



Spolufinancováno  
Evropskou unií

Úřad vlády České republiky



# Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

Úřad vlády ČR

říjen 2024

aktualizace

# Obsah

<b>1. Úvod</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1 Kontext vzniku Strategie 2021+</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2 Účel Strategie 2021+</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3 Kontext první aktualizace Strategie 2021+</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4 Uživatelé Strategie 2021+</b> .....	<b>15</b>
<b>1.5 Základní používané pojmy</b> .....	<b>15</b>
<b>1.6 Průřezové principy</b> .....	<b>16</b>
1.6.1 Intersekcionální přístup .....	16
1.6.2 Role mužů.....	16
<b>1.7 Ostatní relevantní strategické dokumenty</b> .....	<b>17</b>
1.7.1 Vnitrostátní strategické dokumenty .....	17
1.7.2 Dokumenty EU.....	18
1.7.3 Mezinárodní úmluvy a doporučení mezinárodních organizací .....	19
<b>2. Definice řešeného problému a očekávaný vývoj</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1 Definice řešeného problému</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2 Prostředí a budoucí očekávaný vývoj</b> .....	<b>24</b>
<b>3. Logika intervence, hierarchie cílů Strategie 2021+</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1 Vize</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2 Strategické cíle Strategie 2021+</b> .....	<b>27</b>
<b>4. Práce a péče</b> .....	<b>30</b>
<b>4.1 Analýza současného stavu</b> .....	<b>30</b>
4.1.1 Zaměstnanost žen a mužů .....	30
4.1.2 Částečné úvazky a flexibilní formy práce .....	32
4.1.3 Péče a trh práce.....	33
4.1.4 Zařízení předškolního vzdělávání a péče .....	34
4.1.5 Genderová segregace trhu práce.....	35
4.1.6 Rozdíly v odměňování žen a mužů .....	36
4.1.7 Příjmová chudoba a sociální vyloučení .....	37
4.1.8 Práce 4.0 .....	38
<b>4.2 Strategická část</b> .....	<b>39</b>
<b>4.3 Schémata</b> .....	<b>42</b>
<b>5. Rozhodování</b> .....	<b>44</b>
<b>5.1 Analýza současného stavu</b> .....	<b>44</b>
5.1.1 Zastoupení žen a mužů v politice .....	45
5.1.2 Zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu ..	47
5.1.3 Zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností .....	48
<b>5.2 Strategická část</b> .....	<b>50</b>
<b>5.3 Schémata</b> .....	<b>52</b>
<b>6. Bezpečí</b> .....	<b>55</b>
<b>6.1 Analýza současného stavu</b> .....	<b>55</b>
6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí .....	56
6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí .....	58
6.1.3 Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí .....	59
6.1.4 Dostupnost služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím .....	60
6.1.5 Aktuální problémy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí.....	61
<b>6.2 Strategická část</b> .....	<b>64</b>
<b>6.3 Schémata</b> .....	<b>66</b>
<b>7. Zdraví</b> .....	<b>69</b>
<b>7.1 Analýza současného stavu</b> .....	<b>69</b>
7.1.1 Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči .....	71
7.1.2 Nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví.....	74

7.1.3 Péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí .....	75
<b>7.2 Strategická část .....</b>	<b>79</b>
<b>7.3 Schémata .....</b>	<b>81</b>
<b>8. Poznání .....</b>	<b>85</b>
<b>8.1 Analýza současného stavu .....</b>	<b>85</b>
8.1.1 Genderová rovnost mezi studujícími na základních, středních a vysokých školách .....	85
8.1.2 Rovnost žen a mužů v učitelské profesi .....	87
8.1.3 Bezpečné prostředí ve vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích.....	89
8.1.4 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi .....	90
8.1.5 Genderová perspektiva v obsahu vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací.....	91
<b>8.2 Strategická část .....</b>	<b>93</b>
<b>8.3 Schémata .....</b>	<b>95</b>
<b>9. Společnost.....</b>	<b>99</b>
9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů .....	99
9.1.2 Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost .....	102
9.1.3 Média a rovnost žen a mužů .....	104
9.1.4 Občanská společnost.....	105
9.1.5 Běžný život.....	107
<b>9.2 Strategická část .....</b>	<b>109</b>
<b>9.3 Schémata .....</b>	<b>110</b>
<b>10. Vnější vztahy .....</b>	<b>114</b>
<b>10.1 Analýza současného stavu .....</b>	<b>114</b>
10.1.1 Mezinárodní normativní rámec.....	115
10.1.2 Genderová rovnost v globální praxi: pozvolný pokrok i nové výzvy .....	116
10.1.3 Genderová rovnost ve vnějších vztazích Česka .....	118
10.1.4 České předsednictví v Radě EU.....	120
<b>10.2 Strategická část .....</b>	<b>120</b>
<b>10.3 Schémata .....</b>	<b>122</b>
<b>11. Instituce .....</b>	<b>124</b>
<b>11.1 Analýza současného stavu .....</b>	<b>124</b>
11.1.1 Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů .....	125
11.1.2 Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy .....	127
11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů .....	128
11.1.4 Posílení vládních kapacit pro genderově citlivou a inkluzivní obnovu .....	130
<b>11.2 Strategická část .....</b>	<b>131</b>
<b>11.3 Schémata .....</b>	<b>133</b>
<b>12. Závěr .....</b>	<b>135</b>
<b>12.1 Implementace Strategie 2021+.....</b>	<b>135</b>
12.1.1 Implementační struktura a systém řízení implementace Strategie 2021+ .....	135
12.1.2 Plán realizace aktivit .....	135
12.1.3 Časový harmonogram .....	135
12.1.4 Rozpočet a zdroje financování .....	136
12.1.5 Systém monitorování a evaluace realizace Strategie 2021+ .....	136
<b>12.2 Postup tvorby Strategie 2021+ a její první aktualizace .....</b>	<b>137</b>
12.2.1 Expertní fáze.....	137
12.2.2 Konzultační fáze.....	138
12.2.3 Schvalovací fáze .....	139
12.2.4 První aktualizace Strategie 2021+ .....	139
<b>12.3 Zdroje .....</b>	<b>140</b>
<b>Příloha: Úkolová část Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 .....</b>	<b>161</b>

## Seznam zkratek a pojmů

Agenda WPS	Agenda ženy, mír a bezpečnost
Akční plán WPS	Národní akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí
AMIF	Azylový, migrační a integrační fond
APODAC	Asociace pro porodní domy a centra
AV ČR	Akademie věd ČR
BfHI	Iniciativa Nemocnice přátelské dětem ( <i>Baby-Friendly Hospital Initiative</i> ) – společná iniciativa WHO a UNICEF
BMVI	Nástroj pro správu hranic a víz ( <i>Border Management and Visa Instrument</i> )
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CDV	Centrum dopravního výzkumu
CEDAW	Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen
CF	Fond soudržnosti ( <i>Cohesion Fund</i> )
CPA	centrum porodní asistence
CSRD	Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti ( <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> )
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
CZ PRES	Předsednictví České republiky v Radě Evropské unie
ČAS	Česká asociace sester
ČGPS	Česká gynekologická a porodnická společnost
ČKPA	Česká komora porodních asistentek
ČNB	Česká národní banka
ČNeoS	Česká Neonatologická Společnost
ČOV	Český olympijský výbor
ČR	Česká republika
ČRA	Česká rozvojová agentura
ČSPA	Česká společnost porodních asistentek
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ČŠI	Česká školní inspekce
DIA	Digitální a informační agentura
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPP	Dohoda o provedení práce
DKRVO	Dlouhodobá koncepce rozvoje výzkumné organizace
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
DZS	Dům zahraniční spolupráce
EBC	(zdravotní) péče založená na důkazech ( <i>evidence-based care</i> )
EBM	medicína založená na důkazech ( <i>evidence-based medicine</i> )
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHW	oblast vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče ( <i>education, health and welfare</i> )



EIGE	Evropský institut pro genderovou rovnost ( <i>European Institute for Gender Equality</i> )
EMFF	Evropský námořní a rybářský fond ( <i>European Maritime and Fisheries Fund</i> )
ERA	Evropský výzkumný prostor ( <i>European Research Area</i> )
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF+	Evropský sociální fond plus
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
ESVA	Evropská služba pro vnější činnost ( <i>European External Action Service</i> )
EU	Evropská unie
EU-SILC	Výběrové šetření EU-SILC ( <i>European Union – Statistics on Income and Living Conditions</i> )
EXCELES	Program podpory excelentního výzkumu v prioritních oblastech veřejného zájmu ve zdravotnictví
FO	fyzické osoby
FRA	Agentura EU pro základní práva ( <i>European Union Agency for Fundamental Rights</i> )
GA ČR	Grantová agentura ČR
GEK ČR	Genderová expertní komora ČR
GEP	plán genderové rovnosti ( <i>gender equality plan</i> )
GFP	rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů
GIA	hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ( <i>gender impact assessment</i> )
HCD	design zaměřený na člověka ( <i>human-centered design</i> )
IKSP	Institut pro kriminologii a sociální prevenci
ILO	Mezinárodní organizace práce ( <i>International Labour Organization</i> )
IOM	Mezinárodní organizace pro migraci ( <i>International Organization for Migration</i> )
IPVZ	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
IROP	Integrovaný regionální operační program
ISCO	Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO
ISF	Fond pro vnitřní bezpečnost ( <i>Internal Security Fund</i> )
ISP	Informační systém o platech
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
Istanbulská úmluva	Úmluvou Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí
IT	informační technologie
JA	Justiční akademie
JŘV	Jednací řád vlády
KVOP	Kancelář veřejného ochránce práv
LGBTI+	lesby, gayové, bisexuální, transgender, intersexuální osoby a lidé s další menšinovou sexuální orientací či genderovou identitou
Logib	analytický nástroj umožňující testování rovného odměňování žen a mužů
LOH	letní olympijské hry
LPV	Legislativní pravidla vlády
MD	Ministerstvo dopravy

MF	Ministerstvo financí
MK	Ministerstvo kultury
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MO	Ministerstvo obrany
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠP	Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
MVVI	Úřad ministra/ministryně pro vědu, výzkum a inovace
MZd	Ministerstvo zdravotnictví
MZe	Ministerstvo zemědělství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NATO	Severoatlantická aliance ( <i>North Atlantic Treaty Organization</i> )
NAÚ	Národní akreditační ústav pro vysoké školství
NKC – gender a věda	Národní kontaktní centrum – gender a věda
NNO	nestátní neziskové organizace
NPI	Národní pedagogický institut České republiky
NPO	Národní plán obnovy
NSA	Národní sportovní agentura
NSZ	Nejvyšší státní zastupitelství
NZIP	Národní zdravotnický informační portál
OBSE	Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě ( <i>Organization for Security and Cooperation in Europe</i> )
Odbor	Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj ( <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> )
OECD DAC	Výbor OECD pro rozvojovou pomoc
OIP	oblastní inspektorát práce
OP	operační program
OP D	Operační program Doprava
OP JAK	Operační program Jan Amos Komenský
OP ST	Operační program Spravedlivá transformace
OP TAK	Operační program Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost
OP Z	Operační program Zaměstnanost
OP Z+	Operační program Zaměstnanost plus
OP ŽP	Operační program Životního prostředí
OSN	Organizace spojených národů
OSPDL	Odborná společnost praktických dětských lékařů
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PA	porodní asistentka

PISA	mezinárodní výzkum OECD zjišťující úroveň čtenářské, matematické i přírodovědné gramotnosti mezi žactvem ve věku 15 let ( <i>Programme for International Student Assessment</i> )
PŘO	přímo řízené organizace
Rada	Rada vlády pro rovnost žen a mužů
Rada EPSCO	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
Rada JHA	Rada pro spravedlnost a vnitřní věci ( <i>Justice and Home Affairs Council</i> )
RIA	hodnocení dopadů regulace ( <i>regulatory impact assessment</i> )
RPS	rezortní pracovní skupina
RVP	rámcový vzdělávací program
RVVI	Rada pro výzkum, vývoj a inovace
SIGI	<i>Social Institution and Gender Index</i>
SMO ČR	Svaz měst a obcí ČR
SPOD	sociálně-právní ochrana dětí
SŠ	střední škola
STEM	označení vzdělávání v oborech přírodní vědy, techniky, inženýrství a matematiky ( <i>science, technology, engineering, and mathematics</i> )
Strategie 2014+	Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020
Strategie 2021+	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ŠVP	školní vzdělávací program
TA ČR	Technologická agentura České republiky
TIMSS	<i>Trends in International Mathematics and Science Study</i>
UNESCO	Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu ( <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> )
UNHCR	Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky ( <i>United Nations High Commissioner for Refugees</i> )
UNICEF	Dětský fond OSN ( <i>United Nations International Children's Emergency Fund</i> )
UNIPA	Unie porodních asistentek
ÚOSS	ústřední orgán/orgány státní správy
ÚP	Úřad práce
UPR	univerzální periodický přezkum ( <i>universal periodic review</i> )
ÚV ČR	Úřad vlády ČR
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky
VaVal	věda, výzkum a inovace
VOP	veřejný ochránce práv
vstupní analýza	Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů
VŠ	vysoká škola
Všeobecné doporučení č. 30	Všeobecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 30 z roku 2013

VÚPSV/RILSA	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ( <i>Research Institute for Labour and Social Affairs</i> )
v.v.i.	veřejná výzkumná instituce
WAVE	<i>Women Against Violence Europe</i>
WHO	Světová zdravotnická organizace ( <i>World Health Organization</i> )
WoB	Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních ( <i>Women on Boards Directive</i> )
WPS	agenda ženy, mír, bezpečnost ( <i>Women, Peace and Security Agenda</i> )
zákon o zahraniční službě	zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů
Zdraví 2030	Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030
ZOH	zimní olympijské hry
ZŠ	základní škola
ZÚ	zastupitelský úřad

<b>ZÁKLADNÍ INFORMACE O STRATEGII</b>	
Název strategie	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030
Kategorie strategie	národní, střednědobá, s celospolečenským dopadem
Zadavatel strategie	vláda České republiky
Gestor tvorby strategie	Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů
Koordinátor tvorby strategie	Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů
Rok zpracování strategie	2019–2020
Schvalovatel strategie	vláda České republiky
Datum schválení	8. 3. 2021
Forma schválení	projednání vládou
Poslední aktualizace	2023–2024
Související legislativa	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen Evropská úmluva o ochraně lidských práv Listina základních práv Evropské unie Evropská sociální charta
Doba realizace strategie	2021–2030
Odpovědnost za implementaci	členové a členky vlády ČR, předsedové a předsedkyně relevantních ÚOSS
Kontext vzniku strategie	Strategie usiluje o odstranění přetrvávajících nerovností žen a mužů a navazuje na dosavadní politiku v této oblasti. Kromě nutnosti definovat střednědobý rámec pro prosazování genderové rovnosti je potřeba přijetí Strategie 2021+ dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků v rámci programového období 2021–2027 EU fondů. Dle obecného nařízení pro ERDF, ESF+, CF, EMFF, AMIF, ISF a BMVI pro programové období 2021–2027 je existence tzv. vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů jednou ze základních podmínek (tzv. <i>enabling conditions</i> ) pro fondy EU.
Stručný popis řešeného problému a obsahu strategie	Přestože rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám Česka vyjádřené mimo jiné v Listině základních práv a svobod, přetrvává v české společnosti řada genderových nerovností. Různá mezinárodní a evropská srovnání ukazují, že se v rámci EU řadí Česko z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů k podprůměrným zemím (blíže viz níže). K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovností žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. Genderové nerovnosti mají negativní dopad především na postavení žen v české společnosti. Řada těchto nerovností ovšem negativně ovlivňuje i životy mužů – jedná se především o oblast zdraví či genderových stereotypů o rolích mužů. Strategie je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v Česku. Cílem strategie je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v Česku. Účelem těchto opatření je rozvinout pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a vyvrácení negativních trendů tam, kde přetrvávají anebo se prohlubují.

# 1. Úvod

## 1.1 Kontext vzniku Strategie 2021+

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

Na existenci přetrvávajících nerovností mezi muži a ženami je **Česko** dlouhodobě upozorňováno mezinárodními organizacemi, EU, nestátními neziskovými organizacemi i akademickými pracovišti. K zesílení úsilí při řešení genderových nerovností vyzval Česko Výbor OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen<sup>1</sup> a Rada OSN pro lidská práva<sup>2</sup>. Účinnější podpora genderové rovnosti je Česku doporučována také v rámci Univerzálního periodického přezkumu. Poslední cyklus UPR absolvovalo Česko v lednu 2023 a k nejčastějším doporučením patřila doporučení týkající se rovnosti žen a mužů (zejména doporučení ratifikovat Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí a doporučení zvýšit zastoupení žen v politice).<sup>3</sup> Na úrovni EU je Česko na přetrvávající nerovnosti (zejména ve vztahu k rovnosti žen a mužů na trhu práce a v oblasti dostupnosti služeb péče o děti mladší tří let) upozorňována v pravidelných Zprávách o České republice.<sup>4</sup> V rámci evropského semestru bylo Česku doporučováno lépe využívat potenciál žen s malými dětmi na trhu práce, zejména prostřednictvím zajištění dostupnosti kvalitních a místně dostupných služeb péče o děti.<sup>5</sup>

**Podpora rovnosti žen a mužů** a řešení výše naznačených nerovností patří k dlouhodobým prioritám vlády. První dokument na úrovni vlády sloužící ke koordinaci aktivit v oblasti podpory rovnosti žen a mužů s názvem Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže byl přijat již v roce 1998. Tyto priority a postupy byly následně vládou přijímány každoročně a stanovovaly rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Pokrok při dosahování rovnosti žen a mužů je od roku 1998 sledován prostřednictvím pravidelných Zpráv o rovnosti žen a mužů.<sup>6</sup>

V roce 2001 byla zřízena **Rada vlády pro rovnost žen a mužů** jakožto poradní orgán vlády specificky pro tuto oblast. Od roku 2001 přijala Rada řadu doporučení a podnětů adresovaných vládě. Klíčovým okamžikem pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů bylo přijetí **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020** v listopadu 2014.<sup>7</sup> Strategie

<sup>1</sup>Committee on the Elimination of Discrimination against Women, „Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of the Czech Republic“, 2016, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/069/81/PDF/N1606981.pdf>.

<sup>2</sup>Human Rights Council, „Report of the Working Group on the Universal Periodic Review: Czechia“, 2023, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/035/03/PDF/G2303503.pdf>.

<sup>3</sup>UNHCR, „Universal Periodic Review - Czechia“, OHCHR, viděno 21. březen 2024, <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/cz-index>.

<sup>4</sup>Evropská komise, *2023 Country Report: Czechia*. (LU: Publications Office, 2023), <https://data.europa.eu/doi/10.2765/302022>.

<sup>5</sup>Evropská komise, „Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropské centrální bance a euroskupině Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011: Zpráva o České republice 2020.“ (Brusel: Evropská komise, 2020), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>.

<sup>6</sup>Úřad vlády ČR, „Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998 - 2022 | Vláda ČR“, viděno 31. leden 2024, <https://www.vlada.cz/cz/-123732/>.

<sup>7</sup>Úřad vlády ČR, „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů | Vláda ČR“, viděno 2. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/-126186/>.

2014+ je prvním střednědobým rámcovým dokumentem vlády pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Strategie 2014+ definovala **osm hlavních strategických oblastí**:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů;
- vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání;
- sladování pracovního, soukromého a rodinného života;
- vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti;
- důstojnost a integrita žen a mužů;
- rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích;
- všední život a životní styl.

V těchto strategických oblastech definovala Strategie 2014+ rámcová opatření a konkrétní cíle, kterých mělo být dosaženo do roku 2020. Vyhodnocení plnění Strategie 2014+ probíhalo každoročně prostřednictvím Zpráv o rovnosti žen a mužů a Zpráv o plnění Strategie 2014+.<sup>8</sup>

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

**Obecné nařízení** specifikuje, co by ve vnitrostátním strategickém rámci mělo být zahrnuto:

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

**Strategie 2021+** je koncipována tak, aby zajistila naplnění výše uvedené základní podmínky, včetně stanovených kritérií. Strategie 2021+ také reaguje na usnesení Senátu č. 369 ze dne 4. dubna 2018, ve kterém Senát vyzval vládu, aby připravila komplexní dlouhodobou strategii pro postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním i důchodovém věku.<sup>9</sup>

Do přípravy Strategie 2021+ zásadním způsobem zasáhla **pandemie covid-19 a související hospodářská krize**. Opatření přijatá s cílem zabránit šíření nákazy bezprecedentním způsobem ovlivnila život každého člověka v Česku. Pandemie měla a stále má zásadní dopad na zdraví, hospodářství, společenské chování, školství, trh práce a další oblasti života, a to i ve vztahu k rovnosti žen a mužů.

Zatímco ženy byly v porovnání s muži **častěji vystaveny viru**, ať už kvůli jejich větší přítomnosti v určitých profesních odvětvích (tvořily například většinu osob pracujících v tzv. první linii jako zdravotní personál) či vyšší účasti na péči, a také byl u nich častěji

<sup>8</sup> Úřad vlády ČR, „Zprávy o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 | Vláda ČR“, viděno 2. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava-o-plneni-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021--2030--201242/>.

<sup>9</sup> Senát Parlamentu České republiky, „369. usnesení senátu ze 13. schůze, konané dne 4. dubna 2018 ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru Akční plán EU na období 2017–2019 Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů /senátní tisk č. K 86/11/, 2018, <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/87197/73112>.

diagnostikován tzv. **dlouhý covid**, vyšší míra **hospitalizace** i **smrtnosti** byla zaznamenaná u mužů. Vlivem pandemie došlo v Česku k nejvyššímu nárůstu nadúmrtnosti z celé EU a znatelný byl i její negativní dopad na duševní zdraví. Ten mimo jiné souvisel s obtížným sladováním profesního a soukromého života a s neúspěšným oddělováním těchto dvou složek.<sup>10</sup>

Zhoršené **duševní zdraví** populace se odrazilo také na počtu sebevražd. Poslední data naznačují, že po klesajícím trendu z posledních let počet sebevražd v roce 2022 opět stoupl, a to o 6,5 %. Mezi faktory, které na rozhodnutí o ukončení života měly vliv, odbornice a odborníci počítají i zhoršenou socioekonomickou situaci v Česku.<sup>11</sup> Míra sebevraždnosti je spojena mimo jiné s faktory souvisejícími s genderem (muži jsou v pokusech o ukončení života úspěšnější než ženy, v menší míře projevují své emoce, méně často vyhledávají pomoc atd.). Muži svůj život dobrovolně ukončují zhruba čtyřikrát častěji než ženy a zvýšení rizika sebevraždnosti má tedy také genderový aspekt.<sup>12</sup> Podle některých studií během omezení volného pohybu vzrostl i výskyt domácího násilí.<sup>13</sup>

Změny, které pandemie covid-19 přinesla, se pravděpodobně budou projevovat v celém tomto desetiletí. Některé ze změn mohou vyústit v příležitosti pro podporu rovnosti žen a mužů v české společnosti. Pandemie například ukázala, že **řadu profesí lze** (minimálně v krátkodobém měřítku) **vykonávat na dálku**. Větší využívání této formy práce je považováno za jedno z opatření pro podporu sladění pracovního a soukromého života a pro zlepšení postavení především žen (matek s malými dětmi) na trhu práce.

Pandemie také ukázala důležitost kvalitního zdravotního systému. V této souvislosti byla situace příležitostí pro růst platů a mezd ve **zdravotnictví** s cílem udržet jeho dostatečné personální kapacity. Využita byla ale jen částečně. Zdravotnickému personálu sice v souvislosti s pandemií byly vyplaceny mimořádné odměny, pouze lékařkám a lékařům nicméně rostly příjmy i v roce 2022. Naopak mzdy a platy všeobecných sester a porodních asistentek v daném roce klesly.<sup>14</sup>

Příležitost představují i **nástroje pro obnovu** (zejména na úrovni EU) **po hospodářské krizi**. Při důsledném uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů mohou přispět k odstranění stávajících nerovností. Národní plán obnovy je například využíván k budování kapacit dětských skupin, vzdělávání zaměstnankyň a zaměstnanců v digitálních dovednostech, k modernizaci sociálních služeb či rozvoji digitální ekonomiky.

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

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

<sup>10</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2022), str. 38–50. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III\\_Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2021\\_FINAL\\_opr.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III_Zprava_o_rovnosti_2021_FINAL_opr.pdf).

<sup>11</sup> Národní ústav duševního zdraví, „V České republice loni přibýlo sebevražd. V předchozích letech jejich počet naopak klesal“, NUDZ.cz, 6. září 2023, <https://www.nudz.cz/pro-media/tiskove-zpravy/v-ceske-republice-loni-pribylo-sebevrazd-v-predchozich-letech-jejich-pocet-naopak-klesal-1>.

<sup>12</sup> Brendan Gough a Irina Novikova, *Mental Health, Men and Culture: How Do Sociocultural Constructions of Masculinities Relate to Men's Mental Health Help-Seeking Behaviour in the WHO European Region?*, WHO Health Evidence Network Synthesis Reports (Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2020), <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332974/9789289055130-eng.pdf>, str. vii; European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2021: Health“, 2021, [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2021-health?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2021-health?language_content_entity=en), str. 84; ČSÚ, „Sebevraždy“, viděno 21. březen 2024, [https://www.czso.cz/csu/czso/sebevrazdy\\_zaj](https://www.czso.cz/csu/czso/sebevrazdy_zaj).

<sup>13</sup> Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., „Domácí násilí za COVID-19: Když z pastí není úniku (a pomoc funguje jen někdy)“, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2020, <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasilii-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>.

<sup>14</sup> ČSÚ, „Zdraví“, in *Zaostřeno na ženy a muže*, roč. 2023 (Praha: Český statistický úřad, 2023), [https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022302.pdf/a5d804e8-8b15-40f5-a1b2-6aed7bf4c376?version=1\\_0](https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022302.pdf/a5d804e8-8b15-40f5-a1b2-6aed7bf4c376?version=1_0), str. 41–41; Úřad vlády ČR, „Vláda schválila odměny pro zaměstnance ve zdravotnictví a v sociálních službách, podnikatelům pomohou nové programy“, viděno 21. březen 2024, <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-odmeny-pro-zamestnance-ve-zdravotnictvi-a-v-socialnich-sluzbach-podnikatelum-pomohou-nove-programy-187170/>.



## 1.2 Účel Strategie 2021+

Strategie 2021+ je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Cílem Strategie 2021+ je formulovat **rámec pro opatření státní správy**, který přispěje k zajištění rovnosti žen a mužů v Česku. Účelem těchto opatření je rozvinout pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a vyvrátit negativní trendy tam, kde nerovnosti přetrvávají anebo se prohlubují. Strategie 2021+ navazuje na Strategii 2014+, která byla platná do roku 2020.

Integrální součástí Strategie 2021+ je její **propojení na politiky** prováděné nebo koordinované **na úrovni EU** (včetně evropského semestru či Strategie EU pro genderovou rovnost na období 2020–2025). Strategie 2021+ je také úzce provázána s lidskoprávními závazky vyplývajícími z mezinárodních úmluv a příslušných monitorovacích orgánů. Dokument dále navazuje na některá doporučení mezinárodních organizací (blíže viz kapitolu 1.7 Ostatní relevantní strategické dokumenty).

## 1.3 Kontext první aktualizace Strategie 2021+

V průběhu platnosti Strategie 2021+, tedy do roku 2030, se počítá s **dvěma aktualizacemi**. Tento dokument je výsledkem první aktualizace Strategie 2021+, druhá aktualizace proběhne v roce 2026. Cílem aktualizací je přizpůsobit dokument prioritám současné vlády, tj. navázat na volby do Poslanecké sněmovny a následné zformování kabinetu. Druhým cílem je zohlednit v aktualizovaném dokumentu socioekonomický vývoj z posledních let a zajistit tak, že dokument bude aktuální a účinně reagovat na nové výzvy.

**První aktualizace** Strategie 2021+ byla výrazně ovlivněna dopady stále probíhající ruské války proti Ukrajině. Socioekonomické a jiné změny, které s sebou událost přinesla, bylo třeba v dokumentu reflektovat. Na vnitrostátní úrovni válka umocnila **růst cen**, který odstartovala pandemie covid-19. Růst cen vstupů a energií se v průběhu roku 2022 promítl do růstu cen zboží a služeb a inflace v zemi dosáhla jedné z nejvyšších hodnot v rámci Evropy. Přes opatření zmírňující ekonomické dopady na obyvatelstvo, například skrze válečný balíček proti energické krizi, zažilo Česko jeden z největších **poklesů reálných mezd a platů** ze zemí OECD<sup>15</sup>. Nejistá ekonomická situace nejvíce dopadla na domácnosti tvořené jednou dospělou ženou, tedy například na single ženy, samoživitelky či samostatně žijící seniorky.<sup>16</sup>

Česko se zároveň stalo **příjemcem nejvyššího počtu osob prchajících z Ukrajiny na obyvatele**.<sup>17</sup> To přineslo velký tlak na úspěšnou adaptaci a integraci demografické skupiny, která je z většiny tvořena ženami a dětmi.<sup>18</sup> Potřeby příchozích muselo vzít v potaz i zdravotnictví. Vlivem války do Česka přišlo velké množství těhotných žen a žen s čerstvě narozenými dětmi, kterým bylo nezbytné poskytnout adekvátní péči. Zároveň bylo třeba vyřešit situaci obětí znásilnění v rámci válečného konfliktu, které potřebovaly jak psychologickou, tak zdravotnickou péči. V souvislosti s příchozími z Ukrajiny se řešilo také téma zdravotního pojištění pro příchozí osoby, včetně podmínek úhrady pojistného, a otázka uznávání

<sup>15</sup> Od Q1 2022 do Q1 2023 došlo k poklesu reálných mezd/platů v Česku o 10,4 %. Horší výsledky z 34 měřených zemí vykazují jen Maďarsko a Lotyšsko. OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023), str. 109, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en); Eurostat, „HICP - inflation rate“, viděno 2. únor 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/bar?lang=en>; OECD „OECD Employment Outlook 2023: AI and Jobs, an Urgent Need to Act“, 11. červenec 2023, <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023>.

<sup>16</sup> iRozhlas.cz, „Český rozhlas a PAQ Research: Život k nezaplacení - Kolik domácnostem zbývá po zaplacení všech výdajů“, viděno 31. leden 2024, <https://data.irozhlas.cz/zivot/uspory-castky/>.

<sup>17</sup> Výpočet:  $(345\,311 \times 100) : 10\,850\,620$ . Operational Data Portal, „Situation Ukraine Refugee Situation“, viděno 2. únor 2024, [https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#\\_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549); ČSÚ, „Obyvatelstvo“, viděno 2. únor 2024, [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide); Ministerstvo vnitra ČR, „Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině - červen 2023“, viděno 2. únor 2024, <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-vaalkou-na-ukrajine-archiv.aspx>.

<sup>18</sup> Ženy 18-65 celkem: 152 829, muži 18-65 celkem: 84 257, ženy 65+ celkem: 9 278, muži 65+ celkem: 4 091, děti 0-18 celkem: 94 843. Ministerstvo vnitra ČR, „Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině – červen 2023“.

lékařských a nelékařských kvalifikací zdravotnických pracovníků.<sup>19</sup> Na pracovní trh přišlo také mnoho žen, které byly *de facto* samoživitelkami. Na mezinárodní úrovni se Česko zapojilo do aktivit usilujících o (po)válečnou obnovu Ukrajiny. Do kapitoly Vnější vztahy byl v této souvislosti přidán nový specifický cíl 1.7 usilující o integraci genderového hlediska do řešení dopadů ruské války proti Ukrajině.

V roce 2023 byl společensky významný **rozvoj umělé inteligence**. Kromě potenciálu přispět k rozvoji v mnoha oblastech lidského života je také spojen s řadou rizik souvisejících s rovností žen a mužů a lidskými právy obecně. Čím dál tím častěji se v poslední době hovoří o tzv. genderových rozdílech v digitálních dovednostech, které s proměnou trhu práce mohou dále snižovat konkurenceschopnost žen. Česko má jedno z nejnižších zastoupení žen v oblasti digitálních technologií v Evropě a s překotným vývojem v oblasti umělé inteligence je možné, že se nerovnosti mezi ženami a muži budou dále zvyšovat.<sup>20</sup>

Odborné studie také poukazují na skutečnost, že algoritmy využívané umělou inteligencí mohou vést k implicitně diskriminačním výstupům a k **prohlubování stávajících nerovností** (mimo jiné v důsledku toho, že algoritmy vycházejí z učení se na datech tvořených převážně muži). Rozvoj využívání umělé inteligence je spojen také s vyšším rizikem zásahu do práva na soukromí (při využívání umělé inteligence pro identifikaci osob) či s rizikem zneužití generovaného obsahu k sexuálnímu obtěžování. V současnosti proto probíhají snahy o regulaci umělé inteligence.<sup>21</sup> Na úrovni EU byl schválen Akt o umělé inteligenci,<sup>22</sup> v rámci Rady Evropy probíhá dokončování Rámcové úmluvy o umělé inteligenci, lidských právech, demokracii a právním státě.<sup>23</sup>

Jedním ze zdrojů první aktualizace Strategie 2021+ byla **závěrečná zpráva projektu OECD** s názvem Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice. Ta se zabývala zhodnocením stavu institucionálního zabezpečení agendy žen a mužů v Česku (blíže viz kapitolu Instituce).<sup>24</sup>

Dalším důležitým zdrojem pro první aktualizaci **Strategie 2021+** byly **zkušenosti s jejím dosavadním naplňováním**. Aktualizace tak mimo jiné směřuje ke snížení administrativní zátěže spojené s vyhodnocováním plnění jednotlivých opatření a odstranění překrývajících se opatření. Aktualizace Strategie 2021+ také zohledňuje nové mezinárodní a evropské standardy přijaté po roce 2021.

Aktualizace Strategie 2021+ při zohlednění výše uvedených faktorů byla provedena jak v textové části, tak v části úkolové. **V textové části** byly doplněny zejména informace související se celospolečenským vývojem, aktualizovány statistické údaje a případně odstraněny již neaktuální části. **V úkolové části** se odstranila splněná a již nerelevantní opatření (včetně opatření překrývajících se s jinými opatřeními), část opatření byla aktualizována a některá opatření byla nově doplněna v návaznosti na nové výzvy s dopadem na rovnost žen a mužů.

<sup>19</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“ (ÚV ČR, 2023), kapitola Zdraví, <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zpravaorovnosti2022.pdf>.

<sup>20</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů“; Ayumi Moore Aoki, „How to Close the Digital Gender Divide and Empower Women“, World Economic Forum, 8. březen 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/how-to-close-digital-gender-divide/>; Gabriela Ramos, „Why We Must Act Now to Close the Digital Gender Gap in AI“, World Economic Forum, 22. srpen 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/why-we-must-act-now-to-close-the-gender-gap-in-ai/>.

<sup>21</sup> Ivana Bartoletti a Raphaële Xenidis, „Council of Europe study on the impact of artificial intelligence, its potential for promoting equality, including gender equality, and the risks to non-discrimination“ (Strasbourg: Council of Europe, 2023), <https://rm.coe.int/slides-coe-study-26-may-2023/1680aba200>; Rada Evropy, „Statement of the Committee on Artificial Intelligence (CAI)“, Artificial Intelligence, viděno 2. únor 2024, <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/-/statement-of-the-committee-on-artificial-intelligence-cai-1>.

<sup>22</sup> Rada EU, „Artificial Intelligence Act: Council and Parliament Strike a Deal on the First Rules for AI in the World“, viděno 20. únor 2024, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai/>.

<sup>23</sup> Rada Evropy, „CAI - Committee on Artificial Intelligence“, Artificial Intelligence, viděno 20. únor 2024, <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/cai>.

<sup>24</sup> OECD, „Gender Equality in the Czech Republic“, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/c5a3086f-en>.

## 1.4 Uživatelé Strategie 2021+

Z povahy Strategie 2021+ jako strategického dokumentu vlády vyplývá, že je **primárně určena** příslušným **ústředním orgánům státní správy**. Těm v časovém rámci 2021–2030 ukládá úkoly (respektive opatření), prostřednictvím kterých má být dosaženo vymezených strategických a specifických cílů.

**Sekundární okruh** uživatelů Strategie 2021+ zahrnuje **Kancelář veřejného ochránce práv a další veřejné instituce (včetně orgánů samosprávy)**. Tento okruh zahrnuje také NNO, akademickou sféru a širokou veřejnost, neboť jim poskytuje informace o rámci pro přijímání opatření pro rovnost žen a mužů na vládní úrovni. Vzhledem k tomu, že jde o široké spektrum uživatelů, jsou za účelem přiblížení Strategie 2021+ specifickým cílovým skupinám, zejména médiím, NNO a široké veřejnosti, používány různé komunikační nástroje.

## 1.5 Základní používané pojmy

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

**Gender** je kategorií odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům, dívkám a chlapcům na základě jejich pohlaví. Genderové role jsou naučené a výrazně se liší napříč rozdílnými lidskými společnostmi a proměňují se v čase. Jsou tedy historicky a místně podmíněné. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový tedy gender doplňuje kategorii pohlaví ve smyslu biologických rozdílů mezi ženami a muži. Ve vztahu k genderovým rolím jsou společenská očekávání odvislá také od socioekonomického, politického a kulturního kontextu. Ke znevýhodnění a diskriminaci dochází také na základě dalších kategorií (faktorů), jako jsou etnicita, třída, zdravotní stav, genderová identita a sexuální orientace či věk. V takovém případě se jedná o vícečetnou diskriminaci či intersekcionalní znevýhodnění.<sup>25</sup>

**Gender mainstreaming** označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.<sup>26</sup>

**Genderové stereotypy** jsou zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést ke znevýhodnění těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (například tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů.<sup>27</sup>

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

<sup>25</sup> Blíže viz např. definici Rady Evropy (Rada Evropy, „Gender - Manual for Human Rights Education with Young People“, Manual for Human Rights Education with Young people, viděno 2. února 2024, <https://www.coe.int/en/web/compass/gender>) či definice WHO (WHO, „Gender and Health“, viděno 2. února 2024, <https://www.who.int/health-topics/gender>).

<sup>26</sup> European Institute for Gender Equality, „What Is Gender Mainstreaming?“ (Vilnius: EIGE, 2016), <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>; European Institute for Gender Equality, „What Is Gender Mainstreaming“, 17. leden 2024, [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en).

<sup>27</sup> OHCHR, „Gender Stereotyping“, OHCHR, viděno 2. února 2024, <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>.

## 1.6 Průřezové principy

Při naplňování Strategie 2021+ budou uplatňovány následující průřezové principy:

### 1.6.1 Intersekcionalní přístup

Prvním průřezovým principem je intersekcionalní přístup. EIGE definuje intersekcionalitu jako analytický nástroj pro zkoumání a pochopení způsobů, jimiž se **hledisko pohlaví a genderu prolíná s ostatními osobními vlastnostmi či identitami**, a jak toto prolínání přispívá ke specifickým zkušenostem dané osoby s diskriminací.<sup>28</sup>

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

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

Například **studie** FRA zaměřující se na výzvy v oblasti lidských práv žen v EU<sup>29</sup> poukazuje na souběh genderových nerovností a zdravotního stavu, etnicity a náboženství, národnosti a migračního statusu. Jiné studie poukazují na to, že například ženy žijící se zdravotním postižením jsou vystaveny vyššímu riziku genderově podmíněného násilí než ostatní ženy.<sup>30</sup> Obdobně platí, že intersekcionalnímu znevýhodnění a diskriminaci čelí ženy-migrantky či Romové-gayové.<sup>31</sup> Také platí, že znevýhodnění se proměňují v průběhu celého života a jednou ze „znevýhodňujících“ kategorií je i věk. V Česku jsou samostatně žijící dospělé ženy<sup>32</sup> – skupina, kterou mohou tvořit ženy-samoživitelky, single ženy nebo, vzhledem k vyššímu věku dožití ženy-seniorky – jednou z nejohroženějších skupin z hlediska rizika pádu do chudoby.

### 1.6.2 Role mužů

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

<sup>28</sup> European Institute for Gender Equality, „Intersectionality“, 17. leden 2024, [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language_content_entity=en).

<sup>29</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, „Challenges to Women’s Human Rights in the EU“, 2017, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf).

<sup>30</sup> Evropský hospodářský a sociální výbor, „The Situation of Women with Disabilities (Exploratory Opinion Requested by the European Parliament)“, European Economic and Social Committee, 15. březen 2018, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/situation-women-disabilities-exploratory-opinion-requested-european-parliament>; Committee on the Rights of Persons with Disabilities, „General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities“, 2016, [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en).

<sup>31</sup> Women in Migration Network, „Women in Migration: Version for input in the third thematic consultations on the Global Compact on Migration Geneva, 19 th and 20 th June 2017“, 2017, [https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/women\\_in\\_migration\\_ts3.pdf#:~:text=Women,%20in%20migration%20often%20experience%20multiple%20forms%20of,integrated%20way%20in%20policy%2C%20not%20as%20separate-%20categories](https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/women_in_migration_ts3.pdf#:~:text=Women,%20in%20migration%20often%20experience%20multiple%20forms%20of,integrated%20way%20in%20policy%2C%20not%20as%20separate-%20categories); Lucie Fremlová, „LGBTQ+ Romové a queer intersekcionalita: prožití zkušenosti LGBTQ+ Romů“, viděno 2. únor 2024, <https://www.araart.cz/cs/roma-lgbt/priklady-dobre-praxe-lgbtq-romove-a-queer-intersekcionality-prozite-zkusenosti>.

<sup>32</sup> iRozhlas.cz, „Český rozhlas a PAQ Research“.

Výzkum Ligy otevřených mužů<sup>33</sup> informuje o zvýšení míry zapojení otců do každodenní péče, dlouhodobě ale počet mužů čerpajících rodičovský příspěvek nepřesahuje 2 %.<sup>34</sup> Studie přitom dokládá, že 53 % dotázaných mužů by chtělo nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené, brání jim v tom ale **zažitě stereotypy a vyšší výdělky** oproti ženám.<sup>35</sup> Tlak na výdělečnost mužů je jeden z faktorů, které se podílejí na udržování horizontální segregace, tedy výrazné diferenciaci odvětví, ve kterých dominují muži nebo ženy. Muži jsou tak minimálně zastoupeni v učitelských oborech nižšího vzdělávání a v oborech souvisejících s péčí. **Tlak na výkon** může navíc mít negativní dopady na jejich psychické i fyzické zdraví. Obdobně existují další oblasti, ve kterých dochází ke znevýhodňování mužů. Strategie 2021+ reflektuje negativní dopady genderových stereotypů na muže napříč kapitolami.

**Muži jsou zároveň důležitými aktéry v prosazování genderové rovnosti.** Jedním ze způsobů, jakým se mohou zapojit do posilování rovnosti, je využití mocenského postavení a přihlášení se k podpoře rovných příležitostí. Jedná se o vzory (tzv. *role models*), které mají potenciál pozitivně ovlivňovat veřejné mínění a narušovat stereotypy. Zvyšování viditelnosti postojů těchto mužů může být jedním z faktorů, které povedou k rozměňování genderových stereotypů a k narovnávání nerovných podmínek ve společnosti. Příkladem takového modelu je například hnutí HeForShe, které bylo iniciováno OSN<sup>36</sup> nebo jím inspirovaný český projekt Genderman.<sup>37</sup> Roli mužů a výše nastíněné souvislosti je nezbytné brát v potaz při realizaci všech opatření uvedených ve Strategii 2021+.

Při plnění opatření Strategie 2021+ je důležité brát v úvahu průřezové principy. Blíže viz část Implementační struktura a systém řízení implementace strategie.

## 1.7 Ostatní relevantní strategické dokumenty

Strategie 2021+ má vazbu na celou řadu strategických dokumentů a doporučení **na české, evropské a mezinárodní úrovni**. Naplňování Strategie 2021+ by mělo přispět k plnění níže uvedených dokumentů. K dokumentům bude také přihlíženo při realizaci Strategie 2021+.

### 1.7.1 Vnitrostátní strategické dokumenty

- Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026;
- Akční plán realizace Národní strategie primární prevence rizikového chování u dětí a mládeže na období 2023–2025;
- Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026;
- Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců;
- Aktualizovaný strategický rámec Česká republika 2030;
- Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce;
- Strategie rodinné politiky 2023–2030 s výhledem do roku 2050;
- Koncepce zahraniční politiky České republiky;
- Národní akční plán České republiky k agendě ženy, mír a bezpečnost na roky 2021–2025;
- Národní akční plán prevence sebevražd 2020–2030;
- Národní akční plán pro duševní zdraví 2020–2030;
- Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025;
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+;

<sup>33</sup> Jan Pěnčík, „Tátové jsou aktivnější než před 10 lety“, *Liga otevřených mužů* (blog), 17. červen 2020, <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

<sup>34</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Vybrané statistické údaje“, viděno 2. únor 2024, <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.

<sup>35</sup> Projekt 22 % K ROVNOSTI, „Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění“ (Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny ČR, 2019), <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.

<sup>36</sup> „HeForShe“, viděno 2. únor 2024, <https://www.heforshe.org/en>.

<sup>37</sup> Otevřená společnost, „Genderman“, viděno 2. únor 2024, <https://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman>.



- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR pro období 2020–2023;
- Národní strategie prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním (2019–2027);
- Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025;
- Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030;
- Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2022–2027;
- Strategie romské integrace 2021–2030;
- Strategie sociálního začleňování 2021–2030;
- Strategie vzdělávací politiky do roku 2030;
- Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na léta 2018–2030.

### 1.7.2 Dokumenty EU

- Akční plán EU k agendě ženy, mír a bezpečnost na léta 2019–2024;
- Akční plán EU pro genderovou rovnost ve vnějších vztazích na období 2020–2025;
- Priority EU k 78. zasedání Valného shromáždění OSN;
- Doporučení Rady EU k národnímu programu reformy České republiky na rok 2023 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2023;
- Doporučení Rady EU o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030;
- Doporučení Rady EU o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči;
- Listina základních práv EU;
- Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva o odůvodněnosti kolektivní stížnosti č. 128/2016 proti České republice;
- Rozhodnutí Rady EU 2023/1076 ze dne 1. června 2023 o uzavření Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, pokud jde o záležitosti týkající se justiční spolupráce v trestních věcech, azyl a zásadu nenavracení, jménem Evropské unie;
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (COM (2020) 152);
- Společný postoj Rady 2008/944/SZBP ze dne 8. prosince 2008, kterým se stanoví společná pravidla pro kontrolu vývozu vojenských technologií a vojenského materiálu;
- Strategie EU pro genderovou rovnost na období 2020–2025;
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o přístupu k důstojnému a dostupnému bydlení pro všechny;
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a po-krizového období;
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. června 2021 o genderovém rozměru v politice soudržnosti;
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. března 2022 o Akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů III;
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. března 2022 o zahraničním vměšování do všech demokratických procesů v EU, včetně dezinformací;
- Závěry Rady EU k potírání násilí na ženách a dostupnosti podpůrných služeb pro osoby ohrožené domácím násilím;
- Závěry Rady EU k prevenci a potírání všech forem násilí na ženách a dívkách, včetně ženské obřízky;
- Závěry Rady EU o dopadu umělé inteligence na genderovou rovnost na trhu práce;
- Závěry Rady EU o začleňování hlediska genderové rovnosti do politik, programů a rozpočtů;
- Závěry Rady EU o genderové rovnosti v narušených ekonomikách: zaměření na mladou generaci;

- Závěry Rady EU o ochraně a bezpečnosti novinářů a dalších pracovníků sdělovacích prostředků;
- Závěry Rady EU o socioekonomických dopadech krize covid-19 na genderovou rovnost;
- Závěry Rady EU o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do rozpočtu EU (zvláštní zpráva Účetního dvora č. 10/2021);
- další závěry Rady EU v oblasti genderové rovnosti.

### 1.7.3 Mezinárodní úmluvy a doporučení mezinárodních organizací

- 2013 Doporučení rady OECD k rovnosti žen a mužů ve vzdělávání, zaměstnanosti a podnikání;
- 2015 Doporučení rady OECD k rovnosti žen a mužů ve veřejném životě;
- Akční plán pro genderovou rovnost 2030: Podpora zavádění doporučení OECD na Ministerstvu práce a sociálních věcí;
- Akční plán pro genderovou rovnost 2030: Podpora zavádění doporučení OECD na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R (79) 10 k ženám migrantkám;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R (85) 2 k právní ochraně proti diskriminaci na základě pohlaví;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R (90) 4 k odstranění sexismu z jazyka;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R (96) 51 ke sladování pracovního a rodinného života;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R (98) 14 k genderovému mainstreamingu;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2002) 5 k ochraně žen před násilím;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003) 3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech členských států;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2007) 13 k genderovému mainstreamingu ve vzdělávání;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2007) 17 ke standardům a mechanismům rovnosti žen a mužů;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2008) 1 k zahrnutí rozdílů mezi muži a ženami do zdravotní politiky;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2010) 10 k roli žen a mužů při předcházení konfliktům a při budování míru;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2012) 6 k ochraně a prosazování práv žen a dívek se zdravotním postižením;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2013) 1 k rovnosti žen a mužů a médiím;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2015) 2 k genderovému mainstreamingu ve sportu;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2017) 9 k rovnosti žen a mužů v audiovizuálním sektoru;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2019) 1 k prevenci a potírání sexismu;
- Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy CM/Rec (2022) 17 ohledně ochrany práv migrujících, uprchlických a žadatelek o azyl žen a dívek;
- Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka WHO/UNICEF;
- Pekingská deklarace a akční platforma;
- Program OSN Cíle udržitelného rozvoje (Agenda 2030);
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k socioekonomickým nerovnostem v Evropě: Čas obnovit společenskou důvěru posílením sociálních práv;

- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k boji proti nerovnostem v právu na bezpečné, zdravé a čisté životní prostředí;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k gender mainstreamingu migračních politik;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k humanitárním důsledkům a vnitřnímu a vnějšímu přesídlení v souvislosti s agresí Ruské federace proti Ukrajině;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k spravedlnosti a bezpečnosti pro ženy v procesu mírového smíření;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k boji o rovné podmínky – ukončení diskriminace žen ve světě sportu;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy s názvem Budoucnost práce je tady: revidování pracovních práv;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k sexuálnímu násilí v souvislosti s konfliktem;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k roli a odpovědnosti mužů a chlapců při zastavení genderově podmíněného násilí proti ženám a dívkám;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k inovativním přístupům k sexuálnímu a reprodukčnímu zdraví a právům;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k sociálnímu začleňování migrantů a migrantek, uprchlíků a uprchlic a vnitřně vysídlených osob prostřednictvím sportu;
- Rezoluce Parlamentního shromáždění Rady Evropy k zmenšování genderového rozdílu v digitálních dovednostech: podpora rovného přístupu k digitálním technologiím;
- Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 a 2242, o ženách, míru a bezpečnosti;
- Rezoluce Rady OSN pro lidská práva ze dne 8. července 2022 k odstranění všech forem diskriminace žen a dívek;
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 18. prosince 2007 k odstranění znásilnění a všech ostatních forem sexuálního násilí a jejich projevů, včetně konfliktních a souvisejících situací (A/RES/62/134);
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 20. prosince 2004 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/59/167);
- Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 31. ledna 2001 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/55/68);
- Smlouva o obchodu se zbraněmi;
- Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018–2023;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce o omezování násilí a obtěžování při práci;
- Úmluva o lidských právech a biomedicíně;
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod;
- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen;
- Úmluva OSN o právech dítěte;
- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením;
- Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí;
- Univerzální periodický přezkum;
- Všeobecná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen;
- Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen adresovaná České republice;
- Závěry Komise OSN pro postavení žen k odstranění a prevenci všech forem násilí na ženách a dívkách (2013);
- Závěry Komise OSN pro postavení žen k plnému a účinnému zapojení žen do rozhodovacích procesů a veřejného života a odstranění násilí na ženách pro dosažení genderové rovnosti a emancipace všech žen a dívek (2021);



- Závěry Komise OSN pro postavení žen k dosažení genderové rovnosti a emancipace všech žen a dívek v kontextu změny klimatu, environmentálních politik a programů a politik a program k snižování rizik katastrof (2022);
- Závěry Komise OSN pro postavení žen k inovaci, technologické změně a vzdělávání v digitálním věku pro dosažení genderové rovnosti a emancipaci všech žen a dívek (2023);
- Závěry Komise OSN pro postavení žen k urychlení dosažení genderové rovnosti a posílení postavení všech žen a dívek prostřednictvím řešení chudoby a posilování institucí a financování z genderového hlediska (2024);
- Zpráva OECD k posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice.

