďrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

rovnosti žen a mužů za důležité na individuální i celospolečenské úrovni, s pojmem feminismus se v současnosti neidentifikuje.^{313,314} O specifickém postoji české společnosti k feminizmu a genderu byla již napsána řada odborných studií a článků.³¹⁵ Obecně se shodují, že **feminismus** (jako hnutí, které identifikuje nespravedlnosti vůči ženám a snaží se o jejich nápravu) a **gender** (jako analytický koncept umožňující odlišit sociálně vytvořené chápání pohlaví od toho biologického), **představují v českém prostředí kontroverzní pojmy, které se setkávají s neporozuměním a odporem.**³¹⁶

Toto nepochopení a odpor lze ilustrovat i na diskusi o ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulské úmluvy). V diskusi často zaznívaly argumenty proti tzv. genderové ideologii, kterou měla podle odpůrců a odpůrkyň Istanbulská úmluva zavádět.³¹⁷ Byť např. v otázce potírání genderových stereotypů Istanbulská úmluva nejde nad rámec stávající legislativy a mezinárodních závazků ČR, byla úmluva vykládána v tom smyslu, že povede k vymýcení některých tradic a zvyků.³¹⁸ Ve veřejné diskusi také zaznívalo, že úmluva usiluje o genderově neutrální společnost, byť jedním z principů úmluvy je zahrnutí genderové perspektivy, tedy uplatňování hlediska různých potřeb žen a mužů. Úmluvě bylo rovněž vytýkáno, že vede k podpoře práv sexuálních menšin, a to i přesto, že jediné související ustanovení se týká zákazu diskriminace kohokoli na základě jeho genderu v přístupu k ochraně před domácím a sexuálním násilím (viz čl. 4 odst. 3 Istanbulské úmluvy). **Charakteristické také je, že předmětem dezinformací a mylných interpretací se Istanbulská úmluva stala v zemích východní a střední Evropy, v západní Evropě tyto reakce nevyvolávala.**

Byť ze strany části médií a politické reprezentace byla diskuse o Istanbulské úmluvě rámována jako diskuse o genderu a genderové rovnosti, ve skutečnosti využívala zástupné problémy a pojmu gender a genderová rovnost připisoval význam, který v rovině mezinárodních lidskoprávních dokumentů a ve vědeckém zkoumání těmto pojmům přisuzován není. Obavy z dopadů ratifikace Istanbulské úmluvy pak vyvrátilo i stanovisko Evropské komise pro demokracii prostřednictvím práva (Benátské komise), které z právního hlediska analyzovalo hlavní směry obav a dezinterpretací.³¹⁹

Kampaň proti ratifikaci Istanbulské úmluvy byla vedena celou řadou různých zájmových skupin a politických subjektů s velkým mediálním dopadem, přesto většina české veřejnosti o škodlivosti úmluvy přesvědčena není. **Naopak výsledky šetření výzkumů veřejného mínění ukazují, že počet osob podporujících ratifikaci úmluvy je dvojnásobný oproti počtu osob stojících proti ratifikaci a podpora ratifikace zároveň v čase roste.**³²⁰

Diskusi o Istanbulské úmluvě tak v mnoha ohledech považovat za charakteristickou pro obecnou diskusi o rovnosti žen a mužů, resp. genderové rovnosti. **Jak vyplývá z již zmíněných šetření veřejného mínění, česká společnost si uvědomuje konkrétní genderové nerovnosti a jejich řešení považuje za zásadní.** Česká společnost podporuje zavádění opatření ke snížení rozdílů v příjmech žen a mužů, opatření zaměřená na umožnění rychlejšího návratu rodičů na trh práce, lepší prevenci sexuálního násilí, větší dostupnost předškolních zařízení péče o děti a dokonce i legislativní opatření ke zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích opatřeních. **Na obecné úrovni je ale kategorie genderu a prosazování rovnosti žen a mužů často (mj. ze strany médií) redukována na marginální problémy.**

³¹³ Podle výsledku šetření Eurobarometru z roku 2017 jen 13 % respondentů a respondentek schvaluje to, když se muž identifikuje jako feminist. Téměř polovina (45 %) veřejnosti identifikaci s feminizmem odmítá (zbytek nemá názor). Pro srovnání např. ve Francii s identifikací mužů jako feministů souhlasí 48 % veřejnosti, jen 18 % je proti. Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG.

³¹⁴ http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf, str. 38.

³¹⁵ Např. Havelková, Barbara. 2020. „Feminismus, gender a právo“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

³¹⁶ Tamtéž

³¹⁷ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf.

³¹⁸ Blíže viz např. http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf.

³¹⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Stanovisko-Benatske-komise.pdf>.

³²⁰ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5037/f9/pm191107.pdf.

Pro způsob přemýšlení české společnosti o rovnosti žen a mužů je také typické, že **schopnost uvědomovat si stávající nerovnosti mají ve zvýšené míře ženy**. Například nerovnost v odměňování považuje za vážný problém 80 % žen oproti 56 % mužům.³²¹ Obdobně názor, že v české politice by mělo být více žen, zastávají ženy v mnohem větší míře než muži.³²² Větší vnímavost žen k přetrvávajícím nerovnostem je pochopitelná, neboť většina genderových nerovností se dotýká právě jich a má negativní dopad na jejich životy. **Tato skutečnost zároveň komplikuje přijímání opatření k odstraňování nerovností, neboť v pozicích zodpovědných za tvorbu a přijímání rozhodnutí na celospolečenské i individuální úrovni jsou ženy výrazně podreprezentovány** (blíže viz kapitola Rozhodování).

9.1.2 Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost

Genderové stereotypy jsou mezinárodními lidskoprávními instrumenty, judikaturou Evropského soudu pro lidská práva (dále jako „ESLP“) i odbornými studii považovány za jednu z klíčových příčin nerovností žen a mužů. Povinnost potírat negativní genderové stereotypy České republiky vyplývá zejm. z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen³²³. Výzva k aktivní roli státu při potírání těchto stereotypů je zároveň obsažena v řadě dalších mezinárodních standardů,³²⁴ závěrů Rady EU, rezolucích Evropského parlamentu či závěrů Komise OSN pro postavení žen.

Podstatu problému se stereotypními představami vyjádřil ESLP. **Stereotypní představy o určité skupině podle něj znemožňují individuální posouzení schopností a potřeb.**³²⁵ Rozhodování státu založené na genderových stereotypech proto může představovat porušení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv.³²⁶ **Jak konstatuje Výbor ministrů Rady Evropy, jedním z hlavních důsledků stereotypů o rolích žen a mužů v rodině a domácnosti je diskriminace žen na trhu práce a jejich absence v rozhodovacích pozicích.**³²⁷ Některé stereotypní představy ovšem zásadně ovlivňují i možnost obětí domácího či sexuálního násilí vyhledat pomoc či vedou k jejich sekundární viktimizaci. Přestože genderové stereotypy negativní dopadají převážně na ženy, řada z nich má nepříznivý vliv na realizaci práv či postavení mužů. Například představa, že muž není schopen postarat se o malé dítě, často vede k neúspěchu mužů v žádostech o svěřeni dítěte do své péče. Genderové stereotypy také ovlivňují chování mužů při péči o své zdraví či při rizikovém chování (blíže viz kapitola Zdraví).

Jak ukazují zahraniční i tuzemské odborné studie, genderové stereotypy přispívají k řadě nerovností mezi muži a ženami.³²⁸ Genderové stereotypy ovlivňují představy dívek a chlapců o svých studijních schopnostech³²⁹, určují jejich vzdělávací volby^{330,331} a volbu povolání³³² a dokonce ovlivňují jejich známkování ze strany vyučujících. **Genderové**

³²¹ Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. . 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, str. 17 (dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>).

³²² Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG.

³²³ Čl. 5 písm. a) úmluvy zavazuje signatářské státy k přijetí opatření ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.

³²⁴ Blíže viz např. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms.

³²⁵ Blíže viz CASE OF CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS v. PORTUGAL.

³²⁶ Tamtéž

³²⁷ Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms, para 34.

³²⁸ Blíže viz např. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011/full>.

³²⁹ Např. Kurtz-Costes, Beth, Rowley, Stephanie J., Harris-Britt, April a Woods, Taniessa A. 2008. „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence“. Merrill-Palmer Quarterly: Vol. 54: Iss. 3, Article 6. Dostupné z: <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6>.

³³⁰ Např. Kurtz-Costes, Beth, Kristine E. Copping, Stephanie J. Rowley, a C. Ryan Kinlaw. 2014. „Gender and Age Differences in Awareness and Endorsement of Gender Stereotypes about Academic Abilities“. European Journal of Psychology of Education: Vol. 29: no. 4: 603-18. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/43551160>.

³³¹ Cvencek, Dario, Andrew N. Meltzoff, a Anthony G. Greenwald. 2011. „Math-Gender Stereotypes in Elementary School Children“. Child Development: Vol. 82: Iss. 3: 766-779. Dostupné z: <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>.

³³² Např. Correll, Shelley J. 2001. „Gender And The Career Choice Process: The Role Of Biased Self-Assessments“. American Journal Of Sociology. Vol.106: no. 6: 1691-1730. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/321299?origin=JSTOR-pdf&seq=1>.

stereotypy přispívají k diskriminaci a dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce³³³, znesnadňují jejich kariérní růst a mají negativní vliv na účast žen v politice³³⁴³³⁵. Praktickým příkladem negativních dopadů genderových stereotypů jsou zjištění z nedávného šetření spolku Mladí lékaři s názvem „Proč lékařky odcházejí?“³³⁶ **To v roce 2020 přineslo svědectví o diskriminaci, sexismu a nepřátelském prostředí, které vůči ženám ze strany některých vyučujících panuje na českých lékařských fakultách.**

Stereotypní představy o rolích žen a mužů zastává česká veřejnost i ve srovnání se zbytkem EU.³³⁷ Tyto závěry odhalují i tuzemské výzkumy. Přibližně třetina veřejnosti se domnívá, že vykonávat veřejné funkce by měl převážně muž, třetina veřejnosti je názoru, že muži by měli častěji než ženy usilovat o profesní kariéru.³³⁸ **Naopak zodpovědnost za péči o děti přiznává velká část veřejnosti (34 %) primárně ženám, stejně tak jako zodpovědnost za domácí práce (48 %).** Právo na stejnou angažovanost přiznává naprostá většina české veřejnosti žen a mužům v oblasti dalšího vzdělávání (87 %), pěstování společenských kontaktů (88 %) či pěstování koníčků (92 %).³³⁹

Proměnlivost genderových stereotypů potvrzuje dlouhodobý vývoj výše uvedených představ. Zatímco v roce 2000 zastávala názor, že o děti se mají v rodině pečovat žena i muž stejně, polovina české veřejnosti, v roce 2020 to bylo již 65 %. Postupná změna postojů veřejnosti směrem k rovnocennému rozdělení rolí žen a mužů je za posledních 20 let patrná ve všech sledovaných oblastech, včetně názoru na zodpovědnost za rodinný rozpočet, usilování o profesní kariéru či výkon veřejných funkcí.³⁴⁰

Stereotypní představy o rolích žen a mužů a jejich správném chování do jisté míry souvisí i s domácím a sexuálním násilím (blíže viz kapitola Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí). Tyto představy často vedou ke vzniku a pokračování domácího násilí, znesnadňují možnost obětí dosáhnout na pomoc a způsobují sekundární viktimizaci.³⁴¹

V české společnosti genderově stereotypní představy zastávají častěji muži než ženy. Například výzkumy CVVM dlouhodobě ukazují, že názor, že o děti v rodině by se měli postarat oba partneři stejnou měrou, zastávají častěji ženy než muži.³⁴² Ženy jsou také častěji přesvědčeny, že o veřejné funkce se mají ženy a muži ucházet ve stejné míře a že ve stejné míře se mají oba partneři také ucházet o rozvoj své kariéry.

Specifickou otázkou související s rovností žen a mužů v médiích a veřejném prostoru je sexismus v reklamě. Reklama nepředstavuje jen prostředek k propagaci určitého produktu či služby, ale je také veřejným sdělením schopným formovat názory a představy společnosti. Zákon o regulaci reklamy zakazuje reklamu, která je v rozporu s dobrými mravy. Za takovou je považována mj. reklama obsahující diskriminaci z důvodu pohlaví či reklama snižující lidskou důstojnost.³⁴³ **V praxi se ovšem sexistické reklamy ve veřejném prostoru stále**

³³³ Blíže viz např. Bobbitt-Zeher, Donna. 2011. „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.“. Gender and Society. Vol. 25: No. 6: 764-786. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/23212199?seq=1>.

³³⁴ Např. Blíže viz např. M. Bauer, Nichole. 2013. "Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes". Politics and the Life Sciences. Vol. 32: No. 1: 22-42. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43287266?seq=1>.

³³⁵ Např. Dále viz např. Huddy, Leonie. „The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office“. Political Research Quarterly. Vol. 46: No. 4: 503–525. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of](https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of_Office)

[https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of](https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of_Office)

³³⁶ Blíže viz <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>.

³³⁷ Blíže viz <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80678>.

³³⁸ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf.

³³⁹ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf.

³⁴⁰ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf.

³⁴¹ Hrdá, Lucie. 2020. „Rozumějí soudy obětem násilných trestných činů?“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

³⁴² V únorovém šetření Naše společnost názor, že o děti mají pečovat ženy a muži stejně, zastávalo 68,2 % žen a 59,9 % mužů.

³⁴³ § 2 odst. 3 zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy

vyskytují, což kromě stížností adresovaných Radě pro reklamu či krajským živnostenským úřadům potvrzuje i anticena organizace NESEHNUTÍ.³⁴⁴

Z výzkumů názorů veřejnosti vyplývá, že české společnosti vadí nejen reklamy zobrazující násilí vůči ženám (91 % veřejnosti), ale také reklamy zobrazující stereotypy v souvislosti se ženami (54 %) či odhalené ženské tělo u nesouvisejících produktů (52 % veřejnosti).³⁴⁵ I zde platí, že negativní názor na tyto typy reklam mají výrazně častěji ženy než muži.³⁴⁶

Dozorové orgány naráží na problém s výkladem zákona o regulaci reklamy, neboť v řadě případů není snadné rozhodnout, zda konkrétní reklama obsahuje prvky diskriminace či snižuje lidskou důstojnost.^{347,348} Ministerstvo průmyslu a obchodu v roce 2015 vydalo metodickou informaci k rozeznávání sexismu v reklamě.³⁴⁹ Ta představuje podrobný návod pro krajské živnostenské úřady, jak postupovat při rozhodování, zda je určitá reklama protizákonná z důvodu rozporu s dobrými mravy či nikoli.

9.1.3 Média a rovnost žen a mužů

Rovnosti žen a mužů v médiích je v posledních letech věnována rostoucí pozornost. **Média ovlivňují a formují veřejné mínění a mohou hrát zásadní roli při ochraně lidských práv a základních demokratických principů.**³⁵⁰ Na druhou stranu mohou přispívat k šíření a ukotvování genderových stereotypů.

Tématem rovnosti žen a mužů v médiích se zabývá např. Evropský parlament, Rada Evropy či UNESCO. Právě UNESCO v roce 2012 definovalo sadu indikátorů pro měření úrovně rovnosti žen a mužů v médiích a publikovalo také několik doporučení v této oblasti.³⁵¹ Indikátory se zaměřují jak na podporu rovnosti žen a mužů na organizační úrovni, tak na způsob zobrazování žen a mužů v mediálním obsahu. V roce 2017 UNESCO spustilo iniciativu *Ženy tvoří zprávy (Women Make the News)*.³⁵² 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.³⁵³

Evropský parlament ve své Zprávě o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU z roku 2018 **upozorňuje na četné překážky, kterým čelí reportérky a moderátorky a na složitější podmínky pro sladování práce s rodinou, na stereotypní až sexistický přístup zobrazování žen v médiích a v reklamním průmyslu.**³⁵⁴ Odpovědnost podle zprávy leží na médiích, regulačních a dozorčích orgánech a také občanské společnosti. Úkolem vnitrostátních a unijních orgánů je dle zprávy dohlížet na to, aby byly řádně vymáhány antidiskriminační předpisy a vylepšovat právní rámec pro sladování profesního a rodinného života.

Hlavní problémy tak představují především nedostatečný podíl žen na tvorbě obsahu médií, reprodukce genderových stereotypů či nevyužívání žen jako odbornic. Zpráva EIGE v tomto ohledu poukazuje, že přestože ženy tvoří většinu osob zaměstnaných

³⁴⁴ Anticena Sexistické prasátečko byla každoročně udělována v letech 2008–2018. V roce 2018 podle organizátorek anticena již naplnila svůj hlavní účel, kterým bylo otevřít v ČR diskusi o sexismu v reklamě. Blíže viz <https://www.prasatecko.cz/>.

³⁴⁵ Blíže viz <http://zenskaprava.cz/files/vyzkumWEB.pdf>, str. 7.

³⁴⁶ Tamtéž, str. 8

³⁴⁷ Kvasnicová, J. 2020. „Sexistické dobré mravy a reklama“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

³⁴⁸ Ke vztahu diskriminace a dobrých mravů blíže viz zejm. rozsudek Nejvyššího správního soudu v případě „Měl jsem se líp učit.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44.

³⁴⁹ Blíže viz <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>.

³⁵⁰ Blíže viz https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_EN.html.

³⁵¹ Blíže viz <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>.

³⁵² Blíže viz <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>.

³⁵³ Blíže viz <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>.

³⁵⁴ Blíže viz Vysvětlující prohlášení ke zprávě a samotná zpráva dostupná z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>.

v mediálním průmyslu, ve vedení médií jsou zastoupeny jen z velmi malé části.³⁵⁵ Ženy se tak nepodílejí na obsahu mediálních sdělení, neboť nejsou v odpovídající míře zvány jako odbornice do příslušných pořadů. Zároveň nerozhodují o mediálním obsahu, neboť nejsou zastoupeny ve vedení médií. Role žen v médiích je tak ve velké míře omezena na roli moderátorek a osob vystupujících převážně v pořadech určených primárně ženám.

Na evropské i mezinárodní úrovni je tématu postavení žen v médiích věnována zásadní pozornost. **V prostředí České republiky ale diskuse o tomto tématu zaznívá spíše sporadicky a absence žen ve vedení médií a způsob zobrazování rolí žen a mužů není, až na akademické prostředí, v zásadě reflektován.**

Ve vztahu k zastoupení žen a mužů ve vedení českých veřejnoprávních médií (tzn. Česká televize, Český rozhlas, Česká tisková kancelář) zůstává situace dlouhodobě neměnná. Žádná z pozic výkonných ředitelů/ředitelek těchto médií není obsazena ženou. Situace v radách těchto médií nastala oproti předchozímu období změna k vyrovnanějšímu zastoupení jen v Radě České tiskové kanceláře, jinak ženy nadále zůstaly podreprezentovány. V čele Rady Českého rozhlasu stála v minulém roce žena. Byla také jedinou ženou rady z celkem devíti členů a členek.³⁵⁶ Podobně i v Radě České televize obsadila funkci členky jenom jedna žena, z celkem patnácti členů a členek.³⁵⁷ Nejvyšší zastoupení žen bylo v sedmičlenné Radě České tiskové kanceláře, kde působily čtyři ženy.

Ženy také výrazně méně často než muži vystupují ve zpravodajských pořadech v rolích expertek. Například v hlavním politicko-diskusním pořadu České televize (Otázky Václava Moravce) odvysílaném v období v prvním pololetí 2020 tvořily žen jen 19,6 % ze všech 143 vystupujících.

9.1.4 Občanská společnost

S účinným prosazováním rovnosti žen a mužů a odstraňování diskriminace a dalších forem znevýhodnění je úzce spjata otázka postavení občanské společnosti. Síť profesionálních nestátních neziskových organizací může zásadním způsobem přispět k přenosu znalostí a zkušeností „z terénu“ nezbytných pro efektivní tvorbu veřejných politik. Nestátní neziskové organizace také často poskytují přímou pomoc (např. sociální služby) různým skupinám žen a mužů znevýhodněných z důvodu genderových nerovností (např. osoby ohrožené domácím násilím či oběti diskriminace).

V České republice působí řada nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů a tomuto tématu se věnují také různé vědecké instituce a think tanky. **Velká část těchto organizací je zastoupena v Radě vlády pro rovnost žen a mužů a jejich výborech a má tak možnost participovat na tvorbě veřejné politiky.** Nestátní neziskové organizace usilující o odstraňování genderových nerovností sdružuje Česká ženská lobby (jejíž předsedkyně je zpravidla místopředsedkyně Rady vlády pro rovnost žen a mužů), která usnadňuje přenos podnětů a zkušeností těchto organizací směrem k politické reprezentaci.³⁵⁸

Přestože stát využívá poznatky a expertízu občanského sektoru a deleguje na něj část svých povinností (např. zajištění dostupnosti sociálních služeb), v některých ohledech nevytváří dostatečné podmínky pro profesionalizaci nestátních neziskových organizací. Financování aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů probíhá převážně ze zdrojů EU (OP Zaměstnanost), případně z finančních mechanismů EHP a Norska. Specificky na podporu

³⁵⁵ Blíže viz <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>.

³⁵⁶ Blíže viz

<https://rada.rozhlas.cz/sites/default/files/documents/5d9720fb31b35404045917ffc04b5df9.pdf?fbclid=IwAR02qwpMperc14UEMvJI73zZhffqtWsVn1kDOeYqN1GPDQnAtfvcxRc2Rew>.

³⁵⁷ Blíže viz https://img.ceskatelevize.cz/boss/document/1618.pdf?v=1&qa=2.61108460.1552039741.1590489366-367149397-1590489362&fbclid=IwAR1VW_BipGW8HP8wxTEIoVEKyzNOwzZG6wOrWcq8tAT0zREhcSLzP8t9ohU.

³⁵⁸ V současnosti Česká ženská lobby sdružuje 39 členských organizací – blíže viz <https://czlobby.cz/cs/kdo-jsme>.

obecně prospěšné činnosti NNO v oblasti rovnosti žen a mužů je vyhrazen **jen jeden národní dotační titul s velmi nízkou alokací** (blíže viz část Financování agendy rovnosti žen a mužů). Byť některé NNO působící v oblasti rovnosti žen a mužů realizovaly projekty (spolufinancované) z OP Zaměstnanost zaměřené na jejich profesionalizaci a budování kapacit, dopad těchto projektů je omezený.³⁵⁹

Problémem souvisejícím s nevytvářením podmínek pro profesionalizaci občanského sektoru je jeho vnímání ze strany veřejnosti. Názory české společnosti na činnost nestátních neziskových organizací obecně jsou v posledních letech stále více kritické. Na základě výzkumů CVVM lze konstatovat, že **od roku 2014 do roku 2020 rostla nedůvěra veřejnosti vůči NNO.**³⁶⁰ **V posledním průzkumu z března 2020 se trend růstu nedůvěry zastavil.** V současnosti ovšem stále platí, že větší část společnosti nestátním neziskovým organizacím nedůvěřuje (nestátním neziskovým organizacím důvěřuje 38 % dotázaných, 51 % jim nedůvěřuje). Nižší míru důvěry vykazuje jen církev a politické strany.³⁶¹ Podle Zprávy o stavu udržitelného rozvoje občanského sektoru v ČR za rok 2019 patří k příčinám relativně špatného obrazu občanského sektoru mj. kritické výroky vůči nestátním neziskovým organizacím (často rámovaným pojmem tzv. „politických neziskovek“) ze strany některých politických stran a dezinformačních médií.³⁶² Na negativní povahu veřejného diskursu, včetně výroků politiků, která má negativní důsledky pro organizace občanské společnosti, upozorňuje také zpráva Agentura EU pro základní práva. Tento stav podkopává důvěru veřejnosti v občanský sektor, což snižuje pravděpodobnost, že se občané spojí s těmito organizacemi, budou je podporovat, darovat finanční prostředky nebo s nimi zacházet jako s důvěryhodnými zdroji informací.³⁶³

Ve vztahu k organizacím prosazujícím genderovou rovnost ovšem platí, že velká část jejich přínos pro rovnost žen a mužů vnímá. **Podle studie Úřadu vlády ČR téměř dvě třetiny (64 %) veřejnosti se domnívá, že je důležité, aby se o odstranění diskriminace mužů a žen snažily nevládní organizace.**³⁶⁴ Některým neziskovým organizacím působícím v oblasti rovnosti žen a mužů se daří své aktivity veřejně úspěšně prezentovat.³⁶⁵ Vysvětlování přínosu své činnosti mají pochopitelně snazší organizace poskytující konkrétní služby části veřejnosti (např. obětem domácího či sexuálního násilí) než organizace usilující o systémové změny prostřednictvím tzv. advokačních aktivit.

Obecně je možné shrnout, že **občanský sektor (včetně organizací prosazujících rovnost žen a mužů) se v posledních letech potýkal s klesající důvěrou veřejnosti. Specifickým problémem v oblasti genderové rovnosti je pak absence systémového a dostatečného financování občanského sektoru ze státního rozpočtu.** Nedostatečné financování se odráží mj. nízké míře profesionality a absenci dostatečných kapacit některých nestátních neziskových organizací, jejichž expertízu a poznatky z praxe stát využívá pro formulaci a naplňování veřejných politik v oblasti rovnosti žen a mužů.

9.1.5 Běžný život

Jedním z hlavních cílů předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020 bylo zajištění uplatňování gender mainstreamingu v oblastech médií, životního prostředí, sportu, veřejné dopravy, veřejného a virtuálního prostoru.³⁶⁶ Tento cíl směřoval k uplatňování

³⁵⁹ Projekt na profesionalizaci a budování kapacit realizovala např. Česká ženská lobby. Blíže viz <https://czlobby.cz/cs/projekty/profesionalizace-budovani-kapacit-ceske-zenske-lobby>.

³⁶⁰ Pravděpodobně i kvůli mediálnímu spojování některých NNO s pomocí migrujícím osobám.

³⁶¹ Blíže viz https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf.

³⁶² Blíže viz <https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2020/09/Index-udr%C5%BEiteln%C3%A9ho-rozvoje-OS-v-%C4%8CR-2019.pdf>.

³⁶³ Blíže viz https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf.

³⁶⁴ Blíže viz <https://www.tojrovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politicky-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>.

³⁶⁵ O čemž svědčí např. vítězství organizace Konsent v Ceně Gratias Tibi v roce 2019 či vítězství organizace Rosa – centrum pro ženy v Ceně Fóra dárců 2018 (kategorie Cena České televize).

³⁶⁶ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

hlediska rovnosti žen a mužů a zohledňování jejich specifických potřeb v různých oblastech běžného života.

Byť v mnoha ohledech došlo ke zlepšení situace oproti roku 2014, stále nejsou dostatečně nastaveny podmínky pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách týkajících se těchto oblastí.³⁶⁷ V rámci dopravní politiky,³⁶⁸ podpory sportu³⁶⁹ či státní politiky životního prostředí³⁷⁰ jsou specifické potřeby žen a mužů zohledňovány sporadicky a nesystémově. Je tomu tak i přes to, že velká část těchto politik má zřejmý genderový rozměr. V navazujících politikách vztahujících se k dopravě a související veřejné infrastruktuře nicméně došlo v posledních letech k posunu. Např. **návrh Dopravní politiky ČR pro období 2021–2027 s výhledem do roku 2050 i Koncepce veřejné dopravy 2020-2025 s výhledem do roku 2030 již zohledňují specifické potřeby různých skupin obyvatel a uplatňují hlediska rovnosti žen a mužů.**

S pohybem ve veřejném prostoru například souvisí otázka bezpečnosti veřejné dopravy. 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.**³⁷¹ Průzkumy potvrzují, že ženy využívají hromadnou dopravu častěji než muži a zároveň se při cestování cítí bezpečně méně častěji než muži.³⁷² S pohybem ve veřejném prostoru a hromadné dopravě souvisí například i dostupnost veřejných toalet s přebalovacím pultem, dostatečný počet laviček a míst pro bezpečnou cestu s kočárkem.

K tématu rovnosti žen a mužů v dopravě byla v roce 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.³⁷³ 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.³⁷⁴

V oblasti podpory sportu platí, že přes některé dílčí iniciativy (např. kampaň Ženy na Olympu³⁷⁵) **není tématu účasti žen na sportu a spravedlivého rozdělování zdrojů na sportovní a volnočasové aktivity žen a mužů věnována dostatečná pozornost.** Odborné studie také poukazují na problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech souvisejících se sportem.³⁷⁶ Například průměrné zastoupení žen v národních sportovních federacích v rámci EU činí jen 14 %, v ČR je to dokonce jen 5 %.³⁷⁷

9.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Společnost členěna na 5 strategických cílů:

³⁶⁷ Blíže viz např. Zpráva za rok 2018 (dostupná z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti-FINAL.pdf>) o rovnosti žen a mužů či Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů (dostupná z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf).

³⁶⁸ Dopravní politika ČR pro období 2014 – 2020 s výhledem do roku 2050

³⁶⁹ Blíže viz Koncepce podpory sportu 2016 – 2025

³⁷⁰ Státní politika životního prostředí České republiky 2012-2020

³⁷¹ 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>.

³⁷² Blíže viz https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2144_87_1_457_ENG.

³⁷³ Blíže viz https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

³⁷⁴ Blíže viz <https://zeleznicar.cd.cz/zeleznicar/hlavni-zpravy/ceske-drahy-udavaji-smer-genderove-politiky-nejen-na-zeleznici/-/17482/>.

³⁷⁵ Blíže viz <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/zeny-na-olympu-vera-caslavska>.

³⁷⁶ Blíže viz [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI\(2019\)635560_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf).

³⁷⁷ Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>.

- SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti
- SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům
- SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích
- SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů
- SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

První strategický cíl usiluje o snižování přijatelnosti genderových stereotypů. Obsahuje opatření spočívající především v realizaci osvětových aktivit zaměřených např. na nestereotypní zobrazování žen a mužů v rámci sportovního či kulturního odvětví. Tento cíl řeší také sexistické zobrazování žen a mužů v reklamách a médiích a zaměřuje se mj. na podporu kapacit příslušných dozorových a regulačních orgánů.

Druhý strategický cíl směřuje ke zvýšení zapojení státní správy do zvyšování porozumění veřejnost tématu rovnosti žen a mužů. Obecně usiluje o efektivnější vysvětlování, v čem spočívají praktické přínosy rovnosti žen a mužů a reaguje tak mj. na některé dezinformace spojené s genderovou rovností. Součástí tohoto strategického cíle jsou také opatření zaměřená na zvyšování povědomí o dopadech a přínosech projektů občanského i veřejného sektoru v oblasti rovnosti žen a mužů.

Třetí strategický cíl se věnuje rovnosti žen a mužů v médiích a mediálním obrazu. Obsahuje opatření zaměřená na osvětové aktivity směrem k novinářům a novinářkám, poskytování metodické pomoci médiím či podporu aktivit občanského sektoru zaměřených na monitoring mediálního obsahu z hlediska rovnosti žen a mužů. Součástí strategického cíle je také zvyšování zastoupení žen ve vedení médií.

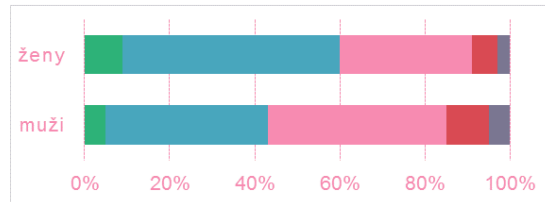
Záměrem čtvrtého strategického cíle je zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů. Tento cíl obsahuje opatření vztahující se mj. k novým operačním programům z EU fondů a jejich využití z hlediska budování kapacit a profesionalizace občanského sektoru. Součástí tohoto strategického cíle jsou také opatření spočívající v navýšení alokací dotačních programů souvisejících s rovností žen a mužů (např. dotační program Rodina). Další opatření se zaměřují na vysvětlování přínosů občanské společnosti obecně a projektů v oblasti genderové rovnosti.

Poslední strategický cíl řeší uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti. Specifické cíle se zaměřují na zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastruktury, zajištění spravedlivé podpory sportovních a volnočasových aktivit žen a mužů, snížení genderových nerovností v kyberprostoru a uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v agendě ochrany životního prostředí.

9.3 Schémata

Schéma 40: Vnímání nerovností žen a mužů

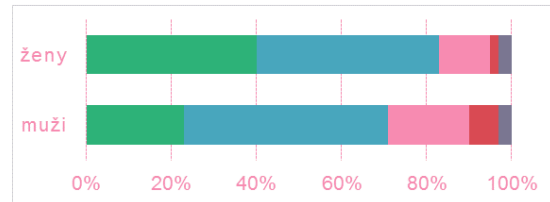
Myslíte si, že nerovnosti mezi ženami a muži jsou v současnosti:



Velmi rozšířené Docela rozšířené Nevím
Docela ojedinělé Velmi ojedinělé n = 1 044

Schéma 41: Důležitost prosazování rovnosti žen a mužů na osobní úrovni

Prosazování rovnosti žen a mužů je pro Vás důležité.



Velmi souhlasím Spiše souhlasím Nevím
Spiše nesouhlasím Velmi nesouhlasím n = 1 003

Schéma 42: Snaha o zrovnoprávnění postavení mužů a žen ve společnosti je důležitá

Rozhodně souhlasím Spiše souhlasím Nevím
Spiše nesouhlasím Rozhodně nesouhlasím n = 1000

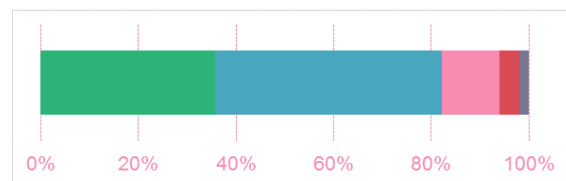


Schéma 43: Kdo by měl v rodině vykonávat následující činnost: n = 1 039

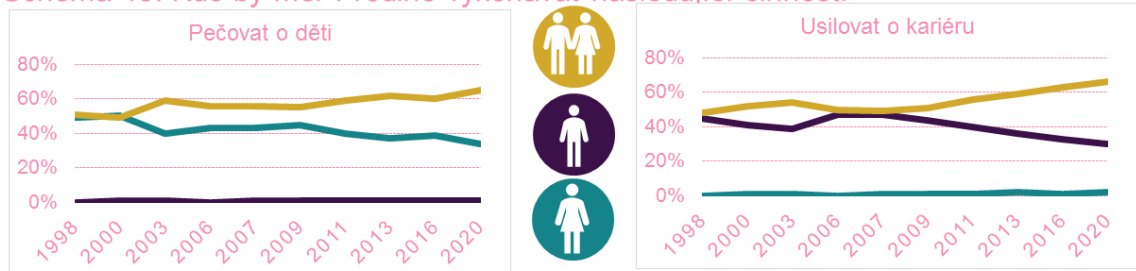
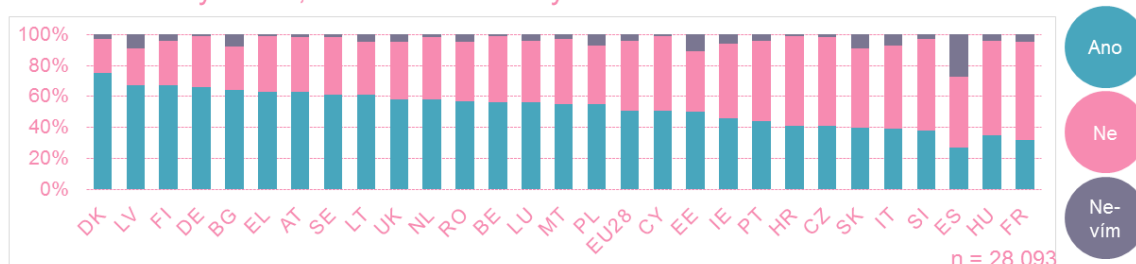


Schéma 44: Myslíte si, že ve Vaší zemi bylo dosaženo rovnosti mezi muži a ženami? n = 28 093



Zdroje dat:

Schéma 40 a 41: Rovnost žen a mužů, 2015, Eurobarometr.

https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2048_82_4_428_ENG

Schéma 42: Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy, ppm factum pro ÚV ČR.

<https://www.tojrovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politicky-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>

Schéma 43: Náhledy veřejnosti na roli muže a ženy v rodině, 2020, CVVM.

https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf

Schéma 44: Rovnost žen a mužů, 2017, Eurobarometr.

<https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80678>

10. Vnější vztahy

10.1 Analýza současného stavu

Na rovnost žen a mužů musí být nahlíženo taktéž v její vnější dimenzi. Tento mezinárodní rozměr rovnosti žen a mužů lze vnímat ve dvou vzájemně propojených rovinách, a to na úrovni působení mezinárodního společenství na vnitrostátní poměry v České republice a na úrovni aktivit České republiky vně svých hranic. **Česká republika je tedy na jedné straně vázána mezinárodními smlouvami a dalšími legislativními či politickými závazky, z nichž vyplývá povinnost rovnost žen a mužů na vnitrostátní úrovni naplňovat. Na straně druhé sama iniciativně a aktivně prosazuje rovnost žen a mužů v rámci svého působení v mezinárodním společenství.**

Tato kapitola se primárně zaměřuje na druhý ze zmíněných aspektů a obecně přitom vychází z principu uplatňování gender mainstreamingu, tj. zohledňování specifických potřeb ženy a muže, v zahraniční politice České republiky v jejím co možná nejširším obsahovém a nástrojovém spektru. Pod tuto hlavní zásadu spadá zapojení se do mezinárodních mechanismů pro prosazování rovnosti žen a mužů, integrování genderového hlediska do materiálů, které jsou na mezinárodní úrovni projednávány, i snaha o propojení rovnosti žen a mužů s rozdílnými dimenzemi a nástroji zahraniční politiky.

Prosazování genderové rovnosti a posílení postavení žen a dívek se v uplynulých dekádách stalo globálním cílem mezinárodního společenství, opírajícím se o základní principy respektování lidských práv. Česká republika přispívá k tomuto celosvětovému úsilí nejen svou vnitrostátní politikou, nýbrž i prostřednictvím svého zahraničně politického a mezinárodního působení. Genderový rozměr vnějších vztahů má široké tematické rozpětí od genderových otázek v diplomacii a zahraniční službě, přes podporu genderové rovnosti v rámci lidských práv či zahraniční rozvojové spolupráce, až po zahraniční mise, potírání terorismu a vývoz zbraní.

Jedním z dlouhodobě deklarovaných cílů české zahraniční politiky je zajištění lidské důstojnosti, s níž je neodmyslitelně spjata politika podpory demokracie a lidských práv, tedy i podpora rovnosti žen a mužů. Tato kapitola představuje jednu z možností, jak se tohoto cíle pokusit alespoň částečně dosáhnout a jak přispět k pokračujícímu budování obrazu České republiky jako země, která ochraně a prosazování lidských práv přikládá význam. Prosazování tohoto cíle je důležité i s ohledem na nadcházející předsednictví ČR v Radě EU.

10.1.1 Mezinárodní normativní rámec

Výchozím normativním rámcem genderové rovnosti pro vnitrostátní politiku i vnější vztahy ČR jsou zejména nástroje OSN a EU, které ČR jako členská země spoluvytváří a zavázala se je naplňovat. Klíčovým právně závazným dokumentem zůstává Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)³⁷⁸ z roku 1979, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Vedle národního monitorování prostřednictvím periodických zpráv pro Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen³⁷⁹ zároveň tvoří i významný podpůrný nástroj lidskoprávní zahraniční politiky ČR. Mezi další důležité mezníky patří přijetí Pekingské deklarace a Pekingské akční platformy,³⁸⁰ Rozvojových cílů tisíciletí³⁸¹ a Agendy 2030.³⁸² Klíčovou součástí Agendy 2030 je i 17 Cílů udržitelného rozvoje, které

³⁷⁸ Blíže viz <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>.

³⁷⁹ Blíže viz <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>.

³⁸⁰ Blíže viz https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf.

³⁸¹ Blíže viz <https://www.un.org/millenniumgoals/>.

³⁸² Blíže viz https://www.mzp.cz/cz/agenda_2030.

vstoupily v platnost k 1. lednu 2016 a všechny členské státy OSN je mají naplnit do roku 2030.³⁸³ **Genderová rovnost je mezi nimi podchycena samostatným cílem č. 5 „Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek“.** Jednotlivé Cíle udržitelného rozvoje jsou vzájemně propojené, a tak se i cíl č. 5 prolíná s dalšími cíli (např. s cíli směřujícími k vymýcení chudoby, k zajištění inkluzivního a spravedlivého kvalitního vzdělání či k podpoře plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny) a je od nich neoddělitelný.³⁸⁴ Agenda 2030 tak představuje určitý posun v přístupu mezinárodní komunity, kdy dlouhodobá udržitelnost, bezpečnost a mírové soužití společností jsou vnímány jako úzce spjaté s nerovnostmi v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech. Agenda 2030 byla přijata s mírným optimismem a hovoří se o jejím transformativním potenciálu, mnozí však zdůrazňují, že musejí následovat návazné politiky, silnější rétorika i financování.³⁸⁵

Dalším ze středobodů mezinárodních genderových norem se v posledních dvou desetiletích staly otázky míru a bezpečnosti. Existující genderové nerovnosti získávají novou intenzitu a rozsah v oblastech zasažených konfliktem. Přestože již Pekingská akční platforma obsahuje kritickou oblast Ženy a ozbrojený konflikt, průlom v této oblasti přišel až v roce 2000, kdy **Rada bezpečnosti OSN přijala rezoluci č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti.** Během následujících dvaceti let se agenda ženy, mír a bezpečnost (dále jako „Agenda WPS“) v reakci na mezinárodní vývoj rozrostla na celkem deset rezolucí,³⁸⁶ které vedle důrazu na gender mainstreaming v záležitostech míru a bezpečnosti specifikují zásadní oblasti, jako je zapojení žen jako aktérek při vytváření míru, ochrana žen před sexuálním násilím souvisejícím s konfliktem a jeho prevence včetně nulové tolerance u peacekeepingového personálu, zajištění zodpovědnosti a přístupu ke spravedlnosti, posílení ekonomického postavení žen, zapojení občanské společnosti a propojení Agendy WPS s potíráním terorismu a extremismu a které zároveň stanovují globální indikátory pro implementaci. K červnu 2020 přijalo národní akční plány k Agendě WPS již 84 členských států OSN, mezi nimi i Česká republika.³⁸⁷

Normativní systém mezinárodní podpory rozzrůstá i v rámci stávajících nástrojů. Konkrétně Všeobecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 30 z roku 2013 (dále jako „Všeobecné doporučení č. 30“) poukazuje na vzájemnou propojenost mezi rezolucemi Agendy WPS a CEDAW a nastiňuje způsoby, jak se tyto dva rámce mohou vzájemně posílit.³⁸⁸ Jejich vzájemná souvislost se týká především účasti žen na prevenci konfliktu, předcházení a řešení genderově podmíněného násilí, přístupu ke vzdělávání a zdravotní péči včetně sexuálních a reprodukčních práv žen či zajištění přístupu ke spravedlnosti.³⁸⁹ V rámci prevence konfliktů Všeobecné doporučení č. 30 a podobně i Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 2106 a 2467 řeší také otázku vývozu zbraní, přičemž v tomto ohledu odkazují na důležitost Smlouvy o obchodu se zbraněmi, která je příkladem toho, že genderové otázky se v posledních letech průřezově dostávají i do oblastí dříve opomíjených.

