



## Záznam o provedení hlasování per rollam Rada vlády pro rovnost žen a mužů

Číslo hlasování per rollam – 04/2018

Hlasování per rollam vyhlášeno dne: 26. 6. 2018

Hlasování per rollam uzavřeno dne: 29. 6. 2018

Hlasování per rollam vyhlásil: Radan Šafařík, tajemník Rady a ředitel Odboru rovnosti žen a mužů

Počet členek a členů k datu vyhlášení hlasování: 28

Počet členek a členů, kteří se v hlasování vyjádřili: 14

Počet členek a členů, kteří se nevyjádřili a jejichž hlas byl v souladu s čl. 4 odst. 4 jednacího řádu Rady započten jako hlas PRO: 14

**Výsledek hlasování: 25 PRO, 2 PROTI, 1 ZDRŽEL(A) SE**

Schválené usnesení:

### **Rada vlády pro rovnost žen a mužů**

- **připomíná, že v ČR nadále přetrvávají značné genderové nerovnosti na trhu práce, jejichž řešení vyžaduje komplexní přístup a úsilí různých aktérů, včetně občanské společnosti,**
- **nesouhlasí s návrhem na přesun více než 800 mil. Kč z investiční priority 1.2 OP Zaměstnanost,**
- **nesouhlasí se snížením plánované alokace na výzvy na soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v investiční prioritě 1.2 OP Zaměstnanost na 240 mil. Kč,**
- **vyzývá MPSV k vyhlášení plánované výzvy na soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v rámci investiční priority 1.2 OP Zaměstnanost, a to v co nejkratším termínu,**
- **doporučuje MPSV řešit problémy s personální kapacitou jinou cestou než snižováním alokace na projekty zaměřené na odstraňování genderových nerovností na trhu práce,**
- **pověřuje sekretariát Rady, aby o tomto stanovisku Rady informoval MPSV jakožto řídicí orgán na jednání Programového partnerství investiční priority 1.2 OP Zaměstnanost dne 29. června 2018.**

### **Odůvodnění:**

Návrh usnesení navazuje na předchozí podnět Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a Výboru pro sladění pracovního, rodinného a soukromého života (viz příloha) a reaguje na aktuální vývoj ve vztahu k návrhu realokací v investiční prioritě 1.2 Rovnost žen a mužů v rámci OP Zaměstnanost. Před jednáním Programového partnerství IP 1.2. (svolaného na 29. června 2018) zpracovalo MPSV (řídicí orgán) Podklad k projednání dalšího směřování IP 1.2 OPZ do konce programového období.

Z tohoto podkladu mj. vyplývá, že MPSV navrhuje/nenavrhuje:

- nenavrhuje další podporu zřizování dětských skupin (nad rámec těch existujících),

- navrhuje vyhlášení výzvy (v dubnu 2019) na zajištění financování stávajících dětských skupin do poloviny roku 2022 s alokací 2,35 mld. Kč,
- navrhuje vyhlášení výzvy na financování mikrojeslí (stávajících i nových) ve výši 224 mil. Kč,
- navrhuje vyhlášení výzvy (v dubnu 2019) na soutěžní projekty na rovnost žen a mužů na trhu práce v dubnu 2019 se zacílením zejm. na odstraňování gender pay gap s maximální alokací 240 mil. Kč,
- cca 800 mil. Kč navrhuje MPSV realokovat do jiných investičních priorit.

K podkladu MPSV navrhla J. Smiggels Kavkové e-mailem ze dne 25. 6. 2018 výše uvedené usnesení Rady.