## 2. Definice řešeného problému a očekávaný vývoj

### 2.1 Definice řešeného problému

Strategie 2021+ řeší **přetrvávající nerovnosti žen a mužů** v české společnosti. Na genderové nerovnosti v různých oblastech společenského života poukazují různé typy indikátorů mezinárodních organizací a agentur. Na vnitrostátní úrovni byly genderové nerovnosti, z hlediska statistických dat, identifikovány především ve statistické ročence ČSÚ Zaostrěno na ženy a muže. Od roku 2024 jsou data z důvodu konsolidačních snah k dispozici v neagregované formě pouze na webových stránkách ČSÚ. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů je komplexně vyhodnocován ve zprávách o rovnosti žen a mužů, které jsou Odborem každoročně předkládány vládě.<sup>38</sup>

Komplexní srovnání úrovně genderové rovnosti v zemích EU poskytuje **Gender Equality Index EIGE**. Tento index hodnotí genderovou rovnost pomocí 31 indikátorů v celkem šesti oblastech společenského života (práce, peníze, poznání, čas, moc a zdraví) a dalších dvou doménách (násilí vůči ženám a protínající se nerovnosti).<sup>39</sup> Úroveň genderové rovnosti je hodnocena na škále od 0–100 (nejvyšší hodnota). Česko v indexu EIGE dlouhodobě dosahuje podprůměrných hodnot. V indexu za rok 2023 dosáhlo Česko skóre 57,9. Průměr EU činil 70,2 a Česko v hodnocení členských států EU obsadilo 25. příčku z 27 (blíže viz schéma č. 1).<sup>40</sup> Nejhorších výsledků dosáhlo ve srovnání s jinými státy EU v oblasti práce (segregace a kvalita práce), času (rozdělení pečovatelských rolí) a moci (zastoupení žen ve správních a dozorčích radách a v představenstvech). Oproti indexu z roku 2013 si Česko v absolutním hodnocení polepšilo o 2,3 bodu (z 55,6 na 57,9). Jde o výrazně pomalejší tempo než je průměr EU.

Dalším zásadním ukazatelem rovnosti žen a mužů je **Social Institution and Gender Index od OECD**. Tento index hodnotí úroveň genderové rovnosti pomocí 16 indikátorů a 25 základních proměnných ve čtyřech socioekonomických oblastech, které ženy a dívky v jejich životě ovlivňují: diskriminace v rodině, omezení tělesné integrity, omezený přístup ke zdrojům a omezení občanských svobod. SIGI je světovým indexem a jeho poslední vydání z roku 2023 hodnotilo 179 zemí světa.<sup>41</sup> K hodnocení se používá škála od 0 do 100 %, přičemž ideální úroveň rovnosti žen a mužů (tedy absenci nerovností) vyjadřuje hodnota 0 %. Česko sice patří do kategorie zemí s velmi nízkými nerovnostmi, nicméně s hodnotou 15 % je osmou až desátou nejhůře umístěnou zemí z 26 hodnocených zemí EU. Oproti roku 2019 se ovšem jedná o zlepšení o 4,8 p. b.<sup>42</sup> Index v případě Česka identifikuje zásadnější nerovnosti zejména v oblasti omezení tělesné integrity (20 %) a oblasti omezení občanských svobod (21 %).<sup>43</sup> Oproti vydání indexu z roku 2014 se hodnocení Česka zlepšilo o 13,3 p. b. (z 28,3 % na 15 %). Podle tohoto indexu se tedy genderové nerovnosti v Česku poměrně výrazně snižují.

Měření genderových nerovností se věnuje také **Světové ekonomické fórum v Global Gender Gap indexu**. Tento index hodnotí rovnost žen a mužů ve čtyřech oblastech – ekonomická účast a příležitosti, dosahování vzdělání, zdraví a přežití a politická emancipace.<sup>44</sup> K hodnocení je využívána škála 0–1, kde jedna vyjadřuje nejvyšší úroveň rovnosti. V roce 2023 index zahrnoval 146 zemí. Ze zemí EU se za Českem umístil jen Kypr.<sup>45</sup> Byť i v tomto indexu Česko v posledních letech postupně zlepšuje hodnotu úrovně rovnosti žen a mužů, růst

<sup>38</sup> Úřad vlády ČR, „Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998 - 2022 | Vláda ČR“.

<sup>39</sup> European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index“, 17. leden 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>.

<sup>40</sup> European Institute for Gender Equality, „Compare Countries | Index | Bar Chart | 2023 | Gender Equality Index“, 17. leden 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries>.

<sup>41</sup> OECD, *SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis* (Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023), [https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report\\_4607b7c7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en).

<sup>42</sup> OECD. Česko dosáhlo stejného hodnocení jako Dánsko a Maďarsko. Lucembursko nebylo indexem hodnoceno.

<sup>43</sup> OECD.

<sup>44</sup> World Economic Forum, „Global Gender Gap Report 2023“ (Cologne/Geneva: WEF, 2023), [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf).

<sup>45</sup> World Economic Forum.

je velmi pozvolný (pouze o 0,008 bodu oproti roku 2013).<sup>46</sup> Na špatné umístění Česka v Global Gender Gap indexu má vliv především nedostatečné zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a vysoké rozdíly v příjmech žen a mužů.<sup>47</sup>

Obecně lze shrnout, že **ve všech relevantních mezinárodních indexech** hodnotících úroveň genderové rovnosti se **Česko** pohybuje **výrazně pod průměrem EU**. Tato skutečnost neplatí jen ve vztahu k uvedeným indexům obecně, ale také ve vztahu k jednotlivým ukazatelům. Například rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů v Česku je třetí nejvyšší v rámci EU.<sup>48</sup> Česko vykazuje třetí nejnižší míru dostupnosti služeb péče o děti do tří let věku.<sup>49</sup> Co se týče míry zastoupení žen, ženy chybí ve všech relevantních oblastech souvisejících s veřejným rozhodováním (blíže viz kapitulu Rozhodování).

Zároveň platí, že **Česko** v uvedených indexech v posledních letech **postupně zlepšuje své postavení v absolutních hodnotách** a své postavení **postupně ztrácí v těch relativních** (s výjimkou indexu OECD). Lze tedy předpokládat, že alespoň některé genderové nerovnosti se v Česku daří postupně snižovat, ač je tempo pokroku pomalé. Postupné zlepšování situace lze ilustrovat například na vývoji rozdílu v průměrné mzdě žen a mužů (blíže viz podkapitulu Rozdíl v příjmech žen a mužů). V roce 2014 vydělávaly ženy v průměru o 21,9 % méně než muži, v roce 2022 to bylo již „jen“ 17,9 %. Snižuje se také rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů (blíže viz podkapitulu Zaměstnanost žen a mužů) a postupně (byť velmi pomalu) roste zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích (blíže viz kapitulu Rozhodování). Proměňuje se také vnímání rolí žen a mužů a česká společnost opouští některé zažitá stereotypy (blíže viz podkapitulu Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost).

Výše uvedené **nerovnosti** nepředstavují jen abstraktní statistické ukazatele. Naopak na praktické úrovni **ovlivňují život prakticky každého člověka** v naší společnosti. Na nerovnosti naráží děti již v rámci socializace v mateřských školách, kdy genderové stereotypy ovlivňují jejich chování, volbu zájmů a následně i studijní preference. Na trhu práce pak ženy čelí diskriminaci na základě pohlaví – výrazně častěji než muži například musí odpovídat na otázky související s plánovaným rodičovstvím, v některých případech čelí přímé platové diskriminaci a mají nižší šanci na kariéerní postup. Rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů jsou jednou z příčin, že ženy pobírají o zhruba 13 % nižší starobní důchody než muži. Ve věku nad 65 let jsou častěji ohroženy chudobou než muži (míra ohrožení chudobou ve věku nad 65 let je u žen 11,3 % a u mužů 7,8 %).<sup>50</sup> Strach z pohybu ve veřejném prostoru ve večerních hodinách z důvodu obav ze sexuálního či fyzického násilí se týká velké části dívek a žen. Stejně tak domácí násilí, znásilnění a přetrvávající problémy v pomoci obětem těchto forem násilí negativně ovlivňují životy desetitisíc žen.

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

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

<sup>46</sup> World Economic Forum, „Global Gender Gap Report 2013“ (Cologne/Geneva: WEF, 2013),

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf); World Economic Forum, „Global Gender Gap Report 2023“.

<sup>47</sup> World Economic Forum, „Global Gender Gap Report 2023“.

<sup>48</sup> Eurostat, „Gender pay gap in unadjusted form“, viděno 6. března 2024,

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en&category=t\\_labour.t\\_earn](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en&category=t_labour.t_earn).

<sup>49</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Informal Caring for Children and Childcare Services | Work-Life Balance | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 17. leden 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/caring-for-children/CZ>.

<sup>50</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Akční plán 2021-2023 Strategie sociálního začleňování 2021-2030“, 2021,

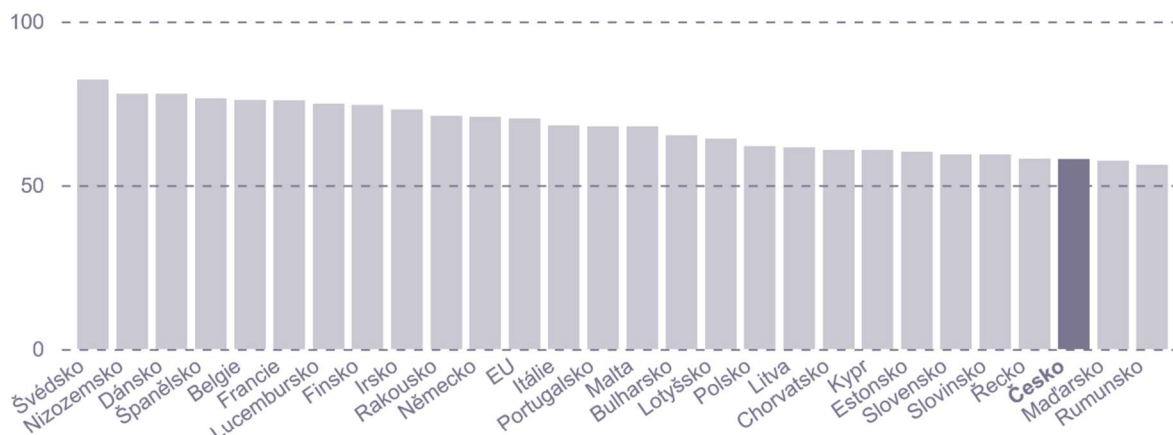
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Ak%C4%8Dn%C3%AD+pl%C3%A1n+2021-2023+Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030.pdf/16821060-78d2-c022-b400-8ca94d468d7b>.

## 2.2 Prostředí a budoucí očekávaný vývoj

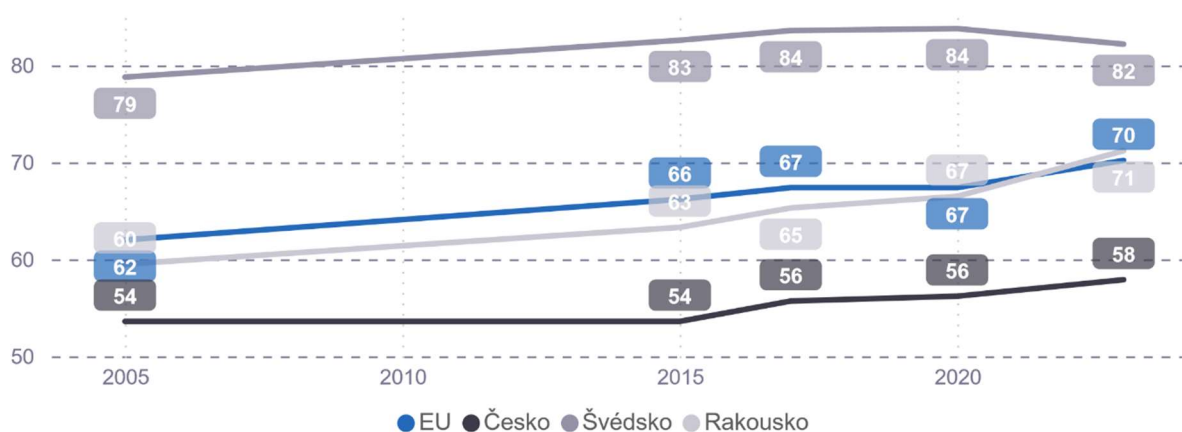
Jak bylo uvedeno výše, minimálně **část nerovností** žen a mužů **se daří** v posledních letech **snižovat**. Lze předpokládat, že se tak děje mimo jiné díky implementaci Strategie 2021+ a na ni navazujících dokumentů.

Z hlediska dalšího vývoje je zásadní přijetí první a druhé aktualizace Strategie 2021+ a na období po roce 2030 **přijetí** navazujícího strategického dokumentu. V případě absence (aktualizovaného) **strategického rámce a jasného směřování politiky rovnosti žen a mužů** lze předpokládat, že by velká část stávajících nerovností přetrvávala či se prohlubovala. Při **důsledné implementaci** první aktualizace Strategie 2021+ lze předpokládat pokračování stávajícího trendu snižování genderových nerovností a, v ideálním případě, i jeho urychlení. Konkrétní strategické cíle, specifické cíle a opatření, k jejichž naplnění Strategie 2021+ směřuje, jsou uvedeny v rámci jednotlivých kapitol v úkolové části.

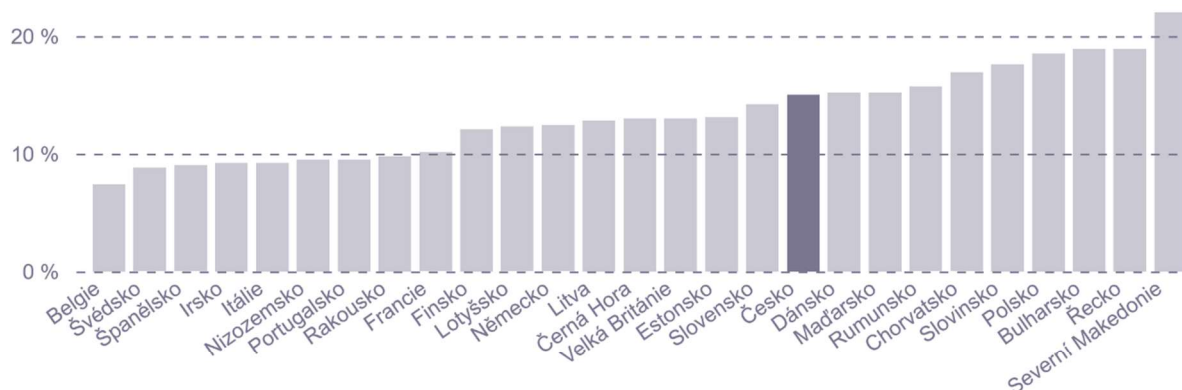
### Schéma 1: Index rovnosti žen a mužů (2023)



### Schéma 2: Index rovnosti žen a mužů (vybrané země)



### Schéma 3: Index SIGI (2023)



Zdroje:

Schéma 1: European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index“, 17. leden 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>.

Schéma 2: European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index“.

Schéma 3: OECD, „Social Institutions and Gender Index 2023“, viděno 19. únor 2024, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SIGI2023>.

### 3. Logika intervence, hierarchie cílů Strategie 2021+

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

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

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

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

Analýza současného stavu agreguje **dostupná data**, vycházející z vnitrostátních i mezinárodních dokumentů, zpráv a odborných výzkumů. Preferovány byly zdroje mapující a vycházející z období platnosti Strategie 2014+ a v rámci první aktualizace Strategie 2021+ byly použity také novější zdroje. Účelem jednotlivých kapitol je shromáždění a předložení materiálů v takové podobě a kvalitě, aby bylo umožněno vládě na jejich základě učinit informované a odpovědné rozhodnutí. Úkolová část obsahuje konkrétní a adresná opatření projednaná s gestory. Gestorství zároveň určuje odpovědnost za dosažení vytyčených cílů. Opatření, která jsou zacílena na řešení konkrétních významných problémů, vycházejí z dat a rozboru uvedených v částech analýza současného stavu a zhodnocení předpokládaných a reálných přínosů.

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

Schéma 4: Hierarchické cíle Strategie 2021+



Strategie je **koncipována jako otevřená**. Na jednotlivé cíle mohou navazovat další soubory opatření a akční plány, jak pro dílčí sektory, tak s regionální dimenzí. Příkladem může být Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026<sup>51</sup> či Národní akční plán ČR k agendě ženy, mír a bezpečnost na roky 2021–2025<sup>52</sup>.

Palčivým problémem při vytváření návrhů určitých opatření bylo stanovení vhodných indikátorů pro měření dosaženého pokroku, jakož i stanovení kvantitativně formulovaných cílů. Tato situace byla dána nedostatkem relevantních dat a studií a komplexností a provázaností identifikovaných genderových nerovností. Pro zlepšení situace bylo usnesením vlády ze dne 8. března 2021 č. 269, kterým byla schválena Strategie 2021+, uloženo vypracování **Indikátorové soustavy Strategie 2021+**, která nahradila indikátory v úkolové části. Cílem dokumentu je podat ucelený přehled o vývoji v oblasti genderové rovnosti a zároveň doplnit monitoring stavu genderové rovnosti v Česku, který je prováděn prostřednictvím pravidelně předkládaných Zpráv o rovnosti a plnění Strategie. Vláda vzala nově vzniklou Indikátorovou soustavu Strategie 2021+ na vědomí dne 14. června 2023. Dokument obsahuje celkem 139 indikátorů, které jsou děleny mezi tematické oblasti Strategie 2021+. Je k dispozici pod následující poznámkou pod čarou.<sup>53</sup>

### 3.1 Vize

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

### 3.2 Strategické cíle Strategie 2021+

Na základě identifikovaných problémů a přetrvávajících genderových nerovností byly stanoveny následující strategické cíle:

<sup>51</sup> Úřad vlády ČR, „Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/AP\\_DGPN-2023\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/AP_DGPN-2023_final.pdf).

<sup>52</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Agenda Ženy, mír a bezpečnost“, viděno 14. únor 2024, [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/agenda\\_zeny\\_mir\\_a\\_bezpecnost/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html).

<sup>53</sup> Úřad vlády ČR, „Vláda vzala na vědomí Indikátorovou soustavu Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030“, viděno 14. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-odsouhlasila-indikatorovou-soustavu-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021--2030-207126/>; Úřad vlády ČR, „III. Indikátorová soustava Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/III\\_Indikatorova-soustava-Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta--2021--2030.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/III_Indikatorova-soustava-Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta--2021--2030.pdf).

**Kapitola Práce a péče:**

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

**Kapitola Rozhodování:**

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

**Kapitola Bezpečí:**

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

**Kapitola Zdraví:**

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

**Kapitola Poznání:**

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

**Kapitola Společnost:**

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

**Kapitola Vnější vztahy:**

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

**Kapitola Instituce:**

- SC1: Posílení kapacit a kompetencí orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů
- SC2: Posílení kapacit státní správy a samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů
- SC3: Zajištění důsledného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech relevantních politikách a finančních nástrojích
- SC4: Vytvoření funkčního systému vzdělávání a osvěty ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů



Strategie 2021+ obsahuje celkem **osm kapitol**, **26 strategických cílů**, **107 specifických cílů** a **368 opatření**. Kapitola Instituce je průřezového charakteru, stanovuje strategické a specifické cíle nezbytné pro zajištění podmínek pro účinné naplnění Strategie 2021+ (respektive jednotlivých opatření napříč strategickými cíli).

Schéma 4: Kapitoly a jejich strategické cíle



## 4. Práce a péče

### 4.1 Analýza současného stavu

**Vývoj na trhu práce** je v Česku úzce spjat s hospodářským vývojem. Od roku 2015 bylo možné na českém trhu práce pozorovat velmi příznivý vývoj, snižování nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst.<sup>54</sup> S nástupem **hospodářské krize** v důsledku šíření covidu-19 a dopadů ruské války proti Ukrajině nicméně tento příznivý vývoj prozatím skončil. Došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, výrazné inflaci a jednomu z největších poklesů reálných mezd ze zemí OECD. OECD nicméně předpovídá, že v roce 2024 **ekonomika posílí**, porostou reálné mzdy, zvýší se spotřeba a koncem roku se inflace přiblíží dvouprocentnímu cíli stanovenému ČNB.<sup>55</sup>

Z hlediska genderových nerovností je český trh práce dlouhodobě charakteristický několika skutečnostmi. Česko dosahuje v rámci EU jednoho z nejvyšších rozdílů v **míře zaměstnanosti žen a mužů**. Poté, co se do ukazatele negativně propsala pandemie covid-19, činil rozdíl v roce 2022 14,9 % v neprospěch žen.<sup>56</sup> Na vysokém rozdílu v míře zaměstnanosti se podílí především dlouhé výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné blízké osoby. Další charakteristikou je vysoký **rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů**. I v tomto ukazateli patří Česko dlouhodobě k hůře hodnoceným zemím EU, ač se v posledních letech rozdíl zmenšil (z 20,1 % v roce 2018 na 17,9 % v roce 2022).<sup>57</sup> Souvisejícím problémem je nízké **zastoupení žen ve vedoucích pozicích a horizontální segregace trhu práce** – ženy se koncentrují v hůře ohodnocených oborech. Tyto nerovnosti pak negativně neovlivňují životy žen jen během jejich produktivního věku. Promítají se (vedle dalších příčin jako je nižší důchodový věk žen a tím i kratší doba pojištění) i do skutečnosti, že ženy mají nižší starobní důchod než muži. Ve věkové kategorii nad 65 let je příjmovou chudobou ohrožena každá třetí žena (oproti 16,6 % mužů).<sup>58</sup>

Příčin těchto nerovností je celá řada. Kromě přímé diskriminace na základě pohlaví a genderových stereotypů hrají klíčovou roli další **tři systémové** (a dlouhodobě nedostatečně řešené) **problémy** – nedostatečné kapacity služby péče o děti do tří let věku, nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrné rozdělení zodpovědnosti za péči (nejen o děti, ale například i o seniory a seniorky). Česko není dlouhodobě schopné zajistit dostatečné kapacity služeb péče o děti do tří let věku a zvýšit tak míru zaměstnanosti žen.<sup>59</sup> Zajistit podmínky pro svobodnou volbu matek ve vztahu ke svému návratu na trh Česku doporučují i další mezinárodní organizace, včetně OECD či Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen. Totéž platí o podpoře aktivního otcovství a vyšší míry účasti mužů na péči.

#### 4.1.1 Zaměstnanost žen a mužů

Ve vztahu k rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů lze shrnout, že uplynulá léta byla charakteristická **postupným zvyšováním zaměstnanosti žen**. Ve sledovaném období, s výjimkou pandemických let 2020 a 2021, rostl podíl zaměstnaných žen. Růst procenta

<sup>54</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030“, 2020, [https://www.mpsv.cz/-documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/-documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e).

<sup>55</sup> ČSÚ, „Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023“, Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023, viděno 18. únor 2024, [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnanych](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych); OECD, „OECD Employment Outlook 2023: AI and Jobs, an Urgent Need to Act“, OECD, 11. červenec 2023, <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023>; OECD, *OECD Economic Outlook, Volume 2023 Issue 1: Czech Republic*, roč. 2023, OECD Economic Outlook (OECD, 2023), <https://doi.org/10.1787/ce188438-en>.

<sup>56</sup> Vyšší míru tzv. gender employment gap v roce 2022 vykazovaly jen tři členské státy EU. Eurostat, „Gender employment gap“, viděno 18. únor 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en).

<sup>57</sup> Eurostat, „Gender pay gap in unadjusted form“, viděno 6. března 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en).

<sup>58</sup> ČSÚ, „Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2022), <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvateľstvo-rodiny-a-domacnosti>.

<sup>59</sup> Rada EU, „DOPORUČENÍ RADY o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030“ (Brusel: Generální sekretariát Rady, 2022), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14785-2022-INIT/cs/pdf>; Eurostat, „Children in formal childcare or education by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey“, viděno 18. únor 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_caindformal\\_custom\\_9744534/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_caindformal_custom_9744534/default/table?lang=en).

zaměstnaných mužů byl pozvolnější.<sup>60</sup> Důvod vyšší dynamiky růstu zaměstnanosti žen ve srovnání s muži spočívá zejména v dlouhodobě vysoké zaměstnanosti mužů v Česku, a tedy ve vyšších výchozích hodnotách míry jejich zaměstnanosti.<sup>61</sup> Zaměstnanost českých mužů byla v roce 2023 dokonce nejvyšší v Evropské unii.<sup>62</sup> Jednou z nejvyšších v Evropě je také zaměstnanost českých matek ve starším předškolním věku dětí. Souvisejícím faktorem ovlivňujícím míru životní spokojenosti je nedostatek času, zejména pro rodinu.

Kromě růstu zaměstnanosti žen je pro poslední léta charakteristický trend změny **vzdělanostní struktury obyvatelstva**. Zejména u žen došlo k významnému nárůstu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním, když jejich zastoupení vzrostlo mezi roky 2013 a 2023 o 7,1 p. b. z výchozích 24,1 % na 31,2 %. Po celé sledované období je tento podíl vyšší než u mužů, v jejichž případě zastoupení vzrostlo jen o tři p. b. z 21,4 % na 24,4 %.<sup>63</sup> Obecně vykazují ženy na trhu práce vyšší úroveň formální kvalifikace, neboť rovněž středoškolské vzdělání s maturitou je u žen zastoupeno výrazněji než u mužů. V roce 2023 dosáhlo tohoto stupně vzdělání 38,9 % zaměstnaných žen, v případě mužů 34 %.<sup>64</sup>

Česko vykazuje **nízkou míru zaměstnanosti žen ve věku typickém pro rodičovství** a v rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–64 let se řadí dlouhodobě k nejhorším zemím v rámci EU.<sup>65</sup> K hlavním důvodům nízké míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 25–34 let patří dlouhá rodičovská dovolená (kterou jen zřídka čerpají muži) a nedostatek cenově, časově a místně dostupné péče o děti. Česko umožňuje rodiči zůstat na rodičovské do tří let věku dítěte, čímž se řadí mezi země EU s nejdelší rodičovskou dovolenou.

Podíl dětí do tří let zapsaných do **formálních zařízení péče** (v roce 2022 do 29 hodin týdně 5 %, od 30 hodin týdně 1,8 %) je pod průměrem EU.<sup>66</sup> Každoročně je přitom odmítnuto přibližně 40 až 50 tis. žádostí o umístění dítěte do mateřské školy, přičemž trend v počtu odmítnutých žádostí je rostoucí. V roce 2022 bylo zamítnuto 49 465 žádostí. Nejvíce odmítnutých žádostí se týká mladší věkové skupiny, tedy dětí do tří let věku, kterých bylo v roce 2022 56,3 % z celkového počtu odmítnutých žádostí.<sup>67</sup> Počet odmítnutých žádostí ovšem neindikuje počet dětí, neboť rodiče mohou podat více než jednu žádost o umístění dítěte do mateřské školy. Údaji o počtu nepřijatých dětí MŠMT nedisponuje.

Studie dále ukazují, že ženy mají oproti mužům 1,4krát (tedy o 40 %) vyšší šanci na nezaměstnanost, rodičovství (s malými dětmi) šance na nezaměstnanost mírně zvyšuje, nesezdaní, podobně jako rozvedení či ovdovělí, mají oproti sezdaným 1,7krát, respektive 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost. Co se však týká rodičovství, je zřejmé, že má u žen a u mužů odlišný vliv na riziko nezaměstnanosti – matka má oproti otci 3,7krát vyšší riziko nezaměstnanosti a muž bez dítěte má oproti otci 1,6krát vyšší riziko nezaměstnanosti.<sup>68</sup>

Zvlášť **zranitelné postavení** mají na trhu práce romské ženy (a další ženy příslušící k etnické menšině), které se mohou stát oběťmi diskriminace vedle pohlaví též z důvodu etnicity. Vlivem předsudků čelí překážkám při vstupu na trh práce. Zároveň mohou romské rodiny čelit menší

<sup>60</sup> V sledovaném období 11/2013–11/2023 vzrostla míra zaměstnanosti u mužů o 5,8 p. b. a u žen o devět p. b. u žen. ČSÚ, „Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - listopad 2023“, viděno 18. únor 2024, <https://www.czso.cz/csu/czso/crimiry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2023>.

<sup>61</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030“.

<sup>62</sup> Eurostat, „Employment and activity by sex and age - annual data“, 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_\\_custom\\_12415560/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_12415560/default/bar?lang=en)

<sup>63</sup> Porovnávání období: 3. čtvrtletí 2013 a 3. čtvrtletí 2023. ČSÚ, „Zaměstnanost v NH podle úrovně vzdělání“, 2013, <https://www.czso.cz/documents/10180/20552565/310113q322.pdf/4bfdce2c-28d9-4fc0-b102-374c904debfd?version=1.0>; ČSÚ, „Zaměstnanost v NH podle úrovně vzdělání“, 2023, <https://www.czso.cz/documents/10180/191291229/25012823q322.pdf/2e921b77-8b10-4cfb-9b67-d0e19d75e2ac?version=1.0>.

<sup>64</sup> ČSÚ, „Zaměstnanost v NH podle úrovně vzdělání“, 2023.

<sup>65</sup> Eurostat, „Gender employment gap“.

<sup>66</sup> Eurostat, „Children in formal childcare or education by age group and duration“.

<sup>67</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2023), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-orovnosti2022.pdf>, str. 17; Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Statistická ročenka školství - 2022/2023“, viděno 20. únor 2024, <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>.

<sup>68</sup> Hana Hašková, Alena Křížková, a Kristýna Pospíšilová, „Intersekcionalní Přístup Ke Zkoumání Nezaměstnanosti“, *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review* 54, č. 2 (1. duben 2018): 171–98, <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.398>.

finanční dostupnosti zařízení předškolního vzdělávání a péče, což může být vedle specifických genderových rolí jedním z důvodů delšího setrvání na rodičovské. Míra nezaměstnanosti romských žen je úzce spojena s péčí o děti do šesti let. Vliv na motivaci k zaměstnání může mít i exekuce uvalená na rodinu. Tyto faktory se mohou významně propisovat do nezaměstnanosti romských žen.<sup>69</sup> Zatímco placená pracovní aktivita je hlavní ekonomickou aktivitou u 80 % většinové populace, v romské populaci činí 45 % a mezi romskými ženami dokonce pouze 34 %.<sup>70</sup> Na fenomén vícečetné diskriminace romských žen z důvodu pohlaví a etnicity nejen na trhu práce upozornil v roce 2024 Výbor ministrů Rady Evropy, který vydal doporučení členským státům k podpoře rovnosti romských a kočovných žen a dívek.<sup>71</sup>

#### 4.1.2 Částečné úvazky a flexibilní formy práce

Možnost využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního **sladování rodinného a pracovního života** pro rodiče s malými dětmi, zvláště pro ženy, jejichž zaměstnanost je velmi silně ovlivňována mateřstvím<sup>72</sup>. Míra zaměstnanosti žen s dítětem v předškolním věku dlouhodobě nedosahuje ani 50 % a ve srovnání s ostatními státy EU je jedna z nejnižších. Opačně je tomu v případě žen s odrostlými dětmi (dětmi 12 let a starší), jejichž míra zaměstnanosti je mezi státy EU dlouhodobě jedna z nejvyšších (81,9 % v roce 2022).<sup>73</sup>

Český trh práce dlouhodobě vykazuje **menší zastoupení zkrácených pracovních úvazků**. V posledních letech se však podíl zaměstnaných na kratší pracovní dobu na celkové zaměstnanosti zvyšuje, a to zejména mezi ženami, které mezi osobami pracujícími na kratší úvazek dominují. V případě žen z 8,6 % v roce 2012 na 10,2 % v roce 2022, v případě mužů z 2,2 % na 2,7 % Česko se v podílu zaměstnaných na částečný úvazek nicméně stále umísťuje hluboko pod průměrem EU, který u žen v současnosti činí 28,4 % a u mužů 8,2 %.<sup>74</sup> V posledních třech letech provedlo Česko několik legislativních změn, které by se v budoucnu mohly promítnout do využívání zkrácených úvazků. Jednou z nich je zavedení tzv. institutu sdíleného pracovního místa, další změna dává zaměstnavatelům právo uplatnit 5% slevu na pojistném na sociální zabezpečení u zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek a spadajících do jedné z šesti skupin lidí znevýhodněných na trhu práce.<sup>75</sup> V návaznosti na transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob byla také upravena možnost určitých skupin požádat si o práci na dálku a bylo zavedeno právo na dovolenou u lidí pracujících na dohody o provedení práce či pracovní činnosti.<sup>76</sup>

Částečné úvazky na jednu stranu představují jednu z vhodných forem zaměstnání v době návratu na trh práce po rodičovské dovolené či po období dlouhodobé péče. Dostatečná nabídka částečných úvazků je tak vnímána jako jedno z opatření pro zvyšování zaměstnanosti žen (zejména matek dětí předškolního věku). Zároveň však částečné úvazky či práce na dohody konané mimo pracovní poměr představují **řadu rizik**. Zjištění odborných studií poukazují na ambivalentní povahu částečných úvazků v Česku. Částečné úvazky jsou

<sup>69</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2021“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/-zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021\\_fin.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/-zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021_fin.pdf).

<sup>70</sup> Tomáš Sirovátka a Miroslav Suchanec, „Romské ženy a jejich ekonomická aktivita, související faktory“ (Praha: RILSA, 2023), [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_540.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_540.pdf), str. 7.

<sup>71</sup> Rada Evropy, „Recommendation CM/Rec(2024)1 of the Committee of Ministers to member States on equality of Roma and Traveller women and girls“, 5. duben 2024, <https://rm.coe.int/0900001680af27e4>.

<sup>72</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Konceptce rodinné politiky“, 2017, [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepcie\\_rodinne\\_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepcie_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253).

<sup>73</sup> Eurostat, „Children in formal childcare or education by age group and duration“.

<sup>21</sup> ČSÚ, „Práce a mzdy: Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2012“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2013), <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16814538+1413134433.pdf/4bb28041-5838-4d50-8d3b-99e045674351?version=1.0>; ČSÚ, „Práce a mzdy“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022304.pdf/e92a77df-a944-4075-871e-a07c36b0c582?version=1.2>.

<sup>75</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III\\_Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2021\\_FINAL\\_opr.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III_Zprava_o_rovnosti_2021_FINAL_opr.pdf), str. 10.

<sup>76</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Novela zákoníku práce“, viděno 18. února 2024, <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>.



na jednu stranu využívány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, a to zejména ženami, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu však výsledky ukazují, že se tyto úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k znevýhodněným skupinám na pracovním trhu a jsou tedy obecně spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa a vyšší mírou rizika chudoby.<sup>77</sup>

Specifickou formou flexibility v zaměstnání je **práce z domova** (tzv. *home office*). Pandemie covid-19 ve vztahu k práci z domova přinesla unikátní zkušenost, kdy tuto formu práce po několik měsíců využívala velká část zaměstnankyň a zaměstnanců (podle odborných studií lze na tzv. *home office* vykonávat přibližně 40 % všech pracovních pozic).<sup>78</sup> Podstatná část zaměstnavatelů také deklarovala vůli *home office* využívat i po skončení pandemie covid-19. Institut *home office* byl od října 2023 zakotven též v zákoníku práce, přičemž zaměstnavatelé si mohou se zaměstnanci a zaměstnankyněmi ujednat podmínky výkonu této práce, včetně náhrad nákladů.<sup>79</sup>

### 4.1.3 Péče a trh práce

V roce 2022 čerpalo rodičovský příspěvek měsíčně průměrně 278 tis. (98,2 %) žen a pět tis. (1,8 %) mužů.<sup>80</sup> Nízká **účast mužů na péči** o děti je dlouhodobý stav – od roku 2010 se podíl mužů čerpajících rodičovský příspěvek pohybuje mezi 1,5 a 2 %. Příčinou jsou především přetrvávající genderové stereotypy (předpoklad, že o dítě se má starat matka) a rozdíly v příjmech žen a mužů.

Od února 2018 lze také čerpat dávku otcovské poporodní péče (jedná se o dávku nemocenského pojištění). V roce 2022 se doba čerpání prodloužila o polovinu z původních sedmi kalendářních dnů na stávajících 14.<sup>81</sup> **Otcovská** je určena mimo jiné k prohloubení vztahu s novorozencem a zajištěním pomoci matce dítěte během prvních dnů po porodu. Dávku otcovské poporodní péče a s ní spojenou otcovskou dovolenou čerpá přes 40 % všech otců. Podíl mužů, kteří dávku otcovské poporodní péče čerpají, od roku 2018 mírně vzrostl. Nárok na čerpání otcovské mají pouze otcové, kteří jsou účastní nemocenského pojištění. Ve skupině otců, kteří jsou zaměstnaní a tím automaticky účastní nemocenského pojištění, dosahuje míra čerpání otcovské nejméně 58 % otců, kteří mohli dávku otcovské čerpat.<sup>82</sup>

Podle výzkumu Ligy otevřených mužů došlo v posledních deseti letech k názorovému posunu, co se týče zapojování mužů do péče o děti. Dle výzkumu by více než polovina dotázaných mužů (53 %) chtěla alespoň nějakou dobu zůstat na **rodičovské dovolené**, pokud by se jim dnes narodilo dítě. Výzkum potvrzuje, že důvodem nízké účasti mužů na rodičovské dovolené (respektive čerpání rodičovského příspěvku) jsou jednak přetrvávající genderové stereotypy a jednak finanční podmínky – 2/3 dotázaných mužů uvedlo, že mají vyšší příjmy než partnerka a jejich odchod na rodičovskou dovolenou by pro rodinu znamenal citelnější ztrátu.<sup>83</sup>

**Posun ve vnímání** role mužů a žen v rodině dokládá také průzkum CVVM. Více než 60 % dotázaných uvedlo, že by se oba partneři stejně měli podílet na péči o nemocné příbuzné

<sup>77</sup> Marta Vohlídalová a Lenka Formánková, „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“, *Fórum sociální politiky* 6, č. 5 (2012): 17–21.

<sup>78</sup> Matěj Bajgar, Petr Janský, a Marek Šedivý, „Kolik nás může pracovat z domova?“, *IDEA anti COVID-19*, č. 23 (2020), <https://doi.org/10.18267/i.polek.1329>.

<sup>79</sup> § 317 zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony

<sup>80</sup> ČSÚ, „Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví, věku a krajů v roce 2022“, in *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení* (Praha: Český statistický úřad, 2022), <https://www.czso.cz/documents/10180/191486277/19002923306.pdf/4255f9f2-5faf-4687-80dd-4f7c4b8da776?version=1.0>.

<sup>81</sup> Česká správa sociálního zabezpečení, „Komu a za jakých podmínek náleží otcovská poporodní péče - otcovská“, 2018, <https://www.cssz.cz/documents/20143/99971/opp.pdf/7a5c13d6-c075-b0df-e434-cfaaae3c0bf6>; Česká správa sociálního zabezpečení, „Změny v otcovské a dlouhodobém ošetřovném od 1. 1. 2022 - Změny v otcovské a dlouhodobém ošetřovném od 1. 1. 2022“, viděno 18. února 2024, <https://www.cssz.cz/-/zmeny-v-otcovske-a-dlouhodobem-osetrovnem-od-1-1-2022>.

<sup>82</sup>

Martin Holub a kol., „Dávka otcovské poporodní péče jako relativně nový instrument nemocenského pojištění – četnost využívání dávky a posouzení měřitelnosti efektů zavedení“, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i, 2022, viděno 1. srpna 2024, [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_516.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_516.pdf)

<sup>83</sup> Jan Pěničák, „Tátové jsou aktivnější než před 10 lety“, *Liga otevřených mužů* (blog), 17. červen 2020, <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

(64 %), pečovat o děti (65 %) nebo dohlížet na školní povinnosti dětí (66 %).<sup>84</sup> Na druhou stranu, průzkum veřejného mínění, který byl realizován v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI (MPSV) poukazuje, že přestože se většina (77 %) dotázaných domnívá, že otec by se měl co nejvíce podílet na péči, panuje také názor, že matka by měla být na rodičovské vždy (70 %). Lze tedy konstatovat, že přestože dochází k názorovému posunu, co se týče zapojování mužů do péče, přetrvávají společenské stereotypy v pohledu na ženu, coby primární pečovatelku.<sup>85</sup>

Od června 2018 je možné čerpat dávku dlouhodobého ošetrovného, která umožňuje **péči o rodinné příslušníky**. Dávku lze čerpat maximálně 90 dnů a výše činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Dlouhodobé ošetrovné čerpá měsíčně kolem 1 500 osob, přibližně 1 150 žen a 350 mužů.<sup>86</sup>

Změnu v systému mohla přinést **transpozice směrnice** Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob,<sup>87</sup> jejímž cílem je mimo jiné zvýšení participace mužů na péči o děti. Čl. 5 odst. 2 a čl. 8 odst. 3 směrnice požadují zavedení institutu nepřenositelnosti části rodičovské dovolené. MPSV jako gestor transpozice považuje tyto články za plně transponované.<sup>88</sup> S tímto stanoviskem se neztotožňuje část odborné veřejnosti i Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která upozornila na nedostatečnou transpozici článků v usnesení přijatého dne 31. října 2023 č. 14/2023. Posuzování transpozice ze strany Evropské komise v současnosti probíhá.<sup>89</sup>

#### 4.1.4 Zařízení předškolního vzdělávání a péče

Dlouhodobým problémem negativně ovlivňujícím míru zaměstnanosti žen a rozdíly příjmeh žen a mužů je **nedostatek míst v mateřských školách a zařízeních péče o děti** do tří let věku. Podle Eurostatu se mezi lety 2012–2022 pohyboval podíl dětí mladších tří let ve vzdělávacích institucích a institucích péče pod 5,3 % (Česko by podle barcelonského cíle tohoto ukazatele mělo navýšit svou míru účasti nejméně o 90 %). Obdobně je tomu u procenta dětí starších tří let do doby zahájení školní docházky, který podle stejného výzkumu nepřesáhl 29,6 % (barcelonský cíl tohoto ukazatele je 96 %).<sup>90</sup> V Česku funguje několik typů zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání. Vedle mateřských škol jsou to především dětské skupiny. Dalším typem jsou zařízení péče o děti provozovaná na základě živnostenského oprávnění. Od školního roku 2017/2018 zavedla novela školského zákona povinný poslední ročník předškolního vzdělávání až do zahájení povinné školní docházky.

<sup>84</sup> Martin Spurný, „Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020“, CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění, viděno 18. únor 2024, [https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5185:nazory-verejnosti-na-rolu-muze-a-zeny-v-rodine&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje](https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=5185:nazory-verejnosti-na-rolu-muze-a-zeny-v-rodine&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje).

<sup>85</sup> Projekt 22 % K ROVNOSTI, „Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění“.

<sup>86</sup> Česká správa sociálního zabezpečení, „Počet vyplacených dávek nemocenského pojištění v ČR“.

<sup>87</sup> Evropská komise, „Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU“, COM(2017) 253 final (2017), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=CS>.

<sup>88</sup> Transpozice byla dokončena přijetím transpoziční novely ZP, jež je účinná od 1. 10. 2023 (celá část týkající se předmětné směrnice). Česká republika již před přijetím transpoziční novely ZP naplňovala většinu požadavků stanovených směrnicí včetně nároku na nepřenositelné volno rodičů. V této souvislosti nutno dodat, že směrnice stanovuje v čl. 5 obecné požadavky na rodičovskou dovolenou a v čl. 5 odst. 2 nárok na dva měsíce nepřenositelné rodičovské dovolené. Tento nárok je naplněn v § 196 zákoníku práce, podle něhož má právo na rodičovskou dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle do 3 let věku dítěte. Jde o individuální nepřenositelné volno každého z rodičů. Matka může rodičovskou dovolenou čerpat po skončení mateřské dovolené až do 3 let věku dítěte, otec může čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte až do 3 let věku dítěte. Mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně a navzájem se nevylučují. Z § 196 a § 198 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že rodičovská dovolená matky není nijak závislá na rodičovské dovolené otce a naopak. Oba rodiče mohou rodičovskou dovolenou čerpat až do 3 let věku dítěte. Jde o právo zaměstnance, nikoli o povinnost rodičovskou dovolenou čerpat (v případě žádosti o rodičovskou dovolenou ale zaměstnavatel musí vyhovět). Tedy na základě § 196 zákoníku práce mají zaměstnanci právo na více jak 2 měsíce rodičovské dovolené, proto je nárok směrnice WLB v čl. 5 naplněn. Nutno zdůraznit, že právní úprava ZP je nejen v souladu se směrnicí WLB, ale výrazně převyšuje nároky této směrnice na délku rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená v ČR navíc patří k nejdělsím v EU. Rodičovskou dovolenou je již v současnou chvíli možno pokrýt dávkou státní sociální podpory – rodičovský příspěvkem ve výši celkové částky 350 tis. (u dětí narozených nebo převzatých od 1. 1. 2024) a 525 tis. v případě narození vícečet (narozených nebo převzatých od 1. 1. 2024). Přičemž rodiče se mohou v čerpání vystřídat a zároveň čerpání rodičovského příspěvku není podmíněno čerpáním rodičovské dovolené v zaměstnání.

<sup>89</sup> Evropská komise, „Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem“; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Novela zákoníku práce“; Úřad vlády ČR, „Zápis z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen „Rada“) konaného dne 31. října 2023“, viděno dne 9. srpna 2024, [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/Zapis\\_RVRZM\\_31-10-2023.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Zapis_RVRZM_31-10-2023.pdf).

<sup>90</sup> Eurostat, „Formal child care by duration and age group“, viděno 18. únor 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185\\_custom\\_9609694/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185_custom_9609694/default/table?lang=en); Rada EU, „DOPORUČENÍ RADY o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030“.

Ve školním roce 2022/2023 bylo v mateřských školách evidováno 369 205 dětí. **Každoročně** je přitom **odmítnuto více než 40 tis. žádostí** o umístění dítěte do mateřské školy (počet zamítnutých žádostí o zápis ke vzdělání činil v roce 2022 49 465, o 5 000 žádostí více než v roce 2021).<sup>91</sup> Tato hodnota ovšem nepředstavuje celkový počet dětí nepřijatých do mateřských škol, neboť lze podávat více přihlášek na jedno dítě. Od roku 2014 je péče o děti umožněna také prostřednictvím dětských skupin. K únoru 2024 evidovalo MPSV celkem 1 679 dětských skupin s kapacitou 22 611 míst.<sup>92</sup>

Analýza MPSV z roku 2020 predikuje nedostatek ve výši 89 006 míst u mateřských škol zřizovaných obcemi, případně deficit 55 899 míst při započtení všech zřizovatelů mateřských škol. Analýza upozorňuje na regionální rozdíly v dostupnosti, kdy některé regiony nenaplní kapacitu mateřských škol a u jiných dochází zcela k plnému vyčerpání kapacit a s tím souvisejícím deficitem (hl. m. Praha – očekávaný deficit 20 000 míst, Moravskoslezský kraj – očekávaný deficit 17 000 míst, Jihomoravský kraj – očekávaný deficit 10 000 míst).<sup>93</sup>

Další analýza MPSV odhaduje, že 71 000 dětí ve věku do tří let by rodiče rádi umístili do zařízení předškolní péče či vzdělávání. Mateřské školy jsou přitom schopny zajistit ze svých kapacit 64 % potřebných míst a 17 % míst zajišťují dětské skupiny.<sup>94</sup> **Zájem ze strany rodičů** potvrzuje výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, podle kterého rodiče začínají zvažovat umístění dítěte do zařízení péče či mateřské školy mezi 1.–2. rokem dítěte.<sup>95</sup> Více než 20 % dotázaných uvedlo, že by dítě umístili do zařízení příležitostně či pravidelně na část dne. S věkem dítěte pak zájem o umístění do zařízení stoupá, alespoň na část dne/týdne by dítě do zařízení umístila většina rodičů (55,3 % by mělo zájem o využití služeb péče a vzdělávání o děti). Ve věku mezi 3–4 lety již 45 % dotázaných preferovalo každodenní umístění dítěte v zařízení předškolní péče či vzdělávání a pouze 7 % rodičů v této věkové kohortě by zájem o využití těchto služeb nemělo.

V souvislosti s **dětskými skupinami** došlo v posledních letech k několika významným změnám. Zákon č. 247/2014 o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině prošel několika zásadními novelizacemi, které vedly mimo jiné k zavedení příspěvku ze zdrojů státního rozpočtu na provoz dětských skupin.<sup>96</sup> Do rozvoje dětských skupin začaly plynout také investice z Národního plánu obnovy a OP Z+, přičemž prostřednictvím obou finančních instrumentů došlo k vyhlášení několik výzev na podporu dětských skupin.<sup>97</sup> V průběhu letošního roku bude projednávána další novela zákona o poskytování služby o dítě v dětské skupině, která by měla zavést tzv. sousedské skupiny. Jedná se o nový typ dětské skupiny s méně dětmi, kterou je možné zřídit v domácnosti.<sup>98</sup> Tyto změny by měly přispět k přiblížení se naplnění barcelonských cílů.

