

Aktualizovaná opatření

Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018

Kapitoly Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 - 2020

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.....	2
Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	5
Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	6
Sladování pracovního, soukromého a rodinného života.....	9
Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	14
Důstojnost a integrita žen.....	18
Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích.....	20
Všední život a životní styl.....	22

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Opatření č. 01: **Implementovat Metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR.**

Gestor: **Úřad vlády, členky a členové vlády**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Školení k práci s Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (dále jako „Metodika“) pro rezortní koordinátorky a koordinátory rovnosti žen a mužů, legislativní odbory jednotlivých ministerstev a další subjekty s legislativní iniciativou.	a) Počet školení b) Počet proškolených osob	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP)
Průběžná analýza dosavadního využívání Metodiky a návrh případných opatření ke zlepšení jejího využívání.	Výzkumná zpráva včetně doporučení k zefektivnění implementace Metodiky (a její případné revizi)	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP)
Zahrnutí školení k Metodice do rezortních plánů vzdělávacích akcí na rok 2019 pro státní zaměstnance/zaměstnankyně podílející se na přípravě legislativních a nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR.	Informace o zahrnutí do plánu vzdělávacích akcí	30. 6. 2019 členky a členové vlády
Zařazení školení k Metodice (a rovnosti žen a mužů ve státní správě) do nabídky kurzů v rámci vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnankyň ve služebních úřadech, které poskytuje Institut pro veřejnou správu.	Informace o zařazení do nabídky kurzů	30. 6. 2019 MV ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je systematicky zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů při přípravě a rozpracovávání vládních politik a zajistit plošné a efektivní využívání související Metodiky.¹

Odůvodnění:

Provedení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (*gender impact assessment*) je dle Jednacího řádu vlády a Legislativních pravidel vlády součástí předkládacích a důvodových zpráv. Toto hodnocení musí obsahovat každý materiál předkládaný na jednání vlády ČR, který se týká postavení fyzických osob. Gender impact assesment je předpokladem pro účinné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při tvorbě, realizaci a evaluaci veřejných politik (*gender mainstreamingu*²). Ačkoli v předchozích letech došlo k vytvoření návodné Metodiky, její dosavadní implementace nebyla dostačující, což ohrožuje naplňování cílů Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 (zejména v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů). K reálnému a účinnému zavedení Metodiky do praxe rezorty potřebují metodickou pomoc a podporu. Opatření směřuje k zajištění školení k Metodice tak, aby kompetenci ji účinně využívat získal co největší počet státních zaměstnanců a zaměstnankyň podílejících se na přípravě materiálů předkládaných vládě ČR.

¹ Metodika je dostupná z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf.

² Viz výše a viz <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>.

Opatření č. 02: **V Operačním programu Zaměstnanost vypisovat výzvy na projekty zaměřené na podporu rovnosti žen a mužů.**

Gestor: **MPSV, Úřad vlády**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Zajistit informovanost, publicitu a absorpční kapacitu pro výzvy Operačního programu Zaměstnanost zaměřené na implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.	a) Počet seminářů pro zájemce b) Počet zájemců o projekt v rámci výzvy	31. 12. 2018 ÚV ČR
Zachovat výši alokace v rámci investiční priority 1.2. Rovnost žen a mužů Operačního programu Zaměstnanost.	Výše alokace Počet vypsanych výzev	31. 12. 2018 MPSV
V případě potvrzení dostatečné absorpční kapacity vypsát výzvy zaměřené na implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.	Počet vypsanych výzev a jejich alokace	31. 12. 2018 MPSV

Specifický cíl Vládní strategie:

Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finanční potřeby nestátních neziskových organizací.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je prostřednictvím čerpání finančních prostředků z Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OP Zaměstnanost“) nadále podporovat orgány veřejné správy, nestátní neziskové organizace a další relevantní aktéry v realizaci kroků/doporučení vyplývajících z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“). Toto opatření má napomoci k vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů a systematickému uplatňování genderového mainstreamingu v rámci jednotlivých organizací.

Odůvodnění:

Důsledné naplňování Vládní strategie může pro mnohé rezorty a další orgány veřejné správy znamenat zvýšené nároky na personální i odborné kapacity, které se od doby schválení Vládní strategie na mnoha místech nepodařilo zajistit. OP Zaměstnanost podporuje rovnost žen a mužů v rámci *Prioritní osy 1* (Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly), *Investiční priority 1.2* (Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariéerní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci). OP Zaměstnanost má sloužit mimo jiné také jako možnost pro rezorty a další orgány veřejné správy, jak získat dostatečné zdroje na zajištění personálních i odborných kapacit k naplňování Vládní strategie. Možnost partnerství v projektech (zejména s nestátními neziskovými organizacemi či veřejnými výzkumnými institucemi disponujícími dlouholetými zkušenostmi a expertízou v oboru rovnosti žen a mužů) tuto možnost synergicky posiluje.³

Nezbytnou podmínkou efektivního využití prostředků z OP Zaměstnanost na implementaci Vládní strategie je zachování alokace v rámci investiční priority 1.2. Rovnost žen a mužů. Tato podmínka nabývá na důležitosti obzvláště v souvislosti s diskutovanými realokacemi v rámci OP Zaměstnanost. Případné přesunutí prostředků z investiční priority 1.2. se jeví jako nekonceptní, neboť takový přesun by vedl k dalšímu poklesu rovnosti žen a mužů na trhu práce a dále prohluboval jak rozdíly v odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, tak genderovou vertikální, horizontální, oborovou, podnikovou segregaci a nedostatek flexibilních forem práce.

³ Příkladem takové spolupráce je projekt *Strategie rovných příležitostí Ministerstva pro místní rozvoj*, který je realizován v partnerství s obecně prospěšnou společností Gender Studies (https://www.mmr.cz/getmedia/9050542d-3077-4633-a542-53cfc62855d/Plakat-projektu-Strategie-rovných-přiležitosti-MMR-CR_1.pdf).

Opatření č. 03: **Zachovat existenci dotačního programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů s alokací 7 mil. Kč.**

Gestor: **Úřad vlády, Ministerstvo financí**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Vyhlášení dotačního řízení na rok 2019 v dotačním programu <i>Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů.</i>	a) Vyhlášení výzvy b) Výše navrhované alokace na rok 2019	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP)
Zajistit informovanost, publicitu a absorpční kapacitu pro dotační řízení na rok 2019.	a) Počet seminářů pro zájemce b) Počet žádostí o podporu	30. 9. 2018 ÚV ČR (SLP)
Zachování alokace dotačního programu na rok 2019 ve výši 7 mil. Kč.	Návrh zákona o státním rozpočtu na rok 2019	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP), MF

Specifický cíl Vládní strategie:

Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finanční potřeby nestátních neziskových organizací.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je prostřednictvím specificky zaměřeného dotačního programu zajistit finanční udržitelnost aktivit nestátních neziskových organizací (dále jako „NNO“) v oblasti rovnosti žen a mužů. Opatření také navrhuje ponechat současnou výši alokace v tomto dotačním programu, která se v současnosti ukazuje jako adekvátní.

Odůvodnění:

Specifičnost dotačního programu *Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů* (dále jako „Dotační program“) ⁴ spočívá především v tom, že je určen na naplňování Vládní strategie ve všech jejích hlavních strategických oblastech, zatímco OP Zaměstnanost a obdobné dotační tituly jsou úzce zaměřeny na jednu či dvě oblasti (např. trh práce) a není tak v jejich rámci možné získat podporu na aktivity spadající do (většiny) ostatních hlavních strategických oblastí. Dotační program tak jako jediný odráží komplexitu Vládní strategie v plné šíři a dovoluje podporu rozmanitého portfolia aktivit souvisejících s prosazováním rovnosti žen a mužů.

