



## Analýza veřejné konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

### I. Úvod

Veřejná konzultace k první aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (dále jen „Strategie 2021+“) tvoří jeden ze základních kamenů procesu aktualizace. Jejím cílem bylo zapojit do procesu širokou, jak laickou, tak odbornou veřejnost a umožnit jim podílet se na přípravě strategického dokumentu, který bude udávat směr pro narovnávání postavení žen a mužů v Česku po několik dalších let.

Veřejná konzultace byla Odborem rovnosti žen a mužů (dále jen „Odbor“) zahájena dne 1. září 2023 a trvala po dobu jednoho měsíce do 30. září 2023. Veřejnost byla oslovována formou online dotazníku, který byl k dispozici ve třech jazykových verzích (české, anglické a ukrajinské) a zjednodušené (tzv. *easy-to-read*) české modifikaci.<sup>1</sup> V rámci veřejné konzultace se Odboru podařilo posbírat vstupy od celkem 85 osob. Oproti veřejné konzultaci, která proběhla při tvorbě původního dokumentu jde o nárůst v účasti o 219 %.

Veřejná konzultace je součástí širšího procesu,<sup>2</sup> v rámci kterého je aktualizace Strategie 2021+ diskutována s rezortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů, členy a členkami Rady rovnosti žen a mužů (dále jen „Rada“), s členy a členkami jejich výborů a pracovních skupin a na kulatých stolech, jež jsou pořádány pro každou kapitolu Strategie 2021+, tedy oblast společenského života, zvláště. V roce 2024 bude aktualizovaný dokument projednáván a schválen na jednání Rady a poté postoupen do mezirezortního připomínkového řízení. Odbor předpokládá předložení aktualizované Strategie 2021+ vládě ČR v létě 2024.

Analýza veřejné konzultace je jedním z výstupů klíčové aktivity č. 11: Revize Strategie projektu „Koordinační plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030“, který je realizován v letech 2023–2026. Projekt je spolufinancován z Operačního programu Zaměstnanost Plus.

### II. Aktuální problémy

Tato část obsahuje analýzu odpovědí na otázky, které se týkají aktuálního dění a obecných trendů ve společnosti. Větší zájem o materiál Strategie 2021+ měly ženy. Rozdělení respondentů a respondentek podle pohlaví ukazuje následující tabulka.

Tabulka: respondenti a respondentky dle pohlaví

Konzultace Strategie v celém znění			
muži	ženy	Jiné/nechci uvést	
11	56	3	<b>70</b>
Konzultace Strategie ve zkráceném znění			
muži	ženy	Jiné/nechci uvést	
3	11	0	<b>14</b>

<sup>1</sup> Blíže viz [Veřejná konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 | Vláda ČR \(vlada.cz\)](#).

<sup>2</sup> Blíže viz harmonogram první aktualizace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030.



Konzultace Strategie v anglickém znění			
muži	ženy	Jiné/nechci uvést	
0	0	1	1
14	67	4	85
16, 47 %	78, 82 %	4, 71 %	100 %

### Otázka: Jak vnímáte stávající úroveň rovnosti žen a mužů ve společnosti?

Bylo získáno celkem 80 odpovědí. Téměř polovina respondentek a respondentů (39) vidí situaci ve věci rovnosti žen a mužů negativně, poukazují na přetrvávající znevýhodněné postavení žen, genderové stereotypy a často zmiňovaný byl též rozpor mezi právním stavem a realitou, kdy je rovnost sice deklarována, nikoli však reálně zajištěna. Další 3 osoby vyjadřují nespokojenost se současnými trendy, kdy poukazují na zhoršující se tendence směřující „od přirozeného stavu k uměle nastavovanému vládními, neziskovými a evropskými organizacemi“ (muž s doktorským vzděláním), na to, že „se velmi silně protlačují ženské hodnoty a mužství se upozaduje“ (žena s vysokoškolským vzděláním), a že se vyskytuje „vysoká preference žen oproti mužům“ (vysokoškolsky vzdělaná osoba bez uvedení pohlaví). Oproti tomu 19 osob hodnotí situaci jako zlepšující se, i když poukazují na stále se vyskytující problémy vyplývající ze stereotypního vnímání rolí žen a mužů a jejich nerovného postavení.

Dalších 19 respondentů a respondentek je se situací ohledně zajištění rovnosti žen a mužů spokojeno, nebo uvádějí příklad, kdy je zajištěna rovnost bez vyjádření nespokojenosti v jiné oblasti. V této oblasti se osoby vyjadřovaly k situaci obecně – nazývají situaci „bezproblémovou, nevyžadující zásahy“ (vysokoškolsky vzdělaný muž, reprezentující organizaci), „dobrou, lidé obou pohlaví se dokážou prosadit na základě dovedností a inteligence“ (středoškolsky vzdělaný muž) nebo se vyjadřují ke svým zkušenostem: „Doposud nikdy jsem se nesetkala - ať ve škole, v zaměstnání (jako technická úřednice) - s jakoukoliv "diskriminací" jako žena. Nedomnívám se, že by bylo nutno cokoliv měnit.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Zajímavé je zde rozložení respondentů a respondentek z hlediska pohlaví. Zatímco v celkovém souboru je jen 16,47 % mužů, v kategorii „spokojených s rovností žen a mužů“ je mužů více než dvojnásobek (36, 84 %).

### Otázka: Jaké nové výzvy jste v posledních letech zaznamenali? Jaký je jejich dopad na rovnost žen a mužů a jakým způsobem by se měly řešit?

Na tuto otázku odpovědělo 67 osob relevantní odpovědí. Ostatní neodpověděli, nebo odpověď byla ve znění „nevím, nezaznamenal jsem, žádné“. Většina respondentů a respondentek zmiňovala evergreeny české situace v oblasti rovnosti.

29 odpovědí zmiňovalo nerovné postavení žen v péči o domácnost a děti a v zaměstnání. Tématy zde pro respondentky a respondenty jsou otcovská dovolená a podpora mužů v péči o děti a domácnost, kapacity mateřských škol a dětských skupin, absence firemních školek, nízká finanční podpora osob na rodičovské dovolené, potřeba jiné výchovy chlapců, aby přijímali podíl na péči o domácnost, ale i celkově výchova u obou pohlaví.



1 osoba zmínila také praxi soudů, kdy jsou stereotypně děti svěřovány do péče ženám a ženy jsou tím znevýhodněné na trhu práce. Jako řešení navrhuje stanovit kvóty na 50% mužů na opatrovnických soudech. Tatáž osoba poukazuje na to, že výchovné je automaticky dáváno ženám bez toho, aby muž vyplňoval souhlas. Naopak, pokud žádá o totéž muž, musí žena vyplnit souhlas. To podporuje stereotypy, proti kterým bychom měli bojovat. Řešením by byl rovný přístup k oběma pohlavím.

Na straně práce bylo poukazováno na nerovnost v odměňování, na situace, kdy ženy jsou díky mateřství znevýhodněny na trhu práce, je nedostatek částečných úvazků, a když jsou, často se nedodržují (ve skutečnosti musí žena odpracovat více). Dále je stále stereotypně vnímáno zařazení žen a mužů do typicky ženských a mužských profesí. Dle respondentů a respondentek by měly být více komunikovány pozitivní případy a lidé by měli být povzbuzováni k výběru pro jejich pohlaví „netradičního“ povolání. Jedna respondentka zmiňuje studii, hovoří o tom, že ženy mají „horší přístup k digitálním platebním službám i úvěrům a nižší důvěru ve vlastní schopnost účelně využívat moderní technologie. K tomuto stavu s největší pravděpodobností přispívají strukturální překážky, jako je nedostatečná předchozí zkušenost ve využívání technologií, které se kombinují s potřebou zvládat i péči o domácnost a rodinu.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

6 osob zmínilo nepříznivou pozici žen v politice a ve veřejném životě. „Ženy v politice a vyšších správních místech jsou již dopředu zpochybňovány, zda svoji práci zvládnou, přitom jsou to často ony, které v zákulisí vykonávají největší penzum práce.“ (středoškolsky vzdělaná žena).

Méně často byly zmiňovány otázky bezpečnosti, a to v souvislosti s nedostatečnou ochranou obětí a nedostatečného proškolení policie a soudů, nebo s nedostupností bydlení a špatnou dávkovou politikou.

Z novinek posledních let byla jmenována situace související s pandemií covid-19 (9 odpovědí), která prohloubila zátěž, nesenou spíše ženami. „Na ženy byla např. přesunuta odpovědnost za vzdělávání dětí, aniž by např. měly odpovídající úlevy ze zaměstnaneckého poměru ... Ukázalo se, že strukturální problémy mají řešit v rámci individuálních životních drah jednotlivé ženy bez patřičné opory státu a že se to považuje všeobecně za samozřejmé.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Dále bylo uvedeno, že se zjistilo, že umělá inteligence je rasistická a sexistická a v online prostředí prakticky neexistují efektivní způsoby ochrany. Dle dané respondentky nebezpeční tkví i v používání chytrých domácích a dalších spotřebičů, které jsou zejména muži používány ke kontrole žen (jak často uklízí, kde se nachází). Jednotkami osob byla zmíněna i válka na Ukrajině a problémy, které přinesla do ČR, zejména genderově slepou migrační politiku a další tlak na školské a zdravotnické služby.

Některé osoby zmiňovaly také růst dezinformační scény a působení organizací, usilujících o udržení „tradičních hodnot“. Na druhou stranu se v odpovědích vyskytly i takové, které tyto „tradiční hodnoty“ hájí (celkem 13 odpovědí). Jedná se zpravidla o respondenty a respondentky, kteří v předchozí otázce odpovídali, že problém rovnosti pohlaví v ČR neexistuje. „V posledních letech již žijeme v totálním absurdistanu a to téměř celosvětově. Nic není tak, jak by mělo být. Rodina je základ každé společnosti a lidé by si měli uvědomit ZCELA ROZDÍLNÉ ROLE a DISPOZICE muže a ženy zvláště v rámci rodiny tak, jak je příroda stvořila. Nemá cenu vám zde uvádět hlubší duchovní rozbor a zákonitosti.“ (středoškolsky vzdělaná žena).



**Otázka: Dopady pandemie covidu-19 a ruské války na Ukrajině způsobily v Česku růst cen energií a posléze výraznou inflaci. Ekonomická situace velké části obyvatelstva se ztelně zhoršila, přičemž mezi skupiny, které se mají nejhůře, patří samoživitelky a samoživitelé, samotně žijící seniorky či senioři nebo nízkopříjmové rodiny. Jak zajistit, aby tyto či jiné ohrožené části obyvatelstva nespadly do chudoby?**

Odpovědi respondentek a respondentů byly analyzovány a sloučeny do obecnějších kategorií, jejichž přehled uvádí následující tabulka. Kategorie zanesené v tabulce obsahovaly různorodé, často i protichůdné odpovědi (například praktikovat levicovou a pravicovou politiku). Na tabulku tedy navazuje podrobnější přehled o vnitřním členění kategorií.

Skupina odpovědí	Počet odpovědí
Hmotná podpora zranitelných skupin a spravedlivý systém	57
Podpora práce	27
Nehmotná podpora a posílení sociální koheze	22
Kvalitní fiskální a rozpočtová politika státu	16
Jiné	14
Nevím nebo bez odpovědi	6
Celkem	139

Největší skupinou odpovědí (27) v kategorii Hmotná podpora zranitelných skupin a spravedlivý systém představují ty, které poukazují na nutnost efektivní pomoci zranitelným skupinám prostřednictvím dávkové politiky státu i zajištění materiální pomoci formou potravinových bank nebo sociálních šatníků. Poukazováno bylo také na zjednodušení přístupu k dávkám, zajištění motivovaného personálu, který s klienty úřadů pracuje, a celkově na destigmatizaci pobírání dávek (4 odpovědi). Dávky by měly být doplněny daňovými úlevami pro rodiče a slevami či odpuštěním poplatků u zranitelných skupin (4 odpovědi). Další početně hojně zastoupenou skupinou odpovědí byly ty, které poukazovaly na nutnost zajištění bydlení zranitelným cílovým skupinám (11 odpovědí). Padaly návrhy jako přijetí funkčního zákona o sociálním bydlení, tedy takového, který dává obcím povinnosti, dále návrhy na rozšiřování bytového fondu a přidělování bytů zranitelných osobám. V 5 případech byla zmíněna spravedlivá penzijní reforma, vč. pravidelné valorizace a podpory zodpovědnosti při zajištění na stáří formou spoření a ve 2 případech stanovování řádné výše výživného a jeho vymáhání. Ve dalších 2 případech padl návrh na obědy ve škole a školní pomůcky zdarma a na dotace na kroužky, v 1 pak na přídavky na děti pro všechny rodiny a v dalším na zavedení základního nepodmíněného příjmu.

Hmotnou podporu pak může doplnit podpora nehmotná, a to skrze sociální a další služby - cílená depistáž na úrovni obcí, terénní sociální práce, poradny, osvěta, koučink (12 odpovědí) – doplněná posilování soudržnosti komunity, širší rodiny i propojování jednotlivých skupin, jako jsou např. děti a senioři (5 odpovědi). „Myslím, že by bylo vhodné pěstovat více komunitní fungování a výpomoc. Pokud by mohla vzniknout komunitní centra státem podporovaná zaměřená na hlídání dětí samožitelek/ů s integrací seniorů, jednalo by se o jejich přivýdělek a rodičům by to umožnilo větší zapojení na trhu práce. V komunitě také silněji funguje pocit sounáležitosti, snazší možnost spolubydlení a dalšího sdílení, které podněcuje vzájemnou pomoc a sociální bezpečí.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena). Dalších 5 respondentů a respondentek poukazovalo na potřebnost posilování soudržnosti rodin prostřednictvím vštěpování hodnot a modelů chování v rámci rodinné výchovy na školách i v rámci celospolečenské debaty.



Podpora práce zahrnovala 13 odpovědí, spadajících do okruhu sladování pracovního a rodinného života – udržení cílových skupin v pracovní aktivitě, vytvoření sítě místně a finančně dostupných zařízení a služeb péče o dítě i flexibilní formy zaměstnávání.

Dalších 8 osob vyjádřilo potřebu zajištění stejných startovních podmínek a odstraňování nerovností, diskriminace i zapojování mužů do péče o děti, zajištění zvýšené ochrany rodičů na trhu práce i to, aby bylo výhodné se při čerpání rodičovského příspěvku vystřídat. „Druhý rodič má svá práva, ale povinnosti pokulhávají (např. pokud si má brát dítě jednou za 14 dní na víkend a nevezme, tak nemusí). Což spouště primárně pečujících rodičů dělá potíže např. právě v té práci. Tedy jednak podpora mediačních služeb a pokud nepomohou, finanční postihy nespolupracujícího rodiče a to vůči primárně pečujícímu rodiči.“ (žena s bakalářským vzděláním).

Měly by se také nastavit důstojné mzdy pro všechny profese a i minimální mzda by měla být vyšší než sociální dávky (5 odpovědí). Oceňována by měla být i neplacená domácí práce, neboť bez výchovy dětí ekonomika nebude prosperovat (1 odpověď).

Další rady směřovaly k hospodaření státu. 4 respondenti a respondentky doporučují dělat pravcovou politiku - nepenalizovat bohaté a schopné, zbavit se green dealu, emisních povolenek, Lipské burzy, protiruských sankcí, „pijavic“ (osoby pracující v přebujelé státní správě, politických neziskovkách, osoby určitého etnika, solární baroni, nadnárodní korporace).

Dalším chybí regulace cen základních produktů a služeb (4 odpovědi), daňové úlevy pro rodiče a slevy či odpuštění poplatků (4 odpovědi). Jednotlivci pak uvádí, že chybí progresivní zdanění, navrhuje šetřit ve státních institucích, a to například zákazem udělování zlatých padáků, dále snížit DPH a cenu energií při jejím nákupu od výrobce či dodavatele (např. ČEZ), omezit vliv nadnárodních korporací, zdanit jejich dividendy a obnovit soběstačnost národního hospodářství.

V kolonce „Jiné“ najdeme 3 odpovědi, které navrhuje vycházet z evidence based politik a odborných poznatků. 3 osoby se vymezují vůči výše uvedenému tvrzení či doplňují cílové skupiny. 1 osoba nesouhlasí s tím, že senioři a seniorky jsou stejně zranitelní jako samoživitelé a samoživitelky, neboť mají nižší náklady a často mohou pracovat, další doplňuje, že velmi zranitelnou skupinou jsou i malí podnikatelé, kteří přispívají k ekonomickému fungování státu. Respondentka, odpovídající za svou organizaci pak doplňuje cílovou skupinu migrantek a navrhuje konkrétní opatření na jejich podporu.

**Otázka: Napadení Ukrajiny Ruskem vyhnalo ze svých domovů mnoho jejích občanů. Zatímco někteří našli útočiště v rámci své země, jiní se vydali za její hranice. Česko má ze zemí EU největší počet uprchlíků z Ukrajiny na obyvatele. Jejich úspěšná integrace a adaptace je tedy velmi důležitá. Jaké jsou nedostatky v procesu začlenění nově příchozích, z nich většinu tvoří ženy a děti, a jak je napravit?**

Tato otázka se ptá po nedostatcích v procesu začleňování a na způsoby jejich nápravy. Celkem na ni odpovědělo 82 osob. Pouze menší část respondentů a respondentek odpověděla na obě části otázky. Větší část odpovídajících jmenovala pouze problémy nebo návrhy opatření, případně jmenovali problémy a návrhy opatření, které na ně nereagovaly. Níže jsou odpovědi rozčleněny tak, jak byly formulovány, přičemž návrhů na zlepšení se sešlo celkem 82 a problémů



34. 5 osob nevidí v procesu začlenění nedostatky, nebo se domnívá, že se daří dobře, a dalších 11 osob si na odpověď netroufá, protože například nemá dostatek informací.