#### 4.1.5 Genderová segregace trhu práce

V Česku přetrvává jak vertikální, tak horizontální, tedy **sektorová segregace trhu práce**.<sup>99</sup> Tato segregace vzniká již v průběhu vzdělávání, kdy jsou dívky zpravidla motivovány ke studiu

<sup>91</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“.

<sup>92</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Evidence dětských skupin“, viděno 20. únor 2024, <https://evidence.mpsv.cz/eEDS/>.

<sup>93</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Analýza vývoje počtu kapacit a počtu dětí v mateřských školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení“, 2018.

<sup>94</sup> Tamara Zykanová a Kristýna Janhubová, „Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku: Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny“ (Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020), [http://www.dsmpsv.cz/images/ke\\_stazeni/Anal%C3%BDza\\_dostupnosti\\_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD\\_p%C3%A9%C4%8De\\_o\\_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD\\_d%C4%9Bti.pdf](http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf).

<sup>95</sup> Jana Barvíková et al., „Mikrojesle: nová služba předškolní péče v průzkumu veřejného mínění“ (Praha: VÚPSV, v.v.i., 2018), [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_443.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf).

<sup>96</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“.

<sup>97</sup> www.esfcr.cz, „Srovnání výzev na podporu dětských skupin (DS)“, 2023, <https://www.esfcr.cz/documents/21802/16448086/Srovn%C3%A1n%C3%AD+v%C3%BDzev+-+7.11.2023/6407f7c0-70d1-4823-8ca7-94075e54d3c1>.

<sup>98</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Sousedské dětské skupiny“, viděno 20. únor 2024, <https://www.mpsv.cz/web/cz/sousedske-detske-skupiny>.

<sup>99</sup> ČSÚ, „Práce a mzdy“, str. 16–17.

humanitních a pečovatelských oborů, zatímco chlapi ke studiu technických oborů.<sup>100</sup> Negativním důsledkem segregace trhu práce je například nerovnost odměňování. Feminizované sektory jsou zpravidla hůře finančně ohodnoceny než ty, ve kterých dominují muži. Nízké zastoupení žen také znamená, že se do daného oboru nepromítne žitá zkušenost žen, což může mít negativní dopady jak na obsah, tak na formu práce. Podle EIGE Gender Equality Indexu, vykazuje Česko největší rozdíl v zastoupení žen (9 %) a mužů (43 %) v tzv. STEM oborech.<sup>101</sup> V roce 2019 se Česko připojilo k deklaraci EU, která si klade za cíl podporu žen k vstupu do IT oborů.<sup>102</sup>

#### 4.1.6 Rozdíly v odměňování žen a mužů

Česko vykazovalo v roce 2022 rozdíl v odměňování žen a mužů ve výši 17,9 %, šlo tedy o **třetí nejhorší výsledek v EU**. Průměrný rozdíl v příjmech žen a mužů v EU byl 12,7 %.<sup>103</sup> Rozdíly v odměňování jsou způsobeny kombinací faktorů. Na celospolečenské úrovni jde mimo jiné o přetrvávající genderové stereotypy a s nimi související nízké zapojení mužů do péče, dále také o horizontální segregaci trhu práce a nízkou prioritu tématu rovnosti žen a mužů. Na úrovni zaměstnavatelů lze jako překážku rovného odměňování identifikovat netransparentnost a nedostatečnou nabídku flexibilních forem práce a zkrácených úvazků. Na individuální úrovni jde například o nižší sebevědomí při vyjednávání platu a mzdy nebo nízkou informovanost a motivaci v oblasti řešení diskriminace v odměňování.<sup>104</sup> Dalším faktorem, který ovlivňuje výši odměňování žen, je mateřství a rodičovství a s nimi spojené kariéerní výpadky. Nejvyšší rozdíly v odměňování jsou identifikovány u věkových kategorií zaměstnankyň a zaměstnanců ve věkové kategorii 35–49 let, kde rozdíl v příjmech žen a mužů dosahuje 27–30 %.<sup>105</sup>

Negativní vliv na nerovné odměňování žen a mužů má také **netransparentnost odměňování**.<sup>106</sup> Potřebu zavádět opatření podporující platovou a mzdovou transparentnost reflektuje směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentnosti odměňování, která posiluje vymahatelnost práva na rovnou odměnu. Směrnice byla schválena v roce 2022 a v současnosti probíhá příprava její transpozice do českého právního řádu. S naplněním jednotlivých kroků vedoucích k odstranění stávajících nerovností v příjmech žen a mužů v Česku by měl pomoci Akční plán rovného odměňování žen a mužů na léta 2023–2026, který vláda schválila v prosinci 2022. Akční plán je prvním samostatným dokumentem řešícím nerovné odměňování. Nové úpravy by se měly mimo jiné týkat stanovení nicotnosti právního jednání, jímž se zaměstnankyně a zaměstnanci zavazují k mlčenlivosti ohledně své odměny nebo povinnosti uvést výši příjmu v pracovní inzerci.<sup>107</sup>

V posledních letech se daří prosazovat **navyšování platů ve feminizovaných sektorech**, jako jsou zdravotnictví a školství. Průběžně rostou průměrné platy a mzdy lékařek (o 19 864 Kč v letech 2018–2022) a lékařů (o 22 274 Kč ve stejném období) a do roku 2021 rostly

<sup>100</sup> Nesprávně zvolené středoškolské studium je špatným řešením pro všechny“, TREXIMA, 22. únor 2023, <https://www.trexima.cz/nespravne-zvolene-stredoskolske-studium-je-spatnym-resenim-pro-vsechny/>.

<sup>101</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Work | 2023 | Gender Equality Index“, 9. únor 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CZ>.

<sup>102</sup> Evropská komise, „EU Countries Commit to Boost Participation of Women in Digital | Shaping Europe's Digital Future“, 9. duben 2019, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

<sup>103</sup> Eurostat, „Gender pay gap in unadjusted form“.

<sup>104</sup> Projekt 22 % K ROVNOSTI, „Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílu v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum“ (Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020), <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>.

<sup>105</sup> Projekt 22 % K ROVNOSTI, „Co jste nevěděli o rozdílech v odměňování žen a mužů v ČR“ (Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2018), <https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/hlavni-zjisteni-2.pdf>.

<sup>106</sup> Alena Křížková, Romana Volejníčková, a Marta Vohlídalová, *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018), [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova\\_markovavolejnickova\\_vohlidalova-genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech.pdf).

<sup>107</sup> „TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen“, viděno 16. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>.



i průměrné platy a mzdy všeobecných sester a porodních asistentek (v období 2018–2022 o 16 023 Kč pro osoby bez specializace a o 21 438 Kč pro osoby se specializací, v roce 2022 došlo k poklesu jejich příjmu o 2–4 tis.). Průměrné příjmy učitelek a učitelů v regionálním školství vzrostly od roku 2018 do roku 2022 mírněji, a to o zhruba 13 200 Kč.<sup>108</sup>

#### 4.1.7 Příjmová chudoba a sociální vyloučení

V roce 2021 činila v Česku míra ohrožení příjmovou chudobou 10,2 % a materiálně a sociálně deprivovaných domácností bylo 4,8 %.<sup>109</sup> Obecně je **míra ohrožení chudobou a materiální deprivací** v Česku nízká. Nutné je ale podotknout, že některá měření chudoby mohou odrážet spíše míru nerovnosti, a Česko z nich proto může ve srovnání s ostatními státy vycházet lépe.<sup>110</sup> Jak dokládá projekt PAQ Research a Českého rozhlasu Život k nezaplacení sledující ekonomický vývoj domácností v posledních letech, otázka ekonomické nejistoty či chudoby začíná být relevantní pro čím dál více domácností. Současná situace je výsledkem dopadů pandemie covid-19 a ruské války proti Ukrajině. Výrazněji ohroženy jsou domácnosti tvořené jednou ženou, kterými mohou být například sólo matky, samostatně žijící seniorky nebo single ženy.<sup>111</sup>

Dle údajů ze šetření Životní podmínky (EU-SILC, 2019) je **nejohroženější skupina populace** o velikosti zhruba 54 000 obyvatel tvořena osobami, které jsou zároveň ohroženy příjmovou chudobou, materiální deprivací a žijí v domácnostech s nízkou pracovní intenzitou. Jedná se zejména o dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby žijící v rodinách sólo rodičů a v rodinách se třemi a více dětmi.<sup>112</sup> **V roce 2022** bylo ohroženo chudobou 12,2 % žen a 8,1 % mužů.<sup>113</sup> Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání jsou chudobou ohroženy zejména osoby s neukončeným či základním vzděláním, a to téměř v polovině případů. Osoby se středním vzděláním (10,8 %) a s vysokou úrovní vzdělání (3,7 %) jsou chudobou ohroženy v relativně malé míře. Nadprůměrná míra chudoby byla zaznamenána také v domácnostech jednotlivců (muži 16,8 %, ženy 34,1 %).<sup>114</sup>

V důsledku rozdílů v průměrných příjmech v produktivním věku a výpadků z trhu práce kvůli péči čelí ženy **ve věkové kategorii 65+** výrazně vyšší míře příjmové chudoby než muži. Zatímco příjmové chudobě čelí každá pátá žena (21,8 %) v této věkové kategorii, u mužů je to jen 8,3 %.<sup>115</sup>

Specifickým problémem je **bezdomovectví**. Celkový odhad počtu osob bez domova činil 21,2 tis. dospělých a 2,6 tis. dětí (jde o lidi bez střechy a bez bytu). Z celkového odhadu počtu nebydlících bylo 19,5 % žen a 80,5 % mužů. Z hlediska věkové struktury bylo mezi lidmi bez domova zastoupeno nejvíce osob ve věku 50–64 let (37 %). Nejvyšší počet osob bez domova byl identifikován v Moravskoslezském kraji (3,5 tis.), v hl. m. Praze (3,3 tis.) a v Jihomoravském kraji (2,5 tis.). Nejvyšší podíl osob bez domova v přepočtu na tisíc obyvatel daného kraje se nacházel v Karlovarském kraji (3,00), v Moravskoslezském kraji (2,92) a v Ústeckém kraji (2,75).<sup>116</sup>

<sup>108</sup> ČSÚ, „Mzdy učitelů v regionálním školství – 2012–2022“, viděno 21. březen 2024, <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-ucitelu-v-regionálním-skolstvi-20122022>, str. 7.

<sup>109</sup> ČSÚ, „Růst příjmů domácností po zpomalení v roce 2020 opět nabral na rychlosti“, Růst příjmů domácností po zpomalení v roce 2020 opět nabral na rychlosti, viděno 20. únor 2024, <https://www.czso.cz/csu/czso/rust-prijmu-domacnosti-po-zpomalení-v-roce-2020-opet-nabral-na-rychlosti>.

<sup>110</sup> Pavel Černý, „Sociální problém není jenom chudoba“, *Statistika&My* (blog), 6. červen 2023, <https://www.statistikaamy.cz/2023/06/06/lucie-trifajova-rozhovor>.

<sup>111</sup> iRozhlas.cz, „Český rozhlas a PAQ Research: Život k nezaplacení - Jak se vyvíjí příjmová chudoba domácností“, viděno 20. únor 2024, <https://data.irozhlas.cz/zivot/ekonomické-dopady/>.

<sup>112</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Strategie sociálního začleňování 2021–2030“, 2021, <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/-Strategie+sociálního+začleňování+2021-2030.pdf/df1647d-ebf7-efe3-e797-efcf865cb171>.

<sup>113</sup> ČSÚ, „Osoby ohrožené příjmovou chudobou v letech 2017 - 2022“, in *Příjmy a životní podmínky domácností* (Praha: Český statistický úřad, 2022), <https://www.czso.cz/documents/10180/189719223/1600212319.pdf/ad50dc65-14fa-47eb-a09c-c55b273a3714?version=1.1>.

<sup>114</sup> ČSÚ, „Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti“, str. 50.

<sup>115</sup> ČSÚ, str. 50.

<sup>116</sup> Olga Nešporová et al., „Sčítání osob bez domova v České republice 2019: Kategorie bez střechy a vybrané kategorie bez bytu podle typologie ETHOS“ (Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019), [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_458.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_458.pdf), str. 7–11, 51–52.

#### 4.1.8 Práce 4.0

V souvislosti s rozvojem internetu a digitálních technologií vznikají **nové formy práce**. Tento vývoj, který byl v posledních letech sledován orgány veřejné moci, akademickou sférou a jinými entitami, získal velkou pozornost veřejnosti od konce roku 2022 se spuštěním prvních chatbotů založených na pokročilých algoritmech umělé inteligence. V příštím desetiletí lze v této oblasti očekávat další rychlý vývoj s dopadem mimo jiné i na genderovou rovnost v agendě práce a péče. Danému průsečíku témat se v roce 2020 věnoval Evropský institut pro genderovou rovnost, když publikoval data týkající se digitalizace ve světě práce.<sup>117</sup> V roce 2022 Odbor zveřejnil Analýzu a návrh doporučení ke snižování negativních dopadů digitalizaci práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů.<sup>118</sup> Šířeji téma řeší pátá kapitola Národní strategie umělé inteligence v České republice, která se zabývá opatřeními k řešení dopadů umělé inteligence na trh práce a sociální systém do roku 2035.<sup>119</sup>

V souvislosti s digitalizací a rozvojem umělé inteligence se stále častěji hovoří o tzv. **genderových rozdílech v digitálních dovednostech**, které s proměnou trhu práce mají potenciál dále snižovat konkurenceschopnost žen. Česko má jedno z nejnižších zastoupení žen v oblasti digitálních technologií v Evropě a s překotným vývojem v oblasti umělé inteligence je možné, že se rozdíl mezi ženami a muži bude velmi rychle zvyšovat. Pro snižování těchto rozdílů je klíčové podporovat zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci žen. Důležité je ale také usilovat o snižování horizontální genderové segregace v IT studijních oborech.<sup>120</sup>

S rozvojem využívání **umělé inteligence** je kromě potenciálu přispět k rozvoji v mnoha oblastech lidského života spojena řada rizik souvisejících s rovností žen a mužů, zákazem diskriminace a lidskými právy obecně. Odborné studie poukazují na skutečnost, že algoritmy využívané umělou inteligencí mohou vést k implicitně diskriminačním výstupům a prohlubování stávajících nerovností (mimo jiné v důsledku toho, že algoritmy vycházejí z učení se na datech tvořených převážně muži).<sup>121</sup> V současnosti také probíhá snaha o regulaci umělé inteligence. Rada Evropy připravuje Rámcovou úmluvu o umělé inteligenci, lidských právech, demokracii a právním státě<sup>122</sup> a v rámci EU byl schválen Akt o umělé inteligenci<sup>123</sup>. Každá z těchto regulačních iniciativ nahlíží problematiku umělé inteligence z odlišného pohledu, shodují se ovšem v důrazu na genderovou dimenzi. Na vnitrostátní úrovni se otázkou lidských práv a umělé inteligence zabývá především Výbor pro lidská práva a moderní technologie při Radě vlády pro lidská práva, který v březnu 2023 upozornil na dopad moderních technologií na lidská práva a zákaz diskriminace.<sup>124</sup>

U **automatizace**, tedy nahrazení lidské práce strojovou prací, lze očekávat, že dopadne nejen na manuální obory, ale také na ty sektory a typy práce, které mají repetitivní a rutinní charakter a dají se nahradit. Mezinárodní organizace práce upozorňuje, že vzhledem k rozšíření

<sup>117</sup> European Institute for Gender Equality, „Digitalisation in the World of Work | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 9. února 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation>.

<sup>118</sup> Úřad vlády ČR, „Analýza a návrh doporučení ke snižování negativních dopadů digitalizace práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/ANALYZA-A-NAVRH-DOPORUCENI-DIGITALIZACE-FIN.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/ANALYZA-A-NAVRH-DOPORUCENI-DIGITALIZACE-FIN.pdf).

<sup>119</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, „Národní strategie umělé inteligence v České republice“ (Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019), [https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/2023/1/NAIS\\_kveten\\_2019.pdf](https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/2023/1/NAIS_kveten_2019.pdf).

<sup>120</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů“, str. 18–50; To je rovnost, „Zastoupení žen v oblasti digitálních technologií je v ČR stále jedno z nejnižších v Evropě, pouhých 10 %“, Facebook, 10. duben 2023, <https://www.facebook.com/tojrovnost/posts/pfbid02ARFBx6y-VJqRzZEc2HhoPmd32gYiomjUenesN1ZBAXsE6Xjv1M628TVWZiadnGHl>; Ayumi Moore Aoki, „How to Close the Digital Gender Divide and Empower Women“, World Economic Forum, 8. březen 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/how-to-close-digital-gender-divide/>; Gabriela Ramos, „Why We Must Act Now to Close the Digital Gender Gap in AI“, World Economic Forum, 22. srpen 2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/why-we-must-act-now-to-close-the-gender-gap-in-ai/>.

<sup>121</sup> Bartoletti a Xenidis, „Council of Europe study on the impact of artificial intelligence, its potential for promoting equality, including gender equality, and the risks to non-discrimination“.

<sup>122</sup> Rada Evropy, „CAI - Committee on Artificial Intelligence“.

<sup>123</sup> Rada EU, „Artificial Intelligence Act: Council and Parliament Strike a Deal on the First Rules for AI in the World“, viděno 20. února 2024, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai/>.

<sup>124</sup> Úřad vlády ČR, „Dopad moderních technologií na lidská práva: Materiál Výboru pro lidská práva a moderní technologie Rady vlády pro lidská práva“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rfp/vybory/Pro\\_lidska\\_prava\\_a\\_moderni\\_technologie/Ze\\_zasedani\\_vyboru-OnePager-na-jednu-stranu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rfp/vybory/Pro_lidska_prava_a_moderni_technologie/Ze_zasedani_vyboru-OnePager-na-jednu-stranu.pdf).

horizontální segregaci může docházet ke ztrátě zaměstnání jak v oborech, ve kterých jsou dominantně zastoupeny ženy, tak v oborech, kde dominuje zastoupení mužů. Očekává se, že ženy mohou vlivem automatizace přicházet o práci ve větší míře v sektoru služeb a pohostinství.<sup>125</sup>

Dalším z projevů digitalizace práce je tzv. **platformizace**. Jedná se o práci, která je zprostředkovaná online digitálními platformami. Prostřednictvím platform je aktuálně zprostředkovaná práce v oblasti osobní přepravy, rozvozu jídla a práce v domácnostech.<sup>126</sup> Pro platformovou práci je charakteristická určitá míra flexibility, co se týče času a místa, kterou si pracující mohou zvolit, zároveň se ale jedná o typ práce, ve které zpravidla chybí ochrana zaměstnaných a o práci s nízkými a nejistými výdělky.<sup>127</sup> Z tohoto důvodu vzniká momentálně v EU směrnice, jež si klade za cíl zlepšení pracovních podmínek osob pracujících prostřednictvím platform a regulaci používání algoritmů platformami. V březnu 2024 došly Rada EU a Evropský parlament k vzájemné shodě na podobě této směrnice.<sup>128</sup>

V Česku prozatím nebyl zmapován přesný počet osob, které by platformový typ práce vykonávaly. V roce 2019 vyšla publikace *Nové formy zaměstnání v České republice* Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, která uvádí, že zkušenost s platformovou prací má 7,9 % mužů a 4,7 % žen.<sup>129</sup> Ve stejném roce byl zveřejněn report z průzkumu, který byl realizován ve 13 zemích, mezi kterými bylo i Česko.<sup>130</sup> Výzkumy naznačují, že zatímco obecně v Česku pracuje na platformách více mužů než žen, ženy představují vyšší podíl osob, pro které tento typ práce představuje jediný zdroj příjmu.<sup>131</sup> Zpráva ILO naznačuje, že ženy volí tento typ práce právě z důvodu časové a místní flexibility, která lépe umožňuje sladovat pracovní a osobní, potažmo rodinný život.<sup>132</sup>

## 4.2 Strategická část

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

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

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

<sup>125</sup> International Labour Office, „A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work For All“ (Geneva: ILO, 2019), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf).

<sup>126</sup> Dalibor Holý, „Lidé si vydělávají on-line prací stále častěji | Statistika&My“, *Statistika&My* (blog), 30. září 2019, <https://www.statistikaamy.cz/2019/09/30/lide-si-vydelavaji-on-line-praci-stale-casteji/>.

<sup>127</sup> Berg et al., „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world“ (Geneva: ILO, 2018), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf).

<sup>128</sup> Rada EU, „Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions“, 11. březen 2024, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/pdf#:~:text=This%20EU%20legal%20act%20aims%20to%20improve%20working%20workers%20have%20the%20right%20to%20contest%20automated%20decisions.>

<sup>129</sup> Renata Kyzlinková, Petr Pojer, a Soňa Veverková, „Nové formy zaměstnávání v České republice“ (Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019), [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_450.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_450.pdf), str. 36.

<sup>130</sup> Ursula Huws, Neil H. Spencer, a Matt Coates, „The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries“ (FEPS, UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2019), <https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/platformisation-%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>.

<sup>131</sup> Kateřina Smejkalová, „Platformová práce je v Česku rozšířenější než jinde v Evropě“, *Fórum sociální politiky*, č. 4 (2019): 26–27, <https://www.risa.cz/clanek/platformova-prace-je-v-cesku-rozsirenejsi-nez-jinde-v-evrope/>.

<sup>132</sup> Berg et al., „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world“.

Ke zvýšení participace mužů na péči by mělo dojít prostřednictvím formálních i neformálních opatření. Za zásadnější lze v tomto ohledu považovat transponování institutu nepřenositelnosti části rodičovské dovolené dle směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Co se týče sady opatření zaměřených na zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti, zde je žádoucí zaměřit se na finanční udržitelnost, místní a časovou dostupnost a také zajištění finanční dostupnosti zařízení péče pro děti ze socioekonomicky znevýhodněných rodin.<sup>133</sup> Strategický cíl ukládá také zajištění financování zařízení formální či institucionální péče o stárnoucí či závislé blízké a koncepci podpory neformálně pečujících osob. Mimo jiné v důsledku příchodu velkého počtu osob prchajících z Ukrajiny roste počet cizinek a cizinců na českém trhu (Česko má největší počet příchozích z Ukrajiny v přepočtu na hlavu).<sup>134</sup> Z tohoto důvodu bylo vnímáno jako potřebné opatření týkající se informačních aktivit o jejich právech a možnostech na trhu práce. Další opatření zaměřující si na tuto skupinu jsou součástí následujícího strategického cíle.

**Druhým strategickým cílem** je snížení nerovností na trhu práce. Opatření směřují především ke zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce, zvýšení podnikatelských aktivit žen, zlepšení informovanosti o právech souvisejících s postavením na trhu práce a možnostech sladování pracovního a soukromého života a zvýšení ochrany vícečetně znevýhodněných skupin. Součástí tohoto strategického cíle jsou i opatření řešící genderové dopady digitalizace trhu práce a rozvoje umělé inteligence či související s rolí občanské společnosti a zaměstnavatelů při odstraňování nerovností.

Strategický cíl navrhuje legislativní změny týkající se flexibilních forem práce a zároveň mířící na motivaci zaměstnavatelů flexibilní formy práce poskytovat. Opatření zaměřená na podporu žen podnikatelek cílí jednak na motivaci žen k rozvoji podnikatelských aktivit, reflektují ale také potřebu kontroly nedobrovolného podnikání, tzv. švarcsystému. Strategický cíl pamatuje také na nerovnosti způsobené více faktory, tzv. vícečetnou diskriminací. V rámci této sady opatření by měly být podpořeny projekty zaměřené na zvýšení zaměstnanosti Romek, žen s postižením, cizinek, žen 50+ nebo žen s nízkou kvalifikací. Pro snižování nerovností na trhu práce je stěžejní zapojení různých institucí na úrovni zaměstnavatelů či státní správy, zvyšování povědomí o nerovnostech na trhu práce a posilování možností jejich řešení.

**Třetí strategický cíl** se zaměřuje na snížení mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži a na řešení negativních dopadů těchto rozdílů. Opatření by měla přispět k řešení hlavních příčin platových a mzdových rozdílů, zejména ke snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti odměňování či zlepšení ochrany před mzdovou diskriminací. Strategický cíl navrhuje řešit problematiku horizontální segregace například prostřednictvím podpory upskillingu a reskillingu žen v nových, genderově nestereotypních odvětvích. Sada opatření zaměřená na potírání platové a mzdové diskriminace navrhuje opatření spojená se směrnicí o transparentnosti odměňování. Mezi opatření zaměřená na podporu mzdové transparentnosti patří například pravidelné informování o vývoji mezd nebo platů členěných dle pohlaví, zavedení povinnosti zveřejňovat informaci o základní složce mzdy či platu v inzerátech nebo zákaz sjednávání doložek o mlčenlivosti v zákoníku práce.

**Čtvrtý strategický cíl** řeší míru ohrožení chudobou (zejména žen) v důsledku nerovností na trhu práce. Zaměřuje se na snížení chudoby sólo rodičů, snížení míry ohrožení ztrátou domova či snížení chudoby žen v penzi. V rámci podpory sólo rodičů jsou navržena opatření v podobě metod podporujících za určitých podmínek dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě nebo vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném. Další

<sup>133</sup> Tamara Zykanová a Kristýna Janhubová, „Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku“, str. 19-41.

<sup>134</sup> Operational Data Portal, „Ukraine Refugee Situation“, viděno 2. únor 2024, [https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#\\_ga=2.153334200.-187392990.1690209340-1672406480.1687437549](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.153334200.-187392990.1690209340-1672406480.1687437549); ČSÚ, „Obyvatelstvo“, viděno 2. únor 2024, [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide); Ministerstvo vnitra ČR, „Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině - archiv“.

opatření se zaměřují na podporu sociálního bydlení nebo odstraňování genderových nerovností ve výši starobních, invalidních či vdoveckých důchodů.



### 4.3 Schémata

Schéma 6: Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů

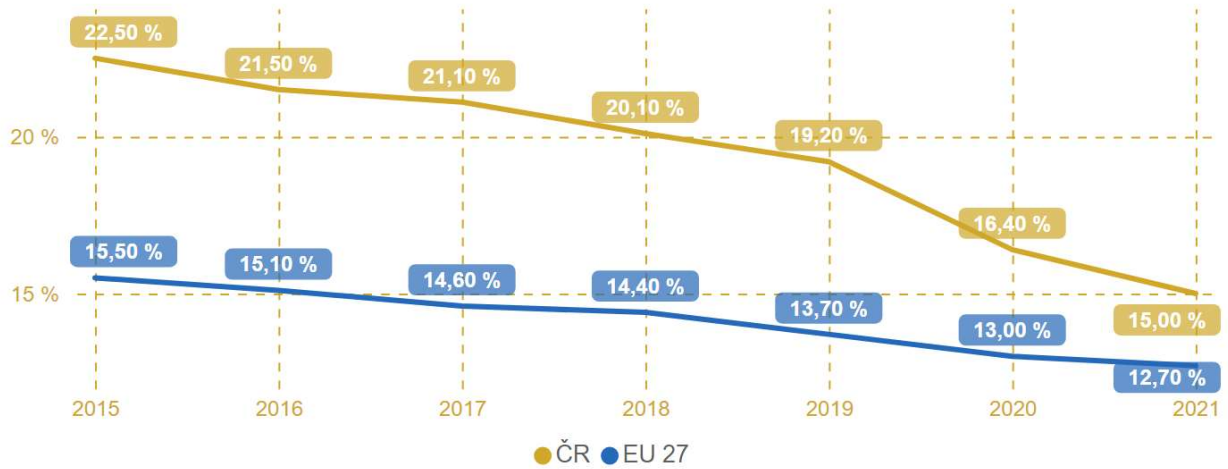


Schéma 7: Míra zaměstnanosti žen a mužů (2022)

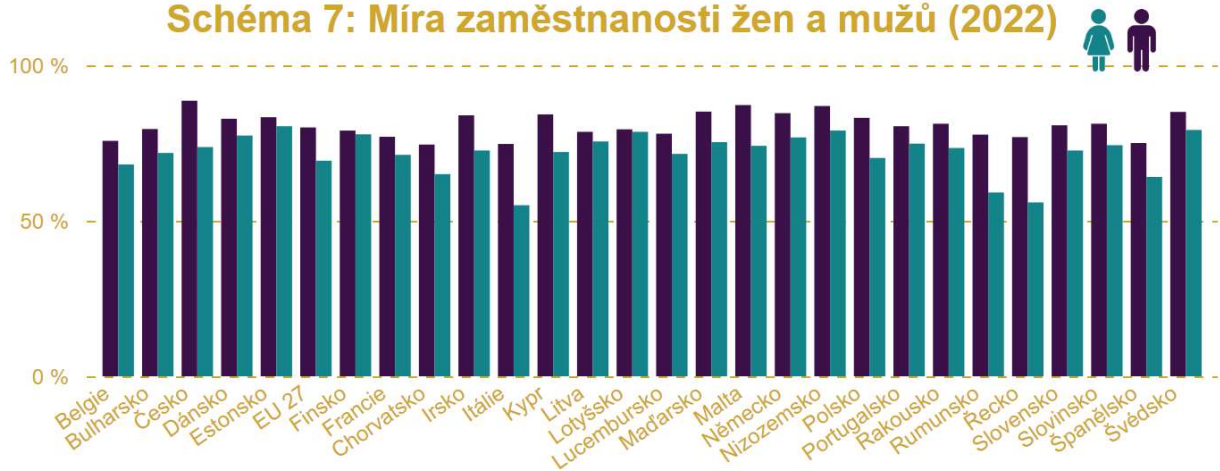
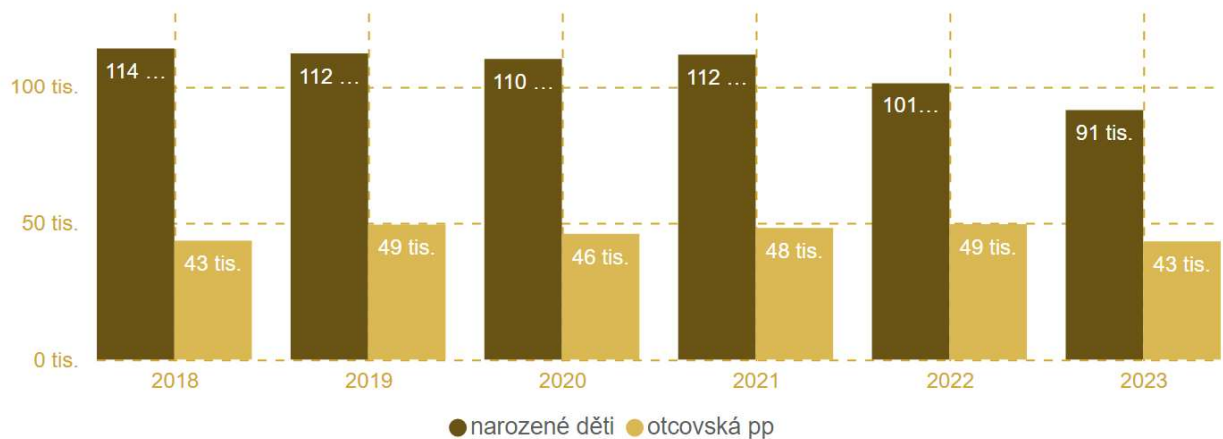
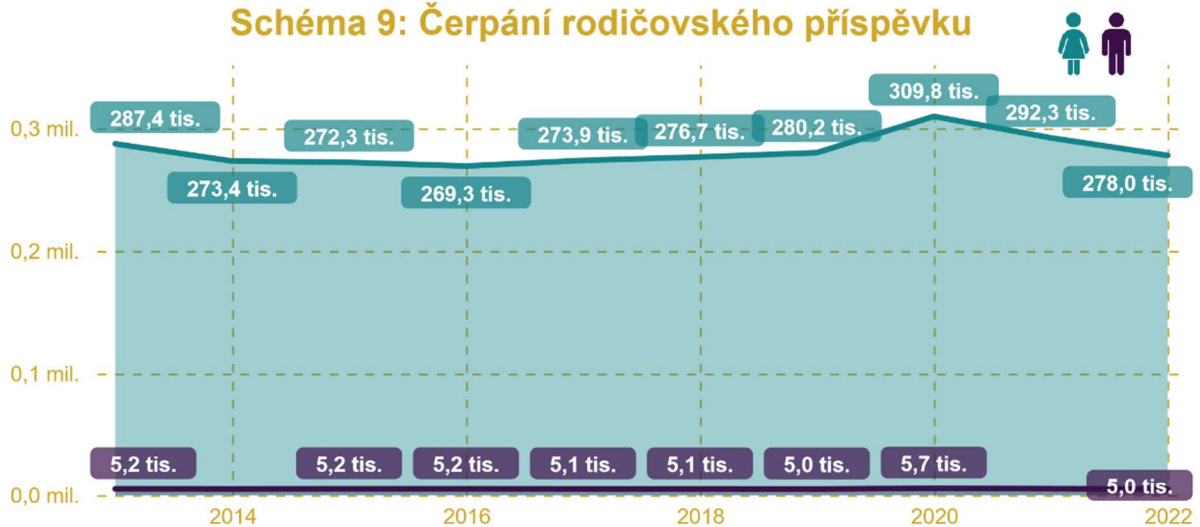


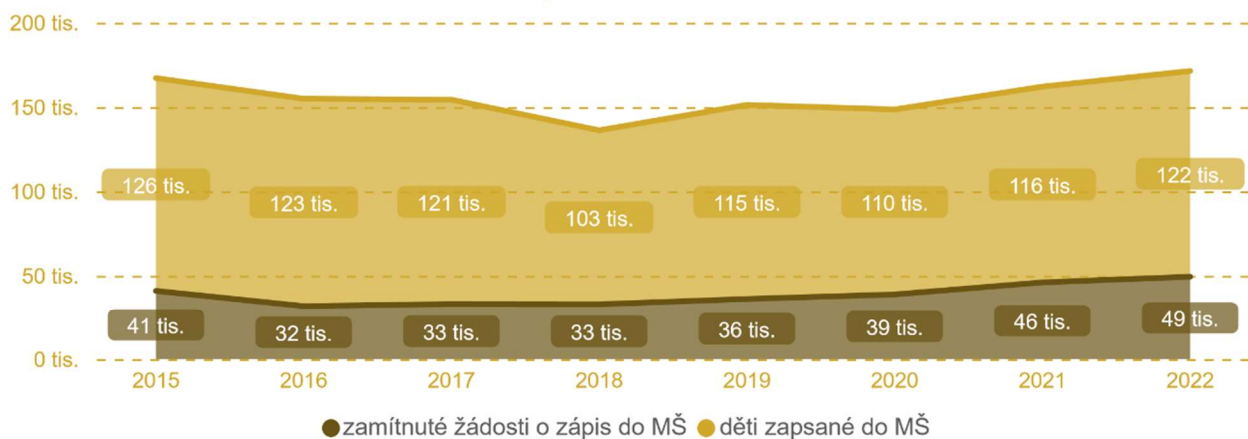
Schéma 8: Čerpání otcovské poporodní péče



### Schéma 9: Čerpání rodičovského příspěvku



### Schéma 10: Počet dětí zapsaných do MŠ a počet odmítnutých žádostí o zapsání do MŠ



Zdroje:

Schéma 6: Eurostat, „Gender Pay Gap Statistics“, viděno 2. únor 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

Schéma 7: Eurostat, „Employment rates by sex, age and citizenship (%)\“, viděno 20. únor 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ERGAN/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN/default/table?lang=en).

Schéma 8: Česká správa sociálního zabezpečení, „Počet vyplacených dávek nemocenského pojištění v ČR“, viděno 18. únor 2024, <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenyh-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>.

Schéma 9: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Vybrané statistické údaje“, viděno 2. únor 2024, <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.

Schéma 10: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Statistická ročenka školství - 2022/2023“, viděno 20. únor 2024, <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>.

## 5. Rozhodování

### 5.1 Analýza současného stavu

**Spravedlivý podíl žen a mužů na rozhodování představuje základní pilíř fungující demokracie.** Stále platí, že ženy a muži mají v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. Schopnost zohledňovat tyto zkušenosti a potřeby souvisí s mírou zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Odborné studie, včetně matematických modelů, potvrzují, že diverzní týmy fungují výrazně efektivněji než týmy homogenní.<sup>135</sup> Spravedlivý podíl žen a mužů na veřejném rozhodování je tak nejen otázkou lidských práv, ale také předpokladem pro efektivní tvorbu veřejných politik. Budou-li férověji obsazené rozhodovací pozice, bude i rozhodování o jednotlivých společenských otázkách férovější.<sup>136</sup>

V roce 2020 uplynulo 100 let od přijetí československé ústavy, která ukotvila **aktivní i pasivní volební právo** všech občanů a občanek, tedy i žen. Ty se tak formálně mohou již sto let podílet na veřejném životě a rozhodování ve stejné míře jako muži. Přesto, že ženy a muži mají v současnosti pro výkon rozhodovacích pozic stejné předpoklady, je jejich zastoupení v Česku v těchto pozicích jedno z nejnižších v rámci EU. **Absence žen v rozhodovacích pozicích** je jednou z hlavních příčin, proč Česko v různých mezinárodních indexech rovnosti žen a mužů vykazuje špatné výsledky. Například v rámci Indexu genderové rovnosti EIGE za rok 2023<sup>137</sup>, hodnotícím mimo jiné rovnost žen a mužů v oblasti rozhodovacích pozic, se Česko umístilo s 30,2 body (ze 100 možných) na třetí příčce od konce. V rámci Global Gender Gap indexu za rok 2023<sup>138</sup> skončilo Česko na 101. místě ze 146 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice.

**Z mezinárodních úmluv**, kterými je Česko vázáno, přitom **plyne povinnost vyrovnané zastoupení** žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích **aktivně prosazovat**.<sup>139</sup> Podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích dále zdůrazňují Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen<sup>140</sup> a Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003) 3<sup>141</sup>. V roce 2020 vydal Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nezajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.<sup>142</sup> V roce 2023 probíhalo čtvrté kolo UPR, jež je mechanismem OSN sloužícím k přezkumu situace v oblasti lidských práv ve všech členských státech. Výsledkem daného přezkumu jsou doporučení obsažená v závěrečné zprávě. Většina opatření vztahující se k oblasti žen a dívek zmiňuje nutnost zavádět opatření k dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích na trhu práce a v dalších oblastech společenského života.<sup>143</sup>

<sup>135</sup> Lu Hong a Scott Page, „Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers“, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 101 (1. prosinec 2004): 16385–89, <https://doi.org/10.1073/pnas.0403723101>.

<sup>136</sup> Pouze po dosažení úrovně skleněného stropu, tedy 30 % alespoň mužů a žen v daném tělese je méně zastoupená skupina nejen schopna formulovat jí vlastní, často opomíjená témata nebo odlišné perspektivy, ale i je účinněji prosazovat. Blíže viz např. Janeen Baxter a Erik Olin Wright, „The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“, *Gender & Society* 14, č. 2 (1. duben 2000): 275–94, <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>.

<sup>137</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Index | 2023 | Gender Equality Index“, 29. listopad 2023, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/CZ>.

<sup>138</sup> World Economic Forum, „Global Gender Gap Report 2023“ (Cologny/Geneva: WEF, 2023), [https://www3.weforum.org/docs/-/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/-/WEF_GGGR_2023.pdf).

<sup>139</sup> Jedná se např. o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Evropskou sociální chartu.

<sup>140</sup> „Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v české republice a Úmluve OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“ (Praha: ÚV ČR, 2017), [https://www.tojrovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Brouura\\_CEDAW.pdf](https://www.tojrovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Brouura_CEDAW.pdf).

<sup>141</sup> „Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making“ (Rada Evropy, 2017), <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html>.

<sup>142</sup> European Committee of Social Rights, „Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. Czech Republic, Complaint No. 128/2016“, viděno 1. únor 2024, [https://hudoc.esc.coe.int/eng#f\(%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],\[%22escdentifier%22:\[%22cc-128-2016-dmerits-en%22\]\)](https://hudoc.esc.coe.int/eng#f(%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],[%22escdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22])).

<sup>143</sup> Úřad vlády ČR, „Univerzální periodický přezkum“, viděno 2. duben 2024, <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rfp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/univerzalni-periodicky-prezkum-58715/>.



V rámci **zákonodárné moci** je zastoupení žen dlouhodobě **přibližně 20 %**.<sup>144</sup> V Poslanecké sněmovně aktuálně zasedá 26 % žen, v Senátu 18,5 %.<sup>145</sup> Po volbách do zastupitelstev krajů v roce 2020 vzrostlo zastoupení žen na 22,1 % (z předchozích 20,3 %). V zastupitelstvech obcí jsou ženy zastoupeny z 29 %. Nejvyššího zastoupení dosahují ženy ve volbách do Evropského parlamentu – v roce 2019 bylo za Česko zvoleno 33,3 % žen.

Dlouhodobým trendem u voleb do zastupitelských sborů je pozvolný růst počtu zvolených žen 11–13 a u většiny voleb také růst počtu kandidujících žen (výjimku tvoří například poslední volby do krajských zastupitelstev). Byť je tento **růst kontinuální, je také relativně pomalý**. Například mezi lety 2000 a 2020 vzrostlo zastoupení žen v krajských zastupitelstvech o 7,7 p. b. (z 14,4 % na 22,1 %). **Na 40% zastoupení žen** v krajských zastupitelstvech **by Česko** při zachování tohoto tempa růstu **čekalo** dalších 42 let. Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně mezi lety 1996 a 2023 vzrostlo z 15 % na 26 %, tedy o sedm p. b. Ve sněmovně by tímto tempem bylo 40% zastoupení žen dosaženo v roce 2058. Obdobná situace panuje i v ostatních zastupitelských sborech. Předsedkyň představenstev a dozorčích rad veřejných firem – firem s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí – je aktuálně 16 %.<sup>146</sup> Situace se postupně zlepšuje na úrovni největších veřejně obchodovatelných společností. Zatímco v roce 2015 bylo zastoupení žen v těchto firmách v členstvu dozorčích rad nebo představenstev pouze 10 %, v roce 2023 se zvýšilo zastoupení žen na 23 %. I tak ale Česko zaostává za EU, kde bylo ve druhé polovině roku 2023 průměrné zastoupení žen v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších veřejně obchodovatelných společností 34 %.<sup>147</sup> Podobná situace je v justici, ve sportu, umění, médiích nebo vědě a výzkumu.

**Specifické postavení** v přístupu k voleným politickým funkcím, funkcím ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu mají ženy z etnických menšin, například romské ženy. V roce 2023 byly v obecních zastupitelstvech zastoupeny tři Romky, v krajských zastupitelstvech, Poslanecké sněmovně, Senátu ani Evropském parlamentu nebyla zastoupena žádná Romka.<sup>148</sup> Prozatím jedinou romskou poslankyní byla mezi lety 1998 až 2002 Monika Mihaličková.<sup>149</sup>

### 5.1.1 Zastoupení žen a mužů v politice

Ženám při vstupu do rozhodovacích pozic často brání jejich povaha nebo podmíněnost vykonávání nastavením dalších oblastí veřejného i soukromého života.<sup>150</sup> **Příčiny nedostatečného zastoupení žen** v rozhodovacích pozicích a v politice spočívají v genderových stereotypích, nedostatečně transparentních pravidlech či nedostatečném množství flexibilních forem práce a nedostatečné nabídce předškolní péče. Specifické překážky pro vstup žen do politiky<sup>151</sup> lze mimo výše uvedené spatřovat například ve volebním systému, způsobu sestavování kandidátních listin či netransparentních vnitrostranických

<sup>144</sup> V posledním desetiletí (2013–2023) se průměrné zastoupení žen pohybovalo mezi 18–22 %.

<sup>145</sup> K datu 31. 1. 2024.

<sup>146</sup> K datu 31. 1. 2024. Otevřená společnost, „Genderová Mapa“, viděno 31. leden 2024, <https://www.genderovamapa.cz/>.

<sup>147</sup> „Indicator: Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality“, 29. listopad 2023, <https://rb.gy/6qe26u>.

<sup>148</sup> Zdeněk Ryšavý, „VOLBY 2022: Deset Romů a tři Romky se stali zastupiteli. Romská politická strana Roma Luma neuspěla“, Romea.cz - Vše o Romech na jednom místě, 24. září 2022, <https://romea.cz/cz/domaci/volby-2022-sledujeme-scitani-on-line-jak-dopadnou-romove-a-romky-kandidujici-v-letosnich-volbach/>.

<sup>149</sup> „Mgr. Monika Mihaličková“, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, viděno 21. únor 2024, <https://www.psp.cz/sqw/detail.sqw?o=3&id=368>.

<sup>150</sup> Podrobněji se příčinám nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a v politice věnuje textová část dokumentu „Akční plán pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018“ (Praha: ÚV ČR, 2016), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovneprilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Akni-plan-pro-vyrovnanee-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016-2018.doc>.

<sup>151</sup> K tématu specifických překážek, příčin nedostatečného zastoupení žen v politice a možným řešením v kontextu ČR např. Marta Vohlídalová, Marie Čermáková, Romana Marková Volejníčková, et al., *Sólo pro soprán* (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., ve spolupráci s Fórem 50%, o.p.s., 2016), [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo\\_pro\\_sopran\\_na\\_web\\_soc\\_cas\\_0.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc_cas_0.pdf); Ondřej Slačálek a Markéta Kos Mottlová, „Poloviční politika“, in *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Pavla Špondrová, a Barbara Havelková (Praha: Wolters Kluwer, 2020), 453–64; Petra Rakušanová a Lenka Václavíková-Helšusová, „Ženy v mužské politice“, in *Monohlasem: Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*, ed. Hana Hlašková, Alena Křížková, a Marcela Linková (Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006), 43–60, <https://www.soc.cas.cz/publikace/zeny-v-muzske-politice>.

a nominačních procesech.<sup>152</sup> V oblasti zastoupení žen v politickém rozhodování se Česko pohybuje pod průměrem EU a volby v poslední dekádě nepřinesly žádnou zásadnější změnu.

Zároveň se ukazuje, že **dosavadní měkká opatření** pro zvýšení účasti žen v politice **nejsou účinná**.<sup>153</sup> Legislativní opatření stanovující podmínky pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách zavedlo několik evropských států.<sup>154</sup> Přestože v minulosti proběhlo hned několik pokusů o legislativní řešení ve vztahu k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v politice<sup>155</sup>, nebylo v Česku dosud přijato žádné účinné opatření.

Z výzkumů vyplývá, že **česká společnost** je podpoře vyššího zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích nakloněna. Například ze šetření Eurobarometru z roku 2017<sup>156</sup> vyplynulo, že 57 % české veřejnosti si myslí, že rovnosti žen a mužů v politice v Česku zatím nebylo nabyto (přesvědčení o tom, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo bylo, zastává 41 % veřejnosti). V rámci těchto názorů lze vysledovat silné genderové rozdíly – názor, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo nebylo, zastává 65 % žen a 48 % mužů. Poměrně překvapivé je zjištění, že legislativní opatření za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice podporuje 69 % české veřejnosti (průměr EU je 70 %). Proti je pak pouze 24 % veřejnosti.<sup>157</sup>

Zastoupení žen v **Poslanecké sněmovně** se od roku 1996 do roku 2023 pohybovalo mezi 15 a 26 %.<sup>158</sup> K nejvýznamnějšímu posunu došlo ve volbách roku 2021, kdy se zastoupení žen zvýšilo na 25 %.<sup>159</sup> V roce 2021 a 2022 se vlivem změn v obsazení mandátů (dva poslanci se vzdali mandátu) zvýšilo zastoupení žen o jeden p. b. a ženy tak poprvé v dolní komoře Parlamentu tvoří více než čtvrtinu zvolených poslankyň a poslanců.

**Senát** se dlouhodobě vyznačuje (i kvůli většinovému volebnímu systému) nejnižším podílem žen. Například ve volbách v roce 2018 činil jejich podíl mezi zvolenými pouze 7,4 %, což je nejméně v historii horní komory Parlamentu. Od roku 1996 do roku 2022 se zastoupení žen v Senátu pohybovalo mezi 11 a 20 %.<sup>160</sup> Ve volbách v roce 2022 bylo zastoupení žen mezi nominovanými i zvolenými historicky nejvyšší. I tak je však aktuální zastoupení žen pouze 18,5 %.

Vyššího zastoupení dosahují ženy v rámci voleb do **Evropského parlamentu** zastoupení žen mezi lety 2004 a 2024 vzrostlo o 0,86 p. b. ročně, růst je tedy rychlejší než v ostatních typech volených orgánů. Zastoupení žen mezi zvolenými do Evropského parlamentu postupně roste – v roce 2019 bylo zvoleno 33,3 % žen, v roce 2024 to bylo 38,1 % žen. Celkový podíl

<sup>152</sup> Odstraňování specifických překážek a podpoře žen v rámci politických stran se věnuje „Manuál pro politické strany – 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí“ (Praha: ÚV ČR, 2022), <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/manual-15-tipu-jak-podporit-zeny-uvnitř-politických-stran-a-hnutí-198285/>.

<sup>153</sup> Od přijetí Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vzrostlo zastoupení žen v Poslanecké sněmovně o 3 %, v zastupitelstvech obcí o 1 % a v Senátu se zastoupení žen snížilo o 5 %. Data k 31. 12. 2020.

<sup>154</sup> Například Belgie, Francie, Chorvatsko, Itálie, Irsko, Polsko, Portugalsko či Slovinsko. Blíže viz <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>.

<sup>155</sup> Konkrétně v roce 2015 zpracovalo Ministerstvo vnitra návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela požadovala, aby na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny a do zastupitelstev krajů byl na kandidátních listinách v první trojici alespoň 1 kandidát opačného pohlaví a aby celkové zastoupení každého pohlaví na kandidátní listině bylo alespoň 40 %. Sankcí za nesplnění tohoto požadavku bylo snížení příspěvku na mandát poslance nebo člena zastupitelstva kraje o 30 %. Návrh novely byl vládou projednán dne 1. července 2015, avšak nebyl vládou schválen.

<sup>156</sup> Data Europa EU, „Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017“, viděno 1. únor 2024, [https://data.europa.eu/data/datasets/s2154\\_87-4\\_465\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87-4_465_eng?locale=en).

<sup>157</sup> Postojí české společnosti k tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice se dále věnuje například Marta Vohlídalová, Hana Maříková, a Romana Volejníčková, „Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2016), [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava\\_fg\\_sou\\_final.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf).

<sup>158</sup> „Zastoupení žen v poslanecké sněmovně ČR“, viděno 1. únor 2024, <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-snemovna>.

<sup>159</sup> K vyššímu zastoupení žen ve sněmovně přispěly významnou měrou preferenční hlasy. Do sněmovny bylo zvoleno o 9 žen více, než kolik by tam zasedlo bez preferenčních hlasů. Ženy letos dostaly o 566 000 preferenčních hlasů víc než v minulých volbách, což představuje nárůst o 87 %. Významný podíl na zvýšení zastoupení žen ve sněmovně měla občanská iniciativa Zakroužkuj ženy, která k udílení preferenčních hlasů ženám napříč politickým spektrem vyzývala.