10.1.2 Genderová rovnost v globální praxi: pozvolný pokrok i nové výzvy

Přes zvýšenou pozornost rovnosti žen a mužů na mezinárodní úrovni se v praxi situace zlepšuje jen pozvolna. **Shrnutí pokroku v dosahování Cílů udržitelného rozvoje ukazuje, že zastoupení žen v národních parlamentech k 1. lednu 2019 dosahovalo průměrně 24,2 %, což představuje nárůst pouze o 5,2 p.b. z 19 % v roce 2010.**³⁹⁰ Ačkoliv bylo

³⁸³ Blíže viz <https://www.osn.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>.

³⁸⁴ Blíže viz <https://unstats.un.org/sdgs/report/2018/interlinkages/>.

³⁸⁵ Valeria Esquivel. 2016. Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis. *Gender & Development*, 24:1, str. 9-23.

³⁸⁶ Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019).

³⁸⁷ Blíže viz <https://www.peacewomen.org/member-states>.

³⁸⁸ Blíže viz https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en.

³⁸⁹ Blíže viz Aisling Swaine & Catherine O'Rourke. 2015. *Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security*, UN Women, 2015. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedawgeneralrecommendation30-womenpeaceandsecurity>.

³⁹⁰ Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

dosaženo poklesu výskytu některých škodlivých praktik, jako jsou dětské sňatky a ženská obřízka,³⁹¹ **v mnoha zemích stále existují diskriminační zákony a mezery v právní ochraně a to zejména v oblastech násilí na ženách, zaměstnanosti, manželství a rodiny.**³⁹² Nedostatečně řešeny zůstávají také **strukturální nerovnosti**, které mj. přispívají k tomu, že ženy tvoří dvě třetiny negramotné populace na světě.³⁹³

I přes existující mezinárodní normativní rámec Agendy WPS ženy až na výjimky chybí u mírových stolů.³⁹⁴ **Podle Globální studie OSN k 15. výročí rezoluce č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti, je přetrvávající praxí financování krátkodobých vojenských misí namísto investic do předcházení konfliktům, sociální spravedlnosti a inkluze.**³⁹⁵ Politicko-ekonomické procesy války a post-konfliktní obnovy pak prohlubují socio-ekonomické nerovnosti, které dopadají zejména na ženy ve formě zvyšujícího se genderově podmíněného násilí i omezené účasti na obnově.³⁹⁶

Na pozadí měnících se mezinárodních poměrů zároveň vyvstávají výzvy v podobě globálního odporu vůči termínu „gender“ a ženským právům. **Příkladem globálně rozšířených jevů je potlačování sexuálních a reprodukčních práv nebo genderově podmíněné násilí a zotročení žen teroristickými skupinami jako je Islámský stát.**³⁹⁷ OSN nedávno vyzvala státy k ochraně a podpoře obránkyň ženských práv, které jsou vystaveny zvýšenému riziku útoků a násilí a často čelí fundamentalistickým skupinám během konfliktních a postkonfliktních situací nebo v případě, že pracují v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví.³⁹⁸ **Tento současný vývoj naznačuje, že ani stávající normativní nástroje pro prosazování rovnosti žen a mužů nelze brát jako samozřejmost.**

Na druhou stranu se genderové rovnosti dostává více pozornosti ze strany mezinárodních organizací i států. Vedle OSN, která vytyčuje hlavní normativní rámec, jsou pro ČR důležitým partnerem pro tvorbu politik také EU, NATO, OBSE a OECD. Tyto organizace se snaží uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů při prosazování lidských práv, udržitelného rozvoje či míru a bezpečnosti. S tím souvisí významné posílení institucionální podpory, ke kterému v nedávném období došlo. Na úrovni EU byl vytvořen genderový aparát vnějších vztahů, který zaštiťuje hlavní poradkyně ESVA pro genderové otázky a rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. Klíčovým implementačním rámcem vnějších vztahů EU je Akční plán EU pro rovnost žen a mužů,³⁹⁹ Strategický přístup a Akční plán EU k WPS 2019-2024⁴⁰⁰ a nově přijatá Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025.⁴⁰¹ V rámci NATO nyní existuje vedle Výboru NATO pro genderové perspektivy také pozice zvláštní představitelky generálního tajemníka NATO pro ženy, mír a bezpečnost.⁴⁰² NATO dále disponuje již druhým akčním plánem k Agendě WPS.⁴⁰³ Také OBSE má ve své struktuře systém expertních genderových pozic s cílem začleňovat genderové hledisko do své politicko-bezpečnostní, ekonomicko-environmentální a lidskoprávní dimenze. V rámci zahraniční rozvojové spolupráce členské státy OECD reportují každoročně Výboru pro

³⁹¹ Tamtéž

³⁹² Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

³⁹³ Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>.

³⁹⁴ Coomaraswamy, Radhika et al. 2015. *Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: a global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*, New York: UN Women, str. 45.

³⁹⁵ Tamtéž, str. 372

³⁹⁶ Blíže viz např. Bergeron, S., Cohn, C. & Duncanson, C. 2017. Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction, *Politics & Gender*, vol 13, no. 4, 715-721.

³⁹⁷ Blíže viz <https://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2018/6/how-the-islamic-state-talked-women-into-subjugation>.

³⁹⁸ OSN. 2018. "Increasingly under attack, women human rights defenders need better back up", 28.11. 2018. Dostupné z: <https://news.un.org/en/story/2018/11/1026861>.

³⁹⁹ O'Sullivan, M. 2019. "Being Strong enough to Defend Yourself": Untangling the Women, Peace and Security Agenda Amidst the Ukrainian Conflict." *International Feminist Journal of Politics*: str. 1-22.

³⁹⁹ Blíže viz https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives_en.

⁴⁰⁰ EU Strategic Approach on WPS; EU Action Plan on Women, Peace and Security 2019-2024

⁴⁰¹ Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

⁴⁰² NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security

⁴⁰³ Blíže viz https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf.

rozvojovou pomoc (OECD DAC) tzv. gender marker,⁴⁰⁴ nástroj sloužící k vykazování úrovně zaměření rozvojových aktivit na genderovou rovnost.

Mezinárodní prosazování genderové rovnosti a práv žen je obvykle zdůvodněno nejen s použitím lidskoprávního argumentu, ale i důrazem na přidanou hodnotu. Například Agenda WPS je implementována ve světle pragmatického kompromisu mezi lidskoprávním přístupem, který rozporuje vojenská řešení, a instrumentálním přístupem využívajícím WPS jako prostředek pro dosažení bezpečnosti, stability a vojenské efektivity.⁴⁰⁵ Instrumentální přístup je v mezinárodním diskurzu velmi častý a je zřejmý například u NATO a OSN, které prosazují genderovou perspektivu jako přínos pro efektivitu vojenských operací, ale i u zahraničních politik států.

10.1.3 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích ČR

Podobně jako u mezinárodních organizací nastal z hlediska uchopení rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích ČR významný posun v posledním desetiletí. Za zlom lze považovat již rok 2010, kdy bylo „Prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích“ zařazeno jako samostatná sekce Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.⁴⁰⁶ Zároveň byla tentýž rok přijata Strategie zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2010-2017 uplatňující dvojí přístup k gender mainstreamingu, tedy zohlednění průřezově a tematicky specifických projektů na posílení postavení žen.⁴⁰⁷ Současně byla v tomto období přijata Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020, která vymezuje vládní politiku genderové rovnosti a vnější vztahy jsou zde jednou z devíti strategických oblastí.

Přestože tento strategický dokument připravil důležitý rámec pro návazné politiky jako je Agenda WPS, v mnoha směrech je zřejmé, že šest identifikovaných problémů⁴⁰⁸ pro oblast vnějších vztahů pokrývá problematiku jen částečně, nesouvisle a bez dostatečné hloubky. To je dáno obecně chybějícím zmapováním tématu vnějších vztahů, včetně neexistence výchozích dat pro lepší ukotvení Vládní strategie 2014–2020. V období naplňování Vládní strategie 2014-2020 tyto překážky přetrvávaly, došlo nicméně k viditelnému pokroku na úrovni tvorby koncepcí a věcných politik.

Na koncepční rovině došlo k průlomů přijetím nové Koncepce zahraniční politiky České republiky v roce 2015, ve které se ČR zavazuje „**usilovat o celosvětové posílení postavení žen ve společnosti**“ a zároveň se touto „**agendou aktivněji profilovat v rámci OSN, neboť ji pokládá za závažný celosvětový problém, který nelze redukovat na otázky lidskoprávní či rozvojové.**“⁴⁰⁹ V roce 2015 byla zároveň přijata nová Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce,⁴¹⁰ ze které je zřejmý posun k lidským právům ve své celistvosti, a tedy důraz na jejich nedělitelnost. Prioritní oblastí č. 6 je „Podpora rovnosti a nediskriminace“, přičemž je zde vytyčeno zaměření primárně na **téma ekonomické samostatnosti žen a jejich zapojení do veřejného života, jakož i na aktivity namířené proti násilí na ženách a dívkách, mj. i v ozbrojených konfliktech, a na podporu ochrany náboženských menšin a LGBTI+.**⁴¹¹ Mezi podpůrné dokumenty patří dále Strategie

⁴⁰⁴ Blíže viz <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>.

⁴⁰⁵ Davies, E. and True, J. 2019. WPS: A Transformative Agenda? In: Davies, E. and True, J. (eds.). *The Oxford Handbook of Women, Peace and Security*. New York: Oxford University Press, str. 3-14, 5.

⁴⁰⁶ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-rok-2010.pdf>.

⁴⁰⁷ Blíže viz

https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce publikace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html.

⁴⁰⁸ 1. Neexistence dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti. Nezajištění spolupráce a politického dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě. 2. Neexistence systematického a jednotného přístupu k projektům mezinárodní rozvojové spolupráce na vládní úrovni. 3. Nedostatečné pokrytí spolupráce v oblasti genderové rovnosti v mezinárodních institucích (včetně příspěvků mezinárodním organizacím). 4. Nízké zohledňování genderového hlediska v rámci humanitární pomoci. 5. Nízká dostupnost a kvalita služeb pro migrující osoby. 6. Neznalost situace v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů.

⁴⁰⁹ Koncepce zahraniční politiky České republiky

⁴¹⁰ Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce

⁴¹¹ Tamtéž, str. 9-10

zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2018–2030,⁴¹² jejímž výchozím rámcem je již zmíněná Agenda 2030 a genderová rovnost a posílení postavení žen a dívek jsou průřezovou prioritou, a Koncepce jednotné prezentace České republiky,⁴¹³ která se zabývá otázkou značky ČR (tzv. branding) a která mezi pilíři jednotné prezentace ČR jmenuje taktéž „prosazování a ochranu základních lidských práv a svobod doma i ve světě“ a „ochranu lidské důstojnosti každého člověka.“

Na implementační rovině se dalším mezníkem stalo přijetí Akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 (dále jako „Akční plán WPS“).⁴¹⁴ Přestože se jedná do určité míry o deklaratorní dokument, který shrnuje již probíhající aktivity, umožnil nastolení Agendy v českém kontextu a vytvoření WPS komunity.⁴¹⁵

Byly zaznamenány i konkrétní úspěchy: na konci roku 2018 ženy tvořily celkem 37 % národního příspěvku do misí OSN, čímž se ČR ve statistikách OSN umístila na čtvrtém místě v rámci všech zemí, které vojensky přispívají do mírových misí OSN.⁴¹⁶ V dubnu 2019 pak byla ČR přijata do Skupiny přátel Agendy WPS.⁴¹⁷ V jiných oblastech však k výraznému posunu nedošlo: v roce 2019 tvořily ženy pouhých 4 % mezi vojáky a vojákyněmi vyslanými do zahraničních a pozorovatelských misí (106 vojáků a 2 496 vojáků) a 10 % mezi osobami vysílanými Ministerstvem obrany na zahraniční pracoviště (20 žen a 181 mužů).⁴¹⁸

Významným faktorem, který nicméně výběr vojáků a vojáků vyslaných do zahraničních operací ovlivňuje, je **charakter úkolů a k němu se vážící potřeba vysílat pouze konkrétní vojenské odbornosti, které mohou být vykonávány převážně muži.** U zahraničních pracovišť zase při výběru konkrétní vyslané osoby záleží na příslušné hodnosti a odbornosti, stupni jazykových znalostí a osvědčení fyzické osoby.

Na legislativní úrovni došlo v období naplňování Vládní strategie 2014–2020 k **přijetí zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě** a o změně některých zákonů (dále „zákon o zahraniční službě“). Zahraniční služba je specifickou a nedílnou součástí genderové dimenze vnějších vztahů, přičemž v odborné literatuře zaznívají hlasy, že genderová nerovnost je jedním z hlavních problémů současné diplomacie.⁴¹⁹ **Zákon o zahraniční službě vyřešil některá naléhavá témata zejména umožnění porodů v zahraničí a čerpání mateřské dovolené v zahraničí, uznání práva na zdravotní péči všech vyslaných i doprovázejících osob nebo proplácení dobrovolného důchodového pojištění rodinným příslušníkům.**⁴²⁰

10.1.4 Dopad pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Vnější vztahy byly pandemií covid-19 zasaženy méně než jiné oblasti předkládané Strategie. Preventivní opatření přijímaná z důvodu šíření koronaviru a vypořádávání se s jeho důsledky však měla dopad i na českou zahraniční politiku.

⁴¹² Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky

⁴¹³ Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. *Aktualizace Koncepce jednotné prezentace České republiky*. Materiál byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 26. srpna 2019 č. 588. Dostupné z: http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALSBSCSGPT52.pdf.

⁴¹⁴ Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na období 2017-2020

⁴¹⁵ O'Sullivan, M. 2019. *The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the first National Action Plan and Future Policy Recommendations*. Ústav mezinárodních vztahů, str. 18.

⁴¹⁶ Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. *Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2018*, str. 30.

⁴¹⁷ Ministerstvo zahraničních věcí. 2020. *Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2019*, str. 26.

⁴¹⁸ Ministerstvo obrany. 2020. *Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020*. Dostupné z: http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020_1.pdf.

⁴¹⁹ Dopita T. (et al). 2019. *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě*. Praha: Grada, 28; viz také Aggestam, Karin & Towns, Ann. 2018. *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. Palgrave Macmillan.

⁴²⁰ Dopita T. (et al). 2019. *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě*. Praha: Grada.

V březnu 2020 došlo na doporučení generálního tajemníka OSN k zrušení všeobecné rozpravy a doprovodného programu během 64. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se omezilo pouze na jednodenní procesní jednání. Národní delegace byly požádány, aby se zdržely cesty do Spojených států; zasedání se zúčastnili pouze zástupci a zástupkyně ze stálých zastoupení při OSN. Také jednání v rámci orgánů Evropské unie se přesunula do on-line prostoru a probíhala zpravidla písemnou procedurou nebo prostřednictvím videokonferencí.

Dopady pandemie byly reflektovány také v zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci, kde je genderová rovnost jednou z průřezových priorit. V období od dubna do června 2020 byly vládou ČR schváleny materiály, jejichž cílem je vyčlenit ve stávajícím rozpočtu MZV finanční prostředky na reakci na dopady pandemie covid-19 zejména v prioritních zemích zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci a v dalších zemích Afriky.

10.2 Strategická část

Celá kapitola je pokryta pouze jedním strategickým cílem:

- **SC1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky**

Tematicky obsáhlý strategický cíl staví na Koncepti zahraniční politiky České republiky, která za jeden z cílů zahraniční politiky ČR určuje lidskou důstojnost a lidská práva a která definuje, že Česká republika má „usilovat o posílení postavení žen ve společnosti“ a má se touto agendou „aktivněji profilovat v rámci OSN.“⁴²¹ Důležitost prosazování tohoto ideálu umocňuje nadcházející předsednictví ČR v Radě EU, během něhož bude ČR moci určovat priority a agendu Rady EU. Je proto důležité, aby ČR v následujících letech vystupovala v mezinárodním společenství jednotně a aktivně prosazovala rovnost žen a mužů v rámci své zahraniční politiky.

Zahraniční politika je v kontextu strategického cíle vnímána jako velmi široký pojem zahrnující multilaterální spolupráci, bilaterální vztahy, diplomacii, rozvojovou a transformační spolupráci, humanitární pomoc, ochranu lidských práv, migrační politiku, obranu a bezpečnost, jakož i budování dobrého jména ČR v zahraničí. Důraz je v opatřeních kladen na posílení spolupráce s akademickým a neziskovým sektorem, jakožto se subjekty, které nabízí cennou expertízu a zároveň posilují odpovědnost státního sektoru rovnost žen a mužů prosazovat. Pozornost byla věnována také překlenutí rozporu mezi politikami a praxí a konkrétnosti a měřitelnosti jednotlivých nastavených opatření.

⁴²¹ Koncepte zahraniční politiky České republiky, str. 9

10.3 Schémata

Schéma 45: Velvyslankyně ČR 

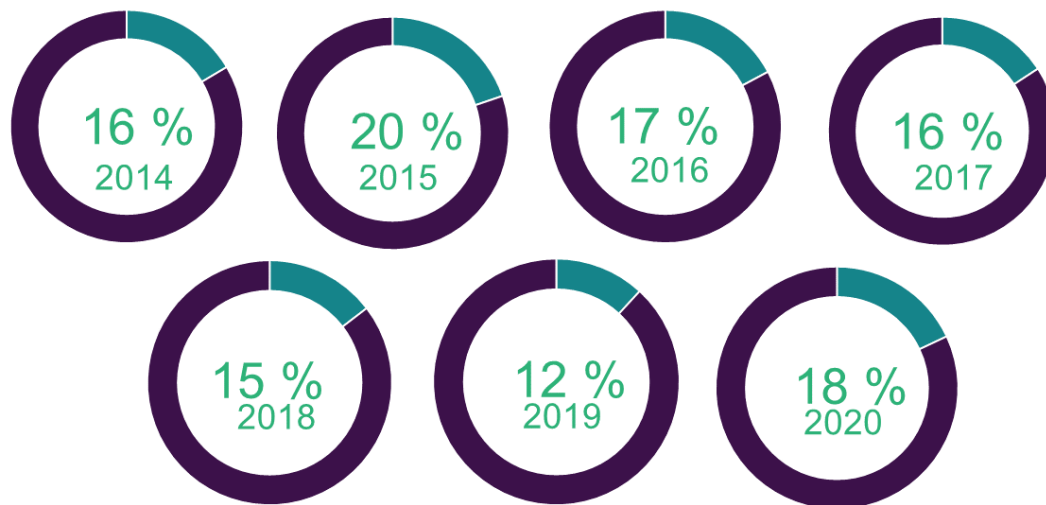


Schéma 46: Podíl žen na celkovém počtu vojáků a vojaček AČR



Schéma 47: Podíl vojákyň v zahraničních operacích a pozorovatelských misích

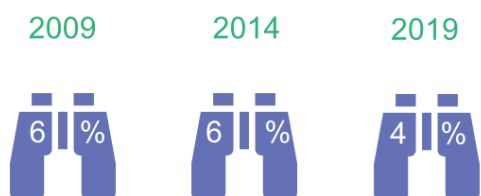


Schéma 48: Podíl žen na celkovém počtu osob na zahraničních pracovištích

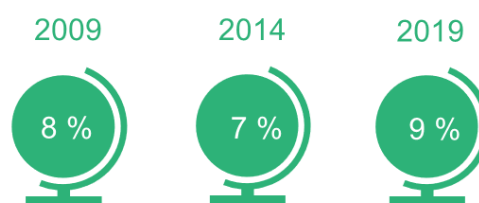


Schéma 49: Ministři a ministryně MV, MO a MZV od vzniku ČR

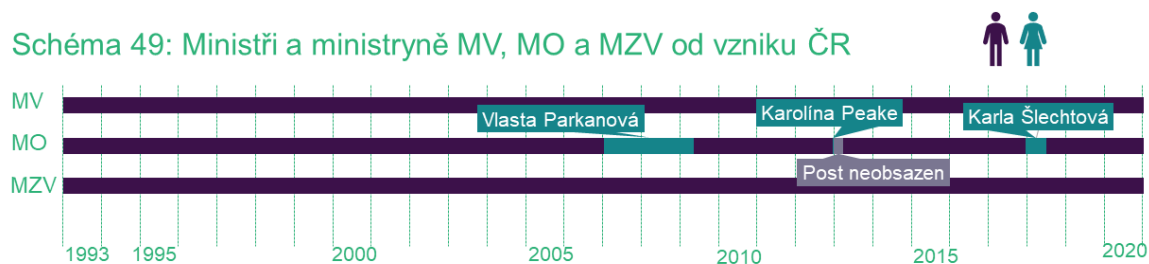
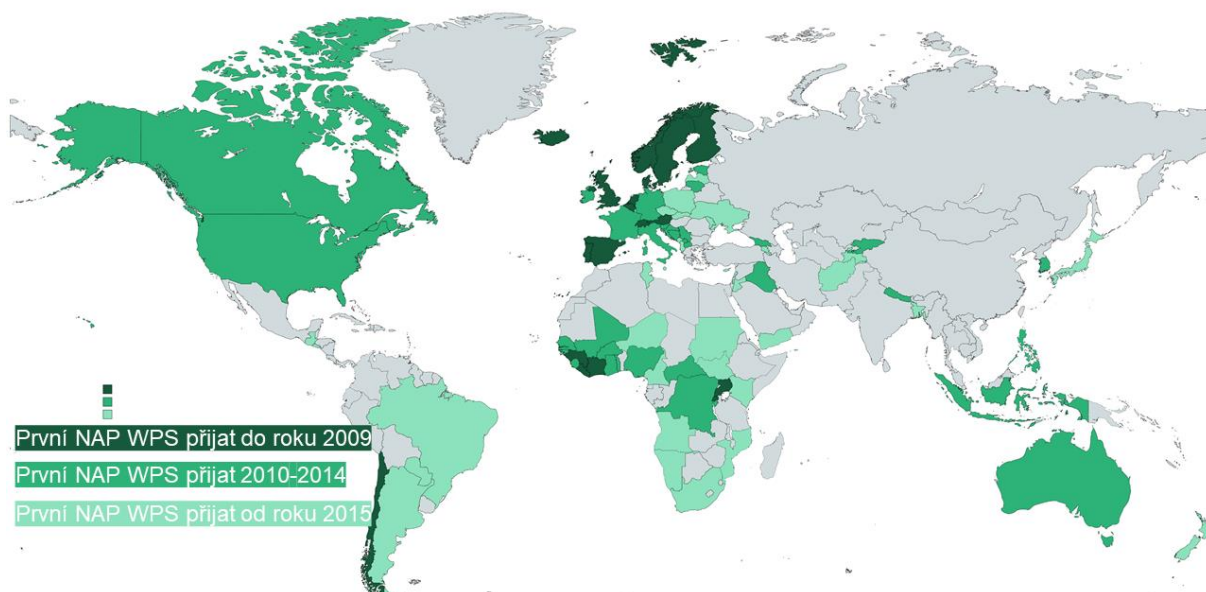


Schéma 50: Přijetí prvního národního akčního plánu k agendě ženy, mír a bezpečnost



Zdroje dat:

Schéma 45: Ženy v české zahraniční a obranné politice, Asociace pro mezinárodní otázky.

http://www.amo.cz/wp-content/uploads/2019/03/AMO_%C3%9Feny_ceska_bez.pdf; <https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2019/08/VELVYSLANCI-2019-v2.pdf>; <https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2021/01/Velvyslanci-2020.pdf>.

Schéma 46, 47 a 48: Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020, MO.

<http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020.pdf>

Schéma 49: Ministryně ČR, ÚV ČR (vlastní výpočet).

Schéma 50: Přijetí národních akčních plánů k agendě ženy, mír a bezpečnost v jednotlivých zemích, ÚV ČR (k 31. 12. 2020).

11. Instituce

11.1 Analýza současného stavu

Dostatečný institucionální rámec a odpovídající odborné i personální kapacity jsou nezbytným předpokladem efektivního naplňování každé komplexní veřejné politiky. Rovnost žen a mužů lze účinně prosazovat jen za předpokladu existence dostatečných nástrojů na institucionální úrovni a dostatečného financování. **Důležitým prvkem je také stability institucionálního rámce.** Tato kapitola se zaměřuje na vytvoření podmínek pro naplňování Strategie 2021+ a pro dosažení pokroku v naplňování jejích strategických cílů.

Roli vnitrostátního koordinátora agendy rovnosti žen a mužů plní Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Odbor je také sekretariátem Rady vlády pro rovnost žen a mužů a zodpovídá za plnění a monitoring mezinárodních závazků a závazků vyplývajících z členství v EU v oblasti genderové rovnosti.

Česká republika je dlouhodobě kritizována z důvodu nízkých personálních kapacit a nedostatku finančních zdrojů věnovaných agendě rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy. Například Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen v roce 2016 vyjádřil znepokojení nad častými změnami v ukotvení zodpovědnosti za prosazování rovnosti žen a mužů na vládní úrovni a také nad nedostatečnými personálními a finančními zdroji Odboru rovnosti žen a mužů.⁴²² Výbor také kritizoval skutečnost, že financování aktivit Odboru rovnosti žen a mužů je zajištěno z velké části prostřednictvím zahraničních zdrojů (EHP/Norské fondy a EU fondy). Výbor OSN proto České republice doporučil zajistit dostatečné zdroje Odboru rovnosti žen a mužů, jeho financování ze státního rozpočtu a stanovení udržitelného a stabilního rámce pro prosazování rovnosti žen a mužů.

Kromě dostatečných personálních kapacit a finančních zdrojů vnitrostátního koordinátora rovnosti žen a mužů jsou zásadní také kapacity a zdroje dalších orgánů a institucí podílejících se na prosazování genderové rovnosti. K nim patří především rezortní koordinátoři rovnosti žen a mužů, Veřejný ochránce práv či Český statistický úřad. Účinné naplňování Strategie 2021+ také souvisí s činností Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejími monitorovacími kompetencemi. Neméně důležitým předpokladem je nastavení odpovídajícího právního rámce.

11.1.1 Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot České republiky. Na obecné úrovni je tato rovnost vyjádřena v čl. 1 a čl. 3 Listiny základních práv a svobod, které zaručují rovnost v důstojnosti a právech a základní práva a svobody všem mj. bez rozdílu pohlaví. **Součástí českého ústavního pořádku je také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která komplexně upravuje zákaz diskriminace na základě pohlaví a jejíž ustanovení jsou formálně nadřazeny vnitrostátním zákonům.**

Podrobnou úpravu ve vztahu k zakazu diskriminace (včetně zakazu diskriminace na základě pohlaví) obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (**antidiskriminační zákon**). Zákaz diskriminace obsahují i některé další právní předpisy (např. zákoník práce či zákon o ochraně spotřebitelů). **Výzkum veřejné ochránkyně práv z roku 2015 ukázal, že diskriminace na základě pohlaví je druhou nejčastější formou diskriminace (po diskriminaci na základě věku).**⁴²³ Tento výzkum také potvrdil některé překážky, kterým oběti diskriminace čelí – jedná

⁴²² Blíže viz https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CZE/CO/6&Lang=En.

⁴²³ Blíže viz https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

se zejm. o nízké povědomí o možnostech ochrany před diskriminací, nízké sankce a odškodnění v případech prokázané diskriminace či nedostatečná podpora nestátních neziskových organizací poskytujících pomoc obětem diskriminace.

Kromě zákazu diskriminace upravují některé právní předpisy také povinnosti orgánů veřejné moci ve vztahu k (aktivní) podpoře rovnosti žen a mužů. Například školský zákon stanoví, že obecným cílem vzdělávání je mj. pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti.⁴²⁴ Obdobně podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti mj. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.⁴²⁵

Na rozdíl od některých jiných evropských států (např. Chorvatska⁴²⁶, Španělska⁴²⁷ či Dánska⁴²⁸) ovšem nemá Česká republika specifický zákon upravující prosazování rovnosti žen a mužů. Zodpovědnost za agendu rovnosti žen a mužů (a za prosazování lidských práv) není výslovně svěřena žádnému ústřednímu orgánu státní správy ani v zákoně č. 1/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (kompetenční zákon). Kompetenční zákon obecně stanoví, že úkoly spojené se zajištěním činnosti orgánů vlády (tedy i Rady vlády pro rovnost žen a mužů) plní Úřad vlády ČR.⁴²⁹ Absence jasného právního rámce pro agendu rovnosti žen a mužů v minulosti vedla k tomu, že zabezpečení této agendy (resp. agendy lidských práv obecně) bylo jednotlivými vládami řešeno nesystémově a nejednotně.⁴³⁰ To se kromě proměnlivého ukotvení zakotvení zodpovědnosti za rovnost žen a mužů na vládní úrovni projevovalo i střídavým přesouváním agendy rovnosti žen a mužů a příslušného útvaru z Úřadu vlády na Ministerstvo práce a sociálních věcí a zpět.⁴³¹

Kromě právního vymezení zodpovědnosti za prosazování rovnosti žen a mužů je zásadní také otázka uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v legislativě a vládních politikách, tedy uplatňování principu genderového mainstreamingu. Tato metoda představuje zohledňování hlediska rovnosti žen a mužů (specifických potřeb žen a mužů) na všech úrovních a ve všech fázích tvorby veřejných politik. **Na úrovni vlády ČR je genderový mainstreaming uplatňován zejména v rámci předkládání materiálů legislativní i nelegislativní povahy vládě ČR.** Legislativní pravidla vlády (čl. 9 odst. 2) a Jednací řád vlády (čl. IV odst. 7 písm. c) požadují, aby důvodové a předkládací zprávy materiálů týkajících se postavení fyzických osob obsahovaly zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů.⁴³² Gender impact assessment je součástí širšího procesu hodnocení dopadů regulace (regulatory impact assessment), jehož cílem je zefektivnění tvorby veřejných politik.⁴³³

Každý materiál předkládaný vládě musí tedy obsahovat vyhodnocení svých dopadů ve vztahu k rovnosti žen a mužů. **Analýza Úřadu vlády ČR z 2018 ale ukázala, že toto zhodnocení ve skutečnosti obsahuje jen velmi malá část legislativních i nelegislativních návrhů.**⁴³⁴

⁴²⁴ § 2 odst. 2 písm. d) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon

⁴²⁵ § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴²⁶ Zákon o genderové rovnosti (Act on Gender Equality) z roku 2008, který stanoví „obecný rámec pro ochranu a prosazování genderové rovnosti jako základní hodnoty ústavního pořádku Chorvatské republiky“.

⁴²⁷ Zákon o účinné rovnosti žen a mužů (Ley Organica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z roku 2007. Blíže viz <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.

⁴²⁸ Blíže viz <https://www.wconline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>.

⁴²⁹ § 28 odst. 2 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon)

⁴³⁰ Např. v letech 2007–2010, 2014–2017 byla zřízena pozice ministra/ministryně pro lidská práva. V letech 1998–2013 a 2018 až do současnosti byla zřízena pozice zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva. V období 2017–2018 byl koordinací agendy lidských práv a rovnosti žen a mužů pověřen ministr spravedlnosti.

⁴³¹ K institucionálnímu zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR blíže viz následující kapitola.

⁴³² K hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů blíže viz Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf.

⁴³³ K dalším typům hodnocení dopadů upraveným v legislativních pravidlech vlády patří hodnocení dopadů na životní prostředí, hodnocení dopadů na podnikatelské prostředí či hodnocení dopadů ve vztahu k zákazu diskriminace.

⁴³⁴ Podle analýzy ze 180 materiálů předkládaných vládě (a týkajících se fyzických osob) neobsahovalo žádné zhodnocení na rovnost žen a mužů 41 %. Tam, kde zhodnocení obsaženo bylo, tak bylo provedeno zpravidla jen formálně bez skutečné analýzy dopadů. S příslušnou metodikou pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pracovalo jen 6 materiálů. Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analýza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf.

Za účelem zvýšení kvality provádění hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů Úřad vlády ČR v roce 2016 vydal metodiku a realizuje pravidelná školení.⁴³⁵ Přesto však kvalita a rozsah uplatňování gender impact assessmentu zůstávají limitovány.

Kromě nízké míry využívání stávajících nástrojů pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů se jako problematická ukazuje nejednotnost nároků kladených na kvalitu přípravy legislativy – a to nejen ve vztahu k rovnosti žen a mužů, ale také k ostatním typům hodnocení dopadů. Legislativní pravidla vlády definují gender impact assessment jako podstatnou náležitost důvodových zpráv. Ostatní právní předpisy upravující způsob předkládání legislativních návrhů tak ovšem nečiní. Legislativa předkládaná vládou tak obsahuje (resp. má obsahovat) hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, legislativa předkládaná jinými subjekty tak nečiní (např. zákon o jednacím řádu Poslanecké sněmovny toho hodnocení nepožaduje).⁴³⁶

K hlavním problémům v oblasti právního rámce pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů tak patří **nedostatečné vymáhání antidiskriminačního práva, neexistence jasně vymezených kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů a nízká míra a nejednotnost uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při tvorbě legislativy a veřejných politik.**

11.1.2 Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy

Za koordinaci prosazování rovnosti žen a mužů, naplňování souvisejících mezinárodních závazků a závazků plynoucích z členství v EU na vládní úrovni zodpovídá Úřad vlády ČR (Odbor rovnosti žen a mužů). Úřad vlády ČR zároveň plní roli sekretariátu **Rady vlády pro rovnost žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do vládních politik.** Do působnosti Rady patří mj. sledování vnitrostátního plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně závazků vyplývajících z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.

Při Radě vlády pro rovnost žen a mužů jsou v současnosti zřízeny 4 výbory a 3 pracovní skupiny. Výbory pokrývají ústřední témata – účast žen a mužů v rozhodovacích pozicích,⁴³⁷ domácí a genderově podmíněné násilí,⁴³⁸ rovnost žen a mužů na trhu práce⁴³⁹ a institucionální zabezpečení agendy.⁴⁴⁰ Pracovní skupiny pokrývají dvě témata – porodnictví⁴⁴¹ a roli mužů na prosazování rovnosti žen a mužů.⁴⁴² Poslední pracovní skupina je zodpovědná za hodnocení projektů v rámci dotačního programu Úřadu vlády ČR.

Důležitou roli v prosazování rovnosti žen a mužů hraje pozice zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva. Tato pozice agendu rovnosti žen a mužů zastřešuje a koordinuje a mj. se vyjadřuje k materiálům v mezirezortním připomínkovém řízení. Zmocněnkyně vlády pro lidská práva ovšem není členkou vlády a lidskoprávní materiály vládě ČR v současnosti předkládá předseda vlády jakožto člen vlády, který je zodpovědný za agendu lidských práv a rovnosti žen a mužů. Předseda vlády je zároveň předsedou příslušných poradních orgánů vlády, včetně Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Za účelem dlouhodobého zarámování politiky v oblasti rovnosti žen a mužů přijímá vláda strategické a koncepční dokumenty – strategie rovnosti žen a mužů a na ni navazující

⁴³⁵ Metodiku doporučila vláda ČR využívat svým usnesením ze dne 8. července 2015 č. 542.

⁴³⁶ Blíže viz § 86 odst. 3 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny. „Důvodová zpráva obsahuje též předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované úpravy, zejména nároky na státní rozpočet, rozpočty krajů a obcí a zhodnocení souladu návrhu zákona s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy a s ústavním pořádkem České republiky.“

⁴³⁷ Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích

⁴³⁸ Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách

⁴³⁹ Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života

⁴⁴⁰ Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

⁴⁴¹ Pracovní skupina k porodnictví

⁴⁴² Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů

implementační akční plány. **Na úrovni jednotlivých ministerstev pak koordinace prosazování rovnosti žen a mužů a plnění příslušných usnesení vlády probíhá prostřednictvím tzv. rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů (*gender focal points*).** Na každém ministerstvu je také zřízena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, která má za úkol zajišťovat realizaci příslušných vládních politik.

Pro účely sjednocení pozice gender focal points byl v roce 2018 vládou ČR schválen Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.⁴⁴³

Standard stanovuje podmínky pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni jednotlivých ministerstev. Mj. doporučuje, aby na pozici rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů byl vyhrazen min. 1 plný úvazek. Jak ukazují průběžná vyhodnocení, není tento standard ze strany ministerstev naplňován.⁴⁴⁴

Ve vztahu k monitoringu plnění vládních dokumentů platí, že vládě ČR je každoročně informována prostřednictvím zpráv o rovnosti žen a mužů. Tyto zprávy předkládá Úřad vlády ČR a kromě plnění úkolů informují také o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů za uplynulý rok.⁴⁴⁵ Zprávy o rovnosti jsou také projednávány Radou vlády pro rovnost žen a mužů, která může formulovat doporučení ke zlepšení způsobu plnění jednotlivých úkolů.

Nastavením mechanismů pro prosazování rovnosti žen a mužů se zabývají i mezinárodní standardy. Klíčové jsou především Pekingská akční platforma, doporučení Výboru ministrů Rady Evropy CM/Rec(2007)17⁴⁴⁶ a doporučení OECD k genderové rovnosti ve veřejném životě.⁴⁴⁷ Tyto standardy mj. **požadují, aby prosazování rovnosti žen a mužů bylo zarámováno střednědobými strategiemi, monitorováno prostřednictvím konkrétních indikátorů a aby státy zajistily dostatečné odborné, personální a finanční kapacity.**⁴⁴⁸

Komplexní vyhodnocení úrovně zabezpečení rovnosti žen a mužů v zemích EU zpracoval v roce 2014 Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE).⁴⁴⁹ **Ze zprávy mj. vyplynulo, že v přepočtu na počet obyvatel Česká republika agendě rovnosti žen a mužů věnuje v rámci EU druhé nejnižší personální kapacity.** Ve vztahu k úrovni gender mainstreamingu zaujala ČR nadprůměrné hodnoty, naopak podprůměrně byl hodnocen vládní status prosazování rovnosti žen a mužů (mj. z důvodu nezajištění informování Parlamentu ČR o vývoji v této oblasti). EIGE v současnosti připravuje vydání aktualizované monitorovací zprávy, její výsledky budou využity při revizi strategie a při formulaci implementačních plánů.

Roli orgánu pro rovné zacházení (tzv. *equality body*) plní Veřejný ochránce práv, který zejm. poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace (na základě pohlaví) a provádí výzkum v této oblasti. Kromě omezených kapacit určených specificky na oblast diskriminace na základě pohlaví naráží KVOP také na otázku nedostatečných kompetencí pro účinný výkon role equality body. V roce 2018 vydala Evropské komise doporučení ke standardům pro orgány pro rovné zacházení.⁴⁵⁰ Součástí doporučení jsou i indikátory pro vyhodnocení míry naplňování těchto standardů.⁴⁵¹ **V ČR dosud neproběhlo komplexnější vyhodnocení naplňování těchto standardů.**

⁴⁴³ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Standard-pozice-rezortnich-koordinatorek-a-koordinatoru-rovnosti-zen-a-muzu.pdf.

⁴⁴⁴ Blíže viz např. Zpráva o rovnosti žen a mužů za rok 2018 dostupná z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material--Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf.

⁴⁴⁵ Zprávy o rovnosti žen a mužů jsou dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>.

⁴⁴⁶ Blíže viz https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3.

⁴⁴⁷ Blíže viz <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264252820-en.pdf?expires=1596483675&id=id&accname=quest&checksum=BFE3A19B34A4D353695CC1A5D2D25B53>.

⁴⁴⁸ Blíže viz https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3.

⁴⁴⁹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>.

⁴⁵⁰ Blíže viz https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf.

⁴⁵¹ Blíže viz https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/02/NEB_Mandate_indicators.pdf.

Na úrovni samosprávy není prosazování rovnosti žen a mužů systémově ukotveno. Kraje a obce jsou k podpoře genderové rovnosti motivovány zejména prostřednictvím soutěže Ministerstva vnitra (resp. Institutu pro veřejnou správu) s názvem Úřad na cestě k rovnosti.⁴⁵² Dalším motivačním nástrojem je Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. Ta představuje konkrétní návod pro prosazování rovnosti žen a mužů na lokální úrovni, ke kterému je možné se přihlásit. Přestože Rada evropských měst a regionů chartu přijala již v roce 2006, dosud se k ní připojily jen tři české obce.⁴⁵³

11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů

Na financování prosazování rovnosti žen a mužů lze nahlížet ze dvou základních hledisek – financování aktivit veřejné správy a financování aktivit ostatních subjektů (především nestátních neziskových organizací).

Aktivita veřejné správy v oblasti rovnosti žen a mužů jsou realizovány především prostřednictvím činností jednotlivých orgánů veřejné správy a k jejich financování jsou zpravidla využívány běžné výdaje rozpočtu příslušného orgánu. Jak bylo uvedeno výše, na každém ministerstvu je zřízena **pozice koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů, jejich činnost je hrazena ze státního rozpočtu. Přičemž platí, že u většiny ministerstev není na tuto pozici určen ani jeden celý pracovní či služební úvazek.** Problémem při rozboru financování podpory rovnosti žen a mužů ze strany státní správy je pak skutečnost, že v rámci tvorby státního rozpočtu nejsou využívány (v zahraničí běžné) nástroje tzv. genderového rozpočtování.⁴⁵⁴ **Přestože v rámci sestavování státního rozpočtu je Ministerstvem financí doporučováno využívat metodiku genderového rozpočtování z roku 2004,⁴⁵⁵ není tato ze strany kapitol státního rozpočtu v praxi používána.**

Důležitým nástrojem financování komplexnějších aktivit (projektů) veřejné správy k podpoře genderové rovnosti představují programy z EU fondů a EHP/Norských fondů. V rámci stávajícího OP Zaměstnanost byly vypsány specifické výzvy k naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 pro orgány veřejné správy (včetně samosprávy). Ve výzvě pro Prahu byly podpořeny projekty za 51 mil. Kč (byť celková alokace byla 170 mil. Kč) a ve výzvě pro ostatní regiony byly podpořeny projekty za 36,5 mil. Kč (celková alokace byla 130 mil. Kč). **Pro tyto výzvy byl tedy charakteristický nízký zájem. Přitom ministerstva, která projekty v rámci těchto výzev realizovala, vykazovala vyšší míru naplňování Strategie 2014 – 2020 a souvisejících usnesení vlády ČR.** V rámci OP Zaměstnanost v současnosti projekt realizuje také Úřad vlády ČR (Odbor rovnosti žen a mužů), a to s účelem zajištění plnění vládní Strategie 2014 – 2020.⁴⁵⁶ Další nástroj pro financování systémovějších projektů v oblasti rovnosti žen a mužů (především v oblasti prevence domácího a genderové podmíněného násilí) představují EHP/Norské fondy.⁴⁵⁷

Ve vztahu k financování aktivit nestátních neziskových organizací platí, **že jediným nástrojem státního rozpočtu je dotační program Úřadu vlády s názvem Podpora veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.** Tento dotační program slouží k naplňování Vládní strategie 2014 – 2020 ze strany NNO.⁴⁵⁸ Původní alokace dotačního programu činila 7 mil. Kč, při vyjednávání státního rozpočtu na rok 2019 byla ovšem jeho výše snížena na 2 mil. Kč (rozhodnutím Úřadu vlády byla navýšena na 4 mil. Kč). Stávající alokace umožňuje podpořit jen přibližně čtvrtinu z podaných žádostí o projekt.⁴⁵⁹

⁴⁵² Blíže viz <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-cestech-k-rovnosti.aspx>.