Schválil: Radan Šafařík

---

Příloha:

**Podnět Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů k návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí razantně snížit finanční prostředky v Investiční prioritě 1.2. Rovnost žen a mužů v rámci 2. revize Operačního programu Zaměstnanost**

Zpracoval: Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů  
V Praze dne 27. dubna 2018

### Usnesení

***Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života***

***vyzývají Radu vlády pro rovnost žen a mužů, aby doporučila vládě ČR zachovat plánovanou alokaci na podporu priority rovnosti žen a mužů v rámci Operačního programu Zaměstnanost, a to zejména s ohledem na naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020.***

### Odůvodnění:

#### **Informace o plánované realokaci**

V rámci návrhu 2. revize OP Zaměstnanost je navrhováno přesunout finanční prostředky v celkovém objemu 1,8 mld. Kč z prioritní osy 1.2 Rovnost žen a mužů, a to v rámci výzev zaměřených na:

- Podporu podnikání žen (570 mil. Kč)
- Individuální péči o děti (300 mil. Kč)
- Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů (930 mil. Kč)

Navržené snížení alokace této IP ale není náležitě odůvodněno, a to zejména ve vztahu k soutěžním projektům na podporu rovnosti žen a mužů. Odůvodnění obsahuje jen obecné informace o zvyšující se míře zaměstnanosti žen a rostoucím počtu podnikatelek. Cílem této IP je ale zejm. „komplexní zlepšování postavení především žen, které jsou v současné době na trhu práce v mnoha ohledech znevýhodněny“. IP má reagovat zejm. na nedostatečné podmínky pro sladění pracovního a soukromého života, diskriminaci na trhu práce, rozdíl v odměňování žen a mužů a vertikální a horizontální segregaci dle pohlaví.

#### **Přetrvávající genderové nerovnosti na trhu práce**

Navrhované nekoncepční přesunutí finančních prostředků alokovaných v rámci prioritní osy 1. s cílem razantně snížit alokaci na investiční prioritu 1.2. Rovnost žen a mužů Operačního programu Zaměstnanost představuje zásadní ohrožení plnění závazku ČR prosazovat rovnost žen a mužů na trhu práce a pomáhat znevýhodněným skupinám žen (ale i mužům)včetně obětí násilí, k němuž se zavázaly předchozí vlády v dokumentu Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“).

Přes zvyšující se míru ekonomické aktivity žen (související především s pozitivním vývojem české ekonomiky jako celku) však zásadní genderové nerovnosti na trhu práce přetrvávají. Odůvodnění revize se těmto překážkám (resp. posunu, kterého bylo dosaženo) blíže nevěnuje. V rámci srovnání postavení žen na trhu práce přitom ČR dlouhodobě nedosahuje uspokojivých výsledků a situace se v posledních letech výrazně nezměnila. Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů činí 22 % a v posledních letech neklesá. Z poznatků Veřejné ochránkyně práv i Úřadu práce vyplývá, že diskriminace na trhu práce z důvodu pohlaví je jednou z nejčastějších forem diskriminace a případů této diskriminace neubývá. Míra zaměstnanosti žen ve věku typickém pro mateřství je jedna z nejnižších v rámci EU. Rovněž míra vertikální a horizontální segregace trhu práce se v posledních letech nemění. Předkladatel tak návrh na snížení (o více než 20 % z původní alokace IP) odůvodnil pouze zvyšující se mírou zaměstnanosti žen, k ostatním problémům, na které má IP reagovat, se nevyjádřil.

Navrhovaná realokace povede k dalšímu poklesu celkových ukazatelů rovnosti žen a mužů, podle nichž se Česká republika v mezinárodních srovnáních již dnes propadá. Jak Gender Equality Index vytvářený institutem EIGE<sup>1</sup>, tak Gender Gap Index vytvářený Světovým ekonomickým fórem<sup>2</sup> jasně ukazují, že rovnost žen a mužů je v České republice dosud na nedostatečné úrovni a v uplynulých letech se situace dokonce ještě zhoršila (podle druhého indexu meziročně dokonce o 11 míst až na 88. místo mezi rozvojové země). Oba komplexní indexy se přitom shodují, že hlavní příčinou špatného hodnocení České republiky je nerovné postavení žen a mužů na trhu práce.