<sup>160</sup> Fórum 50%, „Zastoupení žen v Senátu ČR“, viděno 1. únor 2024, <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/senat-cr>.

zvolených poslankyň v Evropském parlamentu za všechny členské státy EU v roce 2024 byl 38,5 %<sup>161</sup>, což je o 2,5 p. b. nižší zastoupení než při volbách v roce 2019.

Od roku 2013 se v Česku konají přímé prezidentské volby. Zatímco při prvních volbách v roce 2013 se o **prezidentský post** ucházely tři kandidátky, v roce 2018 nekandidovala žádná a v roce 2023 kandidovala pouze jedna žena. Důvodem absence ženských kandidátek je především nízká dostupnost nejvyšší úrovně české politiky pro ženy spojená s převládajícími genderovými stereotypy.<sup>162</sup>

Nejnižší úroveň politického rozhodování je charakteristická dvěma skutečnostmi. **Zastupitelstva měst a obcí** mají dlouhodobě nejvyšší zastoupení žen. Zároveň dochází ke kontinuálnímu, byť velmi pozvolnému, růstu zastoupení žen jak mezi nominovanými, tak mezi zvolenými. Zastoupení žen v zastupitelstvech měst a obcí od roku 1994 do roku 2022 vzrostlo ze 17,7 % na 29 %. I zde však platí nepřímá úměra – ve větších městech zastoupení žen na všech úrovních politického rozhodování klesá.<sup>163</sup>

V souvislosti s aktivitami neziskového sektoru se v Česku otázce nízkého zastoupení žen v politice dlouhodobě věnuje nezisková organizace Fórum 50 % například prostřednictvím analytické činnosti, osvětových akcí, ale i podpory žen političek.<sup>164</sup>

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

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

Sledování zastoupení žen ve vrcholném orgánu výkonné moci je z dlouhodobějšího hlediska například na rozdíl od Parlamentu složitější. Důvodem je především fakt, že **složení vlád** se v průběhu funkčního období často mění, což má samozřejmě vliv na zastoupení žen. Pozici ministryně<sup>165</sup> od roku 1993 zastávalo nejvíce žen na MSp (celkem šest žen) a MŠMT (celkem šest žen). Žádnou ženu nemělo ve svém vedení MV, MD a MZV.<sup>166</sup>

Největší změnu lze ve státní správě za posledních deset let vysledovat **na úrovni náměstků a náměstkyň/vrchních ředitelů a ředitelek na ministerstvech**, kdy například oproti roku 2011 (8,9 %), bylo zastoupení žen v roce 2022 25 %.<sup>167</sup> Naopak na úrovni ředitelů a ředitelek nedošlo od roku 2010 k výraznému nárůstu a podíl žen na této pozici se od roku 2008 pohybuje mezi 26 až 34 %. Obdobně je na tom pozice **vedoucí oddělení**, kde také nedochází k větším výkyvům, nicméně ženy jsou zde od roku 2012 zastoupeny ve více než 40 %. V roce 2022 vzrostlo zastoupení žen na pozici vedoucí oddělení na 46 %.

<sup>161</sup> Evropský parlament, „Facts and Figures: The European Parliament's New Term | News“, 9. červenec 2019,

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

<sup>162</sup> Tématu genderových stereotypů v předvolebních kampaních k prezidentským volbám v roce 2018 se věnuje publikace „Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních“ (Praha: ÚV ČR, 2018), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/Analiza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analiza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf).

<sup>163</sup> Blíže viz např. zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty podle počtu obyvatel dostupné z: ČSÚ, „Zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty podle počtu obyvatel obce a kraje k 31. 5. 2019“, <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/-300002190717.pdf/b1b80f11-5db2-4cda-baa1-b8490f8ded93?version=1.1>; Deník veřejné správy, „Kdo stojí v čele obce – žena či muž?“, viděno 1. února 2024, <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6822497>.

<sup>164</sup> Fórum 50 %, „Fórum 50 %“, viděno 1. února 2024, <https://padesatprocent.cz/>.

<sup>165</sup> S výjimkou ministerstev, která v období 1993 až 2023 zanikla.

<sup>166</sup> Data k 31.1.2024.

<sup>167</sup> Například v roce 2020 bylo zastoupení žen na dané pozici dokonce 33 %.

**V oblasti justice** dlouhodobě platí, že v Česku mírně převažuje počet soudkyň nad počtem soudců. Posledních deset let se podíl soudkyň pohybuje mezi 60 až 65 %.<sup>168</sup> Přesto jsou ženy na vyšších úrovních soudů a v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví zastoupeny méně.<sup>169</sup> K poměrně významné změně ale došlo na úrovni krajských soudů. Zatímco v roce 2019 nebyla ve vedení ani jedna žena,<sup>170</sup> v roce 2023 jsou ženy zastoupeny na pozicích předsedkyň krajských soudů v 50 %.<sup>171</sup> V případě Nejvyššího soudu dochází od roku 2008 k postupnému snižování počtu žen na pozicích soudkyň, a to z 16 na 12 v roce 2022, což představuje necelých 17 % žen.<sup>172</sup> Co se týká Nejvyššího správního soudu, tak zde je situace výrazně lepší, a to 37 % soudkyň, avšak tento stav se víceméně rok od roku nemění.<sup>173</sup> V neposlední řadě pokud se jedná o Ústavní soud, na konci roku 2023 tvořily ženy téměř 27 % (4 z 15 postů).<sup>174</sup> V tomto směru deklaroval snahu o přihlížení při návrzích ústavních soudců a soudkyň k genderové vyváženosti prezident Petr Pavel<sup>175</sup> a zároveň se téma vyrovnaného zastoupení ve vedení soudů stává čím dál častěji řešeným tématem.<sup>176</sup>

**V rámci zahraničně politických pozic**, kde jsou ženy dlouhodobě nedostatečně zastoupeny na pozicích velvyslankyň, v posledních letech nedošlo k výraznějším změnám.<sup>177</sup> Obdobnou situaci lze sledovat i ve vedení veřejnoprávních médií.<sup>178</sup>

V listopadu 2023 Český olympijský výbor schválil Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení. Cíle akčního plánu směřují k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů **ve sportu**. Jedním z cílů je dosažení „alespoň 30 % jedinců méně zastoupeného genderu do konce roku 2025 a minimálně 40 % do konce roku 2029“ ve složení Výkonného výboru ČOV, dále pak například vytvoření souboru 100 kandidátek na výkonné/manažerské pozice do roku 2029.<sup>179</sup> Tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve sportu se začala věnovat i Národní sportovní agentura, a to prostřednictvím bonifikace v rámci procesu poskytování dotací.

Také situace spojená s pandemií covid-19 ukázala, že do řešení krizových situací nejsou v dostatečné míře zahrnuty ženy, byť se jich daná situace bytostně týká a je nezbytné zohledňovat perspektivu celé společnosti.<sup>180</sup> Zároveň je však nutné dodat, že o vyrovnané zastoupení žen a mužů je žádoucí usilovat při obsazování všech poradních a pracovních orgánů vlády, a to nejen v období krize.

### 5.1.3 Zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Nízké zastoupení žen se dlouhodobě promítá i do oblasti **vedení obchodních společností**, kde v posledních letech nedošlo k žádné výraznější změně. Podobně jako u oblasti politiky či veřejné sféry je nedostatečné zastoupení žen zapříčiněno genderovými stereotypy, netransparentními pravidly náboru a postupu do rozhodovacích pozic či absencí flexibilních

<sup>168</sup> ČSÚ, „Veřejný život a rozhodování“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani-v06a6cmq6r>.

<sup>169</sup> V rámci Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu zastává pozici předsedy muž.

<sup>170</sup> ČSÚ, „Veřejný život a rozhodování“.

<sup>171</sup> ČSÚ.

<sup>172</sup> Ministerstvo spravedlnosti ČR, „České soudnictví 2022: Výroční statistická zpráva“ (Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2023), [https://justice.cz/documents/2509270/0/Ceske\\_soudnictvi\\_2022\\_verze\\_k\\_publicaci.pdf/510f7a37-4987-4fe7-9a2a-3a710cd9f406](https://justice.cz/documents/2509270/0/Ceske_soudnictvi_2022_verze_k_publicaci.pdf/510f7a37-4987-4fe7-9a2a-3a710cd9f406).

<sup>173</sup> Ministerstvo spravedlnosti ČR.

<sup>174</sup> Ústavní soud ČR, „Současní funkcionáři a soudci | Ústavní soud“, viděno 22. březen 2024, <https://www.usoud.cz/soucasni-funkcionari-a-soudci>.

<sup>175</sup> „Prezident Pavel popsal, jak bude vybírat nové ústavní soudce - Seznam Zprávy“, Seznam Zprávy, 20. březen 2023, <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-prezident-pavel-popsal-jak-bude-vybirat-nove-ustavni-soudce-228035>.

<sup>176</sup> Eva Paseková, „Budoucí předseda plzeňského krajského soudu Krysl: Nové vedení bude genderově vyvážené“, Česká justice, 17. srpen 2020, <https://www.ceska-justice.cz/2020/08/budouci-predseda-plzenskeho-krajskeho-soudu-krysl-nove-vedeni-bude-genderove-vyavazene/>.

<sup>177</sup> Asociace pro mezinárodní otázky, „Velvyslanci a velvyslankyně České republiky 2022 – infografika“, 29. srpen 2022, <https://www.amo.cz/cs/agenda-pro-ceskou-zahranicni-politiku/velvyslanci-a-velvyslankyne-ceske-republiky-2022-infografika/>.

<sup>178</sup> Podle dat ČSÚ bylo zastoupení žen ve vedení veřejnoprávních médií k říjnu roku 2023 celkově 14 %. ČSÚ, „Veřejný život a rozhodování“.

<sup>179</sup> Český olympijský výbor, „Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení“, 2023, [https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266\\_narodni-akcni-plan-cov.pdf](https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266_narodni-akcni-plan-cov.pdf).

<sup>180</sup> Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, „Podnět k obsazování poradních orgánů vlády k přijímání opatření v návaznosti na pandemii COVID-19“ (Praha: ÚV ČR, 2020), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/-cinnost\\_rady/Podnet-k-obsazovani-poradnich-organu-vlady-k-prijimani-opatreni-v-navaznosti-na-pandemii-COVID-19.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/-cinnost_rady/Podnet-k-obsazovani-poradnich-organu-vlady-k-prijimani-opatreni-v-navaznosti-na-pandemii-COVID-19.pdf).



forem práce. Ženy dále čelí stereotypnímu uvažování a chování některých zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, nedostatku ženských vzorů a neexistenci ženských sítí.

Zastoupení žen ve **vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu** je z dlouhodobého hlediska rovněž velmi nízké.<sup>181</sup> Situace se alespoň postupně zlepšuje na úrovni největších veřejně obchodovatelných společností. Na úrovni největších veřejně obchodovatelných společností je zastoupení žen v členstvu dozorčích rad nebo představenstev 23 %. Předsedkyň představenstev a dozorčích rad veřejných firem (firem s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí) je aktuálně 16 %. V obchodních společnostech lze zároveň vysledovat i sektorová specifika.<sup>182</sup> Mimo jiné i zde platí nepřímá úměra – čím větší společnost, tím nižší míra zastoupení žen ve statutárních orgánech.

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

Důležitým dlouhodobým strategickým dokumentem vlády je Strategie vlastnické politiky státu<sup>183</sup>, kterou vláda schválila usnesením č. 115 dne 17. února 2020. Cílem tohoto dokumentu je zajistit efektivní fungování státu jako vlastníka podnikatelských subjektů, zajistit transparentní výkon vlastnických práv státu k majetkovým účastem v obchodních společnostech a zakladatelských práv ve státních podnicích a stanovit základní principy chování státu jako vlastníka s důrazem na problematické oblasti *corporate governance*. Jednou z oblastí je také nominační proces, kdy jedním ze schválených opatření je podpora přijetí a realizace politiky diverzity (ve vztahu k pohlaví, věku apod.). V rámci plnění Strategie vlastnické politiky státu tak bude sledována otázka genderové rovnosti s důrazem na aplikaci politiky diverzity, a to v celé šíři, nejen v otázce rovnosti pohlaví.

Mimo zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, který ukládá relevantním emitentům<sup>184</sup> povinnost uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti, není podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v soukromé sféře zatím nijak formalizována.

V listopadu 2022 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních.<sup>185</sup> Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti ukládá členským státům povinnost zajistit, aby se na kotované společnosti vztahoval jeden z těchto cílů, kterých má být dosaženo do 30. června 2026:

<sup>181</sup> V roce 2018 zpracoval Odbor na základě údajů jednotlivých ministerstev rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu. V únoru 2023 Odbor aktualizoval rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu na základě údajů jednotlivých ministerstev. Od roku 2018 nedošlo v dozorčích radách a představenstvech k žádným větším změnám. V celkem 62 těchto obchodních společnostech je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev 506 osob, z toho 76 žen (15 % - v roce 2022 to bylo 16 %). Zastoupení žen v dozorčích radách je 18 % (v roce 2022 to bylo 20 %), zastoupení žen v představenstvech jen 9 % (v roce 2022 to bylo 8 %). V roce 2018 bylo zastoupení žen v dozorčích radách 17 %, v představenstvech 10 %.

<sup>182</sup> Více žen je zastoupeno v oborech, jako je např. pojišťovnictví, či v zábavné a rekreační činnosti. Naopak nejméně žen je zastoupeno ve statutárních orgánech v oborech těžba či stavebnictví. Byznys pro společnost, „82 firem z TOP 250 největších dosahuje základního Indexu žen ve vedení 2016“, viděno 1. únor 2024, <https://byznysprospolecnost.cz/82-firem-z-top-250-nejvetsich-dosahuje-zakladniho-indexu-zen-ve-vedeni-2016/>.

<sup>183</sup> Ministerstvo financí ČR, „Strategie vlastnické politiky státu“ (Praha: Ministerstvo financí, 2021), [https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2021\\_Strategie-vlastnicke-politiky-statu.pdf](https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2021_Strategie-vlastnicke-politiky-statu.pdf).

<sup>184</sup> Emitenti, kteří nejsou malou ani střední účetní jednotkou podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví.

<sup>185</sup> „Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP)“, 315 OJ L § (2022), <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/ces>.

- a) Osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 40 % míst nevýkonných členů jejich orgánů a stanovení si individuálního cíle pro výkonné členy;
- b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 33 % všech míst v jejich orgánech, ať jde o výkonné nebo nevýkonné členy orgánu.

V případě nedosažení cílů mají členské státy zajistit, aby dotčené společnosti upravily postup výběru kandidátů a kandidátek na jmenování či volbu na místa v orgánech obchodních společností přijetím spravedlivých a transparentních postupů pro volbu a jmenování. Příslušné společnosti by měly každoročně předkládat informace o zastoupení žen a mužů v jejich orgánech a o opatřeních přijatých za účelem dosažení výše zmíněných cílů.

Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti se přímo vztahuje pouze na omezený počet největších obchodních společností kotovaných na burze a představuje určité minimální standardy pro společnosti, které nemají genderově vyvážené řídicí a dozorčí rady. V únoru 2024 byl do mezirezortního připomínkového řízení předložen návrh zákona, který má směrnici do českého právního řádu transponovat.

**Otázce nízkého zastoupení žen** ve vedení obchodních společností se v Česku věnuje **řada iniciativ**, například Byznys pro společnost.<sup>186</sup> Aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví dlouhodobě zpracovává tzv. genderová mapa nevládní organizace Otevřená společnost.<sup>187</sup>

## 5.2 Strategická část

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

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

Tyto strategické cíle reagují na hlavní přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti rozhodovacích pozic identifikované v analytické části. Cíle se snaží prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Strategické cíle a na ně navazující opatření vycházejí z předpokladu, že stát (jakožto zaměstnavatel) by v podpoře genderové rovnosti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích měl jít soukromému sektoru příkladem. Proto jsou v této části obsažena také opatření specificky zaměřená na stát jako zaměstnavatele.

**První strategický cíl** je zaměřený na zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Je rozčleněn na čtyři specifické cíle, které pokrývají nejen orgány veřejné moci, oblast státní správy a samosprávy, ale i vedení obchodních společností. První specifický cíl se zaměřuje na vyšší míru viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti. Druhý specifický cíl je zaměřený na zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci. Třetí specifický cíl obsahuje opatření na zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vedení obchodních společností. Čtvrtý specifický cíl se věnuje zvýšení povědomí osob, jež jsou aktuálně v rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu.

**Druhý strategický cíl** se zaměřuje na zvýšení zastoupení žen v politice a obsahuje tři specifické cíle. První specifický cíl obsahuje opatření ke zvýšení povědomí osob, jež jsou aktuálně v rozhodovacích pozicích v oblasti politiky. Druhý specifický cíl se zaměřuje

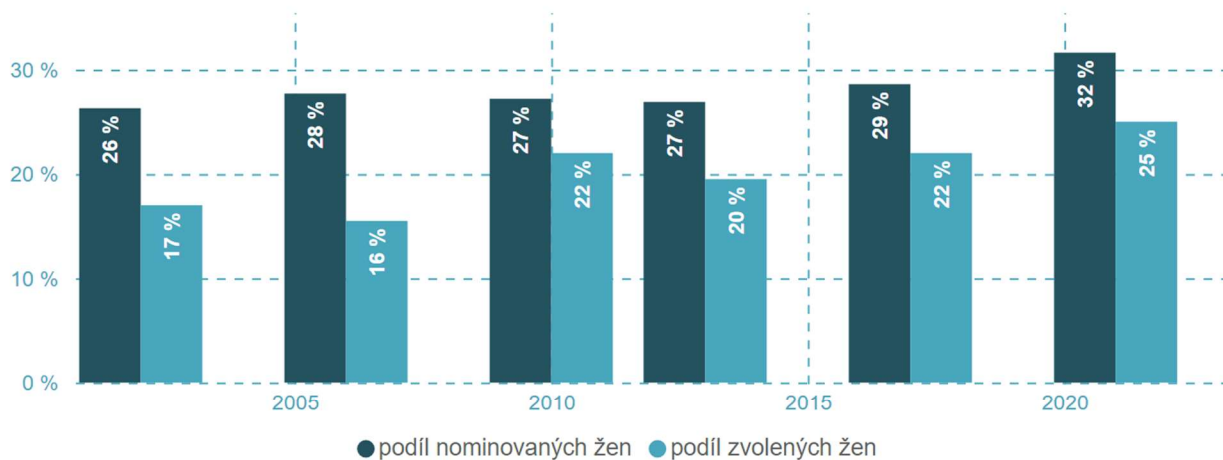
<sup>186</sup> „Byznys pro společnost“, 3. březen 2016, <https://byznysprospolecnost.cz/>.

<sup>187</sup> Otevřená společnost, „Genderová Mapa“.

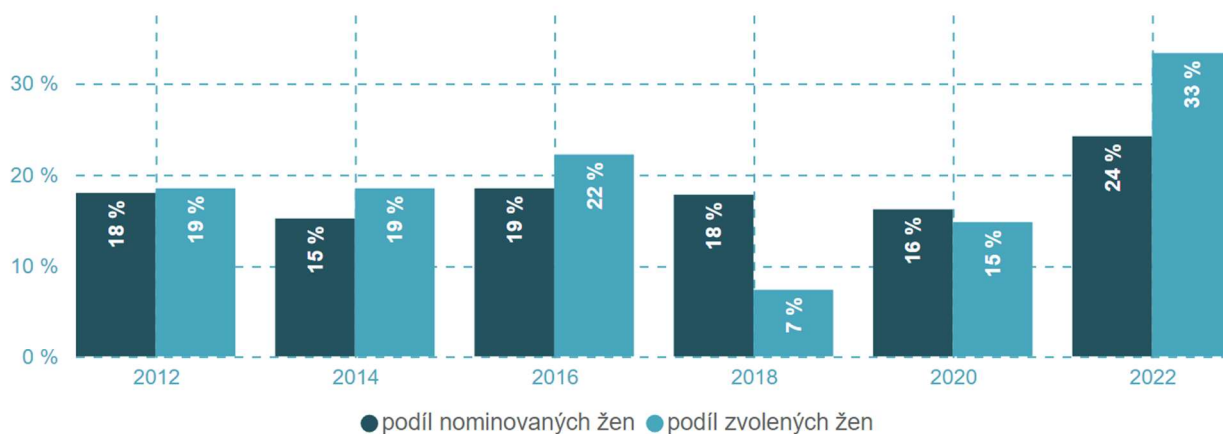
na zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích. Třetí specifický cíl směřuje ke zvýšení zastoupení mladých lidí (zejména žen) na kandidátních listinách.

### 5.3 Schémata

#### Schéma 11: Volby do Poslanecké sněmovny ČR



#### Schéma 12: Volby do Senátu ČR



#### Schéma 13: Volby do Evropského parlamentu

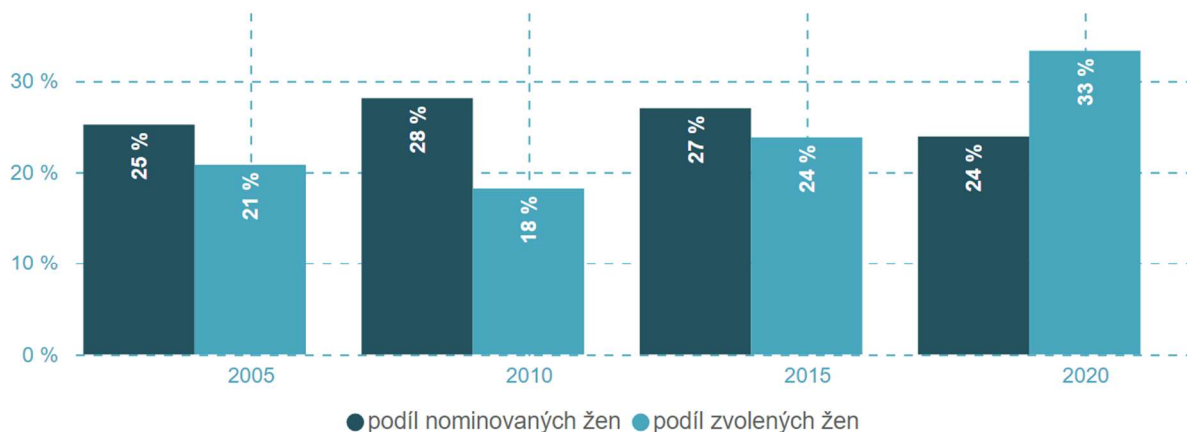




Schéma 14: Zastoupení žen ve státní správě

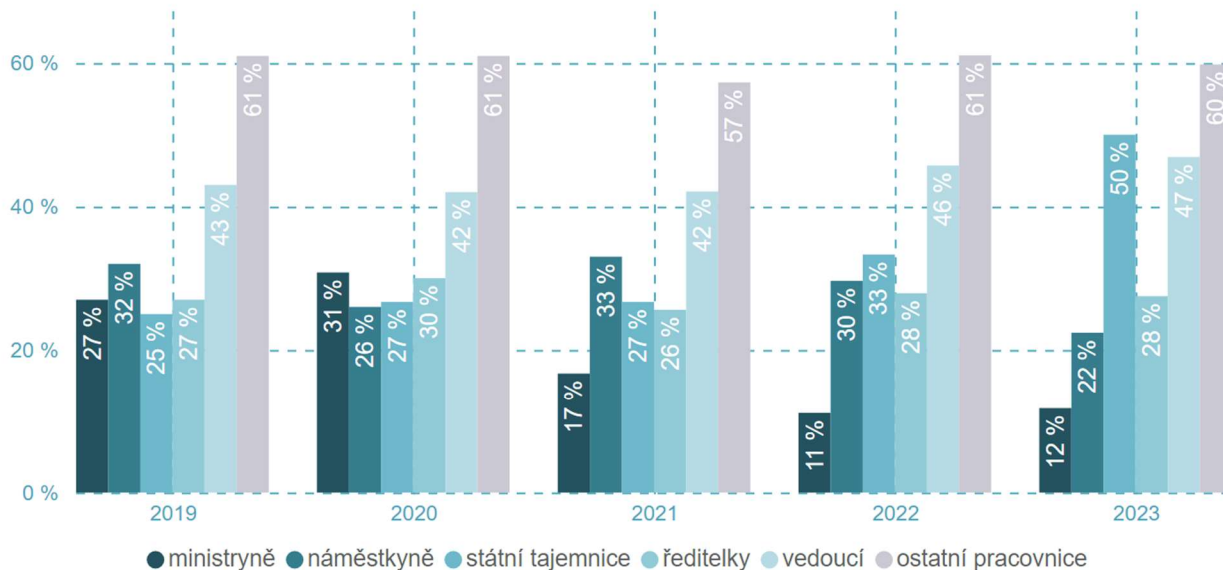


Schéma 15: Zastoupení žen v komorách národních parlamentů (2023)

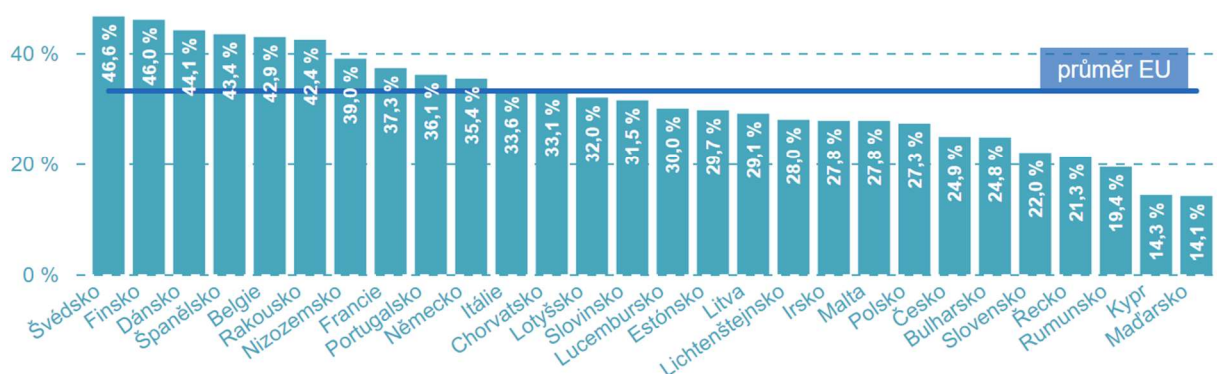
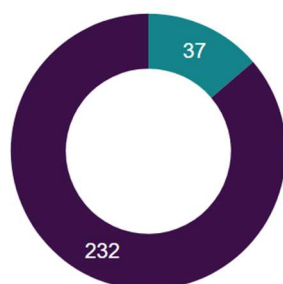
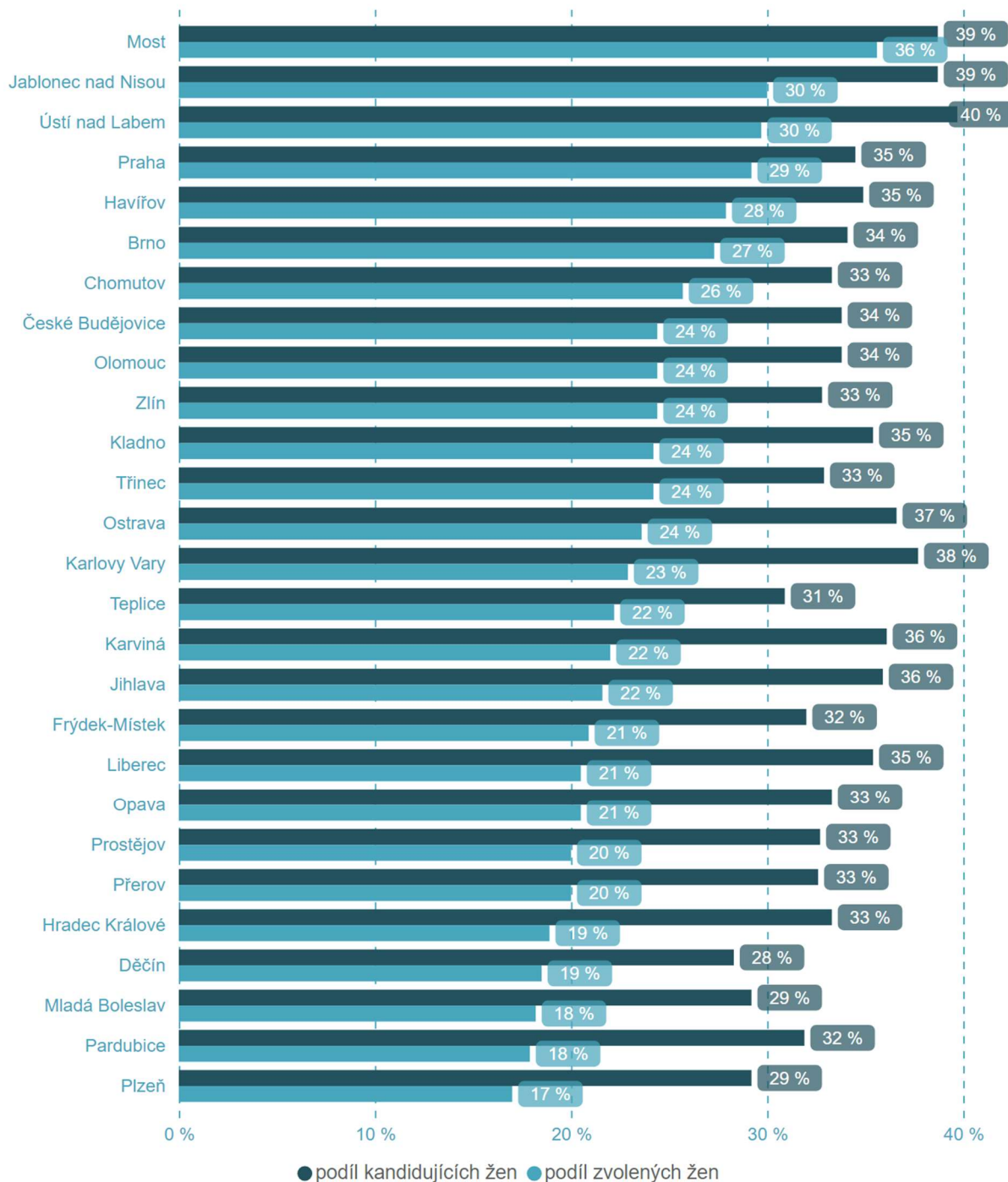


Schéma 16: Počet ministryň a ministrů od 1. 1. 1993 do 31. 12. 2023



**Schéma 17: Podíl kandidujících a zvolených žen ve statutárních městech a hlavním městě Praze (2022)**



Zdroje:

Schéma 11, 12, 13: ČSÚ, „Volby.cz“, viděno 21. únor 2024, <https://www.volby.cz/>.

Schéma 14: Ženy ve státní správě, ÚV ČR (na základě dat od jednotlivých rezortů).

Schéma 15: European Institute for Gender Equality, „National Parliaments: Presidents and Members | Gender Statistics Database“, 9. únor 2024, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.

Schéma 16: Ministryně ČR, ÚV ČR (vlastní výpočet).

Schéma 17: Veronika Šprincová, „Analýza výsledků voleb do zastupitelstev měst a obcí 2022 z hlediska zastoupení žen“ (Praha: Fórum 50%, b.r.),

[https://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza\\_komunal\\_2022\\_vysledky.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_komunal_2022_vysledky.pdf).

## 6. Bezpečí

### 6.1 Analýza současného stavu

Bezpečí a život bez násilí představují základní lidské potřeby umožňující klidný a spokojený život. Česko je v současnosti v mezinárodním srovnání hodnoceno jako **jedna z nejbezpečnějších zemí**.<sup>188</sup> V Česku byl v roce 2022 po poklesu v „covidových letech“ 2019 a 2020 a nejnižší zaznamenané úrovně evidované kriminality v historii Česku v roce 2021 zaznamenaný meziroční nárůst registrované kriminality o 19 %.<sup>189</sup> V roce 2023 byl Policií ČR registrován **nejvyšší počet trestných činů znásilnění** za posledních 15 let. Přibylo také evidovaných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí (meziroční nárůst o 33 případů).<sup>190</sup> V roce 2022 pokračoval také celkový **nárůst trestné činnosti v kyberprostoru** (nárůst o 95 % oproti roku 2021).<sup>191</sup>

Otázky spojené s bezpečím velice úzce souvisí s rovností žen a mužů (mají tzv. **genderový charakter**). Ženy mají větší pocit strachu, přestože jsou obecně oběťmi kriminality v menší míře než muži.<sup>192</sup> Ženy vyjadřují vyšší obavy ze všech trestných činů kromě krádeže auta a organizovaného zločinu. Nejvýznamnější rozdíl jsou u obav ze znásilnění a dalších trestných činů spojených se sexuálním násilím.<sup>193</sup> U žen mají tyto obavy také zásadnější **dopad na způsob chování** – z důvodu obav o své bezpečí se například po setmění vyhýbá určitým místům či lidem 60 % žen (oproti 20 % mužů).<sup>194</sup>

**Ženy tvoří drtivou většinu obětí trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí, nebezpečné pronásledování či znásilnění, tedy trestných činů s velkým zásahem do osobní integrity a lidské důstojnosti.**<sup>195</sup> Vzhledem k povaze těchto trestných činů a jejich dopadům na oběti (například míra traumatizace a rizika sekundární viktimizace) vyžadují tyto typy kriminality specifický přístup. Charakteristická je **vysoká míra latence**, tedy skutečnost, že pouze velmi malá část obětí deliktů proti osobní integritě se rozhodne tento incident nahlásit policii. Zvláště citlivé případy sexuálního napadení a domácího násilí jsou policii nahlášeny pouze v přibližně pětině případů, přičemž často z důvodu nedůvěry ve schopnost policie situaci vyřešit či kvůli domněnku, že ohlášení incidentu nestojí za vynaložené úsilí, která s sebou trestní oznámení přináší.<sup>196</sup> **Sekundární viktimizace**, opakované vyslýchání, obavy z nedůvěry nejbližšího okolí a orgánů činných v trestním řízení, blízký vztah s pachatelem, racionálně podložená nedůvěra v potrestání pachatele – to vše přispívá k nízké motivaci obětí zvláště citlivé delikty proti osobní integritě nahlašovat a prohlubování jejich latence.

**Povinnost státu aktivně předcházet násilí** vyplývá nejen z Listiny základních práv a svobod ČR, ale také z **řady mezinárodních závazků** obsažených například v Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a doporučení příslušného výboru OSN, Evropské úmluvě o ochraně lidských práv<sup>197</sup>, Pekingské deklaraci a akční platformě, závěrech Rady EU k potírání násilí na ženách a dostupnosti podpůrných služeb pro osoby ohrožené domácím

<sup>188</sup> Institute for Economics & Peace, „Global Peace Index 2023: Measuring Peace in a Complex World“ (Sydney: IEP, 2023),

<https://www.visionofhumanity.org/wp-content/uploads/2023/06/GPI-2023-Web.pdf>.

<sup>189</sup> Miroslav Scheinost et al., „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2022“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2023),

[https://www.iksp.cz/storage/169/479\\_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf](https://www.iksp.cz/storage/169/479_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf).

<sup>190</sup> Policie České republiky, „Statistické přehledy kriminality za rok 2023“, viděno 13. únor 2024, <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2023.aspx>.

<sup>191</sup> Scheinost et al., „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2022“.

<sup>192</sup> Michaela Roubalová et al., „Oběti kriminality: Poznatky z viktimizační studie“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019),

<http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.

<sup>193</sup> Kazimír Večerka et al., „Občané o kriminalitě a prevenci“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2007), <http://www.ok.cz/iksp/-docs/332.pdf>.

<sup>194</sup> Roubalová et al., „Oběti kriminality: Poznatky z viktimizační studie“.

<sup>195</sup> Roubalová et al., Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava\\_2022\\_AP\\_DGPN.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_2022_AP_DGPN.pdf).

<sup>196</sup> Simona Diblíková et al., „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2018), <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>.

<sup>197</sup> Viz relevantní judikaturu ESLP: rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. září 2009, Opuz v. Turkey, stížnost č. 33401/02, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. června 2008, Bevaqua and S. v. Bulgaría, stížnost č. 71127/01, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 31. května 2007, Kontrová v., Slovakia, stížnost č. 7510/04, ad.

násilím apod.<sup>198</sup> Komplexní rámec pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách a zlepšení pomoci obětem nastavuje Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, kterou Česko podepsalo v roce 2016 a dosud neratifikovalo.<sup>199</sup>

**Vztah mezi genderem a násilím** je komplexní. Výsledky řady studií ukazují, že genderové nerovnosti zvyšují riziko násilí páchaného muži na ženách a snižují schopnost ohrožených osob hledat ochranu a odbornou pomoc.<sup>200</sup> Tato kapitola vztah mezi nerovnostmi žen a mužů a různými formami násilí reflektuje a zaměřuje se na nejčastější formy z nich souhrnně označované jako genderově podmíněné a domácí násilí. Tyto formy násilí nelze vnímat jako izolovaný problém, ale jako projev nerovnosti napříč celou společností.<sup>201</sup> Ve vztahu k domácímu násilí pak platí, že odborné studie uznávají jeho genderovou podmíněnost (byť platí, že ne všechny případy domácího násilí je možné považovat za genderově podmíněné).<sup>202</sup>

**V rámci strategických materiálů vlády** pro prevenci násilí na ženách je genderově podmíněné násilí definováno jako „*veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického ekonomického či dalších forem násilí, které jsou cíleny na ženy z důvodu, že jsou ženami nebo na muže z důvodu, že jsou muži, anebo akty tohoto násilí, které nepřiměřeně dopadají na ženy či na muže.*“<sup>203</sup> Tato definice vychází z mezinárodněprávních dokumentů, jako je například Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminací žen. Na základě této definice jsou za formy genderově podmíněného násilí považovány kromě domácího a partnerského násilí například také sexuální násilí, znásilnění, sexuální obtěžování nebo stalking (nebezpečné pronásledování). Přestože se oběťmi těchto forem násilí stávají i muži, ženy jako oběti tohoto násilí jednoznačně převažují.<sup>204</sup> V rámci Strategie 2021+ je považováno za genderově podmíněné násilí také obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování.

### 6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí

**Domácí násilí a další formy genderově podmíněného násilí** zůstávají závažným problémem české společnosti.<sup>205</sup> Jedná se o jednu z nejčastějších forem násilí, která má zásadní negativní dopady na životy obětí i celé společnosti. Mezinárodní i české studie výskytu domácího násilí ukazují, že různé formy domácího násilí během svého života zažívá přibližně každá třetí žena a každý čtrnáctý muž. Ve více než polovině případů domácího a partnerského násilí jsou přítomny děti. Podle aktuálního výzkumu má zkušenost se znásilněním až každá pátá žena v Česku, přičemž naprostá většina z nich nikdy nevyhledá pomoc a neobráti se na policii.<sup>206</sup> Vysoká míra latence zůstává i u sexuálního obtěžování, nebezpečného pronásledování či genderově podmíněného kybernásilí.<sup>207</sup>

<sup>198</sup> Blíže viz kapitolu 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty.

<sup>199</sup> Blíže viz kapitolu 9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů.

<sup>200</sup> Megan C. Kearns, Ashley Schappell D'Inverno, a Dennis E. Reidy, „The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S.“, *American Journal of Preventive Medicine* 58, č. 1 (1. leden 2020): 12–20, <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.08.035>; Valerie M. Hudson et al., *Sex and World Peace* (New York: Columbia University Press, 2012); Anna Aizer, „The Gender Wage Gap and Domestic Violence“, *American Economic Review* 100, č. 4 (září 2010): 1847–59, <https://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>; WHO, „Violence Prevention - The Evidence: Promoting Gender Equality to Prevent Violence Against Women“, 1. září 2009, <https://reliefweb.int/report/world/violence-prevention-evidence-promoting-gender-equality-prevent-violence-against-women>.

<sup>201</sup> „Handbook for the Protection of Internally Displaced Persons: Part V: Protection Risks: Prevention, Mitigation and Response. Action Sheet 4 - Gender-Based Violence“, UNHCR, viděno 13. února 2024, <https://www.unhcr.org/media/handbook-protection-internally-displaced-persons-part-v-protection-risks-prevention-7>.

<sup>202</sup> Ludmila Čírtková, *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století* (Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020), str. 52–55.

<sup>203</sup> Úřad vlády ČR, „Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026“.

<sup>204</sup> Tamtéž, kapitola 1.3. Základní užívané pojmy.

<sup>205</sup> Aktuální trendy v oblasti domácího násilí blíže viz např.: Čírtková, *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*.

<sup>206</sup> Mindbridge Consulting pro ProFem, „Sexualizované násilí: výskyt, dopady a náklady na zdravotní péči. Výzkumná zpráva“, 2024, <https://www.profem.cz/shared/clanky/1145/Prezentace%20hlavn%C3%ADch%20v%C3%BDstup%C5%AF%20v%C3%BDzkumu%20Sexualizovan%C3%A9%20n%C3%A1sil%C3%AD%20v%C3%BDskyt.%20dopady%20a%20n%C3%A1klady%20na%20zdravotn%C3%AD%20p%C3%A9%20proFem%202024.pdf>.

<sup>207</sup> Úřad vlády ČR, „Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026“, kapitola 2.1. Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí.



Každoročně je policii oznámeno přibližně 800–900 případů znásilnění a policie řeší v průměru dva případy týrání osoby žijící ve společné domácnosti denně.<sup>208</sup> Orgány sociálně-právní ochrany dětí každoročně registrují přibližně 2 000<sup>209</sup> případů domácího násilí v rodinách, kde vyrůstají děti.<sup>210</sup> Každý rok je z důvodu domácího násilí ze svého domu vykázano přes 1 200 násilných osob.<sup>211</sup> Státní zastupitelství eviduje 500–660 případů trestných činů spojených s domácím násilím ročně.<sup>212</sup>

Jak vyplývá z uvedených statistik, **administrativní data** o počtech případů jednotlivých forem genderově podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci. Výjimku může představovat trestný čin znásilnění, u jehož výskytu byl zaznamenán v letech 2020–2023 prudký nárůst. Tato data však představují pouze výše skutečného výskytu těchto forem násilí, neboť většina případů zůstává nenahlášena (přičemž se odhaduje, že například u znásilnění je nahlášeno pouze 5–10 % skutečných případů<sup>213</sup>). Podle výsledků mezinárodních i českých šetření zažívá v Česku domácí násilí ze strany partnera téměř každá třetí žena.

**Domácí násilí** patří z hlediska výskytu k nejrozšířenějším formám násilí vůbec. Reprezentativní kvantitativní výzkumy dlouhodobě ukazují, že s domácím násilím má zkušenost 17–40 % populace.<sup>214</sup> Míra výskytu se liší v návaznosti na použitou metodologii, vždy se jedná o reprezentativní vzorky populace. Data z roku 2022 ukazují, že téměř 30 % žen a 12 % mužů má zkušenost s domácím násilím.<sup>215</sup> Ve většině případů se jednalo o násilí ze strany partnera, u 17 % se však jednalo o týrání ze strany jiných členů rodiny.<sup>216</sup> Specifikem domácího násilí je jeho vysoká latence – na policii se obrátí jen každá pátá oběť. Pakliže se oběti někomu svěří, je to nejčastěji někdo z rodiny (47 % případů), ve 20 % se oběti obrací na psychology nebo psychiatry.<sup>217</sup>

Jedním z důvodů nízké míry nahlašování případů domácího násilí a vyhledání odborné pomoci je **vysoká míra bagatelizace a svalování viny na oběti**. Z aktuálních výzkumů vyplývá, že 26 % osob v populaci se domnívá, že si oběť domácího násilí může za svou situaci sama.<sup>218</sup> Zatímco muži s tímto tvrzením souhlasí z 37 %, ženy pouze z 15 %.<sup>219</sup> Důvody, které jsou ve společnosti vnímané jako legitimní pro vznik domácího násilí, je nervozita partnera z důvodu finanční odpovědnosti za rodinu (31 % osob), nedostatečná péče o domácnost (29 %) a nenaplňování sexuálních potřeb muže ze strany ženy (54 % mužů a 41 % žen).<sup>220</sup>

Důležitá zjištění ohledně výskytu sexuálního násilí a obtěžování v Česku přinesly výsledky reprezentativního sociologického výzkumu zpracovaného agenturou MindBridge Consulting v roce 2023. Výsledky ukazují, že alespoň jednu z forem sexualizovaného násilí zažilo 58 % dotazovaných žen. Téměř každá pátá žena byla během svého života znásilněna (20 %), přičemž 76 % obětí a přeživších znásilnění uvedlo, že v jeho důsledku čelí nebo čelilo nějakým následkům (nejčastěji psychické, chronické a sociální následky, následky na reprodukčním

<sup>208</sup> Policie České republiky, „Statistické přehledy kriminality za rok 2023“.

<sup>209</sup> Ze statistik Policie ČR a OSPOD vyplývá, že ne každý případ domácího násilí registrovaný OSPOD končí oznámením a trestním stíháním. Některé násilné akty ve společné domácnosti mohou být také kvalifikovány jako přestupek.

<sup>210</sup> Blíže viz roční výkazy MPSV o výkonu sociálně právní ochrany dětí: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Statistiky“, viděno 13. únor 2024, <https://www.mpsv.cz/statistiky-1>.

<sup>211</sup> Statistické výstupy vykazování jsou zpracovávány na základě dat intervenčních center v České republice (§ 60 a), zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Asociace pracovníků intervenčních center, „Statistiky“, viděno 13. únor 2024, [http://www.domaci-nasilii.cz/?page\\_id=255](http://www.domaci-nasilii.cz/?page_id=255).

<sup>212</sup> „Zpráva o činnosti státního zastupitelství za rok 2021“ (Brno, 2022), [https://vereinazaloba.cz/wp-content/uploads/2022/07/Zo%C4%8C\\_2021-textov%C3%A1\\_1\\_%C4%8D%C3%A1st.pdf](https://vereinazaloba.cz/wp-content/uploads/2022/07/Zo%C4%8C_2021-textov%C3%A1_1_%C4%8D%C3%A1st.pdf).

<sup>213</sup> Persefona, „Sexuální násilí očima veřejnosti: Tisková zpráva z výzkumu“, 2016, [https://www.persefona.cz/source/pdf/TZ\\_Persefona\\_vysledky\\_-\\_vyzkumu.pdf](https://www.persefona.cz/source/pdf/TZ_Persefona_vysledky_-_vyzkumu.pdf).

<sup>214</sup> David Dohnal et al., „Analýza výskytu a latence domácího násilí v partnerských vztazích“ (Praha: ÚV ČR, 2017), str. 44, [https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-vyskytu-a-latence-DN\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-vyskytu-a-latence-DN_final.pdf).

<sup>215</sup> Pod svícem, „Výzkum: Každý pátý člověk se stal obětí domácího násilí“, 1. září 2022, <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/vyzkum-kazdy-paty-clovek-se-stal-obeti-domaciho-nasilii>.

<sup>216</sup> Pod svícem.

<sup>217</sup> Pod svícem.

<sup>218</sup> IKEA a Kantar, „Česká společnost a domácí násilí“, 2022, [https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/e8/09/e809c5cf/211104\\_ikea\\_da\\_vyzkum\\_-\\_prezentace\\_final.pdf](https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/e8/09/e809c5cf/211104_ikea_da_vyzkum_-_prezentace_final.pdf).

<sup>219</sup> IKEA a Kantar.

<sup>220</sup> IKEA a Kantar.

zdraví a život ohrožující následky). Téměř všechny oběti (90 %) pachatele znaly, 51 % přeživších znásilnění nijak neřešilo, 30 % se svěřilo blízkým a shodně 6 % z nich se obrátilo na policii nebo poradnu.<sup>221</sup>

Zajímavá zjištění o dalších formách genderově podmíněného násilí přinesl výzkum výskytu **sexuálního obtěžování v českém vysokoškolském prostředí**, který poukázal na skutečnost, že téměř 75 % studentek a studentů zažilo projevy chování, které odpovídají definici sexuálního obtěžování (například nevídané sexuální návrhy, vynucované pozvání na schůzku, sexuální vtipy, zesměšňující poznámky, komentáře na vzhled). Na přímý dotaz, zda zažili sexuální obtěžování, ovšem odpovědělo kladně jen 3 % studujících.<sup>222</sup> Tato skutečnost ukazuje na **nizké společenské povědomí** o tom, co je sexuální obtěžování. Obdobný problém identifikuje i řada zahraničních studií.<sup>223</sup> Na vysokou míru výskytu obtěžujícího chování na vysokých školách poukázal i výzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR.<sup>224</sup> Co se týče výskytu sexuálního násilí na pracovišti v Česku, lze odkázat na výzkum, který ukázal, že závažné formy sexuálního obtěžování na pracovišti zažívá 13 % žen a 4 % mužů.<sup>225</sup> Mezinárodní výzkum ukazuje, že v Česku sexuální obtěžování za svůj život zažije 51 % žen.<sup>226</sup>

### 6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí

Ohledně domácího a genderově podmíněného násilí ve společnosti **přetrvává celá řada stereotypů**. V roce 2018 byl po třech letech zopakován reprezentativní průzkum veřejného mínění ohledně problematiky násilí na ženách.<sup>227</sup> Průzkum potvrdil přetrvávající stereotypy o znásilnění – nadpoloviční většina dospělé populace (58 %) nadále zastává názor, že v jistých případech či situacích je žena alespoň částečně spoluzodpovědná za své znásilnění (chovala se koketně, byla vyzývavě oblečená, byla opilá, ad.). Přes 70 % dotázaných si však zároveň myslí, že současná situace v oblasti násilí na ženách v Česku je problém. Po větším zaměření Česka na prevenci násilí na ženách volá 84 % všech dotázaných.

**Výzkumy provedené v Česku potvrzují** nebezpečné převládající stereotypy i ohledně domácího násilí. Velká část české veřejnosti (43 %) je přesvědčena o tom, že některé ženy mají sklon vybírat si za své partnery agresory, a tudíž jsou za svou situaci spoluzodpovědné. Poměrně časté je pak přesvědčení, že oběť si za svou situaci může, když si jednoduše nechá vše líbit (36 %). Tento rozšířený názor o „slabosti“ ohrožených osob, které v patologickém vztahu setrvávají, přispívá k jejich stigmatizaci, vytváří pocit viny za to, v jaké situaci se oběť nachází a znesnadňuje jí odchod od násilné osoby.<sup>228</sup>

**Veřejné mínění a stereotypy** pojící se k domácímu násilí zmapovala v roce 2021 také společnost IKEA ve spolupráci s Univerzitou Karlovou a Koalicí NeNa.<sup>229</sup> Dle výsledků reprezentativního průzkumu se více než čtvrtina respondentů (26 %) domnívá, že oběť si může za násilí alespoň částečně sama. Zatímco muži s tímto tvrzením souhlasí z 37 %, ženy pouze z 15 %. Každý třetí dotázaný (31 %) si myslí, že je pochopitelné, že muži jsou nervózní a někdy

<sup>221</sup> Mindbridge Consulting pro ProFem, „Výzkum“.