⁴⁵³ Blíže viz <https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>.

⁴⁵⁴ Blíže viz např. <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

⁴⁵⁵ Blíže viz <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2004/metodika-rozpoctovani-genderova-politika-13111>.

⁴⁵⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-147745/>.

⁴⁵⁷ Blíže viz <https://www.eeagrants.cz/cs/programy/lidska-prava/schvalene-projekty>.

⁴⁵⁸ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-123043/>.

⁴⁵⁹ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf.

Rovnost žen a mužů je jednou z podporovaných oblastí také některých dalších dotačních programů jiných ministerstev – např. v rámci dotačního programu Rodina (v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí) je možné podporovat aktivity zaměřené na prevenci domácího násilí či podporu sladění pracovního a soukromého života. Relevanci k rovnosti žen a mužů mají také dotační programy Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti (ve vztahu k prevenci domácího násilí) či Ministerstva kultury (rovnost žen a mužů v rámci médií). Obecně však platí, že alokace těchto titulů jsou relativně nízké a nemají potenciál zásadním způsobem přispět ke zlepšení úrovně rovnosti žen a mužů v ČR.

Hlavním nástrojem financování aktivit občanského i soukromého sektoru k podpoře rovnosti žen a mužů (zejm. na trhu práce) byl OP Zaměstnanost. V rámci něj byly vypsány výzvy nejen na zřizování a provoz dětských skupin, ale také např. na realizaci genderových auditů či podporu rovnosti žen a mužů obecně.

V rámci přípravy nového období kohezní politiky platí, že z hlediska rovnosti žen a mužů by měl být relevantní především OP Zaměstnanost+. **OP Zaměstnanost+ bude obsahovat specifický cíl zaměřený na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce,**⁴⁶⁰ přičemž tento specifický cíl v rámci prioritizace provedené v Národní koncepci realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020 dosáhl relativně vysokých hodnot v kritériu důležitosti i absorpce. **Rovnost žen a mužů je také průřezovým principem napříč všemi ostatními operačními programy a průřezovým principem by měla být také u některých nově vznikajících finančních instrumentů EU v rámci obnovy ekonomiky.**

Lze shrnout, že vnitrostátní financování podpory rovnosti neodpovídá potřebám a není systematicky sledováno. K prosazování systémových změn i k podpoře projektů nestátního sektoru jsou využívány převážně finanční nástroje EU.

11.2 Strategická část

- SC1: **Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů**
- SC2: **Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů**
- SC3: **Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy**
- SC4: **Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů**

První strategický cíl je zaměřen na posilování kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů. Je rozčleněn na čtyři specifické cíle. Centrální úlohu v prosazování rovnosti žen a mužů plní zejména Rada vlády pro rovnost žen a mužů, její sekretariát a Veřejný ochránce práv (dále také jen „VOP“) a jeho kancelář. První specifický cíl se zaměřuje na posílení efektivního fungování Rady, druhý specifický cíl zahrnuje opatření na zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady. Třetí specifický cíl požaduje zajištění optimálního rozvržení vnitřní struktury kanceláře VOP a zabezpečení dostatečného personálního pokrytí pro část mandátu VOP související s diskriminací na základě pohlaví. Posledních ze čtyř specifických cílů je věnován opatřením požadujícím důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě i implementaci a monitoringu legislativních, koncepčních a strategických vládních materiálů.

Druhý strategický cíl se sestává z pěti specifických cílů soustředěných na posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat

⁴⁶⁰ Konkrétně se jedná o specifický cíl „prosazovat rovnováhu mezi muži a ženami na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby“.

průřezově hledisko rovnosti žen a mužů. Opatření navrhovaná v této části cílí zejména na zajištění efektivního fungování rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů (dále také jen „RPS“) a posílení personálních a odborných kapacit rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (dále také jen „GFP“).

Třetí strategický cíl je věnován financování agendy rovnosti žen a mužů a tomu, aby bylo dostatečné, efektivní a transparentní. Opatření zahrnutá v tomto strategickém cíli jsou rozčleněna do čtyř specifických cílů. První z nich je detailněji zaměřen na efektivní využití prostředků z OP Zaměstnanost+, který je hlavním nástrojem pro financování aktivit nezbytných k naplňování Strategie 2021+. Druhý specifický cíl se soustředí na zajištění průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v EU fondech i Norských a EHP fondech. Třetí specifický cíl je zaměřen na podporu využívání nástrojů genderového rozpočtování v ČR, a to jak prostřednictvím přenosu dobré praxe a expertízy ze zahraničí, tak i prostřednictvím související analýzy státního rozpočtu a formulace navazujících doporučení. Posledních ze čtyř specifických cílů je věnován zajištění financování veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.

Konečně čtvrtý strategický cíl se zaměřuje na vytvoření funkčních podpůrných struktur pro státní správu v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Zahrnuje dva specifické cíle. Prvním z nich je zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat. Pro systematické vyhodnocování potřebných dat pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+ je nezbytná spolupráce s rezorty a relevantními platformami a vzájemné informování se o možnostech optimalizace sběru, poskytování a zveřejňování dat. Součástí opatření zahrnutých do tohoto specifického cíle je i požadavek na využívání/přenos dobré zahraniční praxe a vytvoření indexu genderové rovnosti pro ČR, který bude sloužit k monitorování pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a v naplňování Strategie 2021+. Poslední sada opatření, resp. druhý specifický cíl směřuje k posílení partnerství státní správy a vědeckých institucí, a potažmo tvorby kvalitních, evidence-based politik a postupů v oblasti rovnosti žen a mužů.

12. Implementace strategie

12.1 Implementační struktura a systém řízení implementace strategie

Implementační struktura strategie navazuje na již ustavený mechanismus implementace předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020. **Gestorem a ústředním koordinátorem naplňování strategie je Úřad vlády České republiky.**

Úkoly směřující k naplňování strategie budou **uloženy gestorům jednotlivých opatření usnesením vlády**, a budou tak závazné pro ministerstva a jim podřízené organizace, ČSÚ a případně další ústřední orgány státní správy. **Jednotlivá opatření budou v případě potřeby blíže specifikována v implementačních dokumentech.**⁴⁶¹

Obdobně jako u předchozí Vládní strategie 2014-2020 bude kladen **důraz na spolupráci a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.** Ve vztahu k těmto a dalším nestátním subjektům, občanské veřejnosti a mezinárodním organizacím bude naplňování strategie realizováno prostřednictvím spolupráce na principu sdílených cílů a dobrovolnosti – zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe. Bude podporováno využití nabídek – pobídek ke spolupráci (např. prostřednictvím dotací).

Za účelem reflexe aktuálních změn ve společnosti a v legislativě a zároveň v návaznosti na vyhodnocování strategie budou v průběhu platnosti strategie realizovány dvě revize.

12.2 Plán realizace aktivit

Strategie je připravena na období do 31.12.2030 a z tohoto nastavení vychází plán realizace aktivit. U jednotlivých opatření jsou v rámci logických rámců vždy uváděny odpovědné instituce (gestoři), spolupracující subjekty a délka realizace opatření.

12.3 Časový harmonogram

Jak je uvedeno výše, předpokládaná doba realizace aktivit je od schválení strategie do 31.12.2030. Časový harmonogram má tyto klíčové milníky:

- do 31.12.2020 předložení strategie vládě ke schválení,
- 2021–2030 realizace opatření strategie a každoroční vyhodnocování ve vztahu k vládě,
- 1.1.2023 – 31.12.2023 první revize strategie, včetně úkolové části,
- 2024 – 2025 externí evaluace naplňování strategie,
- 1.1.2026 – 31.12.2026 druhá revize strategie, včetně úkolové části,
- do 31.12.2031 celkové vyhodnocení naplňování strategie.

12.4 Rozpočet a zdroje financování

Prosazování rovnosti žen a mužů představuje komplexní proces, který probíhá na různých úrovních (mezinárodní, unijní, centrální, krajská, místní). Na tomto procesu se podílí celá řada různých aktérů – kromě orgánů státní správy a samosprávy také nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelé, akademické instituce či média. Této komplexnosti odpovídá i vícezdrojový systém financování. **Naplňování Strategie 2021+ bude financováno jak**

⁴⁶¹ Dříve tzv. aktualizovaných opatřeních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, které měly každoroční periodicitu.

z národní centrální úrovně, tak z unijních prostředků (především EU fondy) a programů EHP/Norska.

Jednotlivá opatření lze z hlediska financování jejich realizace rozdělit na tři základní typy. **První typ představují opatření bez přímých nákladů**, které mají být realizovány v rámci stávající činnosti gestorů (jedná se např. o legislativní opatření). **Druhým typem jsou opatření, k jejichž financování bude možné využít finanční prostředky z ESF+ (zejm. OP Zaměstnanost+), Norských/EHP fondů a dalších zdrojů mimo státní rozpočet.** Vzhledem k tomu, že v současnosti nejsou známy konečné alokace operačních programů, předpokládá se, že opatření navázané na OPZ+ a OP JAK budou realizovány v případě zajištění dostatečných alokací a v případě jejich věcného souladu s konečnou podobou příslušných programů. Podmínkou pro finanční podporu realizace navrhovaných projektů a jejich výstupů pak bude i splnění všech hodnotících a výběrových kritérií stanovených pro jednotlivé operační programy. Financování z OP Zaměstnanost+ bude možné využít i pro krytí případných personálních kapacit souvisejících s realizací projektů ministerstev a dalších gestorů zaměřených na plnění opatření Strategie 2021+. Posledním typem jsou **opatření s přímým dopadem na státní rozpočet** – jedná se o opatření spočívající v navýšení některých stávajících dotačních programů. Tato opatření budou financována s přihlédnutím k aktuálním možnostem státního rozpočtu.

12.5 Systém monitorování a evaluace realizace strategie

Systém monitorování a evaluace navazuje na nastavený mechanismus monitoringu a evaluace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020. **Novým prvkem v rámci tohoto mechanismu bude provedení externí evaluace v polovině období účinnosti strategie a dále dvě komplexní revize včetně logických rámců.**

Základní monitorovací a evaluační cyklus bude jednoroční a vždy bude završen tím, že vláda projedná Zprávu o naplňování Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (dále jen „Zpráva o naplňování Strategie“), která bude přílohou Zprávy o rovnosti žen a mužů za příslušný rok. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády shromáždí vždy počátkem kalendářního roku podklady od všech rezortů, KVOP, ČSÚ, neziskových organizací a dalších subjektů včetně akademických pracovišť a sociálních partnerů o naplňování opatření strategie v uplynulém roce. Následně budou podklady projednány s Radou vlády pro rovnost žen a mužů, popřípadě jejími výbory a pracovními skupinami. Ve spolupráci s Radou zpracuje Odbor rovnosti žen a mužů Zprávu o rovnosti žen a mužů (jejíž součástí bude Zpráva o plnění Strategie), která bude poté projednána Radou. Dalším krokem bude postoupení Zprávy o naplňování Strategie do standardního mezirezortního připomínkového řízení a její předložení vládě.

K posílení role Rady v monitorování, sledování a vyhodnocování naplňování cílů a opatření vyplývajících ze strategie, které byly uloženy Úřadu vlády a dalším gestorům opatření, napomůže realizace opatření uvedených v kapitole Instrukce.

13. Postup tvorby Strategie 2021+

Příprava Strategie 2021+ probíhala z velké části podle **Metodiky přípravy veřejných strategií (2012)**⁴⁶² a vycházela z doporučení ze vzdělávacího kurzu zaměřeného na rozvoj kompetencí v oblasti strategického plánování a řízení.⁴⁶³

Na podzim 2018 přistoupil Odbor rovnosti žen a mužů k předběžnému vyhodnocení stávající Strategie 2014 – 2020, zároveň byla zahájena práce na harmonogramu přípravy Strategie 2021+. Samotný proces přípravy strategie byl rozdělen celkem do tří fází: expertní, konzultační a schvalovací.

Expertní fáze

Klíčovou roli expertní fáze tvorby Strategie 2021+ sehrály tematické pracovní skupiny. Jejím cílem bylo vyhodnotit stávající překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů v jednotlivých tematických oblastech Strategie 2021+ a navrhnout vhodná opatření k jejich odstranění.

V návaznosti na identifikaci hlavních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů a na požadavky mezinárodních smluv a dalších instrumentů v této oblasti byly v únoru 2019 sestaveny následující **tematické pracovní skupiny**:

- Trh práce a sladování pracovního a soukromého života (stávající název: Práce a péče)
- Bezpečí a život bez násilí (stávající název: Bezpečí)
- Veřejný život a rozhodování (stávající název: Rozhodování)
- Vzdělávání a věda (stávající název: Poznání)
- Společnost a rovnost žen a mužů (stávající název: Společnost)
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích (stávající název: Vnější vztahy)
- Dostatečné kapacity (stávající název: Instituce)

V září 2019 byla na základě usnesení Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů ustanovena tematická pracovní skupina k oblasti zdraví.⁴⁶⁴

Tematické pracovní skupiny byly založeny na expertním základě – jejich členy a členkami byly především osoby z akademické obce a nestátních neziskových organizací. Do práce některých tematických pracovních skupin byly zapojeny také ministerstva a další veřejné instituce, a to na odborné úrovni. Každá pracovní skupina se v průběhu první poloviny roku 2019 sešla celkem pětkrát.

Výstupem expertní fáze přípravy strategie byly odborné podklady k jednotlivým kapitolám. Podklady obsahovaly slovní popisy daných tematických oblastí, přetrvávajících problémů a stanovených specifických cílů. Součástí podkladu byly také první návrhy logických rámců předmětných tematických kapitol.

Konzultační fáze

Na expertní fázi přípravy navazovala konzultační fáze. Jejím cílem bylo konzultovat výstupy expertní fáze se širokou veřejností a s dotčenými subjekty (ministerstva, Rada a její orgány). První část konzultační fáze byla zahájena v červnu 2019 paralelně s expertní

⁴⁶² Metodiku přípravy veřejných strategií vzala vláda ČR na vědomí svým usnesením ze dne 2. května 2013 č. 318 a uložila členům a členkám vlády z ní vycházet při přípravě strategických dokumentů. Blíže viz <https://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii-listopad-2012.pdf>.

⁴⁶³ Blíže viz <https://www.mmr.cz/cs/microsites/portal-strategicke-prace-v-ceske-republice/strategicke-projekty/strateduka>.

⁴⁶⁴ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip.

fází prostřednictvím konzultací s výbory Rady a hloubkovými rozhovory se zástupci a zástupkyněmi veřejnosti za využití metody HCD.⁴⁶⁵

Konzultační fáze probíhala na třech rovinách:⁴⁶⁶

- **Konzultace s výbory a pracovními skupinami Rady vlády pro rovnost žen a mužů**
- **Konzultace s dotčenými subjekty**
- **Konzultace s veřejností**

Konzultace s výbory a pracovními skupinami sloužily k diskusi o specifických cílech a navržených opatřeních a dialogu mezi akademickou sférou/občanským sektorem a státní správou.

Návrh osmi oblastí Strategie 2021+ byl poprvé představen v lednu 2020 na jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů. V návaznosti na toto jednání došlo k dílčím úpravám a dopracování jednotlivých oblastí.

V únoru 2020 byl návrh Strategie 2021+ představen na jednání Rady.⁴⁶⁷ **Únorem počínaje byla zahájena hlavní část konzultační fáze, v rámci které byl kromě projednání Radou návrh Strategie 2021+ předložen všem ministerstvům k připomínce.**

Veřejnost měla možnost se k návrhu Strategie 2021+ vyjádřit ve dnech 18. 2. – 18. 3. 2020 prostřednictvím on-line veřejné konzultace s názvem „Společně k rovnosti“.⁴⁶⁸ Cílem veřejné konzultace bylo získat informace o postojích veřejnosti k jednotlivým tématům a určení priorit v rámci jednotlivých tematických oblastí / strategických cílů. **Do konzultace se zapojilo 25 osob a 1 organizace z celkem 9 krajů ČR.** Zpřístupněn jim byl návrh Strategie 2021+ na úroveň jednotlivých specifických cílů spolu s anotací ke každé kapitole.

Účastnice a účastníci konzultace měli možnost poskytnout svou zpětnou vazbu nejen obecně k jednotlivým tematickým oblastem, ale také k relevanci navržených cílů a logické struktury dané kapitoly a určit, zda jim v rámci uvedené oblasti chybí nějaký další cíl, který by měl být do Strategie 2021+ zahrnut. **Celkem bylo v rámci veřejné konzultace k návrhu Strategie 2021+ vzneseno 195 připomínek.** Připomínky, které zásadnějším způsobem rozšiřovaly původní návrh, byly dále diskutovány s přípravnými expertními skupinami a na kulatých stolech s rezorty. Bližší informace o způsobu zpracování vznesených připomínek a průběhu veřejné konzultace jsou součástí přílohy č. 2.

Od ministerstev a dalších dotčených subjektů obdržel Odbor v návaznosti na únorové jednání Rady celkem 529 připomínek, na základě kterých připravil návrh vypořádání a dále rozpracoval a upřesnil návrh Strategie 2021+.

V červnu a červenci 2020 se uskutečnilo celkem 8 tematicky zaměřených kulatých stolů k vypořádání jednotlivých připomínek ministerstev.⁴⁶⁹ Na kulatých stolech byly s gestory jednotlivých opatření ke každé z kapitol projednávány sporné body a vysvětleny připomínky, které Odbor rovnosti žen a mužů na základě konzultace s přípravnými expertními skupinami navrhl zpracovat pouze částečně, jiným způsobem nebo vůbec. Cílem tohoto postupu bylo

⁴⁶⁵ V červenci 2019 bylo zrealizováno celkem 6 hloubkových rozhovorů. Každý rozhovor proběhl v souladu s připraveným scénářem za přítomnosti dvou zaměstnankyň Odboru rovnosti žen a mužů. Konkrétní zpětná vazba vzešlá z rozhovorů byla propojována a porovnávána s výstupy expertních skupin a jimi navrhovanými opatřeními.

⁴⁶⁶ Konzultační fáze byla oproti původnímu harmonogramu prodloužena v důsledku pandemie covid-19.

⁴⁶⁷ Bližší viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-zasedla-letos-poprve-179744/>. Rada byla o přípravě Strategie 2021+ průběžně informována.

⁴⁶⁸ Tabulky s návrhem vypořádání veřejné konzultace jsou součástí přílohy č. 2.

⁴⁶⁹ V červnu se rovněž uskutečnil interaktivní workshop s GFP, jehož cílem bylo identifikovat příklady dobré a špatné praxe naplňování stávající Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 na úrovni jednotlivých ministerstev a navrhnout klíčové opěrné body pro efektivní naplňování strategie v nadcházejícím desetiletí. Závěry z workshopu byly využity pro formulaci doporučení k nastavení implementačního mechanismu nové strategie rovnosti na jednotlivých ministerstvech. Bližší viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat-rovnost-na-ministerstvech--i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/>.

do přípravy Strategie 2021+ zahrnout co nejširší spektrum stakeholderů, reflektovat dosavadní expertní výstupy z pohledu realistických možností státní správy a docílit konsenzu ještě před jejím předložením do mezirezortního připomínkového řízení.

U těch připomínek, které v rámci kulatých stolů vyřešeny nebyly a přetrvával u nich i nadále rozpor, naplánoval Odbor rovnosti žen a mužů v průběhu července bilaterální jednání s jednotlivými gestory. Tam, kde se ani poté nepodařilo na formulaci strategického cíle a opatření dosáhnout konsenzu, bylo rozhodnutí přeneseno do další, schvalovací, fáze.

Schvalovací fáze

V listopadu 2020 byla Strategie 2021+ předložena do mezirezortního připomínkového řízení a zároveň zaslána Evropské komisi ke konzultaci a následné verifikaci.

14. Seznam použité literatury a hlavní zdroje

Aggestam, Karin, Towns, Ann. 2018. Gendering Diplomacy and International Negotiation. Cham: Palgrave Macmillan.

Aizer, Anna. 2010. „The Gender Wage Gap and Domestic Violence“ In The American Economic Review 100 (4): 1847-1859.

Amnesty International. 2018. Závěrečná zpráva z výzkumu PROBLEMATIKA NÁSILÍ NA ŽENÁCH OPTIKOU ČESKÉ POPULACE. Dostupné z: https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702.

Bajgar, Matěj, Janský, Petr, Šedivý, Marek. 2020. Studie IDEA anti COVID-19 # 23 / 2020. Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf.

Bartáková, Eva, Havlíková, Petra. 2019. Jak vnímáme sexistickou reklamu? Reprezentativní výzkum postojů české veřejnosti a kvalitativní sonda do zkušenosti mladých lidí s reklamou. Brno: NESEHNUTÍ. Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/files/vyzkumWEB.pdf>.

Barvíková, Jana, Bednářová, Zdena, Čechová, Jitka, Janurová, Kristýna, Krpálková, Jindřiška, Macková, Kateřina, Marvánová, Vargová, Branislava, Poláková, Jitka. 2017. Analýza kvality a dostupnosti specializovaných pobytových sociálních služeb pro dospělé oběti domácího násilí. Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-dostupnosti-a-kvality_final_s-opravami_revize-leden.pdf.

Barvíková, Jana, Höhne, Sylva, Paloncyová, Jana, Svobodová, Kamila. 2018. Mikrojesle: nová služba předškolní péče v průzkumu veřejného mínění. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf.

Bauer, Nichole M. 2013. "Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes" In Politics and the Life Sciences. 32 (1): 22-42. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43287266?seq=1>.

Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. „The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“ In Gender & Society 2: 275-294.

Berg, Janine, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma, Silberman M. Six. 2018. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

Bergeron, Suzanne, Cohn, Carol, Duncanson, Claire. 2017. „Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction“ In Politics & Gender, 13 (4): 715-721.

Bobbitt-Zeher, Donna. 2011. „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.“. In Gender and Society. 25 (6): 764-786. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/23212199?seq=1>.

Boček, Jan. 2019. Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab.

Cásková, Klára. 2020. „Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti?“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

Coomaraswamy, Radhika. 2015. Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: a global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. New York: UN Women.

Correll, Shelley J. 2001. „Gender And The Career Choice Process: The Role Of Biased Self-Assessments” In American Journal Of Sociology. 106 (6): 1691-1730. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/321299?origin=JSTOR-pdf&seq=1>.

Council of Europe. 2017. Balanced participation of women and men in decision-making – Analytical report. Dostupné z: <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html#>.

Council of European Municipalities and Regions. 2006. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. Innsbruck: Council of European Municipalities and Regions. Dostupné z: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf.

Cvencek, Dario, N. Meltzoff, Andrew, G. Greenwald, Anthony. 2011. „Math-Gender Stereotypes in Elementary School Children” In Child Development. 82 (3): 766-779. Dostupné z: <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>.

Česká školní inspekce. 2018. Vliv složení třídy, metod uplatňovaných učitelem a využívání technologií na výsledky českých žáků: Sekundární analýza PISA 2015. Praha: Česká školní inspekce. Dostupné z https://www.csicr.cz/getattachment/cz/Dokumenty/Tematicke-zpravy/Sekundarni-analyza-Vliv-slozeni-tridy,-metod-uplat/PISA_2015.pdf.

Česká školní inspekce. 2019. Rozvoj matematické gramotnosti na základních a středních školách ve školním roce 2017/2018: Tematická zpráva. Dostupné z: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matemacka-gramotnost-2017-2018.pdf.

Česká televize. 2020. Výroční zpráva o činnosti České televize v roce 2019. Česká televize. Dostupné z https://img.ceskatelevize.cz/boss/document/1618.pdf?v=1&_ga=2.61108460.1552039741.1590489366-367149397.1590489362&fbclid=IwAR1VW_BipGW8HP8wxTEIoVEKyzNOwzZG6wOrWcq8tAT0zREhcSLzP8t9ohU.

Čírtková, Ludmila. 2010. „Muži jako oběti domácího násilí“. In Právo a rodina, 7.

Čírtková, Ludmila. 2020. Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století. Plzeň.

Das, Smita, Kotikula, Aphichoke. 2019. Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. Washington, DC: World Bank. Dostupné z: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>.

Davies, Sara E., True, Jacqui. 2019. „WPS: A Transformative Agenda?“ In Davies, Sara E., Jacqui True (eds.). 2020. The Oxford Handbook of Women, Peace and Security. New York: Oxford University Press.

Diblíková, Simona a kol. 2018. Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>.

Dopita, Tomáš. 2019. Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě. Praha: Grada.

Downes, Ronnie, Von Trapp, Lisa, Scherie, Nicol, 2017. „Gender budgeting in OECD countries“ In: OECD Journal on Budgeting 16 (3). Dostupné z: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

Drandić, Daniela, Leeuwen, Fleur van. 2020. „COVID-19: a watershed moment for women's rights in childbirth“ In Medical Anthropology Quarterly. Publikováno 11. srpna 2020. Dostupné z: <http://medanthroquarterly.org/2020/08/11/covid-19-a-watershed-moment-for-womens-rights-in-childbirth/?fbclid=IwAR0ImqXxkxdnZc8PtiehXcD8NrPHb-yzbnmnXPt7370XwBPA1GcxFYTRX7U>.

Dusenbery, Maya. 2018. Doing Harm: the Truth about How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick. HarperOne.

Dušková, Šárka. 2020. „Pohlavní jako věc veřejná. Právo na uznání pohlavní identity trans lidí“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

European Commission. 2015. Joint Staff Working Document – Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020. Brussels: European Commission. Dostupné z: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives_en.

European Commission. 2018. COMMISSION RECOMMENDATION of 22.6.2018 on standards for equality bodies. Brussels: European Commission. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf.

European commission. 2018. Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund Plus, the Cohesion Fund, and the European Maritime and Fisheries Fund and financial rules for those and for the Asylum and Migration Fund, the Internal Security Fund and the Border Management and Visa Instrument. Strasbourg: European commission. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-common-provisions_en.pdf.

European commission. 2018. Trainers' manual. Reducing health inequalities experienced by LGBTI people: what is your role as a health professional? Dostupné z: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbti_trainersmanual_en.pdf.

European Commission. 2020. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS – A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels: European Commission. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

European Court of Human Rights. 2017. CASE OF CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS v. PORTUGAL. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22002-11630%22%7D>.

European Institute for Gender Equality. 2012. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/violence-against-women-victim-support-report>.

European Institute for Gender Equality. 2013. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>.

European Institute for Gender Equality. 2014. Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>.

European Institute for Gender Equality. 2016. What is gender mainstreaming. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostupné z <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>.

European Institute for Gender Equality. 2017. GENDER in SPORT. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>.

European Institute for Gender Equality. 2020. Beijing +25 policy brief: Area C – Health of women: achieving gender equality in treatments, services and outcomes. European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women>.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2017. Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2015. Violence against women: an EU-wide survey: Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2017. Challenges to women's human rights in the EU – Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf.

Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva. 2019. Stanovisko k ústavněprávním dopadům ratifikace úmluvy Rady Evropy o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu. (Istanbulská úmluva). Štrasburk: Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Stanovisko-Benatske-komise.pdf>.

Evropská komise. 2017. Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru: Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:CS:PDF>.

Evropská komise. 2018. Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

Evropská komise. 2019. DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019. Brusel: Evropská komise. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0503&from=EN>.

Evropská komise. 2020. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropské centrální bance a euroskupině Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011: Zpráva o České republice 2020. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>.

Evropský parlament. 2018. Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (2017/2210(INI)). Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031_CS.html?redirect.

Factum Invenio. 2010. Závěrečná zpráva. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX. Úřad vlády ČR. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf.

Fakulta sociálních studií. 2011. Muži a domácí násilí, sborník z konference.

- Federičová, Miroslava, Korbel, Václav. 2020. IDEA anti COVID-19 # 18. Pandemie covid-19 a sociálně-ekonomické nerovnosti ve vzdělávání. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf.
- Foltysová, Michaela, Pavlík, Marek, Simerská, Lenka. 2004. Informativní metodika Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2004/metodika-rozpocetovani-genderova-politika-13111>.
- Forman, Jason, S. Poplin, Gerald, Shaw, C. Greg, McMurry, Timothy L., Schmidt, Kristin, Ash, Joseph, Sunnevang, Cecilia. 2019. „Automobile injury trends in the contemporary fleet: Belted occupants in frontal collisions“ In Traffic Injury Prevention. 20 (6): 607-612. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15389588.2019.1630825?needAccess=true&>.
- GENDERACTION. 2019. The Future of Gender Equality in European Research and Innovation. Briefing Paper. Dostupné z: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf.
- Grossmann, Jakub, Münich, Daniel. 2020. Nezaměstnanost v období COVID-19. Praha: IDEA při Národohospodářském ústavu AV ČR. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/Nezamestnanost_v_dobe_covid-19_srpen.pdf.
- Hašková, Hana, Křížková, Alena, Pospíšilová Kristýna. 2018. „Intersekcionalní přístup ke zkoumání nezaměstnanosti.“ In Sociologický časopis 54 (2): 171-198. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-201802-0001_an-intersectional-approach-to-research-on-unemployment.php.
- Havelková, Hana. 2020. „Kořeny právních nerovností v modernitě“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.
- Hentschel, Tanja, Heilman, Madeline, Peus, Claudia V. 2019 „The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men's and Women's Characterizations of Others and Themselves“ In Frontiers in Psychology (11). Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011/full>.
- Herdová, Tereza, Jarkovská, Lucie, Pešáková, Kristýna, Trávníček, Zdeněk. 2016. Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi. Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf.
- Hnilicová, Helena, Dobiášová, Karolína, Čížinský, Pavel, Studený, Libor, Juránek, Jan. Analýza komerčního zdravotního pojištění cizinců. Dostupné z: https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analýza_Konzorcium_final.pdf.
- Hoffmann, Diane E., and Anita J. Tarzian. 2001. „The Girl Who Cried Pain: A Bias Against Women in the Treatment of Pain.“ In The Journal of Law, Medicine & Ethics 28 (4): 13-27.
- Holas, Jakub. 2019. Bezpečí, kriminalita a prevence. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>.
- Hrbková, Lenka. 2018. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analýza-genderovych-stereotypu.pdf>.
- Hrdá, Lucie. 2020. „Rozumějí soudy obětem násilných trestných činů?“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.
- Huddy, Leonie. 1993. "The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office" In Political Research Quarterly. 46 (4): 503 - 525. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_of_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of_Office.

Hudson, Valerie M., Ballif-Spanvill, Bonnie, Caprioli, Mary, Emmett, Chad F. 2012. Sex and World Peace. New York: Columbia University Press.

Huws, Ursula, Spencer, Neil H, Coates, Matt. 2019. The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries. FEPS – FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. Dostupné z: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>.

International Labour Organization. 2019. A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all. Geneva: International Labour Office. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf.

Jackson, Gabrielle, Ngai Parr. 2019. Pain and Prejudice: a Call to Arms for Women and Their Bodies. Allen & Unwin.

Jánský, Petr, Krottil, Kryštof, Pavlas, Tomáš. 2015. Bereme ženy na palubu – analýza zastoupení žen a mužů ve vedení firem. Dostupné z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>.

Jarkovská, Lucie, Lišková, Kateřina, Šmídová, Iva. 2010. S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
Ježková, Veronika. 2017. Jen ano je ano: trestný čin znásilnění ve světle Istanbulské smlouvy. Praha: proFem. Dostupné z: http://www.profem.cz/shared/clanky/550/A5-JenAnoJeAno_WEB.pdf.

Ježková, Veronika. 2018. Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění. Úřad vlády ČR. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/prehled_vhodne_rozhodovaci_praxe_soudu_znasilneni.pdf.

Kancelář veřejného ochránce práv. 2019. Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf.

Katsarova, Ivana. 2019. Gender equality in sport: Getting closer every day. European Parliamentary Research Service. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI\(2019\)635560_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf).

Kearns, Megan C., Schappell D'Inverno, Ashley, Reidy, Dennis E. 2019. „The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S.“ In American Journal of Preventive Medicine 58 (1): 12-20. Dostupné z: [https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797\(19\)30416-7/fulltext](https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797(19)30416-7/fulltext).

Kelly, Liz, Lovett, Jo, Regan, Linda. 2005. Home Office Research Study: A Gap or A Chasm? Attrition in Reported Rape Cases. Dostupné z: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218141141/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/hors293.pdf>.

Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana. 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, Alena et al. 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.

Křížková, Alena, Marková Volejníčková, Romana, Vohlídalová, Marta. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. Dostupné z:

https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf.

Křížková, Alena, Pospíšilová, Kristýna, Maříková, Hana, Marková Volejníčková, Romana. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>.

Kunc, Kamil a kol. 2012. Ekonomické dopady domácího násilí v ČR. Příbram: Tiskárna Prima, spol. s.r.o. Dostupné z: http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf.

Kurtz-Costes, Beth, Copping, Kristine E., Rowley, Stephanie J., Kinlaw, C. Ryan. 2014. „Gender and age difference in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities“ In European Journal of Psychology of Education 29 (4): 603-618. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/43551160>.

Kurtz-Costes, Beth, Rowley, Stephanie J., Harris-Britt, April, Woods, Taniesha A. 2008. „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence“ In Merrill-Palmer Quarterly 54 (3). Dostupné z: <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6/>.

Kutálková, Petra, Kobová, Ľubica, ed. 2014. Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá?. Praha: In Iustitia. Dostupné z: <http://www.aspekt.sk/sites/default/files/sexualninasili-kniha-web.pdf>.

Kvasnicová, Jana. 2020. „Sexistické dobré mravy a reklama“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

Liga otevřených mužů. 2020. Tátové jsou aktivnější než před 10 lety. Dostupné z: <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

Linková, Marcela, Cidlinská, Kateřina, Fárová, Nina, Maříková, Hana, Tenglerová, Hana, Vohlídalová, Marta. 2018. Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf.

MacKenzie, Ruairi J. 2020. Psychiatric Research Suffering From Legacy of Ignoring Sex Differences, Say Neuroscientists. Technology Networks. Dostupné z: https://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274?fbclid=IwAR13RUDJ-kVQpavbnrbR5STt4T-pLFfkwk1EfqhPgyqHMC_I6BOF_FYjTw.

Majerčíková, Aneta. 2018. Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017. Šestinedělky. Dostupné z <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumu-VF.pdf>.

Martinková, Milada, Biedermanová, Eva. 2019. Senioři v České republice jako oběti i pachatelé kriminálních deliktů. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/457.pdf>.

Menzel, Andreas, Miotto, Martina. 2020. Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>.

Ministerstvo financí. 2012. Metodika přípravy veřejných strategií. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii-listopad-2012.pdf>.

Ministerstvo obrany. 2020. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020. Dostupné z: http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020_1.pdf.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2019. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2019. Národní strategie umělé inteligence v České republice. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2015. Metodická informace č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2016. Koncepce podpory sportu 2016-2025. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Dostupné z: https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2010. Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na období 2010-2017. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publikace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2015. Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/1610424/Koncepce_podpory_lidskych_prav_a_transformacni_spoluprace.pdf.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2015. Koncepce zahraniční politiky České republiky.. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/1565920/Koncepce_zahranicni_politiky_CR.pdf.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2017. Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na období 2017-2020. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/2239755/Akcni_plan_k_rezoluci_1325.doc.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2017. Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/2583329/strategie_mzv_2017_A4_09.pdf.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. Aktualizace Koncepce jednotné prezentace České republiky. Dostupné z: http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALBSBCSGPT52.pdf.

Ministerstvo zdravotnictví. 2019. Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030. Dostupné z: <https://zdravi2030.mzcr.cz/zdravi-2030-strategicky-ramec.pdf>.

Ministerstvo životního prostředí. 2016. Státní politika životního prostředí České republiky 2012–2020. Dostupné z: [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/statni_politika_zivotniho_prostredi/\\$FILE/SOPSZP-Aktualizace_SPZP_2012-2020-20161123.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/statni_politika_zivotniho_prostredi/$FILE/SOPSZP-Aktualizace_SPZP_2012-2020-20161123.pdf).

Mottlová, M., Slačálek, O. 2020. Poloviční politika. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

- National Institute for Health and Care Excellence. 2014. Intrapartum care for healthy women and babies. Clinical guideline. Dostupné z: <https://www.nice.org.uk/guidance/cg190>.
- National Women's Council of Ireland. 2012. Equal but Different A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery. Dostupné z: https://www.nwci.ie/download/pdf/equal_but_different_final_report.pdf.
- Nováková K., Konečná H., Šídlo L. 2016. „Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care“ In Praktický lékař 96 (1): 14-17. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/prakticky-lekar/2016-1/principy-zdravotni-pece-zamerene-na-cloveka-person-centred-health-care-57353>.
- O'Sullivan, Mila. 2019. „Being strong enough to defend yourself“: untangling the Women, Peace and Security agenda amidst the Ukrainian conflict“ In International Feminist Journal of Politics 21 (5): 746-767. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616742.2019.1599981>.
- O'Sullivan, Míla. 2019. The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the first National Action Plan and Future Policy Recommendations. Dostupné z: https://www.dokumenty-iir.cz/Projekty/OPZ/CZ_NAP_1325_Study.pdf.
- OECD. 2016. 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. Paris: OECD Publishing. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OECD. 2016. PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education. Paris: PISA, OECD Publishing. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i_9789264266490-en;jsessionid=Z9uU8cbhGrTQEhDRcsltGlw.ip-10-240-5-39.
- Oertelt-Prigione, Sabine. 2020. The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>.
- Oliverius, Vojtěch, Hásová, Veronika. 2019. Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2017. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/06/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2017.pdf>.
- Pavlík, Petr, Smetáčková, Irena. 2011. „Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky“ In Sociologický časopis. 47 (2): 361–386. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2011/02/06.pdf>.
- Perez, C. Criado. 2019. Invisible Women. London: Random House.
- Persefona. 2016. Sexuální násilí nebo obtěžování zažilo 39 % Čechů. Dostupné z: <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>.
- Policie ČR. 2020. Statistické přehledy kriminality. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>.
- proFem. 2018. Analýza výskytu partnerského násilí ve vztazích mladých. Dostupné z: <http://new.profem.cz/shared/clanky/670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>.
- Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2020. Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>.
- Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2019. Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.

Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>.

Pytlíková, Mariola. 2015. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf.

Rada Evropy. 2007. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms. Dostupné z: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3.

Rakušanová, P., Václavíková-Hejšusová, L. 2006. Ženy v mužské politice. In Hašková, H., Křížková, A., Linková M. Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/haskova_krizkova_linkova_-_mnohohlasem.pdf. Roubalová, Michaela a kol. 2019. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.

Saini, Angela. 2018. Od Přírody Podřadné: Jak Se Věda Mýlila v Ženách. Praha: Academia. Sdružení pro integraci a migraci. Dostupnost péče o duševní zdraví migrantek a migrantů v české republice – Vstupní analýza. Dostupné z: https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf.

Severoatlantická aliance. 2018. NATO/EAPC. Women, Peace and Security. Policy and Action Plan. Dostupné z: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf.

Schleicher, Andreas. 2019. PISA 2018: Insights and Interpretations. OECD. Dostupné z: <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>.

Simerská, Lenka, Smetáčková, Irena. 2000. Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: http://vssvalzbety6.wbl.sk/132_00-7wptextpracarod.prax.mlad.lekarok_kratoch.pdf.

Slovo 21. 2014. Výzkum o postavení romských žen v České republice. Slovo 21, z.s. Dostupné z http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/DEF_VZKUM_O_POSTAVEN_ROMSKCH_EN_V_R_pdf_publicace9_2014.pdf.

Smejkalová, Kateřina. 2019. „Platformová práce je v Česku rozšířenější než jinde v Evropě“ In Sondy REVUE 9/2019: 24-25. Dostupné z: http://www.fesprag.cz/fileadmin/public/pdf-publicace/2019_Sondy_09.pdf.

Smetáčková, Irena, ed. 2015. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Praha: Česká ženská lobby. Dostupné z: https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf.

Stieranková, Aneta, Veselská, Gabriela. 2020. Proč lékařky odcházejí? Mladí lékaři z.s. Dostupné z: <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>.

Stöckl, Heidi, et al. 2013. "The global prevalence of intimate partner homicide: a systematic review" In: The Lancet 382 (9895): 859-865.

Swaine, Aisling, O'Rourke, Catherine. 2015. Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security. UN Women. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedawgeneralrecommendation30-womenpeacesecurity>.

Šabatová, Anna, Polák, Petr, Šamánek, Jiří, Urbániková, Marina, Dytrt, Zdeněk, Nepala, Jiří, Pomikálková, Martina, Stejskalová, Michaela, Zaplatílek, Martin. 2015. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

Šimonović, Dubravka. 2019. A human rights-based approach to mistreatment and violence against women in reproductive health services with a focus on childbirth and obstetric violence. New York: UN. Human Rights Council. Dostupné z: https://digitallibrary.un.org/record/3823698?ln=en&fbclid=IwAR3KnLDCbckEvmQSwHM7_bb8IDf0uuJpn3CaYXIOEmv79vjdYx2Q2km00Ko.

Šmídová, Iva, Maříková, Hana, Jára, Martin, Pavlas, Tomáš, Fafejta, Martin, Sloboda, Zdeněk, Vodochovský, Ivan, Pešáková, Kristýna, Müller, Lukáš, Pavlíček, Michal, Zvolská, Tereza. Policy Paper Muži v systému vzdělávání. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/Policy-paper-muzi-v-systemu-vzdelavani.pdf>.

Šmídová, Iva, Vondráčková, Lucie. 2019. Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů. Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost-rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf.

Šmídová, Iva. 2016. „No Room for Balancing: Mothers and Professors in Czech Maternity Hospitals“ In: Intersections EEJSP 2 (3): 42–60. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>.

Špačková, Petra, Pospíšilová, Lucie, Netrdová, Pavlína. 2017. „Každodenní mobilita v Praze: jak muži a ženy dojíždějí do zaměstnání?“ In Geografické rozhledy 27 (2): 4-7. Dostupné z: <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>.

Špondrová, Pavla, Hejzlarová, Eva, Walek Czeslaw, Čmolíková Cozlová Klára. 2015. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Úřad vlády České republiky. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Metodika-PO-OPONENTURE.pdf>.

The Fourth World Conference on Women. 1995. Beijing Declaration and Platform for Action, přijato dne 15. srpna 1995. Dostupné z: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf.

The Women's Health Council. 2007. A guide to creating gender-sensitive health services. The Women's Health Council.

Topinka, Daniel, ed. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu: základní fakta a výsledky. Ostrava: SocioFactor. Dostupné z: <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>.

Tůma, František. 2019. „Akademický inbreeding jako rakovina vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku“ In Studia paedagogica 24 (1): 9-31. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/332319482_Akademicky_inbreeding_jako_rakovina_vysokeho_skolstvi_nebo_nezbytnost_Prehled_zahranicnich_vyzkumu_a_implikace_pro_ceskou_vysokoskolskou_politiku.

United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2013. General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations. Přijato 1. listopadu 2013 (CEDAW/C/GC/30).

United Nations. 2016. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities. Dostupné z: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en.

Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů. 2018. Brožura. Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí: mýty a fakta. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf.

Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů. 2019. Rozbor naplňování Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulské úmluvy) ve vybraných státech a Rady Evropy. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf.