Role NNO je v oblasti rovnosti žen a mužů nezastupitelná. Proto, aby mohla být politika rovnosti žen a mužů účinně prosazována, je zásadní kooperace a vzájemná informovanost všech zúčastněných subjektů – tj. jak institucí a orgánů veřejné správy, tak zástupců a zástupkyň neziskového, ziskového a akademického sektoru. Různorodost organizací, jejich flexibilita a rozmanité portfolio aktivit činí z nestátních subjektů důležité aktéry v prosazování rovnosti žen a mužů. Vzhledem k přínosnosti této činnosti, která zároveň napomáhá v naplňování cílů vytyčených ve Vládní strategii, jsou NNO podporovány právě prostřednictvím Dotačního programu.⁵

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

5 Příkladem podporovaných aktivit je (právní i psychologická) pomoc obětem domácího násilí vč. pomoci dětem, jež jsou svědky násilí, a práce s násilnou osobou; pomoc obětem znásilnění, sexuálního násilí a obchodování s lidmi; podpora, edukace a emancipace romských žen a žen migrantek ve snaze zmenšit jejich zranitelnost a eliminovat rizika vícenásobné diskriminace, jíž jsou vystaveny; činnosti směřující k rovnosti na trhu práce a odstraňování platových rozdílů mezi ženami a muži; podpora vyrovnaného zastoupení žen v politice; rozvedení kampaně OSN He For She a zapojení mužů do prosazování rovnosti či semináře primární prevence na základních a středních školách. V neposlední řadě podpořené aktivity přispívají k dodržování mezinárodních závazků, ke kterým ČR přistoupila pro dosažení rovného postavení žen a mužů (zejména Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen).

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Opatření č. 04: **Prostřednictvím cílených opatření podporovat vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci diplomacie**

Gestor: **MZV**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Analýza nízkého zastoupení žen mezi velvyslanci/velvyslankyněmi, včetně doporučení pro zvýšení jejich zastoupení	Zveřejněná analýza	31. 12. 2018 MZV
Rezortní strategie k podpoře vyššího zastoupení žen v diplomatických pozicích s cílem dosažení alespoň třetinového zastoupení žen do roku 2025.	Existence rezortní strategie	30. 6. 2019 MZV

Specifický cíl Vládní strategie:

Přijetí a uplatňování pozitivních opatření pro vyrovnanější zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Jsou přijata pozitivní opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je v návaznosti na policy paper AMO (Ženy v české evropské, zahraniční a bezpečnostní politice)⁶ analyzovat, z jakého důvodu jsou ženy na velvyslaneckých pozicích podprezentovány a z výsledků šetření vyvodit patřičná doporučení, tedy konkrétní opatření k podpoře žen v diplomacii. Na analýzu by měla navazovat rezortní strategie k podpoře vyššího zastoupení žen v diplomacii s cílem dosažení alespoň třetinového zastoupení do roku 2025.

Odůvodnění:

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je také jednou z hlavních strategických oblastí Vládní strategie. Diplomatický sbor (zejm. velvyslanci a velvyslankyně) je důležitou součástí české zahraniční politiky zajišťující vztahy s partnerskými státy a zastupující ČR u mezinárodních organizací. V roce 2017 bylo zastoupení žen mezi velvyslankyněmi necelých 17 %, což je například oproti roku 2015, kdy ženy představovaly téměř 20 %, mírný pokles. Dlouhodobě se míra zastoupení žen mezi velvyslanci a velvyslankyněmi nezvyšuje, přestože ženy tvoří většinu z diplomatů a diplomatek. Podpora účasti žen na veřejném životě je jedním z cílů Koncepce zahraniční politiky České republiky. Podpora participace různých skupin obyvatel (včetně participace žen) bylo také jednou z priorit českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy a českého předsednictví ECOSOC. Přestože ČR aktivně podporuje participaci žen na veřejném rozhodování směrem navenek, zůstává zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci české diplomacie dlouhodobě nízké. Absence cílených opatření pro řešení tohoto stavu pak může podryvat důvěryhodnost priorit zahraniční politiky České republiky v této oblasti.

Jako příklad dobré praxe podpory vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci diplomacie může sloužit studie britské diplomatické služby, která zdůrazňuje důležitost genderové analýzy jako užitečného nástroje k odkrývání diskriminačních praktik, které jsou zakotveny v diplomatické hierarchii. Studie zároveň poskytuje doporučení a praktická opatření, která mohou přispět k větší míře zapojení žen v diplomatických službách.⁷

6 Více dostupné online na: https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf

7 Více dostupné online na: http://www.unc.edu/depts/diplomat/item/2011/0104/comm/rahman_women.html

Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Opatření č. 05: **Provést genderový audit na všech resortech a implementovat doporučení vyplývající z jeho výsledků**

Gestor: členky a členové vlády

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Genderový audit v rámci ministerstva (případně celého resortu)	Existující závěrečná zpráva z genderového auditu.	31. 12. 2019 členky a členové vlády
Plán implementace doporučení genderového auditu.	Existující implementační plán.	30. 6. 2020 členky a členové vlády

Specifický cíl Vládní strategie:

3.6. Podpora a zavádění genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře a implementace jejich výsledků do chodu organizace.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Konkrétními kroky jsou podporovány a zaváděny genderové audity ve veřejné i soukromé sféře, je zpracována metodika genderových auditů a výsledky genderových auditů jsou implementovány.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je prostřednictvím provedení genderového auditu prosazovat obecně rovnost žen a mužů na trhu práce a konkrétně ve veřejném sektoru. K financování genderového auditu je možné využít finanční prostředky z OP Zaměstnanost. K provedení genderového auditu je vhodné vybrat nezávislou organizaci s personálem vyškoleným obecně v tematické oblasti genderu a specificky v provádění genderového auditu. Základním výstupem je potom závěrečná zpráva. Doporučuje se také nechat si za pomoci auditorů organizace zpracovat plán implementace doporučení ze závěrečné zprávy do praxe. Tak může být genderový audit efektivní a vést k reálné pozitivní změně v organizaci.

Odůvodnění:

Potřeba realizace genderového auditu vychází především z identifikované existence genderové nerovnosti obecně ve společnosti, konkrétně potom na pracovním trhu, a z potřeby ji odstraňovat. Genderový audit je typem sociálního auditu, který je možné, jakožto jeden z nástrojů strategie gender mainstreamingu, využít při prosazování genderové rovnosti. Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy. Jsou identifikovány kritické oblasti a bariéry. Je sledován a vyhodnocován pokrok a jsou dávana doporučení ke zlepšení fungování organizace v otázce rovnosti žen a mužů, a to v široké škále oblastí. Pozornost auditorů/ek je zaměřena především na vnitřní prostředí organizace, není však opomíjeno ani sledování dopadů její činnosti na okolí.

Realizace genderového auditu vede mimo jiné k navržení konkrétních změn směřujících k prosazování rovnosti žen a mužů v praxi. Samotná realizace genderového auditu však není bez implementace navržených změn dostačující. Zavedení doporučení plynoucích z genderového auditu směřuje nejčastěji ke spravedlivějšímu přístupu k zaměstnaným osobám, a tedy ke zlepšení jejich spokojenosti a loajality i ke zvýšení jejich výkonnosti a efektivity práce⁸.

Uvedené přínosy genderového auditu jsou platné pro soukromý i státní sektor. Genderový audit ve státní správě nad to ještě dopomáhá ke zhodnocení genderových aspektů zákona o státní službě, pomáhá k mezirezortnímu srovnání podmínek žen a mužů a využívání příkladů dobré praxe. Genderový audit aktuálně již realizuje MF (trvání do května 2018), v plánu realizovat jej má ÚV ČR, MK, MMR, MD.