Jak již bylo uvedeno, české ženy dosahují o 22 % nižších platů než muži<sup>3</sup>, přičemž s rostoucím vzděláním se tento rozdíl zvyšuje až na 40 % mezi vysokoškolsky vzdělanými odborníky a odbornicemi a současně je nejvyšší ve věkové kategorii 35–39 let, kde bezprostředně souvisí s nedostatečnou podporou sladování pracovního a rodinného života (jako jsou služby péče o předškolní děti, flexibilní formy práce, podpora osob pečujících, nedostatečná či finančně nedostupná podpora služeb v péči o rodinu a domácnost). Rozdíly v příjmech rovněž vytlačují z trhu práce kategorii ve věku 55 - 64 let do důchodu. Platový rozdíl mezi muži a ženami patří v České republice k nejvyšším v EU, Český trh práce se vyznačuje také silnou segregací na základě pohlaví, a to jak z hlediska oborů a sektorů národní ekonomiky (tzv. horizontální segregace), tak z hlediska zastoupení v řídicích funkcích (tzv. vertikální segregace), jejíž překonání bude dlouhodobé. Segregace na základě pohlaví spolu s platovými rozdíly mají dopady na životní úroveň v produktivním a důchodovém věku, kdy jsou ženy výrazně více ohroženy chudobou (Míra ohrožení chudobou dosahuje u žen 8,9 % a mužů pouze 2,8 %) převládají jako primární pečovatelky o děti a seniory. Důsledkem vysokých rozdílů v pracovních příjmech a stávajícího systému výpočtu penzí, který vychází z individuálních příjmů, jsou mzdové rozdíly reprodukovány i do rozdílů v důchodech. Degrese důchodového systému nedokáže existující rozdíly v odměňování žen a mužů ani podstatně zmírnit. V důsledku delšího očekávaného věku dožití žen dochází k tomu, že ženy při ztrátě partnera trápí i podstatnou část příjmů. Trpí tak nejen konkrétní ženy, ale také jejich děti, jejichž šance na úspěšný a spokojený život jsou výrazně ohroženější. Nerovné postavení žen na trhu práce oproti mužům je paradoxní vzhledem k vyšší míře vzdělanosti žen v mladších a středních věkových kategoriích.<sup>4</sup>

### **Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů**

Zahraniční studie dokládají, že společnosti s vysokou mírou rovnosti dokáží lépe využívat lidské zdroje a dosahují dlouhodobě vyšších hospodářských výsledků, vyšší sociální koheze a celkově vyšší kvality života<sup>5</sup>. Evropská unie (EU) a Organizace spojených národů (OSN) v současné době

<sup>1</sup> <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison>>.

<sup>2</sup> <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=CZE>>.

<sup>3</sup> <[https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muzi/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_v1.0/bloc-2d.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzi/CZ_CS_womenmen_core_v1.0/bloc-2d.html?lang=cs)>.

<sup>4</sup> <[https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_vzdelani](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani)>.

<sup>5</sup> Na ženách záleží, McKinsey 2007; Zúčtování: souvislost výkonu a genderové různorodosti, Catalyst 2004; Female Leadership and Firm Profitability (Ženy ve vedení a ziskovost podniku), EVA 2007

považují genderovou rovnost za jednu z nejvyšších priorit. To se odráží v řadě klíčových dokumentů - Evropa 2020, Pekingská akční platforma (**BPfA**), Lisabonská smlouva a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a dalších.

Pokud stát rezignuje na řešení nerovností, ukazuje tím nejen svoji přezíravost k demokratickým a humanistickým hodnotám, ale také svoji nehospodárnost. Znevýhodňování žen zároveň znamená, že ČR plně nevyužívá jejich pracovní a kreativní potenciál, což je problematické vzhledem ke stárnutí populace a klesajícímu počtu lidí v produktivním věku. Genderové rozdíly na trhu práce pak také snižují ekonomický růst. Studie OECD i Mezinárodní organizace práce<sup>6</sup> ukazují, že pokud by se v ČR snížila genderová mezera v participaci na trhu práce na polovinu současného stavu do roku 2030, průměrný roční růst HDP by se zvýšil o 0,4 procentních bodů (ekonomika by tedy rostla každoročně asi o 10 % rychleji).