Úřad vlády ČR. 2017. Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Praha. Dostupné z: https://www.tojrovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf.

Úřad vlády ČR. 2018. Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky. Praha. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analiza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf.

Úřad vlády ČR. 2019. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022. Praha. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>.

Úřad vlády ČR. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy. Praha. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPm_FINAL.pdf.

ÚZIS ČR. 2018. Péče o pacienty s poruchami příjmu potravy v ČR v letech 2011–2017. Dostupné z: https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf.

ÚZIS ČR. 2019. Psychiatrická péče 2018. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008308/psych2018.pdf>.

ÚZIS. 2018. Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování. ÚZIS. Dostupné z <https://www.uzis.cz/res/f/008281/nzis-rep-2019-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2018.pdf>.

Valeria Esquivel. 2016. „Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis“. In Gender & Development 24 (1): 9-23.

Vertesy, Daniel. 2018. The Adjusted Research Excellence Index 2018: Methodology Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d0c6a58-072e-11e9-81b4-01aa75ed71a1>.

Vohlídalová, Marta, Formánková, Lenka. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ In Fórum sociální politiky 6 (5): 17-21.

Vohlídalová, Marta. 2009. „Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?“ In Gender, rovné příležitosti, výzkum. 10 (2): 20-28. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/41616513_Sexualni_obtezovani_na_vysoke_skole_V_CR_neexistujici_problem/fulltext/5b722ef6a6fdcc87df74952f/Sexualni-obtezovani-na-vysoke-skole-V-CR-neexistujici-problem.pdf.

Vohlídalová, M., Maříková, H., Čermáková, M., Volejníčková, R. 2016. Sólo pro soprán: O ženách v české politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc.cas_0.pdf.

Vohlídalová, M., Maříková, H., Volejníčková, R. 2016. Závěrečná zpráva, Focus groups - Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z:

https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf Všetická, Simona, Zděnek, Michal, Molnár, Peter. 2017. Analýza ekonomických dopadů domácího násilí. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analýza-ekonomickych-dopadu-DN.pdf>.

WAVE – Women against Violence Europe. 2019. Wave country report 2019: The Situation of Women's Specialist Support Services in Europe. Vienna: WAVE – Women against Violence Europe. Dostupné z https://www.wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_200123_web.pdf.

World Health Organization. 2015. Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33.

World Health Organization, UNICEF. 2018. Protecting, promoting, and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services: the revised Baby-friendly Hospital Initiative 2018 - Implementation guidance. Geneva: World Health Organization. Dostupné z: <https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/bfhi-implementation/en/>.

World Health Organization. 2009. Promoting gender equality to prevent violence against women. World Health Organization. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf.

World Health Organization. 2016. WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy experience. Luxembourg: World Health Organization. Dostupné z: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/maternal_perinatal_health/anc-positive-pregnancy-experience/en/.

World Health Organization. 2018. WHO recommendations: intrapartum care for a positive childbirth experience. Geneva: World Health Organization. Dostupné z: <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/intrapartum-care-guidelines/en/>.

World Health Organization. 2020. Marketing of Breast-milk Substitutes: National Implementation of the International Code – Status Report 2020. Geneva: World Health Organization. Dostupné z <https://www.who.int/publications/i/item/9789240006010>.

Pro přípravu Strategie 2021+ byly rovněž využity další data a dokumenty z níže uvedených a dalších zdrojů a zároveň materiály Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin.

- Akademie věd České republiky
- Centrum pro výzkum veřejného mínění
- Eurobarometr
- Eurostat
- Evropská komise
- Evropský institut pro rovnost žen a mužů
- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
- Organizace spojených národů
- Social Watch, z.s.
- Světová zdravotnická organizace
- Světové ekonomické fórum
- Usnesení Evropského parlamentu

Příloha č. 1: Úkolová část Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030

Obsah

Kapitola 1: Práce a péče	118
Kapitola č. 2 Rozhodování.....	131
Kapitola č. 3 Bezpečí.....	139
Kapitola č. 4 Zdraví	157
Kapitola č. 5 Poznání	170
Kapitola č. 6 Společnost.....	183
Kapitola č. 7 Vnější vztahy	195
Kapitola č. 8 Instituce	201

Kapitola 1: Práce a péče

Strategický cíl č. 1		Snižení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí				Indikátor pro strategický cíl	Podíl žen ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti (či zdravotně postižené dospělé)	Výchozí hodnota indikátoru	18,1 %	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Zvýšení míry participace mužů/otců na péči o děti a jiné blízké osoby	Poměr otců čerpajících otcovskou poporodní péči	38 %	TBA	1.1.1 Provést analýzu využívání dávky otcovské poporodní péče	Zpracovat analýzu (včetně doporučení) využívání dávky otcovské poporodní péče zaměřené na motivace a překážky v čerpání této dávky.	31. 12. 2022	Analýza využívání dávky otcovské poporodní péče	MPSV			
				1.1.2 Průběžně informovat o možnosti čerpat otcovskou poporodní péči, včetně přínosů tohoto čerpání	Informovat o možnosti čerpat otcovskou poporodní péči, včetně přínosů tohoto čerpání prostřednictvím informační a mediální politiky MPSV.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Kampaň a doprovodné informační materiály	MPSV			
				1.1.3 Podporovat aktivizační předporodní programy pro nastávající otce	Podporovat programy motivujících muže k péči o dítě již před jeho narozením.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Existující podpořené projekty, evaluace	MPSV			
	Zastoupení mužů mezi osobami čerpajícími rodičovský příspěvek	2 %	TBA	1.1.4 Podporovat aktivity zaměřené na motivaci mužů k zapojení se do péče o děti a čerpání rodičovského příspěvku	V rámci OPZ+ podporovat projekty a aktivity zaměřené na odbourávání překážek pro vyšší účast mužů na péči o děti, včetně potírání genderových stereotypů.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené aktivity, evaluace	MPSV			
				1.1.5 Transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.	Důsledně transponovat směrnici a zohlednit specifické potřeby některých skupin (např. osob pracujících ve vědě a výzkumu). Průběžně vyhodnocovat naplňování transpozice.	30.06.2022	Předložení transpozičních předpisů	MPSV			

	Podíl mužů na počtu osob čerpajících (dlouhodobé) ošetřovné	21%	TBA	1.1.6 Podporovat aktivity zaměřené na motivaci mužů k zapojení do péče o blízké osoby	V rámci OPZ+ podporovat projekty a aktivity zaměřené na odbourávání překážek pro vyšší účast mužů na péči o závislé blízké osoby.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené projekty, evaluace	MPSV	
1.2 Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách	Poměr odmítnutých žádostí o umístění dítěte do MŠ na celkovém počtu dětí v MŠ	32 %	TBA	1.2.1 Podporovat investice zajišťující vznik nových a rozšiřování stávajících mateřských škol	Realizovat programy poskytující prostředky na investiční výdaje na vytvoření nových výukových kapacit v mateřských školách, kterou zřizuje obec.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené projekty, evaluace	MŠMT	Obce
	Počet MŠ v členění podle velikosti obce	6 377	TBA	1.2.2 Podporovat rozvoj dostupnosti mateřských škol ve venkovských oblastech	V rámci realizace politiky rozvoje venkova podporovat investice do vytvoření nových výukových kapacit v mateřských školách.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Zhodnocení dostupnosti MŠ ve venkovských oblastech	MMR, MŠMT	Obce
1.3 Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti do 3 let věku	Počet míst v dětských skupinách	14 858	20 000	1.3.1 Podporovat zřizování nových zařízení péče o děti do 3 let věku	V rámci OPZ+ podporovat vznik nových dětských skupin / jeslí.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vybrané výzvy	MPSV	
				1.3.2 Zavést nárok na umístění dítěte do zařízení péče o děti od 12-36 měsíců v dětské skupině/jeslích	Novelizovat zákon o dětské skupině/jeslích tak, aby upravoval povinnost garantovat místo dětem ve věku 12-36 měsíců.	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV	
				1.3.3 Specificky podporovat rozvoj dostupnosti zařízení péče o děti do 3 let věku v regionech, kde je jejich dostupnost nízká	Nastavit výzvy z OPZ+ zaměřené na zřizování dětských skupin tak, aby byl specificky podporován vznik dětských skupin v regionech s nízkou dostupností služeb péče o děti.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Odpovídající nastavení výzev	MPSV	
1.4 Zvýšení kvality mateřských škol a zařízení péče o děti mladších 3 let	Výsledky hodnocení kvality MŠMT	TBA	TBA	1.4.1 Přijmout koncepci průběžného zvyšování kvality MŠ, včetně indikátoru kvality a stanovení optimálního počtu dětí na jednoho učitele / učitelku.	Rozšiřovat model „kvalitní škola“ pro MŠ a podporovat jeho zavádění.	31. 12. 2022	Přijetí koncepce	MŠMT	
	Výsledky hodnocení kvality MPSV	TBA	TBA	1.4.2 Zavést do praxe standardy kvality služeb péče o děti v dětských skupinách/jeslích prostřednictvím metodiky a metodické podpory pro poskytovatele.	Zpracovat metodiku a poskytovat metodickou podporu v oblasti standardů kvality služeb péče o děti v dětských skupinách/jeslích	31. 12. 2022	Přijetí a šíření metodiky, poskytování metodické podpory	MPSV	
	Počet proškolených pečujících osob pro práci v jeslích / dětských skupinách	TBA	TBA	1.4.3 Podporovat vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách/jeslích	Realizovat školení pro pečující osoby a dalšími formami podporovat jejich vzdělávání	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení	MPSV	

1.5 Zvýšení dostupnosti školních družin a školních klubů	Počet školních družin, počet zapsaných žáků a žákyň, podíl zapsaných na celkovém počtu žáků a žákyň 1. stupně ZŠ	4045, 330094, 58 %	TBA	1.5.1 Přijmout právní úpravu zavádějící nárok na školní družinu či školní klub pro všechny žáky a žákyň 1. stupně ZŠ s ohledem na personální a prostorové možnosti školy	V rámci vyhlášky č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání zakotvit nárok na školní družinu či klub pro všechny žáky a žákyň 1. stupně ZŠ s ohledem na personální a prostorové možnosti školy	31. 12. 2023	Předložení novely vyhlášky	MŠMT	
	Počet školních klubů, počet zapsaných žáků a žákyň, podíl zapsaných na celkovém+B2 počtu žáků a žákyň 1. stupně ZŠ	591, 47 149, 12,5 %	TBA	1.5.2 V rámci OP JAK podporovat zajištění dostupnosti školních družin a školních klubů	V rámci OP JAK podporovat zřizování školních družin/školních klubů.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MŠMT	
1.6 Zvýšení motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce	Poměr rodičů vracejících se po rodičovské ke svému původnímu zaměstnavateli	cca 50%	TBA	1.6.1 Podporovat projekty zaměstnavatelů zaměřené na přijímání komplexních opatření k managementu rodičovské a podpoře rychlejšího návratu	V rámci OP Z+ podporovat projekty zaměřené na podporu dřívějšího návratu na trh práce.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
				1.6.2 Podporovat projekty zaměstnavatelů zaměřené na přijímání komplexních opatření v souvislosti s reintegrací dlouhodobě pečujících osob na trh práce	V rámci OP Z+ podporovat projekty zaměřené na reintegraci dlouhodobě pečujících na trh práce.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
1.7 Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce	Zastoupení matek, které se vrátí na trh práce do 2 let věku dítěte	TBA	TBA	1.7.1 Změnit pravidla pro nárok na rodičovský příspěvek a zrušit omezení 92 hodin měsíčně pro souběh rodičovského příspěvku a umístění dítěte do MŠ, jeslí či obdobného zařízení péče o děti	Přijmout novelu zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a zrušit omezení uvedené v § 31 odst. 3 písm. a).	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV	
				1.7.2 Garantovat rodičům vracejícím se po rodičovské do 12 měsíců od narození dítěte původní pracovní místo a stejné pracoviště	Přijmout novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce tak, aby zaměstnanci a zaměstnankyně měli garantováno původní pracovní místo a pracoviště při návratu z rodičovské do 12 měsíců od narození dítěte.	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV	

1.8 Zvýšení informovanosti cizinek a cizinců o možnostech sladování pracovního a osobního života	Míra povědomí cizinců a cizinek o možnostech sladování pracovního a osobního života	TBA	TBA	1.8.1 Zpracovat metodiku a realizovat školení zaměřená na podporu sociokulturních kurzů. Informovat o možnostech sladování pracovního a soukromého života a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce.	Zpracovat metodiku výukových programů zaměřených na podporu sociokulturních kurzů informovat také o možnostech sladování pracovního a soukromého života, možnostech ochrany před diskriminací, zejm. v období těhotenství a raného rodičovství a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce.	31. 12. 2022	Zpracovaná metodika	MPSV	NNO
				1.8.2 V rámci informačních aktivit zaměřených na integraci cizinců a cizinek informovat také o možnostech sladování pracovního a soukromého života a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce	V rámci OPZ+ podporovat aktivity zaměřené na informování o právech souvisejících s postavením na trhu práce a o možnostech sladování pracovního a osobního života v ČR. Tyto informace by měly být dostupné v jazykových mutacích dle nejvíce zastoupených jazykových skupin cizinců a cizinek v ČR.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
1.9 Vytvoření dlouhodobého strategického rámce pro podporu neformálně pečujících osob	Existence strategického rámce	NE	ANO	1.9.1 Přijetí akčního plánu / strategie zaměřené na podporu neformálně pečujících osob	Součástí budou podpůrné aktivity pro pečující, koncepci finanční podpory pečujících ze státního rozpočtu, koncepci rozvoje kapacit v oblasti odlehčovacích služeb, zlepšení sběru dat a související osvětové aktivity.	31. 12. 2022	Předložení strategie / akčního plánu vládě ČR	MPSV	ÚV ČR
				1.9.2 Realizovat kampaň zaměřenou na uznání péče jako formy práce	Realizovat osvětovou kampaň zaměřenou na uznání péče, coby formy práce, která bude zároveň informovat o rozdílných dopadech péče na ženy a muže, také v souvislosti s gender pay gap a gender pension gap.	31. 12. 2022	Realizace kampaně	MPSV	
1.10 Podpora zařízení formální/institucionální péče	Kapacity odlehčovacích služeb	13 681	TBA	1.10.1 Zajistit dostatečné kapacity a financování neinstitucionálních forem péče	Finančně podporovat odlehčovací služby, např. terénní služby, služby domácí péče a asistence tak, aby bylo možné zajistit jejich uživatelům a uživatelkám pobyt v domácím prostředí.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Zajištění finanční podpory	MPSV	

				1.10.2. Zajistit dostatečné financování služeb péče	Zajištění dostupných a důstojných služeb péče v případech, kdy není možné využít odlehčovací služby.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Zajištění dostupnosti služeb	MPSV		
Strategický cíl č. 2		Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce				Indikátor pro strategický cíl	Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů (20-64 let)	Výchozí hodnota indikátoru	16 p.b.	Cílová hodnota indikátoru
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
2.1 Zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce	Míra využívání zkrácených úvazků	7,50 %	TBA	2.1.1 Přijmout legislativní opatření k podpoře částečných úvazků a flexibilních forem práce	Přijmout novelu zákoníku práce k podpoře využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce, včetně nároku na práci z domova. Legislativní ošetření možných negativních dopadů souvisejících se zkrácenými úvazky, např. garance návratu ze zkráceného na plný úvazek.	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV		
	Míra využívání flexibilních forem práce	TBA	TBA	2.1.2 Motivovat zaměstnavatele k nabídce zkrácených úvazků a flexibilních forem práce	V rámci OPZ+ podporovat projekty (včetně projektů veřejné správy) zaměřené na zvyšování motivace zaměstnavatelů nabízet zkrácené úvazky a flexibilní formy práce.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
				2.1.3 Realizovat kampaň zaměřenou na zvyšování informovanosti týkající se flexibilních forem práce	V rámci OPZ+ podpořit realizaci kampaně/kampaní zaměřených na flexibilní formy práce (včetně veřejné správy).	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
2.2 Zvýšení podnikatelských aktivit žen	Počet podnikajících žen	270 000	TBA	2.2.1 Podporovat projekty zaměřené na rozvoj podnikatelských aktivit žen	V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na rozvoj podnikatelských aktivit žen (zejm. v genderově nestereotypních oborech, např. IT).	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
				2.2.2 Průběžně analyzovat současný stav tzv. švarcsystému (včetně počtu žen vykonávajících podnikatelské aktivity)	Prostřednictvím OPZ+ podpořit projekt zaměřený na zpracování analýzy počtu osob (a žen) v tzv. švarcsystému, jeho negativních dopadů.	31. 12. 2022	Zpracovaná analýza	MPSV		

				nedobrovolně) a řešit jeho negativní dopady	Navrhnout a přijmout opatření ke zmírnění těchto dopadů.				
2.3 Zvýšení informovanosti veřejnosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou	Míra povědomí veřejnosti o právech v souvislosti s mateřskou/rodičovskou dovolenou	TBA	TBA	2.3.1 Realizovat osvětová opatření o právech zaměstnanců a zaměstnankyň v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratem na trh práce po jejich čerpání	Realizovat osvětové aktivity: Zřídit online platformu, členěnou dle cílových skupin a zajistit také fyzickou distribuci těchto informací v centrech a na úřadech práce, týkající se zaměstnaneckých práv, včetně různých jazykových variant pro cizince a cizinky.	31. 12. 2022	Realizovaná osvětová opatření	MPSV	NNO
				2.3.2 V návaznosti na opatření 2.3.1 zajistit školení zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce, aby poskytovali jednotné informace	Metodické vedení zaměstnanců a zaměstnankyň úřadů práce.	31. 12. 2023 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení a metodická podpora	MPSV	
2.4 Zvýšení úrovně ochrany práv cizinců a cizinců v souvislosti s postavením na trhu práce	Míra povědomí SUIP, ČSSZ, ÚP o problematice cizinců/ cizinek na trhu práce	TBA	TBA	2.4.1 Realizovat průběžná školení pro zaměstnance a zaměstnankyně Státního úřadu inspekce práce, České správy sociálního zabezpečení a Úřadu práce	Realizace vzdělávacích seminářů v interkulturních kompetencích a diskriminaci na základě státní příslušnosti pro zaměstnance a zaměstnankyně SUIP, ČSSZ, ÚP.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení	MPSV	
	Ratifikace Úmluvy o pracovnících v cizí domácnosti	NE	ANO	2.4.2 Přijmout opatření ke zvýšení úrovně ochrany práv pracovníků a pracovníků v cizí domácnosti	Zajistit možnost kontroly dodržování pracovních předpisů v domácnostech a předložit návrh na ratifikaci Úmluvy o pracovnících v cizích domácnostech.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2023	Předložení novely příslušných předpisů	MPSV	
2.5 Zvýšení míry zaměstnanosti žen čelících vícečetné diskriminaci na trhu práce	Míra zaměstnanosti žen žijících v sociálně vyloučených lokalitách	TBA	TBA	2.5.1 Podporovat projekty zaměřené na zaměstnávání Romek, žen se zdravotním postižením, žen s nízkou kvalifikací a žen žijících v sociálně vyloučených lokalitách	Prostřednictvím OPZ+ podporovat projekty specificky zaměřené na zaměstnávání Romek, žen se zdravotním postižením, žen s nízkou kvalifikací a žen žijících v sociálně vyloučených lokalitách	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Zahrnutí do výzev	MPSV	
	Míra zaměstnanosti žen se zdravotním postižením	TBA	TBA	2.5.2 Zpracovat metodiku pro kontrolu vícečetné diskriminace a zajistit její šíření (SUIP)	Prostřednictvím OPZ+ podpořit projekt zaměřený na zpracování metodiky a realizaci kurzů k posílení povědomí o vícečetné diskriminaci.	31. 12. 2023	Existující metodika, koncepce kurzů	MPSV, ÚV ČR	
	Míra zaměstnanosti žen s nízkou kvalifikací	TBA	TBA						

2.6 Zlepšení sběru dat o postavení žen a mužů na trhu práce	Zveřejněná data	NE	ANO	2.6.1 Zajistit dostupnost individuálních anonymizovaných dat (zejména ČSSZ a ÚP) pro vědecké a výzkumné účely	Zajistit dostupnost individuálních anonymizovaných dat ČSSZ a ÚP pro vědecké a výzkumné účely.	31. 12. 2022	Dostupná data týkající se postavení žen a mužů na trhu práce	MPSV	ČSÚ
				2.6.2 Rozšířit sběr dat o podnikajících osobách v podrobnějším členění	Zajistit rozšířený sběr dat o podnikajících osobách (pohlaví, věk, podrobnější ISCO, velikost podniku, počet a věk dětí, region, socioekonomický status, státní příslušnost, pobytový status apod.).	31. 12. 2022	Rozšíření sběru dat	MPO, ČSÚ	
				2.6.3 Zapojit se do mezinárodních šetření o postavení podnikajících osob (např. the Global Entrepreneurship Monitor)	Ustavit systém sběru dat o podnikajících tak, aby byla zajištěna srovnatelnost dat na mezinárodní úrovni.	31. 12. 2022	Revidovaný systém sběru dat umožňující mezinárodní srovnání	MPO	ČSÚ
2.7 Snížení negativních genderových dopadů digitalizace trhu práce	TBA	TBA	TBA	2.7.1 Podporovat projekty zaměřené na snižování negativních genderových dopadů digitalizace trhu práce	V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměstnavatelů, NNO a akademických pracovišť zaměřené na snižování a zkoumání negativních dopadů digitalizace trhu práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
				2.7.2 V rámci formulace politik souvisejících s digitalizací trhu práce usilovat o snižování negativních dopadů digitalizace ve vztahu k rovnosti žen a mužů	Při formulaci politik týkající se digitalizace trhu práce zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Zohlednění hlediska rovnosti žen a mužů v příslušných politikách	MPSV	ÚV ČR
2.8 Posílení sociálního dialogu k řešení genderových nerovností na trhu práce				2.8.1 Realizovat školení pro Státní úřad inspekce práce ke kontrole povinností zaměstnavatelů k odborům	Realizovat průběžná školení pro Státní úřad inspekce práce ke kontrole povinností zaměstnavatelů k odborům, zejména na informování a projednání a prioritizovat tuto kontrolu v ročních plánech kontrol.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace školení SUIP	MPSV	

	Míra informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň o platu/mzdě na obdobné pozici	TBA	TBA	2.8.2 Zajistit informovanost odborových organizací o vývoji mezd nebo platu členěných podle pohlaví	Novelizovat zákoník práce tak, aby stanovil zaměstnavatelé povinnost informovat odborovou organizaci o vývoji průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek také podle pohlaví,	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV	
	Gender equality index (část trh práce)	67	75	2.8.3 Podporovat projekty sociálních partnerů zaměřené na odstraňování genderových nerovností na trhu práce, včetně nerovného odměňování	V rámci OPZ+ podporovat projekty sociálních partnerů zaměřené na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, odstraňování diskriminace na trhu práce, snižování genderové segregace trhu práce a odstraňování dalších projevů genderových nerovností.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
2.9 Zvýšení kapacit občanské společnosti řešit genderové nerovnosti na trhu práce	Počet projektů občanského sektoru zaměřených na genderové nerovnosti na trhu práce	300	TBA	2.9.1 Podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na řešení genderových nerovností na trhu práce	V rámci OPZ+ podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na řešení genderových nerovností na trhu práce (včetně genderových stereotypů, sexismu, vícečetného znevýhodnění apod.).	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
	Počet projektů akademické obce zaměřených na zvyšování poznatků o genderových nerovnostech na trhu práce	TBA	TBA	2.9.2 Podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na přenos zahraniční dobré praxe a inovativních řešení v oblasti genderových nerovností na trhu práce	V rámci OPZ+ podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na přenos zahraniční dobré praxe a inovativních řešení v oblasti genderových nerovností na trhu práce.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	ÚV ČR
2.10 Zvýšení schopnosti zaměstnavatelů a státních orgánů řešit sexuální obtěžování na pracovišti	Počet případů sexuálního obtěžování reportovaných v rámci informací o kontrolách SUIP	TBA	TBA	2.10.1 Realizovat osvětové aktivity v oblasti sexuálního obtěžování	Realizovat osvětové aktivity o projevech a důsledcích sexuálního obtěžování na pracovišti a možnostech ochrany.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2025	Realizované aktivity	MPSV	ÚV ČR
				2.10.2 Realizovat průběžná školení pro Státní úřad inspekce práce k řešení sexuálního obtěžování a zahrnovat kontroly zákazu sexuálního obtěžování do plánů kontrol	Zpracování metodiky a realizace navazujících školení pro SUIP zaměřené na řešení sexuálního obtěžování. Plán kontrol obsahuje kontroly zákazu sexuálního obtěžování. Pravidelné zveřejňování statistik týkající se případů	31. 12. 2022	Zpracování metodiky a realizace školení	MPSV	

					sexuálního obtěžování na pracovišti.					
	Podíl hlášených případů obtěžování	1,4% (EIGE, 2015)	TBA	2.10.3 Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti	Prostřednictvím OPZ+ podporovat projekty zaměřené na zvyšování motivace a schopnosti zaměstnavatelů přijímat opatření k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
	Počet ministerstev realizujících šetření sexuálního obtěžování	3	15	2.10.4 Metodicky vést služební orgány k lepší prevenci a potírání sexuálního obtěžování	Realizovat metodické opatření a školení k prevenci a řešení sexuálního obtěžování v rámci státní služby.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení	ÚV ČR	MV, KVOP	
Strategický cíl č. 3		Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl	Rozdíl v mediánu mezd žen a mužů	Výchozí hodnota indikátoru	15,1 %	Cílová hodnota indikátoru
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
3.1 Snížení míry genderové segregace v rámci studijních oborů	Míra zastoupení žen ve STEM oborech na VŠ	16,9 % (VŠ)	25 % (VŠ)	3.1.1 Průběžně zvyšovat motivaci a schopnost kariérních poradců a poradkyň na ZŠ a SŠ nabízet žákům a žákyním nestereotypní studijní obory	Realizovat školení a poskytovat metodické vedení kariérním poradcům a poradkyním na ZŠ a SŠ o genderových stereotypch a jejich dopadech ve vztahu k volbě povolání žáků a žákyň.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení	MŠMT		
				3.1.2 Podporovat projekty vysokých škol, NNO a zaměstnavatelů zaměřené na motivaci dívek a žen ke studiu STEM oborů a na motivaci chlapců a mužů ke studiu zdravotních, sociálních a pedagogických oborů	V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na motivaci dívek a chlapců ke studiu oborů, v nichž je jedno z pohlaví výrazně méně zastoupeno.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		

	Míra zastoupení žen v IT oborech a digitální agendě	11,3 %	17,5 %	3.1.3 Podporovat upskilling žen a zvýšení možností žen pro prosazení v oblasti IT a digitální agendy	V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na upskilling žen v IT. Dále, v návaznosti na Deklaraci evropských lídrů technologických společností, kteří se zavazují budovat vyrovnané zastoupení žen a mužů, přijmout opatření zaměřená na budování inkluzivity IT prostředí pro ženy.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
	Míra zastoupení mužů ve zdravotních, pedagogických a sociálních oborech na VŠ	23,7 %	27,5 %	3.1.4 Realizovat osvětovou kampaň zaměřenou na genderové stereotypy a jejich vliv na volbu povolání	Realizovat osvětovou kampaň a další osvětové aktivity zaměřené na potírání genderových stereotypů ve vztahu k volbě povolání.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2025	Realizovaná osvětová kampaň	MPSV	MŠMT
3.2 Zajištění systematického, komplexního a dlouhodobého řešení problematiky rozdílů v odměňování žen a mužů	Míra implementace konkrétních opatření a nástrojů na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů	TBA	TBA	3.2.1 Přijmout akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů	Schválení Akčního plánu v oblasti rovného odměňování. Návazání na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI, jejich rozvíjení a prohloubení	31. 12. 2021	Předložení akčního plánu	MPSV	ÚV ČR
3.3 Snižování míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví	Rozdíl v průměrné mzdě/platu žen a mužů vykonávajících stejnou práci / práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele	11 %	6 %	3.3.1 Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k odstraňování přímé mzdové/platové diskriminace a k podpoře mzdové/platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.	Za využití OPZ+ motivovat zaměstnavatele k přijímání opatření k podpoře mzdové/platové transparentnosti a nastavení mechanismů pro spravedlivé odměňování žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
	Hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv („snadné“)	15 %	25 %	3.3.2 Podporovat osvětové aktivity za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o právních prostředcích ochrany před mzdovou/platovou diskriminací	Za využití OPZ+ podporovat osvětové projekty zaměřené na informování o mzdové/platové diskriminaci a právních prostředcích ochrany.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	
				3.3.3 Rozšiřovat nabídku vzdělávání o mzdové/platové diskriminaci na základě pohlaví rámci Justiční akademie	Zvyšovat počet vzdělávacích aktivit Justiční akademie zaměřených na mzdovou/platovou diskriminaci na základě	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Zahrnutí vzdělávacích aktivit	MSP	

					pohlaví, včetně aktuální judikatury SDEU a ESLP.				
3.4 Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích	Gender pay gap ve feminizovaných odvětvích	TBA	TBA	3.4.1 Přijmout koncepci navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech (školství, zdravotnictví, sociální služby apod.).	Vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech - zejména ve školství, zdravotnictví a sociálních službách.	31. 12. 2022	Koncepce navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech	MŠMT, MZd, MPSV	
3.5 Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví	Počet kontrol zaměřených specificky na rovné odměňování ročně	0	TBA	3.5.1 Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložek mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory SÚIP a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách	Každoročně provede SUIP minimálně 50 kontrol zaměřených na rovné odměňování žen a mužů. Metodicky bude vycházet mimo jiné z podkladu MPSV - Metodika pro kontrolu rovného odměňování.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Provedené kontroly	MPSV	
	Personální kapacity SÚIP v oblasti rovného odměňování	TBA	TBA	3.5.2 Ustavit odbornou skupinu na problematiku rovného odměňování žen a mužů v rámci SÚIP	Vznik skupiny odborníků/odbornic na problematiku rovného odměňování žen a mužů v rámci SÚIP, podílejících se na rozvoji Metodiky RO a zaměřujících se na oblast stejné práce a práce stejné hodnoty. Skupina bude pravidelně procházet dalším vzděláváním a workshopy, kde bude sdílet své zkušenosti a dobré praxe.		Ustavení odborné skupiny	SÚIP	MPSV
3.6 Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře	Rozdíl v mediánu platů žen a mužů ve veřejné sféře	16 %	10 %	3.6.1 Při valorizaci platů ve veřejném sektoru důsledně analyzovat potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti	Při zpracování návrhu na valorizaci zahrnout do materiálu důsledné vyhodnocení dopadů ve vztahu k platovým nerovnostem.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Provedené vyhodnocení	MF	všechna ministerstva
				3.6.2 Přijmout cílená opatření ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami a podpoře platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.	Přijmout akční plány platové rovnosti zaměřené na zajištění zákazu platové diskriminace. V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na posílení platové transparentnosti, např. využitím české verze nástroje Logib a pravidelných auditů rovného odměňování.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	ÚV ČR

3.7 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti	Rozdíl v mediánu mezd/platů žen a mužů	15,70 %	10 %	3.7.1 Přijmout alespoň jedno ze čtyř klíčových opatření uvedených v doporučení EK o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU)	V návaznosti na předmětné doporučení přijmout opatření ke mzdové/platové transparentnosti.	31. 12. 2022	Naplnění alespoň jednoho opatření	MPSV			
				3.7.2 Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu	Zavést povinnost pro velké zaměstnavatele zveřejňovat v pracovní inzerci informace o výši základní složky mzdy/platu.	31. 12. 2023	předložení novely zákona	MPSV			
				3.7.3 Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu	V návaznosti na aktuální judikaturu výslovně v zákoníku práce zakázat sjednání doložek mlčenlivosti.	31. 12. 2023	předložení novely zákona	MPSV			
				3.7.4 Zveřejňovat informace o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu	Zveřejňovat statistická data o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů nominovaných za stát v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Zveřejňování příslušných dat	Všechna ministerstva	ÚV ČR (RRP)		
				3.7.5 Nadále sledovat a vedení anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví	Nadále vést anonymizované statistiky výše výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví a poskytovat je 1x ročně ÚV ČR (RRP)	31.12.2021 – 31.12.2030	Poskytnutí dat	Všechna ministerstva	ÚV ČR (RRP)		
Strategický cíl č. 4		Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen				Indikátor pro strategický cíl	Míra ohrožení chudobou žen	Výchozí hodnota indikátoru	11,4 %	Cílová hodnota indikátoru	
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
4.1 Snížení míry ohrožení chudobou samoživitelů a samoživitelů s	Počet rodin, kterým není vypláceno stanovené výživné	7 299	TBA	4.1.1 Zavádět metody podporující dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě	Zavádět a průběžně vyhodnocovat metody podporující dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživné pro nezletilé dítě.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná opatření	MSp			

nezaopatřeným dítětem				4.1.2 Analyzovat určování výživného pro nezletilé dítě	Provést analýzu určování výživného pro nezletilé dítě a případná navazující aktualizace doporučující tabulky pro určování výživného.	31. 12. 2022	Stanovení výpočtu výživného, koncepce tabulek výživného, jejich závaznost	MSp	
	Míra ohrožení chudobou samoživitelek a samoživitelů s nezaopatřeným dítětem	34,3 0%	20 %	4.1.3 Vyhodnotit účinnost zákona o náhradním výživném	Provést vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném ve vztahu k jeho cílům.	31. 12. 2023	Vyhodnocení účinnosti zákona	MPSV	
	Počet trestných činů neplacení výživného	8 351	TBA	4.1.4 Zvyšovat právní povědomí a informovanost rodičů a rozvádějících se rodičů o právech a povinnostech v oblastech výživy nezaopatřených dětí a výživném obecně	Prostřednictvím kampaně a doprovodných informačních materiálů informovat rozvádějící se rodiče o jejich právech a povinnostech.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2025	Realizovaná osvětová opatření	MSp	
4.2 Snížení počtu rodin ohrožených ztrátou domova	Počet rodin, které žijí na ubytovnách či azylových domech	TBA	TBA	4.2.1 Institucionální a finanční podpora zavádění programů sociálního bydlení, specificky housing first	Podpora programů zaměřených na sociální bydlení.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené programy, evaluace	MMR, MPSV	Obce, NNO
				4.2.2 Přijmout zákon o sociálním bydlení (resp. o dostupnosti bydlení)	Podpora výstavby/přestavby sociálních bytů, stanovení podmínek pro úhradu nájemného.	31. 12. 2023	Předložení návrhu zákona	MMR	
4.3 Snížení chudoby žen v penzi	Míra ohrožení chudobou žen ve věkové skupině 65+	19,9 %	12 %	4.3.1 Změnit systém výpočtu důchodů tak, aby vedl ke snižování rozdílů v průměrných důchodech žen a mužů	V rámci reformy důchodového systému odstraňovat genderové nerovnosti ve vyšší starobních, vdoveckých a invalidních důchodů způsobených nerovnostmi žen a mužů na trhu práce.	31. 12. 2024	Reforma důchodového systému zohledňuje genderové nerovnosti	MPSV	
4.4 Snížení rizika chudoby a ohrožení zvláště zranitelných rodičovských skupin	Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě	42,2 %	TBA	4.4.1 Zavést pravidelnou valorizaci minimální mzdy navázanou na vývoj průměrné mzdy	Novelizovat příslušné předpisy za účelem navázání minimální mzdy na průměrnou mzdu.	31. 12. 2023	Předložení novely zákona	MPSV	
				4.4.2 Podporovat odlehčovací služby pro vícečetně ohrožené rodiče	Vytvořit model odlehčovací a sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a podporovat dostupnost této služby.).	31. 12. 2022	Dostupné odlehčovací služby pro rodiče	MPSV	

Kapitola č. 2 Rozhodování

Strategický cíl č. 1		Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích				Indikátor pro strategický cíl	Skóre ČR v indexu WEF Global Gender Gap Index	Výchozí hodnota indikátoru	0,706	Cílová hodnota indikátoru
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
1.1 Usnadnění kariérního růstu žen	% žen uvádějících, že čelí překážkám pro rozvoj své kariéry	TBA	TBA	1.1.1 Podporovat podpůrné programy pro ženy za účelem snížení vertikální segregace trhu práce	Podporovat v rámci OPZ+ vzdělávací, tréninkové, kvalifikační a jiné podpůrné programy pro ženy zejména za účelem snížení vertikální segregace trhu práce.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
				1.1.2 Podporovat provádění genderově senzitivních analýz trhu práce	Podporovat v rámci OPZ+ provádění genderově senzitivních analýz trhu práce včetně průběžného mapování potřeb a trendů na trhu práce s ohledem na snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce a platové nerovnosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV		
1.2 Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti	1) Celkový zásah kampaně	0 osob	TBA	1.2.1 Realizovat osvětové kampaně k tématu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích	V rámci osvětových kampaní představit ženy v rozhodovacích pozicích napříč různými obory, které předkládají pozitivní ženské vzory pro další ženy a dívky.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR		
	2) Podíl osob zastávajících názor, že ženy nemají dostatečné kvality/dovednosti k tomu, aby mohly být zastoupeny v rozhodovacích pozicích a v politice	ČR 23 % (28 % mužů / 18 % žen) průměr EU 17 % (19 % mužů / 15 % žen)	TBA	1.2.2 Propojovat osvětové aktivity a navázat spolupráci s již existujícími iniciativami v oblasti podpory zviditelnění žen v rozhodovacích pozicích	Propojovat osvětové aktivity a navázat spolupráci s již existujícími iniciativami v oblasti podpory zviditelnění žen v rozhodovacích pozicích (např. TOP ženy Česka, Nejvlivnější ženy Česka, Žena regionu).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené iniciativy v příslušném roce	ÚV ČR		
	1) Podíl žen zastoupených na pozicích náměstkyní/náměstků na ministerstvech	32 %	TBA	1.3.1 Každoročně informovat o naplňování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466	Pravidelně předkládat informace o opatřeních přijatých v návaznosti na usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Využívání nástrojů	Všechna ministerstva a další ústřední orgány státní správy		

1.3 Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci	2) Podíl žen zastoupených na pozicích ředitelek/ředitelů na ministerstvech	27 %	TBA	1.3.2 Realizovat pravidelné porady s rezortními koordinátorkami/koordinátory rovnosti žen a mužů k tématu naplňování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466	Realizovat pravidelné porady, kde budou představovány příklady dobré praxe a konzultovány problematické aspekty naplňování usnesení. Jednotlivé resorty budou proškoleny v návaznosti na metodiku k dodržování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované porady	ÚV ČR	Všechna ministerstva
	3) Podíl žen zastoupených na pozicích vedoucích na ministerstvech	43 %	TBA	1.3.3 Při vyhlašování volných služebních a pracovních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzitu v rámci obsazovaných pozic	V rámci zveřejněných volných služebních a pracovních míst na internetových stránkách resortů používat genderově senzitivní jazyk a uvádět formulaci například ve znění: „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek i žadatelů.“	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Uvedení příslušné informace při zveřejnění	Všechna ministerstva, předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy, I, GA ČR, TA ČR	
				1.3.4 Ustavovat genderově smíšené výběrové komise	Ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů dostupných patřičnou/potřebnou odborností v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Ustavování genderově smíšených komisí	Všechna ministerstva, předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy, TA ČR	
				1.3.5 Vést relevantní statistiky u uchazeček a uchazečů segregované podle pohlaví	Vést, vyhodnocovat a zveřejňovat relevantní statistiky uchazeček a uchazečů na volná služební místa.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vedení, vyhodnocování a dostupnost aktuálních statistik	Všechna ministerstva	
				1.3.6 Vytvořit metodický pokyn na podporu diverzity v rámci služebních úřadů včetně mentoringu	Vytvořit metodiku k uplatňování pozitivních opatření a dalších forem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, vč. příkladů dobré praxe ze zahraničí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Vytvořený metodický pokyn	ÚV ČR	MV
				1.3.7 Podporovat projekty státní správy a samosprávy na podporu diverzity na pracovišti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci OPZ+	V rámci OPZ+ podporovat projekty státní správy a samosprávy na podporu diverzity na pracovišti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání výzvy	MPSV	

4) Podíl žen zastoupených v pracovních a poradních orgánech vlády	TBA	TBA	1.3.8 Zohledňovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády ČR	Zohledňovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády například při nominacích nebo novelizací statutů jednotlivých orgánů, ve kterých bude zohledněno vyrovnané zastoupení žen a mužů při nominacích členek a členů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Provedené změny statutů	Všechna ministerstva, ÚV	
5) Podíl žen zastoupených na pozici předsedkyň/předsedů krajských a okresních soudů	12,5 % předsedkyň u krajských soudů / 47,6 % žen předsedkyň na okresních soudech (2018)	TBA	1.3.9 Provést analýzu příčin nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví	Analyzovat a definovat specifické příčiny nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví a navrhnout jejich konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů. Doporučit vedení soudů vyššího stupně, Ústavnímu soudu ČR a Soudcovské unii ČR, aby při realizaci analýzy poskytly rezortu součinnost.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Provedená analýza	MSp	
6) Podíl žen zastoupených v rozhodovacích pozicích v rámci PČR	TBA	TBA	1.3.10 Podporovat cílená opatření na zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR	Podporovat cílená opatření na zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR (např. pravidelné informování vedení o možnostech zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, sdílení dobré praxe atd.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná opatření	MV	
7) Podíl žen zastoupených ve vedoucích pozicích v rámci úřadů ÚSV	TBA	TBA	1.3.11 Zajistit vyčlenění financí v rámci dotačního řízení programu „Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů“ pro úspěšné obce v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti	V rámci dotačního řízení programu „Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů“ vyčlenit finance pro úspěšné obce v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Finanční alokace	ÚV ČR	
			1.3.12 Zajišťovat pokračování soutěže Úřad na cestě k rovnosti včetně finanční podpory	Pravidelně spolupořádat a spolufinancovat každoroční vyhlášení vítězných úřadů soutěže Úřad na cestě k rovnosti včetně finanční podpory.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Proběhlá soutěž Úřad na cestě k rovnosti v příslušném roce	ÚV ČR, MV	

1.4 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti státní správy a samospráv	Počet osob v aktuálních rozhodovacích pozicích, které se zúčastnily některé z aktivit obsažených v daném cíli	0 osob	TBA	1.4.1 Pravidelně realizovat kulaté stoly za účelem propojení Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů	Pravidelně realizovat kulaté stoly k podpoře mužů jako ambasadorů tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaný kulatý stůl v příslušném roce	ÚV ČR	
				1.4.2 Podporovat připojení k Evropské chartě za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích	Aktivně podporovat místní a regionální samosprávy k podpisu Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích a uskutečňování závazků vytyčených v chartě.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené místní a regionální samosprávy	ÚV ČR	MV
1.5 Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností	1) Podíl žen zastoupených v představenstvech a dozorčích radách obchodních společností kótovaných na burze	TBA	TBA	1.5.1 Podporovat dobrou praxi obchodních společností obchodovaných na burze ohledně informování o politice rozmanitosti v rámci výročních zpráv	Metodickou podporou a aktualizací příslušného manuálu zajistit, aby společnosti v souladu se zákonem č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, § 118 odst. 4 písm. l) pravidelně informovaly o realizaci politiky rozmanitosti v rámci výročních zpráv, včetně identifikace dobré praxe v oblasti politiky rozmanitosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Poskytnutá metodická podpora	MF, ČNB	
	2) Podíl žen zastoupených v dozorčích radách	TBA	TBA	1.5.2 Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací	Předložit novelu zákona č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon), a novelu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), které zavedou ustanovení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Předložení novely zákonů	ÚV ČR, MSp	