### Návrhy, jak nedostatky napravit:

Nejčastěji odpovídající navrhovali opatření v oblasti zaměstnávání (23 odpovědí). Jednalo se o poukázání na potřebu zaměstnání na kvalifikovaných pozicích, zajištění práce vůbec, uznávání kvalifikací (aby byla legislativa upravena tak, aby mohli pracovat v profesích, kde je v ČR nedostatek pracovních sil). Zmiňován byl také dohled nad důstojným odměňováním, motivace migrujících k práci a jejich podpora v podnikání.

2. nejpočetnější skupina odpovědí se týkala zajištění vzdělávání, většinou jazykového (14 odpovědí), dále vzdělávání a volnočasových aktivit dětí, zajištění inkluzivního školství, poskytování speciální podpory dětí, např. prostřednictvím bilingvních asistentů a asistentek pedagogů a pedagožek (10 odpovědí).

V 6 případech odpovídající navrhuje zlepšení komunikace, a to jak konkrétně komunikace vlády, tak obecně skrze sdělení, že by mělo být zakročeno proti dezinformacím nebo že by měla být realizována komunikační kampaň na podporu Ukrajiny.

5 osob navrhuje zajištění pomoci a odstranění bariér (i jazykových) ke službám (sociální služby, zdravotnictví, překladatelé, pomoc na trhu práce, psychologická pomoc), 5 respondentek a respondentů zmiňuje specificky nutnost dostupného bydlení a další 4 navrhuje, že by při začleňování mohly pomáhat komunity či rodiny.

4 osoby se domnívají, že je integrace a adaptace zbytečná vzhledem k tomu, že se většina migrujících plánuje vrátit domů, nebo protože se neztotožňují s tím, že by měli migrovat do ČR. Další 2 odpovědi navrhuje návrat těch, kteří pochází z oblastí Ukrajiny, kde se neválčí. Další odpovědi směřovaly k cílené a časově ohraničené finanční podpoře, posilování obcí jako aktérů integrace, nebo k nutnosti rozptýlit migrující osoby v prostoru ad.

### Problémy:

Nejčastěji (v 6 případech) respondenti a respondentky zmiňovali neznalost kultury a jazyka ve spojení s nedostatečnou či cenově nedostupnou výukou jazyka a další 2 poukazují na nedostatečnou motivaci učit se český jazyk. 5 osob poukazuje na dezinformace a špatnou komunikaci státu, kdy nejsou dostatečně zdůvodňovány důvody pomoci a potenciál, který migrující, většinou ženy, do naší země přináší. Další 4 respondenti a respondentky na to navazují poukázáním na xenofobní projevy, se kterými se migrující osoby potýkají, a další 3 na ztížený přístup na trh práce a riziko zneužívání. Dále se objevovaly odpovědi týkající se zahlcení obcí velkými skupinami migrujících, nedostatečných kapacit vzdělávacích, zdravotních i sociálních služeb a bydlení ad.

**Otázka: ChatGPT, Bard a jiné. Rozvoj umělé inteligence v posledních několika měsících posílil obavy o to, aby nedošlo k dalšímu zvětšení rozdílu mezi ženami a muži v digitálních schopnostech a tedy např. neoslabil schopnost žen zapojit se do trhu práce. Jaké největší hrozby s dopadem na genderovou rovnost v této oblasti pozorujete a jak by se jim mělo předcházet?**



V odpovědích na tuto otázku se objevovaly často takové, které reagovaly obecně na téma ženy a IT. Přestože nejsou přímo odpovědí na položenou otázku, v přehledu odpovědí je necháváme. K této odpovědi se vyjádřilo 78 osob. Z nich 35 uvedlo, že žádné hrozby nevnímá, nebo že nemá pro zodpovězení otázky dostatek informací, a zbývajících uvedli 40 názorů na tuto oblast. 5 osob uvedlo, že umělá inteligence podléhá předsudkům, reprodukuje předsudky o ženách a jejich roli ve společnosti, protože informací produkovaných muži je zde více. „IT sektor se v Česku potýká se skutečností, že v něm aktivně působí jen velmi malé procento žen. Co se týče uživatelských schopností, rozdíl není tak významný - na čem záleží, je, kdo konkrétní programy vytváří a pro jaké účely. Pokud ženy nemají ve vytváření designu programů odpovídající hlas, dáváme vzniknout realitě, která je zneviditelnuje, ignoruje a v důsledku i umlčuje. Předcházet by se tomu dalo cílenou propagací středoškolských vysokoškolských technických a IT oborů a zaměřením tak, aby se normalizovala představa, že tento sektor ženy vítá.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Další 2 osoby se zamýšlí nad tím, že by umělá inteligence v budoucnu mohla nahradit některé práce, které nyní vykonávají spíše ženy. Další pak vidí v umělé inteligenci příležitost pro smazání rozdílů mezi muži a ženami či výhodu v případě, že sníží objem práce při zachování mezd.

Pak se objevuje skupina odpovědí, které poukazují na nutnost odstranění předsudků a zajištění kvalitního a rovného vzdělání v informatice a zapojení do IT profesí (13 odpovědí). Další 2 odpovědi směřují k nedostatkům vzdělávacího systému, který nerozvíjí kritické myšlení a všestrannou schopnost vyhledávání informací. Dalších 6 osob uvádí, že ženy nejsou méně zdatné v digitálních technologiích, zatímco podle jiných 4 osob jsou ženy znevýhodněny v rozvoji kompetencí, protože mají méně času, který mohou věnovat svému seberozvoji.

**Otázka: Česko se v mezinárodních hodnoceních (např. EIGE, OECD, WEF) rovnosti žen a mužů umisťuje na nižších příčkách. Nejméně bodů tradičně získává za nízké procento žen na rozhodovacích pozicích. S jakými největšími znevýhodněními se ženy dle vás při cestě do vedení setkávají a jakým nejlepším způsobem by se dala odstranit?**

Na tuto otázku odpovědělo 78 osob, které poskytly 119 odpovědí ohledně vnímaných znevýhodnění i možností jejich řešení.

29 respondentů a respondentek vidí největší problémy v přetrvávajících předsudcích, v nebudování sebedůvěry u dívek jako u chlapců, ve znevažování žen, jejich názorů a způsobů komunikace, v sexistických narážkách, urážení žen, vyhrožování a také v již vybudovaných mužských sítích vlivu. 15 osob navrhuje odstraňování stereotypů, a to formou osvěty i netolerance nevhodné komunikace vůči ženám, vytvoření systému hlášení nevhodného chování, ale i skrze podpory žen v rozhodnutích usilovat o vstup do rozhodovacích pozic.

26 odpovědí jako zásadní překážku vnímá nedostatek času. Ženy jsou více zatíženy péčí o domácnost a děti, a to jak v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, tak mimo ně. Navíc nejsou dostatečně k dispozici služby péče o závislé členy rodiny. 12 odpovědí směřuje k řešení, kterými se zdají být možnosti skloubení péče o domácnost a děti (větší zapojení mužů, dostupné služby) a úkolů v rozhodování (např. posunout jednání parlamentu či zastupitelstev do vhodných časů v rámci dne).

6 osob navrhuje zavedení kvót a dalších 12 naopak nevnímá žádné znevýhodnění žen. Další 4 tuto myšlenku podporují skrze vyjádření, že ženy si dobrovolně tyto pozice nevolí, protože



přinášejí obtížné situace a ženy mají jiné priority. Další odpovědi obsahují požadavek rovných podmínek (6), odstraňování předsudků vůči ženám (2), poukazují na neduhy českých veřejnoprávních institucí, jako je klientelismus, syndrom včelí královny, bossing a mobbing (1) ad.

**Otázka: Zdravotnictví je oblastí, ve které pracuje mnohem více žen než mužů. V současnosti ve zdravotnických zařízeních chybí velké množství zdravotních sester nebo pediatriček a pediatriů. Někteří se navíc obávají ještě dalšího odlivu pracovní síly, vzhledem k přetíženosti personálu. Jak předejít odcházení pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví a co naopak udělat, aby se oslabené stavy zaměstnanců a zaměstnankyň obnovily?**

Na tuto otázku odpovědělo 77 osob, z toho u šesti z nich byla odpověď „nevím“. Zbývajících 71 osob poskytlo 91 návrhů na předcházení odlivu pracovní síly ve zdravotnictví.

Nejčastěji respondenty a respondenti navrhovali zlepšení pracovních podmínek (54 odpovědí), a to zejména lepším finančním ohodnocením, zajištěním rovnosti v odměňování, podporou prestiže povolání, zajištěním bezpečnosti na pracovišti, odbouráváním přesčasů, zajištěním možnosti profesního rozvoje, ale i péče o pracovnice a pracovníky, např. formou supervize. Na lepší pracovní podmínky pak navazují možnosti sladování pracovního a osobního života, které zmínilo 12 osob. Jednalo se o zajištění služeb péče o děti a další závislé osoby, a to ve vyhovujících časech, větší zapojení do péče ze strany mužů, flexibilní formy práce i plánování směn s ohledem na další povinnosti.

18 odpovědí směřovalo ke změnám ve vzdělávání. Jednalo se zejména o zajištění kvalitního vzdělávání, potírání sexismu ve vzdělávacích institucích, zastavení prezentace nižších zdravotnických oborů jako ženských, změnu mediálního obrazu a podporu mužů, aby si častěji volili zdravotnické profese, úpravu podmínek akreditace tak, aby zásadně nezdržela v jejich získání ty, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené, navýšení počtu míst na školách i o závazku odpracování určitého počtu let po absolvování vzdělání v ČR zdarma.

„Pokud hovoříme o zdravotních "sestrách", je zřejmé, že tato pracovní pozice muže nepřitahuje. Muži ve zdravotnictví míří rovnou na doktorské posty, protože ty jsou vnímány jako prestižní, zatímco zdravotní sestra je "jen" asistentka. Nedostatek lékařů v některých odvětvích je dán mj. tím, že nejsou považována za tak prestižní, případně jsou hůře financované. Kromě zdokonalování lékařského vybavení je potřeba věnovat se efektivnímu rozdělování financí mezi personálem. Problémem je také diskriminace žen na zdravotnických školách ze strany pedagogů, kteří studentky cíleně odrazují od studia některých odvětví.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Další 4 osoby doporučují zapojit do práce v tomto oboru uprchlíky a uprchlice, usnadnit uznávání kvalifikace cizincům a cizinkám nebo přímo nábor v zahraničí.

**Otázka: Veřejným prostorem v roce 2021 rezonovaly kauzy sexuálního obtěžování a sexuálního násilí D. Feriho a J. Cimického. V roce 2022 zase vzbudily celospolečenskou diskuzi případy genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Násilí vůči ženám je v české společnosti stále velmi časté. Jak českému systému pomoci, aby dokázal předcházet případům sexuálního a genderově podmíněného násilí, účinně pomáhal obětem a také pracoval s původci násilí?**





K této otázce se vyjádřilo 83 respondentů a respondentek, kteří poskytli 142 relevantních odpovědí.

Ve 26 případech navrhovali změny spočívající v přísnějším trestání původců násilí, ale i osob, které o násilí věděly a nezasáhly, redefinici znásilnění, prodloužení promlčecích lhůt, usnadnění nahlašování násilných činů nebo vytvoření veřejné databáze relevantních rozsudků v trestním řízení. Dalších 8 osob se domnívá, že by situaci přispěla ratifikace Istanbulské úmluvy.

Velká část odpovědí směřovala také ke kultivaci veřejného prostoru a zvyšování povědomí o násilí. 23 osob si myslí, že by měla být věnována pozornost prevenci, obecné osvětě a potírání sexualizace ve veřejném prostoru. Měla by se kultivovat veřejná debata směrem k odstraňování stereotypů. Padaly i návrhy na medializaci případů a trestů (se souhlasem oběti). Osvěta by měla probíhat již na školách – 19 odpovědí směřovalo k zajištění sexuální či rodinné výchovy a rozvoji kompetencí pro budování vztahů. Nad rámec toho by pak měli být vzdělávání příslušníci a příslušnice profesí, které přichází do kontaktu s osobami zasaženými násilím, a to na policii, soudech, zdravotnických zařízeních a na školách. Tito by měli být školeni v postupech práce a komunikace s oběťmi násilí tak, aby se předešlo sekundární viktimizaci (21 odpovědí). Dalších 7 osob poukazyvalo na nutnost budování sebevědomí dívek, učení asertivity a sebeobraně.

Objevovaly se též odpovědi, které poukazyvaly na nutnost zajištění dostatečné kapacity a regionální dostupnosti specializovaných služeb pro oběti násilí (např. azylové domy s utajenou adresou, centra pro oběti znásilnění, psychologická a právní pomoc), včetně jejich propojení s ostatními složkami systému (8 odpovědí), a na nutnost zajištění dostupného bydlení (2 odpovědi). 2 osoby nezapomínají ani na potřebu zajištění pomoci pro původce a původkyně násilí. A dalších 5 poukazuje na to, že násilím může být zasažen i muž, a tedy je nutné směřovat pomoc v případě potřeby všem lidem.

**Otázka: Distanční výuka za covidu-19 snížila motivaci žáků-mužů ke studiu na vysoké škole. Procento mužů zapsaných k tomuto typu studia ale klesá dlouhodobě. Jaké jsou nejzásadnější překážky, se kterými se muži při studiu potýkají, a jak je nejlépe odstranit?**

Na tuto otázku odpovědělo 60 osob, a to jinak než „nevím“, které poskytly celkem 66 relevantních odpovědí.

Nejčastěji (34 odpovědí) se respondenti a respondentky domnívají, že muži nemají o vysokoškolské studium zájem, nejsou ke studiu motivováni, vnímají, že si peníze dokáží vydělat i bez vysoké školy. Velký vliv zde má pojetí tradiční role muže jako chlebováře, který si nemůže dovolit tak dlouho studovat. Někteří jako důvod nemotivace uvádějí také lenost při překonávání školních překážek a neschopnost přijmout za sebe zodpovědnost. „Mužská populace leniví, v ulicích pozorují spíše skupinky mladých žen a minimum mladých mužů. Současně roste trend mužů, které máme neumí vhodit/pustit do světa. Muži se zacyklili mezi svými maminkami, pornografií, konzumací streamovacích médií.“ (vysokoškolsky vzdělaný muž).

16 osob si myslí, že problém je ve vzdělávacím systému, který je nastaven spíše na memorování, než na efektivní učení, spíše na teorii než na praxi. Někteří zmiňují, že učitelé nemají lidský přístup, neumí vysvětlit látku a kladou na studentstvo nepřiměřené nároky.



Návrhů řešení zaznělo o poznání méně. 4 osoby navrhují bojovat s genderovými stereotypy (muž jako živitel), 3 navrhují zajištění fungujících kolektivů, neboť ty mohou muže ke studiu motivovat, dále zaznívá potřeba navrátit vysokoškolskému vzdělání prestiž nebo podporovat částečné úvazky, aby muž při studiu mohl pracovat.

**Otázka: V červnu 2023 vláda schválila Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulskou úmluvu). Česko úmluvu podepsalo již v roce 2016, ale mýty a dezinformace, který dokument provázely, další kroky k ratifikaci zpomalily. Jaké nástroje a strategie jsou dle vás nejvhodnější pro zlepšení informovanosti české společnosti v oblasti genderu?**

Na tuto otázku odpovědělo 80 osob. 15 z nich se domnívá, že Istanbulská úmluva je zbytečná, protože český právní řád zajišťuje dostatečnou ochranu, či dokonce nebezpečná a navrhuji ji odmítnout.

Zbývající respondenti a respondentky se zamýšlí nad tím, jak pomoci jejímu přijetí. Nejčastěji (44 odpovědí) navrhují osvětu a otevřenou diskusi s veřejností, ale i s političkami a politiky. Konkrétními nástroji jsou pak mainstreamová média, happeningy, besedy, kulaté stoly za přítomnosti odbornic a odborníků, kampaně na sociálních sítích, využití vlivu influencerů a influencerů a ambasadorů a ambasadek pro různé cílové skupiny. Obsahem komunikace by pak mělo být seznámení s obsahem Istanbulské úmluvy a s příklady, kdy může v životě lidí pomoci, s významem slova gender a také jednoznačné odmítnutí jakéhokoli násilí.

Dalších 6 osob navrhuje obsazení důležitých pozic osobami s vnímavostí k tématu, zajistit více žen ve veřejném prostoru, zviditelnění tématu skrze angažované političky a politiky i kultivaci projevu političek a politiků. Ostatní odpovědi zahrnovaly např. nutnost mluvit také o násilí na mužích nebo zajistit jednotu veřejnoprávních institucí.

**Otázka: Požáry, záplavy, stoupající teploty oceánů. Klimatická krize nabírá čím dál tím jasnějších obrysů. Jaký dopad by změna klimatu na českém území mohla mít na rovnost žen a mužů a jak by na tuto výzvu měl stát reagovat?**

Na tuto otázku reagovalo 72 osob, z nichž 24 odpovědí „nevím, nedokážu odpovědět“. 13 respondentek a respondentů se domnívá, že neexistuje souvislost mezi klimatickými změnami a rovností žen a mužů a že nerovnost díky změnám klimatu nebude prohloubena. 4 osoby se domnívají, že klimatická krize je nafouknutá nebo zcela neexistující.