⁸ Bližší viz zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Standard_genderoveho_auditu_CJ.pdf

Gestor: **Členky a členové vlády, MPSV**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Poskytnutí přehledu průměrných platů v rámci ministerstva, a to v členění dle jednotlivých platových tříd, pohlaví a nárokových a nenárokových složek platu. Následná publikace údajů na intranetu daného rezortu.	Analyzované a publikované údaje	31. 12. 2018 členky a členové vlády
Sdílení výstupů projektu 22 % K ROVNOSTI prostřednictvím webových stránek projektu a navazující propagace.	Fungující nastavení sdílení a propagace výstupů	31. 12. 2018 a následně průběžně dále členky a členové vlády
Zvážení zapojení do pilotního testování nástroje Logib v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI.	Pilotní testování nástroje v prostředí rezortu	31. 12. 2018 a následně průběžně dále členky a členové vlády
Zařazení kontroly dodržování práva na rovnou odměnu do ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2019.	Počet provedených kontrol v roce 2018. Zařazení do programu na rok 2019.	31. 12. 2018 MPSV

Specifický cíl Vládní strategie:

3.3. Zajištění všemi prostředky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je zvýšit platovou transparentnost ve veřejném i soukromém sektoru, která je jednou z příčin nerovného odměňování žen a mužů. Ukládá se proto rezortům nadále vést přehled průměrných platů v rámci jednotlivých platových tříd členěný dle pohlaví. V případě Logibu se jedná o elektronický nástroj, který umožňuje organizacím testování rovnosti v odměňování žen a mužů bez nutnosti sdílet se třetí stranou data o mzdách či platech, nebo další osobní údaje.⁹ Kontrola dodržování práva na rovnou odměnu ze strany Státního úřadu inspekce práce se stává běžnou praxí, je však nutné tyto kontroly zahrnout i do ročního programu kontrolních akcí na rok 2019. V návaznosti na doporučení Evropské komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti se navrhuje přijmout legislativní změny vedoucí k zavedení povinnosti velkých zaměstnavatelů pravidelně zveřejňovat informace o průměrné odměně jednotlivých zaměstnaneckých kategorií a pracovních pozic v členění dle pohlaví.¹⁰

Odůvodnění:

Rozdíl v odměňování žen a mužů se v ČR dlouhodobě pohybuje kolem 22 %. Příčin tohoto rozdílu je mnoho a jsou úzce propojeny. Ze studie Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, vyplývá, že nízká platová transparentnost je jedna ze základních příčin platové nerovnosti.¹¹ Důležitou roli při snižování gender pay gapu hraje důsledná kontrola práva na rovnou odměnu. Dle informací Státního úřadu inspekce práce je toto právo ze strany zaměstnavatelů poměrně často porušováno. V průběhu roku 2017 oblastní inspektoráty provedly celkem 236 kontrol zaměřených na rovné zacházení se zaměstnanci v pracovních vztazích, z nichž 50 bylo zaměřeno specificky na rovné odměňování mužů a žen. Porušení bylo zjištěno u 48 zaměstnavatelů.¹²

9 Blíže viz zde: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=359

10 Blíže viz: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/aktuality/Doporuceni.pdf

11 Blíže viz Křížková, A., M. Vohlídalová, K. Pospíšilová, H. Maříková. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. 2017. Dostupné zde: <http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-v-%C4%8CR.pdf>

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

Opatření č. 07: **Předložit novelu zákona o důchodovém pojištění s cílem zajištění rychlejší valorizace nejnižších důchodů.**

Gestor: **MPSV**

Výstup	Indikátor	Termín a gestor
Novela zákona o důchodovém pojištění obsahující rychlejší valorizaci nejnižších starobních důchodů.	Předložení zákona vládě ČR.	31. 12. 2018 MPSV

Specifický cíl Vládní strategie:

3.4. Snížení rizika pádu do chudoby u žen, především pak ve fázi péče o další závislé osoby, v předdůchodovém a seniorském věku.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je prostřednictvím novelizace zákona o důchodovém pojištění rychleji valorizovat nejnižší starobní důchody a zlepšit tak postavení žen – senierek, které jsou výrazně ohroženy příjmovou chudobou.

Odůvodnění:

V prosinci 2016 byla výše průměrného starobního důchodu u žen 10 400 Kč, zatímco u mužů 12 661 Kč¹³. Podle údajů ČSÚ tedy rozdíl ve výši průměrných starobních důchodů žen a mužů zůstává dlouhodobě asi 18 %. Podle ČSÚ činila v roce 2016 měsíční hranice ohrožení příjmovou chudobou pro jednu osobu 10 691 Kč¹⁴. Průměrná žena pobírající starobní důchod je tedy typickou představitelkou osoby ohrožené chudobou. Rychlejší valorizace nejnižších důchodů pak bude mít pozitivní dopad právě na ženy a na jejich ohrožení příjmovou chudobou v seniorském věku.

13 Blíže viz ČSÚ. 2017. Zaostřeno na ženy a muže 2017. [online] [cit. 2018-03-03] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002175501.pdf/7704afe0-8f77-46e2-b1ba-0fc626ace3cd?version=1.1>>.

14 ČSÚ. 2017. Příjmy, výdaje a životní podmínky domácností - Prezentace a tiskové konference. [online] [cit. 2018-03-03] URL: <https://www.czso.cz/documents/10180/56281215/csu_tk_silc_prezentace.pdf/ce4dbc80-d746-4f59-aeaa-2449df95ae28?version=1.0>.

Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

Opatření č. 08: **Podporovat rozvoj dostupnosti služeb péče a vzdělávání dětí. Zhodnotit vývoj v této oblasti v jednotlivých krajích a posoudit stávající síť jednotlivých druhů těchto zařízení, z hlediska četnosti, hustoty, dostupnosti. Případně vytvoření nových pracovních míst.**

Gestor: **MPSV, MŠMT, MMR**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Monitoring dostupnosti služeb předškolních zařízení (mateřské školy, mikrojesle, dětské skupiny, lesní školky) a vyhodnocení celkových kapacit na rok 2019, spolu s predikací disponibility kapacit na rok 2020.	Zpráva informující o dostupnosti jednotlivých typů předškolních zařízení	31. 12. 2018 MPSV, MŠMT, MMR
Zvýšení dostupnosti předškolních zařízení péče o děti ve věku do tří let	Počet míst v dětských skupinách, mikrojeslích, mateřských školách pro děti ve věku do 3 let	31. 12. 2018 a průběžně v následujících letech MPSV, MŠMT, MMR

Specifický cíl Vládní strategie:

4.1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.

Indikátor cíle Vládní strategie:

4.1. Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesci jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je vyhodnotit aktuální stav kapacit mateřských škol a dalších předškolních zařízení, s předpovědí na léta 2019 – 2020. Na základě tohoto vyhodnocení budou pokračovat přípravy na zajištění dostatečných kapacit tak, aby splňovaly kritéria, která stanovilo MŠMT. Toto opatření navazuje na tzv. školský zákon, který plánuje postupné zavedení nárokového přijímání dvouletých dětí do mateřských škol, případně dalších zařízení předškolního vzdělávání.

Odůvodnění:

Přestože počet dětí nepřijatých do mateřských škol meziročně ubývá, kapacity stále nejsou dostačující. V roce 2016 bylo odmítnuto přibližně 30 000 žádostí o umístění dítěte do školky. Mateřské školy a další předškolní zařízení tvoří významný nástroj sladování pracovního a osobního života, který umožňuje rodičům návrat do práce, ale také posiluje rozvoj dítěte v kolektivu. Česká republika by tedy měla být v rozvoji předškolní péče důsledná a vytvářet podmínky, které zpřístupňují péči o děti.

Častým problémem v této souvislosti je skutečnost, že zaměstnavatel má povinnost držet místo zaměstnanci či zaměstnankyni po dobu čerpání rodičovské dovolené (tedy maximálně do tří let věku dítěte). To znamená, že zaměstnankyně či zaměstnanec musí nastoupit zpět do práce den po té, co dítě dosáhne věku tří let. V opačném případě nemá zaměstnavatel povinnost garantovat původní pracovní místo. V případě, kdy není dvouleté dítě možné umístit do školky, přichází často zaměstnanci a zaměstnankyně o svou práci.

Opatření č. 09: **V souladu s analýzou aktuálních otázek výživného připravit návrh zákona o zálohovaném výživném**

Gestor: **MPSV, MSp, MF**

Výstup	Indikátor	Termín a gestor
Věcný záměr návrhu zákona o zálohovaném výživném	Předložení věcného záměru vládě ČR	30. 6. 2019 MPSV ve spolupráci s MSp a MF

Specifický cíl Vládní strategie:

4. 8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu.