				1.5.3 Poskytovat podporu Výboru pro personální nominace za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice	Pořádat workshopy pro Výbor pro personální nominace a nominující rezorty k problematice vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (resp. v zastupování státu v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu).	1. 1. 2023 - 31. 12. 2026	Realizované workshopy	ÚV ČR	
	3) Podíl žen zastoupených mezi jednatelem/jednatelkami	TBA	TBA	1.5.4 Sdílet dobrou praxi v souvislosti s tématem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností	Realizovat osvětové aktivity (např. pravidelné kulaté stoly a další) za účasti obchodních společností s majetkovou účastí státu a soukromých firem za účelem sdílení dobré praxe a podpory spolupráce.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované kulaté stoly v příslušném roce	ÚV ČR	Všechna ministerstva
				1.5.5 V rámci příslušného specifického cíle Operačního programu Zaměstnanost+ vypisovat specifické výzvy k uplatňování diverzity na pracovišti a podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro obchodní společnosti	Vypisovat specifické výzvy v rámci Operačního programu Zaměstnanost+, které budou sloužit jako jeden z nástrojů k potírání diskriminace na trhu práce, vertikální a horizontální segregace a podpoře zlepšování podmínek pro sladování pracovního a soukromého života včetně dostatečných kapacit dostupných služeb péče o děti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vybrané specifické výzvy v rámci OPZ+	MPSV	
1.6 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu	Počet osob v aktuálních rozhodovacích pozicích, které se zúčastnily některé z aktivit obsažených v daném cíli	0 osob	TBA	1.6.1 Podporovat osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností	Ve spolupráci se zástupkyněmi a zástupci obchodních společností podporovat osvětové aktivity (kulaté stoly, konference atd.) zaměřené na vedení obchodních společností.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	
				1.6.2 Podílet se na iniciativách soukromého sektoru za účelem podpory diverzity	Formou spolupráce na konferencích, propagacích a dalších soukromých iniciativách (např. cena platformy Byznys pro společnost „TOP Odpovědná firma“) podporovat diverzitu v oblasti byznysu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Podpořené iniciativy v příslušném roce	ÚV ČR	
Strategický cíl č. 2		Zvýšení zastoupení žen v politice				Indikátor pro strategický cíl	Zastoupení žen v obou komorách Parlamentu	Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl

Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty
2.1 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky	Počet osob v aktuálních rozhodovacích pozicích, které se zúčastnily některé z aktivit obsažených v daném cíli	0 osob	TBA	2.1.1 Podporovat a propojovat ženské frakce politických stran	Prostřednictvím Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích pravidelně pořádat síťovací setkání ženských frakcí a organizací napříč stranickým spektrem za účelem sdílení zkušeností k překážkám vyššího zapojení žen do politických rozhodovacích pozic včetně možných návrhů řešení.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	
				2.1.2 Aktualizovat a distribuovat manuál pro politické strany „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“	Aktualizovat manuál „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“. Aktualizovaný manuál následně distribuovat parlamentním politickým stranám a hnutím a využívat jej k osvětovým aktivitám ÚV ČR týkajících se podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích.	31. 12. 2021	a) Aktualizovaný manuál b) Zajištění distribuce manuálu	ÚV ČR	
				2.1.3 Zapojovat stranické vedení do diskuzních fór k tématu podpory žen v politických stranách a hnutích	Při organizaci akcí k tématu vyváženého zastoupení žen a mužů v politice (konference, kulaté stoly, semináře atd.) aktivně do diskuze zapojovat osoby ve vedení politických stran a hnutí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované akce	ÚV ČR	
2.2 Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích	1) Podíl žen kandidujících ve volbách do PS / podíl zvolených žen ve volbách do PS	28,6 % žen kandidujících v roce 2019 / 22 % žen poslankyň	TBA	2.2.1 Realizovat osvětové aktivity k tématu legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice	Před předložením novely zákona zrealizovat osvětovou kampaň zaměřenou nejen na veřejnost, ale primárně na osoby v aktuálních rozhodovacích pozicích oblasti politiky.	1. 1. 2021 - 30. 6. 2023	Realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	
	2) Podíl žen kandidujících ve volbách do Senátu / podíl zvolených žen ve volbách do Senátu	18 % žen kandidujících v roce 2018 / 7 % zvolených senátorek v roce 2018 / 16 % žen senátorek	TBA	2.2.2 Realizovat semináře pro politické strany/hnutí k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice	Před předložením novely zákona organizovat pravidelná (regionální) školení/semináře k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice.	1. 1. 2021 - 30. 6. 2023	Realizované semináře v příslušném roce	ÚV ČR	

	3) Podíl žen kandidujících ve volbách do zastupitelstev krajů / podíl zvolených žen ve volbách do zastupitelstev krajů	30 % žen kandidujících v roce 2016 / 20,3 % žen zastupitelek	TBA	2.2.3 Připravit variantní řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a v procesu RIA přizvat zástupce a zástupkyně politických stran, politických hnutí a další odbornou veřejnost, aby se k návrhům, včetně nulové varianty, tj. i k řešení nelegislativnímu, vyjádřili	Vytvořit pracovní skupinu složenou z expertů/expertek na dané téma a zástupců/zástupkyň politických stran a hnutí, která připraví podklady k variantním návrhům řešení legislativních opatření.	1. 3. 2021 - 31. 12. 2022	a) Vytvořená pracovní skupina b) Alespoň 4 setkání pracovní skupiny c) Vytvořená variantní řešení legislativních opatření	ÚV ČR	MV
	4) Podíl žen kandidujících ve volbách do zastupitelstev měst a obcí / podíl zvolených žen ve volbách do zastupitelstev obcí	33 % žen kandidujících v roce 2018 / 28 % žen zastupitelek	TBA	2.2.5 Motivovat politické strany/hnutí k zajištění vyrovnaného zastoupení žen na kandidátních listinách ve volbách do Poslanecké sněmovny PČR, zastupitelstev krajů a Evropského parlamentu	Předložit návrh nejvhodnějšího opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách v příslušných volbách, které vzejde z hodnocení dopadů regulace.	31. 12. 2023	Předložení návrhu nejvhodnějších opatření	MV	ÚV ČR
	5) Podíl žen kandidujících ve volbách do Evropského parlamentu / podíl zvolených žen ve volbách do Evropského parlamentu	23,9 % žen kandidujících v roce 2019 / 33 % žen europoslankyň	TBA						
2.3 Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejm. žen) na kandidátních listinách	1) Podíl kandidátů a kandidátek do 29 let ve volbách do PS	10,65 % kandidujících do 29 let v roce 2017 (3,02 % žen / 7,63 % mužů)	TBA	2.3.1 Analyzovat překážky ke vstupu mladých lidí do politiky a následně vytvořit seznam doporučení k podpoře zapojování mladých lidí v rámci politických stran a hnutí	Vytvořit analýzu překážek vstupu/zapojování mladých lidí do politiky a následně vytvořit manuál pro politické strany a hnutí k prosazování podpory vstupu mladých lidí do politiky.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2022	Vytvořená a zveřejněná analýza	ÚV ČR	
	2) Podíl kandidátů a kandidátek do 29 let ve volbách do zastupitelstev krajů	9,73 % kandidujících do 29 let v roce 2016 (3,08 % žen / 6,65 % mužů)	TBA						

3) Podíl kandidátů a kandidátek do 29 let ve volbách do zastupitelstev měst a obcí	9,04 % kandidujících do 29 let v roce 2018 (2,96 % žen / 6,09 % mužů)	TBA						
4) Podíl kandidátů a kandidátek do 29 let ve volbách do Evropského parlamentu	9,63 % kandidujících do 29 let v roce 2019 (3,21 % žen / 6,42 % mužů)	TBA	2.3.2 Realizovat semináře/školení k podpoře vyrovnaného zastoupení zaměřené na mládežnické subjekty a ženské frakce	V návaznosti na vytvořenou analýzu a manuál organizovat pravidelná (regionální) školení/semináře k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice zaměřená na mládežnické subjekty politických stran a hnutí.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení/semináře v příslušném roce	ÚV ČR	
5) Podíl lidí ve věku 15-29 let, kteří nemají žádný zájem o politiku	ČR 57 % / průměr EU 27 %	TBA						

Kapitola č. 3 Bezpečí

Strategický cíl č. 1		Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí				Indikátor pro specifický cíl	podíl žen, které v uplynulém roce zažily fyzické nebo sexuální násilí	Výchozí hodnota indikátoru	8 %	Cílová hodnota indikátoru
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
1.1 Zvýšení míry pozornosti, která je věnována tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách	Časová dotace věnovaná vzdělávání studujících ohledně této problematiky ročně	TBA	TBA	1.1.1 Zmapovat rozsah a obsah výuky o tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách	Realizovat šetření o rozsahu a obsahu výuky tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách.	a) 1. 1. 2021 - 31. 12. 2021 b) 1. 1. 2029 - 31. 12. 2029	a) zveřejněné výsledky úvodního šetření b) zveřejněné výsledky opakovaného šetření	MŠMT		
				1.1.2 Posílit důraz na téma genderově podmíněného a domácího násilí v koncepčních materiálech a zvýšit povědomí o těchto tématech mezi studujícími	Zajistit začlenění tématu genderově podmíněného násilí a domácího násilí do Rámcových vzdělávacích programů v rámci jejich revizí a následně do Školních vzdělávacích programů. Zařadit téma mezi hodnotící kritéria inspekční činnosti České školní inspekce směřování Školních vzdělávacích programů ke vzdělávání v těchto oblastech.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) téma zohledněno v Rámcových vzdělávacích programech b) téma začleněno ve Školních vzdělávacích programech c) téma zařazeno jako hodnotící kritérium inspekční činnosti ČŠI směřování ŠVP	MŠMT	NPI ČR ČŠI	
	Počet vyučujících ZŠ a SŠ, kteří absolvovali kurzy DVPP zaměřené na téma domácího a genderově podmíněného násilí	TBA	TBA + 20 %	1.1.3 Posílit důraz na téma domácího a genderově podmíněného a násilí v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků a zvýšit jejich povědomí o těchto tématech	Zajistit začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků a jejich proškolení v tématu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) začlenění tématu do DVPP b) proškolené osoby	MŠMT	NPI ČR ČŠI	

	Podíl ZŠ a SŠ, které začlenily téma domácího a genderově podmíněného násilí do svých programů primární prevence	TBA	TBA + 20 %	1.1.4 Posilít důraz na téma genderově podmíněného a domácího násilí ve školních plánech primární prevence	Zajistit začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do školních plánů primární prevence (minimální preventivní program).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	začlenění tématu do manuálu pro metodiky školní prevence	MŠMT	NPI ČR ČŠI
				1.1.5 Podporovat a zavádět opatření ke zvýšení kapacity školních metodiků a metodiček prevence věnovat se prevenci genderově podmíněného a domácího násilí	Podporovat a zavádět opatření ke zvýšení kapacity školních metodiků a metodiček prevence věnovat se prevenci genderově podmíněného a domácího násilí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizovaná opatření	MŠMT	
				1.1.6 Podporovat prevenci genderově podmíněného a domácího násilí (včetně podpory sociální práce na školách) v relevantních výzvách týkajících se vzdělávání	V rámci výzev OP JAK zohledňovat téma domácího a genderově podmíněného násilí (a podpory sociální práce na školách).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zohlednění ve výzvách	MŠMT	
1.2 Snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti (odborné i široké)	Podíl veřejnosti, která zastává názor, že domácí násilí existuje proto, že si její oběti nechají líbit	36 %	24 %	1.2.1 Snižovat toleranci genderově podmíněného a domácího násilí a podporovat potírání genderových stereotypů, které násilí podporují u veřejnosti s důrazem na mladé lidi a studující	Realizovat osvětové kampaně zaměřené na problematiku násilí ve vztazích vč. stereotypů a předsudků s tématem spojených. Zpracovat kampaň ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2022	realizované kampaně	MŠMT MPSV	ÚV ČR NNO
				1.2.2 Snižovat toleranci genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti s důrazem na zdravé partnerské vztahy	Realizovat osvětové kampaně zaměřené na snižování tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u široké veřejnosti (např. kampaň co je a co není ve vztahu normální).	1. 1. 2023 - 31. 12. 2023	realizované kampaně	ÚV ČR	NNO
	Podíl veřejnosti, která zastává názor, že si ženy mohou za některých okolností za znásilnění samy	58 %	39 %	1.2.3 Podporovat potírání genderových stereotypů podporujících násilí	Zajistit zpřístupnění seriálu o genderových stereotypch (Estonsko) na Metodickém portálu RVP.CZ a doporučit zvažování jeho zařazení do vysílání veřejnoprávní televize.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021	a) zpřístupnění seriálu na metodickém portálu MŠMT b) odeslání dopisu	MŠMT ÚV ČR	NPI ČR

				<p>1.2.4 Finančně podporovat aktivity neziskových organizací a dalších relevantních subjektů za účelem zvyšování povědomí veřejnosti o rovnosti a žen a mužů v souvislosti s problematikou genderově podmíněného a domácího násilí včetně informování zranitelných skupin obyvatelstva</p>	<p>V rámci dotačních programů a titulů podporovat zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů a problematice genderově podmíněného a domácího násilí včetně informování zranitelných skupin obyvatelstva prostřednictvím pomáhajících organizací a dalších relevantních subjektů.</p>	<p>1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)</p>	<p>zahrnutí do dotačních programů</p>	<p>MV MPSV MŠMT MSP</p>	<p>NNO</p>
				<p>1.2.5 Zvyšovat povědomí o problematice sexuálního obtěžování a možnostech jeho řešení ve státní správě</p>	<p>Zavést vhodný mechanismus k účinnému předcházení a potírání výskytu nežádoucích a patologických jevů ve služebních a pracovních kolektivech správních úřadů, jakými jsou mimo jiné šikana, sexuální obtěžování nebo diskriminace (například zřízením nebo určením organizačního útvaru nebo služebního nebo pracovního místa pro přijímání a prošetřování oznámení státních zaměstnankyň/zaměstnanců a zaměstnankyň/zaměstnanců v pracovním poměru). Alespoň jedenkrát ročně realizovat školení k prevenci nežádoucích a patologických jevů ve služebních a pracovních kolektivech, jehož součástí bude rovněž prevence sexuálního obtěžování ve státní správě.</p>	<p>1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)</p>	<p>a) zavedení mechanismu b) realizace školení</p>	<p>a) všechna ministerstva b) ÚV ČR</p>	
	<p>Podíl osob, které zažily sexuální obtěžování ve sportu</p>	<p>TBA</p>	<p>TBA</p>	<p>1.2.6 Podporovat prevenci sexuálního obtěžování ve sportu</p>	<p>Podporovat v rámci dotačního řízení projekty zaměřené na prevenci sexuálního obtěžování ve</p>	<p>a) 1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v</p>	<p>a) podpořené projekty b) aktualizovaná příručka</p>	<p>NSA</p>	

					sportu a ve spolupráci s Komisí sportu žen aktualizovat příručku Prevence obtěžování v prostředí sportu v České republice.	uvedených letech) b) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2023			
	Analýzy ukládání trestů a jiných trestněprávních opatření v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí	0	2	1.2.7 Zmapovat a vyhodnotit stávající trestněprávní opatření aplikovaná vůči pachatelům domácího násilí jako genderově podmíněného násilí a znásilnění	Zmapovat stávající trestněprávní opatření aplikovaná vůči pachatelům domácího genderově podmíněného násilí v rámci trestného činu týrání osoby žijící ve společném obydlí. Zmapovat stávající trestněprávní opatření aplikovaná vůči pachatelům trestného činu znásilnění se zaměřením na kvalifikované skutkové podstaty a uvést případná doporučení ke zlepšení aplikační praxe nebo legislativním úpravám.	a) 1. 1. 2021 - 31. 12. 2023 b) 1. 1. 2024 - 31. 12. 2026	a) vytvoření analýzy zaměřené na genderově podmíněné násilí v kontextu tr. činu týrání osoby žijící ve společném obydlí b) vytvoření analýzy zaměřené na tr. čin znásilnění vč. doporučení	IKSP	MSp ÚV ČR
1.3 Zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru	Podíl žen, které se v důsledku strachu z fyzického nebo sexuálního napadení vyhnuly některému veřejnému místu	66 %	48 %	1.3.1 Podporovat aktivity za účelem zvýšení bezpečí občanů a občanek ve veřejném prostoru a zohledňovat specifické potřeby žen a mužů	Podporovat opatření ke zvyšování bezpečí občanů a občanek ve veřejném prostoru (např. kamerové systémy, mapy budoucnosti) a zohledňovat specifické potřeby žen a mužů prostřednictvím dotačních programů MV a evropských programů, zahrnovat je do strategických materiálů prevence kriminality a předávat aktuální informace veřejnosti. Zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) začlenění opatření do příslušných strategických materiálů b) téma podporováno v rámci dotačních programů a evropských projektů c) finanční alokace vyčleněná na podporu opatření v daném roce d) zveřejněná informace o podpořených opatřeních	MV doporučuje se krajům	Města a obce
	Podíl žen, které nemají ve veřejném	33 %	22 %						

	prostoru pocit bezpečí			1.3.2 Podporovat v rámci výzev programu IROP opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru	Podporovat v rámci IROP 2021-2027 opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru a současně informovat o podpořených opatřeních veřejnost.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024 (průběžně v uvedených letech)	vypsání výzvy	MMR	Kraje, města a obce
				1.3.3. Podporovat v rámci výzev z OP Doprava opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí a odstranění genderové podmíněného násilí ve veřejné dopravě a související infrastruktury	Podporovat v rámci výzev z OP Doprava opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí a odstranění genderově podmíněného násilí ve veřejné dopravě a související infrastruktury (stanicích, zastávkách, přístupových cestách, výpravních budovách apod.) a současně informovat o podpořených opatřeních veřejnost.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024 (průběžně v uvedených letech)	vypsání výzvy	MD	Kraje, města a obce
1.4 Zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm	Podíl dětí (7-17 let), které by bez problému šly na schůzku s člověkem, kterého znají jen z internetu.	40 %	27 %	1.4.1 Zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti Policie ČR	Podporovat prostřednictvím činnosti Policie ČR osvětové aktivity na ochranu dětí a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	výčet aktivit v příslušném roce	MV	
				1.4.2 Zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti OSPOD	Podporovat prostřednictvím činnosti OSPOD a osvětových aktivit ochranu dětí a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	výčet aktivit za účelem zvýšení ochrany dětí na internetu	MPSV	
	Podíl dětí (7-17 let), které s cizími lidmi sdílejí své osobní údaje	63 %	41 %	1.4.3 Zvyšovat ochranu žáků a žákyň a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci vzdělávání	Podporovat prostřednictvím vzdělávání a osvětových aktivit ochranu žáků a žákyň a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu mj. v návaznosti na revize Rámcových vzdělávacích programů v	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	výčet aktivit	MŠMT	

					oblasti ICT a digitální gramotnosti.					
				1.4.4 Zvyšovat kompetence policistů a policistek zasahovat v případech kyberšikany, kyberstalkingu a odstraňování nebezpečného či nenávistného obsahu na internetu (včetně sexist online hate speech) za účelem zvýšení bezpečí všech osob v kyberprostoru	Zvyšovat kompetence Policie ČR zasahovat v případech kyberšikany, kyberstalkingu a odstraňování nebezpečného či nenávistného obsahu na internetu (včetně sexist online hate speech) za účelem zvýšení bezpečí všech osob v kyberprostoru prostřednictvím proškolení policistů a policistek v této problematice.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	počet realizovaných školení	MV, ÚV ČR		
	Podíl žen a mužů, kteří zažili kybernásilí	TBA	TBA	1.4.5 Zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderově podmíněného kybernásilí v ČR prostřednictvím výzkumu	Zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderově podmíněného kybernásilí v ČR prostřednictvím realizace šetření ohledně výskytu kybernásilí v ČR v rámci projektu z Norských fondů a informování laické i odborné veřejnosti o výstupech tohoto šetření.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2023	zveřejněné šetření	ÚV ČR		
Strategický cíl č. 2		Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci				Indikátor pro specifický cíl	Podíl obětí, které vyhledaly odbornou pomoc	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	

2.1 Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	Počet odmítnutí ze strany služeb z důvodu kapacity	TBA	TBA – 30 %	2.1.1 Podporovat dostupnost specializovaných utajených azylových domů pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím	Finančně podporovat zvyšování dostupnosti specializovaných utajených bezpečných azylových domů pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím a v rámci této podpory zajišťovat zohledňování specifických potřeb zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb b) způsob zajištění zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MPSV	kraje města
	Úroveň spokojenosti poskytovatelů sociálních služeb (sdružených ve Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách) s kvalitou a dostupností služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí	TBA	TBA + 30 %	2.1.2 Podporovat dostupnost specializovaných krizových lůžek pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím	V rámci zajišťování sociálních služeb podporovat dostupnost specializovaných krizových lůžek pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím a přihlížet ke specifickým potřebám různých skupin znevýhodněných osob.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb	MPSV	kraje města
	Čekací doba na přidělení krizového lůžka	TBA	TBA – 50 %	2.1.3 Podporovat dostupnost telefonické krizové pomoci pro oběti sexuálního násilí	Finančně podporovat dostupnost telefonické krizové pomoci obětem sexuálního násilí, zvyšovat schopnost reagovat na potřeby zvláště zranitelných obětí a vyhodnotit, zda stávající stav reflektuje potřebnost specifické podpory těchto služeb.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb b) provedené vyhodnocení	MPSV	kraje města
				2.1.4 Podporovat dostupnost bezpečného bydlení pro osoby ohrožené domácím násilím	Podporovat dostupnost bezpečného bydlení pro všechny osoby ohrožené domácím násilím (bez ohledu na věk, pohlaví, počet dětí, ad.) např. prostřednictvím dostupného bydlení, startovacích bytů s regulovaným nájmem či jinou formou „sociálního“ bydlení.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	aktivity zaměřené na podporu bezpečného bydlení pro osoby ohrožené domácím násilím	MPSV	MMR kraje města
				2.1.5 Podporovat dostupnost specializovaných služeb pro oběti sexuálního násilí	Po vyhodnocení fungování projektu pilotní specializované služby pro oběti sexuálního násilí rozšířit tyto služby do největších měst ČR.	a) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2023 b) 1. 1. 2024 - 31. 12. 2030 (průběžně v	a) vyhodnocení pilotního projektu b) rozšíření služeb do 4 největších měst ČR	MZd	ÚV ČR

						uvedených letech)			
2.2 Zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	Výše finanční alokace na podporu služeb	TBA	TBA + 20 %	2.2.1 Zajistit adekvátní finanční podporu specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	Zajistit adekvátní finanční podporu pro jednotlivé sociální služby pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti s důrazem na podporu jejich specializaci na tuto cílovou skupinu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) výše finanční alokace na podporu služeb b) aktivity zaměřené na podporu specializace služeb	MPSV	kraje města
	Počet služeb, které se výhradně zaměřují na cílovou skupinu oběti domácího a genderově podmíněného násilí	TBA	TBA						
	Míra adekvátnosti finančního zajištění služeb dle zástupců jejich poskytovatelů (Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách)	TBA	TBA + 30 %	2.2.2 Zohledňovat specifika služeb poskytujících pomoc obětem genderově podmíněného a domácího násilí	Vytvořit metodický pokyn za účelem zajištění zohledňování specifík služeb poskytujících pomoc obětem vč. finančních nároků (v případě potřeby zohledňovat obsazenost pokojů na místo lůžek).	1. 1. 2022 - 31. 12. 2022	vytvořený metodický pokyn	MSPV	kraje města
	Počet uzavřených dohod o dlouhodobé spolupráci			2.2.3 Zajistit dlouhodobé spolupráce a podpory organizací, které poskytují pomoc osobám ohroženým genderově podmíněným a domácím násilím	Podporovat víceleté projekty a spolupráci se zavedenými organizacemi v rámci dotačních programů např. prostřednictvím dlouhodobé smlouvy o spolupráci (po vzoru MSp).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	poskytnutá podpora víceletým projektům	MPSV MV	
2.3 Zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci	Podíl osob, které slyšely o službě poskytující podporu ženám, které se staly obětí domácího násilí	25 %	37 %	2.3.1 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování povědomí veřejnosti o dostupnosti sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí, zpracovávat výstupy ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) realizované osvětové aktivity b) způsob zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MPSV	ÚV ČR

			2.3.2 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování povědomí veřejnosti o dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí, zpracovávat výstupy ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) realizované osvětové aktivity v příslušném roce b) výstupy zpracované ve více jazycích c) způsob zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MZd	ÚV ČR
Podíl obětí, které nahlásí fyzické nebo sexuální násilí příslušným institucím	8 %	14 %	2.3.3 Zvyšovat informovanost obětí genderově podmíněného a domácího násilí o jejich právech a možnostech jejich naplnění	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování informovanosti obětí genderově podmíněného a domácího násilí o jejich právech a možnostech jejich naplnění (vč. obětí obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování), zpracovávat výstupy ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) realizované osvětové aktivity b) výstupy zpracované ve více jazycích	MV	
			2.3.4. Zvyšovat informovanost obětí o jejich možnostech a právech v rámci trestního řízení	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit informovanost obětí trestných činů (včetně obětí tr. činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti a tr. činů proti rodině a dětem) o jejich právech v rámci trestního řízení (včetně práva na státem zajištěnou právní pomoc) a zpracovávat výstupy ve více jazycích a případně dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) realizované osvětové aktivity v příslušném roce b) výstupy zpracované ve více jazycích c) způsob zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MSP	
			2.3.5 Zvyšovat informovanost obětí o jejich možnostech a právech v rámci civilního řízení	Podporovat informování obětí o jejich možnostech a právech (s důrazem na právo na státem zajištěnou právní pomoc) i v rámci civilního řízení prostřednictvím vzdělávání justičních čekatelů a čekatelek.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	vypsany příslušný kurz pro justiční čekatele a čekatelky v příslušném roce	MSP	JA

				2.3.6 Zvyšovat povědomí seniorů a seniorek - obětí domácího násilí o možnostech řešení a dostupné pomoci	Prostřednictvím osvětových aktivit zvyšovat povědomí seniorů a seniorek - obětí domácího násilí o tom, jak postupovat v případech, kdy se stanou obětí domácího násilí (vč. násilí ze strany svých dětí či institucí).	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	MPSV ÚVČR			
				2.3.7. Snížit výskyt násilí v domovech pro seniory a seniorky	Realizovat osvětové aktivity pro pracovníky a pracovnice domovů pro seniory ohledně problematiky násilí s cílem předcházet různým formám násilí na seniorkách a seniorech.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	MPSV			
2.4 Zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací	Nastavený jednotný koordinovaný postup ke zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací	0	1	2.4.1 V případě další krizové situace vedoucí k omezení pohybu osob zvyšovat informovanost obětí domácího a sexuálního násilí o dostupné pomoci během omezení pohybu osob v důsledku krizových situací	Realizovat osvětové aktivity za účelem zvyšování informovanosti obětí domácího a sexuálního násilí o dostupné pomoci během omezení pohybu osob v důsledku krizových situací (např. prostřednictvím online kampaní, šíření letáků s přehledy dostupných služeb, informování o aplikaci Bright Sky apod.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované osvětové aktivity v době nouzového stavu v příslušném roce	ÚV ČR MPSV			
				2.4.2 Připravit jednotný koordinovaný postup pro zajištění ochrany a bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací	Připravit jednotný koordinovaný postup Úřadu vlády, Ministerstva vnitra, Ministerstva zdravotnictví a dalších ústředních orgánů státní správy pro zajištění ochrany a bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací a předložit jej k projednání a schválení Vládě ČR.	1. 1. 2023 - 30.12.2023	jednotný koordinovaný postup schválený ze strany Vlády ČR	ÚV ČR	MV MPSV MZd MŠMT		
Strategický cíl č. 3		Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí				Indikátor pro strategický cíl	úroveň spokojenosti Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách se systémovým zabezpečením řešení genderově podmíněného a domácího násilí	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA

Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
3.1 Zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí	Každoroční setkání k problematice genderově podmíněného a domácího násilí Rady vlády pro rovnost žen a mužů	0	1	3.1.1 Posílit kapacitu Rady vlády pro rovnost žen a mužů koordinovat agendu genderově podmíněného a domácího násilí	Zajistit pravidelné tematické setkávání Rady vlády pro rovnost žen a mužů za účelem koordinace problematiky domácího a genderově podmíněného násilí a zajištění systémového přístupu a řešení průřezových problémů v této oblasti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	min. 1 proběhlé setkání Rady zaměřené na danou problematiku v příslušném roce	ÚV ČR		
	Existující strategický dokument vlády specificky zaměřený na oblast domácího a genderově podmíněného násilí	1	3	3.1.2 Pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí akčními plány a zajistit jejich monitoring jejich plnění	Pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí akčními plány a zajistit monitoring jejich plnění prostřednictvím pravidelných jednání Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) 4 proběhlá jednání Výboru v příslušném roce b) existující strategický materiál	ÚV ČR		
	Počet jednání Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách ročně	4	4							
	Celkový počet osob na všech relevantních resortech, které mají na starosti agendu genderově podmíněného a domácího násilí (alespoň 1 zodpovědná osoba na každém resortu)	TBA	TBA	6	3.1.3 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na vládní úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na vládní úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zřízena pozice koordinátora/ky	ÚV ČR MV MPSV MŠMT MSP MZd	
					3.1.4 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na krajské úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na krajské úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí (doporučení).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zřízena pozice koordinátora/ky	doporučuje se krajům	

	Celkový počet osob na všech krajských úřadech, které mají na starosti agendu genderově podmíněného a domácího násilí (alespoň 1 zodpovědná osoba v každém kraji)	TBA	15	3.1.5 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na místní úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na místní úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí (doporučení).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zřízena pozice koordinátora/ky	doporučuje se obcím	
3.2 Zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Podíl veřejnosti, která ví, co je skutečným obsahem Istanbulské úmluvy	12 %	33 %	3.2.1 Zvyšovat povědomí veřejnosti o mezinárodních standardech v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Zvyšovat povědomí o obsahu Istanbulské úmluvy, Úmluvy o odstranění všech forem násilí na ženách, doporučeních Výboru OSN a dalších mezinárodních dokumentů u odborné i široké veřejnosti prostřednictvím osvětových aktivit.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025 (průběžně v uvedených letech)	realizované či podpořené osvětové aktivity	ÚV ČR MZV MV MPSV MSP	
	Ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí	NE	ANO	3.2.2 Předložit návrh na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí vládě ČR	Pokračovat v šíření osvěty o obsahu úmluvy a předložit návrh na ratifikaci úmluvy vládě ČR.	1. 1. 2021 - 30.6.2022	realizované osvětové aktivity, předložení návrhu na ratifikaci	MSP	ÚV ČR, NNO
	Počet strategických dokumentů v oblasti prevence genderově podmíněného násilí a bezpečnosti práce zohledňujících požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci předložených Vládě ČR	0	5	3.2.3 Zohledňovat požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci při tvorbě a revizi strategických dokumentů a politik v oblasti prevence genderově podmíněného násilí	Při přípravě nového Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí zohledňující požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci a nadále zohledňovat požadavky této úmluvy při tvorbě a revizi strategických dokumentů a politik v oblasti prevence genderově podmíněného násilí.	1.1.2022 a dále průběžně	zohlednění požadavků úmluvy v navazujících akčních plánech a dalších strategických dokumentech	ÚV ČR	
	3.2.4 Zohledňovat požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci při tvorbě a revizi strategických dokumentů a politik v oblasti bezpečnosti práce			Předložit návrh aktualizace Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČR zohledňující požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci vládě ČR a nadále zohledňovat požadavky této úmluvy při tvorbě a revizi strategických	a) 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022 b) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	a) aktualizace Národní politiky BOZP předložena Vládě ČR b) zohlednění požadavků v národních akčních programech BOZP	MPSV		

					dokumentů a politik v oblasti bezpečnosti práce.				
	Předložení návrhu monitorovacího systému naplňování Istanbulské úmluvy Vládě ČR	0	1	3.2.5 Zajišťovat monitorování naplňování požadavků vyplývajících z mezinárodních úmluv v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Zajistit monitorování naplňování požadavků Istanbulské úmluvy, Úmluvy o odstranění všech forem násilí na ženách, doporučení Výboru OSN a dalších mezinárodních dokumentů v této oblasti.	1. 1. 2024 - 31. 12. 2024	návrh monitorovacího systému předložen vládě ČR	ÚV ČR	
3.3 Zvýšení politické podpory tématu genderově podmíněného a domácího násilí	Počet návrhů a schválených sněmovních tisků s problematikou genderově podmíněného a domácího násilí se souhlasným stanoviskem vlády	TBA	TBA + 50 %	3.3.1. Zvyšovat povědomí politiků a političek o problematice genderově podmíněného a domácího násilí	Realizovat osvětové aktivity pro poslance a poslankyně, senátory a senátorky zaměřené na problematiku genderově podmíněného a domácího násilí vč. mezinárodních závazků ČR v této oblasti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované osvětové aktivity	ÚV ČR	
	Podíl populace, která zastává názor, že by se ČR měla více než dosud věnovat prevenci násilí na ženách	84 %	75 %						
3.4 Zajištění přístupu odborné i laické veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o genderově podmíněném a domácím násilím v ČR	Existující jednotný systém sběru dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	0	1	3.4.1. Zajišťovat systematický sběr dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti kriminality a soudnictví	Vytvořit jednotný systém sběru dat v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí, sbírat údaje členěné dle pohlaví, informace o vztahu oběti a pachatele a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a) 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022, b) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) existující jednotný systém sběru dat b) každoročně zveřejněná data	MV MSP	Policie ČR, NSZ
	Existence každoroční statistické ročenky v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	0	1	3.4.2 Zajišťovat systematický sběr dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti zdravotnictví	Zajistit systematický sběr dat ohledně výskytu a dopadů domácího a genderově podmíněného násilí ve zdravotnických zařízeních, sbírat údaje členěné dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a) 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022, b) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) existence mechanismu sběru dat b) každoročně zveřejněná data	MZd	

				3.4.3 Zajišťovat zefektivnění a zintenzivnění sběru dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti sociálních služeb a sociálně-právní ochrany dětí	Zpracovat analýzu a vyhodnocení sběru dat ohledně genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti sociálních služeb a SPOD vč. návrhu na zefektivnění sběru dat, zajistit zefektivnění a zintenzivnění sběru dat v této oblasti a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a), b) 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022, c) 1. 1. 2023 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	a) realizovaná analýza b) existence efektivního mechanismu sběru dat v příslušné oblasti c) každoročně zveřejněná data	MPSV	VUPSV
				3.4.4 Zajišťovat koordinaci sběru a vyhodnocení dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Koordinovat sběr a vyhodnocení dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v ČR, včetně požadavků na zavedení nových ukazatelů a sběr údajů členěných dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	každoroční vyhodnocení dat v dané oblasti	ÚV ČR	MV MSP MPSV MZd ČSÚ
				3.4.5 Zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderově podmíněného a domácího násilí v ČR prostřednictvím pravidelného zpracování přehledu dat v dané oblasti	Zajistit vznik a každoroční zveřejnění statistické ročenky v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v ČR, zahrnující údaje členěné dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zveřejněná statistická ročenka	ÚV ČR	ČSÚ
	Počet proškolených pracovníků a pracovník OSPOD	TBA	TBA	3.4.6 Zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderově podmíněného a domácího násilí v ČR prostřednictvím výzkumu	Realizovat prevalenční výzkum v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí (vč. online násilí) zahrnující údaje členěné dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2023	realizovaný a zveřejněný prevalenční výzkum	ČSÚ	ÚV ČR
3.5 Zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profesce, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí	Počet proškolených pracovníků a	TBA	TBA	3.5.1 Zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro pracovníky a pracovníce OSPOD	Realizovat vzdělávání pro pracovníky a pracovníce OSPOD zaměřené na prevenci sekundární viktimizace obětí domácího a genderově podmíněného násilí a včasnou identifikaci rizik a ohrožení dítěte (včetně zohlednění specifických potřeb osob zranitelných skupin obyvatel).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávací aktivity	MPSV	

pracovníc gynekologických ordinací, pohotovostí a dětských lékařů a lékařek			3.5.2 Zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro zdravotnický personál	Realizovat vzdělávání pro zdravotnický personál (zejména pro pracovníky a pracovnice gynekologických ordinací, pohotovostí a dětské lékaře a lékařky zaměřené na prevenci sekundární viktimizace obětí domácího a genderově podmíněného násilí a informování o dostupné pomoci (včetně zohlednění specifických potřeb zranitelných skupin obyvatel).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávací aktivity	MZd	
Počet vypsaných kurzů pro justiční čekatele a čekatelky, soudce a soudkyně, státní zástupce a zástupkyně	1	10	3.5.3 Zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí justičních čekatelů a čekatelek, soudců a soudkyň a státních zástupců a zástupkyň	Každoročně vypisovat nabídku kurzů pro justiční čekatele a čekatelky, soudce a soudkyně, státní zástupce a zástupkyně zaměřené na problematiku genderově podmíněného a domácího násilí (např. rozhodování o svěřeni dítěte do péče a úpravě styků násilného rodiče s dítětem, rozhodování v případech znásilnění, ad.) včetně zohlednění specifických potřeb zranitelných skupin obyvatel.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	každoročně vypsaný kurz s dostatečnou kapacitou	MSP	JA
Počet proškolených třídních učitelů a učitelek, výchovných poradců a poradkyň, školních metodiků a metodiček prevence	TBA	TBA	3.5.4 Zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí a jeho nových forem pro pedagogický personál	Soustavně podporovat další vzdělávání třídních učitelů a učitelek, výchovných poradců a poradkyň, školních metodiků a metodiček prevence v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí včetně nových forem tohoto násilí (např. kyberšikana, sexuální zneužívání v kyberprostoru, ad.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávací aktivity	MŠMT	NPI ČR
Počet proškolených policistů a policistek	TBA	TBA						

				3.5.5 Nadále zajišťovat vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro policisty a policistky	Pokračovat v pravidelném proškolení a poskytování metodické podpory policistům a policistkám služby pořádkové policie a služby kriminální policie v oblasti domácího násilí a dalších forem tohoto násilí (včetně zajištění genderově citlivého přístupu k obětem tohoto násilí a zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávací aktivity	MV	
	Počet proškolených vychovatelů a vychovatelek, pracovníků a pracovníků Vězeňské služby ČR a dalšího personálu pracujícího s vězenkyněmi a vězni	TBA	TBA	3.5.6 Zajišťovat vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro pracovníky a pracovníky Vězeňské služby ČR (a další personál pracující s vězenkyněmi a vězni)	Realizovat vzdělávání a pro personál pracující s vězenkyněmi a vězni (vychovatelé a vychovatelky, pracovníce a pracovníci Vězeňské služby ČR a další) zaměřené na problematiku genderově podmíněného násilí a zohlednění potřeb zranitelných skupin osob v návaznosti na Koncepti vězeňství do roku 2025 a příslušné akční plány.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávací aktivity	MSP	
	Existující návrh koncepce programů pro násilné osoby	0	1	3.6.1 Zajišťovat efektivitu systému práce s násilnými osobami	Vytvořit koncepci a zajistit nastavení systému práce s násilnými osobami (vč. zvýšení motivace násilných osob podstoupit tyto programy a přijmout odpovědnost za své jednání).	1. 1. 2024 - 31. 12. 2024	vytvořená koncepce	ÚVČR	MSP, MV, MPSV
3.6 Zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů	Výše finanční alokace dotačních titulů podporujících práci s násilnými osobami	Alokace programu MV 2 000 000 Kč Alokace programu MSP 2 000 000 Kč	Alokace programu MV 4 000 000 Kč Alokace programu MSP 6 000 000 Kč	3.6.2 Podporovat dostupnost programů pro násilné osoby včetně navýšení jejich finanční podpory	Podporovat dostupnost programů prostřednictvím navýšení alokace dotačních programů MV (Prevence sociálně patologických jevů) na alespoň 4 mil. Kč a MSP (Rozvoj probačních a resocializačních programů pro dospělé pachatele) na alespoň 6 mil. Kč.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zajištění příslušných alokací	MV MSP MPSV	

	Každoroční setkání platformy pro podporu síťování a metodickou diskuzi	0	1	3.6.3 Vytvořit platformu pro podporu síťování a metodickou diskuzi služeb poskytujících pomoc obětem násilí a násilným osobám	Zajistit vznik a pravidelné setkávání platformy pro podporu síťování a metodickou diskuzi mezi službami, které poskytují pomoc obětem domácího násilí a službami, které se zaměřují na poskytování terapeutických programů pro násilné osoby.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	min. 1 realizované setkání platformy v příslušném roce	ÚV ČR	
	Počet proškolených osob v rámci příslušné profese	TBA	TBA	3.6.4 Začlenit do vzdělávání relevantních profesí informace o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby	Informovat v rámci prohlubování vzdělávání pracovníků a pracovníc Policie ČR a OSPOD ohledně domácího a genderově podmíněného násilí o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	zahrnutí příslušné informace do příslušného vzdělávání	MV MPSV	
	Podíl veřejnosti, která slyšela o programech pro násilné osoby	TBA	TBA	3.6.5 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti terapeutických programů pro osoby dopouštějící se násilí	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování povědomí veřejnosti o dostupnosti programů pro osoby dopouštějící se násilí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	realizované osvětové aktivity	MV	ÚV ČR
	Počet proškolených pracovníků a pracovníc OSPOD a NNO k využívání filmu Zuřivec	0	360	3.6.6 Zvyšovat schopnosti organizací poskytujících programy pro násilné osoby a pracovníků a pracovníc OSPOD využívat edukativní film „Zuřivec“	V rámci projektu z Norských fondů realizovat školení ohledně dalšího využívání edukativního filmu „Zuřivec“ pro organizace poskytující terapeutické programy pro násilné osoby a pracovníky a pracovníce OSPOD.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023 (průběžně v uvedených letech)	realizované vzdělávání	ÚV ČR	
	Počet realizovaných osvětových kampaní zaměřených na propagaci programů pro násilné osoby	0	TBA	3.6.7 V rámci Norských fondů podporovat osvětové kampaně zaměřené na propagaci programů pro násilné osoby	V rámci výzev stávajícího období Norských fondů podporovat realizaci osvětových kampaní zaměřených na propagaci programů pro násilné osoby za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o dostupnosti těchto služeb a destigmatizace obracení se o pomoc v případě násilných osob.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	podpořené osvětové kampaně na podporu programů	MF	ÚV ČR
3.7 Věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin	Existující analýza dostupnosti služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí zranitelným skupinám obyvatel	0	1	3.7.1 Zmapovat přístupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se specifickými potřebami	Zmapovat postupy a přístupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se specifickými potřebami (postižení, vícečetné znevýhodnění, neznalost češtiny, finanční a sociální izolace ad.) a	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021	a) zveřejněná analýza b) zveřejněný seznam příslušných sociálních služeb	MPSV	Kraje

					vytvořit jejich veřejně dostupný seznam.				
	Výše finanční alokace na podporu dostupnosti sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením	TBA	TBA	3.7.2 Podporovat dostupnost služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí	Podporovat dostupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030 (průběžně v uvedených letech)	aktivity na zaměřené na podporu příslušných sociálních služeb	MPSV	Kraje