Zbývající se zamýšlí nad oblastmi, kde může klimatická změna prohloubit nerovnosti mezi ženami a muži (8 odpovědí), navrhují realizovat opatření na ochranu životního prostředí (5 odpovědí), opatření v souvislosti s chudobou - podpora nejzranitelnějších skupin, zajištění kapacit služeb péče o dítě, aby ženy měly stejnou možnost bránit se chudobě (3 odpovědi), vytvoření sítě podpory a integrace klimatických uprchlic a uprchlíků (1 odpověď), širší zapojení žen do řešení katastrof (1 odpověď) ad.

**Otázka: Jaká z nových výzev může dle vás nejvíce zpomalit / zvrátit dosahování větší rovnosti v postavení žen a mužů v Česku?**



Na tuto otázku odpovědělo 82 sob. Nejvíce byly zastoupeny odpovědi, které byly předem definované tvůrci dotazníku, a to ekonomické dopady covidu-19 a ruské války na Ukrajině (29 odpovědí), rozvoj umělé inteligence (7 odpovědí) a změna klimatu (4 odpovědi).

Mezi volnými odpověďmi zaznívala konzervativní politika a neochota politické reprezentace brát rovnost vážně (5 odpovědi), silící dezinformační scéna (3 odpovědi), podpora stereotypů, (1 odpověď), odklon od západních hodnot a demokracie (1 odpověď), málo diverzity v rozhodovacích pozicích (1 odpověď), nesoulad dovedností s potřebami podniků (1 odpověď) ad. 5 osob vyjadřuje názor, že rovnost je zajištěna a další 4 se nedomnívají, že by nové výzvy na rovnost měly vliv.

Shrneme-li tuto část, můžeme konstatovat, že větší část respondentek a respondentů vnímá aktuální problémy a jejich dopad na rovnost žen a mužů, aktivně přemýšlí o důsledcích změn i o možných řešeních. Menší část je se situací spokojena, nevnímá vzájemné souvislosti událostí, nebo dokonce počiny ve prospěch zajištění větší rovnosti považuje za škodlivé.

### III. Tématické oblasti Strategie 2021+

Následující text obsahuje shrnutí odpovědí na otázky v jednotlivých tématech. U každého tématu padly 3 okruhy otázek a podnětů ve vztahu ke Strategii 2021+:

- Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?
- Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.
- Prostor pro jakýkoliv další komentář.

Vzhledem k tomu, že odpovědi na tyto 3 otázky se prolínají a obdobná odpověď je u jednoho respondenta či respondentky zařazena pod jinou otázkou, níže najdete vždy souhrn všech tří otázek společně. V případě, že se objevila odpověď nespádající na první pohled do dané kategorie, jinak však k tématu rovnosti je relevantní, je i zde zmíněna, neboť existují vzájemné souvislosti jednotlivých oblastí a témata nelze jednoznačně ohraničit.

Tyto otázky se týkaly 70 osob, které si vybraly konzultaci plné verze Strategie 2021+. K následující části dotazníku se osoby vyjadřovaly v nižším měřítku. Většina odpovědí zazněla jednou či dvakrát. Z toho důvodu jsou odpovědi uváděny bez zhodnocení četnosti.

### Práce a péče

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 35 osob, a to jinak než „nevím, nechybí, nepřebývají“.

Respondentky a respondenti poukazovali na nestabilitu v bydlení. Padl názor, že samotné přijetí zákona o sociálním bydlení a dobrovolnost v pomoci ze strany obcí situaci nevyřeší. Je zde doporučováno zařadit do strategie bod Právo na bydlení pro rodiny s dětmi a vytvoření malometrážních bytů pro seniory. Mezi dalšími doporučeními jsou plošné přídatky na děti a snížení míry chudoby, zajištění pomoci státu rodičům vícero dětí a dětem se speciálními potřebami, vzdělání zdarma, včetně pomůcek a obědů, dosáhnout 50% podílu učitelů mužů na 2. stupni ZŠ, zajistit výchovu k genderové rovnosti (i pedagogů a pedagožek), včetně revize učebnic. V oblasti služeb pro oběti je uváděno, že přestože je bod ve Strategii obsažen, není



dostatečně plněn. Také v oblasti vytvoření dlouhodobého strategického rámce pro podporu neformálně pečujících by mělo dojít k rychlejším změnám a podpoře paliativní péče. Mělo by být pracováno na zajištění dostupnosti péče o děti, a to jak místní, tak časové. Mateřské školy a družiny by měly mít provozní dobu v souladu s požadavky zaměstnání. I v péči o děti by měly být dostupné specializované služby - pro děti s vývojovou dysfázií, tělesným či duševním omezením. Jedna z respondentek poukazuje na úskalí částečných úvazků, které nevedou k ekonomické stabilitě - žena si na částečný úvazek vydělá na zaplacení péče po dobu, kdy je v práci. Spíše je potřeba prodloužit provozní dobu MŠ. Měla by být více rozpracována podpora žen v podnikání.

V souvislosti s novými výzvami je ve strategii postrádán cíl, který by směřoval k ochraně vícečetně znevýhodněné skupiny migrantek „před neformálním zaměstnáváním, a naopak zvýšil jejich uplatnění v poptávaných zaměstnáních, a to především usnadněním a urychlením rekvalifikací a uznáváním zahraničních kvalifikací, vzděláváním i ověřením neformálních dovedností.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Ve strategii dle odpovídajících osob chybí zvýšení podpory integrace dalších osob vyloučených z pracovního procesu a dostatečná podpora vnímání mužů jako otců a zajištění rovného přístupu státu k ženám i mužům, nemělo by se při rozhodování státních institucí preferovat v péči o rodinu ani jedno pohlaví. Chybí též řešení situace transgender osob a cíl věnování pozornosti hodnotě neplacené práce jejím vykonavatelům a vykonavatelkám. Cíle jsou vnímány též jako abstraktní – měly by být konkrétní (např. povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat mzdy) a jedna z respondentek navrhuje také, aby byly radikálnější (nikoli snížení platových rozdílů, ale jejich eliminace). Je doporučováno doplnit k bodu 3.7 "včetně vůči kandidátkám/ům na pracovním trhu".

1 respondentka cítí ohrožení žen v podpoře mužů, aby o děti pečovali i oni. „Nelíbí se mi, že částečně strategie omezuje svobodu volby tím, že motivuje (i finančně) k určitému jednání a podporuje pouze institucionální péči o malé děti. Strategie naprosto ignoruje přínos neformální péče ze strany matek a poskytnutí adekvátního ohodnocení této neplacené práce ve prospěch celé společnosti.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Další odpovědi poukazují, že není dostatečně rozpracované téma zlepšení porodní a poporodní péče, chybí analýzy ohledně rozdělování veřejných peněz pro muže a ženy. 1 respondent navrhuje odstranění bodu snížení chudoby žen v penzi, neboť i muži v penzi mohou trpět chudobou a další respondentkou bylo dáno doporučení na sladění Strategie s nově revidovanými Barcelonskými cíli. 1 z respondentek dává autorům strategie také výzvu: „Postrádám cíl Stát jako vzorový zaměstnavatel - jak udělat ze státních institucí nejrovnoprávnější zaměstnavatele v ČR.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

V několika případech se objevuje odkaz na psychologické poznatky, kdy je údajně dítě do 3 let nejkřehčí, a tedy opatření, která vedou k tomu, že dítě v tomto věku přijde o péči matky, by měla být vyškrtána. „Kde jsou poznatky prof. Zd. Matějčka o budování citového pouta mezi rodičem a dítětem v prvních letech života? Proč upřednostňovat institucionální péči? Vzala jsem si dítě do pěstounské péče a od jeho tří let jsem byla silně tlačena úředníky k tomu, abych ho začala dávat do školky s tím, že "budeme dítě institucionalizovat" - to mohl rovnou zůstat v ústavní péči.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Další soubor komentářů považuje za zcestný celý materiál. „Celá tato strategie je progresistický nesmysl.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena). Respondent, který odpovídá za hnutí, uvádí:



„Doporučujeme „Strategii“ nepřijímat. Jedná se o ideologický dokument vycházející z pohledu na muže a ženu jako bojující konkurenty a ne komplementární partnery.“ (vysokoškolsky vzdělaný muž).

### Rozhodování

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 36 osob, a to jinak než „nevím“.

V této sekci se objevují návrhy směřující ke konkrétní podpoře žen, jako je zlepšení přípravy žen na vysoké pozice, rovnoprávné zastoupení žen ve veřejnoprávních společnostech a médiích, a to jak ve vedoucích pozicích, tak v pozicích odbornic např. při debatách, povinné zveřejňování statistik ohledně podílu žen ve vedení a srovnání průměrných odměn žen a mužů, zajištění viditelnosti žen a dalších marginalizovaných osob a jejich úspěchu (názvy veřejných prostor, památníky), zajištění bezpečnosti žen fyzicky i na internetu, ochrana před šikanou a sexistickými urážkami, celkově kultivace veřejné diskuse.

Specifickou kategorií jsou v odpovědích kvóty. Respondenti a respondentky ve 3 případech uvádí, že jim kvóty chybí, v dalších 8 případech se proti kvótám naopak vymezují. Někteří, přestože uznávají, že je s problémem potřeba pracovat, vyjadřují obavy, aby příliš tvrdé opatření nebylo kontraproduktivní, jiní se domnívají, že se ženy dokáží prosadit i bez této formy podpory.

Tak jako v předchozích otázkách i zde se promítá u některých osob odmítavý postoj ke Strategii 2021+, která je vnímaná jako zbytečná nebo zvrácená, neboť řeší uměle vytvořené problémy. „Většina žen nemá o rozhodovací pozice zájem. A drtivá většina žen preferuje nadřazeného muže, ne ženu“ (vysokoškolsky vzdělaný muž). „Daleko méně žen než mužů se chce uplatnit v politice a rozhodovacích pozicích. Ať se vám to líbí nebo ne, to je fakt a něco s tím uměle dělat je zbytečné. Daleko více žen než mužů se chce starat o děti a rodinu a mít např. nižší úvazek v práci.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

### Bezpečí

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 32 osob, a to jinak než „nevím“.

Respondenti a respondentky zde tematizují nutnost osvěty o důvodech a příčinách sexualizovaného násilí, školní rodinnou výchovu, učení mužů chovat se k ženám, nebo obecně úctu k druhému pohlaví, zavedení fungující sexuální výchovy. Dále jim chybí vážnost přikládaná tématu násilí (bagatelizuje se), přísnost v trestání prokázaných činů a celková ochrana člověka. Někteří se zamýšlejí nad rolí mužů a žen, kdy je často předpokládáno, že původcem násilí je muž a osobou zasaženou je žena. Je třeba chránit osoby bez ohledu na pohlaví. Není dostatečně řešeno psychické násilí vykonávané na mužích, nebo osvěta pro blízké osob zasažených násilným chováním. Postrádán je samostatný bod věnovaný dětem obětí a přiznání statusu oběti, vymezení nulové tolerance násilí, též registr pachatelů a politická podpora tématu. Dalším zmíněným tématem je řešení porodnického násilí a zajištění vzdělávání a metodické podpory pro relevantní aktéry (pedagogové a pedagožky, policie, soudy apod.)

Ve strategickém cíli č. 2, konkrétně specifický cíl č. 2 postrádá zástupkyně pomáhající organizace řešení dostupnosti služeb pro migranty a migrantky. „V rámci strategického cíle č. 3 je neopomenutelné a zásadní zajištění metodické podpory v oblasti rozvoje odbornosti poskytovatelů služeb ve vztahu k přímé práci s migrantkami/migranty, kterých se problematika



násilí dotýká. Je nutné reflektovat jejich potřeby a zaměřit aktivity cílící na zvyšování odbornosti a kvality sociálních služeb, a to jak u organizací, které s cílovou skupinou přímo pracují (měly by získat adekvátní podporu k zajištění potřebných kompetencí a znalostí svých pracovníků pro případy, kdy se u svých klientek a klientů s násilím setkají), tak u organizací, které se zaměřují na cílovou skupinu obětí domácího násilí, aby tyto získaly adekvátní podporu pro zajištění potřebných kompetencí a znalostí pro případy, kdy se setkávají s migračním statutem či jiným vícečetným znevýhodněním svých klientek a klientů. Důležitá je podpora systematické propagace, financování a využívání služeb interkulturní práce či komunitního tlumočení. Pracovní pozice interkulturních pracovníků/pracovnic jsou pro poskytování pomoci a podpory osobám z jiného kulturního prostředí klíčové, proto je důležité je systematicky ukotvit.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Samozřejmě i v této sekci se některé respondentky a respondenti vyjadřovali ve smyslu zbytečnosti či nevhodnosti Strategie. „Myslím, že se "stát" hrabe do věcí, po kterých mu nic není.“ (středoškolsky vzdělaná žena).

### Zdraví

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 36 osob, a to jinak než „nevím“.

Respondenti a respondentky poukazují na potřebu revize požadavků na kvalifikaci zdravotnického personálu, označení profese sestry (může evokovat, že není vhodné pro muže), nutnost zlepšení pracovních podmínek zdravotního personálu a pracovníků v sociálních službách, zlepšení postavení porodních asistentek a zvýšení provázanosti porodní a komunitní péče o rodičky. V kvalitativní oblasti přístupu k pacientům a pacientkám je potřeba zajistit výuku etiky a podporovat vhodnou komunikaci zdravotnického personálu s osobami a kultivovat diskusi směrem k potlačování sexistického chování ve zdravotnictví, potřeba přijmout minimální standardy péče a pomocí digitalizace sbírat zpětnou vazbu od pacientů, zajistit vzdělávání lékařů a lékařek v tématu tělesné autonomie. Další respondentka naopak nesouhlasí s podporou domácích porodů a asistentek. Navrhuje zavedení kontrol dul a laktčních poradkyň. Dále padl návrh na zavedení porodních domů a center pro nastávající otce, zařazení opatření směřující k legislativní úpravě surrogace, reformu péče o duševní zdraví. Poukazováno je na absenci opatření zaměřeného na změnu mužského přístupu ke zdraví, který nevyužívá prevence tak, jako je tomu u žen.

Někteří respondenti a respondentky, tak jako u předchozích otázek, v tématu nevidí problém. „Zdravotnictví je asi feminizováno tím, že žena má obecně větší sklon pečovat. Dost dobře nechápu, co je to "genderově senzitivní služba" - na gynekologii se přece léčí ženy? Potíže s prostatou mají ve vyšším věku muži - to žádný gender neovlivní!“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

### Poznání

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 27 osob, a to jinak než „nevím“.

Respondenti a respondentky navrhují vytvářet podmínky pro sladování práce a péče ve výzkumných institucích, zajištění vzdělávání personálu škol o dopadech genderových stereotypů a zvyšování senzitivity, uplatňovat genderově nepodmíněnou výuku už na ZŠ



(např. nepředpokládat, že na technické obory se hodí jen chlapci). Navrhují zařazení předmětů s genderovým specifíkem do všech relevantních VŠ oborů (ženské tělo v medicíně, psychologii, IT,...). Některým chybí kvóty, nebo zaměření na transgender osoby. 2 osobám se nezdá přílišná kontrola obsahu učebnic – hodnotí ji jako přílišnou cenzuru, nebo namítají, že i role ženy jako matky a pečovatelky je důležitá. 1 respondent uvádí, že školství diskriminuje chlapce, další z respondentek se vymezuje proti tvrzení, že jsou dívky ve školství zvýhodňovány. Další respondentka poukazuje na to, že nedostatečný výzkum a že kdybychom lépe popsali rozdílné faktory v učení dívek a chlapců, mohli bychom studijní materiál lépe nabízet.

Další osoba navrhuje zařadit do oddílu 3 cíl „Zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života osob pracujících ve vzdělávání a výzkumu“, cíl „Zvýšení rovného zastoupení v nejvyšších a rozhodovacích pozicích“, cíl „Snížení nerovného platového ohodnocení žen a mužů pracujících ve vědecké profesi“. Dále navrhuje upravit v oddílu 2 cíl 2.4 „Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací a zajištění uplatňování genderového hlediska,“.

Tak jako u předchozích otázek, i zde se někteří vyjadřují ke zbytečnosti strategie. „Tady přebývají úplně všechny cíle. Těmi genderovými předsudky v 1.2 se myslí to, že by dívky a ženy měly být hornice a jeřábnice a chlapci a muži tvořit např. většinu pečovatelů v domovech důchodců? 1.1 - ať se vám to líbí nebo ne, většina chlapců bude více zaměřená technicky a většina dívek humanitně, budou mít tedy vždy rozdílné znalosti a dovednosti. 2.1 - jenom to ne, gender se do žáků a studentů doslova cpe, nikdy nebylo tolik dětí zmatených ohledně své identity, budoucnosti, kariéry, osobního života atd. Mohu porovnávat - učím na SŠ 20 let.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

### Společnost

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 22 osob, a to jinak než „nevím“.

Celkově se zdá, že s každou další otázkou klesá ochota na ně odpovídat. Relativně mírnější tendence klesání je však patrná u těch, kteří genderovou rovnost vnímají negativně nebo se domnívají, že rovnost je zajištěna. Zatímco na začátku dotazníku bylo těchto osob celkem 19 a 2 otázky dále celkem 13 (z celkového počtu 80 a 67), u této otázky zmíněné názory zastává 10 osob, tedy téměř polovina těch, kteří na otázky odpovídali.

Respondenti a respondentky uvádí, že je potřeba snížení míry tolerance k sexismu k mužům i ženám. Namísto zlepšování dochází ke změnám k horšímu. Dále je navrhováno vzdělávání politické reprezentace, podpora ocenění žen jako matek, výchova dětí k genderové rovnosti, zavedení hlediska spolupráce žen a mužů.

1 respondentka navrhuje zařazení cíle „Zlepšení povědomí o realizaci veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů“ a upravit cíl 5.2. „Zajištění spravedlivé podpory a spravedlivého rozdělování zdrojů pro sportovní a volnočasové aktivity žen a mužů“.