Indikátor cíle Vládní strategie:

4. 4. Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

Bližší popis opatření:

Cílem tohoto opatření je vypracování věcného záměru zákona o zálohovaném výživném. Jedná se o nástroj, skrz který je v případech, kdy nedochází k placení výživného povinnou stranou, vypláceno výživné státem, který dále vymáhá dlužné částky na rodičích, kteří neplatí výživovou povinnost. Opatření v podobě věcného záměru zákona bude vypracováno s ohledem na již existující analýzu aktuálních otázek výživného, kterou vypracovalo MSp.

Odůvodnění:

Podle stávající úpravy je neplacení výživného trestným činem, který může hrozit pozastavením řidičského průkazu, nebo odnětím svobody. Podle statistik tvoří "neplatiči výživného" druhou největší skupinu trestních stíhání. Za rok 2016 bylo podáno trestní oznámení na 10 611 osob, které neplnily vyživovací povinnost. Přestože je toto číslo nejnižší od roku 2012, dá se předpokládat, že případů neplacení výživného je ve skutečnosti mnohem více. Případný soud s povinnou osobou totiž představuje finanční zátěž a obstrukce, které si osoby v nouzi nemohou dovolit, a neplacení výživného policii ČR nenahlašují.

Zavedení tzv. zálohovaného výživného, skrze které by bylo vypláceno výživné státem, který by dále vymáhal pohledávky na dlužnících, by tak znamenalo okamžitou pomoc rodinám (zejm. matkám-samoživitelkám) v nouzi. Jako neefektivní se ukazuje kriminalizace neplacení výživného. Při trestu odnětí svobody totiž odsouzený, či odsouzená nemají možnost vykonávat placenou práci, a vyplácení alimentů je tak v podstatě nemožné, čímž je potrestána především poškozená strana.

Opatření č. 10: **Ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů vytvořit plán mediální osvěty navazující na mediální kampaň Odboru rovnosti žen a mužů cílenou na zvýšení participace mužů na péči**

Gestor: **MPSV, ÚV ČR**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Zahájení spolupráce s Odborem rovnosti žen a mužů	Realizovaná setkání v průběhu roku 2018	31. 12. 2018 MPSV ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)
Plán mediální osvěty v návaznosti na mediální kampaň Odboru rovnosti žen a mužů	Existence plánu mediální osvěty	30. 6. 2019 MPSV ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)
Realizace mediální osvěty	Shrnutí výstupů mediální osvěty	30. 6. 2019 a následně průběžně MPSV ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

4.7 Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Téma participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření zajistit synergii MPSV a Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR při osvětových aktivitách usilujících o vyšší účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost, a to v návaznosti na hlavní cíl aktuálně připravované mediální kampaně Odboru rovnosti žen a mužů, která bude realizována v letech 2019 a 2020 z OP Zaměstnanost. Kampaň bude navazovat na stávající kampaň ÚV ČR s názvem „To je rovnost!“ a bude mj. usilovat o větší participaci mužů na péči o děti.

Odůvodnění:

Jednou z příčin nízké úrovně rovnosti žen a mužů v ČR je nízká míra participace mužů na péči o děti a domácnosti. Rodičovský příspěvek dlouhodobě čerpá jen 1,5 – 1,8 % mužů, přestože se mohou na rodičovské prakticky libovolně s matkou dítěte střídat. Z výsledků výzkumu Podoby otcovství v ČR také vyplývá, že drtivou většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťování domácnosti mají na starost ženy. Ze šetření Eurobarometru z roku 2017 mj. vyplývá, že jen 58 % české populace si myslí, že by muži měli strávit část rodičovské péči o děti (62 % žen a 54 % mužů), průměr EU je 84 %, v Rakousku je to 76 % populace (70 % mužů). Šetření také ukazuje, že 85 % žen má pocit, že má méně svobody kvůli péči o děti, přičemž průměr EU je 67 %.

Větší zapojení otců do péče má potenciál přispět k snížení stereotypu, kdy je péče spojována výhradně se ženami. Aktivní otcovství přináší zejména možnost svobodnější volby životních strategií, kdy se muži a ženy mohou rozhodovat na místo zažitých stereotypů podle svých reálných potřeb. Aktivní otcovství zároveň prohlubuje toleranci a respekt k péči, což přispívá k soudržnosti rodiny a snižuje rozvodovost. V neposlední řadě, rovnoměrnější rozložení péče mezi oba rodiče v důsledku aktivního otcovství usnadňuje ženám návrat na trh práce.¹⁵

¹⁵ Viz <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/legislativni-moznosti-aktivniho-otcovstvi.pdf>

Opatření č. 11: **Podporovat rozvoj dostupnosti služeb péče o seniory a závislé osoby. Zhodnotit vývoj v této oblasti v jednotlivých krajích, posoudit dostupnost zařízení.**

Gestor: **MPSV**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Vyhodnocení účinnosti zavedení dlouhodobého ošetřovného a předložení případné revize s cílem zlepšení postavení dlouhodobě pečujících osob (např. prodloužení doby, během které je dávka poskytována)	Vyhodnocující zpráva	31. 12. 2018 MPSV
Zvyšování dostupnosti služeb péče o seniory/seniorky v rámci plánování sociálních služeb	Počet míst v zařízeních poskytujících péči o seniory a seniorky	31. 12. 2018 a následně průběžně MPSV
Posílení terénních sociálních služeb a sociální práce poskytující podporu pro neformální pečovatele a pečovatelky	Počet poskytnutých sociálních služeb	31. 12. 2018 a následně průběžně MPSV

Specifický cíl Vládní strategie:

4.2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.

Indikátor cíle Vládní strategie:

4.2. Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.

Bližší popis opatření:

Cílem tohoto opatření je vyhodnotit aktuální stav kapacit služeb péče o seniory a závislé osoby, s predikcí do roku 2020. Na základě této zprávy pak MPSV vypracuje koncepční dokument, který se bude zabývat možnostmi navyšování kapacit a podporou zařízení sociálních služeb.

Odůvodnění:

Osoby starší 65 let tvoří v současnosti přibližně jednu sedminu všech obyvatel ČR, tj. 1,4 milionu, do roku 2050 se jejich podíl přiblíží až k jedné třetině, což představuje téměř 3,2 milionu osob.¹⁶ S nárůstem počtu těchto osob se rovněž zvýší počet těch, kteří budou potřebovat péči – například skupinu obyvatel starších 85 let bude tvořit přibližně 0,6 milionu osob, tedy třikrát více než dnes.¹⁷ V souvislosti se stárnutím populace porostou nároky na tzv. sendvičovou generaci, zejména pak ženy, které jsou primárními pečovatelkami nejen o děti, ale i o další závislé členky a členy domácnosti. Třetina osob nad 50 let v průběhu posledních 12 měsíců pečovala o někoho blízkého mimo svou domácnost. Z populace 18+ poskytovalo 18 % mužů a 28 % žen pravidelnou péči členům své rodiny, kteří jsou starší, nemocní či nemohoucí. Nejvíce zatížené péčí byly ženy ve věkové skupině 55–64 let (37 % žen v tomto věku pravidelně pečuje).¹⁸ Tyto ženy pak čelí zásadním problémům na trhu práce, kdy v případě opuštění stávajícího zaměstnání z důvodu péče nemohou následně nalézt zaměstnání nové.

Přestože vláda ČR v posledních letech zavedla některá opatření směřující k podpoře osob pečujících o seniory/seniorky (např. zavedení dlouhodobého ošetřovného), tato podpora není stále dostatečná. Nároky na podporu ze strany státu se navíc budou zvyšovat v souvislosti s pokračujícím stárnutím české populace.

¹⁶ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/20567167/402013u.pdf/3cdc1b6f-9334-429e-99e6-f72b4047bee3?version=1.0>

¹⁷ Blíže viz https://www.mpsv.cz/files/clanky/28437/Koncepce_rodinne_politiky_5.1.pdf.

¹⁸ Blíže viz https://www.mpsv.cz/files/clanky/28437/Koncepce_rodinne_politiky_5.1.pdf.