Kapitola č. 4 Zdraví

Strategický cíl č. 1		Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Snížení podílu předčasných (preventabilních) úmrtí u mužů	Počet předčasných úmrtí mužů (ve věku do 75 let) na 100 tisíc obyvatel	165	109	1.1.1 V rámci preventivních programů důsledně zohledňovat specifické potřeby mužů	V rámci plánovaných a realizovaných preventivních programů zohledňovat specifické potřeby mužů a usilovat o odstraňování genderových stereotypů souvisejících s preventivní péčí o zdraví.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Genderově senzitivní preventivní programy	MZd, ÚV ČR			
				1.1.2 Realizovat specifické osvětové aktivity zaměřené na muže motivující k absolvování preventivních prohlídek	Realizovat kampaně a další vhodné osvětové aktivity motivující muže k absolvování preventivních prohlídek.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Realizované osvětové aktivity	MZd, ÚV ČR			
	Rozdíl ve střední délce života žen a mužů	5,8	4,5	1.1.3 Zavádět postupy k zohledňování specifických potřeb žen a mužů v rámci činnosti center prevence ve zdravotnických zařízeních	Při podpoře zřizování center prevence zavádět vhodné postupy (metodiky, školení apod.) k důslednému zohledňování specifických potřeb žen a mužů.	31. 12. 2024 - 31. 12. 2030	Zavedené postupy a realizovaná školení	MZd, ÚV ČR			
	Počet sebevražd mužů	949	700	1.1.4 V rámci opatření za účelem prevence dobrovolných ukončení života zohledňovat genderové hledisko	Při přijímání a realizaci preventivních opatření zohledňovat genderové hledisko a reflektovat skutečnost, že ženy a muži páchají sebevraždy z různých důvodů a různými prostředky.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Preventivní opatření reflektují genderové hledisko	MZd, ÚV ČR			
1.2 Zvýšení schopnosti zohledňovat specifické potřeby žen a mužů v rámci prevence rizikového chování	Míra denního kouření žen	15,2 %	11 %	1.2.1 Zpracovat metodiku zohledňování specifických potřeb žen a mužů v rámci programů zaměřených na prevenci rizikového chování	Zpracovat metodiku identifikující specifické potřeby žen a mužů (vyplývající ze společenských rolí, očekávání a genderových norem) ve vztahu k prevenci rizikového chování.	31. 12. 2023	Zpracovaná metodika	MZd, MŠMT, ÚV ČR			
	Míra denního kouření mužů	21,1 %	15 %	1.2.2 V metodických postupech pro intervenční a edukační programy pro primární prevenci uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Zohledňovat specifické potřeby žen a mužů v metodických postupech týkajících se primární prevence rizikového chování.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Metodické postupy k primární prevenci zohledňují genderové hledisko	MZd, ÚV ČR			

	Míra rizikové konzumace alkoholu mužů	19,7 %	15 %	1.2.3 V kampaních a osvětových aktivitách zaměřených na prevenci rizikového chování usilovat o potírání genderových stereotypů	Při realizaci osvětových aktivit přijmout opatření (např. zahrnutí genderové expertízy do přípravy aktivit, testování účinnosti aktivit na ženách a mužích) k odstraňování genderových stereotypů.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Kampaně a osvětové aktivity zaměřené na prevenci rizikového chování, které nejsou genderově stereotypizující	MZd, ÚV ČR	
	Míra rizikové konzumace alkoholu žen	14,9 %	11 %	1.2.4 V dotačním programu zaměřeném na primární prevenci rizikového chování stanovit zohledňování specifických potřeb žen a mužů jako jedno z hodnotících kritérií	V příslušných výzvách dotačního programu zavést zohledňování specifických potřeb žen a mužů jako jedno z hodnotících kritérií.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Jedním z hodnotících kritérií dotačních výzev je hledisko rovnosti žen a mužů	ÚV ČR	
	Střední délka života mužů	76,2	78						
1.3 Posílení zdravotní gramotnosti nezatižené genderovými stereotypy	Indikátory pro specifický cíl 1.3 budou stanoveny na základě plánované studie MZd o zdravotní gramotnosti.	TBA	TBA	1.3.1 Provést analýzu/analýzy vlivu genderových stereotypů na vlastní hodnocení a smýšlení o zdraví a naplnit případná doporučení	Provést analýzu/analýzy vlivu genderových stereotypů na vlastní hodnocení a smýšlení zdraví a vlivu genderu na nižší/vyšší incidenci onemocnění u žen a mužů. Na základě závěrů formulovat doporučení směrem k posílení zdravotní gramotnosti.	1. 1. 2023 - 30. 6. 2024	Zpracovaná analýza	MZd, ÚV ČR	NNO, akademický sektor
				1.3.3 Zpracovat analýzu zaměřenou na genderové aspekty duševního zdraví	V návaznosti na Národní akční plán pro duševní zdraví do roku 2030 zpracovat analýzu zaměřenou na genderové aspekty duševního zdraví a formulaci potřeb znevýhodněných uživatelů a uživatelek péče.	1. 1. 2025 - 31. 12. 2026	Zveřejněná analýza	MZd, ÚV ČR	
				1.3.4 Realizovat osvětové aktivity a kampaně týkající se specifík ženského a mužského zdraví a souvisejících genderových stereotypů	Pokračovat v osvětových aktivitách týkajících se specifík ženského a mužského zdraví, včetně osvětových aktivit v sociálně vyloučených lokalitách. Zohlednit přítom vliv biologických i sociokulturních faktorů.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Realizované osvětové aktivity	MZd, ÚV, MPSV	NNO, akademický sektor

				1.3.5 V rámci aktivit zaměřených na primární a sekundární prevenci nemocí a zvyšování zdravotní gramotnosti zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při realizaci, vyhodnocování a revizi Strategického rámce rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030, specificky v souvislosti s cílem 1.2 Primární a sekundární prevence nemocí, zvyšování zdravotní gramotnosti a odpovědnosti občanů za vlastní zdraví zohledňovat napříč aktivitami specifické potřeby žen a mužů.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Při implementaci cíle 1.2. Zdraví 2030 zohlednit specifické potřeby žen a mužů	MZd, ÚV ČR	Zdravotní pojišťovny		
1.4 Snížení nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění	Provedení revize účinnosti stávající legislativy	0	1	1.4.1 Přijímat opatření k odstraňování nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění	Identifikovat problematické aspekty systému veřejného zdravotního pojištění, které udržují, posilují či způsobují nerovnost mezi muži a ženami. V rámci implementačních plánů navrhnout opatření vedoucí k jejich odstranění.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2024	Realizovaná analýza	MZd, ÚV ČR	NNO, akademický sektor, Zdravotní pojišťovny		
				1.4.2 Provést revizi účinnosti stávající legislativy za účelem zajištění zdravotního pojištění cizinců a cizinek	Provést revizi účinnosti legislativy v souvislosti se zdravotním pojištěním cizinek a cizinců. V souladu doporučeními CEDAW zvážit úpravu legislativy vztahující se k veřejnému zdravotnímu pojištění tak, aby cizinci a cizinky dlouhodobě pobývající na území ČR (zejména OSVČ, rodinní příslušníci včetně dětí a studující, senioři a seniorky) byli začleněni do systému veřejného zdravotního pojištění.	31. 12. 2023 - 31. 12. 2024	Průběžná revize účinnosti legislativy týkající se zdravotního pojištění cizinců a cizinek	MZd, ÚV ČR	Zdravotní pojišťovny		
Strategický cíl č. 2		Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
2.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných zdravotnických informací a statistik a jejich pravidelné vyhodnocování	Počet ukazatelů členěných dle pohlaví	TBA	TBA	2.1.1 Zajistit pravidelnou publikaci dat z oblasti zdravotnické statistiky kategorizovaných zvláště pro ženy a muže	Zajistit pravidelnou publikaci dat z oblasti zdravotnické statistiky kategorizovaných zvláště pro ženy a muže, a to ve formě tabulek nebo interaktivních tabulek a také ve formě otevřených dat, a to jak celkově, tak segregované podle regionů. Pravidelně publikovat	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Zveřejnění ročenky	MZd, ÚZIS	ČSÚ, NNO, ÚV, akademický sektor		

					tematické ročenky zaměřené na zdraví žen a mužů.				
				2.1.2 Při interpretaci zdravotnických statistik aktivně spolupracovat s relevantními vědeckými a výzkumnými institucemi disponujícími genderovou expertizou	Při interpretaci a dalším zpracovávání zdravotnických statistik aktivně spolupracovat s relevantními vědeckými a výzkumnými institucemi disponujícími prokazatelnou genderovou expertizou.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Zajištění genderově senzitivní interpretace zdravotnických dat	MZd, ÚZIS	ČSÚ, NNO, ÚV, akademický sektor
2.2 Snížení rizika rozdílného zacházení s ženami a muži při poskytování zdravotní péče, a potažmo zatíženě/nepřesné diagnostiky	Podíl pacientů/pacientek se zkušeností s diskriminací v posledních 5 letech	18 %	10 %	2.2.1 Ve spolupráci s akademickým sektorem provést komplexní výzkum(y) týkající se situace v oblasti genderově zatížené diagnostiky a komunikace a formulovat návrh doporučení	Za využití finanční podpory z OPZ+ a OP JAK realizovat projekty zaměřené na výzkum nepřesné diagnostiky způsobené genderovými stereotypy vč. její souvislosti se stereotypizující komunikací ze strany zdravotnického personálu. Formulovat návrh doporučení.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2024	Realizovaný výzkum	MZd, ÚV ČR	NNO, akademický sektor
				2.2.2 Implementovat a realizovat doporučení plynoucí z opatření 2.2.1	Snížit riziko rozdílného zacházení s ženami a muži vč. stereotypizující komunikace při poskytování zdravotní péče a rizika využívání genderově zatížené automatizované diagnostiky.	1. 1. 2025 - 31. 12. 2030	Realizovaná opatření	MZd, ÚV	NNO, akademický sektor
2.3 Zvýšení úrovně povědomí o genderovém hledisku u zdravotnických a sociálních pracovníků a pracovníků	TBA	TBA	TBA	2.3.1 Vytvořit koncepci vzdělávání poskytovatelů péče v oblasti poskytování genderově senzitivních zdravotních a sociálních služeb	Vytvořit koncepci vzdělávání pro poskytovatele péče, včetně doprovodné metodiky a výukových materiálů zaměřených na zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby a komunikaci.	31. 12. 2025	Zpracování koncepce	MZd, MPSV, ÚV	NNO, akademický sektor, zdravotní pojišťovny
				2.3.2 V návaznosti na opatření 2.3.1 školit lektory/lektorky pro vzdělávání v oblasti genderu a zdraví	Za využití finanční podpory z OPZ+ realizovat projekty zaměřené na budování kapacit pro vzdělávání v oblasti genderu a zdraví školit lektory a lektorky, kteří budou zodpovědní za vzdělávání odborné veřejnosti.	31. 12. 2025 a dále průběžně	Realizovaná školení	MZd, ÚV ČR	NNO, akademický sektor

				2.3.3 V rámci celoživotního vzdělávání zajistit pravidelná školení pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví na téma gender a zdraví	Zajistit pravidelná školení a webináře pro pracující ve zdravotnictví na téma gender a zdraví.	31. 12. 2025 a dále průběžně	Vzdělávací program	MZd, IPVZ, MPSV	NNO, akademický sektor
				2.3.4 Zpracovat metodické nástroje a vzdělávací programy zaměřené na genderová specifika duševního zdraví	V návaznosti na Národní akční plán pro duševní zdraví do roku 2030 zpracovat metodické nástroje a vzdělávací programy zaměřené na genderové zcitlivování osob poskytujících péči v oblasti duševního zdraví.	31. 12. 2026	Zpracované metodické nástroje	MZd, ÚV ČR, MPSV	
2.4 Zvýšení schopnosti institucí (MZd a zdravotnických zařízení) zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Existence a fungování struktur pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v oblasti zdraví	NE	ANO	2.4.1 Zřídit mezirezortní poradní orgán pro uplatňování hlediska genderu ve zdravotní a sociální péči	Zřídit mezirezortní poradní orgán složený ze zástupců věcně příslušných rezortů, občanské společnosti a vědeckých a výzkumných institucí. Koordinací orgánu pověřit ÚV ČR.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Ustavení a jednání poradního orgánu zaměřeného na genderové aspekty zdraví	ÚV ČR	MZd, MPSV, MŠMT, NNO, akademický sektor
				2.4.2 Zřídit samostatnou pozici zaměřenou na problematiku gender a zdraví	Zajistit dostatečné personální a odborné kapacity na ÚV ČR na problematiku gender a zdraví.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Ustavení pozice garanta/garantky tématu gender a zdraví na ÚV ČR	ÚV ČR	
				2.4.3 Zajistit dodržování standardu rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů a zajistit účinnou koordinaci agendy gender a zdraví ve věcných politikách MZd	Zajistit dodržování standardu pozice rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů a vyčlenit dostatečné personální a odborné kapacity na koordinaci agendy gender a zdraví.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Odborný garant/garantka tématu gender a zdraví na MZd	MZd	
2.5 Zvýšení míry průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v činnosti patientských a dalších organizací hájících práva příjemkyň a příjemců péče	Počet dokumentů projednaných Pacientskou radou s průřezovým uplatněním hlediska rovnosti žen a mužů	0	1 ročně	2.5.1 Průřezově uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a posilovat genderovou expertizu v činnosti Pacientské rady	Zajistit možnost přítomnosti hostů a hostek s genderovou expertizou na jednáních Pacientské rady. V rámci činnosti sekretariátu Pacientské rady aktivně využívat genderové expertizy Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejího sekretariátu.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2030	Umožnění účasti na jednáních, způsob využití expertízy Rady vlády pro rovnost žen a mužů	MZd	ÚV ČR, NNO, akademický sektor
				2.5.2 Finančně podporovat neziskové organizace působící v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči	Vyhlásit specifické dotační programy na podporu veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Dotační program(y) MZd zaměřený na podporu genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči	MZd	NNO, akademický sektor

				2.5.3 Finančně podporovat neziskové organizace působící v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči v rámci dotačního programu ÚV ČR	Zahrnout podporu veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči do dotačního programu ÚV ČR.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Příslušná oblast je zahrnuta do podporovaných oblastí v dotačním programu ÚV	ÚV ČR	NNO, akademický sektor		
Strategický cíl č. 3		Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví				Indikátor pro strategický cíl	TBC	Výchozí hodnota indikátoru	TBC	Cílová hodnota indikátoru	TBC
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
3.1 Zajištění adekvátního růstu mezd a platů všeobecných a praktických sester a nelékařských zdravotních pracovníků a pracovníků	Podíl průměrné mzdy/platu všeobecných a praktických sester na celkové průměrné mzdě v ČR	1,14	1,25	3.1.1 Vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování mezd/platů všeobecných a praktických sester a nelékařských pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví	Průběžně analyzovat odměňování všeobecných a praktických sester a nelékařských pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví, zpracovat a implementovat koncepci systematického navyšování mezd a platů.	31. 12. 2021 - 31. 12. 2030	Vypracovaná koncepce	MZd	MF, MPSV, zdravotní pojišťovny		
	Průměrný plat/mzda nelékařských zdravotních pracovníků a pracovníků	30 706	TBA	3.1.2 Revidovat motivační složky platu tak, aby bylo zajištěno dodržování práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty	Provést revizi stávajícího nastavení motivačních složek platu za účelem důsledného dodržování práva na stejnou mzdu/plat za práci stejné hodnoty.	31. 12. 2022	Revidované motivační složky mezd/platů	MZd	MPSV, zdravotní pojišťovny		
				3.1.3 Zavést nástroj Logib pro podporu rovného a transparentního odměňování do fakultních nemocnic a zdravotnických zařízení státu	Integrovat českou verzi nástroje Logib do řízení lidských zdrojů fakultních nemocnic a zdravotnických zařízení státu.	31. 12. 2022	Analýza rovného odměňování fakultních nemocnic prostřednictvím nástroje Logib	MZd	MPSV		
3.2 Zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života lékařek a lékařů a dalších zdravotnických profesí	TBA	TBA	TBA	3.2.1 Zřizovat dětské skupiny (jesle) při fakultních nemocnicích a zdravotnických zařízeních státu	Zřizovat dětské skupiny (případně další formy služeb péče o děti mladší tří let).	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Zřízené dětské skupiny / jesle	MZd			
				3.2.2 Podporovat realizaci genderových auditů zdravotnických zařízení a zavádění z auditů vzešlých doporučení	Zajistit realizaci genderových auditů zdravotnických zařízení. Implementovat z auditů vzešlých doporučení.	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	Realizované audity	MZd			

				3.2.3 Podporovat využívání zkrácených úvazků a flexibilních forem práce ve zdravotnických zařízeních	Motivačními a organizačními opatřeními podporovat využívání zkrácených úvazků a flexibilních forem práce.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná opatření	MZd			
				3.2.4 Snižovat administrativní zátěž a podporovat její digitalizaci za účelem uvolnění kapacit pro péči	Prostřednictvím digitalizace agend a elektronizace organizace práce snižovat administrativní zátěž. Zajistit školení zdravotních pracovníků a pracovníků pro práci s digitalizovanými obsahy, tak aby digitalizace byla zajištěna její efektivita a pozitivní přijetí	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Přijatá opatření, realizovaná školení	MZd			
3.3. Snižování genderové segregace ve zdravotnictví	Míra horizontální genderové segregace	TBA	TBA	3.3.1 Motivovat muže/chlapce ke studiu lékařských oborů	Vhodnými motivačními a osvětovými aktivitami zvyšovat zájem mužů/chlapců o studium lékařských oborů.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Realizovaná osvětová opatření	MZd	MŠMT		
	Míra vertikální genderové segregace	TBA	TBA	3.3.2 Přijmout pozitivní a motivační opatření ke zvýšení účasti mužů v lékařských i nelékařských profesích s nízkým zastoupením mužů	Vhodnými pozitivními a motivačními opatřeními podporovat zastoupení mužů ve feminizovaných oborech a nelékařských profesích.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Realizovaná osvětová opatření	MZd	MŠMT		
	Poměr žen a mužů studujících lékařské obory	TBA	TBA	3.3.3 Pozitivními opatřeními podporovat vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci zdravotnictví	Pozitivními opatřeními a dalšími motivačními, mentoringovými a kariéerními nástroji zvyšovat účast žen v rozhodovacích pozicích v rámci zdravotnictví.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Mentoringové programy, pozitivní opatření	MZd			
Strategický cíl č. 4		Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí				Indikátor pro strategický cíl	Míra spokojenosti s porodní péčí	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
4.1 Posílení možnosti žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu	TBA	TBA	TBA	4.1.1 Vytvořit jednotnou koncepci péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu	Vytvořit jednotnou koncepci péče o matku a, která bude v souladu s aktuálními doporučeními WHO a zajistí návaznost služeb poskytovaných jednotlivými profesemi v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče. Do tvorby koncepce zahrnout relevantní stakeholdery včetně příjemkyň péče, zástupkyň komunitních PA, dul a	vytvoření koncepce do 31. 12. 2021, poté průběžný monitoring naplňování	Vytvoření a implementace koncepce (vč. monitoringu jejího naplňování)	MZd	NNO		

					expertek/expertů na duševní zdraví.				
				4.1.2 Podporovat vznik certifikovaných center porodní asistence a rozšiřovat jejich síť	Stanovit standardy pro centra porodní asistence. Podporovat vznik center porodní asistence v porodnicích, která budou odpovídat státem garantovaným standardům stanoveným metodickým pokynem MZd.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Stanovení standardů CPA metodickým pokynem MZd. Využívání certifikačního nástroje Evropské sítě porodních domů a center. Existence min. 14 CPA odpovídajícím těmto standardům.	MZd	APODAC, ČKPA, UNIPA
				4.1.3 Posilovat variabilitu služeb v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče	V souladu s moderními poznatky medicíny a péče založené na důkazech posilovat variabilitu služeb v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče tak, aby si ženy mohly svobodně zvolit místo, způsob a okolnosti porodu. Rozšířit nabídku kontinuální a individuální péče (snížit počet různých osob, které o ženu pečují).	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Široce dostupná kontinuální péče. Aplikace poznatků EBM a EBC. Možnost výběru poskytovatele/poskytovatelky péče.	MZd	
				4.1.4 Nastavit spravedlivě úhrady z veřejného zdravotního pojištění za zdravotní služby při porodu	Provést revizi seznamu výkonů týkajících se úhrady péče v souvislosti s porodem (rozšířit výčet zdravotních výkonů, jejich definici a možnosti jejich vykázaní relevantními odbornostmi včetně PA). Podpořit zdravotní pojišťovny v zajištění dostupnosti kontinuální péče PA ve všech krajích hrazené z veřejného zdravotního pojištění.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Předložení novely zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a úhradové vyhlášky	MZd	ČKPA, UNIPA, zdravotní pojišťovny
4.2 Zlepšení postavení porodních asistentek	TBA	TBA	TBA	4.2.1 Odstranit omezení pro výkon zákonných kompetencí porodních asistentek	Prostřednictvím legislativní změny odstranit bariéry pro samostatný výkon práce PA vč. zajištění možnosti preskripce léků. Zrušit povinnost indikace ze strany lékaře/ky pro úhradu péče PA. Zajistit PA možnost autonomního poskytování péče, od vedení těhotenských poraden, poskytování péče při porodu po návštěvní službu v šestinedělí.	1. 1. 2022 - 30. 6. 2023	Předložení novely zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, zákona č. 378/2007 Sb., o léčivech a dalších souvisejících právních předpisů	MZd	

				4.2.2 Vytvořit koncepci pregraduálního a postgraduálního vzdělávání porodních asistentek	Vytvořit koncepci a pravidla oboru porodní asistence. V přímé součinnosti se zástupkyněmi PA včetně komunitních definovat parametry pregraduálního a postgraduálního vzdělávání PA. Zajistit kompatibilitu s opatřením 4.1.1. a 4.2.3. V případě potřeby revidovat stávající kvalifikační standard přípravy na výkon zdravotnického povolání PA.	1. 1. 2022 - 30. 6. 2023	Vytvoření koncepce vzdělávání PA vč. postgraduálního	MZd	NNO (UNIPA, ČSPA, ČKPA, APODAC)
				4.2.3 Vytvořit standardy pro poskytování komunitní péče ze strany porodních asistentek	Ve spolupráci s profesními organizacemi PA, které jsou uznávané jako profesní organizace PA ze strany The International Confederation of Midwives, vytvořit standardy pro poskytování péče v komunitě, které budou vycházet z vědeckých poznatků a bezpečně ověřené praxe v zahraničí.	1. 1. 2022 - 30. 6. 2023	Vytvoření standardů pro poskytování komunitní péče	MZd	NNO (UNIPA, ČSPA, ČKPA, APODAC)
4.3 Zlepšení uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče	TBA	TBA	TBA	4.3.1 Zpracovat metodický pokyn o správném a účinném uplatňování informovaného souhlasu v souladu s lidskoprávními standardy	Zpracovat metodický pokyn o správném a účinném uplatňování informovaného souhlasu v souladu s lidskoprávními standardy. Do přípravy pokynu zapojit právníky a právničky specializující se na lidská práva a příjemkyně péče.	1. 1. 2022 - 30. 6. 2023	Vytvoření metodického pokynu vč. vzoru evaluačního dotazníku	MZd	MSp, NNO
				4.3.2 Provádět pravidelná zhodnocení uplatňování informovaného souhlasu	Provádět zhodnocení toho, zda poskytovatelé zdravotních služeb uplatňují informovaný souhlas při poskytování zdravotních služeb v souladu s lidskoprávními standardy.	1. 1. 2023 - 30. 6. 2030	Min. 1x za 2 roky je provedeno zhodnocení	MZd	NNO
				4.3.3 Zajistit pravidelný sběr a publikaci dat o těhotenské, porodní a poporodní péči segregovaných podle regionů a podle jednotlivých zdravotnických zařízení	Zajistit státem garantovaná data sbíraná a prezentovaná jednotným způsobem umožňujícím maximální objektivitu a správnost informací. Zajistit přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a ZZ.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zveřejňování minimálně 1x ročně formou tzv. open dat bez časové prodlevy	MZd, ÚZIS	NNO, akademický sektor

				4.3.4 Při pravidelném sběru a publikaci dat zaručit dobrou srovnatelnost výsledků české porodní péče s dalšími evropskými zeměmi	Publikovat segregovaně podle regionů a ZZ počet porodů celkem, počet spontánních vaginálních porodů, operativních vaginálních porodů a porodů císařským řezem; počet porodů zahájených indukci porodu, a to celkově, zakončených spontánně vaginálně, operativně vaginálně a císařským řezem celkem; počet porodů s dítětem v poloze koncem pánevním celkem, porozených vaginálně a porozených císařským řezem celkem; počet epiziotomií, spontánních poranění hráze a/nebo čípku, poranění hráze a/nebo čípku společně s epiziotomií a počtu poranění hráze III. a IV. stupně celkem; výživa dítěte při propuštění z péče a dalších faktorů v návaznosti na mezinárodní iniciativy jako Europeristat.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zveřejňování minimálně 1x ročně formou tzv. open dat bez časové prodlevy. Vždy zvlášť u prvorodiček a u vícerodiček.	MZd, ÚZIS	NNO, akademický sektor
4.4 Zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu	TBA	TBA	TBA	4.4.1 Implementovat Doporučení WHO k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost	Důsledně aplikovat Doporučení WHO k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Doporučení WHO jsou důsledně implementována	MZd	
				4.4.2 Implementovat doporučení zvláštní zpravodajky OSN k násilí na ženách uvedená ve zprávě z 07/2019 o lidskoprávním přístupu ke špatnému zacházení a násilí na ženách v reprodukčním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí	Implementovat doporučení uvedená v příslušné. Zpracovat a distribuovat informační brožuru k problematice špatného zacházení se ženami v reprodukčním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Doporučení jsou implementována. Je distribuována informační brožura.	MZd	KVOP, ÚV ČR, NNO
				4.4.3 Prostřednictvím metodického vedení posílit mechanismy odpovědnosti založené na lidských právech	Prostřednictvím metodického vedení zajistit profesní odpovědnost a sankce v případech špatného zacházení. Zvyšovat informovanost soudů a veřejnosti o lidských právech žen v kontextu porodu (včetně žen s vícečetným znevýhodněním), aby bylo	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zajištění metodického vedení. Důsledné řešení a kompenzace špatného zacházení. Zajištění vzdělávacích aktivit pro soudce a soudkyně prostřednictvím Justiční akademie (MSp)	MZd	KVOP, ÚV ČR, MSp, NNO

					zajištěno účinné využívání právních prostředků k nápravě.				
4.5 Zlepšení návaznosti porodní a poporodní péče	TBA	TBA	TBA	4.5.1 Novelizovat metodický pokyn Postup poskytovatelů zdravotních služeb při propouštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí	Zaručit možnost odchodu s dítětem z porodnice dle volby ženy. Instruovat personál ZZ, aby se zdržel jakéhokoliv nátlaku na změnu jejího rozhodnutí. Zavést povinnost ZZ poskytnout ženě informace o dalších možnostech zdravotní péče o ní a o dítě a nabídnout možnost ambulantního provedení screeningových vyšetření za současné podpory těchto vyšetření v domácím prostředí.	1. 1. 2021 – 1. 6. 2021	Novela metodického pokynu	MZd	ČGPS, UNIPA, ČSPA, ČKPA, ČNeoS, OSPDL, ČAS
	Počet pojišťovnamí vykázaných návštěv	TBA	Min. 200 tisíc ročně	4.5.2 Zajistit ženám včasnou návaznou péči po propuštění z porodnice, včetně péče komunitní porodní asistentky a její úhrady z veřejného pojištění	Zajistit ženám včasnou návaznou péči po propuštění z nemocnice, včetně péče komunitní PA a její úhrady z veřejného pojištění bez nutnosti indikace ze strany lékaře/ky. Navýšit min. počet hrazených návštěv na 7.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2024	Bude novelizován zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a úhradová vyhláška	MZd	
4.6 Zlepšení kvality poporodní péče a podpory kojení	Procento donošených novorozenců narozených v porodnici, kteří byli bezprostředně, nejpozději do 5 minut po porodu, v kontaktu kůže na kůži s matkou po dobu alespoň jedné hodiny	TBA	>80 %	4.6.1 Implementovat postupy pro zajištění nepřetržitého kontaktu matky a dítěte bezprostředně po porodu po dobu alespoň jedné hodiny	Implementovat postupy pro zajištění nepřetržitého kontaktu matky a dítěte bezprostředně po porodu po dobu alespoň jedné hodiny ve smyslu Implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI2018.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Implementační pokyny k BfHI 2018 jsou důsledně aplikovány. Kontakt matky s dítětem zajištěn odpovídajícím způsobem.	MZd	

	Procento donošených novorozenců narozených v porodnici, kteří byli po porodu až do propuštění z porodnice nepřetržitě s matkou, bez přerušení trvajících déle než jednu hodinu	TBA	>80 %	4.6.2 Implementovat postupy pro zajištění nepřerušovaného a nepřetržitého kontaktu matky a dítěte po celou dobu pobytu v porodnici	Implementovat postupy pro zajištění nepřerušovaného a nepřetržitého kontaktu matky a dítěte po celou dobu pobytu v porodnici ve smyslu Implementačních pokynů WHOa UNICEF k BfHI 2018.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Implementační pokyny k BfHI 2018 jsou důsledně aplikovány. Kontakt matky s dítětem zajištěn odpovídajícím způsobem.	MZd	
	Procento nedonošených novorozenců narozených v porodnici, kteří byli po stabilizaci životních funkcí (tzn. bez těžké apnoe, desaturace a bradykardie) nepřetržitě v kontaktu kůže na kůži s matkou, bez přerušení trvajících déle než jednu hodinu	TBA	>80 %	4.6.3 Implementovat postupy pro zajištění co nejdelšího kontaktu kůže na kůži matky s předčasně narozeným dítětem či s nízkou porodní hmotností po dobu pobytu v nemocnici (tzv. klokánkování)	Implementovat postupy pro zajištění co nejdelšího kontaktu kůže na kůži matky s předčasně narozeným dítětem či s nízkou porodní hmotností po dobu pobytu v nemocnici (tzv. klokánkování) ve smyslu Implementačních pokynů WHOa UNICEF k BfHI 2018.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Implementační pokyny k BfHI 2018 jsou důsledně aplikovány. Kontakt matky s dítětem zajištěn odpovídajícím způsobem.	MZd	
	počet plně kojených dětí při propuštění z porodnice	81,40 %	>90 %	4.6.4 Vytvořit mezirezortní koordinační orgán pro výživu kojenců a malých dětí ve smyslu implementačních pokynů WHO a UNICEF k Baby-friendly Hospital Initiative 2018	Vytvořit mezirezortní koordinační orgán pro výživu kojenců a malých dětí ve smyslu implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI 2018, který bude sdružovat všechny relevantní aktéry a aktérky ze státní správy, akademické obce, profesních organizací poskytovatelů zdravotních služeb a neziskových organizací, kteří nezastupují výrobce náhrad mateřského mléka, kojeneckých lahví a dudlíků a nepřijímají od nich finanční či nefinanční dary.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Existence mezirezortního orgánu pro výživu kojenců a malých dětí splňující náležitosti implementačních pokynů BfHI 2018. Počet jednání min. 4x ročně.	MZd	
4.6.5 Zajistit implementaci a průběžnou kontrolu programu WHO a UNICEF Baby-friendly Hospital Initiative 2018				Zajistit řádnou implementaci a průběžnou kontrolu programu WHO a UNICEF BfHI 2018. Vytvořit a realizovat plán implementace BfHI 2018.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vytvoření a realizace plánu implementace BfHI 2018	MZd		

				4.6.6 Vytvořit minimální standardy pro postup poskytovatelů zdravotních služeb v oblasti podpory kojení	Vytvořit minimální standardy pro postup poskytovatelů zdravotních služeb v oblasti podpory kojení, jejichž součástí bude vzorová strategie podpory kojení a které budou v souladu s dosavadními doporučeními WHO	1. 1. 2022 - 31. 12. 2023	Vytvoření metodického pokynu Postup poskytovatelů zdravotních služeb k podpoře kojení	MZd	
				4.6.7 Věcně vymežit potřebné legislativní změny k zajištění implementace Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka WHO a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění	Věcně vymežit potřebné legislativní změny (zejm. v zákoně o regulaci reklamy) k zajištění implementace Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka WHO a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění. Jedná se zejm. o zakáz reklam\ počáteční kojenecké výživy a zajištění efektivního kontrolního mechanismu.	31. 12. 2022	Předložení novely zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy	MZd	ÚV-RRP
				4.6.8 Předložit návrh novely zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy za účelem zajištění implementace Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka WHO a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění	V návaznosti na opatření 4.6.7 předložit novelu zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy	31.12.2023	Předložení novely zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy	MPO	MZd
				4.6.9 Omezit nevhodnou propagaci náhrad mateřského mléka, láhví a šidítek na veřejnosti, mezi zdravotníky a zdravotnicemi	Omezit nevhodnou propagaci a směřovat k důslednému naplňování kodexu vč. rezoluce Světového zdravotnického shromáždění 69.9. Hodnotit stav dodržování kodexu prostřednictvím protokolů NetCode každé 3 roky a návazně navrhopvat kroky ke zlepšení situace. Vytvořit metodický pokyn Postup poskytovatelů zdravotních služeb k ukončení nevhodné propagace náhrad mateřského mléka, lahví a šidítek.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Vytvoření Metodického pokynu pro poskytovatele zdravotních služeb. Hodnocení dodržování kodexu prostřednictvím protokolů NetCode min. 1x za 3 roky.	MZd	MPO

Kapitola č. 5 Poznání

Strategický cíl č. 1		Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl	Výsledky vzdělávání (srovnávací testy), statistiky zastoupení žen a mužů v profesních skupinách	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň	rozdíl (chlapci-dívky) ve čtenářské a matematické gramotnosti (v průměru a u 10% nejlepších žáků a žákyň)		Snížit rozdíl v průměru ve čtenářské gramotnosti na nesignifikantní. Snížit rozdíl v matematické gramotnosti u 10 % nejlepších žáků a žákyň na nesignifikantní.	1.1.1 Rozvíjet pedagogické postupy, které podporují vnitřní diferenciaci výuky	V rámci DVPP nabídnout kurzy týkající se postupů podporujících vnitřní diferenciaci výuky v klíčových předmětech (zejména matematika, fyzika, český jazyk a literatura, případně další).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zařazení kurzů do nabídky DVPP Realizace vzdělávacích akcí týkajících se metod směřujících k vnitřní diferenciaci výuky	MŠMT	NPI ČR		
				1.1.2 Ověřit efektivitu vyučovacích forem a metod z hlediska učebního procesu různých skupin žáků a žákyň, včetně romských žáků a žákyň	Provést metaanalýzu (příp. výzkum) ověřující efektivitu vyučovacích forem a metod z hlediska učebního procesu různých skupin žáků a žákyň s důrazem na genderové hledisko s cílem posilovat zavádění těch forem a metod, které vedou ke snižování rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024	Realizace výzkumu/ metaanalýzy Zveřejnění závěrečné zprávy	MŠMT			
				1.1.3 Rozvíjet pedagogické postupy, které zmenšují rozdíly v dovednostech a znalostech mezi různými skupinami žáků a žákyň, včetně romských žáků a žákyň	Podporovat týmové učitelské aktivity, které směřují ke sdílení profesních přesvědčení a postojů, výměně zkušeností a vzájemnému rozvoji pedagogických postupů týkajících se pedagogických postupů v žákovsky heterogenních třídách s cílem zmenšovat rozdíly ve znalostech a dovednostech mezi různými skupinami žáků a žákyň a	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Zajištění dostatečné alokace Vypsání programů Podpořené projekty Mediální podpora tématu Sledování ze strany ČŠI	MŠMT	ČŠI		

					zároveň zvyšovat znalosti žáků a žákyň obecně.				
1.2 Odstranění genderových předsudků ovlivňujících životní a profesní volby	Podíl mužů a žen v oborech vzdělání na SŠ a VŠ	VŠ: 32 % žen v technických programech; 83 % žen v programu Pedagogika, učitelství a soc. péče	Zvýšit procento žen v oblastech, kde převažují muži (např. technických oborech atp.) a procento mužů v oblastech, kde převažují ženy (např. pedagogika, sociální práce atp.).	1.2.1 Posílit dlouhodobé a na svobodnou volbu profesní dráhy zaměřené kariérové poradenství na základních a středních školách	Podpořit rozvoj kariérového poradenství na ZŠ a SŠ skrze specifické výzvy MŠMT a vzdělávací aktivity a zinstitutionalizovat funkci kariérového poradce/kyně prostřednictvím novely zákona 563/2004 Sb. Zajistit sdílení dat.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Specifické výzvy MŠMT Materiály pro školy a vzdělávací kurzy nabízené NPI ČR Předložení novely zákona č. 563/2004 Sb.	MŠMT, MPSV	NPI ČR, Úřad práce ČR
				1.2.2 Sledovat stav kariérového poradenství na základních a středních školách z hlediska genderové rovnosti	Pravidelně vydávat analýzy stávajících dat týkajících se dlouhodobého a na svobodnou volbu profesní dráhy orientovaného kariérového poradenství obsahující genderové hledisko. Provést tematickou hloubkovou inspekci ČŠI. Rozšířit sběr dat v této oblasti ze strany NPI.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Pravidelně zveřejňovat analýzy stávajících dat hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání ze strany ČŠI (min. 1x za 3 roky) Tematická inspekce ČŠI Hloubková analýza stavu Rozšířený sběr dat NPI ČR	MŠMT	ČŠI, NPI ČR
				1.2.3 Zavést genderově nestereotypní výchovné poradenství a školní metodiky prevence	Zahrnout princip respektu k rozmanitosti, respektu k menšinám a princip rovnosti žen a mužů do výchovného poradenství a školních metodik prevence tak, aby v řešené agendě (např. prevence obtěžování a šikany, prevence školní neúspěšnosti, prevence závislého chování atd.) byla zohledňována genderová perspektiva.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Metodika NPI ČR Rozšiřující vzdělávání VP a ŠMP Systematicky prezentovat materiály na portálu RVP Zařazení genderově nestereotypní volby povolání do standardu studia výchovných poradců	MŠMT	NPI ČR

				1.2.4 Podporovat aktivity zaměřené na genderově nestereotypní volby životní dráhy	Realizovat mediální kampaně a další aktivity MŠMT na podporu genderově nestereotypní volby životní dráhy (vč. studijní a profesní dráhy).	1. 1. 2022 - 31. 12. 2024	Realizace mediální kampaně mířené 1) do základních, středních škol a základních uměleckých škol, 2) k rodičovské veřejnosti, 3) k zaměstnavatelským subjektům, 4) k široké veřejnosti, 5) do sociálně vyloučených lokalit Realizace dalších aktivit	MŠMT	
				1.2.5 Důsledně dodržovat genderově citlivého označování studijních oborů a povolání v materiálech užívaných MŠMT, včetně Národní soustavy kvalifikací	Zrevidovat a dodržovat genderově senzitivní označování studijních oborů a povolání na webových stránkách MŠMT a jeho přímo řízených organizací, dále pak v rámci RVP a NSK.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025 (31. 12. 2030)	Revize webových stránek MŠMT a PŘO MŠMT Revize jazykového označování v RVP Revize NSK	MŠMT, NPI ČR	
				1.2.6 Realizovat kampaně na podporu vstupu mužů do učitelství	Osvětová kampaň MŠMT na podporu vstupu učitelů-mužů do předškolního a základního vzdělávání. Kampaň může být realizována v rámci širší kampaně zaměřené na zatraktivnění vstupu do učitelské profese.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace mediální kampaně mířené 1) ke studujícím středních škol, 2) k rodičovské veřejnosti, 3) k široké veřejnosti	MŠMT	
1.3 Snížení nerovností ve vzdělávacích dráhách (z hlediska typu vzdělání)	Podíl dívek a chlapců studujících v oborech gymnázií a na VŠ	60 % dívek v oborech gymnázií 56 % žen na vysokých školách 43 % absolventek PhD programů	Vyrovnat podíl chlapců a dívek ve všeobecném středním vzdělávání a na VŠ (včetně doktorského studia)	1.3.1 Zjistit, jaké faktory se podílejí na vzniku odlišných vzdělávacích drah a navrhnout opatření pro jejich snižování	Provést metaanalýzu (případně nový výzkum) pedagogických faktorů, které se podílejí na vzniku rozdílů ve vzdělávacích strategiích jednotlivých skupin (založených na pohlaví, etnicitě, zdravotním postižení atd.) a na jejím základě navrhnout konkrétní pedagogická opatření pro jejich snižování (např. individualizace, aktivizační vyučovací metody, formativní hodnocení).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024	Realizace metaanalýzy či výzkumu Zveřejnění výzkumné zprávy Medializace hlavních zjištění Zavedení opatření	MŠMT	