1 respondentovi chybí objektivní informace o tom, že existují skutečné rozdíly mezi muži a ženami a že ne vždy se jedná o předsudky, další navrhuje zrušit všechna opatření, protože např. každá žena si má sama udělat pořádek okolo sebe.



### Vnější vztahy

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 23 osob, a to jinak než „nevím“.

Část osob uvádí, že v této části Strategie nic nepostrádají a nepovažují nic za nadbytečné. Druhá část se proti cílům staví odmítavě.

Z věcných návrhů a postřehů lze zmínit: „Obraz ČR jako země genderové rovnosti se budovat nedaří, chybí sdělení, že když za mír bojuje žena, není to o nic méně hodnotné, stát by měl být aktivní v prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie, ale není, je třeba podívat se na strategie a politiky optikou udržitelnosti a cílů agendy udržitelného rozvoje OSN, ženy nejsou a priori mírutvorkyně a tento postoj by neměl být východiskem pro definování cílů“. Respondentka, prezentující názor pomáhající organizace, postrádá opatření ve vztahu k uprchlictví a poválečné obnovy Ukrajiny v rámci Agendy ženy, mír a bezpečnost (WPS).

### Instituce

Na alespoň jednu z uvedených tří otázek odpovědělo 23 osob, a to jinak než „nevím“.

Tak jako u předchozí otázky, obdobné odpovědi jsou dávány jednotkami osob a odpovědi jsou protichůdné. Platí, že odpůrci podpory rovnosti jsou zde v menšině, ale velmi těsné.

Respondentům a respondentkám chybí řešení diskriminace mužů ve školství, zrušení veškerých dotací, zajištění, aby orgány, které se zabývají rovností, samy měly rovné zastoupení žen a mužů, analýza efektivnosti a struktury institucí, větší finanční podpora neziskových organizací. Padaly nářky na neefektivní vynakládání prostředků na tuto agendu a návrh zrušit všechny body.

**Otázka: Nehledě na propojenost jednotlivých témat, na jakých z níže zmíněných oblastí má, dle vás, největší smysl v následujících letech pracovat?**

Tuto otázku nechalo bez odpovědi 18 osob. Rozložení odpovědí těch, kteří ji uvedli, ukazuje následující tabulka, přičemž jako klíčové pro budoucí roky se jeví oblast práce a péče a bezpečí.

Práce a péče	59	Poznání	20
Rozhodování	34	Společnost	32
Bezpečí	43	Vnější vztahy	5
Zdraví	30	Instituce	14

**Otázka: Blížíme se k závěru. Chcete nám sdělit ještě něco, co se jinam nevešlo?**

Zde uvádíme pouze myšlenky, které nezazněly v některých z předchozích odpovědí.

- „Navrhovaná opatření je třeba přehodnotit a cíle prosazovat efektivněji. Nevnímám provazbu se Strategií rodinné politiky, která je konzervativní.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena)
- „Naprosto nám chybí zaměření na problematiku rozdílu podnikání žen a mužů, zejména sběr dat v podobném stylu jako je tomu u zaměstnání u Pravidelných zpráv o rovnosti žen a mužů. Skupina podnikatelů tvoří zásadní socio-ekonomickou skupinu, která rovněž trpí





genderovou nerovností. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 až 2030 se této části obyvatel naší země téměř nevěnuje. Vzhledem k možné aktualizaci bychom doporučili se zaměřit se na rozdíly žen a mužů v rámci podnikání se zaměřením na využívání digitálních nástrojů, které budou stále více zásadní pro rozvoj těchto podniků, finanční odolnost, přístup ke vzdělání a skloubení soukromého a pracovního života. Inspirací může být report Touha prosperovat: Situace mikro a malých podniků 2022, který se těmito tématy zabývá.“ (vysokoškolsky vzdělaná žena).

Závěry veřejné konzultace ukazují, že témata rovnosti žen a mužů naši společnost rozdělují. Přestože většina osob, která se do veřejné konzultace zapojila, vnímá nerovnosti jako problém, nezanedbatelná část respondentů a respondentek vnímá současný stav jako vyhovující a přirozený. Podněty těch, kteří vnímají nerovné postavení a podmínky, většinou korespondují s poznatky odborné literatury a empirickými daty, stejně jako s cíli Strategie 2021+.

## IV. Přílohy

### A. Veřejná konzultace (česky)

#### **Veřejná konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030**

**Vítejte** u veřejné konzultace nad aktualizací dokumentu Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, který si můžete přečíst buď [celý](#), nebo ve [zkrácené podobě](#). Jsme rádi, že máte chuť s námi sdílet své znalosti, zkušenosti a názory a těšíme se na vaše odpovědi.

Veřejná konzultace má dvě verze – obecnější a podrobnější. Vyplnění obecnější verze (bez části III.) vám zabere zhruba 10-15 minut, vyplnění podrobnější verze (s částí III.) bude trvat přibližně 15-30 minut.

#### **Pár informací na začátek**

Strategie rovnosti žen a mužů vznikla v roce 2021 s cílem přispět do roku 2030 k co největšímu narovnání postavení žen a mužů v různých oblastech společenského života. Česko v rovnosti žen a mužů dlouhodobě zaostává za průměrem Evropské unie. Ze studií přitom vyplývá, že diskriminace dle pohlaví negativně ovlivňuje kvalitu života žen i mužů nebo sílu ekonomiky země.

Aby bylo dosaženo pozitivních změn, jsou mezi ministerstva a jiné orgány státní správy rozděleny úkoly, které musí do určitého termínu a určitým způsobem splnit. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR každý rok posuzuje, jestli ministerstva a jiné orgány své úkoly splnily a hodnotí úspěšnost jejich splnění. Zprávy o tom, jak je Strategie průběžně plněna, jsou zveřejňovány [zde](#).

#### **Ochrana osobních údajů a poskytnutí souhlasu**

Účast ve veřejné konzultaci je dobrovolná. Kliknutím na "Další" na konci stránky souhlasíte s účastí ve veřejné konzultaci a vstupujete na stránky provozovatele elektronického formuláře.\* Souhlasíte také se sběrem, zpracováním a zveřejněním vašich údajů pro analytické účely této konzultace Úřadem vlády ČR. Ve výstupu z veřejné konzultace budou vaše osobní údaje



anonymizovány. Máte právo na přístup, opravu a výmaz vašich údajů. V případě dotazů prosím kontaktujte [andrsova.amalie@vlada.cz](mailto:andrsova.amalie@vlada.cz).

*\*Poskytovatelem licence nástroje Google Forms je společnost Google Ireland Limited, společnost založená a provozovaná dle právních předpisů Irska (registrační číslo: 368047 / DIČ: IE6388047V), adresou Gordon House, Barrow Street, Dublin 4, Irsko, která jako samostatný správce osobních údajů využívá unikátních síťových identifikátorů primárně pro poskytnutí služeb Google.*

Podrobnosti o zásadách ochrany osobních údajů tohoto zpracovatele najdete na adrese: <https://policies.google.com/privacy#infocollect>

Informace k využití souborů cookies tohoto zpracovatele najdete na adrese: <https://policies.google.com/technologies/cookies?hl=en>

Informace o zpracování osobních údajů ÚV ČR najdete na adrese: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/o-serveru/ochrana-osobnich-udaju-167154/>

### Pravidla zapojení

Vítáme jasná a stručná sdělení. Na vstupy obsahující vulgarity, nenávistné projevy či jiné projevy v rozporu se základními pravidly etiky nebudeme brát zřetel.

### I. ČÁST: Osobní údaje

#### Jméno a příjmení\*

Text stručné odpovědi

#### E-mail\*

Text stručné odpovědi

#### Pohlaví\*

- žena
- muž
- jiné / nechci uvést

#### Rok narození

Text stručné odpovědi

#### Velikost sídla

- zahraničí
- Praha
- velké město (nad 90.000 obyvatel mimo Prahu)
- střední město (20.000–90.000 obyvatel)
- malé město (do 20.000 obyvatel)



- městys/vesnice
- osada/samota
- Jiná...

### Právě studuji / nejvyšší dosažené vzdělání

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- bakalářské
- magisterské
- doktorské
- vyšší než doktorské

### Postavení na trhu práce

- studentka/student
- zaměstnaná/zaměstnaný
- osoba samostatně výdělečně činná
- nezaměstnaná/nezaměstnaný
- důchodkyně/důchodce
- na mateřské/otcovské/rodičovské
- Jiná...

### V jakém sektoru pracuji (pokud pracuji) (možnost zaškrtnout více)

- veřejný sektor
- soukromý sektor
- občanský sektor
- Jiná...

### Veřejnou konzultaci vyplňuji

- sama/sám za sebe
- za mou organizaci

### Název organizace (pokud ji ve veřejné konzultaci reprezentuji)

Text stručné odpovědi

## II. ČÁST: Veřejná konzultace – stávající situace a nové výzvy

Od začátku roku 2021 se toho mnohé událo. Někteří dokonce tvrdí, že jsme ve 20. letech 21. století byli svědky už dvou černých labutí, tedy událostí s velkým ekonomickým dopadem, které nebylo možné očekávat. A změny nastaly i jinde. V této části veřejné konzultace bychom se s



vámi rádi poradili, jak reagovat na nové výzvy s respektem k lidské důstojnosti a aktivním přístupem k zajištění rovného zacházení.

### **1/3 Jak vnímáte stávající úroveň rovnosti žen a mužů ve společnosti?**

Text dlouhé odpovědi

### **2/3 Do jaké míry se s genderovými nerovnostmi osobně setkáváte?**

Text dlouhé odpovědi

### **3/3 Jaké nové výzvy jste v posledních letech zaznamenali? Jaký je jejich dopad na rovnost žen a mužů a jakým způsobem by se měly řešit?**

Text dlouhé odpovědi

## **II. ČÁST: Veřejná konzultace – nové výzvy**

**1/10 Dopady pandemie covidu-19 a ruské války na Ukrajině způsobily v Česku růst cen energií a posléze výraznou inflaci. Ekonomická situace velké části obyvatelstva se znatelně zhoršila, přičemž mezi skupiny, které se mají nejhůře, patří samoživitelky a samoživitelé, samotně žijící seniorky či senioři nebo nízkopříjmové rodiny. Jak zajistit, aby tyto či jiné ohrožené části obyvatelstva nespadly do chudoby?**

Text dlouhé odpovědi

**2/10 Napadení Ukrajiny Ruskem vyhnalo ze svých domovů mnoho jejích občanů. Zatímco někteří našli útočiště v rámci své země, jiní se vydali za její hranice. Česko má ze zemí EU největší počet uprchlíků z Ukrajiny na obyvatele. Jejich úspěšná integrace a adaptace je tedy velmi důležitá. Jaké jsou nedostatky v procesu začlenění nově příchozích, z nich většinu tvoří ženy a děti, a jak je napravit?**

Text dlouhé odpovědi

**3/10 ChatGPT, Bard a jiné. Rozvoj umělé inteligence v posledních několika měsících posílil obavy o to, aby nedošlo k dalšímu zvětšení rozdílu mezi ženami a muži v digitálních schopnostech a tedy např. neoslabil schopnost žen zapojit se do trhu práce. Jaké největší hrozby s dopadem na genderovou rovnost v této oblasti pozorujete a jak by se jim mělo předcházet?**

Text dlouhé odpovědi

**4/10 Česko se v mezinárodních hodnoceních (např. EIGE, OECD, WEF) rovnosti žen a mužů umísťuje na nižších příčkách. Nejméně bodů tradičně získává za nízké procento žen na rozhodovacích pozicích. S jakými největšími znevýhodněními se ženy dle vás při cestě do vedení setkávají a jakým nejlepším způsobem by se dala odstranit?**

Text dlouhé odpovědi



**5/10 Zdravotnictví je oblastí, ve které pracuje mnohem více žen než mužů. V současnosti ve zdravotnických zařízeních chybí velké množství zdravotních sester nebo pediatriček a pediatriů. Někteří se navíc obávají ještě dalšího odlivu pracovní síly, vzhledem k přetíženosti personálu. Jak předejít odcházení pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví a co naopak udělat, aby se oslabené stavy zaměstnanců a zaměstnankyň obnovily?**

Text dlouhé odpovědi

**6/10 Veřejným prostorem v roce 2021 rezonovaly kauzy sexuálního obtěžování a sexuálního násilí D. Feriho a J. Cimického. V roce 2022 zase vzbudily celospolečenskou diskuzi případy genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Násilí vůči ženám je v české společnosti stále velmi časté. Jak českému systému pomoci, aby dokázal předcházet případům sexuálního a genderově podmíněného násilí, účinně pomáhal obětem a také pracoval s původci násilí?**

Text dlouhé odpovědi

**7/10 Distanční výuka za covidu-19 snížila motivaci žáků-mužů ke studiu na vysoké škole. Procento mužů zapsaných k tomuto typu studia ale klesá dlouhodobě. Jaké jsou nejzásadnější překážky, se kterými se muži při studiu potýkají, a jak je nejlépe odstranit?**

Text dlouhé odpovědi

**8/10 V červnu 2023 vláda schválila Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulskou úmluvu). Česko úmluvu podepsalo již v roce 2016, ale mýty a dezinformace, který dokument provázely, další kroky k ratifikaci zpomalily. Jaké nástroje a strategie jsou dle vás nejvhodnější pro zlepšení informovanosti české společnosti v oblasti genderu?**

Text dlouhé odpovědi

**9/10 Požáry, záplavy, stoupající teploty oceánů. Klimatická krize nabírá čím dál tím jasnějších obrysů. Jaký dopad by změna klimatu na českém území mohla mít na rovnost žen a mužů a jak by na tuto výzvu měl stát reagovat?**

Text dlouhé odpovědi

**10/10 Jaká z nových výzev může dle vás nejvíce zpomalit / zvrátit dosahování větší rovnosti v postavení žen a mužů v Česku?**

- rozvoj umělé inteligence
- ekonomické dopady covidu-19 a ruské války na Ukrajině
- změna klimatu
- Jiná...

### III. ČÁST: Veřejná konzultace – do hloubky



Četli jste Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 od začátku do konce a máte pro nás velmi konkrétní doporučení? Skvělé, v této části jim dáváme prostor.

Zabývá se tato část až moc velkými detaily? Přeskočte ji – IV. ČÁST má obecnější otázky.

### III. ČÁST: Práce a péče

V následující části se můžete vyjádřit k jednotlivým specifickým cílům strategie, tak jak jak je najdete na stranách 118–209. Začneme [kapitolou 1: Práce a péče](#).

#### 1 Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí

- 1.1 Zvýšení míry participace mužů/otců na péči o děti a jiné blízké osoby
- 1.2 Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách
- 1.3 Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti do 3 let věku
- 1.4 Zvýšení kvality mateřských škol a zařízení péče o děti mladších 3 let
- 1.5 Zvýšení dostupnosti školních družin a školních klubů
- 1.6 Zvýšení motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce
- 1.7 Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce
- 1.8 Zvýšení informovanosti cizinek a cizinců o možnostech sladování pracovního a osobního života
- 1.9 Vytvoření dlouhodobého strategického rámce pro podporu neformálně pečujících osob
- 1.10 Podpora zařízení formální/institucionální péče

#### 2 Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce

- 2.1 Zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce
- 2.2 Zvýšení podnikatelských aktivit žen
- 2.3 Zvýšení informovanosti veřejnosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou
- 2.4 Zvýšení úrovně ochrany práv cizinek a cizinců v souvislosti s postavením na trhu práce
- 2.5 Zvýšení míry zaměstnanosti žen čelících vícečetné diskriminaci na trhu práce
- 2.6 Zlepšení sběru dat o postavení žen a mužů na trhu práce
- 2.7 Snížení negativních genderových dopadů digitalizace trhu práce
- 2.8 Posílení sociálního dialogu k řešení genderových nerovností na trhu práce
- 2.9 Zvýšení kapacit občanské společnosti řešit genderové nerovnosti na trhu práce
- 2.10 Zvýšení schopnosti zaměstnavatelů a státních orgánů řešit sexuální obtěžování na pracovišti

#### 3 Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů

- 3.1 Snížení míry genderové segregace v rámci studijních oborů



3.2 Zajištění systematického, komplexního a dlouhodobého řešení problematiky rozdílů v odměňování žen a mužů

3.3 Snížení míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví

3.4 Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích

3.5 Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví

3.6 Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře

3.7 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti

#### 4 Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen

4.1 Snížení míry ohrožení chudobou samoživitelek a samoživitelů s nezaopatřeným dítětem

4.2 Snížení počtu rodin ohrožených ztrátou domova

4.3 Snížení chudoby žen v penzi

4.4 Snížení rizika chudoby a ohrožení zvláště zranitelných rodičovských skupin

#### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

#### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

#### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

### **III. ČÁST: Rozhodování**

V [kapitole Rozhodování](#) jsou následující specifické cíle:

#### 1 Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

1.1 Usnadnění kariérního růstu žen

1.2 Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti

1.3 Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci

1.4 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti státní správy a samospráv

1.5 Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností

1.6 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu

#### 2 Zvýšení zastoupení žen v politice

2.1 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky



2.2 Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích

2.3 Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejména žen) na kandidátních listinách

**Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

**Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

**Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ČÁST: Bezpečí

**Kapitola Bezpečí** obsahuje následující specifické cíle:

#### 1 Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí

1.1 Zvýšení míry pozornosti, která je věnována tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách

1.2 Snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti (odborné i široké)

1.3 Zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru

1.4 Zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm

#### 2 Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci

2.1 Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti

2.2 Zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti

2.3 Zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci

2.4 Zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací

#### 3 Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

3.1 Zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí

3.2 Zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí

3.3 Zvýšení politické podpory tématu genderově podmíněného a domácího násilí

3.4 Zajištění přístupu odborné i laické veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o





genderově podmíněném a domácím násilím v ČR

3.5 Zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profese, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí

3.6 Zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů

3.7 Věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin

### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

## **III. ČÁST: Zdraví**

V současné [kapitole Zdraví](#) naleznete tyto specifické cíle:

### 1 Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

1.1 Snížení podílu předčasných (preventabilních) úmrtí u mužů

1.2 Zvýšení schopnosti zohledňovat specifické potřeby žen a mužů v rámci prevence rizikového chování

1.3 Posílení zdravotní gramotnosti nezatížené genderovými stereotypy

1.4 Snížení nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění

### 2 Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby

2.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných zdravotnických informací a statistik a jejich pravidelné vyhodnocování

2.2 Snížení rizika rozdílného zacházení s ženami a muži při poskytování zdravotní péče, a potažmo zatížené/nepřesné diagnostiky

2.3 Zvýšení úrovně povědomí o genderovém hledisku u zdravotníků a sociálních pracovníků a pracovníků

2.4 Zvýšení schopnosti institucí (ministerstva zdravotnictví a zdravotnických zařízení) zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů

2.5 Zvýšení míry průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v činnosti patientských a dalších organizací hájících práva příjemkyň a příjemců péče

### 3 Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví

3.1 Zajištění adekvátního růstu mezd a platů všeobecných a praktických sester a nelékařských



zdravotních pracovníků a pracovníc

3.2 Zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života lékařek a lékařů a dalších zdravotnických profesí

3.3. Snížení genderové segregace ve zdravotnictví

#### 4 Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

4.1 Posílení možnosti žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu

4.2 Zlepšení postavení porodních asistentek

4.3 Zlepšení uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče

4.4 Zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu

4.5 Zlepšení návaznosti porodní a poporodní péče

4.6 Zlepšení kvality poporodní péče a podpory kojení

#### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

#### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

#### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

### **III. ČÁST: Poznání**

V [kapitole Poznání](#) se nacházejí níže uvedené cíle:

#### 1 Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů

1.1 Zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň

1.2 Odstranění genderových předsudků ovlivňujících životní a profesní volby

1.3 Snížení nerovností ve vzdělávacích dráhách (z hlediska typu vzdělání)

1.4 Snížení nerovností v kariérních dráhách

#### 2 Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu

2.1 Zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat v rámcových vzdělávacích programech (RVP) a školních vzdělávacích plánech (ŠVP)

2.2 Zamezení přítomnosti genderových stereotypů v učebnicích

2.3 Zajištění vysokoškolské výuky zohledňující princip rovnosti

2.4 Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací

#### 3 Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných



### institucí

- 3.1 Rozšiřování znalosti v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě
- 3.2 Zajištění profesního a celoživotního vzdělávání a metodické podpory v oblasti genderové rovnosti pro osoby pracující ve vzdělávání a výzkumu
- 3.3 Zvýšení kvality a transparentnosti řízení lidských zdrojů na vysokých školách a ve výzkumných institucích
- 3.4 Vytvoření podmínek pro sdílení dobré praxe týkající se genderově senzitivního vzdělávání a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích (VaVal)
- 3.5 Systematické uplatňování a vyhodnocování politik rovnosti žen a mužů ve školství a vědě

### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

## **III. ČÁST: Společnost**

**Kapitola Společnost** se věnuje následujícím oblastem:

### 1 Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti

- 1.1 Snížení přijatelnosti genderových stereotypů ze strany společnosti
- 1.2 Snížení míry tolerance k sexismu ve společnosti
- 1.3. Posílení mechanismů pro prevenci a odstraňování sexistického obsahu ve veřejném prostoru
- 1.4. Zvýšení zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů

### 2 Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

- 2.1 Zvýšení míry zapojení státní správy do zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů
- 2.2 Zvýšení povědomí veřejnosti o praktických přínosech projektů přispívajících k rovnosti žen a mužů spolufinancovaných z ESI fondů, Norských fondů a státního rozpočtu
- 2.3 Zvýšení porozumění tématu rovnosti žen a mužů ve vzdělávání

### 3 Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

- 3.1 Posílení využívání nástrojů a politik pro podporu rovnosti žen a mužů v médiích
- 3.2 Zvýšení zastoupení žen ve vedení médiích a v jejich dozorových orgánech

### 4 Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů



- 4.1. Zlepšení podmínek pro realizaci veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů
- 4.2. Vytvoření podmínek pro rozvoj lokálních a komunitních organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů
- 4.3. Zvýšení informovanosti veřejnosti o přínosech a roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů
- 4.4. Zvýšení participace občanské společnosti na tvorbě politik v oblasti rovnosti žen a mužů

### 5 Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

- 5.1. Zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastruktury
- 5.2. Zajištění spravedlivé podpory sportovních a volnočasových aktivit žen a mužů
- 5.3. Snížení genderových nerovností v kyberprostoru
- 5.4. Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do agendy ochrany životního prostředí a dopravní politiky

### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

## **III. ČÁST: Vnější vztahy**

V [kapitole Vnější vztahy](#) najdete níže zmíněné specifické cíle:

### 1 Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

- 1.1 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodních organizací (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)
- 1.2 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie
- 1.3 Vybudování značky ČR (branding) jako země prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství
- 1.4 Zvýšení pozitivního dopadu realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv na genderovou rovnost



1.5 Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranných bezpečnostních politikách

1.6 Zajištění implementace Agendy ženy, mír a bezpečnost

**Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

**Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

**Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ČÁST: Instituce

**Kapitola Instituce** si vytyčuje následující cíle:

#### 1 Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů

1.1 Posílení kompetencí Rady vlády pro rovnost žen a mužů a stability agendy rovnosti žen a mužů

1.2 Zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů

1.3 Zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení

1.4 Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik

#### 2 Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů

2.1 Dostatečné odborné a personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

2.2 Efektivní fungování rezortních pracovních skupin

2.3 Osvěta a funkční systém vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů

2.4 Důsledné využívání metodiky GIA

2.5 Zajištění kapacit pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy

#### 3 Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy

3.1 Čerpání prostředků z ESF+ k implementaci Strategie 2021+

3.2 Praktické a efektivní uplatňování rovnosti žen a mužů v ESI i Norských a EHP fondech

3.3 Rovný přístup k potřebám žen i mužů na všech úrovních plánování rozpočtu (genderově vyvážené rozpočty)

3.4 Zajištění financování veřejně prospěšných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů



### 4 Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

4.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat

4.2. Systematická spolupráce státní správy a externích expertních organizací

#### **Chybí vám mezi stávajícími cíli nějaký cíl? Jak byste seznam doplnili?**

Text dlouhé odpovědi

#### **Přebývají naopak nějaké nebo byste současné cíle upravili? Sdělte nám jaké a proč / jakým způsobem.**

Text dlouhé odpovědi

#### **Prostor pro jakýkoliv další komentář.**

Text dlouhé odpovědi

### **IV. ČÁST: Veřejná konzultace – obecně**

**Nehledě na propojenost jednotlivých témat, na jakých z níže zmíněných oblastí má, dle vás, největší smysl v následujících letech pracovat?**

**Ti, kteří se neúčastnili III. ČÁSTI, najdou příklady témat, která daná oblast řeší, v závorce.**

(možnost zaškrtnout více)

- Práce a péče (podílení se na péči, odměňování, prekérní, flexibilní a online práce, chudoba) Rozhodování (zastoupení v politice a ve vedoucích pozicích)
- Bezpečí (prevence násilí, práce s oběťmi násilí, domácí násilí, kybernásilí)
- Zdraví (přístup ke zdravotní péči, pracovní podmínky ve zdravotnictví, porod, těhotenství a šestinedělí)
- Poznání (rozdíly ve znalostech a dovednostech, volba studia a povolání, generové hledisko ve výzkumu)
- Společnost (postoje veřejnosti, média, sport, životní prostředí)
- Vnější vztahy (mezinárodní činnost Česka a mezinárodní závazky)
- Instituce (veřejná správa)

**Jaké problematice se ve stávající strategii nevěnujeme dostatečně? Opomněli jsme nějakou úplně, ač si své místo v dokumentu zaslouží? Řekněte nám, o kterou jde.**

Text dlouhé odpovědi

**Blížíme se k závěru. Chcete nám sdělit ještě něco, co se jinam nevešlo?**

Text dlouhé odpovědi

### **V. ČÁST: Závěrem**



**Děkujeme** za váš příspěvek do veřejné konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Vážíme si času, který jste nám věnovali. Se získanými odpověďmi budeme pracovat při vytváření nové verze dokumentu a po jejich zpracování vám e-mailem zašleme krátké shrnutí výsledků konzultace.

### **B. Veřejná konzultace („easy-to-read“)**

#### **Veřejná konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030**

**Vítejte** u veřejné konzultace k aktualizaci dokumentu Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, kterou si můžete ve zkrácené podobě přečíst [zde](#). Jsme rádi, že máte chuť s námi sdílet své znalosti, zkušenosti a názory a těšíme se na vaše odpovědi. Vyplnění tohoto formuláře vám zabere zhruba 10-15 minut.

#### **Pár informací na začátek**

Strategie rovnosti žen a mužů byla schválena vládou 8. března 2021. Jejím cílem je do roku 2030 přispět k co největšímu narovnání postavení žen a mužů v různých oblastech společenského života. Česko v rovnosti žen a mužů dlouhodobě zaostává za mnohými státy Evropské unie. Ze studií přitom vyplývá, že diskriminace dle pohlaví negativně ovlivňuje kvalitu života žen i mužů nebo sílu ekonomiky země.

Aby bylo dosaženo pozitivních změn, jsou mezi ministerstva a jiné orgány státní správy rozděleny úkoly, které musí do určitého data a určitým způsobem splnit. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR každý rok posuzuje, jestli ministerstva a jiné orgány své úkoly splnily a hodnotí úspěšnost jejich splnění.

#### **Ochrana osobních údajů a poskytnutí souhlasu**

Účast ve veřejné konzultaci je dobrovolná. Kliknutím na "Další" na konci stránky souhlasíte s účastí ve veřejné konzultaci a vstupujete na stránky provozovatele elektronického formuláře.\* Souhlasíte také se sběrem, zpracováním a zveřejněním vašich údajů pro analytické účely této konzultace Úřadem vlády ČR. Ve výstupu z veřejné konzultace budou vaše osobní údaje anonymizovány. Máte právo na přístup, opravu a výmaz vašich údajů. V případě dotazů prosím kontaktujte [andrsova.amalie@vlada.cz](mailto:andrsova.amalie@vlada.cz).

*\*Poskytovatelem licence nástroje Google Forms je společnost Google Ireland Limited, společnost založená a provozovaná dle právních předpisů Irska (registrační číslo: 368047 / DIČ: IE6388047V), adresou Gordon House, Barrow Street, Dublin 4, Irsko, která jako samostatný správce osobních údajů využívá unikátních síťových identifikátorů primárně pro poskytnutí služeb Google.*

Podrobnosti o zásadách ochrany osobních údajů tohoto zpracovatele najdete na adrese: <https://policies.google.com/privacy#infocollect>

Informace k využití souborů cookies tohoto zpracovatele najdete na adrese: <https://policies.google.com/technologies/cookies?hl=en>



Informace o zpracování osobních údajů ÚV ČR najdete na adrese: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/o-serveru/ochrana-osobnich-udaju-167154/>

### Pravidla účasti

Vítáme jasné a stručné příspěvky. Na sdělení obsahující vulgaritu, nenávistné projevy či jiné projevy v rozporu se základními pravidly etiky nebudeme brát ohled.

## I. ČÁST: O vás

### Jak se jmenujete?\*

Text stručné odpovědi

### E-mailová adresa (pokud ji máte)

### Jste...\*

- žena
- muž
- jiné / nechci uvést

### V kterém roce jste se narodil/a?

Text stručné odpovědi

### Kde bydlíte?

- v zahraničí
- v Praze
- ve velkém městě (nad 90.000 obyvatel mimo Prahu)
- ve středním městě (20.000–90.000 obyvatel)
- v malém městě (do 20.000 obyvatel)
- v městysu / na vesnici
- v osadě / na samotě
- Jiná...

### Co studujete / jakou školu jste naposledy studoval/a?

- Základní školu
- střední školu bez maturity
- střední školu s maturitou
- vyšší odbornou školu
- bakalářské studium
- magisterské studium
- doktorské studium
- vyšší než doktorské studium





### Jste...

- studentka/student
- zaměstnaná/zaměstnaný
- osoba samostatně výdělečně činná
- nezaměstnaná/nezaměstnaný
- důchodkyně/důchodce
- na mateřské/otcovské/rodičovské
- Jiná...

### Kde pracujete (pokud pracujete)? (možnost zaškrtnout více)

- ve veřejném sektoru (na ministerstvu, na obecním úřadu apod.)
- v soukromém sektoru (ve firmě aj.)
- v občanském sektoru (v nevládní neziskové organizaci apod.)
- Jiná...

### Veřejnou konzultaci vyplňuji

- sama/sám za sebe
- za svou organizaci

### Název organizace (pokud ji ve veřejné konzultaci zastupujete)

Text stručné odpovědi

## II. ČÁST: Veřejná konzultace – stávající situace a nové výzvy

Od začátku roku 2021 se toho mnohé událo. Někteří dokonce tvrdí, že jsme ve 20. letech 21. století byli svědky už dvou černých labutí, tedy událostí s velkým ekonomickým dopadem, které nebylo možné očekávat. A změny nastaly i jinde. V této části veřejné konzultace bychom se s vámi rádi poradili, jak reagovat na nové výzvy s respektem k lidské důstojnosti a aktivním přístupem k zajištění rovného zacházení.

### 1/3 Jak vnímáte stávající úroveň rovnosti žen a mužů ve společnosti?

Text dlouhé odpovědi

### 2/3 Do jaké míry se s genderovými nerovnostmi (=nerovnostmi mezi ženami a muži) osobně setkáváte?

Text dlouhé odpovědi

### 3/3 Jaké nové výzvy jste v posledních letech zaznamenali? Jaký je jejich dopad na rovnost žen a mužů a jakým způsobem by se měly řešit?

Text dlouhé odpovědi

## II. ČÁST: Veřejná konzultace – nové výzvy



**1/10 Dopady pandemie covidu-19 a ruské války na Ukrajině způsobily v Česku růst cen energií a posléze i potravin i jiného zboží. Ekonomická situace velké části obyvatelstva se zdatelně zhoršila, přičemž mezi skupiny, které se mají nejhůře, patří samoživitelky a samoživitelé, samotně žijící důchodci a důchodkyně nebo rodiny s nízkým příjmem. Jak zajistit, aby tyto či jiné ohrožené části obyvatelstva nespadly do chudoby?**

Text dlouhé odpovědi

**2/10 Napadení Ukrajiny Ruskem vyhnalo ze svých domovů mnoho jejích občanů. Zatímco někteří našli útočiště v rámci své země, jiní se vydali za její hranice. Česko má ze zemí EU největší počet uprchlíků z Ukrajiny na obyvatele. Jejich úspěšná integrace a adaptace je tedy velmi důležitá. Jaké jsou nedostatky v procesu začlenění nově příchozích, z nich většinu tvoří ženy a děti, a jak je napravit?**

Text dlouhé odpovědi

**3/10 ChatGPT, Bard a jiné. Rozvoj umělé inteligence v posledních několika měsících posílil obavy o to, aby nedošlo k dalšímu zvětšení rozdílu mezi ženami a muži v digitálních schopnostech a tedy např. neměl negativní vliv na zaměstnatelnost žen. Jaké největší hrozby s dopadem na genderovou rovnost v této oblasti pozorujete a jak by se jim mělo předcházet?**

Text dlouhé odpovědi

**4/10 Česko se v mezinárodních hodnoceních (např. EIGE, OECD, WEF) rovnosti žen a mužů umísťuje na nižších příčkách. Nejméně bodů tradičně získává za nízké procento žen na rozhodovacích pozicích. S jakými největšími znevýhodněními se ženy dle vás při cestě do vedení setkávají a jakým nejlepším způsobem by se dala odstranit?**

Text dlouhé odpovědi

**5/10 Zdravotnictví je oblastí, ve které pracuje mnohem více žen než mužů. V současnosti v nemocnicích a jiných zdravotnických zařízeních chybí velké množství zdravotních sester nebo pediatřiček a pediatrů. Někteří se navíc obávají ještě dalšího odlivu pracovní síly, vzhledem k přetíženosti personálu. Jak předejít odcházení pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví a co naopak udělat, aby se oslabené stavy zaměstnanců a zaměstnankyň obnovily?**

Text dlouhé odpovědi

**6/10 Veřejnost v roce 2021 zaujmuly kauzy sexuálního obtěžování a sexuálního násilí D. Feriho a J. Cimického. V roce 2022 zase vzbudily diskuzi případy genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Násilí vůči ženám je v české společnosti stále velmi časté. Jak českému systému pomoci, aby dokázal předcházet případům sexuálního a genderově podmíněného násilí, účinně pomáhal obětem a také pracoval s pachatelí?**

Text dlouhé odpovědi



**7/10** Výuka na dálku za covidu-19 snížila motivaci chlapců ke studiu na vysoké škole. Procento mužů zapsaných k tomuto typu studia ale klesá dlouhodobě. Jaké jsou nejzásadnější překážky, se kterými se muži při studiu potýkají, a jak je nejlépe odstranit?

Text dlouhé odpovědi

**8/10** V červnu 2023 vláda schválila Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulskou úmluvu). Česko úmluvu podepsalo již v roce 2016, ale mýty a dezinformace, který dokument provázely, další kroky k ratifikaci zpomalily. Jaké nástroje a strategie jsou dle vás nejvhodnější pro zlepšení informovanosti české společnosti v oblasti genderu?