### Rovnost žen a mužů jako priorita vlády

Je třeba zdůraznit, že ke zhoršování postavení České republiky v mezinárodních srovnáních stavu genderové rovnosti dochází navzdory tomu, že se nacházíme v období silného ekonomického růstu a velmi nízké nezaměstnanosti. Za těchto příznivých okolností by naopak mělo být prosazování rovnosti žen a mužů prioritou, protože vláda ČR může věnovat této agendě větší pozornost a zdroje než v obdobích ekonomické recese. V České republice naopak současná politická reprezentace nerovnosti bagatelizuje a rezignuje na aktivní opatření pro narovnání nerovností mezi ženami a muži. Naproti tomu ve většině zemí EU stál v uplynulých letech cíl snížit genderové nerovnosti v oblasti ekonomické a politické participace v popředí politického zájmu, díky čemuž se tamní situace viditelně zlepšovala. Dosavadní omezená aktivita či v některých oblastech dokonce nečinnost české vlády se nyní změnila v aktivní kroky proti politice genderové rovnosti, která vrací Českou republiku mezi státy odmítající evropské hodnoty, jejichž je rovnost a rovné příležitosti všech skupin, včetně mužů a žen, základním principem.

OP Zaměstnanost je ve své investiční prioritě 1.2. explicitně zaměřen na podporu opatření, která přispívají z různých úhlů k odstraňování nerovného postavení žen a mužů, a to zvláště silně znevýhodněných skupin žen a mužů, jako jsou rodiče dětí předškolního věku, oběti domácího násilí, osoby v sociálně vyloučených lokalitách, ženy 55+ atd. Jak ukazuje tabulka č. 1 na str. 9 textu Operačního programu zaměstnanost, řešení genderových problémů trhu práce je výhradně soustředěno do priority 1.2. Navrhované omezení finančních zdrojů této priority je explicitní rezignací státu na snahu existující problémy skutečně řešit.

Identifikované problémy	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nízká míra zaměstnanosti žen v ČR, především žen, které pečují o malé děti či žen ve vyšším věku.</li> <li>➤ Nedostatečné podmínky pro sladování pracovního a soukromého života v ČR</li> <li>➤ Diskriminace na trhu práce, vertikální a horizontální segregace a rozdíl v odměňování žen a mužů.</li> </ul>	
Příčiny	Výběr příčin pro řešení
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nedostatečná kapacita dostupné a kvalitní předškolní péče o děti včetně dětí do 3 let věku a jiných sociálních služeb zaměřených na podporu pečujících osob.</li> </ul>	IP 1.2
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nedostatečné využívání flexibilních forem práce</li> </ul>	IP 1.2
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Předsudky a stereotypní vnímání žen, zejména žen s malými dětmi či žen ve vyšším věku na trhu práce</li> </ul>	IP 1.2
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kvalifikace žen po dlouhých výpadcích v kariéře z důvodu péče o děti (či jiné závislé členy rodiny) neodpovídá požadavkům trhu práce</li> </ul>	IP 1.2
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Konstrukce nároku na mateřský a rodičovský příspěvek v kombinaci s nastavením daní z příjmů fyzických osob nepodporují svobodnou volbu rodičů ve vztahu k návratu na trh práce</li> </ul>	Externí faktor
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Stereotypní vnímání společnosti ohledně rozdělení rolí žen a mužů.</li> </ul>	Částečně v IP 1.2,

### Komplexnost IP Rovnost žen a mužů

Je smysluplné, že IP Rovnost žen a mužů stojí na několika pilířích, které jednotlivě míří na různé oblasti a faktory podílející se na vzniku nerovností, a proto jejich současným ovlivňováním jsou tyto nerovnosti úspěšněji snižovány. Pokud podstatná část těchto pilířů bude ignorována a nebudou v nich podporovány žádné projekty, sníží se celková úspěšnost podpory rovnosti žen a mužů. Jak

<sup>6</sup> OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. International Labour Organization (2012). Global Employment Trends for Women 2012. Geneva: ILO.

zahraniční a česká výzkumná evidence, tak zkušenosti ze zemí s vyšší mírou genderové rovnosti, jasně potvrzují, že genderová rovnost nemůže být dosažena pouze tím, že jsou rodičům nabídnuty dostupnější služby péče o děti předškolního věku, jak navrhuje předkladatelé změny alokace na investiční prioritu 1.2.