<sup>222</sup> Irena Smetáčková a Petr Pavlík, „Sexuální Obtěžování Na Vysokých Školách: Teoretické Vymezení, Metodologický Přístup, Výzkumné Výsledky“, *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 47, č. 2 (1. duben 2011): 361–88, <https://doi.org/10.13060/00380288.2011.47.2.06>.

<sup>223</sup> Petra Kutálková a Ľubica Kobová, *Sexuální násilí: proč se nikdo neptá?* (Praha: In Iustitia, 2014).

<sup>224</sup> Marta Vohlídalová, „Sexuální Obtěžování Na Vysoké Škole. V ČR Neexistující Problém?“, *Gender a Výzkum / Gender and Research* 10, č. 2 (1. červen 2009): 20–28.

<sup>225</sup> Marie Čermáková et al., „Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení“, ed. Alena Křížková (Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005), <https://www.soc.cas.cz/publikace/obtezovani-zen-muzu-sexualni-obtezovani-v-ceskem-systemu-pracovnich-vztahu-rozsah-formy>.

<sup>226</sup> „Survey on Violence against Women in EU (2012)“, European Union Agency for Fundamental Rights, 3. červenec 2014, <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>.

<sup>227</sup> Amnesty International, „Problematika násilí na ženách optikou české populace“, 2018, <https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm-problematika-nasilni-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702>.

<sup>228</sup> Daniel Topinka, ed., „Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu: Základní fakta a výsledky“ (Ostrava: SocioFactor, 2016), <http://www.domaci-nasilni.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>.

<sup>229</sup> „Koalice NeNa“, viděno 13. únor 2024, <https://www.koalicenena.cz/>.

agresivní, protože jsou zodpovědní za veškeré finanční starosti rodiny. Dále si 29 % dotazovaných myslí, že pokud se žena nestará o domácnost, je pochopitelné, že to vůči ní může vyprovokovat násilí. Statisticky významně více mužů (54 %) než žen (41 %) souhlasí s tím, že manžel má právo na sex se svou ženou. Provokace za strany oběti vidí jako potenciální důvod k domácímu násilí více než polovina Čechů (56 %). I v tomto případě se míra souhlasu s výrokem liší podle pohlaví, souhlasí s ním 68 % mužů versus 45 % žen.<sup>230</sup>

Nadace Vodafone ČR v roce 2020 prostřednictvím agentury Focus realizovala **průzkum veřejného mínění** s názvem Problematika domácího násilí optikou české populace.<sup>231</sup> Z výsledků provedeného průzkumu mimo jiné vyplývá, že drtivá většina dotázaných (85 %) považuje **domácí násilí** za **závažné či podstatné téma**. Téměř dvě třetiny (62 %) jej považují za téma, kterému není věnována dostatečná pozornost. Myslí si to především ženy (73 % ženy vs. 50 % muži), osoby v domácnosti (75 %), častěji lidé starší 65 let (66 %), důchodci (65 %) a studující (67 %). Zjištěné údaje dále ukazují, že jako nejzávažnější projevy domácího násilí vnímá česká veřejnost ohrožení zbraní, vyhrožování zabitím či zabitím rodinných příslušníků, použití fyzického násilí vůči dětem s úmyslem ublížit partnerce či partnerovi a škrcení (za velmi závažnou újmu je označilo téměř 90 % dotázaných). O něco menší míru závažnosti, ale stále velmi významnou, přisuzují dotázaní odmítnutí pomoci v případě zranění či nemoci nebo zanechání na nebezpečném místě nebo v ohrožující situaci. Dále sem řadí facku, pohavek, ránu pěstí, kopání, tahání za vlasy, smýkání za vlasy (přes 70 % dotázaných). Kolem dvou třetin dotázaných vidí potenciální velmi závažnou újmu v případě nucení k sexu nebo sexuálním praktikám, které nejsou vítané nebo jsou ubližující či poškozující, ohrožování nebezpečnou jízdou v automobilu a také zamezování ve styku s rodinou, s přáteli či bránění styku s dětmi.

### 6.1.3 Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí

Studie ekonomických dopadů domácího násilí v Česku ukázala, že **náklady na řešení domácího násilí** stojí státní rozpočet **každý rok více než 1,3 mld. Kč**. Negativní ekonomické dopady byly zkoumány v těchto oblastech: činnost policie, státních zastupitelství, soudů, přestupkové řízení, sociální služby, podpora v nezaměstnanosti, zdravotnictví, invalidní důchody a nemocenské pojištění.<sup>232</sup> Další analýza započítávající i **ztrátu na hrubém domácím produktu** v důsledku pracovní neschopnosti kvůli zranění způsobenému při incidentu domácího násilí vyčíslila roční ekonomické dopady tohoto násilí **pro Česko na 14,5 mld. Kč** (z toho ztráta na HDP v důsledku pracovní neschopnosti více než osm mld. Kč).

Druhé nejvyšší **náklady** domácího násilí spadají do oblasti **zdravotnictví**. Téměř pět mld. Kč ročně je odhadem vydáno na léčbu zranění způsobených násilím v partnerských vztazích a dalších 250 mil. Kč představují výdaje na léčbu psychických následků domácího násilí. Výdaje policie a soudnictví na řešení trestněprávních a občanskoprávních kauz kvůli násilí mezi partnery dosahují výše 86 mil. Kč. Náklady na poskytování krizové pomoci, odborného sociálního poradenství, chráněného bydlení, intervenční centra a další sociální služby jsou vyčísleny na 487 mil. Kč. Celkové náklady nezahrnují výdaje samotných obětí domácího násilí a jejich psychickou újmu, z toho důvodu jsou ekonomické dopady domácího násilí podhodnoceny.<sup>233</sup>

Aktuální výzkum ekonomických dopadů sexualizovaného násilí ve zdravotnictví v Česku ukazuje, že u 30 % žen ve věku 18–65 let mělo sexualizované násilí zdravotní následky. Toto

<sup>230</sup> IKEA a Kantar, „Česká společnost a domácí násilí“.

<sup>231</sup> Nadace Vodafone Česká republika, „Problematika domácího násilí optikou české populace“, 2020,

[https://www.nadacevodafone.cz/upload/documents/prilohy/Dom%C3%A1c%C3%AD%20n%C3%A1sil%C3%AD\\_nadace%20Vodafone.pdf](https://www.nadacevodafone.cz/upload/documents/prilohy/Dom%C3%A1c%C3%AD%20n%C3%A1sil%C3%AD_nadace%20Vodafone.pdf).

<sup>232</sup> Kamil Kunc et al., „Ekonomické dopady domácího násilí v ČR“ (proFem, 2012), [http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web\\_1.pdf](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf).

<sup>233</sup> Simona Všeticková, Michal Zděnek, a Peter Molnár, „Analýza ekonomických dopadů domácího násilí“ (Praha: Ivystreet, 2017), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analýza-ekonomickych-dopadu-DN.pdf>.

procento ve výše uvedené demografické skupině odpovídá 994 000 ženám. Dále 26 % obětí muselo vyhledat lékaře, psychiatra, psychologa či psychoterapeuta, docházet na rehabilitace, užívat léky, používat zdravotní pomůcky a další. Alarmující je také množství žen, které nevyhledalo lékařskou pomoc, i když ji potřebovaly (32 % žen). Dle výsledků výzkumu vyhledá v Česku ročně zdravotní pomoc v důsledku následků sexualizovaného násilí 123 550 žen. Roční náklady, které jsou vynaloženy z veřejného zdravotního pojištění na tuto péči, představují 2,3 mld. Kč. Tyto výdaje však nezahrnují vlastní výdaje obětí a přeživších, úhradu léčiv, nebo odborné péče nad rámec zdravotního pojištění hrazené z jejich vlastních prostředků.<sup>234</sup>

Všechny dosavadní studie dopadů násilí uvádějí, že jde o podhodnocené odhady<sup>235</sup>, vzhledem k tomu, že v nich například chybí odhad nákladů, které se váží k tomu, že **děti**, které vyrůstají v rodinách, kde dochází k násilí, mají riziko, že budou znovu násilí vystaveni jako dospělí nebo že se násilí budou dopouštět. Dosavadní výzkum také jasně ukazuje, že děti, které vyrůstají v rodinách, kde dochází k násilí, mají větší riziko rozvoje somatických onemocnění, jako je rakovina nebo kardiovaskulární nemoci a psychických onemocnění, což je značný náklad pro zdravotnictví.<sup>236</sup>

Závěr studií ekonomických dopadů domácího násilí pro společnost je jednotný. Každé opatření, které vede k prevenci násilí, zmírnění dopadů násilí a zastavení násilí, ušetří s největší pravděpodobností společnosti velké ekonomické ztráty, zvláště co se týče ztráty produktivity a odvodu daní.

#### 6.1.4 Dostupnost služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím

Jedním ze zásadních přetrvávajících problémů v oblasti domácího a genderově podmíněného je **nedostupnost specializovaných služeb pro oběti**. Sběr dat ohledně dostupnosti služeb pro oběti v EU a naplňování standardů stanovených Úmluvou Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí provedený v roce 2019 mezinárodní organizací WAVE mimo jiné ukázal, že v Česku byly výhradně obětí domácího a genderově podmíněného násilí k dispozici pouze tři utajené **azylové domy** provozované NNO s celkovou kapacitou 86 lůžek a dalších 10 lůžek bylo poskytováno jinou formou utajeného bydlení. V Česku dále neexistovalo žádné **specializované centrum pro oběti** sexuálního násilí – země se tak řadila mezi devět členských zemí EU, kterým chybělo 100 % tohoto doporučeného standardu. Výsledky studie dále ukázaly, že v Česku existovaly pouze dvě **poradny** pro oběti sexuálního násilí poskytující odborné a právní poradenství – v tomto případě chybělo 96 % služeb doporučeného standardu. **Linka pomoci** specificky zaměřená na oběti sexuálního násilí v Česku také neexistovala žádná. Česko dle zprávy také nedostatečně shromažďovalo údaje o specializovaných podpůrných službách pro ženy – oběti násilí.<sup>237</sup>

MPSV v této souvislosti v průběhu roku 2020 realizovalo Analýzu dostupnosti specializovaných sociálních služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím v ČR.<sup>238</sup> V rámci analýzy bylo identifikováno 36 specializovaných sociálních služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím, což odpovídá 29,5 % sociálních služeb, které se zapojily do dotazníkového šetření. Z výsledků analýzy dále vyplynulo, že **požadavky minimálních standardů Rady Evropy** týkající se kapacity a dostupnosti jednotlivých druhů služeb jsou v českém prostředí naplněny pouze v případě

<sup>234</sup> Mindbridge Consulting pro ProFem, „Výzkum“.

<sup>235</sup> Rada Evropy, „Overview of studies on the costs of violence against women and domestic violence“, 2014, <https://rm.coe.int/168059aa22>.

<sup>236</sup> Robert Anda et al., „The Enduring Effects of Abuse and Related Adverse Experiences in Childhood: A Convergence of Evidence from Neurobiology and Epidemiology“, *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience* 256 (1. duben 2006): 174–86, <https://doi.org/10.1007/s00406-005-0624-4>.

<sup>237</sup> WAVE, „WAVE Country Report 2019 - The Situation of Women's Specialist Support Services in Europe“ (Vienna: Women against Violence Europe, 2019), [https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE\\_CR\\_web.pdf](https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_web.pdf).

<sup>238</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Analýza dostupnosti specializovaných sociálních služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím v ČR“, 2021.



linky pomoci. V případech poradenství, azylových domů, krizové pomoci a krizových center pro oběti sexuálního násilí **k naplnění těchto požadavků nedochází**. V případě dostupnosti lůžek (rodinných míst) ve specializovaných azylových domech pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí identifikoval zpracovatel deficit ve výši zhruba 680 až 3 000 lůžek. Vedle nedostatku dostupných lůžek v azylových domech byl identifikován deficit kapacity poradenských služeb. Aby Česko naplnělo doporučení Rady Evropy, muselo by vzniknout dalších zhruba 54 specializovaných služeb poradenství, které by byly vhodně regionálně rozmístěny. Výsledky také poukazují na neexistenci center pro problematiku znásilnění a center pro oběti sexuálního napadení. Pro naplnění doporučení Rady Evropy by bylo třeba vytvořit přibližně 27 krizových center pro problematiku znásilnění, respektive 14 center pro oběti sexuálního napadení, která by byla vhodně regionálně rozmístěna.

**Z pohledu geografické dostupnosti** specializovaných služeb bylo v mnoha krajích zjištěno, že specializovaná služba je dostupná pro značnou část obyvatel ve vzdálenosti do 30 km. Hlavní podíl na dostatečné dostupnosti specializovaných služeb mají intervenční centra. Pokud má tato služba v kraji více zařízení a jsou vhodně umístěna na území kraje, je zpravidla zajištěna geografická dostupnost do 30 km specializované služby v kraji. V krajích, kde je pouze jedno zařízení intervenčního centra, je geografická dostupnost pro významnou část obyvatel nedostatečná. Pokud se však podíváme na dostupnost jednotlivých druhů specializovaných sociálních služeb mimo intervenční centra, zjišťujeme, že specializované azylové domy pro oběti jsou pro většinu obyvatel mimo Prahu a Jihomoravský kraj nedostupné. Obdobná situace panuje i u specializované služby krizová pomoc. Nedostatečná dostupnost byla zjištěna také u specializovaného sociálního poradenství. Centrum pro oběti sexuálního násilí v Česku v době realizace výzkumu neexistovalo žádné. Kapacitní dostupnost se však mezi kraji výrazně liší a nezávisí na počtu specializovaných služeb v kraji. Je tak možné, že i přes dostatečnou geografickou dostupnost bude služba z důvodu chybějící kapacity v některých případech nedostupná.<sup>239</sup>

Situace ve vztahu k dostupnosti **programů pro násilné osoby** je obdobná. Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi ukázala, že v Česku v současnosti existuje pouze devět organizací poskytujících intervence těmto osobám, a to převážně v Praze a Brně.<sup>240</sup> Dostupnost těchto služeb je tedy také značně omezená.

Na přetrvávající problém nedostatečné **dostupnosti služeb pro děti ohrožené násilím v rodině** upozornily výzkumy Centra LOCIKA realizované ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v roce 2018.<sup>241</sup> Z těchto analýz vyplynulo, že v případech, kdy v okolí není specializovaná služba pro děti zažívající násilí, může trvat i léta, než se děti dostanou k odborné pomoci. Výsledky těchto analýz poukazují také na to, že tyto služby jsou poskytovány jen u 10–15 % evidovaných případů domácího násilí dle výkazů MPSV. Dle výzkumu UNICEF přitom násilí v rodině zažívá 14 % českých dětí.<sup>242</sup>

### 6.1.5 Aktuální problémy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí

Situaci obětí v letech 2020–2021 výrazně zkomplikovala **pandemie covid-19 a související vládní opatření**, která je uzamkla v násilných domácnostech s omezenými či téměř žádnými možnostmi kontaktovat pomoc. Dopady pandemie covid-19 jsou dlouhodobé a projevují se jak v nárůstu poptávky obětí po službách, tak v nárůstu počtu vykázaní a počtu evidovaných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí a znásilnění v letech 2022 a 2023 (bližší viz kapitola 6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí). Na nárůst kontaktů pomáhajících organizací ze strany osob ohrožených domácím a genderově podmíněným

<sup>239</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

<sup>240</sup> Tereza Herdová et al., „Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi“ (Praha: ÚV ČR, 2016), [https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje\\_puvodcu\\_FINAL\\_rev.pdf](https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf).

<sup>241</sup> Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, „Poskytování psychologické pomoci dětem v případech domácího násilí“, 2018, [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_413.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_413.pdf).

<sup>242</sup> „České děti: Jak jsme na tom?“, UNICEF, viděno 13. únor 2024, <https://www.unicef.cz/ceske-deti-jak-jsme-na-tom/>.

násilím upozornil již výzkum Násilí na ženách v souvislosti s covid-19. Podle jeho výsledků v průběhu první vlny pandemie v roce 2020 došlo ke zvýšení poptávky po službách o 30–40 %. Nárůst případů a intenzity násilí potvrdilo i větší množství kontaktů po uvolnění pandemických opatření. Výsledky výzkumu ukázaly, že pandemie a na ni navázané vyhlášení nouzového stavu usnadnily vznik a průběh násilných situací a zároveň zafungovaly jako brzda pro jejich řešení prostřednictvím institucí, jež mají v těchto případech zasahovat. V období pandemie se zhoršily psychické dopady na oběti násilí a zřetelněji se projevil systémový nedostatek azylového a sociálního bydlení. Přibýlo týraných dětí i oznamovatelů z jejich řad. Výzkum identifikoval citelný nedostatek v legislativním ukotvení definice domácího násilí.<sup>243</sup>

Asociace pracovníků intervenčních center v této souvislosti zveřejnila publikaci Domácí násilí v první a druhé vlně pandemie C19 – Analýza dat z dotazníkového šetření APIC v období březen 2020 – leden 2021.<sup>244</sup> Dle výsledků interního dotazníkového šetření mezi klientkami a klienty intervenčních center u přibližně 39 % dotazovaných karanténní opatření v první vlně pandemie covid-19 negativně ovlivnila míru ohrožení domácím násilím. Přibližně 19 % dotazovaných uvedla, že míra ohrožení domácím násilím se v důsledku karanténních opatření zvýšila dokonce výrazně. Během pandemie a souvisejících opatření se měnilo také chování násilných osob. V první vlně se chování 37 % násilných osob zhoršilo, v druhé vlně se zhoršilo chování 31 % násilných osob. Značné části osob ohrožených domácím násilím bránila v řešení situace a kontaktu s pomáhajícími institucemi během pandemie covid-19 a souvisejících opatření nějaká překážka. V první vlně pandemie zaznamenalo tyto překážky 38 % a v druhé vlně 42 % osob ohrožených domácím násilím.

**Zkušenost s prvními dvěma vlnami pandemie** tak ukázala, že osoby ohrožené domácím násilím často čelí dalšímu znevýhodnění. Přijatá omezující opatření mohou vést k eskalaci konfliktů v domácnostech a znesnadňují schopnost osob ohrožených násilím vyhledat pomoc. Při přijímání a naplňování protiepidemických opatření je tak nezbytné specifické potřeby osob ohrožených domácím násilím důsledně zohledňovat.

Jedním ze závažných problémů v této oblasti je také **partnerské násilí mezi mladými lidmi a dospívajícími**.<sup>245</sup> Partnerské násilí mladých lidí (13–26 let) obvykle vykazuje jiné charakteristiky a jinou dynamiku než domácí násilí – proto se v jeho spojitosti používá tento specifický termín. Mnohem významnější roli zde hraje kybernásilí, tedy například zahlcování zprávami, kontrola telefonu partnera či partnerky bez jejich souhlasu, vynucování zaslání erotických fotografií nebo také tzv. porno pomsta po skončení vztahu (vyhrožování umístěním erotických fotografií nebo videí partnerky či partnera na sociální síť či skutečné vyvěšení). Důsledky partnerského násilí mladých přitom mohou být velmi závažné. Výzkum ukázal, že 43 % mladých, kteří a které zažili či zažívají násilí ve vztahu, trpí dlouhodobou neschopností se soustředit ve škole či při studiu. Další čísla jsou ještě závažnější: každá čtvrtá dívka (nebo chlapec) zažívající násilí ve vztahu trpí v jeho důsledku anorexií nebo výrazným úbytkem váhy, 18 % mladých lidí zažívajících partnerské násilí má obavy o svůj vlastní život a celých 16 % obětí pomýšlí na sebevraždu.

Vysoký výskyt **násilí a nebezpečného chování v kyberprostoru** potvrzují jak poznatky Policie ČR, tak zkušenosti poskytovatelů sociálních služeb. Znepokojující výsledky přinesla například zjištění výzkumu, podle nichž by 40 % dětí bez problému šlo na schůzku s člověkem, kterého znají jen z internetu, a 63 % z nich by bez problému sdílelo na internetu své citlivé osobní údaje.<sup>246</sup>

<sup>243</sup> Blanka Nyklová a Dana Moree, „Násilí na ženách v souvislosti s COVID-19: Výzkumná zpráva“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Fakulta humanitních studií UK, 2021), [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka\\_nyklova\\_dana\\_moree\\_-\\_nasili\\_na\\_zenach\\_v\\_souvislosti\\_s\\_covid-19.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf).

<sup>244</sup> Asociace pracovníků intervenčních center, „Domácí násilí v první a druhé vlně epidemie C19“ (Praha: APIC ČR, 2021), <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Pr%C5%AFzkum-APIC-062020-1.pdf>.

<sup>245</sup> proFem, „Analýza výskytu partnerského násilí ve vztazích mladých: hlavní výstupy z výzkumu“, 2018, <http://profem.cz/shared/clanky/-670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>.

<sup>246</sup> Kamil Kopecký, René Sztokowski, a Veronika Krejčí, „Rizikové formy chování českých a slovenských dětí v prostředí internetu“ (Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015), <https://www.e-bezpecni.cz/index.php/ke-stazeni/odborne-studie/75-rizikove-chovani-ceskych-a-slovenskych-deti-v-prostredi-internetu-2015-monografie/file>.

Na **stoupající výskyt mravnostní kriminality** mimo jiné související i s nárůstem této trestné činnosti v kyberprostoru upozorňuje i Institut pro kriminologii a sociální prevenci v analýze trendů kriminality vydané v roce 2023. Analýza o vývoji kriminality a trestní politiky v roce 2022 konstatuje, že mravnostní kriminalita pokračuje po ojedinělém poklesu v roce 2021 v růstu (meziroční nárůst o 8 %). K nárůstu mravnostní kriminality přispívá i aktivní využívání moderních informačních technologií, kdy je často detekováno páčání tohoto typu trestné činnosti prostřednictvím sociálních sítí. Kybernetická kriminalita obecně na celém světě zaznamenává dynamický vývoj. Počty činů narůstají i v Česku, nyní meziročně dokonce o 95 % (celkem 18 554 skutků v roce 2022).<sup>247</sup>

Oblastmi, kam se **kyberkriminalita** v minulosti nejčastěji zaměřovala, byly zejména výroba a šíření pornografie, včetně dětské pornografie, legalizace výnosů z trestné činnosti pomocí kryptoměn, využívání darknetu k páčání trestné činnosti, trestné činy cílící na uživatele sociálních sítí (sexting, nenávistné projevy, zločiny z nenávisti, kyberšikana atp.) a další.<sup>248</sup>

Přetrvávajícím problémem v oblasti problematiky domácího násilí je také nízká **úroveň systémového přístupu** k původcům či pachatelům domácího násilí, který by výrazně přispěl k ochraně ohrožených osob a zároveň k prevenci tohoto druhu násilí. Jak vyplynulo z aktuálního výzkumu IKSP<sup>249</sup> zahrnujícího analýzu soudních statistických údajů, případy trestné činnosti evidované se znakem domácího násilí v partnerském vztahu z více než poloviny končí podmíněnými tresty (54 %). Zaznamenán byl také pokles vyřizování předmětných věcí trestním příkazem z 17% na 11% podíl.

V souvislosti s výskytem různých forem domácího a genderově podmíněného násilí je alarmující také míra, nakolik se ženy v Česku **cítí bezpečně ve veřejném prostoru**. Mezinárodní srovnávací výzkum ukázal, že v Česku se v důsledku strachu z fyzického nebo sexuálního napadení vyhnulo některému místu či situaci 66 % žen, což je jedno z nejvyšších čísel v rámci EU (průměr EU činí 53 %)<sup>250</sup>. Nižší míru pocitu bezpečí na veřejnosti u žen v Česku potvrdil i průzkum veřejného mínění provedený ÚV ČR v roce 2016. Podle tohoto průzkumu na otázku, zda se lidé vyhnuli nějakému místu kvůli pocitu strachu, odpovědělo kladně 49 % žen (a pouze 24 % mužů).<sup>251</sup> Výzkum IKSP potvrdil, že výrazná rozdíly v míře obav ve veřejném prostoru přetrvává i u seniorů a seniorek – v noci se z důvodu strachu o bezpečí vyhýbá veřejným místům 52 % žen ve věku 65+ a 30 % mužů ve stejné věkové kategorii.<sup>252</sup>

Další zcela zásadní krizovou situací s dopadem na bezpečí obětí domácího a sexuálního násilí představuje rozpoutání **ruské války proti Ukrajině** v roce 2022. Česko se od počátku ruské války proti Ukrajině intenzivně zapojilo do pomoci napadanému státu a zaměřilo se mimo jiné také na pomoc lidem prchajícím z Ukrajiny. V porovnání s ostatními zeměmi přijalo Česko vůbec nejvíce příchodců, aktuálně jich je v Česku **přibližně 370 000**. Ženy a děti tvoří více než 80 %.<sup>253</sup> Řada žen, které do Česka uprchly, zažila **sexuální násilí v rámci válečného konfliktu**. Dá se předpokládat, že ženy prchající před válkou mohly být v obdobné míře jako české ženy vystaveny domácímu násilí, přičemž toto násilí může potencionálně pokračovat po opětovném shledání s partnerem. Přístup k pomoci v Česku komplikuje Ukrajinčankám a Ukrajinčům jazyková bariéra, nízké povědomí o právech, sociální izolace či pobytový status

<sup>247</sup> Michal Scheinost a kol. Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2022 (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2022), [https://www.iksp.cz/storage/169/479\\_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf](https://www.iksp.cz/storage/169/479_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf).

<sup>248</sup> Miroslav Scheinost et al., „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2019“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2020), <http://www.ok.cz/iksp/docs/462.pdf>.

<sup>249</sup> „Analýza statistických údajů k trestné činnosti se znakem domácího násilí v partnerském vztahu“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2022), <https://violenceoff.cz/wp-content/uploads/2022/10/Analýza-statistickych-udaju.pdf>.

<sup>250</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, „Violence against women: an EU-wide survey“, 2015, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf).

<sup>251</sup> Úřad vlády ČR, „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“ (Praha: ÚV ČR, 2016), [https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy\\_PPM\\_FINAL.pdf](https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPM_FINAL.pdf).

<sup>252</sup> Milada Martinková a Eva Biedermanová, „Senioři v České republice jako oběti i pachatelé kriminálních deliktů“ (Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019), <http://www.ok.cz/iksp/docs/457.pdf>.

<sup>253</sup> Ministerstvo vnitra ČR „Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině – archiv - červenec 2024“. Viděno 9. srpna 2024. <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-vaalkou-na-ukrajine-archiv.aspx>.

v Česku. Ukrajinské ženy jsou tak snadnějšími oběťmi, což způsobuje, že se násilí neumějí účinně bránit či se bojí dostupných možností obrany i pomoci využít. Nedávný výzkum potřeb prchajících před ruskou válkou proti Ukrajině ukázal, že polovina dotazovaných vyjádřila obavy o bezpečnost a ochranu žen. Přestože většina dotazovaných věděla alespoň o nějaké formě dostupné pomoci pro oběti genderově podmíněného násilí, čtvrtina z nich čelila nějaké překážce v přístupu k této pomoci (jazykové a kulturní překážky, nedostatečné povědomí, stigmatizace, strach z potrestání).<sup>254</sup> Domácí násilí a násilí proti ženám je prioritou i pro Ukrajinu samotnou. Potřebnost řešení problému je zásadní a v čase narůstá, a to nejen mezi oběťmi ruského násilí, ale hlavně mezi ženami mobilizovaných nebo osamělých žen na Ukrajině či v exilu. Při přijímání a naplňování opatření k prevenci domácího a genderově podmíněného násilí je tak nezbytné zohledňovat specifické potřeby zvláště zranitelných skupin obyvatel, jakou jsou také ženy prchající před válkou.

## 6.2 Strategická část

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

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

**V oblasti prevence** se navržená opatření zaměřují na snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí. K tomuto cíli by mělo přispět snižování míry výskytu těchto škodlivých stereotypních představ a mýtů, které podporují výskyt těchto forem násilí a zvyšování informovanosti o různých formách násilí a jejich důsledcích. Součástí preventivních opatření jsou také aktivity za účelem zvýšení pocitu bezpečí žen ve veřejném prostoru nebo zvýšení kompetence Policie ČR zasahovat v případech kybernásilí a nenávislného obsahu na internetu a současně zvýšení kompetence dětí a mladých lidí rozpoznat nebezpečný obsah a jednání v kyberprostoru.

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

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

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

<sup>254</sup> MSNA. Czech Republic Multi-Sector Needs Assessment. Final Report – December 2023 (2023), <https://data.unhcr.org/fr/documents/details/105509>.

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

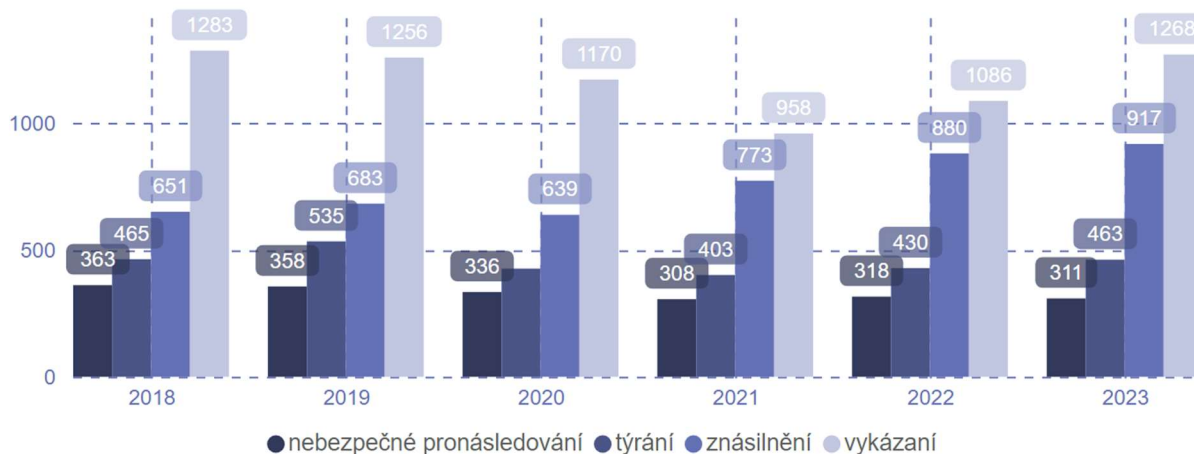
K opatřením v této oblasti je dále zahrnuto například vytvoření jednotného systému sběru dat, zajištění pravidelného a systematického sběru dat ve zdravotnictví a v oblasti sociálních služeb, podpora dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů.

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



## 6.3 Schémata

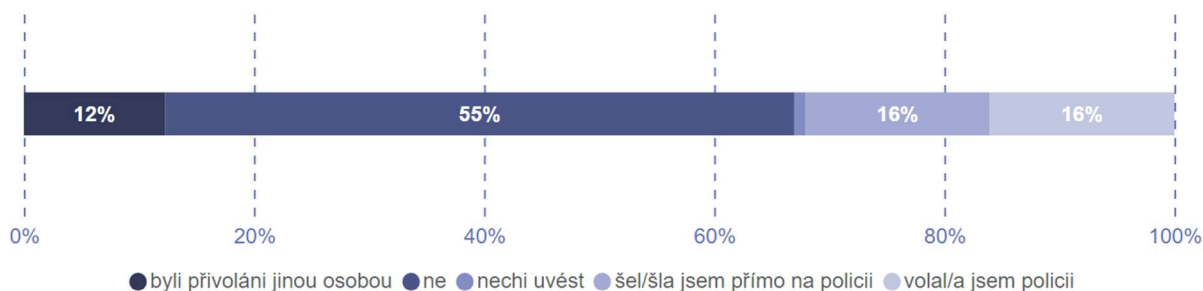
**Schéma 18: Počty zjištěných trestných činů znásilnění, týraní osoby žijící ve společném bydlení, nebezpečného pronásledování a vykázaných osob**



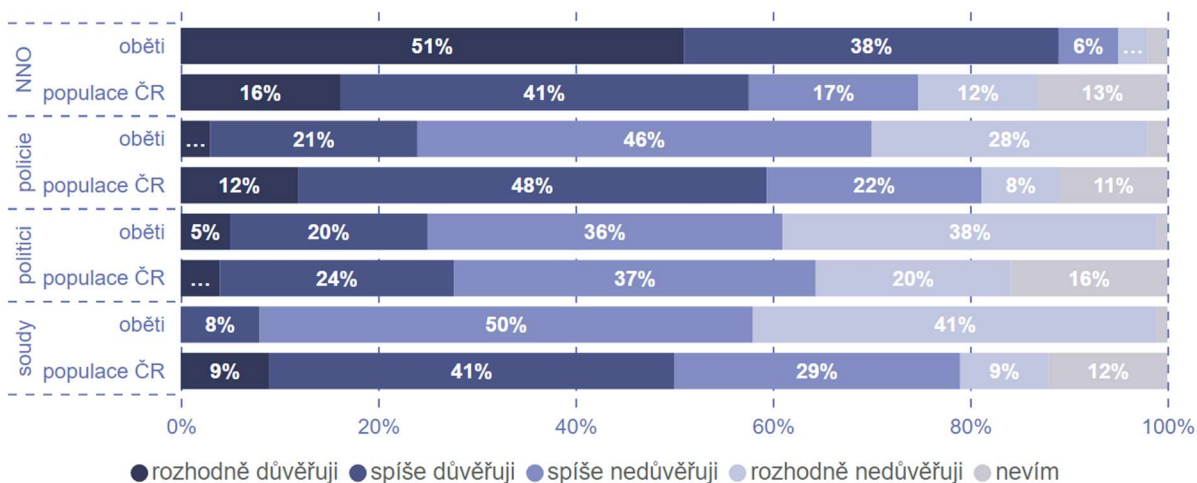
**Schéma 19: Hodnocení spoluodpovědnosti žen za znásilnění v různých situacích**



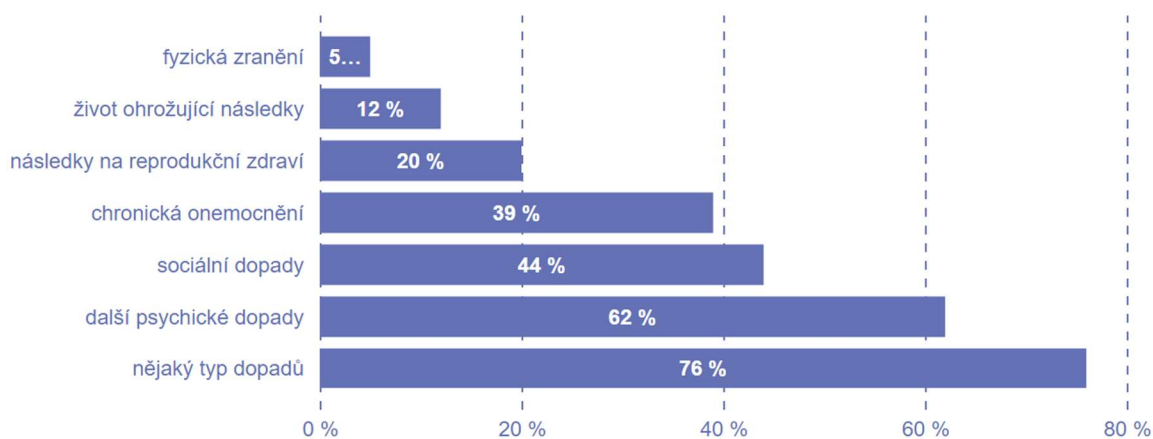
**Schéma 20: Řešení domácího násilí s policií**



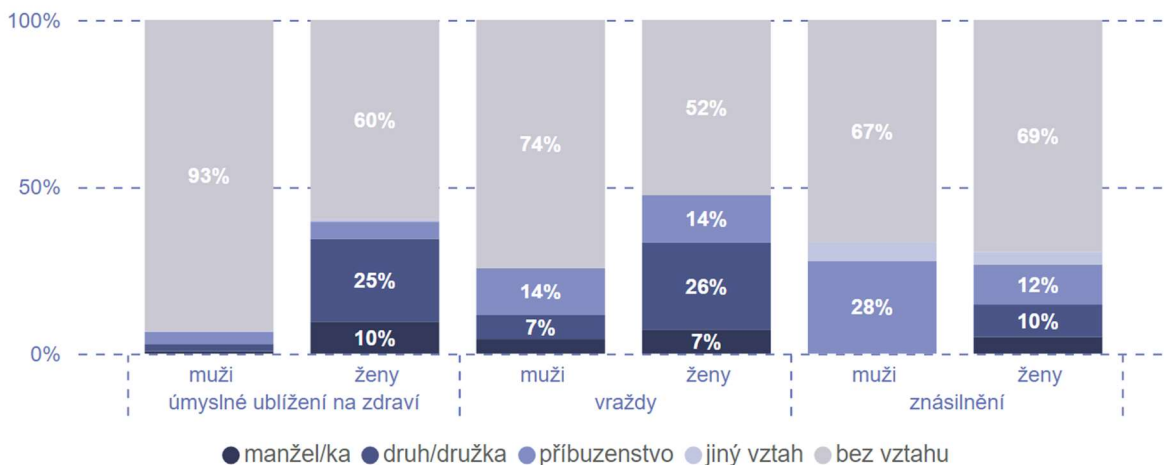
## Schéma 21: Míra důvěry v instituce v kontextu domácího násilí



## Schéma 22: Dopady sexualizovaného násilí

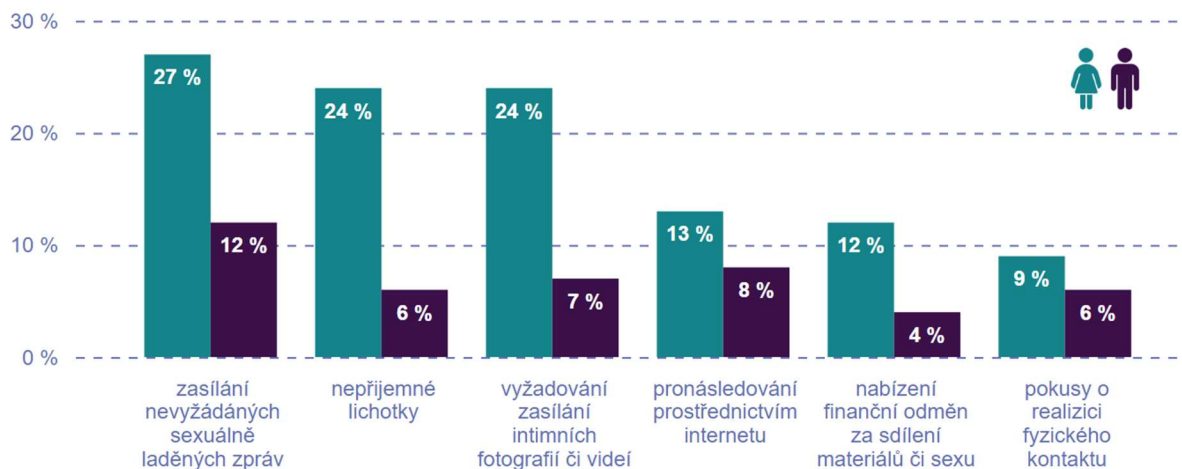


## Schéma 23: Vztah oběti a osoby páčající násilí

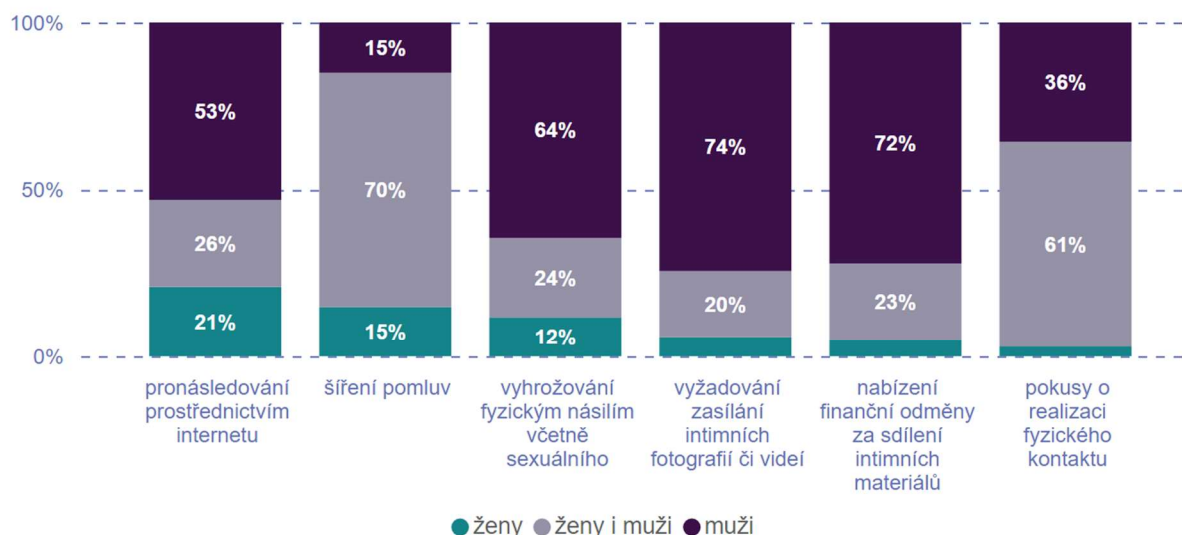




## Schéma 24: Zkušenost s nevhodným chováním na internetu



## Schéma 25: Charakteristika osob, které se dopouští nevhodného chování na internetu



Hodnoty jsou uvedené v procentech za osoby, které se setkaly s daným chováním vůči sobě.

Zdroje:

Schéma 18: Policie České republiky, „Statistické přehledy kriminality za rok 2023“, viděno 13. únor 2024, <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2023.aspx>.

Schéma 19: Amnesty International, „Problematika násilí na ženách optikou české populace“, 2018, [https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm\\_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702](https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702).

Schéma 20 a 21: Jakub Štěpánek, „Alarmující data z výzkumu. Soudům nevěří téměř nikdo z obětí domácího násilí“, novinky.cz, 22. leden 2024, <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-alarmujici-data-z-vyzkumu-soudum-veri-jen-osm-procent-obeti-domaciho-nasili-40458101>.

Schéma 22: proFem, „Výzkum: sexualizované násilí - výskyt, dopady a náklady na zdravotní péči“, viděno 23. únor 2024, <https://www.profem.cz/cs/o-nas/novinky/a/vyzkum-sexualizovane-nasili--vyskyt-dopady-a-naklady-na-zdravotni-peci>.

Schéma 23: Policie České republiky, „Vývoj registrované kriminality v roce 2022“, viděno 23. únor 2024, <https://www.policie.cz/clanek/vyvoj-registrovane-kriminality-v-roce-2022.aspx>.

Schéma 24 a 25: Úřad vlády ČR, „Analýza výskytu online sexismu a sexistické hate speech“ (Praha: ÚV ČR, 2023).

## 7. Zdraví

### 7.1 Analýza současného stavu

Zdraví je zásadní determinantou kvality života každého člověka. Je utvářeno řadou bio-psycho-sociálních faktorů. Vedle biologických predispozic ovlivňují zdraví tzv. sociální determinanty, které představují podmínky, do kterých se lidé rodí, ve kterých vyrůstají, pracují, žijí a stárnou.<sup>255</sup> Mezi sociální determinanty zdraví patří například dostupnost bydlení, vzdělání, nebo zdravotních služeb aj. Gender a genderové nerovnosti s těmito faktory interagují a zároveň samy o sobě tvoří sociální determinantu zdraví.<sup>256</sup> Dle některých definic se genderová specifika zdraví odvíjí od **čtyř hlavních faktorů – biologických** (různé hormonální hladiny, imunitní reakce aj.), **společenských** (přisuzování charakteristik na základě pohlaví/genderu), **ekonomických** (ohrožení chudobou, vzdělání, diskriminace na trhu práce aj.) a **faktorů na úrovni veřejných politik** (nastavení veřejného zdraví, rodinné politiky, nebo politik zaměřených na genderovou rovnost).<sup>257</sup> Přístup ke zdraví a nemoci coby jevům nejen biologicky podmíněným, ale také společensky a kulturně utvářeným, je výchozí premisou této kapitoly.

**Právo na ochranu zdraví a přístup ke zdravotní péči** je zakotveno v čl. 31 Listiny základních práv a svobod.<sup>258</sup> Součástí českého ústavního pořádku je rovněž **Úmluva o lidských právech a biomedicině** obsahující základní zásady ochrany lidských bytostí v oblasti biologie a medicíny. Čl. 3 úmluvy ukládá státům povinnost, aby vyvinuly co největší úsilí k zajištění rovné dostupnosti zdravotní péče patřičné kvality a zamezily neoprávněné diskriminaci. Rovný přístup v rámci ochrany zdraví upravuje také v čl. 11 (právo na ochranu zdraví) a čl. 13 (právo na sociální a lékařskou pomoc) **Evropská sociální charta**.

Snižovat vlivy způsobující nerovnosti v oblasti zdraví je jedním ze záměrů **Strategického rámce rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030 (Zdraví 2030)**. Snížit riziko nerovného přístupu na základě genderu či souvisejících kategorií je i jedním z cílů této kapitoly. Cíle Zdraví 2030 tato kapitola doplňuje také v dalších oblastech, jako je například reforma primární péče spolu s důrazem na prevenci, posilování zdravotní gramotnosti, personální stabilizace zdravotnictví či propojení systému zdravotnictví a sociální péče, a to vždy s ohledem na jejich genderovou dimenzi a specifické potřeby žen a mužů.

**Ve veřejné debatě** se o zdraví a nemoci zpravidla referuje v kontextu biologického determinismu či individuální zodpovědnosti za vlastní zdravotní stav. Ruku v ruce s tím bývá opomíjen vliv faktorů, jako je socioekonomické postavení, dostupnost a přístupnost služeb nebo socializace. Přehlížení společenského hlediska a jeho provázanosti s biologickými faktory však může mít v oblasti zdraví obzvláště zásadní důsledky. S tím bezprostředně souvisí nutnost reflexe biologických (pohlaví) a sociokulturních faktorů (genderové stereotypy), které zdraví ovlivňují. Tímto prizmatem lze například zkoumat odlišnou odezvu na podávání některých léčiv u žen a mužů, vyšší prevalenci některých onemocnění u mužů a míru vlivu společenského působení na tuto prevalenci nebo naopak poddiagnostikovanost některých onemocnění u žen. Opomíjení těchto faktorů může mít v rámci prevence, diagnostiky a léčby nepříznivé až fatální zdravotní následky.

K významnému posunu v poznání a praxi došlo v souvislosti se zkoumáním **pandemie covid-19**. V průběhu pandemie byla publikována řada odborných textů,<sup>259</sup> které reflektovaly

<sup>255</sup> „Social Determinants of Health“, *Health Inequalities* (blog), viděno 27. února 2024, <https://health-inequalities.eu/glossary/social-determinants-of-health/>.

<sup>256</sup> European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2021“.

<sup>257</sup> Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission) et al., *Gender Equality and Health in the EU* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021), <https://data.europa.eu/doi/10.2838/991480>.

<sup>258</sup> 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty.

<sup>259</sup> European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2021“.

jak biologickou, tak sociokulturní či socioekonomickou<sup>260</sup> rovinu. Odborná veřejnost například zkoumala, proč častěji na covid-19 umírají muži nebo proč je u žen vyšší výskyt tzv. dlouhého covidu.<sup>261</sup> Studie upozorňovaly také na větší exponovanost viru u žen, což souvisí s genderovou segregací trhu práce. Ženy častěji působí v odvětvích, jako jsou služby či péče, ve kterých více přicházejí do styku s jinými lidmi.<sup>262</sup> Dále byla reflektována témata, jako je nemožnost sladění profesního a osobního života v souvislosti s karanténními opatřeními (například uzávěrami) a jejich vliv na zhoršené duševní zdraví žen<sup>263</sup> nebo vliv očkování na menstruační cyklus žen.<sup>264</sup>

Kapitola Zdraví tyto poznatky reflektuje. Reaguje také na zjištění a doporučení mezinárodních organizací<sup>265</sup> i vstupní analýzy pro český kontext.<sup>266</sup> Zohledňuje pojetí kvality zdravotní péče, jehož jádrem je **koncept na člověka zaměřené péče** (*patient-centred / people-centered health care*).<sup>267</sup>

Stranou nenechává ani **podmínky pracujících ve zdravotnictví** – poukazuje například na problémy spjaté se sektorovou segregací žen a mužů v určitých zdravotnických povoláních, související nerovnosti v odměňování či na diskriminační praktiky a další genderově specifické překážky, jimž lékařky a další pracovnice ve zdravotnictví musí čelit.<sup>268</sup> Věnuje se také oblasti **péče v souvislosti s porodem**. I přes to, že výzkumy dokládají nezbytnost zohlednění genderové dimenze, téma aktuálně není institucionálně ukotveno, nevěnuje se mu systematicky žádný poradní orgán vlády a klíčové rezorty nedisponují dostatkem kapacit a expertízy v této oblasti.

Až na několik dílčích výjimek<sup>269</sup> se **tématu genderu a zdraví** v Česku věnuje především akademický a občanský sektor.<sup>270</sup> Rada proto iniciovala vznik Vstupní analýzy k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů.<sup>271</sup> Ta poukazuje na absenci koordinovaného mezirezortní přístupu, nedostatek odborných analýz i na mezery ve sběru a publikaci zdravotnických dat. Uvádí, že pro odstranění nerovností je „**klíčové věnovat systematickou pozornost všem aktérům, všem stranám poskytované péče – poskytovatelům, příjemcům a příjemkyním,**

<sup>260</sup> European Institute for Gender Equality, „Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic“, 26. květen 2021, [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic?language_content_entity=en); European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2022: The COVID-19 Pandemic and Care“, 24. říjen 2022, [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language_content_entity=en).

<sup>261</sup> Sabine Oertelt-Prigione, „The gender dimension in COVID-19 research“, <https://www.aditech.com/wp-content/uploads/2021/10/Present-Sabine-Oertelt-Prigione.pdf>; Emer Brady et al., „Lack of Consideration of Sex and Gender in COVID-19 Clinical Studies“, *Nature Communications* 12, č. 1 (6. červenec 2021): 4015, <https://doi.org/10.1038/s41467-021-24265-8>.

<sup>262</sup> Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) a Sabine Oertelt-Prigione, *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic: Case Study* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), <https://data.europa.eu/doi/10.2777/17055>.

<sup>263</sup> Vojtěch Bartoš et al., „Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví“, *IDEA anti COVID-19*, č. 22 (červen 2020): 1–17, <https://idea.cerge-ei.cz/studies/dopady-pandemie-koronaviru-na-dusevni-zdravi>.