Opatření č. 12: Podporovat opatření ke sladění pracovního a soukromého života v rámci soudnictví

Gestor: MSp

Výstup	Indikátor	Termín a gestor
Analyza dostupnosti služeb péče o děti (dětských skupin) a dalších opatření ke sladění pracovního a soukromého života na soudech	Zpracování analýzy	31. 12. 2018 MSp
Doporučení adresované předsedům a předsedkyním soudů ke zřízení dětské skupiny a podporovat přijetí dalších opatření ke sladění pracovního a soukromého života a poskytnutí související metodické pomoci	a) Informace o odeslání doporučení b) Informace o poskytnutí metodické pomoci	31. 12. 2018 MSp

Specifický cíl Vládní strategie:

4.1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku.

4.3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.

Indikátor cíle Vládní strategie:

4.1. Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů

4.4. Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je zmapovat a zlepšit podmínky pro sladění pracovního a soukromého života pracovníků a pracovnic na soudech. Předmětem úkolu je zpracování analýzy současného stavu a následně doporučení předsedům/předsedkyním soudů ke zřizování dětských skupin a k účinnější podpoře sladění pracovního a soukromého života svých zaměstnanců a zaměstnankyň.

Odůvodnění:

V ČR dlouhodobě převažuje počet soudkyň oproti soudcům (1828 soudkyň a 1177 soudců). Čím je však soudní instituce prestižnější a čím se v ní vyskytuje méně soudců/soudkyň, tím je zde nižší podíl žen. V případě okresních soudů zaujímají ženy 66 % všech soudců a soudkyň, na Nejvyšším správním soudě ČR je 32 % žen, ovšem na Nejvyšším soudu ČR představují ženy pouze necelých 19 % soudců a soudkyň. V rámci Ústavního soudu, který tvoří 15 soudců a soudkyň, jsou zastoupeny dvě ženy. Na úrovni předsedů/předsedkyň okresních soudů jsou ženy zastoupeny z 41,7 %, na úrovni krajských soudů jejich zastoupení klesá na 25 %. Je tedy zjevné, že ač ženy tvoří většinu soudců a soudkyň, nedosahují odpovídajícího zastoupení v rámci řízení soudů.

Lze proto předpokládat, že ženy-soudkyně čelí genderově specifickým překážkám v rozvoji svých kariér. Hlavní překážky lze identifikovat v souvislosti s péčí o děti a nedostatečnou nabídkou opatření ke sladění pracovního a soukromého života. Navrhované opatření má na tyto překážky reagovat.

Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

Opatření č. 13: Zohlednit principy genderové rovnosti v pojetí, obsahu a cílech vzdělávání při revizi Rámcových vzdělávacích programů (dále jako „RVP“)

Gestor: MŠMT

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
V rámci probíhajících revizí a souvisejících analýz RVP PV, RVP ZV a RVZ G, RVP SOV, RVP SV a RVP ZUV proběhne posouzení stávajících obsahů RVP z genderového hlediska, včetně doporučení pro zvýšení prosazování genderové rovnosti v rámci RVP. Toto posouzení bude součástí analýz jednotlivých RVP.	Analytické podkladové (podkladové pro revizi RVP) zprávy k jednotlivým uvedeným RVP	31. 12. 2018 a dále průběžně dle harmonogramu revizí RVP MŠMT (ve spolupráci s NÚV)
Zpracování do RVP doporučení vycházející z analýzy.	Počet přepracovaných RVP	v návaznosti na naplňování harmonogramu revizí RVP
Školení k vytváření ŠVP v návaznosti na aktualizované RVP se zaměřením na genderovou rovnost a s ní související témata v jeho rámci.	Počet školení/ e-learningový kurz	v návaznosti na naplňování harmonogramu revizí RVP

Specifický cíl Vládní strategie:

5.4. Systematické vzdělávání v genderové oblasti a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání, revize obsahu učiva a učebních materiálů, nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a důsledné využívání genderově citlivých učebních textů.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Je zajištěno systematické vzdělávání a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání. Obsah učiva a učebních materiálů je revidován a jsou přijaty kroky k nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a jsou důsledně využívány genderově citlivé učební texty.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je aktualizace RVP tak, aby bylo vytvořeno vnitřně konzistentní pojetí genderové rovnosti v rámci RVP, čemuž bude předcházet zevrubná analýza všech RVP z hlediska rovnosti žen a mužů. Po konzultacích s odborníky a odborníky budou vypracována doporučení, která budou sloužit jako podklady k aktualizaci RVP. Za účelem účinného zpracování tématu genderové rovnosti do školních vzdělávacích programů budou pořádány školení, včetně vzniku e-learningového kurzu.

Odůvodnění:

Závěrečné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen z roku 2016 (CEDAW)¹⁹ České republiky doporučuje, aby byl přijat ucelený rámec vzdělávání, který zaručí, že vzdělávání probíhá v souladu s lidskými právy, včetně práv žen. V současné době je genderová problematika do RVP zapracována jen okrajově do některých okruhů, pro splnění doporučení je nutné zapracování tématu rovnosti žen a mužů průřezově do všech okruhů. Dle RVP se výuka má soustředit mimo jiné na rozvoj klíčových kompetencí, jako je soubor znalostí, schopností, dovedností a hodnot. Pokud ale nebude probíhat genderově senzitivně, hrozí, že bude prohloubena horizontální segregace ve vzdělávání. Některé současné formulace však mohou být vykládány různými způsoby a vyučující často nejsou systematicky seznámeni s problematikou genderu, což může vyústit ve stereotypní pojetí žen a mužů v rámci RVP²⁰.

¹⁹ Blíže viz CEDAW, 2016. Dostupné z:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CZE/CO/6&Lang=En

²⁰ Blíže viz Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/download/vzdelavani.pdf>

Opatření č. 14: **Zohlednit principy genderové rovnosti při posuzování učebnic a učebních materiálů v rámci udílení schvalovacích doložek ze strany MŠMT**

Gestor: **MŠMT**

Výstup	Indikátor	Termín a gestor
Analýza procesu udělování schvalovacích doložek z hlediska genderové rovnosti.	Zveřejnění analýzy	31. 12. 2018 MŠMT
Školení pro recenzující za účelem efektivnějšího posuzování genderové vyváženosti učebnic.	Počet školení a proškolených osob/ e-learning	30. 6. 2019 MŠMT
Podklad pro revizi procesu udělování schvalovacích doložek.	Vznik podkladu.	31. 12. 2019 MŠMT
Každoroční monitorovací systém udělených doložek.	Existence systému	31. 12. 2020 MŠMT

Specifický cíl Vládní strategie:

5.4. Systematické vzdělávání v genderové oblasti a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání, revize obsahu učiva a učebních materiálů, nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a důsledné využívání genderově citlivých učebních textů.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Je zajištěno systematické vzdělávání a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání. Obsah učiva a učebních materiálů je revidován a jsou přijaty kroky k nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a jsou důsledně využívány genderově citlivé učební texty.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je zajistit, aby učebnice a učební texty podporovaly rovnost žen a mužů a snížil se vliv skrytého kurikula na tvorbu identity z hlediska genderu. V rámci opatření bude provedena revize procesu udělování schvalovacích doložek s důrazem na přítomnost genderových nerovností a stereotypů. Dále budou proškoleny recenzentky a recenzenti učebnic a učebních textů, tak aby se zvýšila jejich genderová citlivost při posuzování udělování schvalovacích doložek. Následně na základě předešlé analýzy bude vytvořen transparentní schvalovací proces. Dále bude vytvořen monitorovací systém, který každoročně zreviduje udělené schvalovací doložky a jejich soulad s podporou rovnosti žen a mužů. Výsledky poté mohou sloužit jako indikátor pro posouzení genderové rovnosti ve školství.

Odůvodnění:

Hodnotová sdělení přítomná v učebních materiálech mají vliv na tvorbu identit žákyň a žáků. V učebnicích bývají muži zobrazováni ve více rolích než ženy a ženy nebývají zobrazovány jako pracující ženy, ale spíše v rolích spojených s péčí a domácností²¹. Učebnice tak často zobrazují genderové stereotypy, čímž přispívají k jejich přenosu. Skryté kurikulum může mít vliv na výběr další studijní dráhy, čímž může být neúmyslně podporována horizontální segregace ve školství.

21 Blíže viz Global Education Monitoring Report, 2016, Textbooks pave the way to sustainable development. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002615/261593E.pdf>

Opatření č. 15: Zajištění podpory vzdělávání v ICT v souladu s podporou rovnosti žen a mužů.