Text dlouhé odpovědi

**9/10** Požáry, záplavy, stoupající teploty oceánů. Klimatická krize nabírá čím dál tím jasnějších obrysů. Jaký dopad by změna klimatu na českém území mohla mít na rovnost žen a mužů a jak by na tuto výzvu měl stát reagovat?

Text dlouhé odpovědi

**10/10** Jaká z nových výzev může dle vás nejvíce zpomalit / zvrátit dosahování větší rovnosti v postavení žen a mužů v Česku?

- rozvoj umělé inteligence
- ekonomické dopady covidu-19 a ruské války na Ukrajině
- změna klimatu
- Jiná...

#### IV. ČÁST: Veřejná konzultace – obecně

**Nehledě na propojenost jednotlivých témat, na jakých z níže zmíněných oblastí má, dle vás, největší smysl v následujících letech pracovat?**

**Pokud jste se neúčastnili III. ČÁSTI, najdete příklady témat, která daná oblast řeší, v závorce.** (možnost zaškrtnout více)

- Práce a péče (podílení se na péči, odměňování, prekérní, flexibilní a online práce, chudoba)
- Rozhodování (zastoupení v politice a ve vedoucích pozicích)
- Bezpečí (prevence násilí, práce s oběťmi násilí, domácí násilí, kybernásilí)
- Zdraví (přístup ke zdravotní péči, pracovní podmínky ve zdravotnictví, porod, těhotenství a šestinedělí)
- Poznání (rozdíly ve znalostech a dovednostech, volba studia a povolání, generové hledisko ve výzkumu)
- Společnost (postoje veřejnosti, média, sport, životní prostředí)
- Vnější vztahy (mezinárodní činnost Česka a mezinárodní závazky)



- Instituce (veřejná správa)

**Jakému tématu se ve stávající strategii nevěnujeme dostatečně? Zapomněli jsme na nějakou úplně, ač si své místo v dokumentu zaslouží? Řekněte nám, o kterou jde.**

Text dlouhé odpovědi

**Blížíme se k závěru. Chcete nám říct ještě něco, co se jinam nevešlo?**

Text dlouhé odpovědi

### V. ČÁST: Závěrem

**Děkujeme** za váš příspěvek do veřejné konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Vážíme si času, který jste nám věnovali. Se získanými odpověďmi budeme pracovat při vytváření nové verze dokumentu a po jejich zpracování vám e-mailem (pokud jste nám ho poskytli) zašleme krátké shrnutí výsledků konzultace.

### C. Veřejná konzultace (anglicky)

#### Public Consultation on the 2021–2030 Gender Equality Strategy Update

**Welcome** to the public consultation on the update of the document "Gender Equality Strategy for the Years 2021–2030", which you can read either in its [entirety](#) in Czech or in an abbreviated form ([English](#) | [Czech](#)). We are pleased that you are willing to share your knowledge, experiences, and opinions with us, and look forward to your responses.

The public consultation has two versions – a more general one and a more detailed one. Completing the more general version (excluding Part III) will take you approximately 10-15 minutes, while completing the more detailed version (including Part III) will take around 15-30 minutes.

**Disclaimer: The original version of this public consultation is in Czech. For this reason, we would like to apologize in advance for any language deficiencies.**

#### A few pieces of information at the beginning...

The Gender Equality Strategy was created in 2021 with the goal of contributing to the greatest possible alignment of the roles of women and men across various aspects of societal life by 2030. In the realm of gender equality, Czechia has consistently fallen behind the European Union average. Research shows that gender-based discrimination negatively impacts the quality of life for both women and men, as well as the economic vigor of the nation.

In order to achieve positive changes, tasks have been distributed among ministries and other bodies of state administration, which are expected to be fulfilled within specific timeframes and through designated means. The Department of Gender Equality at the Government Office of the Czech Republic annually evaluates whether ministries and other entities have



accomplished (and to what extent) their assigned tasks. Progress reports on the ongoing fulfillment of the Strategy are published [here](#) (in Czech only).

### Data Protection and Consent Provision

Participation in the public consultation is voluntary. By clicking "Next" ("Další" in Czech) at the end of the page, you agree to participate in the public consultation and enter the website of the electronic form operator.\* You also consent to the collection, processing, and publication of your data for the analytical purposes of this consultation by the Government Office of the Czech Republic. Your personal data will be anonymized in the output of the public consultation. You have the right to access, correct, and erase your data. For any questions, please contact [andrsova.amalie@vlada.cz](mailto:andrsova.amalie@vlada.cz).

*\*The provider of the Google Forms tool is Google Ireland Limited, a company incorporated and operated under the laws of Ireland (registration number: 368047 / VAT: IE6388047V), with an address at Gordon House, Barrow Street, Dublin 4, Ireland, which as an independent controller of personal data uses unique network identifiers primarily to provide Google services.*

*Details about the privacy policies of this processor can be found at: <https://policies.google.com/privacy#infocollect>*

*Information about the use of cookies by this processor can be found at: <https://policies.google.com/technologies/cookies?hl=en>*

*Information about the processing of personal data by the Office of the Government of the Czech Republic can be found at: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/o-serveru/ochrana-osobnich-udaju-167154/> (in Czech only)*

### Rules of Participation

We welcome clear and concise messages. Inputs containing vulgarity, hateful expressions, or other forms of content in conflict with fundamental ethical principles will not be taken into consideration.

### PART I: Personal Data

#### Name and surname\*

Text stručné odpovědi

#### Email\*

Text stručné odpovědi

#### Sex\*

- woman
- man
- other / I prefer not to say



## Year of Birth

Text stručné odpovědi

## Size of Settlement

- abroad
- Prague
- city (over 90,000 inhabitants excluding Prague)
- large town (20,000–90,000 inhabitants)
- small town (up to 20,000 inhabitants)
- market town/village
- hamlet/isolated dwelling
- Jiná...

## Currently studying / highest education achieved

- primary education
- secondary education w/o A-level, Abitur, maturita, etc.
- secondary education with A-level, Abitur, maturita, etc.
- higher professional education
- Bachelor's programme
- Master's programme
- Ph.D. programme
- higher than Ph.D. programme

## Position on the labor market

- student
- employed
- self-employed
- unemployed
- retired
- on maternity/paternal/parental leave
- Jiná...

## What sector do I work in (if I work) (možnost zaškrtnout více)

- public sector
- private sector
- civil sector
- Jiná...

## I am filling out the public consultation

- privately
- representing my organisation



## Name of the organization (if I represent it in this public consultation)

Text stručné odpovědi

## PART II: Public consultation – current situation and new challenges

A lot has happened since the beginning of 2021. Some even argue that we've already witnessed two black swan events in the 2020s – events with significant economic impact that couldn't have been anticipated. Changes have also unfolded in other realms. In this section of the public consultation, we aim to seek your insights on how to address these new challenges with a commitment to human dignity and adopting an active approach to ensuring equal treatment.

### 1/3 How do you perceive the current level of gender equality in society?

Text dlouhé odpovědi

### 2/3 To what extent do you personally encounter gender inequalities?

Text dlouhé odpovědi

### 3/3 What new challenges have you noticed in recent years? What is their impact on gender equality, and how should they be addressed?

Text dlouhé odpovědi

## PART II: Public consultation – new challenges

**1/10 The impacts of the COVID-19 pandemic and the Russian war in Ukraine have led to a rise in energy prices and subsequently significant inflation in Czechia. The economic situation of a large portion of the population has notably worsened, with groups such as single mothers and fathers, elderly individuals living alone, and low-income families among those most affected. How can we ensure that these or other vulnerable segments of the population do not fall into poverty?**

Text dlouhé odpovědi

**2/10 The Russian war in Ukraine has forced many of its citizens to flee their homes. While some have found refuge within the country, others have crossed its borders. Czechia has the highest number of Ukrainian refugees per capita among EU countries. Therefore, their successful integration and adaptation are of great importance. What are the shortcomings in the process of integrating newcomers, the majority of whom are women and children, into society and how can they be rectified?**

Text dlouhé odpovědi

**3/10 ChatGPT, Bard, and others. The recent advancement of artificial intelligence has raised concerns about the potential for further widening the digital gender gap, and thus**



potentially hindering women's ability to participate in the job market, for instance. What are the most significant threats to gender equality that you observe in this field, and how should they be prevented?

Text dlouhé odpovědi

4/10 In international assessments (such as EIGE, OECD, WEF), Czechia ranks lower in terms of gender equality. It traditionally scores the lowest in terms of the low percentage of women in decision-making positions. In your opinion, what are the most significant disadvantages that women encounter on their path to leadership, and what would be the most effective way to address them?

Text dlouhé odpovědi

5/10 Healthcare is an industry in which employs significantly more women than men. Currently, there is a shortage of nurses and pediatricians in healthcare facilities. Additionally, there are concerns about further workforce attrition due to staff overload. How can the departure of workers in the healthcare sector be prevented, and what can be done for the depleted staff numbers to be restored?

Text dlouhé odpovědi

6/10 In 2021, cases of sexual harassment and sexual violence involving D. Feri and J. Cimický resonated in the public space. In 2022, incidents of gender-based violence on university campuses sparked nationwide discussions. Violence against women remains highly prevalent in Czech society. How can the system be enhanced to prevent cases of sexual and gender-based violence, provide effective support to victims, and work with perpetrators of violence?

Text dlouhé odpovědi

7/10 During the COVID-19 pandemic, remote learning reduced the motivation of male students to pursue higher education. However, the percentage of men enrolled in this type of study has been declining in the long term. What are the most significant obstacles that men face in their studies, and how can they be best addressed?

Text dlouhé odpovědi

8/10 In June 2023, the government approved the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence (known as the Istanbul Convention). Czechia had already signed the convention in 2016 but myths and misinformation surrounding the document slowed down further steps towards ratification. What tools and strategies are most suitable to raise awareness about gender within Czech society?

Text dlouhé odpovědi





**9/10 Fires, floods, rising ocean temperatures. The climate crisis is becoming increasingly evident. What impact could climate change have on gender equality in Czechia, and how should the government respond to this challenge?**

Text dlouhé odpovědi

**10/10 Which of the new challenges could most significantly slow down or reverse the progress towards greater gender equality in Czechia?**

- artificial intelligence
- the economic impacts of COVID-19 and the Russian war in Ukraine
- climate change
- Jiná...

### **PART III: Public consultation – in detail**

Have you read the Gender Equality Strategy for 2021–2030 from start to finish and do you have very specific recommendations for us? Fantastic, in this section, we provide room for them.

Does this section delve into too much detail? Feel free to skip it – Part IV contains more general questions.

### **PART III: Work and Care**

In the following section, you can provide your input on individual specific objectives of the strategy, as found on pages 118–209. Let's start with [Chapter 1: Work and Care](#).

#### 1 Reducing inequalities between men and women in relation to care

- 1.1 Increasing the involvement of men/fathers in caring for children and other close individuals
- 1.2 Increasing the availability of places in kindergartens
- 1.3 Increasing the availability of childcare facilities for children under 3 years old
- 1.4 Improving the quality of kindergartens and childcare facilities for children under 3 years old
- 1.5 Enhancing the availability of after-school care and clubs
- 1.6 Encouraging employers to create conditions for the swift return of parents and caregivers to the labor market
- 1.7 Removing legal barriers for the quicker return of parents (particularly mothers) of young children to the labor market
- 1.8 Raising awareness among foreigners about balancing work and personal life
- 1.9 Establishing a long-term strategic framework to support informal caregivers
- 1.10 Supporting formal/institutional care facilities

#### 2 Reducing inequalities between men and women in the labor market

- 2.1 Increasing the utilization of part-time employment and flexible work arrangements
- 2.2 Boosting entrepreneurial activities among women



- 2.3 Raising public awareness about employee rights in relation to maternity and parental leave
- 2.4 Enhancing the protection of rights for foreign nationals in connection with their position in the labor market
- 2.5 Increasing the employment rate of women facing multiple forms of discrimination in the labor market
- 2.6 Improving data collection on the status of women and men in the labor market
- 2.7 Mitigating negative gender impacts of digitalization in the labor market
- 2.8 Strengthening social dialogue to address gender inequalities in the labor market
- 2.9 Enhancing the capacity of civil society to address gender inequalities in the labor market
- 2.10 Enhancing the ability of employers and state institutions to address workplace sexual harassment

### 3 Reducing disparities in the remuneration of women and men

- 3.1 Decreasing the level of gender segregation within study fields
- 3.2 Ensuring a systematic, comprehensive, and long-term approach to addressing gender pay gap
- 3.3 Reducing the occurrence of direct wage/salary discrimination based on gender
- 3.4 Ensuring continuous salary and wage increases in feminized professions
- 3.5 Enhancing the capacity of the State Labor Inspection Office to monitor compliance with the prohibition of wage/salary discrimination based on gender
- 3.6 Narrowing the gender pay gap in the public sector
- 3.7 Increasing the level of wage and salary transparency

### 4 Reducing the risk of poverty, particularly among women

- 4.1 Decreasing the risk of poverty among single parents with dependent children
- 4.2 Reducing the number of families at risk of homelessness
- 4.3 Mitigating poverty among women in retirement
- 4.4 Reducing the risk of poverty and vulnerability for especially disadvantaged parental groups

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: Decision-Making**



In [the chapter on Decision-Making](#), the following specific goals are outlined:

## 1 Increasing the representation of women in decision-making positions

- 1.1 Facilitating women's career advancement
- 1.2 Enhancing the visibility of women's expertise to the public
- 1.3 Increasing the representation of women in leadership positions within public authorities
- 1.4 Raising awareness among individuals in current decision-making positions in the realm of government and local self-governance
- 1.5 Boosting women's representation in executive bodies and senior management of business entities
- 1.6 Enhancing awareness among individuals in current decision-making positions in the business sector

## 2 Increasing women's representation in politics

- 2.1 Raising awareness among individuals in current decision-making positions in the field of politics
- 2.2 Enhancing the representation of women on candidate lists and in elected positions
- 2.3 Increasing the representation of young individuals (especially women) on candidate lists

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: Safety**

[The chapter on Safety](#) includes the following specific goals:

### 1 Support and enhancement of prevention of gender-based and domestic violence

- 1.1 Increase attention given to the topic of gender-based and domestic violence in schools
- 1.2 Decrease the level of tolerance for gender-based and domestic violence among the public (professionals and general population)
- 1.3 Enhance the sense of security in public spaces
- 1.4 Increase cyber safety and awareness about it

### 2 Improving the access of victims of gender-based and domestic violence to support services

- 2.1 Increase accessibility of specialized services for all victims of gender-based and domestic violence and their children
- 2.2 Ensure adequate financial support for specialized services for victims of gender-based and domestic violence and their children



2.3 Enhance victims' awareness of available solutions and help for gender-based and domestic violence

2.4 Strengthen protection and safety for individuals at risk of domestic and sexual violence during movement restrictions due to crisis situations

### 3 Systematic establishment of solutions for gender-based and domestic violence

3.1 Establish coordinated approaches to address gender-based and domestic violence

3.2 Ensure the ratification and implementation of international documents concerning gender-based and domestic violence

3.3 Increase political support for the issue of gender-based and domestic violence

3.4 Ensure access for both experts and the general public to comprehensive and interconnected data on gender-based and domestic violence in Czechia

3.5 Provide ongoing education and methodological support for professions frequently interacting with victims of gender-based and domestic violence

3.6 Ensure support for the availability of programs for perpetrators with an emphasis on victim safety and develop a concept for these programs

3.7 Pay sufficient attention to the needs of vulnerable groups

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: Health**

In [the Health chapter](#), you'll find the following specific goals:

### 1 Reducing gender inequalities in access to health and healthcare

1.1 Decrease the proportion of premature (preventable) deaths among men

1.2 Enhance the ability to address specific needs of women and men in risk behavior prevention

1.3 Strengthen health literacy free from gender stereotypes

1.4 Reduce gender inequalities linked to public health insurance coverage

### 2 Increasing the ability to provide gender-sensitive health and social services

2.1 Ensure availability of gender-segregated healthcare information and statistics with regular evaluations

2.2 Mitigate the risk of differential treatment of women and men in healthcare provision and consequent biased/incorrect diagnoses

2.3 Raise awareness of gender perspective among healthcare and social workers



2.4 Improve the capacity of institutions (Ministry of Health and healthcare facilities) to consider gender equality

2.5 Enhance the cross-cutting application of gender equality in the activities of patient and other organizations advocating the rights of care recipients

### 3 Enhancing working conditions for healthcare workers

3.1 Ensure adequate wage and salary growth for general and practical nurses and non-physician healthcare workers

3.2 Improve conditions for balancing work and personal life for physicians, healthcare professionals, and others

3.3 Decrease gender segregation in healthcare

### 4 Increasing satisfaction of mothers with care during pregnancy, childbirth, and postpartum

4.1 Strengthen women's ability to choose the method, place, and circumstances of childbirth

4.2 Improve the position of midwives

4.3 Enhance the implementation of informed and voluntary consent for providing healthcare services in childbirth care

4.4 Improve the prevention of mistreatment and violence against women during childbirth

4.5 Enhance the continuity of childbirth and postpartum care

4.6 Improve the quality of postpartum care and breastfeeding support

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: Knowledge**

In [the Knowledge chapter](#), there are the following specific goals:

### 1 Ensuring the maximum development of the potential of girls and boys / women and men

1.1 Reducing the gap in knowledge and skills between male and female students

1.2 Eliminating gender biases influencing life and career choices

1.3 Reducing inequalities in educational paths (based on the type of education)

1.4 Reducing inequalities in career paths

### 2 Expanding the content of education, science, and research with a gender perspective

2.1 Increasing emphasis on the presence of gender-related topics in curriculum frameworks

2.2 Preventing the presence of gender stereotypes in textbooks

2.3 Ensuring higher education instruction that considers the principle of equality



2.4 Reducing inequalities stemming from gender-insensitive research, development, and innovation

### 3 Applying a gender perspective in the operation and management of educational and scientific-research institutions

3.1 Expanding knowledge about gender equality in the education system and in science

3.2 Providing professional and lifelong education and methodological support in the area of gender equality for individuals working in education and research

3.3 Increasing the quality and transparency of human resource management in universities and research institutions

3.4 Creating conditions for sharing best practices related to gender-sensitive education and gender equality in research, development, and innovations

3.5 Systematic implementation and evaluation of gender equality policies in education and science

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: Society**

**The Society chapter** addresses the following areas:

### 1 Reducing the acceptability of gender stereotypes and sexism in society

1.1 Reducing the acceptance of gender stereotypes by society

1.2 Reducing the tolerance towards sexism in society

1.3 Strengthening mechanisms for preventing and eliminating sexist content in the public sphere

1.4 Increasing the involvement of men in promoting gender equality

### 2 Increasing the understanding of gender equality and its benefits

2.1 Increasing the involvement of public administration in enhancing the understanding of gender equality

2.2 Raising public awareness about the practical benefits of projects contributing to gender equality, co-financed by ESI funds, Norwegian funds, and the state budget

2.3 Enhancing the understanding of gender equality in education

### 3 Strengthening gender equality in media representation

3.1 Strengthening the use of tools and policies to support gender equality in the media

3.2 Increasing the representation of women in media leadership and their supervisory bodies



## 4 Improving conditions for the development of civil society working in the field of gender equality

- 4.1 Improving conditions for the implementation of non-governmental organizations' (NGOs) socially beneficial activities in the field of gender equality
- 4.2 Creating conditions for the development of local and community organizations working in the field of gender equality
- 4.3 Increasing public awareness about the benefits and role of the civil sector in the field of gender equality
- 4.4 Increasing the participation of civil society in shaping policies related to gender equality

## 5 Strengthening the application of gender equality perspectives in public policies concerning everyday life in society

- 5.1 Ensuring gender equality in access to public spaces and transportation infrastructure
- 5.2 Ensuring fair support for sports and leisure activities for women and men
- 5.3 Reducing gender inequalities in the cyber space
- 5.4 Incorporating gender equality perspectives into the agenda of environmental protection and transportation policies

### **Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

### **Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

### **Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## **PART III: External relations**

In [the chapter on External Relations](#), you will find the following specific objectives:

### 1 Integrating gender equality values and strengthening the position of women in the foreign policy of Czechia

- 1.1 Actively promoting gender equality within international organizations (EU, UN, Council of Europe, OECD, OSCE, NATO, and others)
- 1.2 Actively promoting gender equality in foreign policy, bilateral relations, and diplomacy
- 1.3 Establishing Czechia's brand as a country advocating for gender equality within the international community
- 1.4 Increasing the positive impact of implemented projects in foreign development cooperation, humanitarian aid, transformational cooperation, and support for human rights on gender equality
- 1.5 Strengthening the application of gender equality perspectives in defense and security policies



## 1.6 Ensuring the implementation of the Women, Peace, and Security Agenda

**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

### PART III: Institutions

[Chapter on Institutions](#) sets the following goals:

#### 1 Strengthening the capacities and competences of central authorities responsible for promoting gender equality

- 1.1 Strengthening the competences of the Government Council for Gender Equality and the stability agenda for gender equality
- 1.2 Ensuring sufficient capacities of the Government Council for Gender Equality's secretariat
- 1.3 Ensuring sufficient capacities of the equality body
- 1.4 Consistently applying the gender equality perspective in the preparation and implementation of all relevant policies

#### 2 Strengthening the capacities and competences of other state authorities and self-government bodies to apply a cross-cutting gender equality perspective

- 2.1 Adequate professional and personnel capacities of gender equality coordinators in ministries
- 2.2 Effective functioning of ministerial working groups
- 2.3 Education and a functional training system in state administration on gender equality issues
- 2.4 Consistent use of the Gender Impact Assessment methodology
- 2.5 Ensuring capacities for applying the gender equality perspective at the self-government level

#### 3 Adequate, efficient, and transparent financing of the agenda

- 3.1 Utilization of funds from the ESF+ for the implementation of the Strategy 2021+
- 3.2 Practical and effective implementation of gender equality in the ESI and Norwegian and EEA funds
- 3.3 Equal access to the needs of women and men at all levels of budget planning (gender-balanced budgets)
- 3.4 Ensuring financing of public benefit projects in the field of gender equality

#### 4 Establishing functional support structures in the field of promoting gender equality

- 4.1 Ensuring the availability of gender-segregated data
- 4.2 Systematic cooperation between state administration and external expert organizations





**Are there any goals missing among the current objectives? How would you complete the list?**

Text dlouhé odpovědi

**Are there any goals that seem excessive or would you modify the current objectives? Please let us know which ones and explain why or how you would make those changes.**

Text dlouhé odpovědi

**Space for any additional comments.**

Text dlouhé odpovědi

## Part IV: Public Consultation - in general

**Considering the interrelation of various themes, in your opinion, which of the below-mentioned areas holds the greatest significance for future endeavors?**

**For those who did not take part in Part III, relevant examples of the topics addressed by each area can be found in parentheses. (možnost zaškrtnout více)**

- Work and Care (participation in care, remuneration, precarious, flexible, and online work, poverty)
- Decision-Making (representation in politics and leadership positions)
- Safety (violence prevention, work victims of violence, domestic violence, cyber violence)
- Health (access to healthcare, working conditions in healthcare, childbirth, pregnancy, and postpartum period)
- Knowledge (disparities in knowledge and skills, study and career choices, gender perspective in research)
- Society (attitudes of the public, media, sports, environment)
- External Relations (Czechia's international activities and international commitments)
- Institutions (public administration)

**What issues are not sufficiently addressed in the current strategy? Have we completely overlooked any that deserve their place in the document? Tell us about them.**

Text dlouhé odpovědi

**As we approach the conclusion, is there anything else you would like to share with us that has not been covered yet?**

Text dlouhé odpovědi

## Part V: Conclusion

**Thank you** for your contribution to the public consultation on the 2021–2030 Gender Equality Strategy Update. We appreciate the time you have dedicated to this. With the responses



gathered, we will work on creating a new version of the document. Once the results have been processed, we will send you a brief summary of the consultation outcomes via email.

### D. Veřejná konzultace (ukrajinsky)

## Публічна консультація щодо оновлення Стратегії рівності жінок та чоловіків на 2021-2030 роки

**Ласкаво просимо** на публічні консультації з актуалізації документа "Стратегія рівності жінок та чоловіків на період 2021-2030", який ви можете прочитати або [повністю](#) (чеською мовою), або у скороченому вигляді ([чеською мовою](#) / [англійською мовою](#)). Ми раді, що ви бажаєте поділитися з нами своїми знаннями, досвідом та думками, і з нетерпінням чекаємо на ваші відповіді.

Публічна консультація має дві версії - загальна та докладніша. Заповнення загальної версії (без частини III) займе близько 10-15 хвилин, а заповнення докладнішої версії (з частиною III) займе приблизно 15-30 хвилин.

**Попередження: Ця версія була створена напівавтоматичним перекладом з чеського оригіналу. Тому ми просимо вибачення за можливі мовні недоліки.**

### Декілька відомостей на початок

Стратегія рівності жінок та чоловіків була створена у 2021 році з метою сприяти досягненню якнайбільшого вирівнювання статусів жінок та чоловіків до 2030 року в різних сферах громадського життя. Чехія тривалий час відстає від середнього показника Європейського Союзу з питань гендерної рівності. Дослідження показують, що гендерна дискримінація негативно впливає на якість життя жінок і чоловіків, а також на економічну потужність країни.

Для досягнення позитивних змін завдання розподілені між міністерствами та іншими органами державного управління, які повинні виконати їх до певного терміну та специфічним способом. Відділ рівності жінок та чоловіків урядового офісу Чеської Республіки щорічно оцінює, чи виконали міністерства та інші органи свої завдання та оцінює успішність їхнього виконання. Звіти про те, як Стратегія виконується в процесі, публікуються [ТУТ](#) (чеською мовою).

### Захист особистих даних та надання згоди

Участь у публічній консультації є добровільною. Стисніть "Další" (=Далі) в кінці сторінки, ви погоджуєтеся з участю у публічній консультації та входите на сторінки оператора електронної форми.\* Також ви погоджуєтеся зі збором, обробкою та публікацією ваших даних для аналітичних цілей цієї консультації Урядом Чеської Республіки. Ваші особисті дані будуть анонімізовані в результатах публічної консультації. Ви маєте право на доступ, коригування та видалення ваших даних. У разі питань, будь ласка, звертайтеся до [andrsova.amalie@vlada.cz](mailto:andrsova.amalie@vlada.cz).



*\*Постачальником ліцензії для інструменту Google Forms є компанія Google Ireland Limited, юридично зареєстрована та діюча відповідно до законодавства Ірландії (реєстраційний номер: 368047 / ПДВ: IE6388047V), з адресою Gordon House, Barrow Street, Dublin 4, Ірландія, яка використовує унікальні мережеві ідентифікатори головним чином для надання послуг Google як самостійний адміністратор особистих даних.*

*Докладні відомості про принципи захисту особистих даних цього обробника доступні за посиланням: <https://policies.google.com/privacy#infocollect> (англійською мовою)*

*Інформація щодо використання файлів cookie цього обробника доступна за посиланням: <https://policies.google.com/technologies/cookies?hl=en> (англійською мовою)*

*Інформацію про обробку особистих даних Верховної Ради Чеської Республіки можна знайти за адресою: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/o-serveru/ochrana-osobnich-udaju-167154/> (чеською мовою)*

### Правила участі

Ласкаво просимо чіткі та короткі повідомлення. Заяви, що містять образи (Зображення), вислови ненависті або інші вислови, які порушують основні правила етики, ми не будемо брати до уваги.

### ЧАСТИНА I: Особисті дані

#### Ім'я та прізвище\*

Text stručné odpovědi

#### Електронна пошта\*

Text stručné odpovědi

#### Стать\*

- жінка
- чоловік
- інше / не хочу вказувати

#### Рік народження

Text stručné odpovědi

#### Розмір місця проживання

- за кордоном
- Прага
- велике місто (понад 90 000 жителів, окрім Праги)
- середнє місто (20 000–90 000 жителів)
- мале місто (до 20 000 жителів)
- містечко/село
- оселя/одиначка
- Jiná...



### Зараз я навчаюся / найвища отримана освіта

- початкова освіта
- неповна середня освіта
- повна середня освіта
- вища професійна освіта
- вища освіта (бакалавр)
- вища освіта (магістр)
- вища освіта (доктор)
- вища освіта вище докторського рівня

### Місце діяльності

- студентка/студент
- працевлаштована/працевлаштовани (на роботі)
- особа, яка самостійно займається підприємницькою діяльністю
- безробітна/безробітний
- пенсіонерка/пенсіонер
- у відпустці по догляду за дитиною (материнська/батьківська/батьківська допомога)
- Jiná...

### В якому секторі я працюю (якщо працюю) (možnost zaškrtnout více)

- державний сектор
- приватний сектор
- громадянський сектор
- Jiná...

### Публічну консультацію я заповнюю

- самостійно за себе
- за мою організацію

### Назва організації (якщо я представляю її у публічній консультації)

Text stručné odpovědi

## ЧАСТИНА II: Публічна консультація - поточна ситуація та нові виклики

З початку 2021 року відбулося багато подій. Деякі навіть стверджують, що ми вже були свідками двох "чорних лебедів" у 20-х роках 21 століття, тобто подій з великим економічним впливом, які не можна було передбачити. Також відбулися зміни в інших сферах. У цій частині публічної консультації ми хотіли б порадитися з вами, як реагувати на нові виклики з повагою до гідності людини та активним підходом до забезпечення рівного поводження.

### 1/3 Як ви сприймаєте поточний рівень рівності жінок і чоловіків у суспільстві?

Text dlouhé odpovědi

### 2/3 Наскільки ви особисто зіткнулися з гендерною нерівністю?

Text dlouhé odpovědi



**3/3 Які нові виклики ви відзначили в останні роки? Який їх вплив на рівність жінок і чоловіків і яким чином вони повинні бути вирішені?**

Text dlouhé odpovědi

## **ЧАСТИНА II: Публічна консультація - нові виклики**

**1/10 Впливи пандемії COVID-19 та війни в Україні призвели до підвищення цін на енергію в Чехії та подальшої великої інфляції. Економічна ситуація значної частини населення суттєво погіршилася, при цьому серед груп, які перебувають у найгіршому становищі, є матері-одиначки, самотні жінки або пенсіонери та пенсіонерки, які живуть самотньо, або родини з низьким доходом. Як забезпечити, щоб ці та інші вразливі частини населення не опинилися в бідності?**

Text dlouhé odpovědi

**2/10 Агресія Росії проти України змусила багатьох її громадян покинути свої домівки. Деякі знайшли притулок в межах своєї країни, інші перетнули її кордони. Чехія має найбільше число переселенців з України на одного жителя серед країн ЄС. Успішна інтеграція та адаптація цих людей є дуже важливою. Які недоліки в процесі включення новоприбулих, більшість з яких жінки та діти, і як їх виправити?**

Text dlouhé odpovědi

**3/10 ChatGPT, Bard та інші. Розвиток штучного інтелекту в останні кілька місяців підсилює стурбованість щодо можливості подальшого збільшення розриву між жінками та чоловіками в цифрових навичках, і, відповідно, можливого послаблення здатності жінок активно включитися до ринку праці. Які найбільш суттєві загрози з впливом на гендерну рівність у цій галузі ви спостерігаєте і як їм слід запобігати?**

Text dlouhé odpovědi

**4/10 Чехія в міжнародних рейтингах (наприклад, ЄІР, ОЕСР, ВЕФ) з рівності жінок і чоловіків регулярно займає нижчі позиції. Найменше балів зазвичай отримує за низький відсоток жінок на керівних посадах. Які, на вашу думку, найбільші обмеження, з якими стикаються жінки при шляху до керівництва, і яким найкращим способом їх можна було б позбутися?**

Text dlouhé odpovědi

**5/10 Охорона здоров'я - це галузь, де працює набагато більше жінок, ніж чоловіків. В даний час у медичних установах відсутні великі кількості медсестер або педіатрів. Деякі також бояться подальшої втрати робочої сили через перевантаження персоналу. Як уникнути відходу працівників у сфері охорони здоров'я та що, навпаки, робити, щоб ослаблені робочі сили співробітників відновилися?**

Text dlouhé odpovědi

**6/10 У 2021 році гучно висвітлювалися справи стосовно сексуального домагання та сексуального насильства D. Feriho та J. Cimického. У 2022 році суспільного обговорення спровокували випадки насильства залежно від гендеру в університетах. Насильство щодо жінок залишається дуже поширеним у чеському суспільстві. Як можна допомогти чеській системі у попередженні випадків**



**сексуального та насильницького насильства, ефективно допомагати жертвам та працювати з винуватцями насильства?**

Text dlouhé odpovědi

**7/10 Дистанційне навчання під час пандемії COVID-19 зменшило мотивацію студентів-чоловіків до вступу до Вищі освіти. Однак відсоток чоловіків, які записалися на такий тип навчання, довгостроково зменшується. Які є найважливіші перешкоди, з якими зіткнуться чоловіки під час навчання, і як їх найкраще подолати?**

Text dlouhé odpovědi

**8/10 В червні 2023 року уряд схвалив Конвенцію Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та домашнього насильства (так звану Стамбульську конвенцію). Чехія підписала конвенцію вже у 2016 році, але міфи та дезінформація, які супроводжували документ, сповільнили наступні кроки до ратифікації. Які інструменти та стратегії, на вашу думку, є найвідповіднішими для покращення інформованості чеського суспільства у гендерній сфері?**

Text dlouhé odpovědi

**9/10 Пожежі, повені, підвищення температур в океанах. Кліматична криза стає все очевиднішою. Який вплив може мати зміна клімату на чеській території на рівність жінок і чоловіків і як повинна держава реагувати на цей виклик?**

Text dlouhé odpovědi

**10/10 Який з нових викликів, на вашу думку, може найбільше уповільнити / змінити досягнення більшої рівності між чоловіками та жінками в Чехії?**

- розвиток штучного інтелекту
- економічні наслідки COVID-19 та російської війни на Україні
- зміна клімату
- Jiná...

### III. ЧАСТИНА: Громадське консультування – детально

Ви прочитали Стратегію рівності жінок та чоловіків на 2021-2030 роки від початку до кінця і маєте для нас дуже конкретні рекомендації? Чудово, у цій частині ми надаємо вам простір.

Чи займає ця частина занадто деталізованими питаннями? Пропустіть її - IV. ЧАСТИНА має загальніші питання.

### III. ЧАСТИНА: Робота та догляд

У наступному розділі ви можете висловити свою думку щодо кожної з конкретних цілей стратегії, так як вони вказані на сторінках 118-209. Ми розпочнемо з [розділу 1: Робота і догляд](#).