<sup>264</sup> Amelia K. Wesselink et al., „COVID-19 vaccination and menstrual cycle characteristics: A prospective cohort study“, *Vaccine* 41, č. 29 (29. červen 2023): 4327–34, <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2023.06.012>; Izzettin Toktaş, Hakan Akelma, a Eşref Araç, „Examining the effect of COVID-19 vaccines on the menstrual cycle: A study from Turkey“, *Medicine* 102, č. 50 (15. prosinec 2023), <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000036638>.

<sup>265</sup> European Institute for Gender Equality, „Beijing +25 Policy Brief: Area C - Health of Women“, 5. březen 2020,

[https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women?language_content_entity=en); Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) a Oertelt-Prigione, *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic*; Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission) et al., *Gender Equality and Health in the EU*.

<sup>266</sup> Iva Šmidová a Lucie Vondráčková, „Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2019), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/2b\\_Analyza-zdravi\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf).

<sup>267</sup> Karolína Nováková, Hana Konečná, a Luděk Šídlo, „Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care“, *Praktický lékař* 96, č. 1 (2016).

<sup>268</sup> Aneta Stieranková a Gabriela Veselská, „Proč lékařky odcházejí?“, *Mladí lékaři* (blog), 12. červenec 2020, <https://mladilekari.cz/2020/07/12/proc-lekarky-odchazeji/>.

<sup>269</sup> V čele s vybranou činností Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejich výborů a pracovních skupin (některým aspektům tématu genderu a zdraví se věnovala např. její Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů, otázce reprodukčních práv, respektive porodnictví se věnuje její Pracovní skupina k porodnictví). Dále např. TA ČR zavedla ve 4. veřejné soutěži Programu ZÉTA hodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací. Cílem zavedení tohoto kritéria bylo zajistit, aby výsledky výzkumů včetně těch medicínského charakteru byly pro všechny skupiny společnosti co nejvíce přínosné, funkční a bezpečné. „Program ZÉTA: Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací“, *Technologická agentura ČR* (blog), 18. červen 2020, <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>.

<sup>270</sup> „Jedna velikost nesedí všem: Díl 4.“, NKC - gender a věda, 3. květen 2020, <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-4/>; Markéta Štěpánová, „Gender ve zdravotnictví“, Zpravodaj Rovné příležitosti, viděno 27. únor 2024, <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cisla-casopisu/01-2019>.

<sup>271</sup> Šmidová a Vondráčková, „Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů“.

plátcům, tvůrcům politik a reform.“ Zdůrazňuje, že k tomu, aby snaha státu v této oblasti nezůstala pouze na deklaratorní úrovni, je nezbytné pro řešení předmětné problematiky zajistit ve státní správě dostatek odborných a personálních kapacit.

### 7.1.1 Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

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

Tyto jevy je možné sledovat mimo jiné v datech, která se týkají naděje na dožití. Například **preventabilita úmrtí** je neúměrně vychýlena v neprospěch mužů. Podle Eurostatu činil v roce 2020 počet úmrtí, kterým se dalo v Česku předejít, přibližně 16 000 u mužů a 6 700 u žen.<sup>272</sup> Muži rovněž v průměru umírají dříve.<sup>273</sup> V případě Česka činí **naděje na dožití** při narození 82,01 let u žen a 76,15 u mužů.<sup>274</sup> Obecně lze konstatovat, že Česko kopíruje trend, kdy muži dříve umírají a ženy žijí delší dobu s chronickým onemocněním (tzv. *gender health paradox*).<sup>275</sup>

**Internalizace stereotypů**, jež souvisejí s tlakem na výkon a na psychickou a fyzickou výdrž, může mít u mužů negativní dopad na vnímání zdraví a podhodnocení nemoci. Negativní důsledky společenských očekávání se mohou u mužů projevovat i **vyšší mírou rizikového chování** – muži jsou častěji oběťmi automobilových a jiných nehod, častěji projevují sklon k závislostem na různých psychoaktivních látkách,<sup>276</sup> méně dbají na prevenci a zdravou životosprávu.<sup>277</sup> S tím souvisí také **otázka zdravotní gramotnosti**. Z mezinárodní výzkumné studie o zdraví a životním stylu dětí a školáků a školáček vyplynulo, že chlapci vykazují o něco nižší zdravotní gramotnost než dívky. Nízkou zdravotní gramotnost dle studie vykazovalo 20 % chlapců a 16 % dívek.<sup>278</sup>

Co se týče oblasti **duševního zdraví**, muži dominují také v počtu dokonaných sebevražd. Ročně dobrovolně ukončí život okolo 1 000 mužů a okolo 250 žen.<sup>279</sup> Ze statistik dále vyplývá, že se počet dobrovolných ukončení života mužů zvyšuje s věkem<sup>280</sup>, alarmující je však také nárůst sebevražd v mladších věkových skupinách<sup>281</sup>. Ženy a dívky převažují v počtu tzv. nedokonaných sebevražd a sebepoškozování s následnou hospitalizací. Dominují také mezi osobami, které se léčí s poruchami příjmu potravy.<sup>282</sup> V souvislosti s pandemií covid-19 a návaznými opatřeními se rovněž diskutovalo zhoršené duševní zdraví mladých lidí.

<sup>272</sup> European Institute for Gender Equality, „Indicator: Treatable and Preventable Mortality of Residents by Cause and Sex | Gender Statistics Database“, 9. února 2024, [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_hlthmort\\_mort\\_prevdeath\\_hlth\\_cd\\_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/lcd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortality%3APRV](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmort_mort_prevdeath_hlth_cd_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/lcd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortality%3APRV).

<sup>273</sup> Otázka míry vlivu biologických a sociálních faktorů je předmětem odborné diskuze.

<sup>274</sup> ČSÚ, „Naděje dožití podle regionů soudržnosti“, viděno 27. února 2024, [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupid=3949&katalog=32592&pvo=DEMD009-RS&pvo=DEMD009-RS&str=v980&v=v262\\_POHLAVI\\_102\\_1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupid=3949&katalog=32592&pvo=DEMD009-RS&pvo=DEMD009-RS&str=v980&v=v262_POHLAVI_102_1).

<sup>275</sup> European Institute for Gender Equality, „Health“, 9. února 2024, [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health?language_content_entity=en).

<sup>276</sup> Brendan Gough a Irina Novikova, *Mental Health, Men and Culture: How Do Sociocultural Constructions of Masculinities Relate to Men's Mental Health Help-Seeking Behaviour in the WHO European Region?*, WHO Health Evidence Network Synthesis Reports (Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2020), <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332974/9789289055130-eng.pdf>.

<sup>277</sup> Šmídová a Vondráčková, „Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů“; Jan Boček, „Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka“, iROZHLAS, 20. říjen 2016, [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani\\_1901210600\\_jab](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab).

<sup>278</sup> „Pětina českých dětí je zdravotně negramotná“, ZDRAVÁ GENERACE (blog), viděno 27. února 2024, <https://zdravagenerace.cz/reporty/-zdravotni-gramotnost/>.

<sup>279</sup> ČSÚ, „Zdraví“, in *Zaostřeno na ženy a muže*, roč. 2023 (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/-10180/190557314/3000022302.pdf/a5d804e8-8b15-40f5-a1b2-6aed7bf4c376?version=1.0>.

<sup>280</sup> Ministerstvo zdravotnictví ČR a Národní ústav duševního zdraví, „Národní akční plán prevence sebevražd 2020–2030“ (Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2020), <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/08/N%C3%A1rodn%C3%AD-ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-prevence-sebevra%C5%BEd-2020-2030.pdf>.

<sup>281</sup> Národní ústav duševního zdraví, „V České republice loni přibýlo sebevražd. V předchozích letech jejich počet naopak klesal“.

<sup>282</sup> Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, „Psychiatrická péče 2018“ (Praha: ÚZIS, 2019), <https://www.uzis.cz/res/fi-008308/psych2018.pdf>; Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, „Péče o pacienty s poruchami příjmu potravy v ČR v letech 2011–2017“ (Praha: ÚZIS, 2018), [https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai\\_2018\\_08\\_poruchy\\_prijmu\\_potravy\\_2011az2017.pdf](https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf). Odborná literatura citovaná ve Vstupní analýze spatřuje jednu z hl. příčin v kulturních očekáváních, která krásu žen vážou na jejich štíhlost a mladistvost.



Dle národního monitoringu duševního zdraví vykazuje až 40 % dětí známky střední až těžké deprese.<sup>283</sup>

Mužům tedy škodí **genderové stereotypy** na úrovni jejich internalizace a s ní souvisejícím zanedbáváním prevence a přehlížením projevů nemocí. U žen škodí genderové stereotypy zejména v souvislosti s diagnostikou a léčbou. Výzkumy dokládají zanedbávání prožívání nemoci žen<sup>284</sup> a přehlížení jejich bolesti ze strany lékařek a lékařů.<sup>285</sup> Zdokumentovány jsou případy, kdy byly u žen projevy onemocnění zaměňovány s jejich domněle vyšší psychickou labilitou či jejich údajnou přecitlivělostí. Ženy jsou tak vystaveny vyššímu riziku opomenutí, špatné diagnózy či nevhodné indikaci antidepresiv a dalších léčiv.<sup>286</sup>

Obzvláště závažná je skutečnost, že ženy jsou dlouhodobě systematicky opomíjeny v souvislosti s **lékařským výzkumem a vývojem léků**.<sup>287</sup> Léky byly a nadále jsou testovány v převážné většině na mužích, popřípadě na samčích populacích a tkáních. Určování jejich dávkování tak odpovídá mužské tělesné konstituci. Jako problematickou lze označit také přetrvávající praxi, kdy jsou ženy do klinických testů zahrnovány pouze na začátku menstruačního cyklu.<sup>288</sup> Účinnost léků se přitom v závislosti na různých fázích menstruačního cyklu může měnit.

Neméně podstatná je i skutečnost, že **příznaky některých nemocí** mohou být **genderově specifické**. Příkladem je infarkt, jehož typickým příznakem je intenzivní bolest v blízkosti srdce, která vystřeluje přes levé rameno do levé paže. „U 20 procent žen však příznaky infarktu vypadají úplně jinak: trpí dušností a ostrá bolest u nich nevystřeluje do levého ramene, ale k čelisti a krku. Ženy méně často uvádějí bolest na hrudi, mohou ale zakoušet nevolnost. Pokud dostanou ženy infarkt a nevykazují typické příznaky, jsou přijaty na pohotovost mnohem později a riziko, že budou poslány domů bez potvrzené diagnózy, je čtyřikrát vyšší než u mužů s klasickými příznaky.“<sup>289</sup> Sociální vlivy mohou zčásti determinovat odlišné projevy nemocí u žen a mužů. Příkladem může být autismus či ADHD, které mohou u žen mít jiný průběh a jiné symptomy než u mužů, což v minulosti vedlo k významné poddiagnostikovanosti těchto onemocnění u dívek a žen.<sup>290</sup>

**Společenská debata** již některé otázky, které se týkají genderové dimenze zdraví, reflektuje. Příkladem jsou kampaně, které upozorňují na genderově – specifické aspekty zdraví.<sup>291</sup> Vedle kampaní, které cílí na širokou veřejnost, jsou realizovány také aktivity zaměřené na zvýšení povědomí o této problematice mezi odbornou veřejností, například mezi výzkumníky a výzkumníci<sup>292</sup> nebo lékařkami a lékaři.<sup>293</sup>

**Genderové nerovnosti** mohou být prohloubeny (**spolu**) **působením dalších faktorů**, jako je například ekonomický status, národnost, státní příslušnost, postižení, věk či sexuální orientace a genderová identita. Tyto faktory se rovněž propisují do způsobu, jakým lidé hodnotí

<sup>283</sup> Národní ústav duševního zdraví, „TZ: Národní monitoring duševního zdraví dětí: 40 % vykazuje známky střední až těžké deprese, 30 % úzkosti. Odborníci připravují preventivní opatření“ (Praha: NUDZ, 2023), [https://www.nudz.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskove\\_zpravy/TZ-Narodni\\_monitoring\\_dusevniho\\_zdravi\\_deti-40\\_vykazuje\\_znamky\\_stredni\\_az\\_tezke\\_deprese-30\\_uzkosti\\_Odbornici\\_pripavuji\\_preventivni\\_opatreni.pdf](https://www.nudz.cz/fileadmin/user_upload/Tiskove_zpravy/TZ-Narodni_monitoring_dusevniho_zdravi_deti-40_vykazuje_znamky_stredni_az_tezke_deprese-30_uzkosti_Odbornici_pripavuji_preventivni_opatreni.pdf).

<sup>284</sup> Maya Dusenbery, *Doing Harm: The Truth About How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick*, 1st edition (New York: HarperOne, 2018).

<sup>285</sup> Gabrielle Jackson, *Pain and Prejudice: A Call to Arms for Women and Their Bodies* (London: Piatkus, 2019); D. E. Hoffmann a A. J. Tarzian, „The Girl Who Cried Pain: A Bias against Women in the Treatment of Pain“, *The Journal of Law, Medicine & Ethics: A Journal of the American Society of Law, Medicine & Ethics* 29, č. 1 (2001): 13–27, <https://doi.org/10.1111/j.1748-720x.2001.tb00037.x>.

<sup>286</sup> Ruairi J Mackenzie, „Psychiatric Research Suffering From Legacy of Ignoring Sex Differences, Say Neuroscientists“, *Neuroscience from Technology Networks*, viděno 27. únor 2024, <http://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274>.

<sup>287</sup> Angela Saini, *Od přírody podřadné: Jak se věda mýlila v ženách* (Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2021); The Women's Health Council, „A Guide to Creating Gender-Sensitive Health Services“, (The Women's Health Council, leden 2007), <https://www.lenus.ie/handle/10147/298907>.

<sup>288</sup> „Případová studie: (Ne)zastoupení žen v klinickém výzkumu“, NKC - gender a věda, viděno 27. únor 2024, <https://genderaveda.cz/pripadova-studie-nezastoupeni-zen-v-klinickem-vyzkumu/>.

<sup>289</sup> Technologická agentura ČR, „Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací“, viděno 27. únor 2024, [https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651\\_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf](https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf).

<sup>290</sup> Gender Studies o.p.s., „Chybná diagnóza dívek s ADHD má na svědomí „ztracenou generaci“ žen“, *Feminismus*, viděno 27. únor 2024, <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/chybná-diagnoza-divek-s-adhd-ma-na-svedomi-ztracenou-generaci-zen>.

<sup>291</sup> Viz např. „Mění tvář mužského zdraví“, *Movember*, viděno 27. únor 2024, <https://cz.movember.com/>; „Aliance žen s rakovinou prsu“, viděno 29. únor 2024, <https://www.breastcancer.cz/>; „Zachraňujeme životy prevencí“, *loono*, viděno 27. únor 2024, <https://www.loono.cz>.

<sup>292</sup> „Jedna velikost nestačí“, *NKC - gender a věda*, viděno 29. únor 2024, <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>.

<sup>293</sup> „Pro odbornou veřejnost“, *Transparent*, viděno 27. únor 2024, <https://jsmetransparent.cz/pro-odbornou-verejnost/>.

své zdraví, i způsobu, jakým je jejich zdraví hodnoceno poskytovateli a poskytovatelkami zdravotních služeb. Nemusí se přitom nutně jednat o záměrné chování, nýbrž o hodnocení ovlivněné stereotypy, které mohou mít vzhledem ke svojí povaze zdání samozřejmosti. Tento jev bývá označován jako genderové zkreslení (*gender bias*).<sup>294</sup>

Zpráva o plnění Pekingské akční platformy ze strany členských států EU<sup>295</sup> zdůrazňuje **nutnost** ve zdravotní péči **zkoumat potřeby různých skupin** – žen a mužů a také zvláště zranitelných skupin, jakými jsou například osoby ohrožené chudobou, etnické minority, starší osoby, osoby s postižením, LGBTI+ lidé. Součástí doporučení, jež zpráva formuluje, je realizace školení genderové senzitivity pro pracující ve zdravotnictví a zohledňování vícečetného znevýhodnění.

Některé **vícečetně znevýhodněné skupiny** mohou čelit také bariérám právním, které jim přístup ke zdravotní péči znesnadňují či zcela znemožňují. Jedná se například o nedostupnost veřejného zdravotního pojištění pro některé skupiny cizinek a cizinců legálně pobývajících na území Česka, které znevýhodňuje výrazněji migrantky-ženy než migranty-muže, zejména v souvislosti s gynekologickou a porodní péčí.<sup>296</sup> Přístup ke zdravotní péči je omezený i v jiných oblastech, jako je například duševní zdraví.<sup>297</sup>

Příkladem dalších nerovností jsou legislativní bariéry, které queer a lesbickým ženám znemožňují využívat metody asistované reprodukce nebo které podmiňují úřední změnu pohlaví kastrací.<sup>298</sup>

V souvislosti se zdravím romských žen došlo v roce 2022 k významnému posunu. Nabyl účinnosti zákon o poskytnutí peněžitého odškodnění **oběťmi sterilizace z let 1966–2012**.<sup>299</sup> Do konce roku 2024 se mohou žadatelky obracet na MZd s žádostmi o odškodnění při doložení protiprávnosti sterilizace a toho, že k ní došlo v zákonem stanoveném období. Úspěšným žadatelkám je poté jednorázově vyplaceno 300 000 Kč. Při posuzování žádostí však MZd dle mezinárodních organizací,<sup>300</sup> veřejného ochránce práv<sup>301</sup> i neziskových organizací a lidskoprávních aktivistů a aktivistek<sup>302</sup> pochybilo a nestíhá žádosti vyřizovat v zákonné lhůtě. Ženy, které mají zájem o podání žádosti, často postrádají podporu v řízení před ministerstvem a obracejí se na neziskové organizace i krajské romské koordinátory a koordinátory.

<sup>294</sup> Překládáno také jako nezamýšlené zkreslení, genderově podmíněné zkreslení či genderově zatížená diagnostika

<sup>295</sup> European Institute for Gender Equality, „Beijing +25 Policy Brief“; Úřad vlády ČR a Ministerstvo zdravotnictví ČR, „Národní akční plán pro duševní zdraví 2020-2030“, 2020, <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/01/N%C3%A1rodn%C3%AD-ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-pro-du%C5%A1evn%C3%AD-zdrav%C3%AD-2020-2030.pdf>.

<sup>296</sup> Úřad vlády ČR, „Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v české republice a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“ (Praha: ÚV ČR, 2017), [https://www.tojrovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Broura\\_CEDAW.pdf](https://www.tojrovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Broura_CEDAW.pdf). K tomuto a dalším problematickým aspektům vyloučení migrantů a migrantek z veřejného zdravotního pojištění (vč. úskalí komerčního pojištění, jenž je nákladné a nepokrývá všechny léčebné výlohy) rovněž viz Helena Hnilicová et al., „Analýza komerčního zdravotního pojištění cizinců“ (Nadace Open Society Fund Praha, 2012), [https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analýza\\_Konzorcium\\_final.pdf](https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analýza_Konzorcium_final.pdf); Helena Hnilicová, „Souhm důvodů pro zahrnutí migrantů ze třetích zemí do veřejného zdravotního pojištění“ (1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze), <https://www.cis.cz/media/document/-d36f999a19236e4ce6d4dcd7906fbc1c.pdf>; Klára Cášková, „Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti?“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>297</sup> Elena Tulupova, „Dostupnost péče o duševní zdraví migrantek a migrantů v České republice: vstupní analýza“ (Sdružení pro integraci a migraci, 2018), [https://www.migrace.com/docs/190311\\_vstupni-analyza\\_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf](https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf).

<sup>298</sup> V roce 2018 Evropský výbor pro sociální práva konstatoval, že právní úprava v České republice porušuje právo na zdraví zakotvené v čl. 11 odst. 1 Evropské sociální charty. Stížnost proti podmínce chirurgického zneplodnění jako podmínky úřední změny pohlaví podal spolek Transgender Europe a ILGA-Europe proti České republice. Šárka Dušková, „Pohlaví jako věc veřejná: Právo na uznání pohlavní identity trans lidí“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>299</sup> Zákon č. 297/2021 Sb. o poskytnutí jednorázové peněžní částky osobám sterilizovaným v rozporu s právem a o změně některých souvisejících zákonů

<sup>300</sup> Dunja Mijatović, „Report Following Visit to the Czech Republic from 20 to 24 February 2023“, Commissioner For Human Rights, Viděno 27. února 2024, <https://rm.coe.int/report-on-czech-republic-by-dunja-mijatovic-commissioner-for-human-rig/1680ac88cd>.

<sup>301</sup> Ombudsman, „Zpráva o šetření ze dne 15. března 2023. sp. zn. 15642/2022/VOP“, viděno 27. února 2024, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene-Edit/12186>; Ombudsman, „Zpráva o šetření ze dne 26. května 2023. sp. zn. 16418/2022/VOP“, viděno 27. února 2024, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene-Edit/12204>; Ombudsman, „Zpráva o šetření ze dne 12. října 2023. sp. zn. 15744/2022/VOP“, viděno 27. února 2024, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene-Edit/12232>.

<sup>302</sup> Anna Štefanidesová, „Otevřený dopis - Vyhodnocení efektivity zákona o odškodnění za protiprávní sterilizace“, *Liga lidských práv* (blog), 15. srpna 2022, <https://lp.cz/blog/otevreny-dopis-vyhodnoceni-efektivity-zakona-o-odskodneni-za-protipravni-sterilizace/>; Gwendolyn Albert, „Gwendolyn Albert: Oběti nucených sterilizací umírají, zatímco ministerstvo zdravotnictví zpochybňuje jejich nároky“, *Romea.cz - Vše o Romech na jednom místě*, 15. listopad 2023, <https://romea.cz/cz/komentare/gwendolyn-albert-obeti-nucenych-sterilizaci-umiraji-zatimco-ministerstvo-zdravotnictvi-zpochybnuje-jejich-naroky/>.



Specificky zranitelnou skupinou jsou také **cizinky a cizinci**. V posledních letech bylo v souvislosti se zdravím migrantek a migrantů přijato několik úprav. Od ledna 2024 jsou účastníky veřejného zdravotního pojištění všichni cizinky a cizinci mladší 18 let, kteří mají platné povolení k dlouhodobému pobytu.<sup>303</sup> Náklady spojené s veřejným zdravotním pojištěním nicméně budou hradit zákonní zástupci, opatrovníci, nebo poručníci nezletilé osoby.<sup>304</sup> Zahrnutí do veřejného zdravotního pojištění bylo upravováno také v souvislosti s právy osob prchajících z Ukrajiny. V červnu 2022 rovněž nabyla účinnosti novela zákona č. 67/2022 Sb. (Lex Ukrajina), která mimo jiné stanovila, že po uplynutí 150 dnů od udělení dočasné ochrany se mění podmínky úhrady veřejného zdravotního pojištění. V praxi to především znamená, že za dospělé mezi 18 a 64 lety již nebude pojištění automaticky hradit stát. Osoby s udělenou dočasnou ochranou však nadále zůstávají účastníky systému veřejného zdravotního pojištění.<sup>305</sup> V souvislosti s právy osob prchajících z Ukrajiny vydalo MZd Aktualizované výkladové stanovisko k právním aspektům provedení umělého přerušování těhotenství na žádost cizinek.<sup>306</sup> Stanovisko uvádí, že disponuje-li cizinka dlouhodobým pobytem oprávněním, český poskytovatel zdravotních služeb je oprávněn u ní provést umělé přerušování těhotenství v souladu se zákonem č. 66/1986 Sb.

### 7.1.2 Nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví

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

V českém zdravotnictví i sociálních službách **převládají ženy**. Ve zdravotnictví působí přibližně 252 000 žen a 68 000 mužů. Z toho je zhruba 32 000 lékařek a 25 000 lékařů. Největší nepoměr žen a mužů pracujících ve zdravotnictví je v ošetrovatelském sektoru, kde v kategorii všeobecné sestry/porodní asistentky působí přibližně 90 000 žen a 2 000 mužů.<sup>307</sup>

Přestože v mezinárodním srovnání nevykazuje na první pohled podíl lékařek a lékařů výraznější rozdíly (54,5 % žen a 45,5 % mužů), v lékařských oborech dochází k **sektorové segregaci**. Jedním z nejvýraznějších příkladů tohoto jevu je oblast chirurgie.<sup>308</sup> Studie z českého prostředí potvrzují, že kariérní dráhy lékařek jsou ovlivňovány společenskými stereotypy. Z důvodu pečovatelských povinností a společenských očekávání ženy volí méně prestižní obory, které jim umožní lépe skloubit pracovní a osobní (rodinný) život. Druhou rovinnou problému je skutečnost, že i ve feminizovaných oborech, jako je lékařství, nezastávají ženy rozhodovací pozice. Prestižní (rozhodovací) pozice i zde zastávají muži, a to právě proto, že v důsledku genderových stereotypů nemusí čelit tolika překážkám spojeným s potřebou skloubit pracovní a rodinný život.<sup>309</sup>

<sup>303</sup> FRS, „Změny v přístupu ke zdravotnímu pojištění pro osoby mladší 18 let s dlouhodobým pobytem v České republice od 1. 1. 2024“, [frs.gov.cz](https://frs.gov.cz/blog) (blog), 26. červen 2023, <https://frs.gov.cz/zmeny-v-pristupu-ke-zdravotnimu-pojisteni-pro-osoby-mladsi-18-let-s-dlouhodobym-pobytem-v-ceske-republice-od-1-ledna-2024>.

<sup>304</sup> Ombudsman, „Ženy mají právo na hrazenou péči porodních asistentek | Ombudsman“, viděno 28. únor 2024, <https://www.ochrance.cz/aktualne/zeny-maji-pravo-na-hrazenou-peci-porodnich-asistentek/>; Deloitte.dReport, „Co je nového v cizineckém právu od léta 2023?“, viděno 21. březen 2024, <https://www.dreport.cz/blog/co-je-noveho-v-cizineckem-pravu-od-leta-2023/>; Charita Česká republika, „Děti cizinců s dlouhodobým pobytem jsou konečně o krok blíže ke spravedlivé zdravotní péči“, viděno 21. březen 2024, <https://www.charita.cz/aktuality/z-domova/deti-cizincu-s-dlouhodobym-pobytem-jejsou-konecne-o-krok-bliz-ke-spravedlive-zdravotni-peci/>.

<sup>305</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2023), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/ZpravaOrovnosti2022.pdf>, str. 37-39; Naši Ukrajinci, „Změna úhrady zdravotního pojištění“, viděno 21. březen 2024, <https://www.nasiukrajinci.cz/cs/zdravotni-pojisteni>.

<sup>306</sup> Ministerstvo zdravotnictví ČR, „Výkladové stanovisko MZ ČR k právním aspektům provedení umělého přerušování těhotenství na žádost cizinek přicházejících v rámci současné migrační vlny z Ukrajiny“ (Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2022), <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/03/vykladove-standovisko-MZ-interupce-ukrajina.pdf>.

<sup>307</sup> Dle údajů z roku 2021. ČSÚ, „Zdraví“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2022), <https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/3000022202.pdf/389d5bd3-deb0-4cf7-976d-058fb3dbfc82?version=1.1>.

<sup>308</sup> Barbora East, „Žena chirurg“ – o vývoji druhu“, Zpravodaj Rovné příležitosti, 25. únor 2019, <https://zpravodaj-genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu>.

<sup>309</sup> Lenka Simerská a Irena Smetáčková, *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek* (Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000); Iva Šmídová, „No Room for Balancing: Mothers and Professors in Czech Maternity Hospitals“ 2, č. 3 (2016), <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>.

Vzhledem k tomu, že podíl žen pracujících ve zdravotnictví a sociální péči stoupá (v roce 2021 77,28 % žen oproti 22,72 % mužů),<sup>310</sup> hrozí, že nemožnost **skloubit pracovní a soukromý život** prohloubí personální krizi ve zdravotnictví, a potažmo ohrozí dostupnost péče. Nerovnosti lze pozorovat také v souvislosti s **odměňováním**. V roce 2022 činil rozdíl v průměrných odměnách lékařek a lékařů v mzdové sféře necelých 17 %, v platové sféře dokonce necelých 20 %.<sup>311</sup>

Významný vliv na rozhodnutí, zda setrvat na určitém zdravotnickém pracovišti, může mít i skutečnost, zda na něm dochází k **diskriminaci, šikaně** či **obtěžování**. Průzkum realizovaný spolkem Mladí lékaři<sup>312</sup> odhalil, že budoucí lékařky se potýkají s výše uvedenými jevy a znevýhodňováním již **během studií**. Navzdory vysokému zastoupení žen v lékařství narážejí studentky medicíny na komentáře vyučujících, kteří se v průběhu výuky vyjadřují v neprospěch uplatňování žen v lékařství a medicíně, případně ve vybraných oborech.

Obdobně tomu je **při přechodu do zaměstnání**, kde dochází k diskriminaci mladých žen s ohledem na předpoklad brzkého zakládání rodiny a s tím související péčí o děti. Představu o genderově stereotypním dělení rolí utužují i některé veřejné výstupy lékařů, což rovněž způsobuje bariéry v uplatňování žen v některých lékařských oborech.<sup>313</sup> Obdobným obtížím jako lékařky čelí také všeobecné a praktické sestry a další nelékařský personál. Jedná se o výrazně feminizované odvětví, což se obvykle pojí s nízkým finančním ohodnocením. To je nicméně v příkrém rozporu se společenskou potřebností a prestiží povolání všeobecné a praktické sestry<sup>314</sup> i jeho rizikovostí.

V souvislosti s **příchodem osob z Ukrajiny** se řešila také otázka uznávání lékařských a nelékařských povolání zdravotnických pracovníků a pracovníků. Podle aktuálně platné úpravy mohou příchozí lékařky a lékaři požádat o povolení k výkonu praxe. Toto povolení platí tři měsíce a během nich je možné vyřídit nostrifikaci.<sup>315</sup> Obdobně se postupuje při uznání kvalifikace a výkonu profese u nelékařských zdravotnických profesí. V praxi ale tento systém vážně.<sup>316</sup> Pro to, aby mohli lékařky a lékaři vykonávat praxi samostatně, potřebují vedle nostrifikace i aprobaci, která je složená z testu, praxe a ústní zkoušky. Zkoušky probíhají v českém jazyce, což představuje překážku v plném zapojení ukrajinských lékařek a lékařů do systému zdravotnictví.<sup>317</sup>

### 7.1.3 Péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

Specifickou oblastí zdraví je péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí, jež bytostně souvisí s rovností žen a mužů. České **porodnictví** má vynikající výsledky péče o rizikovou a patologickou těhotnou a rodící ženu. V segmentu péče o fyziologické těhotné a rodící ženy, kterých je většina, však dlouhodobě existuje silná, ze strany MZd vnímaná, společenská poptávka po respektujícím přístupu a humanizaci porodnictví.

<sup>310</sup> ČSÚ, „Zdraví“, 2022; Milan Kubek, „Zdravotnictví - demografická katastrofa“ (Česká lékařská komora, 2018), <https://www.lkcr.cz/aktuality/99785cs-konference-clk-personalni-devastace-ceskeho-zdravotnictvi>.

<sup>311</sup> ČSÚ, „Zdraví“, 2023.

<sup>312</sup> Stieranková a Veselská, „Proč lékařky odcházejí?“

<sup>313</sup> Petr Suchoň a Lenka Petrášová, „Chirurgie není pro ženy, nejsou rozhodně jako muži, tvrdí lékaři“, iDNES.cz, 2. březen 2009,

[https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejso-urhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302\\_085633\\_domaci\\_lpo](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejso-urhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302_085633_domaci_lpo); Bohdana

Jarošová, „Pařko: Zručnost a znalosti staví na špičku muže, ženy lépe komunikují“, iDNES.cz, 9. březen 2009, [https://www.idnes.cz/zpravy-domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309\\_121528\\_domaci\\_ban](https://www.idnes.cz/zpravy-domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309_121528_domaci_ban); Tereza Hromádková, „Odradíte-li

ženy od chirurgie, ztratíte polovinu talentů, tvrdí operátorka bojující proti přesile mužů v jejím oboru“, Hospodářské noviny (HN.cz), 9. srpen 2019,

<https://vjkend.hn.cz/c1-66620630-odradite-li-zeny-od-chirurgie-ztratite-polovinu-talentu-tvrdi-operaterka-bojujici-proti-presile-muzu-v-jejim-oboru>;

East, „Žena chirurg – o vývoji druhu“; Petr Suchoň a Lenka Petrášová, „Šéf lékařů: Doktorky jsou problém. Věnují se rodině a pracují hůř než

muži“, iDNES.cz, 2. březen 2009, [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nez-muzi.A090301\\_211216\\_domaci\\_abr](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nez-muzi.A090301_211216_domaci_abr).

<sup>314</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Prestiž povolání – červen 2019“ (Sociologický ústav AV ČR, 2019), [https://cvvm.soc.cas.cz/media-com\\_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media-com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf).

<sup>315</sup> Ministerstvo zdravotnictví, „Povolení k výkonu odborné praxe na území ČR bez uznání způsobilosti za účelem nabývání odborných nebo

praktických zkušeností“, viděno 21. března 2024, <https://www.mzcr.cz/povoleni-k-vykonu-odborne-praxe-na-uzemi-cr-bez-uznani-zpusobilosti-za-ucelem-nabyvani-odbornych-nebo-prakticky-zkusenosti/>.

<sup>316</sup> iRozhlas, „Lékaři z Ukrajiny pomáhají českým praktikům. Komunikují s pacienty a šetří v ordinacích čas“, viděno 21. března 2024,

[https://www.irozhlas.cz/veda-technologie/veda/prakticky-lekar-ukrajina-ukrajinci-nemocnice-medicina-doktor\\_2305130715\\_ale\\_a\\_dale\\_Lidovky.cz](https://www.irozhlas.cz/veda-technologie/veda/prakticky-lekar-ukrajina-ukrajinci-nemocnice-medicina-doktor_2305130715_ale_a_dale_Lidovky.cz),

[https://www.lidovky.cz/domov/ukrajina-uprchlici-valka-lekari-cestina-ministerstvo-zdravotnictvi.A240218\\_173411\\_In\\_domov\\_lvar](https://www.lidovky.cz/domov/ukrajina-uprchlici-valka-lekari-cestina-ministerstvo-zdravotnictvi.A240218_173411_In_domov_lvar)

<sup>317</sup> Lékaři pro Ukrajinu, „Pro Ukrajinské lékaře“, viděno 21. března 2024, <https://lekariproukrajinu.cz/pro-ukrajinske-lekare/>.

MZd na tuto poptávku začalo reagovat prací na koncepční podpoře tzv. **center porodní asistence** v rámci porodnic. Na začátku roku 2019 bylo otevřeno modelové pracoviště v Nemocnici Na Bulovce,<sup>318</sup> které se stalo důležitým prvním krokem směrem k zajištění diverzity porodní péče v Česku. V následujících letech vznikla obdobná centra v několika dalších porodnicích, avšak zdaleka ne ve všech regionech. Z hlediska stávajících kapacit, regionální a finanční dostupnosti (placený nadstandard) jsou tak služby těchto center nadále dostupné pouze zlomku žen.

Mimoto podoba a způsob provozu center porodní asistence se různí napříč Českem a pokus je standardizovat dosud nebyl úspěšný. MZd v roce 2020 ke konceptu péče poskytované v těchto centrech vydalo metodické doporučení, které však v roce 2022 (zatím bez náhrady) zrušilo.<sup>319</sup> Žádné z českých center porodní asistence aktuálně plně neodpovídá mezinárodním standardům<sup>320</sup> a neumožňuje vedoucí roli a autonomii porodních asistentek.<sup>321</sup> V roce 2023 kvůli tomu Česko přišlo o možnost zúčastnit se druhého kola evropské pilotní studie k využívání nástroje MUSA (*Midwifery Unit Self-Assessment*), které jako předstupeň certifikace realizuje Evropská síť porodních domů a center (MUNet).

Překážkou jejich dalšímu rozvoji jsou přetrvávající legislativní a další omezení, kterým v Česku dlouhodobě čelí porodní asistentky. **Omezení porodních asistentek** v samostatném výkonu jejich profese a omezená možnost úhrady jejich péče z veřejného pojištění má negativní dopad na volbu místa, způsobu a okolností porodu ze strany ze strany žen a jejich rodin.

Situaci dále komplikuje **absence národních standardů péče<sup>322</sup> a návaznosti jednotlivých profesí**, které přicházejí s ženou v době těhotenství, při a po porodu do kontaktu. Česko je kvůli tomuto nevyhovujícímu stavu opakovaně kritizována i ze strany mezinárodních institucí.<sup>323</sup>

### 7.1.3.1 Postavení porodních asistentek

Výkon povolání porodní asistentky je v Česku upraven zákonem o nelékařských zdravotnických povoláních. Její kompetence stanovuje tak, aby mohla být primární pečovatelkou o ženu a její dítě v době těhotenství, při i po porodu. **Kontinuální modely** péče vedené porodní asistentkou, kdy ženě poskytuje oporu a péči během těhotenství, porodu a v poporodním období jedna nebo menší skupina známých porodních asistentek, jsou součástí doporučení WHO pro pozitivní zkušenost s těhotenstvím a během porodu.<sup>324</sup>

Důsledná aplikace tohoto modelu péče je však fakticky znemožněna dalšími právními předpisy, které omezují **autonomní výkon profese** porodní asistentky. Jedná se zejména o zákon o veřejném zdravotním pojištění, který podmiňuje úhradu péče porodní asistentky

<sup>318</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2019), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti-FINAL.pdf>; Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2020), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2019.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf).

<sup>319</sup> Ministerstvo zdravotnictví ČR, „Věstník 12/2022“, viděno 28. únor 2024, <https://www.mzcr.cz/vestnik/vestnik-12-2022/>. Ke zrušení „Metodického doporučení Ministerstva zdravotnictví ČR pro poskytovatele zdravotních služeb v oboru gynekologie a porodnictví a neonatologie pro efektivní organizaci práce porodnic a pro maximální zabezpečení personálního využití porodních asistentek při vedení porodu v rámci stávající sítě porodnic – koncept tzv. Center porodní asistence“ došlo mimo jiné z popudu ministerské Komise pro porodnictví.

<sup>320</sup> Lucia Rocca-Ihenacho et al., „Evropské standardy pro porodní domy a centra“ (Asociace pro porodní domy a centra, 2021), [https://apodac.org/wp-content/uploads/MUNET-Standards\\_4\\_2021\\_CZ1.pdf](https://apodac.org/wp-content/uploads/MUNET-Standards_4_2021_CZ1.pdf).

<sup>321</sup> Aktuální podoba českých center porodní asistence z organizačního hlediska odpovídá hybridnímu modelu péče, kde má vedoucí úlohu nadále lékař/ka a péče porodní asistentky je poskytována doplňkově nízkorizikovým ženám pouze v posledních týdnech těhotenství, při porodu a tří dnů po něm, nikoli kontinuální formou během celého těhotenství, porodu a šestinedělí.

<sup>322</sup> Jako jsou např. britské standardy vydávané a na základě nejnovějších poznatků aktualizované. National Institute for Health and Care Excellence, „Intrapartum Care | Guidance“ (NICE, 29. září 2023), <https://www.nice.org.uk/guidance/ng235>.

<sup>323</sup> Úřad vlády ČR, „Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v české republice a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“; Evropský soud pro lidská práva, „Soudní rozhodnutí ve věci Dubská a Krejzová v. Česká republika (28859/11)“, 15. listopad 2016, [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura\\_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0). ESLP v doporučení z odůvodněného rozsudku ve věci Dubská a Krejzová v. Česká republika vyzývá ke změně praxe v České republice a k tomu, aby české orgány neustále přehodnocovaly příslušná ustanovení právních předpisů ve světle vývoje na poli medicíny, vědy a práva.

<sup>324</sup> WHO, *WHO Recommendations on Antenatal Care for a Positive Pregnancy Experience* (Geneva: World Health Organization, 2016), <https://www.who.int/publications/i/item/9789241549912>; WHO, *WHO Recommendations: Intrapartum Care for a Positive Childbirth Experience* (Geneva: World Health Organization, 2018), <https://www.who.int/publications/i/item/9789241549912>; (částečný český překlad je dostupný na stránkách MZd) Ministerstvo zdravotnictví ČR, „Dokumenty Světové zdravotnické organizace k sexuálnímu a reprodukčnímu zdraví“, 30. duben 2019, <https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>.

z veřejného zdravotního pojištění indikací lékařky či lékaře.<sup>325</sup> Nadto i v případech, kdy je péče porodní asistentky lékařsky indikována, nemohou ženy často tuto službu využít, neboť pojišťovny v některých krajích s porodními asistentkami neuzavírají smlouvy.<sup>326</sup>

Porodní asistentky v samostatném výkonu jejich profese limitují také **preskripční omezení**<sup>327</sup> a prováděcí předpisy týkající se personálního zabezpečení a technického a věcného vybavení.<sup>328</sup> Vyhlášky obsahují podmínky, které prakticky brání vzniku samostatného porodního domu (*freestanding midwifery unit*).<sup>329</sup>

### 7.1.3.2 Absence ucelené strategie péče o matku a dítě

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

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

### 7.1.3.3 (Ne)možnost volby

Dalším z problémů je stávající praxe často formalistního **zacházení s informovaným souhlasem** a nedůslednost v dodržování práva žen na svobodné a informované rozhodnutí. Ta v nejextrémnějších případech vede ke špatnému zacházení a násilí na ženách při poskytování péče (tzv. porodnickému násilí), přesněji řečeno je jednou z jeho příčin.<sup>330</sup>

K prevenci špatného zacházení<sup>331</sup> přispívá **systémová podpora modelu péče v raném mateřství**, jehož středobodem jsou práva a potřeby žen.<sup>332</sup> Nedílnou součástí takového přístupu je respekt k autonomii a přáním ženy, její důstojnosti, duševní a tělesné integrity a potřebám její rodiny, který se mimo jiné projevuje v komunikaci ze strany zdravotníků a zdravotnic a zohledňuje zpětnou vazbu rodiček. Mezi klíčové determinanty spokojenosti s poskytovanou péčí patří zapojení ženy do rozhodování a respekt k její volbě.<sup>333</sup>

Podmínkou informované volby je rovněž přístup ke kompletnímu **přehledu základních indikátorů péče** v jednotlivých regionech a zařízeních. Poptávka příjemkyň péče po těchto informacích nebyla ze strany státu dlouhodobě saturována, data byla publikována s velkým

<sup>325</sup> § 18 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Novela zákona z roku 2021 zavedla výjimku z povinnosti lékařské indikace pro porodní asistenci u fyziologických porodů ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče. Tato výjimka však neřeší další překážky a nadále znemožňuje úhradu porodní asistentkou vedené kontinuální péče dle doporučení WHO. Bez lékařské indikace tak neumožňuje např. úhradu za návštěvu těhotné nebo matky v šestinedělí. Jak upozornila veřejná ochránkyně práv v mezirezortním připomínkovém řízení, „pokud těhotná či matka potřebuje nejprve indikaci svého lékaře, pro kterou si musí dojít, postrádá návštěvní služba svůj smysl.“

<sup>326</sup> Ombudsman, „Ženy mají právo na hrazenou péči porodních asistentek | Ombudsman“.

<sup>327</sup> Novela vyplývající ze zákona č. 378/2007 Sb., o léčivech.

<sup>328</sup> Vyhláška č. 92/2012 Sb., o požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče, Vyhláška č. 99/2012 Sb., o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb.

<sup>329</sup> Přezkum příslušné právní úpravy doporučila Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Úřad vlády ČR, „Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 28. června 2017“, viděno 28. únor 2024, [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/).

<sup>330</sup> WHO, „Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních“, 2015, [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/134588/WHO\\_RHR\\_14.23\\_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33); Dubravka Šimonović, „A Human Rights-Based Approach to Mistreatment and Violence against Women in Reproductive Health Services with a Focus on Childbirth and Obstetric Violence“ (New York: UN, 11. červenec 2019), <https://digitallibrary.un.org/record/3823698>.

<sup>331</sup> Kromě prevence je důležité i řešení konkrétních případů. I proto bylo v roce 2022 v Brně otevřeno Centrum pro oběti porodnického násilí. Jedná se o historicky první centrum svého druhu v ČR, které poskytuje pomoc ženám v případě porušení jejich práv v těhotenství, při porodu a v šestinedělí.

<sup>332</sup> Susan Ayers et al., „Traumatic Birth and Childbirth-Related Post-Traumatic Stress Disorder: International Expert Consensus Recommendations for Practice, Policy, and Research“, *Women and Birth: Journal of the Australian College of Midwives*, 8. prosinec 2023, <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2023.11.006>.

<sup>333</sup> Radka Wilhelmová et al., „Determinants of respectful care in midwifery“, *Kontakt* 24 (22. listopad 2022), <https://doi.org/10.32725/kont.2022.035>.



zpožděním a vykazovala zjevné nedostatky.<sup>334</sup> V roce 2023 však nastal zásadní průlom související s rozhodnutím Ústavního soudu.<sup>335</sup> Ten potvrdil legitimitu požadavku zveřejňovat statistické údaje z oblasti porodnictví na úroveň jednotlivých poskytovatelů zdravotních služeb.<sup>336</sup>

#### 7.1.3.4 Poporodní péče a kojení

Neexistuje uspokojivý mechanismus, který by zajišťoval kontinuitu péče v době šestinedělí. Poporodní péče o matku a dítě je v českých porodnicích limitována na období 72 hodin po porodu a po zbytek šestinedělí není adekvátně pokryta.<sup>337</sup> Nedostatečná prevence u ženy v době šestinedělí<sup>338</sup> může však mít i pozdější dopady, například v podobě předčasného ukončení kojení či **problémů v oblasti duševního zdraví**.

Příznaky duševní nepohody, deprese nebo úzkosti postihnou v perinatálním období každou pátou ženu. Přestože zažívají příznaky duševních poruch, 75 % žen na mateřské nebo rodičovské dovolené odbornou pomoc nevyhledá.<sup>339</sup>

V Česku od roku 2003 dlouhodobě klesá **podíl (výlučně) plně kojených dětí** při odchodu z porodnice (90 % v roce 2003 a 72,2 % v roce 2021). V roce 2022 činil podíl plně kojených dětí 73,44 %, <sup>340</sup> avšak vzhledem ke změně metodiky sběru dat zatím nelze vyhodnotit, zda se reálně jedná o zastavení trendu setrvalého poklesu.<sup>341</sup> Byť WHO jako optimální výživový standard pro dítě doporučuje výlučné kojení do ukončeného šestého měsíce, na konci šestinedělí byla v roce 2020 výlučně kojena pouze necelá čtvrtina dětí, při prohlídce ve věku tří měsíců už pouze pětina z nich.<sup>342</sup>

Důležitým vstupem pro optimalizaci stávajícího sběru dat jsou podklady a závěrečná doporučení z Mezinárodního workshopu ke sběru dat nutných ke zlepšení poporodní péče, výživy kojenců a malých dětí, který uspořádal ÚV ČR v roce 2022.<sup>343</sup> Česko dosud neimplementovalo revidovanou verzi 10 kroků k úspěšnému kojení programu WHO a UNICEF *Baby-Friendly Hospital Initiative*. Diskutabilní je dodržování původních 10 kroků k úspěšnému kojení.<sup>344</sup>

K podpoře kojení nepřispívá ani fakt, že v českém právním řádu dosud chybí některá opatření k regulaci **marketingu náhrad mateřského mléka**,<sup>345</sup> respektive že není dodržován

<sup>334</sup> Úřad vlády ČR, „Podnět Pracovní skupiny k porodnictví k publikování statistických dat“ (Praha: ÚV ČR, 2022), <https://www.vlada.cz/assets/-ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni-skupina-k-porodnictvi/Schvaleny-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-publikovani-statistickych-dat.pdf>. Podnět byl původně přijat v roce 2016, následně kvůli přetrvávajícímu nenaplnění jeho požadavků skupina schválila jeho dvě aktualizace v roce 2019 a 2022.

<sup>335</sup> Ústavní soud ČR, „Nález z 11. dubna 2023, sp. zn. III. ÚS 836/21“, 11. duben 2023, [https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezv/2023/3-836-21\\_AN.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezv/2023/3-836-21_AN.pdf).

<sup>336</sup> ÚZIS tak kromě dodatečného zveřejnění ročenky *Rodička a novorozenec* za chybějících za roky 2016-2021 začal v roce 2023 postupně zveřejňovat i další datové výstupy, včetně reportů agregovaných dat v elektronicky čitelném formátu s budovaným vizualizačním nástrojem.

<sup>337</sup> U žen, které volí dřívější odchod (tzv. ambulantní porod), případně rodily mimo zdravotnické zařízení, navíc dochází k případům, kdy praktický lékař/ka pro děti a dorost odmítne vzít dítě do péče brzkého odchodu z porodnice, přestože zákon takovou možnost nepřipouští.

<sup>338</sup> Zatímco u dítěte jsou během šestinedělí povinné tři preventivní prohlídky, u matky se s žádnými preventivními prohlídkami nepočítá a řeší se fakticky pouze akutní stavy. Nepostačující péče o ženu v průběhu šestinedělí je v příkrém nepochopitelném poměru s jejím intenzivním sledováním v průběhu těhotenství a při porodu.

<sup>339</sup> Národní ústav duševního zdraví, „Kampaň upozorní ženy v těhotenství a po porodu na pomoc při duševních obtížích“, NUDZ.cz, 6. listopad 2023, <https://www.nudz.cz/pro-media/tiskove-zpravy/kampan-upozorni-zeny-v-tehotenstvi-a-po-porodu-na-pomoc-pri-dusevnich-obtizich-1>.

<sup>340</sup> Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, „Otevřená data: Novorozenci a informace o propuštění“, NZIP.cz, viděno 28. únor 2024, <https://www.nzip.cz/clanek/1611-novorozenci-a-informace-o-propusteni>.

<sup>341</sup> Oproti roku 2020 a 2021 se (opět) přestalo sledovat výlučné kojení po celou dobu pobytu v porodnici, nýbrž pouze při propuštění. Jelikož počet výlučně kojených dětí při odchodu z porodnice bývá vyšší než počet novorozenců výlučně kojených po celou dobu pobytu v ní, lze předpokládat, že ve skutečnosti trend setrvalého poklesu nadále pokračuje.

<sup>342</sup> Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, „ZDRAVOTNICTVÍ ČR: Stručný přehled činnosti oboru praktický lékař pro děti a dorost 2020.pdf, období 2007–2020“ (Praha: ÚZIS, 2021), <https://www.uzis.cz/res/fi/008393/nzis-rep-2021-k18-a041-prakticky-lekar-pro-deti-a-dorost-2020.pdf>.

<sup>343</sup> Úřad vlády ČR, „Mezinárodní workshop ke sběru dat nutných ke zlepšení poporodní péče, výživy kojenců a malých dětí: Shrnutí a závěrečná doporučení“ (Praha: ÚV ČR, 2022), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Shrnuti-a-zaverecna-doporuceni.pdf>, str. 6-7. Doporučení, jež z workshopu vzešla, směřovala nejen rozšíření sběru dat, ale také k úpravě stávajících definic dat a metodologie jejich sběru, aby byly v souladu s příslušnými definicemi WHO a UNICEF.