Gestor: MŠMT

Výstupy	Indikátor	Termín a gesce
Analýza a následné zrevidování Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020 z pohledu rovnosti žen a mužů.	Analýza, včetně případných doporučení	31. 12. 2018 MŠMT
Edukace vyučujících a tvorba metodiky pro výuku v oblasti ICT v souladu s hlediskem rovnosti žen a mužů.	a) Počet školení b) Metodika	31. 12. 2019 MŠMT
Genderově citlivá kampaň zaměřená na podporu a prohloubení pokročilých ICT dovedností.	Uskutečněná kampaň	31. 12. 2019 MŠMT

Specifický cíl Vládní strategie:

5.4. Systematické vzdělávání v genderové oblasti a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání, revize obsahu učiva a učebních materiálů, nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a důsledné využívání genderově citlivých učebních textů.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Je zajištěno systematické vzdělávání a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání. Obsah učiva a učebních materiálů je revidován a jsou přijaty kroky k nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a jsou důsledně využívány genderově citlivé učební texty.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je snížení genderové digitální propasti v jejím počátku. A to dvěma způsoby, za prvé zrevidováním Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020 jakožto klíčového dokumentu pro oblast vzdělávání v ICT. Možnost zapracování i do zrevidovaných RVP (viz opatření č. 12). Vzhledem k tomu, že jedním z cílů Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020 je edukace vyučujících, je vhodné ji koncipovat tak, aby byla postavena genderově sensitivně. Dále pak, v rámci opatření bude probíhat kampaň na středních školách zaměřená na prohloubení pokročilých digitálních dovedností zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů.

Odůvodnění:

Digitální propast mezi ženami a muži je z části způsobena tím, že méně žen volí technické a vědecké obory, kde převládají muži. Dle studie UNESCO²² je digitální propast mezi ženami a muži větší v pokročilejších počítačových dovednostech, konkrétně programovat umí 25 žen na 100 mužů, čímž se Česká republika společně s Maďarskem a Rakouskem nachází na samém chvostu genderové parity ICT dovedností. Problém netkví ani v samotném přístupu k digitálním technologiím, ale ve způsobu jejich využívání, jenž se mezi pohlavími liší. Studie EIGE z roku 2017 ukazuje, že zlepšením rovnosti žen a mužů a narovnáním genderové propasti ve vzdělávání ve vědeckých, technických, inženýrských a matematických oborech (STEM obory) může výrazně vylepšit produktivní kapacitu a dlouhodobě vylepšit konkurenci schopnost evropské ekonomiky²³. Z tohoto důvodu je důležité podporovat rozvoj ICT dovedností s genderovou citlivostí.

22 Blíže viz Global Education Monitoring Report (2017), Gender Review. Dostupné z:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002615/261593E.pdf>

23 Blíže viz European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017), Economic Benefits of Gender Equality in the EU: EU and EU Member States overviews, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Dostupné na:

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116183enn_pdfweb_20170518162039.pdf

Opatření č. 16: **Prostřednictvím cílených opatření podporovat rovný přístup ke studujícím dívkám a chlapcům a zohledňovat genderovou rovnost ve vzdělávání na základních a středních školách.**

Gestor: **MŠMT ve spolupráci s ČŠI**

Výstup	Indikátor	Termín a gesce
Zařazení pilotního tematické šetření genderových rozdílů v hodnocení žáků a žákyň ze strany vyučujících na základních a středních školách, včetně příčin případných rozdílů do plánu hlavních úkolů ČŠI	Informace o zařazení do plánu úkolů ČŠI	30. 6. 2019 MŠMT
Nastavení systému pravidelného opakování tematického šetření genderových rozdílů v hodnocení a monitoringu výsledků	Existence systému	31. 12. 2019 MŠMT
Metodický pokyn pro vyučující na základních a středních školách k genderově neutrálnímu hodnocení žáků a žákyň a k odstraňování genderově stereotypního přístupu k nim	Počet zveřejněných a distribuovaných metodických pokynů	31. 12. 2019 MŠMT

Specifický cíl Vládní strategie:

5.3. Zajištění genderově citlivého přístupu vyučujících, vytváření rovných podmínek a rovného zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Genderově citlivý přístup vyučujících je zajištěn, zejména cílenými programy práce s vyučujícími, které podporují rovné zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je zvýšit objektivitu hodnocení (známkování) dívek a chlapců na středních a základních školách a snížit vědomé i nevědomé zkreslování známek ze strany vyučujících na základě genderových stereotypů. Opatření obsahuje pilotní tematické šetření na genderové rozdíly v klasifikaci, nastavení systému pro opakování těchto šetření (s cílem umožnění sledování výsledků, jejich interpretace a formulace případných doporučení) a přípravu metodického pokynu pro vyučující k genderově neutrálnímu hodnocení žáků a žákyň.

Odůvodnění:

Zahraníční studie obecně ukazují, že hodnocení (známkování) dívek a chlapců není vždy zcela objektivní a je ovlivněno genderovými stereotypy a promítáním sociálně-emočních dovedností žáků a žákyň do klasifikace. Studie CERGE-EI z roku 2018 potvrdila, že k situacím, kdy dívka a chlapec při stejných studijních výsledcích obdrží při hodnocení vyučujícím různé známky, dochází v nezanedbatelné míře i na českých (základních) školách.²⁴ Studie ukázala, že chlapci mají z matematiky v průměru horší známky než dívky se stejnými výsledky v testech, a to až o 0,6 klasifikačního stupně.

Česká školní inspekce se v minulosti genderovými rozdíly v klasifikaci dívek a chlapců rovněž zabývala.²⁵ Specifické tematické šetření genderových rozdílů v klasifikaci dívek a chlapců (a jeho příčin) dosud nerealizovala.

Jak uvádí studie CERGE-EI, známky na vysvědčení představují zavedenou zpětnou vazbu o vzdělávacích výsledcích a spoluformují aspirace a rozhodování o dalším studiu. Zkreslení známek a jejich nesprávná interpretace mohou nežádoucím způsobem ovlivňovat budoucí studijní dráhu mladých lidí.

Promítání genderových stereotypů do klasifikace tak může přispívat k další reprodukci těchto stereotypů a v důsledku ovlivňovat rozhodování o volbě profese. V důsledku se tak může neobjektivní hodnocení dívek a chlapců odrážet v přetrvávající vysoké míře horizontální segregace trhu práce (např. v nízkém zastoupení žen v technických oborech).

24 Blíže viz Münich, D., Protivínský, T.: Co skrývají známky na vysvědčení?. Dostupné na: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky/files/downloads/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky.pdf.

25 Blíže viz ČŠI: Výběrové zjišťování výsledků žáků na úrovni 5. a 9. ročníku základních škol ve školním roce 2016/2017. Dostupné na: http://www.csicr.cz/html/Vyberove_zjistovani_vysledku_zaku_2016_2017/html5/index.html?&locale=CSY&pn=1.

Důstojnost a integrita žen

Opatření č. 17: **Zvýšit schopnost orgánů veřejné správy implementovat Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jako "Istanbulská úmluva") mj. prostřednictvím projektu z Norských fondů**

Gestor: **ÚV ČR (SLP)**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Předložení projektu v rámci finančních mechanismů Norska zaměřeného na zvýšení schopnosti orgánů veřejné správy implementovat Istanbulskou úmluvu a řešit problematiku domácího a genderově podmíněného násilí mj. formou školení, metodického vedení a osvěty pracovníků a pracovník veřejné správy.	Předložený projekt v rámci Norských fondů.	30. 6. 2019 ÚV ČR (SLP)
Připravit navazující akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí, který by mj. směřoval k důsledné implementaci Istanbulské úmluvy.	Předložený akční plán.	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

6.1. Snížení latence a výskytu domácího násilí posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, včetně dětí, posilováním programů primární prevence, vytvořením systému práce s původci násilí a osvětou o tomto tématu.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Latence a výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je metodicky podpořit a zvýšit schopnost orgánů veřejné správy řešit problematiku domácího a genderově podmíněného násilí v souladu s požadavky Istanbulské úmluvy. v návaznosti na aktuálně probíhající přípravu ratifikace této úmluvy ze strany ČR.