#### 1 Зниження нерівності між чоловіками та жінками у зв'язку з доглядом



- 1.1 Підвищення рівня участі чоловіків/батьків у догляді за дітьми та іншими близькими особами
- 1.2 Збільшення доступності місць у дошкільних навчальних закладах
- 1.3 Збільшення доступності закладів догляду за дітьми до 3 років віку
- 1.4 Підвищення якості дошкільних навчальних закладів та закладів догляду за дітьми до 3 років
- 1.5 Збільшення доступності шкільних гуртків та клубів
- 1.6 Підвищення мотивації роботодавців створювати умови для швидкого повернення батьків та осіб, що надають догляд, на ринок праці
- 1.7 Припинення правових перешкод для швидкого повернення батьків (зокрема матерів) маленьких дітей на ринок праці
- 1.8 Підвищення інформованості іноземок та іноземців про можливості поєднання робочого та особистого життя
- 1.9 Розробка довгострокової стратегічної структури для підтримки осіб, які надають неформальний догляд
- 1.10 Підтримка установ формального/інституційного догляду

### 2 Зниження нерівності між чоловіками та жінками на ринку праці

- 2.1 Збільшення використання часткових зайнятостей та гнучких форм праці
- 2.2 Збільшення підприємницької активності жінок
- 2.3 Підвищення інформованості громадськості щодо трудових прав у зв'язку з відпусткою по догляді за дітьми
- 2.4 Підвищення рівня захисту прав іноземців в контексті їхнього становища на ринку праці
- 2.5 Підвищення рівня зайнятості жінок, які стикаються з багатозначною дискримінацією на ринку праці
- 2.6 Покращення збору даних про становище чоловіків та жінок на ринку праці
- 2.7 Зниження негативних гендерних наслідків цифровізації ринку праці
- 2.8 Посилення соціального діалогу для вирішення гендерних нерівностей на ринку праці
- 2.9 Збільшення потенціалу громадського суспільства для вирішення гендерних нерівностей на ринку праці
- 2.10 Підвищення здатності роботодавців та державних органів вирішувати питання сексуального домагання на робочому місці

### 3 Зниження розходжень у оплаті праці жінок та чоловіків

- 3.1 Зниження рівня гендерної сегрегації в галузях навчання
- 3.2 Забезпечення систематичного, комплексного та тривалого розв'язання проблеми розходжень у оплаті праці жінок та чоловіків
- 3.3 Зниження рівня виявлення прямої міжплатової дискримінації на підставі статі
- 3.4 Забезпечення постійного підвищення зарплат і винагород у фемінізованих професіях
- 3.5 Збільшення потенціалу Державної інспекції праці для контролю дотримання заборони міжплатової дискримінації на підставі статі



3.6 Зниження розходжень у оплаті праці між чоловіками та жінками у галузі публічної сфери

3.7 Збільшення рівня міжплатової та винагородної прозорості

#### 4 Зниження ризику бідності, особливо для жінок

4.1 Зниження рівня бідності для матерів-одиночок та батьків-одиночок з неповнолітніми дітьми

4.2 Зниження кількості сімей, які загрожує втрата житла

4.3 Зниження бідності серед жінок у пенсійному віці

4.4 Зниження ризику бідності та загрози особливо вразливих батьківських груп

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Прийняття рішень

У [розділі Прийняття рішень](#) містяться наступні конкретні цілі:

#### 1 Підвищення представництва жінок у прийнятті рішень

1.1 Сприяння кар'єрному зростанню жінок

1.2 Вища видимість жіночої експертизи перед громадськістю

1.3 Підвищення представництва жінок у керівних посадах публічних органів влади

1.4 Збільшення усвідомлення тих, хто займає актуальні посади у рішеннях у сфері державного управління та місцевого самоврядування

1.5 Підвищення представництва жінок у статутних органах та у вищому керівництві комерційних компаній

1.6 Збільшення усвідомлення тих, хто займає актуальні посади у рішеннях у сфері бізнесу

#### 2 Підвищення представництва жінок у політиці

2.1 Збільшення усвідомлення тих, хто займає актуальні посади у рішеннях у сфері політики

2.2 Підвищення представництва жінок у списку кандидатів та на обраних посадах

2.3 Підвищення представництва молодих людей (зокрема жінок) у списку кандидатів

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**





Text dlouhé odpovědi

### Місце для будь-яких інших коментарів.

Text dlouhé odpovědi

## III. ЧАСТИНА: Безпека

Розділ Безпека містить наступні конкретні цілі:

### 1 Підтримка та покращення запобігання гендерно обумовленому та домашньому насильству

- 1.1 Підвищення рівня уваги, приділяємої темі гендерно обумовленого та домашнього насильства в школах
- 1.2 Зниження рівня толерантності гендерно обумовленого та домашнього насильства серед громадськості (професіоналів та широкої громадськості)
- 1.3 Підвищення відчуття безпеки в громадському просторі
- 1.4 Покращення безпеки руху в кіберпросторі та свідомості про нього

### 2 Покращення доступу жертв гендерно обумовленого та домашнього насильства до системи допомоги

- 2.1 Збільшення доступності спеціалізованих послуг для всіх жертв гендерно обумовленого та домашнього насильства та їхніх дітей
- 2.2 Забезпечення адекватної фінансової підтримки спеціалізованих послуг для жертв гендерно обумовленого та домашнього насильства та їхніх дітей
- 2.3 Підвищення інформованості жертв про можливості вирішення гендерно обумовленого та домашнього насильства та доступну допомогу
- 2.4 Підвищення захисту та забезпечення безпеки осіб, загрожених домашнім та сексуальним насильством під час обмеження руху через кризові ситуації

### 3 Системне забезпечення рішень щодо гендерно обумовленого та домашнього насильства

- 3.1 Забезпечення координованого підходу до вирішення питань гендерно обумовленого та домашнього насильства
- 3.2 Забезпечення ратифікації та виконання вимог міжнародних документів у сфері гендерно обумовленого та домашнього насильства
- 3.3 Збільшення політичної підтримки теми гендерно обумовленого та домашнього насильства
- 3.4 Забезпечення доступу фахівців та широкої громадськості до комплексних і пов'язаних даних про гендерно обумовлене та домашнє насильство в Чехії
- 3.5 Забезпечення постійної освіти та методичної підтримки для професій, які найчастіше стикаються з жертвами гендерно обумовленого та домашнього насильства
- 3.6 Забезпечення підтримки доступності програм для осіб, які скоюють насильство, з акцентом на безпеку жертв та створення концепції цих програм
- 3.7 Приділення достатньої уваги потребам вразливих груп

### Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?

Text dlouhé odpovědi



**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Здоров'я

У поточному [розділі Здоров'я](#) містяться такі конкретні цілі:

#### 1 Зменшення гендерних нерівностей у доступі жінок і чоловіків до охорони здоров'я та медичної допомоги

- 1.1 Зниження частки передчасних (попереджуваних) смертей серед чоловіків
- 1.2 Підвищення здатності враховувати специфічні потреби жінок і чоловіків у попередженні ризикової поведінки
- 1.3 Зміцнення медичної грамотності, необтяженої гендерними стереотипами
- 1.4 Зменшення гендерних нерівностей, пов'язаних з оплатою послуг з державного медичного страхування

#### 2 Підвищення здатності надавати гендерно чутливі медичні та соціальні послуги

- 2.1 Забезпечення доступності гендерно сегрегованих медичних інформацій та статистики та їх регулярне оцінювання
- 2.2 Зменшення ризику різного ставлення до жінок і чоловіків при наданні медичної допомоги, а також затяжної / неточної діагностики
- 2.3 Підвищення рівня обізнаності медичних та соціальних працівників щодо гендерних аспектів
- 2.4 Підвищення здатності установ (Міністерства охорони здоров'я та медичних закладів) враховувати аспект рівності жінок і чоловіків
- 2.5 Збільшення рівня упровадження гендерних аспектів у діяльність пацієнтських та інших організацій, що захищають права отримувачів медичної допомоги

#### 3 Покращення умов праці працівників охорони здоров'я

- 3.1 Забезпечення адекватного зростання заробітної плати медичних сестер, фельдшерів та інших медичних працівників
- 3.2 Покращення умов для забезпечення гармонізації приватного та особистого життя лікарів та інших медичних професій
- 3.3 Зменшення гендерної сегрегації в системі охорони здоров'я

#### 4 Підвищення задоволеності матерів доглядом у вагітності, під час пологів та післяпологовому періоді

- 4.1 Посилення можливості жінок вибирати спосіб, місце та умови пологів
- 4.2 Покращення становища акушерок
- 4.3 Покращення впровадження вільного та інформованого згоди на надання медичних послуг у сфері акушерської допомоги
- 4.4 Покращення запобігання поганому поведженню та насильству щодо жінок під час пологів



4.5 Покращення послідовності акушерської та післяпологової допомоги

4.6 Покращення якості післяпологової допомоги та підтримки годування грудьми

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Знання

У [розділі Знання](#) містяться наступні цілі:

#### 1 Забезпечення максимального розвитку потенціалу дівчат та хлопців, відповідно жінок та чоловіків

- 1.1 Зменшення розриву в знаннях та навичках учнів та учениць
- 1.2 Позбавлення гендерних упереджень, що впливають на життєві та професійні вибори
- 1.3 Зменшення нерівностей у навчальних траєкторіях (з точки зору типу освіти)
- 1.4 Зменшення нерівностей у кар'єрних траєкторіях

#### 2 Розширення змісту освіти, науки та досліджень гендерною перспективою

- 2.1 Збільшення акценту на присутність гендерних тем у РОП та ПШО
- 2.2 Запобігання присутності гендерних стереотипів у підручниках
- 2.3 Забезпечення вищої освіти з урахуванням принципу рівності
- 2.4 Зменшення нерівностей, які виникають з гендерно недоцільних досліджень, розробки та інновацій

#### 3 Застосування гендерного підходу у роботі та керуванні освітніми та науково-дослідними установами

- 3.1 Розширення знань у галузі гендерної рівності у системі освіти та науки
- 3.2 Забезпечення професійної та довічної освіти та методичної підтримки у галузі гендерної рівності для осіб, які працюють у сфері освіти та досліджень
- 3.3 Підвищення якості та прозорості управління людськими ресурсами у ВНЗ та наукових установах
- 3.4 Створення умов для обміну передовим досвідом щодо гендерно чутливої освіти та гендерної рівності в галузі дослідження, розробки та інновації
- 3.5 Систематичне застосування та оцінка політик гендерної рівності в освіті та науці

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**



Text dlouhé odpovědi

## Місце для будь-яких інших коментарів.

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Суспільство

**Розділ Суспільство** відводить увагу наступним напрямкам:

#### 1 Зниження прийняття гендерних стереотипів та сексизму у суспільстві

- 1.1 Зниження прийняття гендерних стереотипів у суспільстві
- 1.2 Зниження толерантності до сексизму у суспільстві
- 1.3 Посилення механізмів для запобігання та усунення сексистського контенту в громадському просторі
- 1.4 Залучення чоловіків до сприяння рівності жінок та чоловіків

#### 2 Підвищення розуміння теми рівності жінок та чоловіків та її користі

- 2.1 Підвищення залучення державного управління до підвищення розуміння теми рівності жінок та чоловіків
- 2.2 Підвищення свідомості громадськості про практичні користі проектів, що сприяють рівності жінок та чоловіків, які спільно фінансуються з фондів ЄС, Норвезьких фондів та державного бюджету
- 2.3 Підвищення розуміння теми рівності жінок та чоловіків у освіті

#### 3 Посилення гендерної культури в медійних викладках

- 3.1 Посилення використання інструментів та політик для підтримки рівності жінок та чоловіків у ЗМІ
- 3.2 Підвищення представництва жінок у керівництві ЗМІ та їх контрольних органах

#### 4 Покращення умов для розвитку громадянського суспільства, яке працює в сфері рівності жінок та чоловіків

- 4.1 Покращення умов для реалізації громадськими організаціями, що не мають прибуткової мети, громадсько-корисних заходів в сфері рівності жінок та чоловіків
- 4.2 Створення умов для розвитку місцевих та спільнотних організацій, що діють в сфері рівності жінок та чоловіків
- 4.3 Підвищення свідомості громадськості про користі та роль громадянського сектору, що діє в сфері рівності жінок та чоловіків
- 4.4 Збільшення участі громадянського суспільства у формуванні політик у сфері рівності жінок та чоловіків

#### 5 Посилення застосування гендерного підходу у публічних політиках, що стосуються повсякденного життя суспільства

- 5.1 Забезпечення рівності жінок та чоловіків у доступі до громадського простору та транспортної інфраструктури
- 5.2 Забезпечення справедливої підтримки спортивних та дозвіллевих занять для жінок та чоловіків



5.3 Зниження гендерних нерівностей у кіберпросторі

5.4 Включення гендерного підходу до порядку денного у справах охорони

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Зовнішні відносини

В [розділі Зовнішні відносини](#) містяться наступні конкретні цілі:

#### 1 Інтеграція цінностей гендерної рівності та посилення статусу жінок у зовнішній політиці Чеської республіки

1.1 Активне сприяння гендерній рівності у міжнародних організаціях (ЄС, ООН, Рада Європи, ОЕСР, ОБСЄ, НАТО та інші)

1.2 Активне сприяння гендерній рівності у зовнішній політиці, двосторонніх відносинах та дипломатії

1.3 Створення образу Чеської республіки як країни, що підтримує гендерну рівність в міжнародному співтоваристві

1.4 Збільшення позитивного впливу реалізованих проектів міжнародного розвитку, гуманітарної допомоги, співпраці в трансформаційних процесах та підтримки прав людини на гендерну рівність

1.5 Посилення врахування аспекту гендерної рівності в оборонних та безпекових політиках

1.6 Забезпечення реалізації Плану дій з питань жінок, миру та безпеки

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

### III. ЧАСТИНА: Інституції

[Розділ Інституції](#) визначає наступні цілі:



### 1 Посилення потужностей і компетентностей центральних органів, відповідальних за впровадження рівності жінок і чоловіків

- 1.1 Посилення компетентностей Ради уряду з питань рівності жінок та чоловіків та стабільності питань рівності жінок і чоловіків
- 1.2 Забезпечення достатніх потужностей секретаріату Ради уряду з питань рівності жінок та чоловіків
- 1.3 Забезпечення достатніх потужностей органу з рівного поводження
- 1.4 Суворе застосування погляду на рівність жінок і чоловіків при підготовці та впровадженні всіх відповідних політик

### 2 Посилення потужностей і компетентностей інших державних органів та органів місцевого самоврядування щодо впровадження погляду на рівність жінок і чоловіків

- 2.1 Достатні професійні та кадрові можливості координаторок та координаторів рівності жінок і чоловіків відповідних міністерств
- 2.2 Ефективна робота резортних робочих груп
- 2.3 Освіта та функціональна система навчання в державній службі з питань рівності жінок і чоловіків
- 2.4 Послідовне використання методології GIA
- 2.5 Забезпечення можливостей для застосування погляду на рівність жінок і чоловіків на рівні місцевого самоврядування

### 3 Достатнє, ефективне та прозоре фінансування агенди

- 3.1 Використання коштів з ЄСФ+ для реалізації Стратегії 2021+
- 3.2 Практичне та ефективне впровадження рівності жінок і чоловіків у ЄСІ, Норвезьких та ЄЕЗ фондах
- 3.3 Рівний доступ до потреб жінок і чоловіків на всіх рівнях бюджетного планування (гендерно збалансовані бюджети)
- 3.4 Забезпечення фінансування громадських корисних проектів в сфері рівності жінок і чоловіків

### 4 Створення функціональних підтримуючих структур для впровадження погляду на рівність жінок і чоловіків

- 4.1 Забезпечення доступності гендерно розділених даних
- 4.2 Систематична співпраця державної влади та зовнішніх експертних організацій

**Чи відсутній у списку який-небудь з цілей на ваш погляд? Які цілі ви б додали?**

Text dlouhé odpovědi

**Ви вважаєте, що деякі цілі є зайвими, або ви б хотіли б внести зміни до існуючих цілей? Повідомте нас, які цілі це стосується і яким чином ви б хотіли б їх змінити.**

Text dlouhé odpovědi

**Місце для будь-яких інших коментарів.**

Text dlouhé odpovědi

**IV. ЧАСТИНА: Громадське консультування – загалом**



**Незважаючи на взаємозв'язок окремих тем, на яких з наведених нижче галузей, на вашу думку, має найбільший сенс працювати у наступні роки?**

**Ті, хто не брав участь у ЧАСТИ III, знайдуть приклади тем, які вирішує конкретна галузь, у дужках. (možnost zaškrtnout více)**

- Праця та догляд (участь у догляді, винагородження, нестійка, гнучка та онлайн праця, бідність)
- Прийняття рішень (рівномірне представництво в політиці та на керівних посадах)
- Безпека (попередження насильства, робота з жертвами насильства, домашнє насильство, кібернасильство)
- Здоров'я (доступ до медичної допомоги, умови праці в охороні здоров'я, пологи, вагітність і післяпологовий період)
- Знання (різниця у знаннях та навичках, вибір навчання та професії, гендерний аспект у дослідженні)
- Суспільство (ставлення громадськості, медіа, спорт, навколишнє середовище)
- Зовнішні відносини (міжнародна діяльність Чехії та міжнародні зобов'язання)
- Інституції (публічне управління)

**На яку проблематику ми недостатньо звертаємо увагу в поточній стратегії? Чи ми якимось забули про цілком важливу тему, яка повинна мати своє місце в документі? Скажіть нам, про яку саме тему йдеться.**

Text dlouhé odpovědi

**Ми наближаємося до завершення. Чи ви бажаєте нам повідомити ще щось, що не вмістилося в інші частини?**

Text dlouhé odpovědi

## **V. ЧАСТИНА: Завершуючи**

**Дякуємо** вам за ваш внесок у публічну консультацію щодо оновлення Стратегії рівності жінок та чоловіків на 2021-2030 роки. Ми цінуємо час, який ви нам відвели. Зібрані відповіді будуть використані при створенні нової версії документа, і після їх обробки ми надішлемо вам електронного листа короткий підсумок результатів консультації.