<sup>344</sup> Z šetření občanské iniciativy Šestinedělky vyplynulo, že všech 10 kroků nedodržela ani jedna z porodnic, včetně těch s certifikátem Baby-Friendly Hospital. Aneta Majerčíková, „Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017“ (Šestinedělky, 2018), <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumu-VF.pdf>.

<sup>345</sup> Úřad vlády ČR, „Odborný kulatý stůl k implementaci Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka v české legislativě a metodické podpoře jejího vymáhání“, viděno 28. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odborny-kulaty-stul-k-implementaci-mezinarodniho-kodexu-marketingu-nahrad-materskeho-v-ceske-legislative-a-moznostem-metodicke-podpory-jejeho-vymahani-196370>; Úřad vlády ČR, „Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů ke 40. výročí přijetí Mezinárodního kodexu marketingu náhrad

Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka a navazující rezoluce Světového zdravotnického shromáždění.<sup>346</sup> Informace šířené směrem k veřejnosti, ale i mezi zdravotníky a zdravotnice, jsou tak zatíženy komerčními vlivy.<sup>347</sup>

Za účelem nápravy nedostatků v oblasti podpory žen v informované a svobodné volbě ohledně kojení zahájila v roce 2023 činnost Komise pro výživu novorozenců a malých dětí.<sup>348349</sup> Komise mimo jiné připravila návrh strategie k důsledné implementaci programu BfHI 2018<sup>350</sup> a český překlad implementačních pokynů k tomuto programu.

## 7.2 Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Zdraví členěna na **čtyři strategické cíle**.<sup>351</sup>

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

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

**První strategický cíl** je zaměřen na posilování zdravotní gramotnosti, prevenci, zvyšování kompetencí v hodnocení vlastního zdraví a odstraňování nerovností v přístupu do zdravotního systému. Je rozčleněn na tři specifické cíle. Většina navrhovaných opatření vychází ze strategie Zdraví 2030, která v následujících 10 letech počítá s reformou primární péče, posílením role praktických lékařek a lékařů a také zvyšováním odpovědnosti občanek a občanů za vlastní zdraví. Opatření usilují o to, aby v tomto procesu bylo dbáno na specifika genderové dimenze fyzického i duševního zdraví a aby byla zajištěna odpovídající osvěta veřejnosti. Strategický cíl rovněž zahrnuje opatření směřující k odstranění legislativních bariér v přístupu ke zdravotní péči a nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění.

**Druhý strategický cíl** se zaměřuje na zvýšení povědomí institucí a poskytovatelů péče o riziku potenciální genderové zatíženosti zdravotních a sociálních služeb a budování dostatečných

---

mateřského mléka“ (Praha: ÚV ČR, 2. březen 2023), <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Doporuceni-Rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ke-40-vyroci-prijeti-Mezinarodniho-kodexu-marketingu-nahrad-materskeho-mleka.pdf>.

<sup>346</sup> WHO, UNICEF, a IBFAN, „Marketing of breast milk substitutes: national implementation of the international code (status report 2020)“ (Geneva: World Health Organisation, 2020), <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332183/9789240006010-eng.pdf?sequence=1>.

<sup>347</sup> Průmysl dětské výživy za tímto účelem v Česku využívá spolupráce jak s odbornými společnostmi, tak s dalšími organizacemi, včetně těch sdružujících příjemkyně péče. WHO, „Clarification on sponsorship of health professional and scientific meetings by companies that market foods for infants and young children: information note“ (Geneva: World Health Organisation, 19. červen 2023), <https://www.who.int/publications/i/item/9789240074422>; WHO, „How the marketing of formula milk influences our decisions on infant feeding“ (Geneva: World Health Organisation, 22. únor 2022), <https://www.who.int/publications/i/item/9789240044609>.

<sup>348</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Komise pro výživu kojenců a malých dětí“, viděno 28. únor 2024, <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/199>. Komise nahradila tak několik let nečinnou Národní komisi pro kojení, jejíž složení a kompetence již od počátku neodpovídaly implementačním pokynům WHO a UNICEF k BfHI 2018.

<sup>349</sup> WHO, „Scope and impact of digital marketing strategies for promoting breastmilk substitutes“ (Geneva: World Health Organisation, 22. duben), <https://www.who.int/publications/i/item/9789240046085>.

<sup>350</sup> Zpracování strategie uložila ministru zdravotnictví ve spolupráci se zmocněnkyní vlády pro lidská práva usnesením ze dne 23. srpna 2021 č. 731. Vycházela přitom ze souvisejícího doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů připraveného Pracovní skupinou k porodnictví. Úřad vlády ČR, „Podnět Pracovní skupiny k porodnictví k důsledné implementaci Baby-Friendly Hospital Initiative 2018“ (Praha: ÚV ČR, 2021), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni-skupina-k-porodnictvi/Priloha-c-2-Podnet-k-dusledne-implementaci-BfHI-2018.pdf>.

<sup>351</sup> Tam, kde pro český kontext chybí dostatek výzkumů, navrhovaná opatření řeší nejprve zhodnocení situace v dané oblasti a na základě zjištění pak požadují formulaci konkrétních doporučení a evaluaci jejich implementace.



kapacit státní správy předmětnou problematiku řešit. Společným jmenovatelem navrhovaných opatření je snaha snížit riziko rozdílného zacházení na základě genderu v celém léčebném procesu – při prevenci, komunikaci, diagnostice, léčbě a poskytování souvisejících služeb. Součástí opatření zahrnutých do tohoto strategického cíle je požadavek na kontinuální sběr a publikaci dat členěných dle pohlaví a realizaci kvalitativních výzkumů, které v českém kontextu chybí.

Za účelem zcitlivování zdravotnického personálu je navržena tvorba metodických a výukových materiálů, jež budou kromě zahraničních doporučení reagovat i na doporučení vzešlá z realizace výzkumů specificky zaměřených na český kontext, a návazná školení zdravotnického personálu. Opatření dále směřují k podpoře aktivit externích subjektů, jež se věnují aktivitám v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči, a také k podpoře průřezového uplatňování hlediska genderové rovnosti v činnosti Pacientské rady.

**Třetí strategický cíl** je věnován postavení zdravotnických pracovníků a pracovníků. Cíl byl zařazen s ohledem na potřebu narovnat podmínky osob pracujících ve zdravotnictví, což může mít pozitivní vliv na kvalitu poskytované péče. Opatření navrhovaná v rámci tohoto strategického cíle jsou rozdělena do tří specifických cílů. Usilují o spravedlivé odměňování osob pracujících ve zdravotnictví, zajištění důstojných podmínek pro práci a podporu sladění profesního a osobního života a také rovných příležitostí pro kariérní růst bez ohledu na pohlaví.

**Poslední strategický cíl** se zaměřuje na péči v souvislosti s porodem. Je rozčleněn na šest specifických cílů. První z nich se soustředí na garanci práva žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu. Obsahuje opatření na podporu vzniku akreditovaných porodních center vedených porodními asistentkami v porodnicích a dalších kroků pro zajištění faktické dostupnosti kontinuálního modelu péče dle mezinárodních norem. Druhý specifický cíl se zaměřuje na zlepšení postavení porodních asistentek a odstranění bariér pro samostatný výkon jejich profese.

Z hlediska lidských práv žen je zásadní důsledné uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče, kterým se zabývá třetí specifický cíl. Jeho součástí jsou opatření požadující metodické vedení a zhodnocování toho, zda je informovaný souhlas při poskytování zdravotních služeb uplatňován v souladu s lidskoprávními standardy a dle litery zákona. Dále tato opatření požadují pravidelný a státem garantovaný sběr dat o těhotenské, porodní a poporodní péči včetně jejich pravidelné publikace. Čtvrtý specifický cíl se soustředí na zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu. Pátý specifický cíl se věnuje zlepšení návaznosti porodní a poporodní péče, a tedy zajištění včasné návazné péče po propuštění z porodnice, včetně péče komunitní porodní asistentky a její úhrady z veřejného pojištění. A konečně šestý specifický cíl se zabývá podporou kojení, naplňováním programu BfHI 2018 a implementací Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka Světové zdravotnické organizace a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění.

## 7.3 Schémata

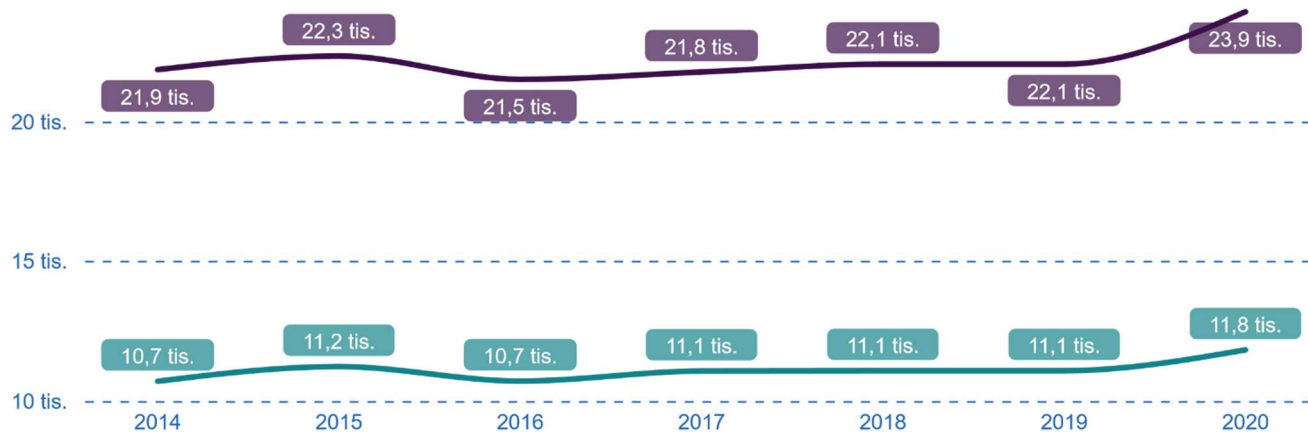
### Schéma 26: Vývoj počtu dobrovolných ukončení života



### Schéma 27: Naděje na dožití

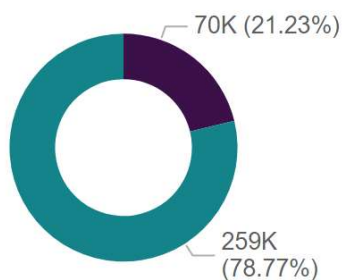


### Schéma 28: Preventabilita úmrtí

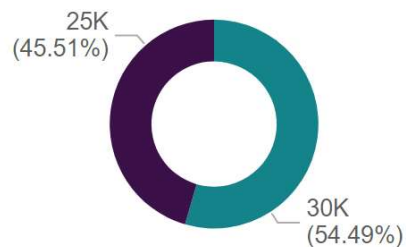


## Schéma 29: Pracovnice a pracovníci ve zdravotnictví (2022)

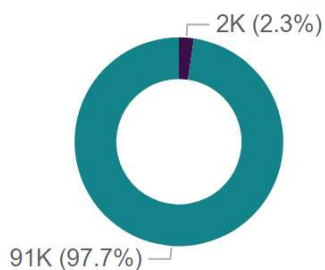
pracující ve zdravotnictví celkem



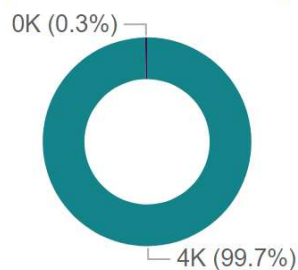
lékařky a lékaři



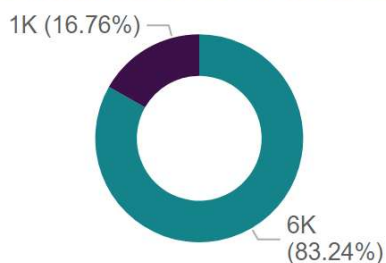
všeobecné sestry



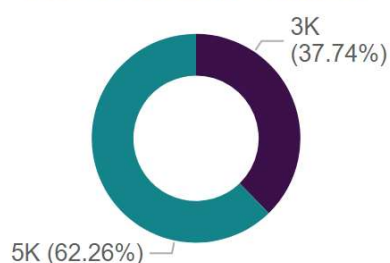
porodní asistentky



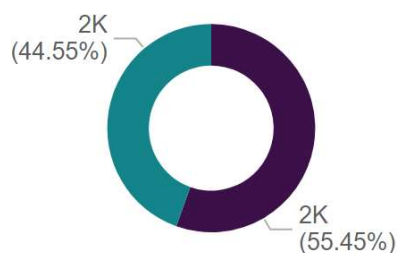
farmaceutky a farmaceuti



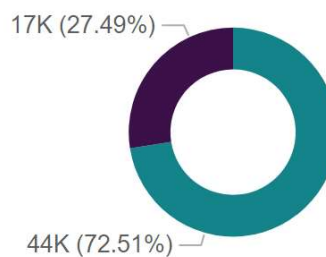
zubní lékařky a lékaři



zdravotní záchranářky a záchranář



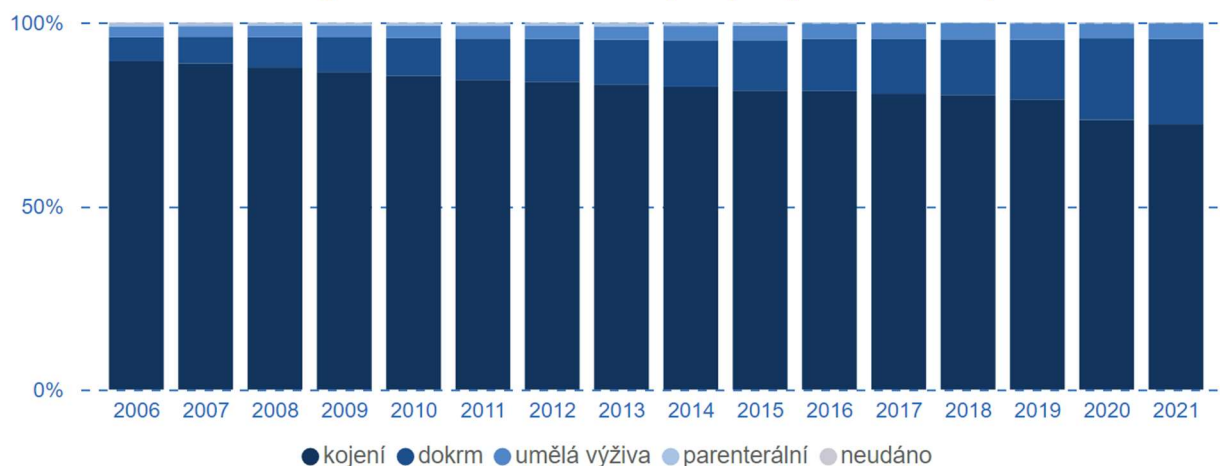
ostatní pracovníci a pracovníci



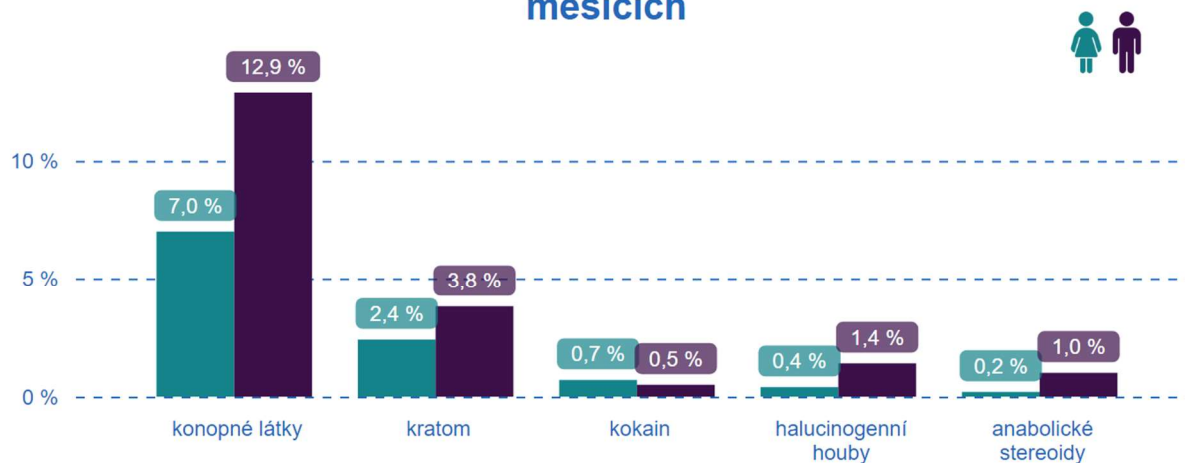
**Schéma 30: Míra epiziotomií u vaginálních porodů**



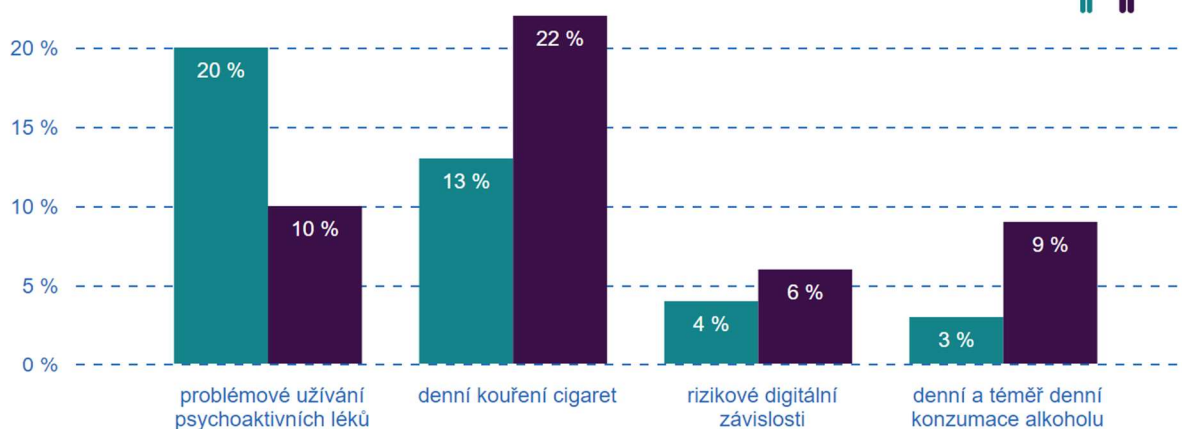
**Schéma 31: Výživa novorozenců při propouštění z porodnice**



**Schéma 32: Prevalence užívání nelegálních drog v posledních 12 měsících**



## Schéma 33: Vybrané závislosti a rizikové užívání (2021)



Zdroje:

Schéma 26: ČSÚ, „Zemřelí podle seznamu příčin smrti, pohlaví a věku (2013–2022)“, Česká republika podle pohlaví a věku (2013–2022), viděno 27. únor 2024, <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-podle-pohlavi-a-veku-20132022>.

Schéma 27: Eurostat, „Life expectancy at birth by sex“, viděno 27. únor 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00208/default/table?lang=en>.

Schéma 28: European Institute for Gender Equality, „Indicator: Treatable and Preventable Mortality of Residents by Cause and Sex | Gender Statistics Database“, 9. únor 2024, [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_hlthmort\\_mort\\_prevdeath\\_hlth\\_cd\\_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/icd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortality%3APRVT](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmort_mort_prevdeath_hlth_cd_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/icd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortality%3APRVT).

Schéma 29: ČSÚ, „Zdraví“, in *Zaostřeno na ženy a muže*, roč. 2023 (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022302.pdf/a5d804e8-8b15-40f5-a1b2-6aed7bf4c376?version=1.0>.

Schéma 30 a 31: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, „Rodička a novorozenec 2016–2021“ (Praha: ÚZIS, 2023), <https://www.uzis.cz/res/f/008423/rodnov2016-2021.pdf>.

Schéma 32 a 33: Pavla Chomynová et al., „Souhrnná zpráva o závislostech v České republice 2022“ (Praha: ÚV ČR, 2023), [https://www.drogy-info.cz/data/obj\\_files/33854/1198/Souhrnna\\_zprava\\_o\\_zavislostech\\_v\\_CR\\_2022\\_fin.pdf](https://www.drogy-info.cz/data/obj_files/33854/1198/Souhrnna_zprava_o_zavislostech_v_CR_2022_fin.pdf).



## 8. Poznání

### 8.1 Analýza současného stavu

Přestože již neexistují žádné formální překážky vstupu žen či mužů do určitých vzdělávacích a pracovních oblastí, existují ve vzdělávání i vědě a výzkumu značné **rozdíly v profesních drahách i v míře dosaženého profesního postupu** mezi ženami a muži. Dokládá to mimo jiné i pozice Česka v Indexu genderové rovnosti EIGE pro oblast poznání v roce 2023,<sup>352</sup> kde Česko dosáhlo podprůměrného skóre 59,8<sup>353</sup> (průměr EU činí 63,6). V oblasti **genderových nerovností** ve vzdělávání a vědě tak Česko obsadilo 16. místo mezi státy EU. Přestože se Česko v porovnání s rokem 2020 zlepšilo o 1,4 bodu, jeho pozice se ve srovnání států EU zhoršila o jednu příčku.

Nízké umístění Česka je dané především přetrvávající **vysokou mírou horizontální segregace**, tedy vysokou mírou koncentrace mužů nebo žen v určitých oborech<sup>354</sup>. Posun Česka od roku 2013 o dvě místa je zapříčiněn vyrovnávajícím se počtem vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů. V současné době je na vysokých školách 56 %<sup>355</sup> studujících žen a jak naznačují zkušenosti z jiných rozvinutých zemí, je pravděpodobné, že toto číslo se bude zvyšovat v neprospěch mužů. Přes získané vzdělání ženy následně během profesní kariéry chybí na nejvyšších pozicích a naráží na tzv. **skleněný strop**.<sup>356</sup> Přesto, že vysoké školy vystuduje více žen, ve vědě se setkáváme s jejich úbytkem, například v důsledku nevhodně nastaveného financování a politik. V současné době probíhají institucionální změny související s přijímáním plánů genderové rovnosti na vědecko-výzkumných institucích. Ty se pojí s prioritami nového evropského výzkumného prostoru, jehož je Česko součástí. Řadí se mezi ně podpora atraktivních a udržitelných výzkumných kariér či prosazování rovnosti žen a mužů a podpora inkluzivního prostředí.<sup>357</sup>

#### 8.1.1 Genderová rovnost mezi studujícími na základních, středních a vysokých školách

V posledních letech udělala česká společnost zásadní kroky k dosažení rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání. Přesto stále rozhodnutí o budoucí profesi formují **stereotypní představy o schopnostech** žen a mužů a na nich založená společenská očekávání optimálního životního uplatnění. Míra povědomí o genderových stereotypech je v české společnosti poměrně nízká. Napříč studijními obory vidíme velmi odlišné směřování dívek a chlapců. Chlapci dle odborných výzkumů<sup>358</sup> mezi preferovanými povoláními uvádějí programátora, automechanika, vojáka či strojního inženýra, dívky naopak psycholožku, lékařku, všeobecnou sestru, učitelku v mateřské škole či sociální pracovníci. V evropském kontextu je míra horizontální segregace, měřená v rámci Indexu genderové rovnosti EIGE, těsně pod průměrem EU (skóre 53,8). Potenciál snížit horizontální segregaci mezi obory studia, respektive práce je prostřednictvím zajištění kvalitního kariérového poradenství. To pomůže i ke snížení počtu špatných rozhodnutí při výběru studia. Bohužel však v českém vzdělávacím systému není kariérové poradenství dostatečné. Na to poukazuje i nedávný průzkum, který uvádí, že zhruba polovina středoškolské populace nezná svého kariérového poradce či poradkyni.<sup>359</sup>

<sup>352</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Knowledge | 2023 | Gender Equality Index“, 11. březen 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/knowledge/CZ>.

<sup>353</sup> Index genderové rovnosti EU je vyjádřen na škále od 1 do 100, kde 1 je absolutní nerovnost a 100 absolutní rovnost.

<sup>354</sup> Index genderové rovnosti EU hodnotí horizontální segregaci v terciálním vzdělávání (ISCED 5-8).

<sup>355</sup> ČSÚ, „Vzdělávání“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022303.pdf/adfb52c8-4f9b-4af1-9fc9-e540f0abdd76?version=1.1>.

<sup>356</sup> ČSÚ, „Gender: Základní pojmy“, viděno 15. březen 2024, [https://www.czso.cz/csu/czso/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/czso/gender_pojmy).

<sup>357</sup> Evropská komise, „COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A New ERA for Research and Innovation“ (2020), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:628:FIN>.

<sup>358</sup> „Nesprávně zvolené středoškolské studium je špatným řešením pro všechny“, TREXIMA, 2023.

<sup>359</sup> Tamtéž.



Očekávání optimálního životního uplatnění, která jsou založena na stereotypních představách o schopnostech žen a mužů, se následně promítají do životních, kariérních a vzdělávacích drah dívek a chlapců. Technické obory a obory, kde je vyšší zastoupení mužů, jsou mnohdy lépe placeny, jak dokazují rozdíly v **odměňování žen a mužů**. Ženy tvoří 82 % z absolventů a absolventek v nejvíce feminizovaných oborech vzdělání a výchovy, které jsou finančně nedostatečně ohodnocené.<sup>360</sup> Ve feminizovaných oborech je kvůli stereotypům, které jsou s prací žen spojovány, nižší i jejich **prestíž**.<sup>361</sup>

**Snížení genderové segregace** má vliv na ekonomický růst, zvýšení životních podmínek domácností, možnosti sladování soukromého a rodinného života, výkonnost firem či mezigenerační sociální mobilitu.<sup>362</sup> Při zachování současného stavu jsou tak výlučně ženské nebo mužské obory ochuzeny nejen o cenné zkušenosti, ale i ekonomický potenciál chybějícího pohlaví.

Analýza CERGE-EI odhalila výrazně vyšší **zájem** u dívek a žactva ze zvýhodněného socioekonomického prostředí **o studium** na vysoké škole než u chlapců a žactva ze znevýhodněného prostředí, kteří jinak mají stejnou úroveň testovaných znalostí.<sup>363</sup> Chlapci tak vykazují nižší aspirace i nižší motivaci k dalšímu vzdělání. Dívky a ženy tvoří necelých 60 % z celkového počtu studujících víceletých gymnázií a absolventů a absolventek vysokých škol. Stejně tak dívky a ženy převažují i ve všech typech sekundárního a terciálního vzdělávání, mimo středních škol nezakončených maturitní zkouškou.<sup>364</sup> Z prvomaturantů a prvomaturantek dívky dlouhodobě tvoří kolem 55 %.<sup>365</sup> V řádném termínu maturitní vysvědčení v roce 2021 nezískalo 20,4 % prvomaturantů a 17,9 % prvomaturantek. Dívky jsou tedy u maturit všeobecně **úspěšnější** než chlapci, když se však podíváme na jednotlivé části maturity, tak jsou dívky méně úspěšné v didaktických testech.<sup>366</sup> Celkem v didaktických testech neuspělo v roce 2022 12,6 % chlapců a 14,6 % dívek. V didaktickém testu z češtiny byly dívky mírně úspěšnější než chlapci.<sup>367</sup> V angličtině a matematice byli naopak úspěšnější chlapci než dívky.

**Rozdíly ve výsledcích** chlapců a dívek se odrážejí i v mezinárodním výzkumu PISA 2022. Na rozdíl od roku 2018 byl v oblasti matematické gramotnosti rozdíl mezi chlapci a dívkami signifikantní.<sup>368</sup> V krátkodobém horizontu se dívky zhoršily v matematické gramotnosti více než chlapci (o 14 bodů vs. o 11 bodů), v dlouhodobém horizontu je výsledek v neprospěch chlapců, kteří se průměrně zhoršili o 14 bodů, kdežto dívky o 10 bodů. Chlapci se naopak hůře umístili ve čtenářské gramotnosti. Rozdíl 29 bodů mezi chlapci a dívkami byl v mezinárodním kontextu nadprůměrným (v zemích EU činil 27 bodů). V oblasti přírodovědné gramotnosti nebyl rozdíl mezi dívkami a chlapci statisticky významný.<sup>369</sup>

<sup>360</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Index | 2019 | Gender Equality Index“, 11. březen 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

<sup>361</sup> Alena Křížková et al., „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hluboká analýza statistik a mezinárodní srovnání“ (Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017), <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.

<sup>362</sup> Eliana Carranza, Smita Das, a Aphichoke Kotikula, „Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions“ (World Bank Group, 2023), <https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>.

<sup>363</sup> Daniel Münich a Tomáš Protivínský, „Rozdíly v přístupu k známkování žáků a dopady na vzdělanostní aspirace“ (Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2022), [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_9\\_2022\\_Prisnost\\_znamkovani/files/extfile/IDEA\\_Studie\\_9\\_2022\\_-\\_Prisnost\\_znamkovani.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_9_2022_Prisnost_znamkovani/files/extfile/IDEA_Studie_9_2022_-_Prisnost_znamkovani.pdf).

<sup>364</sup> ČSÚ, „Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2019), <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfdc?version=1.1>.

<sup>365</sup> Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání, „Maturitní zkouška 2013 - 2021: Výsledky jarního zkušební období a po podzimním zkušební období“ (CERMAT, 2021), [https://data.ceremat.cz/files/files/2021/MZ/MZ2013-2021\\_vysledky\\_jamp.pdf](https://data.ceremat.cz/files/files/2021/MZ/MZ2013-2021_vysledky_jamp.pdf).

<sup>366</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Maturitní zkouška 2013 - 2022 - jarní zkušební období: Signální výsledky didaktických testů“ (CERMAT, 2022), [https://data.ceremat.cz/files/files/2022/MZ/MZ13-22\\_DIDAKTICKE\\_TESTY\\_signalni\\_vysledky.pdf](https://data.ceremat.cz/files/files/2022/MZ/MZ13-22_DIDAKTICKE_TESTY_signalni_vysledky.pdf).

<sup>367</sup> Jedná se o velmi nízký rozdíl - 9,2 % dívek vs. 9,6 % chlapců bylo neúspěšných a skóre dívek byl 67,8 % a chlapců 65,2 %.

<sup>368</sup> Simona Boudová, Vladislav Tomášek, a Barbora Halbová, „Národní zpráva PISA 2022“ (Praha: Česká školní inspekce, 2023), [https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023\\_p%c5%99%c3%adlohv/Mezin%c3%a1rodn%c3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%c3%ad/PISA\\_2022\\_e-verze-9.pdf](https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023_p%c5%99%c3%adlohv/Mezin%c3%a1rodn%c3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%c3%ad/PISA_2022_e-verze-9.pdf).

<sup>369</sup> Boudová, Tomášek, a Halbová.

I další šetření poukazují na horší **výsledky** dívek oproti chlapcům v matematice. Dívky zároveň na konci roku dosahují lepšího ohodnocení než chlapci,<sup>370</sup> i přestože v ověřovacích testech z matematiky mají naopak horší výsledky. ČŠI toto připisuje nižší sebedůvěře dívek ve své znalosti a dovednosti v matematice,<sup>371</sup> což je mimo jiné následek vlivu genderových stereotypů.<sup>372</sup> Vzhledem k tomu, že do výsledné známky mohou vyučující ze zákona promítnout i přístup žáků a žákyň ke vzdělávání a další okolnosti, tak se dle CERGE-EI jeví jako pravděpodobné, že výslednou známku ovlivňují i emoční schopnosti chlapců a dívek, jež se promítají do jejich dovedností v mezilidské komunikaci, sebekontrola a chování.<sup>373</sup> Chlapci jsou ze strany vyučujících hůře hodnoceni i v jiných zemích, liší se však konkrétní předměty, v kterých vyučující hodnotí dívky lépe. V Česku tak dívky a žactvo ze zvýhodněného socioekonomického prostředí dostávají lepší známky než chlapci a žactvo ze znevýhodněného prostředí.<sup>374</sup> Zmírnění tohoto problému nabízí současná **diskuze o používání alternativních způsobů hodnocení**, než je hodnocení klasifikační. Jednou z nich je formativní hodnocení, které je založeno na principu, že žákovi či žačce přináší užitečnou informaci o aktuálním stavu vědomostí a dovedností žáka nebo žákyň.<sup>375</sup> Slovní hodnocení všeobecně jsou vhodná při inkluzivním vzdělávání, a to včetně žáků a žákyň s odlišným mateřským jazykem<sup>376</sup>.

V souvislosti s **ruskou válkou proti Ukrajině** se totiž proměnilo i složení žactva. V návaznosti na zákon č. 67/2022 Sb. (Lex Ukrajina) byla přijata opatření v regionálním školství – děti, kterým byla poskytnuta dočasná ochrana v souvislosti s ruskou válkou proti Ukrajině, mají právo se účastnit povinné předškolní a školní docházky a mohou být přijaty na střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy. Školy také nabízely adaptační skupiny a jazykovou přípravu pro děti-cizince. Vícečetné znevýhodnění může ohrozit děti-cizince, a to například na základě svého původu a výše uvedených nerovností mezi dívkami a chlapci. Zároveň vzhledem k navýšení počtu žactva na jednoho vyučujícího může dojít ke zhoršení vzdělávacích výsledků i u jiných skupin dětí, například děti ze sociálně znevýhodněného prostředí. Navýšení počtu dětí a zavedení dalšího vzdělávání kladlo na školská zařízení finanční nároky, na které MŠMT reagovalo dotačními výzvami.<sup>377</sup>

## 8.1.2 Rovnost žen a mužů v učitelské profesi

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

**Spravedlivé zastoupení i rovné zacházení s ženami a muži** naplňuje demokratický charakter společnosti a přispívá k efektivnímu vzdělávání, které předchází předávání předsudků a stereotypních představ o ženách a mužích. V homogenních kolektivech pedagogických pracovníků a pracovnic chybí životní zkušenost a perspektiva části populace. Dále platí, že 23 % vyučujících postrádá vzájemnou podporu při zavádění nových prvků do výuky. Ta je důležitá jak pro spokojenost vyučujících a na to navazující setrvávání v této profesi, tak pro zvýšení různorodosti učebních metod a postupů, které respektují jednotlivé skupiny

<sup>370</sup> Česká školní inspekce, „Rozvoj matematické gramotnosti na základních a středních školách ve školním roce 2017/2018“ (Praha: ČŠI, 2019), [https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF\\_el\\_publikace/Tematik%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematika-gramotnost-2017-2018.pdf](https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publikace/Tematik%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematika-gramotnost-2017-2018.pdf).

<sup>371</sup> Česká školní inspekce.

<sup>369</sup> OECD, „Girls' Lack of Self-Confidence“, in *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence* (Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015), [https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-abc-of-gender-equality-in-education/girls-lack-of-self-confidence\\_9789264229945-6-en;jsessionid=Waif8mtcwzTW2SwhHtq2\\_1dij4Kfuj-GKcyGtBqn.ip-10-240-5-42](https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-abc-of-gender-equality-in-education/girls-lack-of-self-confidence_9789264229945-6-en;jsessionid=Waif8mtcwzTW2SwhHtq2_1dij4Kfuj-GKcyGtBqn.ip-10-240-5-42).

<sup>373</sup> Daniel Můnich a Tomáš Protivínský, „Co skrývají známky na vysvědčení?“ (Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2018), [https://idea.cerge-el.cz/files/IDEA\\_Studie\\_1\\_2018\\_Co\\_skrývají\\_znamky/files/downloads/IDEA\\_Studie\\_1\\_2018\\_Co\\_skrývají\\_znamky.pdf](https://idea.cerge-el.cz/files/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky/files/downloads/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky.pdf).

<sup>374</sup> Můnich a Protivínský, „Rozdíly v přísnosti známkování žáků a dopady na vzdělanostní aspirace“.

<sup>375</sup> Lucie Tůmová, „Formativní hodnocení“, *Metodický portál RVP.CZ*, 2020, <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/22374/FORMATIVNI-HODNOCENI.html>; Štěpán Kment, „Formativní hodnocení není známka ani slovní komentář. Co tedy? - EDUin“, EDUin, viděno 25. březen 2024, <https://www.eduin.cz/clanky/formativni-hodnoceni-neni-znamka-ani-slovni-komentar-co-tedy/>.

<sup>376</sup> „Hodnocení žáků s OMJ“, Inkluzivní škola, 15. prosinec 2009, <https://inkluzivniskola.cz/zs-hodnoceni-zaku-s-omj>.

<sup>377</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Výzva Adaptační skupiny pro děti cizince migrující z Ukrajiny leden – červen 2023“, viděno 25. březen 2024, <https://www.msmt.cz/mladez/vyzva-adaptacni-skupiny-pro-deti-cizince-migrujici-z-ukrajiny>.

žáků a žáků. Přenos zkušeností se zaváděním nových postupů do výuky ovlivňuje i řízení lidských zdrojů ze strany ředitelů a ředitelky škol. Například kurz vedení učitelů absolvovalo méně než 60 % ředitelů a ředitelky, což je značně pod evropským průměrem, který se pohybuje kolem 90 %.<sup>378</sup>

Statistická šetření ukazují disproporci v **zastoupení žen a mužů** na nejnižším vzdělávacím stupni. V mateřských školách ženy reprezentují 99 % pedagogického personálu. Výrazné převýšení sledujeme na základním (85 % žen), středním (60 % žen) a vyšším odborném stupni vzdělávání (68 % žen).<sup>379</sup> Mužští pedagogičtí pracovníci se soustřeďují do technických oborů. Ačkoliv ženy tvoří většinou část pedagogických sborů, jejich zastoupení v řídicích pozicích neodpovídá tomuto stavu. Mužů ve vedoucích pozicích je disproporčně více, než odpovídá jejich celkovému zastoupení ve školství. Na středních a vyšších odborných školách je méně než 40 % řádových zaměstnanců-mužů<sup>380</sup>, a přesto v čele škol stojí kolem 55 % mužů.<sup>381</sup> Toto se pojí s fenoménem tzv. **skleněného výťahu**, který strukturálně zvýhodňuje muže a umožňuje rychlejší kariérní růst, odráží představy o ženách a mužích ve vedoucích pozicích.<sup>382</sup>

Obdobně jako v jiných pracovních sférách, tak i v regionálním školství jsou platy žen nižší než platy mužů. **Rozdíl průměrného platu muže a ženy** vyjádřený v procentech průměrného platu ženy byl mezi pedagogickými pracovníky a pracovníkyněmi v roce 2022 11,8 %.<sup>383</sup> Výši rozdílu v odměňování ve školství značně ovlivňuje rozdíl v platech mezi řídicími pracovníky a pracovníkyněmi, ten činil 13,4 %, kdežto mezi učiteli a učitelkami byl pouze 4,8 %. Průměrný hrubý měsíční plat řídicích pracovníků byl 80 330 Kč a řídicích pracovníkyní 72 535 Kč. Učitelé vydělávali v průměru 48 377 Kč za měsíc, učitelky 46 509 Kč. Při bližším pohledu na poměr jednotlivých složek platu je patrné, že příplatky tvoří u mužů vyšší podíl platu než u žen. Dlouhodobě rozdíly v odměňování ve školství narůstají.

V roce 2023 byl schválen zákon č. 183/2023 Sb., který do Školského zákona (z. č. 561/2004 Sb.), přidal požadavek, aby v rozpočtu MŠMT finance určené na **platy učitelů a učitelek** odpovídaly **130 % průměrné hrubé měsíční mzdy** na jeden učitelský úvazek. Toto nicméně neznamená, že platy učitelů a učitelek budou ve výši 130 % průměrného platu. Platy učitelů a učitelek by však i přesto, na rozdíl od platů jiných státních zaměstnanců, měly nominálně ročně vzrůstat, což by mohlo navýšit počet učitelů-mužů ve školství. Zákon se však nevztahuje na **ostatní pedagogické pracovníctvo**, kde se dlouhodobě snižuje podíl mužů. V roce 2012 muži tvořili 14 % z ostatního pedagogického pracovníctva, kdežto v roce 2022 9,4 %. Za posledních deset let tak došlo k poklesu podílu mužů o 4,6 p. b. mezi vychovateli a vychovatelkami, asistenty a asistentkami vyučujících, speciálních a pedagogických psychologů a psychologek či metodiků a metodiček prevence.<sup>384</sup> Zároveň je mezi nepedagogickými pracovníky a pracovníkyněmi nejvyšší rozdíl odměňování (13,6 %). Nedostatečné finanční ohodnocení se projevuje i na celkovém nedostatku ostatního nepedagogického pracovníctva, tedy například školních psychologů a psychologek, které je v post-covidové době a ruské války proti Ukrajině obzvláště důležité.

<sup>378</sup> Studium pro ředitele škol a školských zařízení upravuje §5 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb. a §5 vyhlášky č. 317/2005 Sb. Studium se skládá ze čtyř modulů: základy práva, pracovní právo, financování školy a organizace školy a pedagogického procesu. Je tudíž zaměřeno z velké části na administrativně-legislativní oblasti a nedostatečně vzdělává v oblasti lidských zdrojů a pedagogického leadershipu. Miroslava Federičová, „Mezinárodní srovnání ředitelů škol: české administrativní inferno“ (Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2019), [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_12\\_2019\\_Kvalita\\_reditelu\\_skol/files/exfile/IDEA\\_Studie\\_12\\_2019\\_Kvalita\\_reditelu\\_skol.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol/files/exfile/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol.pdf), str. 10; Miroslava Federičová a Václav Korbel, „Pandemie covid-19 a sociálně-ekonomické nerovnosti ve vzdělávání“, *IDEA anti COVID-19*, č. 18 (2020), [https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA\\_Nerovnosti\\_ve\\_vzdelavani\\_COVID-19\\_kveten2020\\_18.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf); str. 14.

<sup>379</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Genderová problematika zaměstnanců ve školství“, viděno 15. březen 2024, <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>.

<sup>380</sup> ČSÚ, „Vzdělávání“.

<sup>381</sup> ČSÚ.

<sup>382</sup> Iva Šmídová a Hana Maříková, ed., „Muži v systému vzdělávání: Policy paper“, <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/Policy-paper-muzi-v-systemu-vzdelavani.pdf>.

<sup>383</sup> Tamtéž

<sup>384</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Genderová problematika zaměstnanců ve školství“.

### 8.1.3 Bezpečné prostředí ve vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích

**Školní metodici a metodičky** prevence jsou dalšími důležitými osobami ve vzdělávacím systému. V současném nastavení tuto funkci zastávají učitelé, kteří na její výkon často nemají dostatek času. Dle ČŠI<sup>385</sup> je jejich pozice obsazena na většině škol, avšak pouze 49 % z nich na základních školách a 66 % na středních školách jich absolvovalo kvalifikační studium. ČŠI dále uvádí, že šikana v posledních třech letech byla řešena na 57 % základních škol a 63 % středních škol, kyberšikana řešilo 21 % základních škol a 24 % středních škol. V rámci výzkumu EU Kids online 2020<sup>386</sup> bylo zjištěno, že 38 % dívek a 30 % chlapců se v roce 2019 setkalo **na internetu s nežádoucím chováním**. Více než čtvrtina českých dívek obdržela nenávistné zprávy, ze sledovaných 19 evropských zemí jich obdržely více už jen polské dívky. Nevyžádané sexuální zprávy obdrželo 31 % českých dívek, což je opět jedno z nejvyšších procentních zastoupení ze sledovaných států. Čeští chlapci byli cílem nenávisných zpráv ve 23 % a nevyžádaných sexuálních nabídek v 16 %.

Dle mezinárodního šetření TIMSS<sup>387</sup> se nejméně jednou za týden 10 % žactva čtvrtých tříd setkává s **negativními jevy v kolektivu** (vysmívání se, nadávky, ostatní si s ním nechtějí hrát nebo povídat apod.). 16 % chlapců uvádělo, že se jim spolužáci vysmívají nebo nadávají alespoň jedenkrát týdně. Stejnou zkušenost mělo 11 % dívek. S fyzickým napadením (alespoň jednou týdně) mělo zkušenost 11 % žáků a 6 % žákyň. S tím může souviset i nízká obliba školy u chlapců, rádo jich do školy chodí pouze 59 %. Naopak 74 % dívek uvádí, že do školy chodí rádo. Nízká obliba školy u chlapců má pak vliv na umístění Česka jako jedné ze zemí s nejmenší oblibou školy.

Zároveň **pandemie covid-19** zhoršila **duševní zdraví** mladých lidí po celém světě. Dle Národního ústavu duševního zdraví více jak 50 % žactva projevuje symptomy zhoršeného well-beingu<sup>388</sup> (blíže viz kapitolu Zdraví). Všeobecně panuje nedostatek kapacit dětských psychologů a psychiatrů, a to včetně těch školních. MŠMT problém reflektuje například v rámci Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ či v rámci výzev z Operačního programu Jan Amos Komenský, v jehož rámci probíhá ověřování modelu parametrizace pozic školních psychologů a školních speciálních pedagogů ve školách pro budoucí převzetí do národního financování.

Dalším negativním jevem je přítomnost **genderově podmíněného násilí**. Dle výzkumu UniSAFE<sup>389</sup> se 62 % osob v evropském akademickém prostředí, které se do výzkumu zapojily, setkalo se sexuálním obtěžováním či genderově podmíněným násilím. Ženy se s ním setkaly v 66 % případů a zároveň se potvrdilo, že se s ním častěji setkávají osoby zranitelné kvůli své příslušnosti k LGBTI+ (68 %), etnicitě (69 %) nebo zdravotnímu znevýhodnění (72 %). Nejvíce osob se v akademickém prostoru setkalo s psychickým násilím (57 %) a druhým nejčastějším jevem bylo sexuální obtěžování, se kterým se setkala každá třetí osoba (31 %). Pouze 13 % osob, které se setkaly se sexuálním obtěžováním či genderově podmíněným násilím, skutky hlásilo. Sexuální obtěžování v minulých letech řešilo několik českých vysokých škol,<sup>390</sup> což vedlo k postupnému zavádění ombudsosob<sup>391</sup> či osob odpovědných

<sup>385</sup> Markéta Spitzerová et al., „Hodnocení rizikového chování žáků základních a středních škol se zaměřením na oblast kyberšikany“ (Praha: Česká školní inspekce, 2023), [https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023\\_p%c5%99%c3%adlohy/Dokumenty/TZ-Hodnoceni-rikovoho-chovani\\_FINAL.pdf](https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023_p%c5%99%c3%adlohy/Dokumenty/TZ-Hodnoceni-rikovoho-chovani_FINAL.pdf).

<sup>386</sup> David Smahel et al., „EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries“, *EU Kids Online*, 2020, <https://doi.org/10.21953/lse.47fdeqj01ofo>.

<sup>387</sup> Vladislav Tomášek et al., „Mezinárodní šetření TIMSS 2019“ (Praha: Česká školní inspekce, 2019), [https://www.csicr.cz/html/2020/Narodni\\_zprava\\_TIMSS\\_2019/resources/\\_pdfs/\\_TIMSS\\_2019\\_Narodni\\_zprava\\_.pdf](https://www.csicr.cz/html/2020/Narodni_zprava_TIMSS_2019/resources/_pdfs/_TIMSS_2019_Narodni_zprava_.pdf).

<sup>388</sup> Národní ústav duševního zdraví, „TZ: Národní monitoring duševního zdraví dětí: 40 % vykazuje známky střední až těžké deprese, 30 % úzkosti. Odborníci připravují preventivní opatření“.

<sup>389</sup> „Výsledky unikátního projektu UniSAFE k obtěžování a násilí na univerzitách - Akademie věd České republiky“, Akademie věd České republiky, viděno 25. březen 2024, <https://www.avcr.cz/cs/pro-media/tiskove-zpravy/Vysledky-unikatniho-projektu-UniSAFE-k-obtezovani-a-nasilii-na-univerzitach/>.

<sup>390</sup> Např. Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, Divadelní fakulta Akademie múzických umění, Filozofická fakulta Univerzity Karlovy.

<sup>391</sup> Ombudsosoby v roce 2023 byly zavedeny na těchto vysokých školách: Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Technická univerzita v Liberci, Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, Filmová fakulta Akademie múzických umění, Divadelní fakulta Akademie múzických umění.



za nediskriminaci na vysokých školách. Problémem je však nedostatečnost kapacit a právní opora pro řešení sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Změnu by mohla přinést novela zákona č.111/1998 Sb. (Zákon o vysokých školách), která byla schválena vládou v březnu 2024. Ta navrhuje právně ukotvit povinnost vysokých škol zveřejňovat ve veřejné části svých internetových stránek údaj o kontaktním místě nebo místech vysoké školy určených pro poskytování informací o opatřeních zajišťovaných pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole a údaj o kontaktním místě nebo místech vysoké školy určených pro řešení případů diskriminace a podporu rovného zacházení. Dále novela ukotvuje úlohu vysokých škol prosazování uplatňování rovných práv a usilování o odstranění stávajících znevýhodnění a vyrovnání příležitostí dalších zranitelných a jinak znevýhodněných skupin.

#### 8.1.4 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi

**Vědecké profese** jsou považovány za stěžejní v ekonomickém, kulturním, sociálním a technickém rozvoji celé naší společnosti.<sup>392</sup> Dochází v nich ale k reprodukci genderových stereotypů, a to jak v personální oblasti (výběr osob, utváření týmů, komunikace s druhými), tak ve věcné agendě (obsah výuky a zaměření výzkumu). Ženy, ačkoliv v hojné míře studují na vysokých školách v magisterském a doktorandském studiu, chybí v rozhodovacích pozicích ve výzkumných institucích a objevují se ve finančně nedocenených oblastech výzkumu. Následně poté v produkci vědění, ze kterého čerpá celá společnost, chybí perspektiva jedné poloviny populace. Dalším problémem je nevyužití kapitálu, který byl vložen do vzdělávání žen.<sup>393</sup> Tím dochází ke snížení inovačního potenciálu Česka, což se následně pojí s ekonomickými ztrátami.<sup>394</sup>

V Česku tak muži převažují nad ženami ve všech profesích výzkumu. Mezi výzkumníky a výzkumnicemi je 29 % žen, čímž se Česko řadí mezi státy EU s jedním z nejnižších podílů žen ve výzkumu.<sup>395</sup> Tento stav se dlouhodobě nemění, přestože ženy tvoří zhruba 60 % osob, které ukončily magisterský program a 45 % osob ukončivších doktorské studium.<sup>396</sup> Mezi příčiny se řadí obecně nedostatečné možnosti zajištění péče o malé děti, možnost skloubení vědeckého povolání s péčí a nedostatečná flexibilita vědeckého prostředí (nastavení podmínek pro získání podpory pro výzkum apod.), které odhalilo výzkumné šetření Doktorandi 2021.<sup>397</sup> V roce 2021 Česko podpořilo Lublaňskou deklaraci o genderové rovnosti ve výzkumu a inovacích, která pozitivně hodnotí přijímání těchto nástrojů zeměmi EU a identifikuje aspekty bránící dosažení genderové rovnosti.<sup>398</sup> Ve stejném roce byla při Radě pro výzkum, vývoj a inovace zřízena Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, která usiluje o zlepšení genderové rovnosti ve vědě. Ta byla v roce 2023 nahrazena Pracovní skupinou Lidé ve vědě, jejíž agenda je širší.