Zároveň je nutné zvyšovat nabídku flexibilních forem práce, jejichž využití v ČR patří k nejnižším v EU.<sup>7</sup> Flexibilní úvazky přitom tvoří zásadní nástroj, který rodičům, zpravidla ženám umožňuje pozvolný návrat na trh práce., rozvíjet variabilní formy péče o děti, podporovat ženy v setrvání na trhu práce. Pokud se vláda ČR hlásí ke snižování genderových nerovností, musí zaručit, aby podporovala všechny tyto oblasti. Současné zdroje finančních prostředků ze státního rozpočtu a z projektu ESIF nenabízí žádnou jasnou a dlouhodobě možnost žádat o podporu v uvedených oblastech. Výjimku tvoří právě priorita 1.2. v Operačním programu Zaměstnanost. Je proto zcela zásadní, aby tato priorita zůstala zachována ve své šíři. Na navrhovaný přesun finančních prostředků negativně doplatí osoby, které jsou z důvodů svých závazků nebo jiných charakteristik na trhu práce ohroženými skupinami:

- Osoby pečující o jiné závislé osoby
- Rodiče s malými dětmi
- Samoživitelky/lé
- Osoby vracující se na trh práce po návratu z MD/RD
- Osoby v předdůchodovém věku, ženy 55+

Minulé výzvy v prioritě 1.2. ukázaly vysokou efektivitu – výzvy dokázaly reagovat na potřeby cílových skupin, které identifikovaly žadatelé organizace, a prokázaly vysokou absorpční schopnost napříč většinou výzev. Jediná výzva, u které byl problém s omezeným zájmem ze strany žadatelů, byla orientována na systémové projekty prosazování agendy rovnosti žen a mužů na ministerstvech, krajských a obecních úřadech, což naznačuje, že záměr podporovat právě tyto projekty uvedený v odůvodňujícím materiálu MPSV, nedává smysl a minimálně hrozí neúspěchem.

Odůvodnění MPSV je problematické i proto, že argumentuje pro snížení finančních prostředků v prioritě 1.2. na základě účelově a selektivně vybraných indikátorů s cílem ukázat, že Česká republika nezaostává oproti průměru EU. Indikátory, které jsou pro rovnost žen a mužů v ČR v porovnání s průměrem EU, jako je například zmiňovaný 22% platový rozdíl mezi ženami a muži, statistika zaměstnanosti žen s malými dětmi či postavení žen seniorek na trhu práce jsou úmyslně ignorovány Celkově je tím zpochybněna důvěryhodnost materiálu.

### **Kvalita soutěžních projektů na rovnost žen a mužů na trhu práce a zájem o tyto výzvy**

Navrhovaná revize také nereflektuje skutečnost, že zájem o výzvy určené na soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů výrazně převyšuje alokaci těchto výzev. A to i díky tomu, že z těchto výzev čerpá řada různých subjektů (zaměstnavatelů, rodinných center, dalších NNO či odborů), které jsou schopny pružně reagovat na různé nerovnosti na trhu práce. Například v rámci výzvy č. 61 („mimopražské“) s alokací 364,8 mil. Kč bylo podáno celkem 348 projektů, z nichž bylo podpořeno jen 101 (tedy 29 %). Poslední podpořený projekt v rámci této výzvy přitom dosáhl 85 bodů z věcného hodnocení. V případě podpořených projektů se tedy jedná o vysoce kvalitní projekty a argument o jejich nízké kvalitě neobstojí. Obdobná je i situace u výzvy č. 62 („pražské“) s alokací 39 mil. Kč. Zde bylo podáno 56 projektů, podpořeno bylo jen 10 z nich (tedy 18 %). Poslední podpořený projekt obdržel ve věcném hodnocení 86,88 bodů.

Zkušenost z předchozích výzev ukazuje vysokou absorpční kapacitu a značný převis poptávky. Rovněž potvrzuje vysokou kvalitu podpořených projektů. Z odůvodnění není zřejmé, proč k největším přesunům dochází právě z IP 1.2 Rovnost žen a mužů (z celkových prostředků navržených k realokaci tvoří tato IP více než 50 %).