				1.3.2 Posílit aktivity podporující vyrovnanější poměr žen a mužů ve vysokoškolských programech (z hlediska oborů)	Podporovat aktivity směřující k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů ve vysokoškolských programech (např. více studentů v EHW oborech, více studentek ve STEM oborech) skrze specifické výzvy MŠMT, jak v rámci národních dotací, tak z OP JAK.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Specifické výzvy MŠMT Specifické výzvy z OP JAK	MŠMT	NAÚ, VŠ
1.4 Snížení nerovností v kariérních dráhách	Pedagogičtí pracovníci v regionálním a vysokém školství a ve výzkumu (podíl žen/mužů)	Podíl pedagogických pracovníků mužů: -v předškolní výchově (1 %) -v ZŠ (34 %) -v SŠ (56 %) Podíl žen ve výzkumu: 27 % - lékař.v.: 48 %, soc.v. 42 %, hum. v. 41 %, zeměd. v. 42 %, přír.v. 25 %, tech.v. 13 % - sektory: vládní 41 %, podnikatelský 12,5 %, vysokoškolský 35 %, neziskový 38 % - rozhodovací orgány vědy: vedení 14 %, kontrolní, rozhodovací a strategické orgány 23 %, poradní org. 31 % - akad.	- přírodní v. - 30 %, tech. vědy 18 %, rozhodování 30 %, prof.- 20 % doc. - 30 % a podnik. sektor - 17 % (+ 5 pb jako min posun za 9 let)	1.4.1 Reflektovat hledisko rovnosti žen a mužů při tvorbě kompetenčního profilu učitele a profesionalizačního kontinua	V kompetenčním profilu učitele a profesionalizačním kontinuu zohledňovat genderovou rovnost a využívat nástroje, které přispívají k genderově citlivému a nestereotypnímu kariérnímu růstu. Zároveň věnovat pozornost opatřením, které zvýší atraktivitu učitelského povolání v předškolním a základním vzdělávání pro učitele-muže.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	Genderově citlivý kompetenční profil učitele	MŠMT	
				1.4.2 Podpořit zvyšování zastoupení a profesního růstu méně zastoupeného pohlaví v oblastech VaVal	Realizovat podporu aktivit, jejichž cílem je profesní růst, vyšší nábor a posílení motivace osob ze skupiny méně zastoupeného pohlaví pracovat v dané profesní oblasti, zvyšovat si kvalifikaci a usilovat o vyšší posty (např. mentoring, síťování, vzdělávací a další kurzy, podpora inovátovek a podnikatelek, kampaně, zviditelňování vzorů atp.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace podpory Podpořené aktivity	MŠMT, MPO	KVOP
				1.4.3 Zvýšit kapacity služeb péče pro studující VŠ a pro osoby pracující ve VaVal	Podporovat zavádění a provoz různých forem služeb péče pro studující VŠ pro osoby pracující ve VaVal s cílem celkového navýšení kapacit poskytovaných služeb péče.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2026	Zajištění dostatečné alokace Vypsání programů Navýšení kapacity	MPSV	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací, VŠ

		pozice: doc. 26 %, prof. 16 % viz:		1.4.4 Zavést návratové granty	Zavést a realizovat podporu rodičů, kteří se vracejí do profese po rodičovské dovolené ve formě návratových grantů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zajištění dostatečné alokace Udělené finance Podpořené osoby	MŠMT, poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací	ÚV-RRP, RVVI		
				1.4.5 Zajistit služby péče reflektující specifickou pozici pracovníků a pracovníc ve VaVal	Umožnit financování služeb péče v programech účelové podpory (služby péče o děti a další závislé osoby a další formy zajištění hlídání apod.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	Programy, které zařazují služby péče mezi uznatelné náklady Podpořené osoby	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI, VŠ		
				1.4.6 Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami a přijímat opatření na jejich vyrovnávání	Průběžně sledovat a vyhodnocovat rozdíly mezi průměrnými platy žen a mužů v učitelství, s ohledem na další třídící znaky. V případě zjištěných rozdílů připravit opatření na podporu jejich snižování.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zařazení údaje o platech žen a mužů na různých pozicích do Statistické ročenky školství - Výkonové ukazatele Průběžné zprávy o výsledku hodnocení (min. 4) Opatření na snižování rozdílu v platech žen a mužů	MŠMT			
				1.4.7 Reflektovat specifickou pozici žen ve vědě při transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU	V rámci transpozice směrnice zohlednit specifickou pozici žen-vědkyň na trhu práce a nastavit místní legislativu tak, aby neměla negativní dopad na sladování vědeckých pracovníků/pracovníc.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2022	Transpozice směrnice zohledňující specifikum sladování vědeckých pracovníků/pracovníc	MŠMT, MPSV			
Strategický cíl č. 2		Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA

Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty
2.1 Zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat v RVP a ŠVP	Počet výkladových materiálů, výzkumná studie, revize RVP, hodnocení ŠVP z genderového hlediska	0	TBA	2.1.1 Provést revizi RVP z hlediska principu rovnosti žen a mužů	Sledovat cíl odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovnosti žen a mužů v rámci procesu revize RVP. Realizovat workshop pro koordinátory/ky RVP, připravit výkladový a hodnotící materiál týkající se rovnosti žen a mužů v RVP.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Revidované RVP pro všechny vzdělávací stupně Účast koordinátorů/rek RVP na workshopu k genderové rovnosti Výkladový materiál pro koordinátory/ky RVP a pracovní skupiny pro revizi RVP	MŠMT	NPI ČR
				2.1.2 Realizovat výzkumné studie o rovnosti žen a mužů v ŠVP	Provést kvalitativní studii týkající se zařazení tématu rovnosti žen a mužů do ŠVP na jednotlivých vzdělávacích stupních (po zavedení revidovaných RVP). Studie bude zahrnovat analýzu ŠVP a rozhovory s vyučujícími. Výstupy studie budou zohledněny při tvorbě výkladových materiálů (2.1.3).	1. 1. 2024 - 31. 12. 2025	Zveřejněná výzkumná zpráva, včetně doporučení	MŠMT	NPI ČR
				2.1.3 Vytvořit výkladové materiály k rovnosti žen a mužů v RVP	Připravit výkladové materiály pro revidované RVP PV, ZV, GV a OV týkající se toho, jak má být princip respektu k rozmanitosti, respektu k menšinám a princip rovnosti žen a mužů zaváděn na základě RVP do výuky, a to jak v rovině obsahu, tak v rovině cílových hodnot a pedagogického principu.	1. 1. 2026 - 31. 12. 2028	Vytvoření vysvětlujícího textu Publikace vysvětlujícího textu na portálu RVP	MŠMT	NPI ČR

				2.1.4 Vyhodnocovat ŠVP genderově senzitivně	Při vyhodnocování ŠVP (založených na revidovaných RVP) brát v úvahu princip rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2025 - 31. 12. 2030	Zveřejnění specifické analýzy zaměřené na odstraňování genderových a jiných stereotypů a prosazování rovnosti ve vzdělávání (min. 1x za pět let)	MŠMT	ČŠI
2.2 Zamezení přítomnosti genderových stereotypů v učebnicích	Funkční posuzování genderové stereotypnosti učebnic, snížení podílu nově vydávaných učebnic obsahujících genderové stereotypy	Proces udělování schvalovacích doložek není plně funkční. Analýzy učebnic dokládají existenci četných genderových stereotypů.	0	2.2.1 Nastavit funkční systém odborného posuzování učebnic pro účely udělení schvalovací doložky	Revidovat a nově nastavit systém odborného posuzování učebnic pro účely udělení schvalovací doložky tak, aby byl plně funkční. Systém bude zahrnovat školení pro recenzující osoby a kontrolní mechanismy. Aktualizovat příručku pro posuzování genderové stereotypnosti učebnic.	1. 1. 2022 - 31.8.2024	Vytvoření a formalizace systému posuzování Zveřejnění popisu systému na webu MŠMT Závazné dodržování systému v procesu posuzování učebnic	MŠMT	
				2.2.2 Vzdělávat nakladatelské domy a autorské týmy učebnic týkající se rozmanitosti a rovnosti žen a mužů	Realizovat 1x ročně workshop pro nakladatelství a autory/ky učebnic, kde dojde k představení principu rovnosti žen a mužů a rizik spojených s genderovou stereotypností učebnic.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace workshopů	MŠMT	
				2.2.3 Zavést cenu pro genderově citlivé učebnice	Vyhlásit a realizovat každé 3 roky soutěž o nejlepší genderově nestereotypní učebnici s finanční odměnou pro vítěznou publikaci. Medializovat účel a výsledky soutěže.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace soutěže o nejlepší genderově nestereotypní učebnici	MŠMT	nakladatelství

2.3 Zajištění vysokoškolské výuky zohledňující princip rovnosti	Počet inovovaných předmětů a jejich absolventů (vypsání výzvy v rámci dotačních programů, realizované projekty, diseminace informací směrem k Asociaci děkanů)	0	5+ /50+ (1+/5+/1+)	2.3.1 Podpořit zavádění genderové dimenze do obsahu výuky na fakultách připravujících učitele a učitelky a na dalších fakultách ČR	Podporovat zavádění principu rovnosti a genderu a pohlaví do obsahu výuky na pedagogických a dalších fakultách prostřednictvím doporučení (včetně základního postupu a příkladů, jak v různých tematických oblastech začlenit téma genderu a pohlaví do výuky na VŠ), metodické podpory či finančních incentív. Podporovat další dílčí aktivity, s cílem zvýšit povědomí o problematice u cílové populace vysokoškolských vyučujících.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	Zahrnutí tématu do programových dokumentů a znění relevantních výzev z OP JAK Podpořené projekty, jejichž cílem je genderová inovace výuky Inovované předměty a učební materiály Dokument metodického doporučení a jeho rozšíření	MŠMT	VŠ, NAÚ, Asociace děkanů pedagogických fakult, VŠ, TA ČR, Rada vlády pro rovnost žen a mužů, NKC - gender a věda
				2.3.2 Průběžně informovat o možnostech využití podpory institucí v oblasti genderové rovnosti	Průběžně informovat Asociaci děkanů pedagogických fakult o existujících projektech a výzvách na podporu genderové rovnosti ve vzdělávání.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Informování o výzvách	MŠMT	VŠ, Asociace děkanů pedagogických fakult
2.4 Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací	Genderová dimenze je přítomna v obsahu vysokoškolské výuky a je zohledněna v projektech výzkumu, vývoje a inovací (alokované finance na podporu, podpořené projekty a jejich výstupy, začlenění požadavku na gender v obsahu znalosti do zadávacích dokumentací, vzdělávací a informační aktivity)	Zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu je součástí pravidel podpory programu ZETA TA ČR.	1 mil Kč, 400 podaných projektů u kterých byla posuzována dimenze pohlaví ve výzkumu, všechny zadávací dokumentace poskytovatelů ve sledovaném období, 10+ vzdělávacích aktivit, 100+ účastníků	2.4.1 Zohlednit dimenzi pohlaví a genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací v rámci podpory projektů VaVal	Poskytovatelé financí na VaVal (úcelové financování) zajistí zohlednění dimenze genderu a pohlaví v obsahu výzkumu tam, kde je to relevantní (tj. výzkumy a produkty s dopadem na kvalitu života společnosti či jednotlivce či studující společnosti jevy). Zároveň v součinnosti s ÚV ČR (odborem rovnosti žen a mužů) a dalšími poskytovateli poskytnou metodickou podporu žadatelům a zajistí výškolení hodnotících.	1. 1. 2021 - 1. 1. 2024 (31. 12. 2030)	Programy podpory, které obsahují zohlednění genderové dimenze v obsahu znalosti Podpořené projekty, které zohledňují genderovou dimenzi v obsahu výzkumu Aktivity metodické podpory žadatelů a hodnotících	poskytovatelé úcelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, ÚV ČR	RVVI, NKC - gender a věda

				2.4.2 Zavést dimenzi pohlaví a genderu v obsahu výzkumu a inovací jako kritérium hodnocení výzkumných a vysokoškolských institucí pro účely institucionálního financování	Metodiky hodnocení VŠ, v.v.i. a dalších výzkumných institucí, které jsou financovány z veřejných zdrojů v rámci institucionálního financování, budou obsahovat jako jedno z hodnotících kritérií kvality výzkumu zahrnutí dimenze pohlaví a genderu do obsahu výzkumu a inovací v oblastech, které se zabývají lidmi, zkvalitňování života a společností.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	Zanesení kritéria do metodik hodnocení Vyhodnocování plnění kritéria	MŠMT, poskytovatelé institucionální podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI, další poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací		
Strategický cíl č. 3		Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích				Indikátor pro strategický cíl	TBC	Výchozí hodnota indikátoru	TBC	Cílová hodnota indikátoru	TBC
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
3.1 Rozšiřování znalosti v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě	Alokované zdroje Realizované výzkumy, analýzy a studie	V současnosti není problematice věnována systematicky pozornost. Existují ad hoc studie (sexuální obtěžování na VŠ, pracovní podmínky ve VaVal, atp.).	5-10 šetření	3.1.1 Podpořit financování výzkumů a analýz v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě v rámci programů podpory	Formou analýz a výzkumů zvýšit znalost o problematice genderové rovnosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2026	Realizované formy podpory Podpořené projekty a jejich výstupy	MŠMT	RVVI		
				3.1.2 Zahrnout genderovou rovnost do hodnocení škol ze strany ČŠI	Připravit výklad hodnotících kritérií ČŠI s ohledem na princip rovnosti, včetně genderové rovnosti. Sdílet výsledky s dalšími institucemi a vydávat specifické analýzy.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023 (31. 12. 2030)	Výklad hodnotících kritérií ČŠI vydání specifické analýzy mapující stav genderové rovnosti na školách všech stupňů (1x za pět let)	MŠMT	ČŠI		
3.2 Zajištění profesního a celoživotního vzdělávání a metodické podpory v oblasti genderové rovnosti pro osoby pracující ve	Počty vzdělávacích aktivit, jejich absolventů, vzdělávacích materiálů	max. jednotky (většinou ad hoc aktivit), jednotky materiálů, max. desítky absolventů	zvýšení příležitostí k profesnímu rozvoji v oblasti rovnosti žen a mužů; posílení pedagogických kompetencí,	3.2.1 Rozšířit nabídku kurzů týkajících se podpory rovnosti a rozmanitosti	Rozšířit a zatraktivnit nabídku externí a interní podpory v rámci DVPP, které jsou zaměřeny na zavádění principu rozmanitosti a principu genderové rovnosti do obsahu a do vyučovacích postupů na úrovni	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zvýšená nabídka kurzů Průběžné sledování a vyhodnocování nárůstu nabídky a zájmu	MŠMT	NPI ČR		

vzdělávání a výzkumu					předškolního, základního a středního vzdělávání, a to v provázanosti s dalšími rozvíjenými tématy.				
				3.2.2 Systematicky informovat o materiálech k genderové rovnosti ve vzdělávání	Využít metodický portál RVP a informovat na něm o rovnosti žen a mužů. Průběžně zveřejňovat informace a výstupy týkající se zavádění genderu do obsahu vzdělávání, do didaktických postupů a do řízení vzdělávacích institucí. Zajistit jednoduchou vyhledatelnost tématu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Publikace nových příspěvků týkajících se rovnosti žen a mužů každý rok na portálu RVP	MŠMT	NPI ČR
				3.2.3 Zavést a zatraktivnit nabídku celoživotního vzdělávání v různých oblastech týkajících se genderové rovnosti ve vysokoškolském vzdělávání, vědě a v oblasti podpory výzkumu	Podpořit celoživotní vzdělávání vysokoškolských pedagogů a pedagožek a výzkumníků a výzkumnice v oblasti genderové rovnosti (např. ve vedení výuky, genderu v obsahu znalosti, zvyšování citlivosti vůči genderové problematice) skrze vzdělávací aktivity. Propagovat nabízené aktivity.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání vzdělávací aktivity Zvýšení počtu účastníků o 100 %	MŠMT	NPI ČR, NKC - gender a věda
				3.2.4 Vzdělávat a dále zvyšovat kompetence osob pracujících v oblasti genderové rovnosti v institucích s agendou VaVal	Podpořit zvyšování kompetencí v oblasti genderové rovnosti ve vědě a metod řízení, implementace a hodnocení aktivit na podporu genderové rovnosti u osob ve státních/vládních institucích skrze vzdělávací aktivity (workshopy).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání vzdělávací aktivity	MŠMT, ÚV	NKC - gender a věda
				3.2.5 Zajistit školící a konzultační služby a metodickou podporu pro výzkumné instituce zavádějící aktivity a plány na podporu genderové rovnosti ve VaVal institucích	Zajistit metodickou a konzultační podporu pro instituce výzkumu v oblasti prosazování genderové rovnosti skrze vytvoření a distribuci metodických materiálů a rozšíření nabídky konzultací a školení.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované konzultace a školení Metodické materiály	MŠMT	NKC - gender a věda

3.3 Zvýšení kvality a transparentnosti řízení lidských zdrojů na VŠ a ve výzkumných institucích	TBA	TBA	TBA	3.3.1 Podpořit zavádění pozice koordinátora/ky agendy genderové rovnosti na VaVal institucích	Zavést finanční podporu pro instituce VaVal při ustavování pozic koordinátorů/koordinátorek genderové rovnosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024 (31. 12. 2030)	Zajištění dostatečné alokace Vypsání programů podpory Podpořené instituce Nově vzniklé pozice	MŠMT	Poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací, VŠ
				3.3.2 Podpořit zavádění Plánů genderové rovnosti v institucích VaVal	Zavést finanční podporu po Instituce VaVal při zavádění vlastních Plánů genderové rovnosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024 (31. 12. 2030)	Zajištění dostatečné alokace Vypsání programů podpory Podpořené instituce Vzniklé Plány genderové rovnosti	MŠMT	
				3.3.3 Zavést institucionální rozvoj a transparentní vedení lidských zdrojů jako součást hodnocení a financování organizací	Zařadit kvalitu personálního řízení mezi kritéria hodnocení institucí VaVal (tzv. institucionální financování: např. v rámci Metodiky 2017+, koncepce hodnocení činnosti pracovišť AV ČR, Pravidla pro poskytování příspěvků a dotací veřejným vysokým školám atp.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021 (31. 12. 2030)	Zavedení problematiky institucionálního rozvoje a rozvoje lidských zdrojů do metodik hodnocení VaVal	MŠMT, poskytovatelé institucionální podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI
				3.3.4 Zohlednit kvalitu a transparentnost lidských zdrojů v hodnocení projektů účelové podpory doložením kvalitního a transparentního institucionálního řešení rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti	Pokročilá úroveň v oblasti lidských zdrojů včetně genderové rovnosti (např. v otázkách sexuálního obtěžování, transparentních podmínek pro řetězení úvazků, sladování rodinného a profesního života atp.) bude zohledňována v soutěži o finance na výzkum z veřejných zdrojů (účelová podpora).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024 (31. 12. 2030)	Zadávací dokumentace zohledňující pokročilou úroveň lidských zdrojů při účasti v soutěži o veřejné prostředky na VaVal	poskytovatelé účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI

3.4 Vytvoření podmínek pro sdílení dobré praxe týkající se genderově senzitivního vzdělávání a genderové rovnosti ve VaVal	Existence a fungování orgánů	Dosud neexistují	Setkání 3+ ročně	3.4.1 Ustanovit platformu pro oblast rovnosti žen a mužů ve vzdělávání	Vytvořit platformu (MŠMT, PŘO, školské asociace, školské odbory, VŠ vzdělávající učitele, výzkumné organizace zabývající se pedagogickým výzkumem) za účelem vzájemného informování o aktivitách v oblasti rovnosti žen a mužů ve vzdělávání. Nastavení principů průběžné komunikace Platformy.	1. 1. 2021 - 31.6.2022 (31. 12. 2030)	Sestavení Platformy Formální status Platformy Jednání Platformy	MŠMT	
				3.4.2 Ustavit orgán pro koordinaci agendy genderové rovnosti ve VaVal	Ustanovit orgán agendy genderové rovnosti ve VaVal (poskytovatelé, RVVI), který se bude scházet 2x ročně.	1. 1. 2021 - 31.6.2022 (31. 12. 2030)	Jmenování členů a členek orgánu Jednání orgánu	RVVI	ÚV-RRP, poskytovatelé výzkumu, vývoje a inovací, NKC - gender a věda
3.5 Systematické uplatňování a vyhodnocování politik rovnosti žen a mužů ve školství a vědě	Pravidelné a systematické vyhodnocování aktivit a politik	Probíhá jen částečně	Probíhá komplexně	3.5.1 Průběžně vyhodnocovat vzdělávací politiky z hlediska genderové rovnosti	Začlenit genderovou rovnost mezi kritéria vyhodnocování vzdělávací politiky. Věnovat pozornost tomu, jaká školsko-politická opatření směřují k prosazování rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a jaké jsou překážky jejich naplňování.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2024 (31. 12. 2030)	Zpráva o výsledku analýzy	MŠMT	
				3.5.2 V rámci ex ante a ex post hodnocení programů podpory VaVal vyhodnocovat hledisko genderové rovnosti	Hodnotit programy podpory vzdělávání z hlediska dopadu celého programu a dílčích projektů na kvalitu vzdělávání před jejich zavedením i po něm. Ověřit kvalitní výstupy a systematicky (prostřednictvím webové stránky) je nabídnout k využití ve vzdělávání. Hodnotit programy podpory VaVal jak z hlediska podpořených žen a mužů, tak především z hlediska dopadu na společnost před jejich zavedením i po něm.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Audity a analýzy mapující dopad programů podpory na ženy a muže (z hlediska obsahu i realizačních týmů) Dokumenty důkladně vyhodnocující programy z hlediska genderové rovnosti Zprávy o výsledku hodnocení	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI-
				3.5.3 Zajistit přítomnost genderové perspektivy v materiálech týkajících se vzdělávání, vědy a inovací	Systematicky začleňovat princip genderové rovnosti do materiálů RVVI, MŠMT a poskytovatelů podpory výzkumu, vývoje a inovací.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Dokumenty, ve kterých bylo hledisko rovnosti žen a mužů uplatněno	RVVI, MŠMT, poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací	-

				3.5.4 Zařadit sledování vybraných indikátorů do Analýzy stavu VaVal v ČR a jejich srovnání se zahraničím	Každoročně sledovat a srovnávat se zahraničím v oblasti genderové rovnosti (např. zastoupení žen ve vědě, mezi studujícími PhD., v rozhodovacích orgánech atd.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021 (31. 12. 2030)	Analýzy stavu VaVal obsahující a vyhodnocující vybrané indikátory genderové rovnosti	RVVI	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací
				3.5.5 Zajistit finanční podporu pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů	Podporovat v relevantních výzvách vyhlášených z OP JAK uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2029	Vypsání výzvy z OP JAK Podpořené projekty	MŠMT	

Kapitola č. 6 Společnost

Strategický cíl č. 1		Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Snížení přijatelnosti genderových stereotypů ze strany společnosti	TBA	TBA	TBA	1.1.1 Realizovat osvětové aktivity zaměřené na vysvětlování souvislosti mezi stereotypy o rolích žen a mužů a nerovnostmi mezi ženami a muži	Realizovat vlastní osvětové aktivity (včetně on-line osvětových aktivit) zaměřené na vysvětlování stereotypů o rolích žen a mužů a jejich souvislosti s nerovnostmi mezi ženami a muži	Průběžně	realizovaná kampaň či jiné formy osvětových aktivit	ÚV, MŠMT, MSP, MD	NNO, MV		
				1.1.2. Realizovat osvětové aktivity zaměřené specificky na genderové stereotypy v souvislosti s péčí	Realizovat vlastní osvětové aktivity (kampaň) s cílem odstraňovat genderové stereotypy v souvislosti s péčí o domácnost, děti a další osoby	1. 1. 2022 - 31. 12. 2025	realizovaná kampaň či jiné formy osvětových aktivit	MPSV			
				1.1.3 Podporovat vznik internetových stránek se zdroji k odstraňování předsudků vůči ženám a mužům	Finančně podporovat (včetně OPZ+) vznik internetových stránek, které budou obsahovat osvědčené postupy a výukové/studijní materiály k odstraňování předsudků vůči ženám a mužům v oblasti vzdělávání, vzdělávacích materiálů, médií a dalších oblastí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	existence internetových stránek	ÚV, MPSV	NNO		
				1.1.4 Realizovat konkrétní kroky na podporu genderové rovnosti ve sportovním odvětví na všech úrovních, zejména podporovat nestereotypní zobrazování žen a mužů, dívek a chlapců.	Propagovat ženy a muže z netypických sportovních odvětví, iniciovat odborné diskuze, kulaté stoly a semináře k podpoře rovnosti žen a mužů ve sportu.	Průběžně	realizované aktivity	MŠMT	NSA		

				1.1.5 Podporovat realizaci konkrétních kroků na podporu rovnosti žen a mužů v kulturním odvětví na všech úrovních	Podporovat propagaci žen a mužů z různých kulturních odvětví, zejména těch, kde nejsou často zastoupeni, nebo ve kterých se setkávají ve společnosti s předsudky. V rámci podpory kultury prosazovat rovnost žen a mužů.	Průběžně	Počet podpořených osvětových aktivit.	MK	
				1.1.6 Informovat veřejnost na webových stránkách či sociálních sítích o ženách a mužích úspěšných v oborech, které jsou z genderového hlediska považovány za atypické	Zapojovat osobnosti, které se prosadily v oborech netypických pro muže či ženy do osvětových kampaní, objasňování tématu rovnosti žen a mužů a dalších vhodných aktivit.	Průběžně	zveřejněné zprávy	všechna ministerstva	
				1.1.7 Realizovat konkrétní kroky na podporu rovnosti žen a mužů v digitálním odvětví a ICT sektoru	Prostřednictvím konkrétních osvětových akcí potírat genderové nerovnosti v digitálním odvětví a ICT sektoru	Průběžně	osvětové aktivity	ÚV	
1.2 Snížení míry tolerance k sexismu ve společnosti	TBA	TBA	TBA	1.2.1 Podporovat realizaci osvětových aktivit za účelem informování veřejnosti o důležitosti nesexistického obsahu v médiích a veřejném prostoru.	Podporovat realizaci osvětových aktivit jiných subjektů zaměřené na snižování tolerance k sexistickému obsahu v médiích, včetně využívání příkladů dobré praxe z ČR i zahraničí.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	Počet podpořených osvětových aktivit	MK, ÚV	NNO
				1.2.2 V rámci revize RVP v oblasti ICT a digitální gramotnosti řešit téma rovnosti žen a mužů a sexismu	Při revizi RVP v tématech zaměřených na ICT a digitální gramotnosti věnovat pozornost také rovnosti žen a mužů a sexismu v on-line prostoru	31. 12. 2022	revidované RVP	MŠMT	ÚV
				1.2.3 Zvyšovat schopnost dozorových orgánů posuzovat a regulovat sexistickou reklamu	Poskytovat metodickou podporu a pořádat vzdělávací akce pro krajské živnostenské úřady za účelem zvýšení kompetencí a sjednocení rozhodovací praxe v oblasti posuzování sexistické reklamy	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	realizované vzdělávací akce	MPO	ÚV, KVOP

				1.2.4 Realizovat výzkum postojů veřejnosti k projevům sexismu a genderovým stereotypům v médiích a reklamě	Realizovat reprezentativní výzkum veřejného mínění ve vztahu k projevům sexismu a genderovým stereotypům v médiích a reklamě	31. 12. 2023	realizovaný výzkum	ÚV ČR	
				1.2.5 Pořádat osvětové aktivity pro samoregulační orgány v oblasti médií a reklamy	Realizovat semináře a další osvětové aktivity pro samoregulační orgány o dopadech sexismu v médiích a reklamě	průběžně	osvětové aktivity	ÚV ČR	MPO
1.3. Posílení mechanismů pro prevenci a odstraňování sexistického obsahu ve veřejném prostoru	TBA	TBA	TBA	1.3.1 Podpořit implementaci metodické informace MPO k posuzování sexistické reklamy do činnosti RRTV a dalších regulačních orgánů v oblasti médií	Informovat RRTV a další regulační orgány o metodické informaci MPO k rozeznávání sexismu v reklamě a motivovat je k jejímu využívání	1. 1. 2021 - 31. 12. 2023	zajištění informování	ÚV ČR	MPO
				1.3.2 Zvyšovat kompetenci dozorových orgánů potírat sexistickou reklamou	Zahájit a podporovat dialog s dozorovými orgány reklamy nad doporučeními Veřejné ochránkyně práv v oblasti sexistické reklamy.	Průběžně	realizované akce	MPO	
				1.3.3 Informovat orgány veřejné správy o Doporučení Výborů ministrů Rady Evropy k prevenci sexismu a motivovat je k jeho využívání	Představovat Doporučení CM/Rec(2019)1 na odborných akcích, prostřednictvím individuálních jednání, uspořádáním workshopu k možnostem jeho využívání	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024	realizované akce	ÚV ČR	
				1.3.4 Informovat širokou veřejnost o možnostech a způsobech podávání podnětů na krajské živnostenské úřady a k RRTV k posouzení sexistického reklamního obsahu.	Zahrnout informování o možnosti bránit se nevhodnému reklamnímu obsahu pomocí podnětů do informačních kampaní, motivovat dozorové orgány k vysvětlování své činnosti veřejnosti.	Průběžně	osvětové aktivity	ÚV ČR	MPO

				1.3.5 Motivovat oceňujícími subjekty v oblasti mediální a filmové tvorby (ADC Creative Reward, ČFTA, ČLF, EFI, FITES, OSF apod.) k odstraňování genderových stereotypů o mužích a ženách.	Vhodnými opatřeními motivovat oceňující subjekty, aby při hodnocení zohledňovaly také genderové stereotypy o mužích a ženách.	průběžně	realizovaná opatření	ÚV ČR			
1.4. Zvýšení zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	1.4.1. V rámci dotačních programů podporovat projekty NNO zaměřené specificky na zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	Zahrnovat do výzev dotačních programů v oblasti rovnosti žen a mužů podporu aktivit NNO zaměřených na zapojení mužů	Průběžně	zahnutí aktivit do příslušné výzvy	ÚV ČR			
				1.4.2 Podporovat v rámci OPZ+ aktivity zaměřené na zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	Do výzev z OPZ+ zahrnout aktivity zaměřené na zvyšování zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů (včetně přenos dobré praxe ze zahraničí)	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	zahnutí aktivity do příslušné výzvy	MPSV	ÚV ČR		
Strategický cíl č. 2		Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům				Indikátor pro strategický cíl	Míra veřejnosti, která považuje prosazování rovnosti žen a mužů za důležité	Výchozí hodnota indikátoru	83 %	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Výkonový ukazatel pro specifický cíl	Výchozí hodnota cílového ukazatele	Cílová hodnota výchozího ukazatele	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
2.1 Zvýšení míry zapojení státní správy do zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	2.1.1 V rámci stávajících dotačních programů financovat komunikační a osvětové aktivity o přínosech rovnosti žen a mužů	Zahrnout osvětové aktivity o přínosech rovnosti žen a mužů v různých společenských oblastech do výzev pro NNO v rámci stávajících dotačních programů	31. 12. 2022 a dále průběžně	zahnutí příslušných aktivit do výzev	ÚV ČR, MPSV			
				2.1.2 Realizovat informační kampaň o přínosech prosazována rovnosti žen a mužů pro současnou společnost (včetně zapojení mužů)	Realizovat informační kampaň (a zpracovat komunikační strategii) o významu a přínosech rovnosti žen a mužů pro současnou společnost, včetně podpory zapojení mužů	1. 1. 2022 - 31. 12. 2025	realizovaná kampaň	ÚV ČR			

				2.1.3 V rámci relevantních mediálních aktivit vysvětlovat přínos konkrétních opatření a věcných politik pro rovnost žen a mužů	V relevantních mediálních výstupech informujících o politikách a opatření rezortů vysvětlovat jejich přínos pro rovnost žen a mužů	průběžně	realizované mediální výstupy	všechna ministerstva	ÚV ČR
				2.1.4 Zmapovat existující průzkumy veřejného mínění související s rovností žen a mužů	Provést metaanalýzu existujících průzkumů veřejného mínění souvisejících s rovností žen a mužů	31. 12. 2023	metaanalýza	ÚV ČR	
				2.1.5 Realizovat pravidelné průzkumy veřejného mínění ve vztahu k rovnosti žen a mužů	V intervalech jednou za 3 roky realizovat výzkumy veřejného mínění zaměřené na názory ve vztahu k různým otázkám souvisejícím s rovností žen a mužů	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	výzkumy veřejného mínění	ÚV ČR	
2.2 Zvýšení povědomí veřejnosti o praktických přínosech projektů přispívajících k rovnosti žen a mužů spolufinancovaných z ESI fondů, Norských fondů a státního rozpočtu	TBA	TBA	TBA	2.2.1 V rámci relevantních výzev v OPZ+ zařadit informační aktivity o přínosech projektů jako podporovanou aktivitu	V příslušných výzvách podporovat aktivity zaměřené na publicitu a zvyšování povědomí o přínosech projektů ve vztahu k rovnosti žen a mužů	1. 1. 2022 - 31. 12. 2027	zahnutí příslušných aktivit do výzev	MPSV	ÚV ČR
				2.2.2 V rámci publicity projektů spolufinancovaných z EHP a Norských fondů zajistit informování o jejich přínosech ve vztahu k rovnosti žen a mužů	V informační činnosti související s propagací EHP a Norských fondů (resp. podpořených projektů) klást důraz na informování o jejich přínosech ve vztahu k rovnosti žen a mužů	1. 1. 2021 - 31. 12. 2024	realizované informační aktivity	MF	ÚV ČR
				2.2.3 Informovat veřejnost o praktických přínosech dotačního programu ÚV ČR zaměřeného na podporu rovnosti žen a mužů	Realizovat informační aktivity zaměřené na zvýšení povědomí veřejnosti o praktických přínosech projektů realizovaných v rámci dotačního programu ÚV ČR zaměřeného na podporu rovnosti žen a mužů	průběžně	realizované informační aktivity	ÚV ČR	
2.3 Zvýšení porozumění tématu rovnosti žen a mužů ve vzdělávání	TBA	TBA	TBA	2.3.1 Podporovat projekty zaměřené na zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů v OP JAK	V rámci relevantních výzev vypsaných z OP JAK podpořit zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů ve vzdělávání	1. 1. 2022 - 31. 12. 2027	zahnutí příslušných aktivit do výzev	MŠMT	ÚV ČR

				2.3.2. Podporovat projekty zaměřené na odstraňování předsudků vůči ženám a mužům v rámci výukových materiálů mediální gramotnosti prostřednictvím OP JAK	V rámci relevantních výzev vypsaných z OP JAK podpořit odstraňování genderových stereotypů, např. v rámci výukových materiálů mediální gramotnosti.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2027	zahrnutí příslušných aktivit do výzev	MŠMT	ÚV ČR		
				2.3.3. Zvyšovat kompetence a znalosti vyučujících o souvislosti mediální gramotnosti a rovnosti žen a mužů	Prostřednictvím webinářů a dalších vhodných výukových nástrojů zvyšovat povědomí vyučujících o souvislosti mediální gramotnosti a rovnosti žen a mužů	průběžně	realizované vzdělávací akce	MŠMT	NPI ČR		
Strategický cíl		Posílení genderové kultury v mediálních obsazích				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Výkonový ukazatel pro specifický cíl	Výchozí hodnota cílového ukazatele	Cílová hodnota výchozího ukazatele	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
3.1 Posílení využívání nástrojů a politik pro podporu rovnosti žen a mužů v médiích	TBA	TBA	TBA	3.1.1. Realizovat osvětové aktivity pro novináře a novinářky o rovnosti žen a mužů v médiích	Uspořádat kulaté stoly a semináře na téma rovnosti žen a mužů v médiích	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	realizované osvětové aktivity	ÚV ČR			
				3.1.2. Vypracovat metodiku k tématu negativních dopadů genderové segregace v médiích, včetně příkladů dobré praxe a zajistit její distribuci	Zpracovat metodiku, zajistit její distribuci a vhodnou formou podpořit její využívání. Při tvorbě využít příslušná doporučení mezinárodních organizací (UNESCO, Rada Evropy, EU apod.)	1. 1. 2022 - 31. 12. 2025	metodika	ÚV ČR			
				3.1.3. Monitorovat úroveň rovnosti žen a mužů v médiích pomocí existujících indikátorů	Zahrnout téma rovnosti žen a mužů v médiích do Zprávy o rovnosti žen a mužů a monitorovat vývoj za využití indikátorů UNESCO a EIGE	průběžně	zahrnutí do příslušných materiálů	ÚV ČR			
				3.1.4 Podporovat aktivity zaměřené na profesionalizaci médií v oblasti rovnosti žen a mužů	V rámci dotačních programů MK podporovat aktivity zaměřené na profesionalizaci médií v oblasti rovnosti žen a mužů	1. 1. 2020 - 31. 12. 2025	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	MK			
				3.1.5 Podporovat projekty zaměřené na spolupráci médií, odborné veřejnosti a NNO v oblasti rovnosti žen a mužů	V rámci OPZ+ podporovat aktivity a projekty zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů prostřednictvím spolupráce médií, odborné veřejnosti a NNO	1. 1. 2022 - 31. 12. 2025	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	MPSV	ÚV ČR		

				3.1.6 Podporovat aktivity a projekty NNO, vysokých škol a dalších organizací zaměřené na monitoring mediálních obsahů z hlediska rovnosti žen a mužů	Zahrnout do dotačního programu aktivity zaměřené na monitoring mediálních obsahů z hlediska rovnosti žen a mužů	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	ÚV ČR			
				3.1.7 Zpracovat a distribuovat příručku k genderově nestereotypnímu zobrazování v médiích	Zpracovat příručku k genderově nestereotypnímu zobrazování ve vztahu k rovnosti žen a mužů, zajistit její distribuci. Navázat spolupráci s veřejnoprávními médii.	31. 12. 2023	příručka	ÚV ČR			
3.2 Zvýšení zastoupení žen ve vedení médiích a v jejich dozorových orgánech	TBA	TBA	TBA	3.2.1 Pořádat osvětové akce o důležitosti a přínosech vyrovnaného podílu žen a mužů na tvorbě mediálního obsahu	Pořádat semináře a diskuse o důležitosti a přínosech rovnosti žen a mužů v médiích, včetně využití zahraniční dobré praxe a doporučení mezinárodních organizací	průběžně	realizované osvětové aktivity	ÚV ČR	MK		
Strategický cíl		Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA
Specifický cíl	Výkonový ukazatel pro specifický cíl	Výchozí hodnota cílového ukazatele	Cílová hodnota výchozího ukazatele	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
4.1. Zlepšení podmínek pro realizaci veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	4.1.1 Zpracovat analýzu stávajícího financování NNO v oblasti rovnosti žen a mužů	Zpracovat analýzu stávajících nástrojů financování NNO v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně vyhodnocení jejich efektivity a přínosů	31. 12. 2023	analýza	ÚV ČR			
				4.1.2 V rámci OPZ+ podporovat projekty NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů zaměřené na budování kapacit a sítí a přenos dobré praxe	Vypisovat výzvy zaměřené na budování kapacit a sítí NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů, přenos dobré praxe ze zahraničí a další aktivity zaměřené na rozvoj občanské společnosti s cílem odstraňování nerovností na trhu práce a jejich příčin	31. 12. 2023 a dále průběžně	zahnutí aktivit do příslušných výzev	MPSV	ÚV ČR		

				4.1.3 Zvýšit alokaci dotačního programu Rodina a posílit důraz na rovnost žen a mužů	Navýšit alokaci dotačního programu Rodina, posílit zaměření aktivit zaměřených na rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života	1. 1. 2023	navýšení alokace, rozšíření podporovaných aktivit	MPSV	ÚV ČR
4.2. Vytvoření podmínek pro rozvoj lokálních a komunitních organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	4.2.1 Posílit důraz na financování lokálních a komunitních organizací v dotačním programu ÚV ČR	Vyčlenění části dotačního programu ÚV ČR pro podporu lokálních a komunitních organizací	31. 12. 2022	vyčleněná alokace	ÚV ČR	
				4.2.2 Informovat o projektech a přínosech činnosti lokálních a komunitních organizací v oblasti rovnosti žen a mužů	Realizovat osvětové a informační aktivity za účelem zvýšení povědomí o projektech a přínosech lokálních a komunitních iniciativ v oblasti rovnosti žen a mužů	průběžně	realizované informační aktivity	ÚV ČR	
				4.2.3 Zpracovat návod pro stávající lokální a komunitní iniciativy a organizace k zohledňování rovnosti žen a mužů	Zpracovat a distribuovat návod a motivovat stávající lokální a komunitní organizace k zohledňování rovnosti žen a mužů	31. 12. 2023	návod	ÚV ČR	
4.3. Zvýšení informovanosti veřejnosti o přínosech a roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	4.3.1 Zpracovat informační materiály o přínosech a roli občanského sektoru	Vydat a šířit informační materiály o roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů a jeho praktických přínosech	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	vydané informační materiály	ÚV ČR	NNO
				4.3.2 Na vhodných fórech informovat o činnosti NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů	Podporovat aktivity NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů zaměřené na informování o svých aktivitách na různých fórech	31. 12. 2022 - 31. 12. 2030	podpořené aktivity	ÚV ČR	NNO
				4.3.3 Ve výukových materiálech týkajících se občanské společnosti informovat o významu její činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů	Zahrnout informace o významu občanské společnosti pro podporu rovnosti žen a mužů do výukových materiálů pro základní a střední školy	31. 12. 2022	zahrnuté do výukových materiálů	MŠMT	
4.4. Zvýšení participace občanské společnosti na tvorbě politik v oblasti rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	TBA	4.4.1 Průběžně vyhodnocovat efektivitu zapojení NNO v rámci Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejich výborů a pracovních skupin	Provádět pravidelné evaluace a vyhodnocení efektivitu a míry spokojenosti se zapojením NNO do tvorby veřejných politik v rámci Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejích orgánů	31. 12. 2022 a dále průběžně	evaluace	ÚV ČR	NNO

				4.4.2 Do přípravy a vyhodnocování strategických a koncepčních dokumentů souvisejících s rovností žen a mužů zapojovat relevantní NNO, pokud to nevyklučuje povaha příslušných dokumentů nebo jiné závažné důvody.	Vytipovat relevantní NNO a zapojovat je do přípravy a naplňování příslušných věcných politik souvisejících s rovností žen a mužů, pokud to nevyklučuje povaha příslušných dokumentů nebo jiné závažné důvody.	Průběžně	zapojení NNO	všechna ministerstva	NNO		
				4.4.3 Zpracovat databázi existujících dokumentů NNO využitelných pro tvorbu veřejných politik	Zpracovat databázi vzniklých analýz, doporučení a dalších expertních dokumentů využitelnou pro tvorbu veřejných politik	31. 12. 2023	existence databáze	ÚV ČR	NNO		
				4.4.4 Pořádat pravidelná fóra rovnosti žen a mužů	Jednou za dva roky pořádat fóra rovnosti žen a mužů sloužící ke sběru hlavních podnětů a priorit občanského sektoru v oblasti rovnosti žen a mužů	31. 12. 2023 a průběžně	uspořádaná fóra	ÚV ČR	NNO		
Strategický cíl		Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti				Indikátor pro strategický cíl	Míra provedení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů u materiálů projednávaných vládou	Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA
Specifický cíl	Výkonový ukazatel pro specifický cíl	Výchozí hodnota cílového ukazatele	Cílová hodnota výchozího ukazatele	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
5.1. Zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastrukturu	TBA	TBA	TBA	5.1.1 Sbírat informace o specifických potřebách žen a mužů ve vztahu k dopravě	Provádět výzkumy veřejného mínění a další analýzy za účelem zjištění specifických potřeb žen a mužů v souvislosti s dopravou a identifikace stávajících genderových nerovností	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	realizace analýz a výzkumů	MD	ÚV ČR, orgány samosprávy		
				5.1.2 Při tvorbě a naplňování veřejné politiky v oblasti dopravy zohledňovat specifické potřeby žen a mužů a odstraňovat stávající genderové nerovnosti	V rámci tvorby a naplňování strategií, koncepcí a dalších věcných politik souvisejících s dopravou zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip a formulovat opatření k odstraňování stávajících nerovností	průběžně	zohlednění rovnosti žen a mužů v příslušných politikách	MD	ÚV ČR, orgány samosprávy		