Odůvodnění:

Istanbulská úmluva představuje mezinárodněprávní dokument stanovující komplexní standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Jedná se o první mezinárodní lidskoprávní úmluvu zaměřenou specificky na domácí a genderově podmíněné násilí. ČR podepsala Istanbulskou úmluvu 2. května 2016 a aktuálně dokončuje poslední kroky vedoucí k její ratifikaci, která je předpokládána na počátku roku 2019. Z dosavadního vyhodnocení plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018 však vyplývá, že schopnost orgánů veřejné správy řešit problematiku domácího a genderově podmíněného násilí zůstává nadále poměrně nízká především v důsledku absence odborného vzdělávání v této problematice a nedostatečné metodické podpory.

Jako efektivní řešení se jeví zvýšit schopnost orgánů veřejné správy implementovat Istanbulskou úmluvu a řešit problematiku domácího a genderově podmíněného násilí v souladu s jejími požadavky v rámci dalšího programového období Norských fondů, které se mj. bude specificky zaměřovat na oblast domácího a genderově podmíněného násilí, v rámci které je zvyšování schopnosti veřejné správy účinně potírat domácí a genderově podmíněné násilí v souvislosti s implementací Istanbulské úmluvy a standardy Rady Evropy považováno za klíčové.

V rámci projektu by bylo možné poskytnout relevantním orgánům veřejné správy potřebné odborné školení, metodickou podporu a osvětu v této problematice. Současně by bylo možné využít již zavedenou a úspěšnou bilaterální spolupráci s norskou organizací *Alternativ til Vold* (přečozí projekt ÚV ČR v rámci Norských fondů), prostřednictvím odborných konzultací (implementace navazujícího Akčního plánu pro prevenci domácího a genderově podmíněného násilí, implementace Istanbulské úmluvy) a společných aktivit využít expertízu norské organizace a pokračovat v pokrývání poptávky po využívání edukativního filmu *Zuřivec* zaměřeného na tuto problematiku.

Opatření č. 18: **Vytvořit metodický pokyn stanovující jednotný postup pro řešení sexuálního obtěžování v rámci ústředních orgánů státní správy**

Gestor: **ÚV ČR (SLP)**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Metodický pokyn stanovující jednotný postup pro řešení sexuálního obtěžování v rámci ústředních orgánů státní správy	Předložení metodického pokynu vládě ČR	30. 6. 2019 ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

6.6. Snížení latence a výskytu dalších forem násilí ve veřejném prostoru posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí a osvětou v tomto tématu

Indikátor cíle Vládní strategie:

Latence i výskyt dalších forem násilí ve veřejném prostoru jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti dalších forem násilí ve veřejném prostoru a o tomto tématu je vedena osvěta.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je sjednotit postup v rámci služebních úřadů ohledně postupu při řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Z dosavadních informací od jednotlivých rezortů v souvislosti s realizací dotazníkových šetření na rezortech, jejich vyhodnocení a přijímání návazných opatření vyplývá, že praxe jednotlivých rezortů se v tomto ohledu značně liší a že zaměstnanci a zaměstnankyně těchto rezortů často neví, na koho se v těchto případech obrátit a jak tyto situace řešit. Některé rezorty např. dosud v této oblasti nepřijaly žádné efektivní opatření. Opatření bude navazovat na připravovanou příručku k prevenci sexuálního obtěžování (připravuje Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR) a bude realizováno v součinnosti s Radou vlády pro rovnost žen a mužů. Část týkající se možností prevence a potírání sexuálního obtěžování v rámci zákona o státní službě bude také konzultována s MV (Sekcí státní služby).

Odůvodnění:

Sexuální obtěžování představuje protizákonné chování, které má mnoho negativních dopadů na jednotlivce i celé organizace. Pokud na pracovišti nastane případ sexuálního obtěžování, může se jednat „jen“ o selhání konkrétního člověka, který se obtěžujícího chování dopustil. Pokud však takové chování trvá déle a zůstává neřešeno, je to již selhání celé instituce. Důsledky opakovaných a dlouhodobých případů sexuálního obtěžování jsou o to závažnější, protože mění celkové klima v organizaci a tím dopadají na všechny zaměstnankyně a zaměstnance. Odráží se tak v obtížném řízení organizace a ve zvýšených finančních nákladech.

V řadě zahraničních a mezinárodních institucích je prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti věnována důsledná pozornost. Předpisy, metodické postupy či informační materiály ve vztahu k předcházení sexuálního obtěžování vydal například Evropský parlament,²⁶ Světová banka²⁷, Agentura EU pro základní práva²⁸, Americká komise pro rovné příležitosti v zaměstnání²⁹ či Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky³⁰. Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal v roce 2015 služební předpis, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců.³¹ Tento kodex však explicitně nezahrnuje téma sexuálního obtěžování. Jako nejúčelnější řešení se jeví jednotný metodický pokyn pro ministerstva, který by se specificky zaměřoval na problematiku sexuálního obtěžování na pracovišti vč. jeho předcházení a způsobům jeho řešení.

²⁶Brožura je dostupná na: https://static.lecho.be/upload/brochure_mep_0_harassment_en_5992599-859966.pdf.

²⁷Bližze viz <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/wbsh.pdf>.

²⁸Bližze viz https://fra.europa.eu/sites/default/files/eb_decision_2009_2_anti-harassment.pdf.

²⁹Bližze viz https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf.

³⁰Bližze viz [http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/\(UNHCR\)policy_on_harassment.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf).

³¹13/2015 - služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. prosince 2015

Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Opatření č. 19: **Zajistit systematické uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (gender mainstreamingu) v projektovém cyklu české zahraniční rozvojové spolupráce**

Gestor: **MZV**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
V návaznosti na projekt „Rovnost žen a mužů v české zahraniční politice a rozvojové spolupráci“ ustavit pozici koordinátora/koordinátorky rovnosti žen a mužů v rámci České rozvojové agentury a organizačně ukotvit tuto pozici.	Ukotvení pozice v organizační struktuře ČRA.	31. 12. 2018 MZV
Přijmout a realizovat konkrétní opatření (např. akční plán) k posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v projektovém cyklu zahraniční rozvojové spolupráce.	Počet konkrétních opatření.	30. 6. 2019 MZV

Specifický cíl Vládní strategie:

7.2. Stanovení dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Dlouhodobý, systematický a jednotný přístup k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen je nastaven.

Bližší popis opatření:

V návaznosti na projekt Ústavu mezinárodních vztahů a České rozvojové agentury „Rovnost žen a mužů v české zahraniční politice a rozvojové spolupráci“ je cílem opatření zvýšit kompetenci zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů v plánování, realizaci a vyhodnocování české zahraniční rozvojové spolupráce. Konkrétně má dojít k ustavení pozice zodpovědné za gender mainstreaming v rámci ČRA a k přijetí konkrétních opatření k posílení gender mainstreamingu.

Odůvodnění:

Přes existenci Metodiky projektového cyklu zahraniční rozvojové spolupráce (která jako průřezový princip obsahuje i hledisko rovnosti žen a mužů) nedochází k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v dostatečné míře, mj. z důvodu nedostatečných personálních a odborných kapacit v rámci ČRA. Na tuto skutečnost reaguje mj. projekt Rovnost žen a mužů v české zahraniční politice a rozvojové spolupráci. V návaznosti na něj se navrhuje výše uvedená opatření.