Prohlášení o neefektivitě v minulosti realizovaných projektů není také konkrétně doloženo. Veškeré realizované projekty přispívají k rovnějšímu postavení žen a mužů na trhu práce. Takto MPSV doposud přínos projektů prezentovalo a dokládají to například výroční zprávy jednotlivých podpořených organizací, výstupy z konferencí atd. Výběr, hodnocení a administrace těchto

<sup>7</sup> <[https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muzi/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_v1.0/bloc-2b.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzi/CZ_CS_womenmen_core_v1.0/bloc-2b.html?lang=cs)>.

projektů je v gesci MPSV. Pokud by byl podpořen nekvalitní projekt, odpovědnost je na straně MPSV. Samotná agenda rovných příležitostí je velmi důležitá, jak ukazuje například mezinárodní srovnání, existující problémy není možné bagatelizovat a navíc to odůvodňovat vlastním selháním instituce za agendu odpovědné. Pokud by to tak skutečně bylo, znamenalo by to hned dvojí selhání MPSV a adekvátní reakcí by byla naopak větší pozornost, zájem a finanční zdroje věnované řešení problému.

V odůvodnění dále stojí, že „mezi žadateli o podporu není dostatečný potenciál a odborné know-how, jak komplexně řešit problémy jakou jsou např. nízká míra zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let, nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích, nedostatečná nabídka flexibilních forem práce, dělba práce v rodině apod.“ Je výmluvné, že se obhájci snížení alokace na investiční prioritu 1.2. ani nesnaží tato tvrzení jakkoliv doložit. Pouze se vágně odvolávají na jakousi zkušenost s takto zaměřenými výzvami. Nepředkládají žádnou analýzu, natož nezávisle zpracovanou. Bez takových to podkladů je rozhodnutí snížit alokaci založené pouze na svévoli vedení MPSV.

### **Řešení nerovností na trhu práce pouze tzv. systémovými projekty**

Obhájci snížení realokace dále navrhuji: „...téma rovnosti žen a mužů na trhu práce řešit komplexně převážně v rámci stávajících systémových projektů, zejména „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ a „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“, které jakožto systémové projekty mají potenciál situaci ovlivnit a změnit.“ Tento návrh je zarážející především proto, že zmíněné systémové projekty již mají svůj konkrétní obsah a klíčové aktivity. Pokud by se v jejich rámci měly řešit další problematiky, musely by se zvýšit jejich rozpočty a obsah, což podle pravidel ESIF není možné. Nedává také smysl snížit alokaci o 1,8 mld. Kč s argumentem, že odpovídající témata budou řešena v rámci projektů s celkovým rozpočtem cca 120 mil. Kč.

### **Shrnutí**

Odůvodnění snížení alokace uvádí záměr přesunout finanční prostředky v objemu 1,8 mld. Kč z priority 1.2. do prioritní osy 2 OPZ. Materiál neodkazuje na žádnou existující analýzu, která by dokládala potřebu zvýšit alokaci na tuto prioritní osu a absorpční kapacitu případných nových a navýšených výzev. Bez této analýzy se opět jedná o svévolný krok MPSV, který navzdory tvrzení o hospodárnosti, hrozí být pravým opakem.

Razantním okleštěním priority 1.2. by Česká republika porušila článek 7 nařízení o Evropských strukturálních fondech, který stanovuje povinnost podporovat rovnost žen a mužů ve všech programech financovaných z ESIF a ve všech fázích jejich administrace. Porušením pravidla by mohlo dojít k dalšímu ohrožení již tak problematického průběhu čerpání projektů ESIF ze strany České republiky.

MPSV je gestorem mnoha oblastí souvisejících s rovností žen a mužů a navrhovatelem opatření rovnost ovlivňujících. Úkolem MPSV (i veřejné sféry) je tato opatření podporovat a propagovat i ve vlastním prostředí a nastavovat tak standardy pro celou společnost.