				5.1.3 V rámci podpory rozvoje dopravní infrastruktury z OP Doprava zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	Definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip OP Doprava a zajistit jeho účinné naplňování	31. 12. 2021 a dále průběžně	zahnutí do OP Doprava	MD	ÚV ČR
				5.1.4 Prohlubovat povědomí o stávajících genderových nerovnostech ve vztahu k přístupu k veřejnému prostoru	Realizovat analýzy o přístupu žen a mužů k veřejnému prostoru za účelem identifikace stávajících překážek a nerovností	31. 12. 2022 a dále průběžně	realizované analýzy	ÚV ČR	MMR
				5.1.5 V rámci IROP zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	Definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip IROP a zajistit jeho účinné naplňování	31. 12. 2021 a dále průběžně	zahnutí do IROP	MMR	ÚV ČR
				5.1.6 Při revizi a tvorbě technických norem přihlížet ke specifickým potřebám žen a mužů	Aktualizovat stávající technické normy (např. TNŽ 73 4955) a při tvorbě nových technických norem přihlížet ke specifickým potřebám žen a mužů	31. 12. 2022	aktualizované normy	Česká agentura pro standardizaci	ÚV ČR, MD, MMR
				5.1.7 Pořádat kulaté stoly a další osvětové aktivity pro obce o genderových nerovnostech v rámci přístupu k veřejnému prostoru	Pořádat expertní kulaté stoly a další osvětové akce pro obce za účelem posílení porozumění stávajících genderových nerovností v souvislosti s přístupem k veřejnému prostoru	31. 12. 2022 a dále průběžně	uspořádané osvětové akce	ÚV ČR	MV
5.2. Zajištění spravedlivé podpory sportovních a volnočasových aktivit žen a mužů	TBA	TBA	TBA	5.2.1 Zpracovat a uplatňovat metodiku ke spravedlivé podpoře sportovních aktivit z hlediska potřeb žen a mužů (resp. dívek a chlapců).	V rámci dotačních titulů Národní sportovní agentury zpracovat a uplatňovat metodiku zajišťující spravedlivou podporu sportovních aktivit žen a mužů.	31. 12. 2022 a dále průběžně	zpracovaná metodika	NSA	MŠMT, ÚV ČR
				5.2.2 V rámci přípravy a naplňování koncepce podpory mládeže podporovat rovnost žen a mužů	V koncepci podpory mládeže definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip a zároveň podporovat specifické aktivity zaměřené na rovnost žen a mužů (dívek a chlapců)	31. 12. 2021 a dále průběžně	zahnutí rovnosti žen a mužů jako průřezového principu	MŠMT	ÚV ČR
				5.2.3 V dotacích pro NNO v oblasti práce s mládeží podporovat rovnost žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů	V dotačních programech pro NNO v oblasti práce s mládeží podporovat projekty zaměřené na odstraňování genderových nerovností a stereotypů a definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	31. 12. 2022 a dále průběžně	zahnutí aktivit do příslušných výzev	MŠMT	

				5.2.4 V rámci programu Erasmus+ podporovat rovnost žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů	V ERASMU+ podporovat projekty zaměřené na odstraňování genderových nerovností a stereotypů a definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	31. 12. 2022 a dále průběžně	zahnutí aktivit do příslušných výzev	DZS	MŠMT
5.3. Snížení genderových nerovností v kyberprostoru	TBA	TBA	TBA	5.3.1 Budovat expertízu a rozšiřovat stávající znalosti v souvislosti s rovností žen a mužů v kyberprostoru	Zpracovávat analýzy a podporovat sběr dat o nerovnostech žen a mužů v kyberprostoru	31. 12. 2022 a dále průběžně	zpracované opatření	ÚV ČR	
				5.3.2 Podporovat dialog o genderových nerovnostech v herním průmyslu	Iniciovat a realizovat kulaté stoly a další osvětové aktivity o genderových nerovnostech v herním průmyslu a jejich dopadech	31. 12. 2022 a dále průběžně	realizované aktivity	ÚV ČR	
				5.3.3 Zvyšovat kompetence dívek a chlapců bezpečně používat internet	Přijímat opatření (včetně revizí RVP) ke zvyšování kompetencí dívek a chlapců bezpečně používat internet a opatření za účelem prevence sexuálního obtěžování v digitálním prostředí	31. 12. 2021 a dále průběžně	přijatá opatření	MŠMT	
				5.3.4 Realizovat kampaně pro veřejnost o právech, nebezpečích a příležitostech souvisejících s používáním nových médií (kyberšikana apod.).	Realizovat kampaně zaměřené na prevenci kyberšikany a genderově podmíněného násilí v kyberprostoru. Kampaně budou zaměřeny jak na vzdělávací oblast (ZŠ, SŠ, neformální vzdělávání), tak na veřejnost s cílem posílit povědomí o těchto jevech, obrany před nimi a prevence jejich vzniku.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2025	realizované kampaně	MŠMT, MV	ÚV
5.4. Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do agendy ochrany životního prostředí a dopravní politiky	TBA	TBA	TBA	5.4.1 Zvyšovat expertní znalosti o dopadech změny klimatu v souvislosti s genderovými nerovnostmi	Podporovat výzkumné projekty zaměřené na zkoumání specifických dopadů změn klimatu ve vztahu k rovnosti žen a mužů	31. 12. 2022 a dále průběžně	podpořené projekty	MŽP	ÚV ČR
				5.4.2 Při formulaci a naplňování věcných politik souvisejících s ochranou životního prostředí zohledňovat rovnost žen a mužů	Ve věcné politice MŽP zohledňovat specifické potřeby žen a mužů a stávající genderové nerovnosti související se životním prostředím	31. 12. 2021 a dále průběžně	věcné politiky zohledňující genderové nerovnosti	MŽP	ÚV ČR

				5.4.3 V dotačních programech souvisejících s ochranou životního prostředí uplatňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	V relevantních dotačních programech MŽP definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip a zajistit jeho účinné uplatňování	31. 12. 2021 a dále průběžně	zahnutí průřezového principu do výzev	MŽP	ÚV ČR
				5.4.3 V OP Životní prostředí uplatňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip	V OP Životní prostředí definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip a zajistit jeho účinné uplatňování	31. 12. 2021 a dále průběžně	zahnutí průřezového principu do OP	MŽP	ÚV ČR
				5.4.4 Zpracovat analýzu rozdílných zdravotních a sociálních dopadů nepříznivého životního prostředí na ženy a muže	Na základě poznatků ze zahraničních studií zpracovat analýzu rozdílných dopadů nepříznivého životního prostředí na zdraví a sociální postavení žen a mužů	31. 12. 2023	zpracovaná analýza	MŽP	ÚV ČR
				5.4.5 Podporovat implementaci genderového plánování měst a obcí v souvislosti s plány městské mobility	V programovém období 2021-2027 podporovat implementaci genderového plánování měst a obcí, školení pro vedení a pracovníky orgánů samosprávy odpovědné za plány udržitelné městské mobility v oblasti genderového plánování měst a obcí a podpory udržitelné městské mobility s ohledem na specifické potřeby jednotlivých skupin obyvatel	31. 12. 2022 a dále průběžně	zahnutí aktivit do příslušných výzev	MD	MMR, samospráva

Kapitola č. 7 Vnější vztahy

Strategický cíl č. 1		Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky				Indikátor pro strategický cíl	Míra plnění EU Gender Equality Action Plan 2021-2024 ze strany ČR	Výchozí hodnota indikátoru	TBA	Cílová hodnota indikátoru	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodních organizací (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)	Počet materiálů přijatých mezinárodními organizacemi, v nichž byl na základě připomínek ČR uplatněno hledisko rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	1.1.1 Zajistit aktivní účast zástupců a zástupkyň ČR na jednáních relevantních orgánů EU, Rady Evropy, OECD a OBSE, případně dalších jednání dle priorit vlády ČR	Zajistit aktivní účast na relevantních jednáních. Pro přípravu na jednání budou aktivně sbírány podněty od organizací občanské společnosti a občanská společnost bude o obsahu jednání po jeho skončení informována.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Účast na předemtných jednáních	ÚV ČR	NNO		
				1.1.2 Podílet se na tvorbě strategií, akčních plánů a dalších strategických materiálů, stejně jako i politických závazků a rezolucí k genderové rovnosti, které jsou přijímány mezinárodními organizacemi (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)	Aktivně se podílet a účastnit jednání na pracovní úrovni, na nichž budou materiály k genderové rovnosti (např. závěry a usnesení Rady EU, konsensuální závěry Komise OSN pro postavení žen) projednávány, případně zašle k těmto materiálům připomínky.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Účast na jednáních a na přípravě příslušných dokumentů	ÚV ČR	MZV		
				1.1.3 Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v materiálech týkajících se fyzických osob, které jsou na evropské a mezinárodní úrovni projednávány	Aktivně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v materiálech přijímaných na mezinárodní úrovni.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zohlednění hlediska rovnosti žen a mužů v příslušných materiálech	všechna ministerstva			
				1.1.4 Zajistit jednotné vystupování ČR v Radě EU založené na podpoře genderové rovnosti a prosazování zachování agreed language.	Bude zajištěno jednotné vystupování ČR v rámci formací Rady EU, které je důležité i s ohledem na nadcházející předsednictví ČR v Radě EU. ČR nebude podporovat snahy vedoucí k oslabení závazků EU prosazovat rovnost žen a	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vystoupení při projednávání relevantních materiálů	ÚV ČR	všechna ministerstva		

					mužů a bude odmítat pokusy o změnu agreed language, včetně snah o nahrazení termínu "gender equality" termínem "equality between women and men".				
				1.1.5 Usilovat o genderově vyvážené zastoupení Čechů a Češek v institucích EU	Podporovat genderově vyvážené zastoupení v institucích EU a případně dalších mezinárodních organizací. Bude navázáno na existující Strategii podpory Čechů v institucích EU.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná opatření	ÚV ČR, MZV, MV, MO	
				1.1.6 Zajistit dostatečnou finanční podporu agentury UN WOMEN	Zajistit každoroční podporu agentury UN WOMEN ve výši alespoň 500 000 Kč	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Poskytnutí podpory	MZV	
1.2 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie	TBA	TBA	TBA	1.2.1 Definovat podporu genderové rovnosti jako hlavní nebo doprovodné téma na bilaterální úrovni ve vhodných a odůvodněných případech a v souladu s prioritami české zahraniční politiky	Reflektovat tematiku genderové rovnosti v rámci oficiálních návštěv a jednání (oficiální návštěvy, velvyslanectví, stálá zastoupení apod.). Pokryta mohou být například témata jako postavení žen, ženská práva, zapojení žen do mírových procesů, ženy v armádě apod.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zahrnutí tématu rovnosti žen a mužů do bilaterálních jednání	všechna ministerstva	
				1.2.2 Zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů a genderovou rovnost v rámci relevantních politik v oblasti kulturní diplomacie	Při formulaci relevantních politik kulturní diplomacie uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zahrnutí hledisko rovnosti žen a mužů do kulturní diplomacie	MZV	MK, NNO
				1.2.3 Zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci relevantních politik v oblasti ekonomické diplomacie	Při formulaci relevantních politik ekonomické diplomacie uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zahrnutí hledisko rovnosti žen a mužů do ekonomické diplomacie	MZV	MMR, MPO Ve spolupráci s: CzechTrade, CzechInvest, NNO
				1.2.4 Zohledňovat agendu genderové rovnosti v relevantním zpravodajství ZÚ	Zpravodajství ZÚ bude pokrývat agendu genderové rovnosti	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Relevantní zpravodajství ZÚ	MZV	

				1.2.5 Zajistit pravidelná školení zaměstnanců a zaměstnankyň MZV	Budou zajištěna pravidelná školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyň MZV se zaměřením na konkrétní témata zahraniční politiky a mentoringová školení pro juniorní diplomaty a diplomatky se zaměřením na praktické zkušenosti a podporu doprovázejících osob (spouses).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizovaná školení	MZV	ÚV ČR
1.3 Vybudování značky ČR (branding) jako země prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství	Dosah pozitivních zpráv o ČR jako o zemi prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství	TBA	TBA	1.3.1 Zajistit aktivní kandidaturu ČR na členství v Komisi OSN pro postavení žen na léta 2023-2027	ČR bude aktivně kandidovat na členství v Komisi zvolena do Komise OSN pro postavení žen na léta 2023-2027.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2022	Aktivní kandidatura ČR na členství v Komisi OSN pro postavení žen	MZV	
				1.3.2 Zajistit aktivní účast delegace ČR na každoročním zasedání Komise OSN pro postavení žen, případně na dalších akcích dle priorit vlády ČR	Zajistit účast delegace ČR (včetně NNO) na zasedání Komise OSN pro postavení žen. Zajistit pořádání side-eventů. V případě, že to bude stanoveno prioritami vlády ČR, zajistit účast delegace ČR i na dalších jednáních (např. výroční konference Výboru NATO pro genderovou perspektivu).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zajištění účasti ČR, uspořádání side-eventů	ÚV ČR	MZV
				1.3.3 Stanovit rovnost žen a mužů jako jednu z priorit českého předsednictví Rady EU. Aktivně spolupracovat s Francií a Švédskem na přípravě priorit tria.	Definovat rovnost žen a mužů jako jednu z priorit CZ PRES. Pořádat a účastnit se jednání s Francií a Švédskem za účelem koordinace tvorby a realizace priorit předsednického tria.	1. 1. 2021 - 30. 6. 2023	Stanovení rovnosti žen a mužů jako priority. Aktivní účast na jednáních v rámci předsednického tria.	ÚV ČR	MPSV, MZV
				1.3.4 Uspořádat předsednickou konferenci k genderové rovnosti v rámci předsednictví ČR v Radě EU	Uspořádat předsednickou konferenci k genderové rovnosti v rámci předsednictví ČR v Radě EU k vybranému tématu.	1.7.2022 - 31. 12. 2022	Uspořádaná konference	ÚV ČR	MPSV, MZV

				1.3.5 Presentovat hodnoty genderové rovnosti a aktivity českých NNO a akademických institucí angažujících se v oblasti genderové rovnosti v rámci činnosti Českých center nebo zastupitelských úřadů	Českými centry a zastupitelskými úřady budou prezentovány hodnoty genderové rovnosti a aktivity NNO a akademických institucí, které se angažují v oblasti genderové rovnosti.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované aktivity k prezentaci hodnot rovnosti žen a mužů	MZV	NNO, akademický sektor
1.4 Zvýšení pozitivního dopadu realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv na genderovou rovnost	Objem finančních prostředků udělených projektům v rámci zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv, které se zaměřují na rovnost žen a mužů a posílení postavení žen	TBA	TBA	1.4.1 Zohledňovat genderovou rovnost průřezově a tematicky v rámci revidovaných nebo nových koncepčních a programových dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv	Zohledňovat genderovou rovnost v dokumentech dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv (např. agenda WPS, sexuální a reprodukční zdraví a práva apod.).	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zohlednění genderové rovnosti v příslušných dokumentech	MZV, ÚV ČR	
				1.4.2 Uspořádat veřejné konzultace s NNO, akademickým sektorem a firmami při tvorbě revidovaných nebo nových koncepčních dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci a transformační spolupráce	Tvorba politik probíhá participativně a konzultace jsou institucionalizované.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Uspořádané konzultace	MZV, ÚV ČR	NNO, akademický sektor
				1.4.3 Zavést nástroje průběžného analytického hodnocení dopadu české rozvojové spolupráce a humanitární pomoci prostřednictvím nové metodiky řízení projektů ZRS zohledňující genderovou rovnost v nastavení a zadávání projektů, v kritériích a ve zprávách	Budou stanovena jasná kritéria, která jsou aplikována. Projektům, které kritéria nespĺnily, se dostává zpětné vazby.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	a) Nastavení hodnotících kritérií (do 31. 12. 2025) b) Projekty, které kritéria nenaplnily, dostávají zpětnou vazbu (od 1. 1. 2026)	MZV	ČRA

				1.4.4 Zajistit postupné navyšování počtu projektů s genderově segregovanými daty týkajícími se příjemců projektu	Postupné navyšování projektů, které mají genderově segregovaná data týkající se příjemců projektu a podpořených osob.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Postupné navyšování podílu projektů	MZV	ČRA
				1.4.5 Zajistit, že projekty ZRS zohledňují OECD DAC gender marker včetně odůvodňujícího textu strukturovaného na základě sub-kritérií	Podpořené projekty zahraniční rozvojové spolupráce zohledňují OECD DAC gender marker a obsahují odůvodnění textu strukturovaný na základě sub-kritérií.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Postupné navyšování podílu projektů	MZV	ČRA
				1.4.6 Monitorovat výši finančních prostředků vyčleněných v rámci ZRS na projekty, jejichž primárním zaměřením je genderová rovnost a posílení postavení žen	Monitorovat výši finančních prostředků dotačních titulů ZRS, které jsou vyčleněny na projekty, jejichž primárním zaměřením je genderová rovnost.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizace monitoringu	MZV	ČRA
1.5 Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranných bezpečnostních politikách	Počet koncepčních dokumentů zohledňujících hledisko rovnosti žen a mužů	TBA	TBA	1.5.1 Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci revidovaných nebo nových koncepčních dokumentů obrany a bezpečnosti s mezinárodním přesahem	V revidovaných či nových koncepčních dokumentech obrany a bezpečnosti s mezinárodním přesahem uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a rezoluci RB OSN 2242, zejm. v akčním plánu boje proti terorismu, v rámci řešení kybernetické bezpečnosti či aktualizaci Metodiky k vysílání českých civilních expertů apod.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Aktualizované nebo nové koncepční dokumenty	MO, MV	
				1.5.2 Konat pravidelná setkání mezi MZV, MPO, nevládním a akademickým sektorem k problematice možnosti dopadu vývozu malých a ručních zbraní na páchání genderově podmíněného násilí či závažného násilí na ženách a dětech.	Pořadat pravidelná setkání k problematice možnosti dopadu vývozu malých a ručních zbraní na páchání genderově podmíněného násilí či závažného násilí na ženách a dětech. Téma může být začleněno jako jeden z bodů jednání v rámci pravidelných setkání k otázkám lidských práv a transparentnosti při obchodu s vojenským materiálem, jejichž konání bylo stanoveno Národním akčním plánem pro byznys a lidská práva na období 2017-2022.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Uskutečněná setkání	MZV	MPO, NNO, akademický sektor

1.6 Zajištění implementace Agendy ženy, mír a bezpečnost	Podíl opatření národního akčního plánu pro Agendu ženy mír a bezpečnost, které byly vyhodnoceny jako plněné/splněné, částečně plněné/splněné a neplněné/nesplněné	nebylo vyhodnoceno	minimálně 75 % opatření v vyhodnoceno jako splněno/plněno či částečně splněno/plněno	1.6.1 Zajistit provádění Agendy ženy, mír a bezpečnost přijetím navazujících národních akčních plánů	Na Akční plán ČR k implementaci rezoluce RB OSN 1325 a souvisejících rezolucí na léta 2017–2020 bude navázáno přijetím dalších akčních plánů, jejichž účinnost pokryje celé monitorované období. Tyto akční plány stanoví další úkoly pro Agendu ženy, mír a bezpečnost, jejichž plnění bude každoročně vyhodnocováno prostřednictvím zprávy o plnění akčního plánu, která bude předložena Radě vlády pro rovnost žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	a) Pokrytí Agendy ženy, mír a bezpečnost akčním plánem b) Předložení zprávy o plnění akčního plánu Radě vlády pro rovnost žen a mužů	MZV	ÚV ČR, MO, MSp, MV, NNO, akademický sektor
				1.6.2 Zajistit institucionalizaci pracovní skupiny k Agendě ženy, mír a bezpečnost	Fungování pracovní skupiny bude institucionalizováno.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021	Předložení usnesení k institucionalizaci pracovní skupiny	MZV	ÚV ČR
				1.6.3 Zvýšit podíl zástupců a zástupkyň NNO a akademického sektoru na celkovém počtu členů a členek pracovní skupiny MZV k Agendě ženy, mír a bezpečnost	Bude posílena spolupráce s NNO a akademií. Bude zvýšena odpovědnost pracovní skupiny prosazovat Agendu ženy, mír a bezpečnost prostřednictvím zvýšení počtu zástupců a zástupkyň NNO a akademického sektoru, kteří se účastní jednání pracovní skupiny.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zvýšení zastoupení NNO a akademického sektoru	MZV	ÚV ČR, akademický sektor
				1.6.4 Zabezpečit minimálně dvě setkání mezirezortní pracovní skupiny k Agendě ženy, mír a bezpečnost v každém kalendářním roce	Mezirezortní pracovní skupiny k Agendě ženy, mír a bezpečnost se bude scházet pravidelně, a to minimálně dvakrát ročně.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Minimálně dvě jednání pracovní skupiny za kalendářní rok	MZV	MO, MV, MSp, ÚV ČR, NNO, akademický sektor

Kapitola č. 8 Instituce

Strategický cíl č. 1		Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl	TBA	Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl	TBA
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty		
1.1 Posílení kompetencí Rady a stability agendy rovnosti žen a mužů	Indikátor PAP H1 (resp. nástupnický indikátor dle zprávy EIGE o stavu inst. zabezpečení)	TBA	TBA	1.1.1 Legislativně ukotvit zodpovědnost za agendu rovnosti žen a mužů	Předložit novelu zákona č. 2/1969 o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (kompetenční zákon) zakotvující gesci Úřadu vlády nad agendou rovnosti žen a mužů (a lidských práv)	30. 6. 2022	Předložení návrhu novely	ÚV ČR			
				1.1.2 Posílit efektivní fungování Rady vč. zajištění odpovídajícího rozsahu její působnosti	Zajistit jednání Rady min. 4 ročně. Mít vždy zřízen dostatečný počet výborů a pracovních skupin, které Radě optimálním způsobem umožňují reagovat v její činnosti na aktuální společenský vývoj a potřeby.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Počet jednání min. 4x ročně. Dostatečný počet a tematické zaměření výborů a pracovních skupin Rady.	ÚV ČR			
				1.1.3 Posílit roli Rady v monitorování plnění úkolů souvisejících s její působností	Pravidelně zařazovat na jednání Rady informace o plnění jí přijatých usnesení a úkolů. V odůvodněných případech prostřednictvím zástupců a zástupkyň ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy informovat o plnění usnesení vlády a dalších úkolů souvisejících s působností Rady.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Zařazení příslušných bodů na program, poskytnuté informace	ÚV ČR	všechna ministerstva, ČSÚ		
				1.1.4 Změnit složení Rady tak, aby všechna ministerstva měla v Radě zastoupení	Předložit změnu statutu Rady tak, aby členství v Radě měly všechna ministerstva.	31. 12. 2021	Předložení změny statutu Rady	ÚV ČR			
1.2 Zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady	Indikátor PAP H2a (resp. nástupnický indikátor dle zprávy	TBA	Průměr EU	1.2.1 Zajistit adekvátní organizační ukotvení a dostatečné kapacity	Nadále zajišťovat ukotvení agendy rovnosti žen a mužů na úrovni samostatného	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Odpovídající systemizace	ÚV ČR			

	EIGE o stavu inst. zabezpečení)			sekretariátu Rady v rámci ÚV ČR	organizačního útvaru v rámci organizační struktury ÚV ČR.				
				1.2.2 Zajistit dostatečný počet systemizovaných míst pro výkon agendy a všech souvisejících činností	Každoročně Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů předkládat přehled aktuálních kapacit (útvary zodpovědnému za agendu rovnosti žen a mužů) ve vztahu k aktuální agendě. Reagovat na případná doporučení výboru ve vztahu k zajištění adekvátního počtu systemizovaných míst.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Předložení vyhodnocení výboru, zajištění dostatečného počtu systemizovaných míst	ÚV ČR	
				1.2.3 Předložit projekt financovaný z OPZ+ na koordinaci plnění Strategie 2021+	Předložit navazující projekt v rámci OPZ+ zaměřený na koordinaci plnění Strategie 2021+ a zajistit tak i od 1.1.2023 dostatečnou kapacitu pro průběžné naplňování příslušné základní podmínky	30. 6. 2022	Předložení projektu	ÚV ČR	MPSV
1.3 Zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení	Indikátor PAP H2b (resp. nástupnický indikátor dle zprávy EIGE o stavu inst. zabezpečení)	TBA	Průměr EU	1.3.1 Analyzovat fungování a personální kapacity KVOP jako orgánu pro rovné zacházení se speciálním důrazem na diskriminaci na základě pohlaví a navrhnout případnou optimalizaci těchto kapacit	Provést analýzu za účelem zajištění optimálního rozvržení vnitřní struktury KVOP a zabezpečení dostatečného personálního pokrytí pro část mandátu VOP související s diskriminací na základě pohlaví.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2024	Návrh optimální vnitřní struktury KVOP a zabezpečení dostatečné personální kapacity	ÚV ČR	akademický sektor, NNO, KVOP
				1.3.2 Analyzovat kompetence VOP v souladu s doporučením Evropské komise obsahující standardy pro orgány rovného zacházení	Provést analýzu kompetencí VOP v oblasti rovného zacházení a porovnat je se standardy na úrovni EU. Na základě srovnání pak navrhnout případné rozšíření kompetencí VOP.	1. 1. 2023 - 31. 12. 2024	Provedení analýzy, včetně doporučení	ÚV ČR	KVOP
				1.3.3 Rozšířit pravomoci VOP v návaznosti na analýzu v předchozím bodě.	Pokud budou na základě analýzy v předchozím bodě předložena doporučení k rozšíření pravomocí VOP v oblasti rovného zacházení, předložit příslušnou novelu zákona o VOP.	1. 1. 2025 - 31. 12. 2030	předložení novely zákona	ÚV ČR	KVOP

1.4 Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik	TBA	TBA	TBA	1.4.1 Při přípravě legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při přípravě legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu zohledňovat specifické potřeby a zkušenosti žen a mužů důsledně usilovat o podporu rovnosti jakožto průřezového principu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Bude uplatňováno všemi rezorty	všechna ministerstva, ČSÚ	ÚV ČR
				1.4.2 Při implementaci legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při implementaci legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu zohledňovat specifické potřeby a zkušenosti žen a mužů a důsledně usilovat o podporu rovnosti jakožto průřezového principu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Bude uplatňováno všemi rezorty	všechna ministerstva, ČSÚ	ÚV ČR
				1.4.3 Monitorovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik	Zajistit monitoring naplňování opatření 1.4.1 a 1.4.2 ze strany všech rezortů a dalších ústředních orgánů státní správy.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Monitoring bude zajištěn min. 1x ročně	ÚV ČR	všechna ministerstva, ČSÚ
Strategický cíl č. 2		Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezové hledisko rovnosti žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl		Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty
2.1 Dostatečné odborné a personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	Min. výše úvazku	0,2	1	2.1.1 Zajistit dostatečný počet systemizovaných míst pro pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	Zajistit 1 úvazek rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na každém rezortu na vnitřní a vnější agendu. Každoročně provádět zhodnocení naplňování Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	1 úvazek na každém ministerstvu pokrývající nejen vnitřní, ale i vnější agendu rezortu. Každoroční zhodnocení naplňování standardu.	všechna ministerstva	ÚV ČR
	Min. počet porad	4	4	2.1.2 Zajišťovat průběžnou metodickou podporu a vzdělávání rezortních koordinátorek a koordinátorů v oblasti rovnosti žen a mužů a praktickém uplatňování nástrojů jejího prosazování	Zajistit metodickou podporu pro rezortní koordinátorky a koordinátory rovnosti žen a mužů. Uspořádat min. 4 společná pracovní setkání ročně (v případě potřeby v součinnosti s externími expertními organizacemi). Poskytovat pomoc s	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Min. 4 pracovní porady, poskytování průběžných konzultací	ÚV ČR	Všechna ministerstva, NNO, akademický sektor, Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

					identifikací vzdělávacích potřeb rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.				
2.2 Efektivní fungování rezortních pracovních skupin	TBA	TBA	TBA	2.2.1 Provázet činnost RPS s aktuálními úkoly ze Strategie 2021+ a unesenými a doporučeními vzešlymi z jednání Rady	Činnost RPS přímo propojit s naplňováním aktuálních úkolů ze Strategie 2021+ a souvisejících strategických dokumentů. Zajistit informovat RPS o činnosti Rady, jí přijatých usneseních a doporučeních. Z pozice RPS se podílet na přípravě podkladů pro zástupce/kyňi daného rezortu v Radě.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	RPS je obeznámena s aktuálními úkoly ze Strategie 2021+ a činností Rady. Naplňování těchto úkolů je inherentní součástí činnosti RPS	Všechna ministerstva	ÚV ČR
				2.2.2 Zajistit, aby RPS předsedala osoba s dostatečnými rozhodovacími kompetencemi a docházelo k formulaci a rozdělování úkolů na odpovídající úrovni	Zajistit, aby předsedou/předsedkyní RPS byl člen/členka Rady či jiný představený/ představená s rozhodovací pravomocí (alespoň na úrovni ředitele/ředitelky odboru či v odůvodněných případech na úrovni vedoucích). Rozdělovat úkoly na odpovídající úrovni a jasně vymezit zodpovědnost za jejich plnění.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	RSP předsedá osoba s dostatečnými rozhodovacími kompetencemi. Je jasně vymezena zodpovědnost za plnění úkolů.	Všechna ministerstva	
				2.2.3 Zajistit proškolení členů a členek RPS	Pro členstvo RPS je zajištěno podrobnější proškolení v tématu rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Členové a členky RPS jsou řádně proškoleni v tématu rovnosti žen a mužů	všechna ministerstva	ÚV ČR
	Počet relevantních partnerství.	TBA	TBA	2.2.4 V relevantních tématech do činnosti útvarů a RPS zapojovat externí genderové expertky a experty	U relevantních agend a jednání zvát ke spolupráci externí expertky a experty na problematiku rovnosti žen a mužů, popř. zvážit jejich členství v RPS. Aktivně využívat databáze expertek a expertů (např. EIGE, GEK ČR apod.), a to jak na úrovni jednotlivců/kyň, tak organizací.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Prostřednictvím zapojení externích expertek a expertů do relevantních částí jednání RPS a dalších agend je posilován gender mainstreaming ve vnější politice rezortu	všechna ministerstva	ÚV ČR, NNO, akademický sektor

2.3 Osvěta a funkční systém vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů	Existence analýzy / existence doporučení	0 / 0	1 / 1	2.3.1 Zmapovat současný stav vstupního vzdělávání úvodního v oblasti rovnosti žen a mužů na rezortech a vytvořit související doporučení / minimální standard	Na základě podkladů od rezortů provést analýzu rozsahu a obsahu vstupního vzdělávání úvodního a formulovat doporučený standard.	30. 6. 2023	Provedení analýzy a formulace doporučeného standardu	ÚV ČR	Všechna ministerstva
	TBA	TBA	TBA	2.3.2 Zahrnout informace o rovnosti žen a mužů do vstupního vzdělávání úvodního dle doporučeného standardu	Zajistit standardizovaný postup ve vstupním vzdělávání úvodním v oblasti rovnosti žen a mužů ve státní správě dle doporučení vzešlých z opatření 2.3.1.	1. 1. 2024 - 31. 12. 2030	Zahrnutí rovnosti žen a mužů do příslušného vzdělávání dle doporučeného standardu	všechna ministerstva	ÚV ČR
	TBA	TBA	TBA	2.3.3 Průběžně zajišťovat nabídku kurzů v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci Institutu pro veřejnou správu	Zahrnovat do nabídky kurzů a vzdělávacích aktivit Institutu pro veřejnou správu kurzy zaměřené na rovnost žen a mužů	1. 6. 2021 - 31. 12. 2030	Zahrnutí kurzů do nabídky	MV	ÚV ČR
2.4 Důsledné využívání metodiky GIA	Min. počet proškolených osob ročně / kurz pro veřejnou správu / e-learningový kurz	30 / 1 / 0	30 / 1 / 1	2.4.1 Realizovat pravidelná školení k užívání metodiky GIA	Realizovat pravidelné školení (tj. po vytvoření e-learningového kurzu) k užívání metodiky GIA. Zabezpečit spolupráci s Institutem pro veřejnou správu.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Existuje kurz pro veřejnou správu. Existuje e-learningový kurz (nejen) pro státní správu.	ÚV ČR	všechna ministerstva
				2.4.2. Aktivně využívat metodiku GIA při tvorbě a posuzování materiálů v rámci rezortu	Ve spolupráci s RPS zajistit využívání metodiky GIA ze strany legislativních odborů, analytických a dalších relevantních útvarů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vzroste míra využívání metodiky GIA	všechna ministerstva	ÚV ČR
2.5 Zajištění kapacit pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy	Existence metodiky / počet distribuovaných výtisků	0 / 0	1 / 200	2.5.1 Vytvořit a distribuovat metodiku pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy	Vytvořit metodiku s příklady dobré praxe a konkrétními kroky k naplňování gender mainstreamingu v rámci činnosti samosprávy. V návaznosti na soutěž Úřad na cestě k rovnosti vybrat příklady dobré praxe jednotlivých obcí a krajů, které se soutěže zúčastnily a zavádějí politiky rovnosti žen a mužů do práce úřadů veřejné správy.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2021	Je vytvořena, propagována a distribuována metodika	ÚV ČR	MV

	min. počet výzev / Počet nově vytvořených pozic na KÚ	0 / 2	2 / 14	2.5.2 V rámci OPZ+ podporovat projekty krajů zaměřené na naplňování Strategie 2021+	Podporovat projekty krajů zaměřené na naplňování Strategie 2021+. Jejich prostřednictvím mj. umožnit zřízení pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na plný úvazek na krajských.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vypsání příslušných výzev, počet re pozic rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na úrovni KÚ	MPSV	Orgány samosprávy, MV, ÚV ČR, NNO, akademický sektor	
	TBA	TBA	TBA	2.5.3 V PO 2021-2027 usilovat o získání prostředků z IROP k budování infrastruktury a služeb posilujících rovnost žen a mužů	Aktivní snaha o získání prostředků z IROP k budování infrastruktury a služeb, které mají potenciál posílit rovnost žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2027	Využívání prostředků IROP k posílení rovnosti žen a mužů v daném územně správním celku	MMR	Orgány samosprávy, ÚV ČR	
Strategický cíl č. 3		Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy				Indikátor pro strategický cíle		Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíle		Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíle
Specifický cíle	Indikátor pro specifický cíle	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíle	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíle	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty	
3.1 Čerpání prostředků z ESF+ k implementaci Strategie 2021+	Min. výše alokace pro SC 1.3	0	min. 15 % výše z celkové alokace	3.1.1 V PO 2021-2027 v rámci OP Zaměstnanost+ zajistit dostatečnou celkovou alokaci pro Specifický cíle 1.3	Pro Specifický cíle 1.3 <i>prosazovat rovnováhu mezi muži a ženami na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby zajistit v rámci OPZ+ dostatečnou alokaci</i>	1. 1. 2021 - 31. 12. 2027	Zajištění odpovídající alokace	MPSV		
	Minimální a maximální % podíl prostředků vyčleněných na jeden z typů aktivit podporovaných v rámci SC 1.3	0 %	10 % - 60 %	3.1.2 V PO 2021-2027 vyčlenit v rámci OP Zaměstnanost plus adekvátní prostředky pro rovnou podporu aktivit ze Specifického cíle 1.3	V rámci Specifického cíle 1.3 <i>prosazovat rovnováhu mezi muži a ženami na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby zajistit podporu všem typům aktivit v adekvátní míře.</i>	1. 1. 2021 - 31. 12. 2027	Výše alokací v rámci Specifického cíle 1.3 OPZ+, vypsání výzev podporujících aktivity směřující k realizaci opatření ze Strategie 2021+	MPSV		

	Výše alokace výzvy	0 Kč	Min. 170 mil. Kč	3.1.3 V PO 2021-2027 vypsát v rámci OP Zaměstnanost plus výzvu pro projekty rezortů k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v jejich vnějších agendách a realizaci opatření uvedených v této kapitole	Vypsání výzvy na podporu systémových projektů rezortů směřujících k realizaci gender mainstreamingu ve vnějších agendách rezortů a realizaci dalších opatření uvedených v této kapitole. Zároveň je zajištěna absorpční kapacita za strany rezortů a jejich metodická podpora při tvorbě žádostí.	1. 7. 2022 - 31. 12. 2027	Vypsání příslušné výzvy, zajištění absorpční kapacity za strany rezortů a jejich metodická podpora při tvorbě žádostí.	MPSV	ÚV ČR
				3.1.4 Zvážit vytvoření a podání žádosti o projekt v rámci výzvy uvedené v opatření 3.1.3	Zajistit účast na semináři pro žadatele pro příslušnou výzvu a zvážit předložení vlastních projektů.	1. 7. 2022 - 31. 12. 2026	Účast na semináři. Případné předložení projektové žádosti	Všechna ministerstva	ÚV ČR, NNO, KVOP, akademický sektor
3.2 Praktické a efektivní uplatňování rovnosti žen a mužů v ESI i Norských a EHP fondech	TBA	TBA	TBA	3.2.1 V rámci EU fondů zajistit důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako průřezového principu	V rámci EU fondů zajistit důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako průřezového principu. Do <i>Dohody o partnerství</i> explicitně uvést povinnost všech operačních programů v rámci všech intervencí přihlížet ke specifickým potřebám a zkušenostem žen a mužů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2027	Rovnost žen a mužů je v rámci ESI fondů uplatňována jako průřezové hledisko.	MMR	ÚV
	Min. počet plných úvazků	0	1,5	3.2.2 Vytvořit pracoviště pro gender mainstreaming v EU fondech	Zajistit dostatečné kapacity pro poskytování metodické podpory pro řádné, rovnosti žen a mužů v EU fondech - mj. v návaznosti na nové ustanovení (čl. 6a) pro horizontální principy v návrhu obecného nařízení upravující pravidla pro příští programové období.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2027	Vytvořené pracoviště	ÚV ČR	MMR
	TBA	TBA	TBA	3.2.3 Při přípravě a implementaci Fondů EHP a Norska důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při implementaci stávajícího a přípravě i implementaci dalšího období Fondů EHP a Norska důsledně v relevantních programech průřezovým způsobem uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů.	1. 1. 2024 - 31. 12. 2030	Definování rovnosti žen a mužů jako průřezového principu	MF	ÚV ČR

3.3 Rovný přístup k potřebám žen i mužů na všech úrovních plánování rozpočtu (genderově vyvážené rozpočty)	OECD composite indicator on gender budgeting	0	0,4	3.3.1 Realizovat analýzu státního rozpočtu ve vztahu k rovnosti žen a mužů a z hlediska možnosti uplatňovat princip genderového rozpočtování	Realizovat analýzu státního rozpočtu ve vztahu k rovnosti žen a mužů a z hlediska možnosti uplatňovat princip genderového rozpočtování. Brát přitom v potaz doporučení EIGE, OECD a dalších mezinárodních organizací. Formulovat související doporučení a v případě potřeby aktualizovat metodiku genderového rozpočtování (vč. pilotáže a školení k jejímu využívání).	1. 1. 2023 - 31. 12. 2024	Provedení analýzy, formulace doporučení. V případě potřeby aktualizace metodiky, školení a pilotáž.	ÚV ČR	MF
				3.3.2 Podporovat výměnu zahraniční dobré praxe v oblasti genderového rozpočtování	Realizovat aktivity (semináře, sdílení dokumentů apod.) za účelem přenosu dobré praxe a expertízy ze zahraničí za účelem podpory využívání nástrojů genderového rozpočtování v ČR	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Realizované aktivity	ÚV ČR	MF
3.4 Zajištění financování veřejné prospěšných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů	Min. počet dotačních programů	2	4	3.4.1 Zahrnout podporu specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí do relevantních dotačních programů spravovaných daným rezortem	Zahrnout podporu specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí do dotačních programů spravovaných daným rezortem.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Počet dotačních programů (či poskytovatelů dotace) se zvýšil.	ÚV ČR, MPSV, MV, MK, MO, MD, MZV	
	Min. alokace dotačního programu / počet výzev	2 mil. Kč / od roku 2015 vyhlášována výzva každoročně	7 mil. Kč	3.4.2 Každoročně zajistit existenci a administraci dotačního programu ÚV ČR pro NNO k podpoře veřejné prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů	Každoročně připravit výzvu k podávání žádostí o podporu v příslušném dotačním programu. Zajistit zaměření výzvy tak, aby vždy měla bezprostřední oporu ve Strategii 2021+, resp. směřovala k jejímu naplňování.	1. 1. 2022 - 31. 12. 2030	Výzva je každoročně vyhlášena. Min. alokace dotačního programu každoročně činí 7 mil. Kč.	ÚV ČR	
Strategický cíl č. 4		Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů				Indikátor pro strategický cíl		Výchozí hodnota indikátoru pro strategický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro strategický cíl
Specifický cíl	Indikátor pro specifický cíl	Výchozí hodnota indikátoru pro specifický cíl	Cílová hodnota indikátoru pro specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření	Kritérium splnění	Odpovědná instituce (osoba)	Spolupracující subjekty

4.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat	Indikátor PAP H4 (resp. nástupnický indikátor dle zprávy EIGE o stavu inst. zabezpečení)	TBA	TBA	4.1.1 Ve spolupráci s relevantními aktéry vytvořit a monitorovat český index genderové rovnosti	Vytvořit index genderové rovnosti pro ČR, který bude sloužit k monitorování pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a v naplňování nové strategie. Index bude vycházet obdobných mezinárodních indexů (EIGE, OECD), avšak bude zohledňovat specifika ČR.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Vytvořený index. Po vytvoření indexu min. 1x za 3 roky zveřejňovat výsledky indexu na webu ÚV.	ÚV ČR	ČSÚ, ÚZIS, TA ČR, GA ČR, AV ČR, všechna ministerstva, NNO
				4.1.2 Systematicky vyhodnocovat potřebná data pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+ a zajišťovat jejich dostupnost	Systematicky vyhodnocovat potřebná data pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+. Spolupracovat s rezorty a relevantními platformami za účelem vzájemného informování se o možnostech optimalizace sběru, poskytování a zveřejňování dat. Zahrnout využívání/přenos dobré zahraniční praxe.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Min. jednou ročně předkládat redakční radě Zaostřena návrhy na optimalizaci sběru dat. Formulovat doporučení pro další relevantní aktéry.	ÚV ČR	ČSÚ, ÚZIS, TA ČR, GA ČR, AV ČR, všechna ministerstva, NNO, akademický sektor
				4.1.3 Flexibilně reagovat na požadavky dostupnosti dat	Navýšit personální kapacity ČSÚ, aby byl schopen flexibilně reagovat na potřebu aktuálních dat napříč jednotlivými oblastmi Strategie 2021+.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2022	Zajištění odpovídajícího počtu pracovních/slужебních míst	ČSÚ	
4.2. Systematická spolupráce státní správy a externích expertních organizací	TBA	TBA	TBA	4.2.1 Vyčlenit kapacity ve vědeckých a výzkumných institucích k podpoře státní správy při prosazování rovnosti	Posilovat partnerství státní správy a vědeckých institucí, a potažmo tvorbu kvalitních, evidence-based politik a postupů v oblasti rovnosti žen a mužů. V případě potřeby za tímto účelem využívat i financování z EU fondů.	1. 1. 2021 - 31. 12. 2030	Kapacity ve vědeckých a výzkumných institucích jsou vyčleněny a spolupracujícími subjekty využívány (tj. výstupy jejich výzkumné práce následně uplatňovány a využívány v praxi rezortů a ÚV).	TA ČR, GA ČR, AV ČR, ČSÚ, ÚZIS, akademický sektor, NNO	všechna ministerstva