Opatření č. 20: **Aktivně prosazovat rovnost žen a mužů v rámci činnosti OSN a Rady Evropy a jejich příslušných orgánů.**

Gestor: **MZV, ÚV ČR**

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Zajištění aktivní účasti delegace ČR (včetně zástupců/zástupkyň NNO) na zasedání Komise OSN pro postavení žen v roce 2019, včetně pořádání side-eventů a dalších doprovodných akcí	a) Počet členů a členek delegace ČR na zasedání Komise OSN pro postavení žen b) Počet uspořádaných side-eventů	31. 3. 2019 MZV ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)
Zajištění dosavadní finanční podpory agentury UN WOMEN	Výše poskytnutého finančního příspěvku	31. 12. 2018 MZV
Zajišťovat účast zástupce/zástupkyně ČR na jednáních příslušných orgánů Rady Evropy (zejm. Komise Rady Evropy pro rovnost žen a mužů) a aktivně podporovat přijetí instrumentů Rady Evropy v oblasti rovnosti žen a mužů	a) Počet účastí na jednáních orgánů Rady Evropy v oblasti rovnosti žen a mužů b) Počet jednání, na nichž ČR aktivně podporovala nové instrumenty RE v oblasti rovnosti žen a mužů	31. 12. 2018 ÚV ČR (SLP) ve spolupráci s MZV

Specifický cíl Vládní strategie:

7.3. Zajištění pokrytí spolupráce a podpory (včetně finanční) mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Jsou vyčleňovány dostatečné kapacity (včetně finančních) pro zajištění spolupráce a podpory mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.

Bližší popis opatření:

Česká republika se v uplynulých letech aktivně účastnila řady mezinárodních fór v oblasti rovnosti žen a mužů a přispívala tak k plnění svých závazků v oblasti lidských práv a genderové rovnosti. K nejvýznamnějším mezinárodním platformám spolupráce v této oblasti patří každoroční zasedání Komise OSN pro postavení žen. Cílem opatření je navázat na dosavadní účast delegací ČR na tomto zasedání a pokračovat v prezentaci České republiky jako aktivní země v oblasti rovnosti žen a mužů. Opatření má rovněž zachovat dosavadní výši dobrovolných příspěvků (400 tisíc Kč) agentuře UN WOMEN. Dále má opatření zajistit aktivní vystupování ČR v rámci orgánů Rady Evropy v oblasti rovnosti žen a mužů.

Odůvodnění:

Podpora rovnosti žen a mužů patří k prioritám české zahraniční politiky a tradičně také patří k prioritám ČR v rámci předsednictví např. Výboru ministrů Rady Evropy či ECOSOC. Z důvodu zachování kontinuity podpory rovnosti žen a mužů v zahraniční politice se navrhuje zachovat současný stav aktivního vystupování ČR na půdě OSN a Rady Evropy.

Všední život a životní styl

Opatření č. 21: **Realizovat opatření k prevenci sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě a ke zvýšení pocitu bezpečí žen**

Gestor: ÚV ČR (SLP)

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Analýza výskytu sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě	Vznik analýzy a formulace doporučení	30. 6. 2019 ÚV ČR (SLP)
Uspořádání semináře k sexuálnímu obtěžování ve veřejné dopravě	Seminář	30. 6. 2019 ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

8.4. Systematická analýza specifických potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v tvorbě opatření v oblasti veřejné dopravy, posílení informovanosti a sdílení příkladů dobré praxe zejména na lokální úrovni. Opatření zohledňující genderová specifika potřeb při využívání veřejného prostoru.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Specifické potřeby žen a mužů v oblasti veřejné dopravy jsou systematicky analyzovány. Probíhá dostatečná informovanost o tomto tématu.

Bližší popis opatření:

Opatření má směřovat ke zlepšení prevence sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě. Konkrétně má dojít k realizaci analýzy výskytu sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě a pocitu bezpečí žen a mužů při cestování veřejnou dopravou. Součástí analýzy mají být i konkrétní doporučení. K výsledkům analýzy má být uspořádán seminář, jehož součástí by měly být i příklady dobré praxe v této oblasti.

Odůvodnění:

Specifický výzkum výskytu sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě v ČR nebyl dosud realizován. Přesto lze předpokládat, že ženy se v ČR sexuálním obtěžováním ve veřejné dopravě setkávají v minimálně obdobné míře jako v jiných zemích EU. Obecně platí, že míra bezpečí žen ve veřejném prostoru je v ČR ve srovnání se zbytkem EU nízká – dle průzkumu Agentury EU pro základní práva se nějakému veřejnému místu z důvodu strachu vyhnulo 55 % žen (nejvíce žen v rámci EU).³² Řada individuálních případů sexuálního obtěžování žen ve vlacích či jiných prostředcích hromadné dopravy pak byla zveřejněna v rámci iniciativy Me Too.

V zahraničí existují příklady dobré praxe, jak sexuálnímu obtěžování ve veřejné dopravě předcházet. Jako příklad takových opatření mohou sloužit kampaně realizovaná v Paříži³³ či Torontu³⁴, umožnění vystoupit mimo zastávky v nočních hodinách, vývoj mobilní aplikace k hlášení sexuálního obtěžování³⁵ či proškolení řidičů a řidiček/průvodčích ke zvýšení schopnosti reagovat na případy sexuálního obtěžování. Ostatně k dílčímu opatření (vyhrazení vagonu pro cestující ženy) přistoupily i České dráhy.

³² Blíže viz <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>

³³ Blíže viz <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/03/05/paris-launches-shock-poster-campaign-against-sexual-harassment/>.

³⁴ Blíže viz <https://www.thestar.com/news/gta/transportation/2017/09/06/ttc-launches-anti-harassment-campaign-app.html>.

³⁵ Blíže viz např. <https://www.irishtimes.com/news/world/europe/rotterdam-launches-app-to-combat-sexual-harassment-1.3332913>.

Opatření č. 22: **V návaznosti na doporučení UNESCO přijmout a realizovat opatření k podpoře rovnosti žen a mužů v kulturní politice**

Gestor: MK

Výstupy	Indikátor	Termín a gestor
Zahrnutí závěrů a doporučení zprávy UNESCO <i>Gender Equality: Heritage and Creativity</i> a <i>Zprávy o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU</i> do Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury na léta 2017 – 2020 a do věcných politik podpory umění a kultury	Informace o zahrnutí závěrů a doporučení	31. 12. 2018 MK
Existence dotačního titulu pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií	a) Informace o existence dotačního titulu b) Finanční alokace dotačního titulu	31. 12. 2018 MK
V rámci přípravy státní kulturní politiky po roce 2020 důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a do přípravy zapojit Radu	Zapojení členek/členů Rady do přípravy státní kulturní politiky po roce 2020	31. 12. 2019 MK ve spolupráci s ÚV ČR (SLP)

Specifický cíl Vládní strategie:

8.5. Systematická analýza kulturních potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v oblasti umění a kultury.

Indikátor cíle Vládní strategie:

Jsou systematicky analyzovány kulturní potřeby žen a mužů a na základě této analýzy jsou zohledňovány v oblasti umění a kultury.

Bližší popis opatření:

Cílem opatření je nadále prohlubovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci státní kulturní politiky a činnosti Ministerstva kultury. Konkrétně má dojít k zapracování závěrů a doporučení zprávy UNESCO *Gender Equality: Heritage and Creativity*³⁶ a *Zprávy Evropského parlamentu o rovnosti žen a mužů v odvětví médií EU*³⁷ do předmětných politik Ministerstva kultury. Dále má být zachována stávající možnost finanční podpory projektů zaměřených na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií.

Odůvodnění:

Navrhovaná opatření navazují na výše uvedený specifický cíl Vládní strategie a reagují mj. na skutečnost, že ženy a muži mají často odlišné kulturní potřeby, které nejsou dostatečně zohledňovány. Přetrvávající genderové nerovnosti zmapovala např. uvedené studie UNESCO, která formulovala také doporučení pro důslednější uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci podpory kultury. V rámci mediální politiky je pak významná nedávná *Zpráva Evropského parlamentu o rovnosti žen a mužů v odvětví médií EU*, která obsahuje řadu doporučení adresovaných členským státům v oblasti podpory rovnosti žen a mužů v oblasti médií. S ohledem na v současnosti nedostatečnou poznatkovou základnu o specifických kulturních potřebách žen a mužů v ČR se navrhuje v rámci přípravy státní kulturní politiky po roce 2020 zpracovat analýzu těchto potřeb. Ta by měla sloužit k účinnějšímu zohlednění potřeb žen i mužů v rámci státní podpory kultury.

³⁶ Blíže viz <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf>.

³⁷ Blíže viz <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>