Zmíněné problémy se odrážejí v tzv. **vertikální segregaci**, která se nejvíce projevuje v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. V čele veřejných výzkumných institucí stojí 7 % žen a v poradních a expertních orgánech jsou ženy zastoupeny z 26 %. Dále pak i v rozložení žen a mužů mezi akademickým personálem. Lektorské pozice jsou z 55 % obsazeny ženami, kdežto mezi profesory a profesorkami nalezneme pouze 15 % žen.<sup>399</sup>

<sup>392</sup> Irena Smetáčková, ed., „Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015“ (Praha: Česká ženská lobby, 2015), [https://czlobby.cz/sites/default/files/news\\_download/stinova\\_zprava\\_2015.pdf](https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf), str. 103.

<sup>393</sup> Smetáčková.

<sup>394</sup> „Linková: „Nedostatek žen v české vědě má dopad na náš inovační potenciál““, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., viděno 15. březen 2024, <https://www.soc.cas.cz/aktualita/linkova-nedostatek-zen-v-ceske-vede-ma-dopad-na-nas-inovacni-potencial>.

<sup>395</sup> Eurostat, „R&D personnel by sector of performance, professional position and sex“, viděno 15. březen 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd\\_p\\_persoccc/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=b08a574a-2dc1-4eb4-aaa0-9b05feb5ba8a](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persoccc/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=b08a574a-2dc1-4eb4-aaa0-9b05feb5ba8a).

<sup>396</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Výkonové ukazatele VŠ v ČR F2-studenti“, viděno 15. březen 2024, [https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu\\_vs\\_f2.html](https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html).

<sup>397</sup> Národní vzdělávací fond, „Postavení doktorandů v ČR z hlediska příjmů a sladění studia, práce a rodiny“, 2022, <https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2022/M3/Postaven%C3%AD%20doktorand%C5%AF%20v%20C4%8CR%20z%20hlediska%20p%C5%99%C3%ADim%C5%AF%20a%20slad%C4%9Bn%C3%AD%20studia.%20pr%C3%A1ce%20a%20rodiny.pdf>.

<sup>398</sup> Rada EU, „Virtual Conference ‚Deepening the ERA Through Gender Equality‘ (8-9 July 2021) and Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation“ (Brusel, 21. září 2021), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>.

<sup>399</sup> „Ženy ve vědě: data“, NKC - gender a věda, viděno 7. březen 2024, <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>.

Jedním z problémů je, že ženy častěji trpí i tzv. **syndromem podvodnice** (*impostor syndrom*), kdy svoje úspěchy přisuzují náhodě, enormnímu úsilí či štěstí a nikoli svým schopnostem.<sup>400</sup>

V porovnání se zahraničím je v Česku dlouhodobě podceňována **oblast řízení lidských zdrojů** na vysokých školách i ve výzkumných institucích. Došlo k mírnému zlepšení situace díky podmínění účasti v evropském programu Horizont Evropa přijetím a implementací Plánu genderové rovnosti (tzv. *Gender Equality Plan*) na úrovni instituce.<sup>401</sup> Stále přítomným problémem je však skutečnost, že obrovská část pravidel je nepsaná nebo nezveřejněná, tudíž nevyhledatelná, netransparentní a potenciálně umožňující nerovné zacházení a akademický inbreeding.<sup>402</sup> Plány genderové rovnosti však pomohly etablovat mechanismy nutné pro tvorbu bezpečnějšího prostředí pro studující i vyučující na akademické půdě. Příkladem je zřizování pozic ombudsošob, nezávislých osob, které pomáhají tvořit bezpečné a spravedlivé prostředí na akademické půdě. Dále se jedná o pravidelné reportování problematiky genderové podmíněného násilí a sexuálního obtěžování, genderové audity či zřizování etických komisí.<sup>403</sup> Jak ukázala analýza NKC – gender a věda z roku 2022, ze 106 organizací veřejného sektoru pouze jedna třetina českých veřejných výzkumných institucí naplňuje požadavky stanovené Evropskou komisí na Plány genderové rovnosti.<sup>404</sup>

### 8.1.5 Genderová perspektiva v obsahu vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací

S **výsledky vědecké práce** a jejich uplatněním se setkáváme doslova každý den. Ovlivňují nás a jsou součástí našich životů od počítačů a mobilních telefonů, internetu a umělé inteligence, přes ochranné prvky v autech, po léky či výzkumy veřejného mínění. Výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků, který nezohledňuje specifické potřeby žen a mužů, logicky nepřináší prospěch celé společnosti. Nezohledněním této dimenze však může dojít k nezamýšleným důsledkům,<sup>405</sup> například k nižší účinnosti léků, nižší bezpečnosti automobilů, nevhodné ergonomii produktu, která má za následek zdravotní problémy atd. Tímto se tak snižuje i tržní potenciál výsledků výzkumu, vývoje či inovací a jejich společenských přínosů.<sup>406</sup> Výzkumy často nezohledňují odlišnou stavbu těla mužů a žen či odlišné vzorce chování.

**Zacházení s muži** (respektive samčími jedinci v rámci výzkumů prováděných na zvířatech) **jako s normou** ve výzkumu a vývoji a aplikace výsledků takto vzniklého vědění na celou populaci může znamenat nejen nepřesné výsledky, ale i zhoršení kvality života, ekonomické ztráty a může přispívat i k posílení starých nebo vzniku nových forem nerovností.<sup>407</sup> Přehlížení biologických rozdílů mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovného přístupu k ženám a mužům, může vést například ve zdravotní péči k odlišným diagnózám a reakcím na léčbu. Absence reflexe rozdílů představuje plýtvání prostředky a času během léčby, která může mít

<sup>400</sup> Ananké Nebeská, „Genderová dimenze inkluzivního přístupu v práci a vzdělávání“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2024), <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/03/Genderova-dimenze-inkluzivniho-pristupu-v-praci-a-vzdelavani.pdf>.

<sup>401</sup> Evropský parlament, „Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/695 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí rámcový program pro výzkum a inovace Horizont Evropa a stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků a zrušují nařízení (EU) č. 1290/2013 a (EU) č. 1291/2013“ (b.r.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>.

<sup>402</sup> František Tůma a Petr Knecht, „Akademický inbreeding jako rakovina vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku“, *Studia paedagogica* 24 (10. duben 2019): 2019, <https://doi.org/10.5817/SP2019-1-1>.

<sup>403</sup> Anna Donovalová a Marcela Linková, „Genderově podmíněné násilí a sexuální obtěžování na vysokých školách: Analýza výročních zpráv vysokých škol za rok 2022“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023), [https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderove\\_podminene\\_-\\_nasili\\_A5\\_2023.pdf](https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderove_podminene_-_nasili_A5_2023.pdf).

<sup>404</sup> Anna Donovalová a Hana Tenglerová, „Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost: Zpráva k lednu 2023“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023), [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/04/Analiza-Planu-genderove-rovnosti-verejnych-vysokych-skol-a-verejnych-vyzkumnych-instituci\\_FINAL.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/04/Analiza-Planu-genderove-rovnosti-verejnych-vysokych-skol-a-verejnych-vyzkumnych-instituci_FINAL.pdf).

<sup>405</sup> Blíže viz např. kampaň NKC-gender a věda „Jedna velikost nestačí“. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>.

<sup>406</sup> Technologická agentura ČR, „Genderová dimenze v obsahu výzkumu: Kdy a jak jí v projektech zohledňovat“ (Praha: TA ČR, 2020), [https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2021/01/18/1610962134\\_Gender%20ve%20v%C3%BDzkumu%20-%20p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka.pdf](https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2021/01/18/1610962134_Gender%20ve%20v%C3%BDzkumu%20-%20p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka.pdf).

<sup>407</sup> Gendered Innovations, „Not Considering Sex Differences as a Problem“, viděno 15. březen 2024, [http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not\\_considering.html](http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not_considering.html).



až fatální následky. Příkladem mohou být kardiovaskulární nemoci u žen nebo zvýšené riziko úmrtnosti mužů v případě osteoporózy.<sup>408</sup>

Zároveň studie dlouhodobě upozorňují na **zkreslení (bias) umělé inteligence** vůči ženám a dalším skupinám osob, protože data, na kterých byla naučena, toto zkreslení obsahovala. Dle studie UNESCO<sup>409</sup> toto zkreslení obsahují i velké jazykové modely<sup>410</sup>, které jsou v současnosti nejvíce rozšířenou formou využívání umělé inteligence. Skrze využívání umělé inteligence tak může docházet reprodukci genderových stereotypů. UNESCO proto již v roce 2021 vydalo Doporučení k etice umělé inteligence.<sup>411</sup>

V souvislosti s rozvojem umělé inteligence se proměňuje i obsah vzdělávání. Některé vysoké školy již od studujících nevyžadují bakalářské práce<sup>412</sup>, protože není možné rozeznat, zda práce byla napsána studujícím nebo umělou inteligencí. Zároveň ji studující i vyučující využívají ke svému studiu a práci. Masarykova univerzita v roce 2023 vydala Stanovisko k využívání umělé inteligence<sup>413</sup>, ve kterém doporučuje její aktivní využívání, jak studujícím, tak vyučujícím a zároveň stanovuje pravidla práce (například transparentnost a zvědavost). Díky odpovědnému využívání umělé inteligence mohou studující i vyučující efektivněji pracovat a nakládat se svým časem. Při vhodném použití umělé inteligence může sloužit k zacílenému doučování jedinců a tím tak narovnávat již vzniklé nerovnosti.

Je však důležité, aby dostatečné znalosti, schopnosti a možnosti k jejímu využívání měly všechny skupiny osob. V Česku má dvakrát více mužů (46 %) než žen (22 %) povědomí o generativní umělé inteligenci a rozdíl je i mezi jednotlivými generacemi (čím starší generace, tím menší povědomí).<sup>414</sup> Mezi muži a ženami, respektive chlapci a dívkami, se tak může rozvírat **digitální propast**, tedy rozdíl v přístupu a v používání digitálních technologií včetně umělé inteligence. Vzhledem k rychlému vývoji umělé inteligence se předpokládá **zánik či transformace některých povolání** a je proto třeba, aby vzdělávací systém na tuto situaci reagoval a zároveň předcházel nerovnostem. Z Národního plánu obnovy MŠMT financuje podporu pro školy k zamezení digitální propasti, jsou podporovány jak investice do digitálních učebních pomůcek, tak je realizována i metodická podpora.<sup>415</sup>

Pro zlepšení výsledků a narovnání rozdílů mezi chlapci a dívkami je důležité, aby i učitelstvo aktivně pracovalo s **genderovou dimenzí v obsahu vzdělání**<sup>416</sup>. Integrace genderových témat a genderové perspektivy do vyučovaného kurikula se často neodvíjí pouze od rámcových vzdělávacích programů, respektive školních vzdělávacích programů, ale i od individuálních osobností vyučujících. Při přípravě nových rámcových programů je tak důležité zanesení genderových témat a genderové perspektivy, tak i poskytnutí dostatečné metodické podpory školám a vyučujícím. V učebnicích a učebních materiálech jsou stále přítomny genderové stereotypy a bez aktivní práce vyučujících či změně v udělování učebních doložek bude stále docházet k jejich reprodukci. Zanesení genderového hlediska je tudíž nutné i do vysokoškolských kurikul připravujících učitele a učitelky, k čemuž MŠMT v roce 2023 přispělo vytvořením Kompetenčního rámce profilu absolventa a absolventky učitelství.<sup>417</sup>

<sup>408</sup> Gendered Innovations, „Osteoporosis Research in Men: Breaking the Gender Paradigm“, viděno 15. březen 2024, <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>.

<sup>409</sup> UNESCO a International Research Centre on Artificial Intelligence, „Challenging systematic prejudices: an investigation into bias against women and girls in large language models“ (UNESCO, 2024), <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388971>.

<sup>410</sup> Nejvíce zkreslení vykazovali modely GPT-2 a Llama 2, GPT 3 a 4 a Gemini vykazovali nižší míru zkreslení, přesto byla stále přítomná.

<sup>411</sup> UNESCO a International Research Centre on Artificial Intelligence, „Challenging systematic prejudices: an investigation into bias against women and girls in large language models“.

<sup>412</sup> Např. Podnikohospodářská fakulta Vysoké školy ekonomické.

<sup>413</sup> „Stanovisko k využívání umělé inteligence ve výuce na Masarykově univerzitě“, Masarykova univerzita, viděno 25. březen 2024, <https://www.muni.cz/pro-media/tiskove-zpravy/stanovisko-k-vyuzivani-umele-inteligence-ve-vyuce-na-masarykove-univerzite>.

<sup>414</sup> „Jen 22 % Čechů vyzkoušelo generativní AI, muži více než ženy, vyplývá z průzkumu Deloitte | Deloitte Česká republika“, Deloitte Czech Republic, viděno 25. březen 2024, <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/press/articles/jen-22-cechu-vyzkoušelo-generativni-ai.html>.

<sup>415</sup> „Digitalizujeme školu“, edu.cz (blog), viděno 25. březen 2024, <https://www.edu.cz/digitalizujeme/>.

<sup>416</sup> Anna Donovalová a Hana Tenglerová, „Genderová dimenze v obsahu vzdělávání“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023), [https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderova%20dimenze%20v%20obsahu%20vzdelavani\\_brozuraA5\\_2023.pdf](https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderova%20dimenze%20v%20obsahu%20vzdelavani_brozuraA5_2023.pdf).

<sup>417</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Kompetenční profil absolventa a absolventky učitelství“, viděno 15. březen 2024, <https://www.msmt.cz/vzdelavani/kompetencni-ramec-absolventa-ucitelstvi>.

Genderová rovnost a *gender mainstreaming* jsou také **jednou z priorit Evropského výzkumného prostoru**.<sup>418</sup> ERA usiluje o proměnu vědeckých institucí, které stále představují rigidní systém nereagující na potřeby vědkyň a dalších zaměstnankyň ve vědě a výzkumu. Cílem je pracovat s předsudky a bariérami, které jsou v systémovém i společenském nastavení, až po zvýšení kvality vznikajícího vědění prostřednictvím programu Evropské komise Horizont Evropa, který udělení finančního grantu podmiňuje zohledněním genderové dimenze ve výzkumu.<sup>419</sup> Stejnou podmínku od roku 2021 uplatňuje i **MŠMT** v programu podpory excelentního zdravotnického výzkumu (EXCELES)<sup>420</sup>, od roku 2022 GA ČR či OP JAK.<sup>421</sup> Díky těmto aktivitám dojde nejen k zajištění, že výzkum bude sledovat a zohledňovat možné odlišnosti v preferencích, potřebách, zkušenostech i fyziologii mužů a žen, ale i k celkovému posílení relevance výzkumu.<sup>422</sup>

## 8.2 Strategická část

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

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

**První strategický cíl** je zaměřen na podporu svobodné volby vzdělávacích a profesních drah. Usiluje o zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň. Tomu napomůže například zavádění pedagogických metod a postupů podporujících rozvoj všech skupin žáků a žákyň. Zde působí genderové stereotypy, a proto se cíl se zaměřuje na odstraňování genderových stereotypů a podporu volby genderově nestereotypní vzdělávací dráhy. A to skrze posílení genderově nestereotypního kariérového a výchovného poradenství na základních a středních školách či PR aktivit zaměřených na podporu nestereotypních životních drah.

Nerovnosti v rámci vzdělávacích drah se následně promítají do kariérních drah. To se odráží na značné feminizaci českého školství, které se dlouhodobě potýká s nedostatkem učitelů – mužů. Jedním z vhodných opatření je zaměření se na genderově citlivý a nestereotypní kariérní růst v rámci kompetenčního rámce učitele a učitelky<sup>423</sup>. Ženy naopak často odcházejí z oblasti vědy (nebo do ní vůbec nevstupují) z velké části proto, že je toto prostředí často neslučitelné s rodičovstvím. Proto je navrhováno zavedení návratových grantů, různých forem služeb péče a dalších forem zajištění hlídání pro osoby pracující ve VaVal a studující VŠ.

V rámci aktualizace Strategie 2021+ byly z této kapitoly přesunuty a sloučeny specifické cíle/opatření (opatření 1.1.2 a specifický cíl 1.3), které se zabývaly rozšiřováním znalostí v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a vědě do specifického cíle 3.1. Dále bylo odstraněno opatření, které se zabývalo transpozicí směrnice Rady 2010/18/EU (1.4.7). Naopak se doplnilo opatření zlepšující podmínky pro rodiče studující doktorské studium.

<sup>418</sup> Evropská komise, „Gender Equality Strategy“, viděno 15. březen 2024, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en).

<sup>419</sup> Evropský parlament, Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/695 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí rámcový program pro výzkum a inovace Horizont Evropa a stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků a zrušují nařízení (EU) č. 1290/2013 a (EU) č. 1291/2013.

<sup>420</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Program EXCELES – implementační nástroj komponenty 5.1 Národního plánu obnovy“, viděno 15. březen 2024, <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/program-exceles-komponenta-5-1-narodniho-planu-obnovy>.

<sup>421</sup> „Výzva č. 02\_22\_008 Špičkový výzkum – OP JAK“, viděno 15. březen 2024, [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_22\\_008-spickovy-vyzkum/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_22_008-spickovy-vyzkum/);

„Výzva č. 02\_23\_020 Mezigesektorová spolupráce“, viděno 8. srpna 2024, [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_020-mezigesektorova-spoluprace/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_020-mezigesektorova-spoluprace/);

„Výzva č. 02\_23\_021 Mezigesektorová spolupráce pro ITI“, viděno 8. srpna 2024, [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_021-mezigesektorova-spoluprace-pro-iti/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_021-mezigesektorova-spoluprace-pro-iti/);

„Výzva č. 02\_23\_025 Společenské a humanitní vědy: člověk a lidstvo v globálních výzvách současnosti“, viděno 8. srpna 2024, [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_025-spolecenske-a-humanitni-vedy-clovek-a-lidstvo-v-globalnich-vyzvach-soucasnosti/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_025-spolecenske-a-humanitni-vedy-clovek-a-lidstvo-v-globalnich-vyzvach-soucasnosti/).

<sup>422</sup> Gender Action, „The Future of Gender Equality in European Research and Innovation“, 2019, [https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION\\_PolicyBrief11\\_Future-of-GE-in-European-RI.pdf](https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf).

<sup>423</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Kompetenční profil absolventa a absolventky učitelství“.

**Druhý specifický cíl** se zaměřuje na zvyšování citlivosti k problematice rovnosti žen a mužů a její zahrnutí do obsahů výuky a výzkumu. Tento specifický cíl obsahuje mj. opatření zaměřená na uplatňování principu rovnosti žen a mužů a odstranění genderových stereotypů v rámcových vzdělávacích plánech a školních vzdělávacích plánech. A to včetně metodické podpory při zavádění principů respektu k rozmanitosti, respektu k menšinám a principu rovnosti žen a mužů do výuky základních a středních škol v rovině obsahu i v rovině cílových hodnot a pedagogického principu. Pro zamezení přenosu genderových stereotypů do učebnic je navrhováno nastavit funkční systém udělování schvalovacích doložek, v rámci kterého genderově stereotypní učebnice nebudou schváleny. Opatření směřují také k začlenění principu rovnosti žen a mužů do kurikul pedagogických oborů, neboť právě učitelé a učitelky jsou důležitými aktéry v omezení vlivu genderových stereotypů, se kterými se žactvo setkává v prostředích mimo školská zařízení. Dále je navrhováno zvýšit povědomí o začleňování tématu rovnosti žen a mužů do vysokoškolské výuky i u nepedagogických oborů. Dále jsou v tomto specifickém cíli opatření zaměřená na snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací.

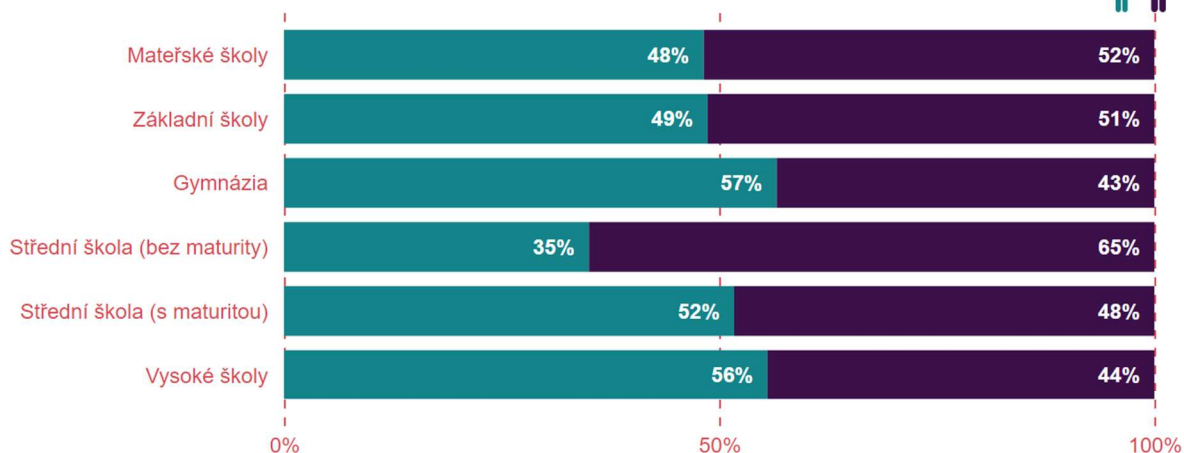
V tomto strategickém cíli byla při aktualizaci Strategie 2021+ sloučena opatření k RVP a ŠVP, tak aby lépe odpovídala aktuálnímu stavu RVP a ŠVP. Dále bylo odstraněno opatření k zavedení ceny pro genderově nestereotypní učebnice, které se ukázalo jako neproveditelné ze strany MŠMT.

**Třetím strategickým cílem** je zajištění uplatňování genderového hlediska v chodu a řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích. Tento cíl se zaměřuje především na systematické vzdělávání vyučujících a osob pracujících ve VaVal a zvyšování povědomí o důležitosti uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v řízení příslušných institucích. Strategický cíl taktéž směřuje ke zvýšení poznání v oblasti rovnosti žen a mužů a k systematizaci předávání informací a sdílení zkušeností s genderově senzitivním vzděláváním, stejně jako agendy rovnosti žen a mužů ve VaVal. Dále se strategický cíl zabývá nastavením systematického uplatňování a vyhodnocování politik rovnosti žen a mužů ve školství a vědě.

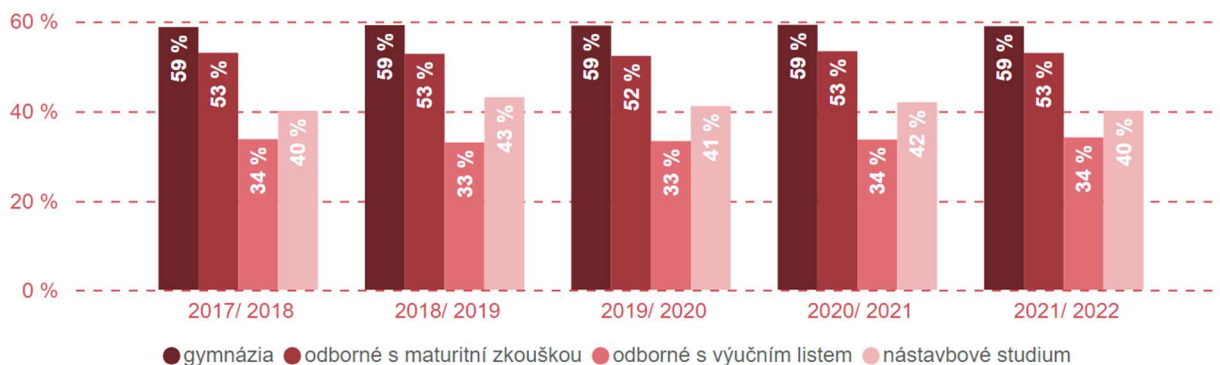
Jak již bylo zmíněno výše, v rámci aktualizace Strategie 2021+ byla do tohoto strategického cíle přesunuta opatření, jejichž cílem je rozšiřování znalosti v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě (specifický cíl 3.1). Dále se odebrala opatření, která byla duplicitní s opatřeními v kapitole Instituce, které se vztahují k zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů napříč materiály a napříč operačními programy. Taktéž byl doplněn specifický cíl 3.7 Vytvoření podmínek pro zajištění bezpečného prostředí na školách a ve vědecko-výzkumných organizacích. Do tohoto specifického cíle byla zařazena opatření z kapitoly Bezpečí, která se věnovala prevenci domácího a genderově podmíněného násilí a šikany ve školách. Dále pak obsahuje opatření směřující k zamezení sexuálního obtěžování, genderově podmíněného násilí a diskriminace na vysokých školách.

## 8.3 Schémata

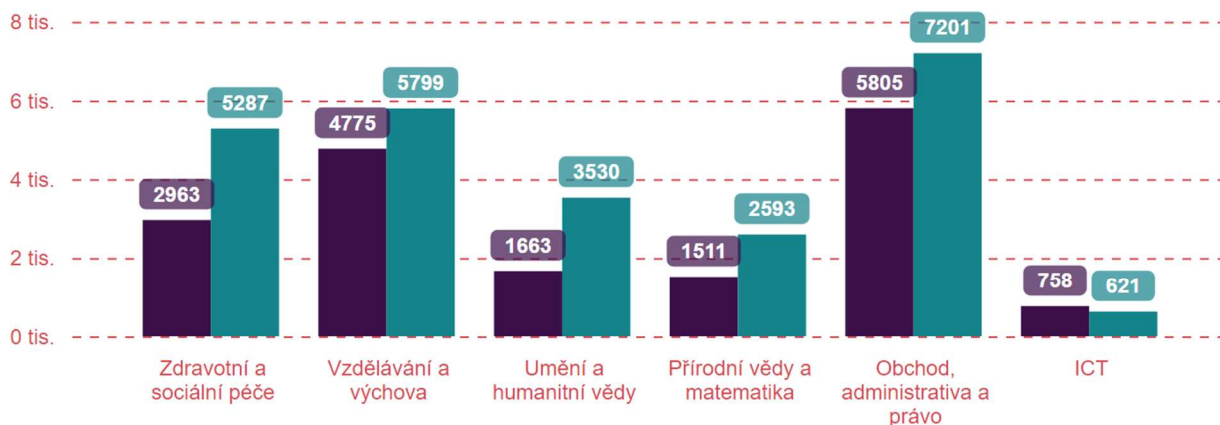
**Schéma 34: Studenti a studentky podle typu školy (2022)**



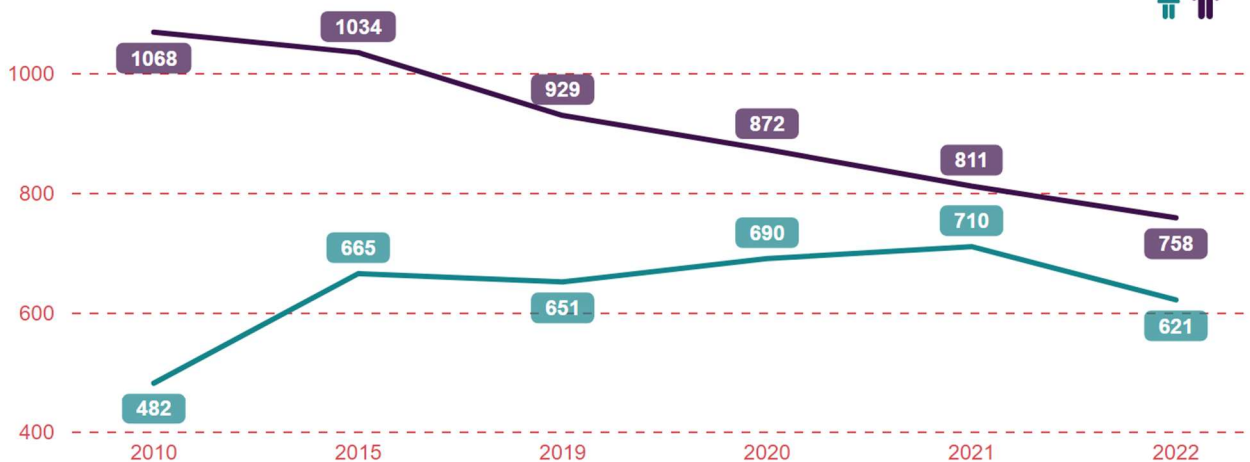
**Schéma 35: Podíl žen mezi absolujícími středních škol podle druhu dokončeného vzdělání**



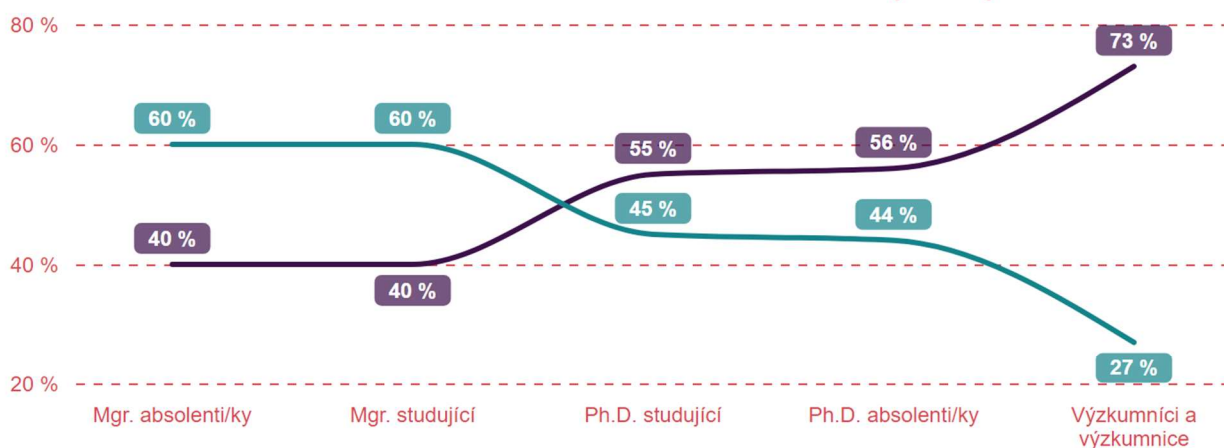
**Schéma 36: Absolventi a absolventky vysokých škol v Česku podle skupin oborů vzdělání (2022)**



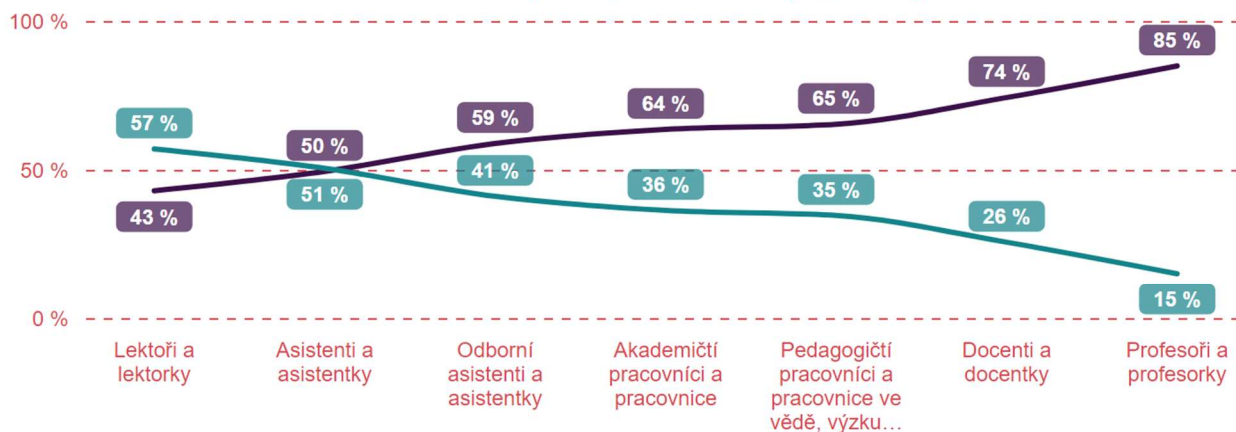
### Schéma 37: Absolventi a absolventky oboru ICT



### Schéma 38: Profesionální dráha ve vědě (2020)

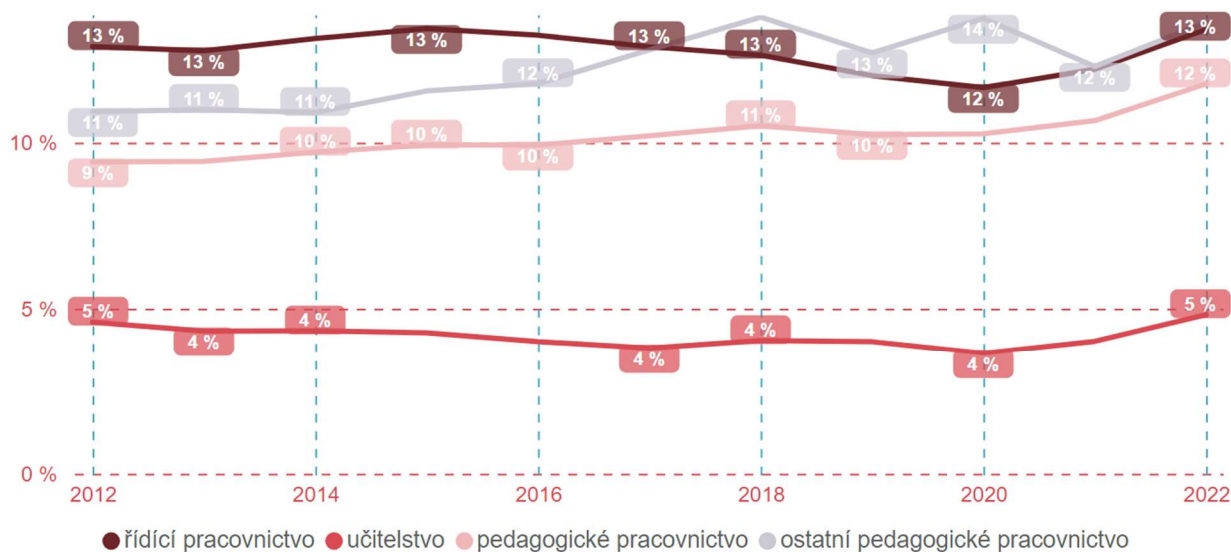


### Schéma 39: Zastoupení žen a mužů mezi vysokoškolskými akademickými pracovníky (2020)



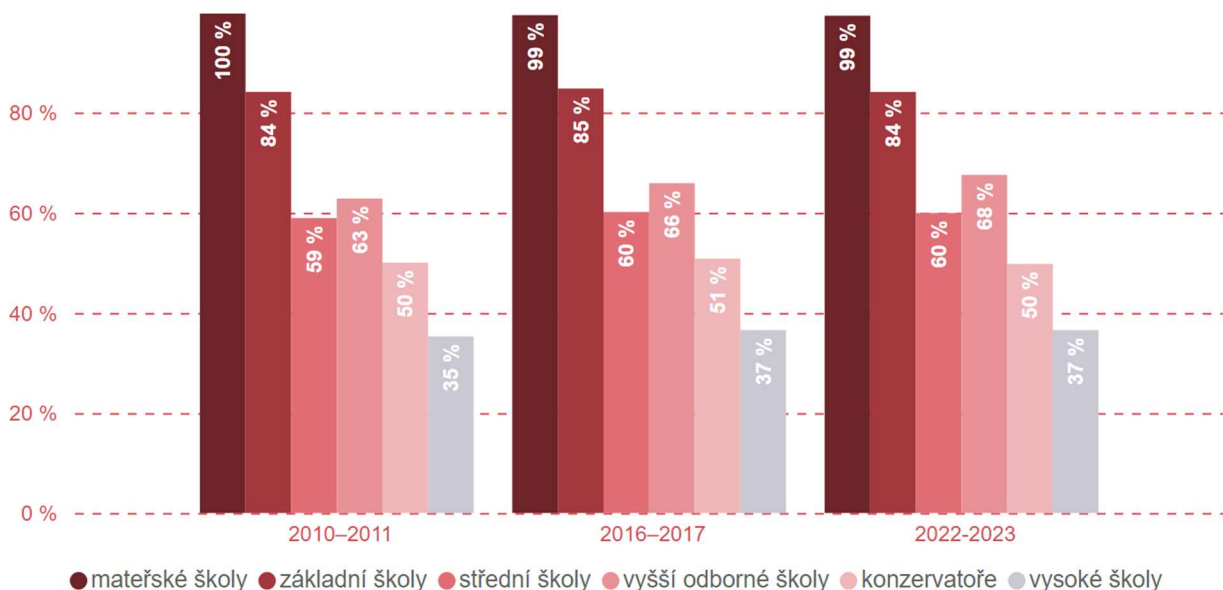


### Schéma 40: Genderový rozdíl v odměňování mezi pedagogickým pracovníctvem

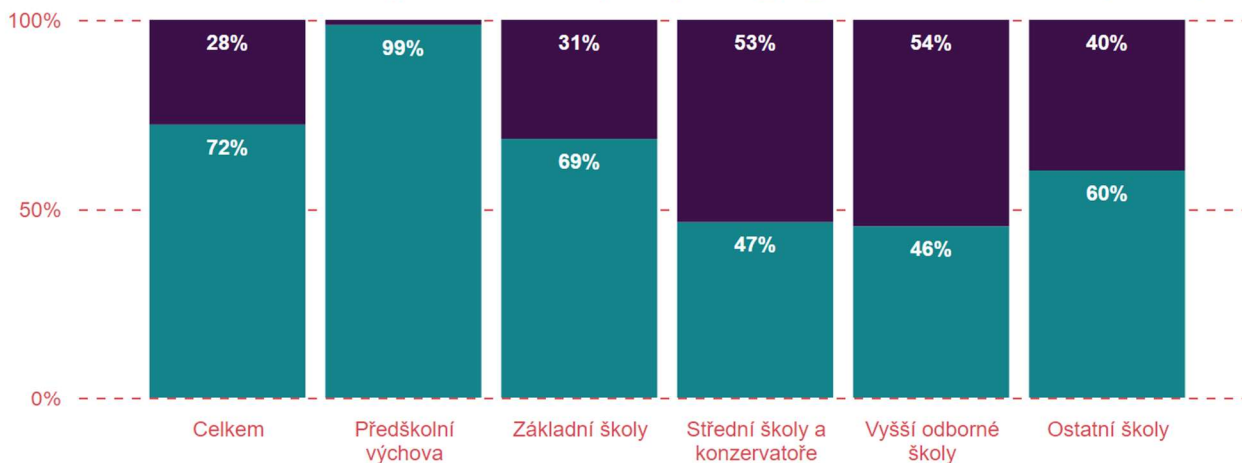


Rok	řídící pracovníctvo	učitelstvo	pedagogické pracovníctvo	ostatní pedagogické pracovníctvo
2012	12,90 %	4,59 %	9,42 %	10,94 %
2017	12,89 %	3,81 %	10,21 %	12,80 %
2022	13,41 %	4,82 %	11,77 %	13,62 %

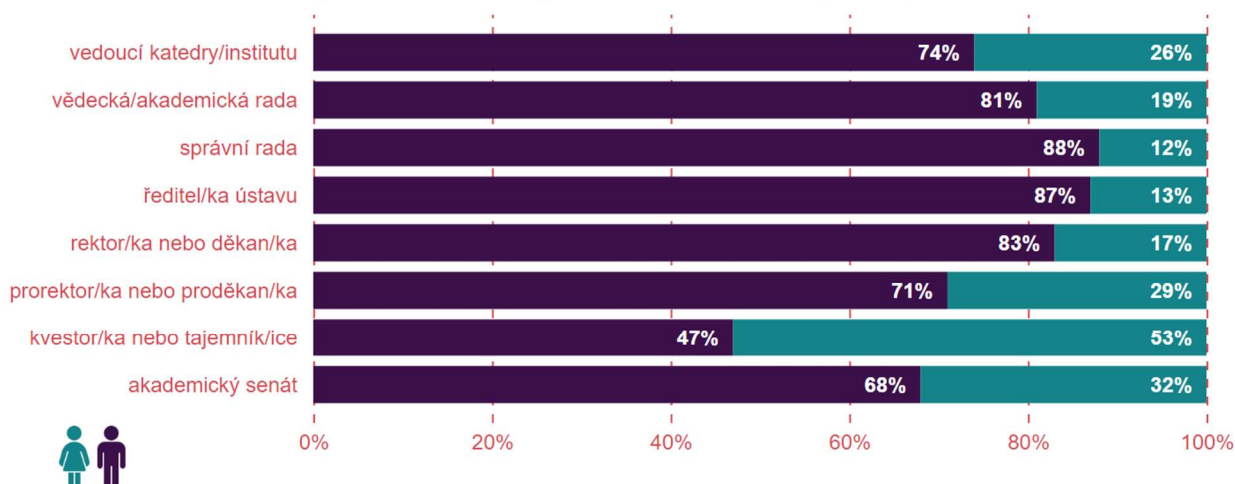
### Schéma 41: Podíl žen mezi pracujícími ve školství



**Schéma 42: Řídící pracovníce pro pedagogické záležitosti (2022)**



**Schéma 43: Podíl žen na rozhodování ve vedení výzkumných a vysokoškolských institucích (2020)**



Zdroje:

Schéma 34, 35, 36, 37: ČSÚ, „Vzdělávání“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022303.pdf/adfb52c8-4f9b-4af1-9fc9-e540f0abdd76?version=1.1>.

Schéma 38 a 39: „Ženy ve vědě: data“, NKC - gender a věda, viděno 7. březen 2024, <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>.

Schéma 40 a 41: ČSÚ, „Vzdělávání“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022303.pdf/adfb52c8-4f9b-4af1-9fc9-e540f0abdd76?version=1.1>.

Schéma 42: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Genderová problematika zaměstnanců ve školství“, viděno 18. březen 2024, <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>.

Schéma 43 Timea Crofony et al., „Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2020), [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/02/NKC\\_Jak-na-zmenu.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/02/NKC_Jak-na-zmenu.pdf).

## 9. Společnost

### 9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů

V souvislosti s **názory české společnosti** na otázky související s rovností žen a mužů narážíme na paradox. Na jedné straně naprostá většina veřejnosti (83 %) souhlasí s tím, že snaha o rovnost žen a mužů ve společnosti je důležitá a že státní instituce by měly usilovat o odstraňování přetrvávajících nerovností (77 %).<sup>424</sup> Tomuto zjištění odpovídají i výsledky šetření Eurobarometru, podle kterého se 52 % české veřejnosti domnívá, že nerovnosti žen a mužů v naší společnosti přetrvávají (44 % veřejnosti si myslí, že nerovnosti již nepřetrvávají).<sup>425</sup> Největší nerovnosti spatřuje česká společnost v oblasti politiky (57 % veřejnosti si myslí, že rovnosti žen a mužů nebylo v politice dosaženo) a ve vztahu k zastoupení žen ve vedení obchodních společností (54 %).<sup>426</sup> Šetření rovněž ukazují, že pro naprostou většinu veřejnosti (78 %) je prosazování rovnosti žen a mužů důležité na osobní úrovni.<sup>427</sup> Česká společnost také přikládá zásadní váhu řadě konkrétních témat přímo souvisejících s nerovnostmi mezi ženami a muži – například s tvrzením, že nerovnost v odměňování žen a mužů je vážným problémem, souhlasí 69 % české veřejnosti.<sup>428</sup>

V posledních letech je tématům souvisejícím s rovností žen a mužů **věnována rostoucí mediální i politická pozornost**. Programové prohlášení stávající vlády obsahuje například závazek zlepšit ochranu obětí sexuálního a domácího násilí, podpořit kratší pracovní úvazky či rozšíření nabídek služeb péče o nejmenší děti. Mediální pozornost v posledních letech získaly **konkrétní kauzy sexuálního násilí**, které přispěly k prosazení systémových změn.<sup>429</sup> Rovnost žen a mužů rezonovala také v rámci kampaně pro prezidentské volby (čemuž přispěla i skutečnost, že jednou z vážnějších kandidátek byla žena).<sup>430</sup> Tématu genderových nerovností se věnují také některé úspěšné knihy vydané v posledních letech<sup>431</sup> a kritika obtížné možnosti skloubit rodičovství a kariéru ve filmovém průmyslu zazněla i při udělení cen Český lev v roce 2024.<sup>432</sup> I díky aktivitám občanského sektoru a některých političek<sup>433</sup> a politiků se zvýšil tlak na potřebu změny legislativy týkající se domácího a sexuálního násilí a téma se začalo více než kdy předtím zmiňovat i v českých médiích<sup>434</sup>.

<sup>424</sup> Úřad vlády ČR, „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“ (Praha: ÚV ČR, 2016), [https://www.vlada.cz/assets/-ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy\\_PPM\\_FINAL.pdf](https://www.vlada.cz/assets/-ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPM_FINAL.pdf).

<sup>425</sup> Data Europa EU, „Zvláštní průzkum Eurobarometr 428: Rovnost žen a mužů“, viděno 23. únor 2024, [https://data.europa.eu/data/datasets/s20-48\\_82\\_4\\_428\\_eng?locale=cs](https://data.europa.eu/data/datasets/s20-48_82_4_428_eng?locale=cs).

<sup>426</sup> Data Europa EU.

<sup>427</sup> Na otázku „Je pro vás osobně důležitá podpora rovnosti žen a mužů?“ odpovědělo 32 % respondentů a respondentek „určitě ano“ a 46 % „spíše ano“. Za nedůležité považuje prosazování rovnosti žen a mužů 19 % české veřejnosti. Data Europa EU.

<sup>428</sup> Alena Křížková, Romana Volejníčková, a Marta Vohlidalová, *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018), [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova\\_markovavolejnickova\\_vohlidalova-genderove\\_nerovnosti\\_v\\_odmenovani-problem\\_nas\\_vsech.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf).

<sup>429</sup> Z konkrétních případů byly mediálně sledované kauzy sexuálního obtěžování na vysokých školách a kauzy psychiatra Jana Cimického a poslance Dominika Feriho.

<sup>430</sup> K celospolečenské osvětě přispělo i to, že se do prezidentských voleb zapojila zatím nejsilnější ženská kandidátka v historii Danuše Nerudová. Její kandidatura a podpora témat důležitých pro mladou generaci v předvolební kampani přinesla i doposud největší zájem médií o oblast rovnosti žen a mužů v prezidentské kampani.

<sup>431</sup> Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR vydal v roce 2022 ve spolupráci s norskou organizací Alternativa násilí 2. rozšířené vydání unikátní knihy „Násilí je možné zastavit“. V letech 2022 a 2023 vyšly knihy novinářky Silvie Lauder „V pasti pohlaví“, feministky a právničky Šárky Homfray „Proč jsme tak našťavané?“, a „Feministkou snadno a rychle“ akademiček Kateřiny Liškové a Lucie Jarkovské, ve kterých popisují postavení žen v Česku, kde jsou výchova a životní dráhy žen a mužů do značné míry odlišné. Sylvie Lauder byla v roce 2024 za knihu „V pasti pohlaví“ nominována na cenu Magnesia Litera.

<sup>432</sup> Tomáš Pancíř a Dino Dražan, „Umlčení režisérky Kashcheevy bylo nešťastné. Její myšlenka tím ale získala na váze, říká filmový kritik“, iROZHLAS, 10. březen 2024, [https://www.irozhlas.cz/kultura/film/umlceni-reziserky-kashcheevy-bylo-nestastne-jej-myslenka-tim-ale-ziskala-na-2403101653\\_dno](https://www.irozhlas.cz/kultura/film/umlceni-reziserky-kashcheevy-bylo-nestastne-jej-myslenka-tim-ale-ziskala-na-2403101653_dno); Jonáš Zbořil, „Proč musím volit mezi mateřstvím a tvorbou?“ Proslav na Lvech byl přerušeno“, Seznam Zprávy, 9. březen 2024, <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/kultura-predava-se-cesky-lev-cenu-za-prinos-ziska-kameraman-vladimir-smutny-247457>; Kamil Fila, „Komentář: Projev na Českých lvech aneb Co ty filmařky po nás vůbec chtějí?“, ČT art (ČT art, 15. březen 2024), <https://art.ceskatelevize.cz/inside/komentar-projev-na-ceskych-lvech-aneb-co-ty-filmarcky-po-nas-vubec-chteji-IANLr>.

<sup>433</sup> Poslankyně Barbora Urbanová založila společně s Michaelou Studenou v roce 2022 iniciativu „Pod svícem“ s cílem edukace společnosti a změny legislativy v oblasti domácího násilí. Iniciativa Pod svícem a agentura Ipsos realizovaly v srpnu 2022 průzkum, ze kterého vyplynulo, že každý pátý člověk se stal obětí domácího násilí. Každá třetí (30 %) žena uvedla, že má zkušenost s domácím násilím a toleť uvedl každý devátý muž (téměř 12 %). Dvě třetiny obětí vzešlo z partnerského vztahu a více než 17 % obětí vypovědělo, že zažilo týrání v dětství či dospívání.

<sup>434</sup> Michaela Rambousková, „Definice znásilnění se změní, trestní zákoník zavede i sexuální útok - Seznam Zprávy“, Seznam Zprávy, 28. prosinec 2023, <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-definice-znasilneni-se-zmeni-trestni-zakonik-zavede-i-sexualni-utok-242280>;

„Ne znamená ne.“ Změna definice znásilnění prošla ve sněmovně prvním čtením“, ČT24, viděno 22. březen 2024, <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/ne-znamená-ne-zmena-definice-znasilneni-prošla-ve-snemovne-prvnim-ctenim-345791>; Patrik Salát, „První definice domácího násilí. Nový zákon upraví ochranu i přístup policie a dalších orgánů k obětem“, iROZHLAS, 9. květen 2023, [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/domaci-nasili-novela-soudy-policie-simackova-laurencikova-marvanova-vargova\\_2305091234\\_afo](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/domaci-nasili-novela-soudy-policie-simackova-laurencikova-marvanova-vargova_2305091234_afo);

V roce 2022 bylo realizováno hned několik průzkumů týkajících se domácího a sexuálního násilí či sexuálního obtěžování ve veřejném prostoru, které významně napomohly osvětě a zviditelnění těchto témat.

Výzkumy veřejného mínění potvrzují, že česká společnost si je vědoma přetrvávajících nerovností – například 59 % veřejnosti se domnívá, že muži mají lepší možnost kariérního postupu v zaměstnání.<sup>435</sup> Většina veřejnosti si také nemyslí, že ženy a muži mají stejnou šanci dostat dítě po rozvodu do péče (64 %) či že ženy a muži mají stejnou možnost na uplatnění v technických oborech (79 %).<sup>436</sup>

Za velmi specifický lze považovat **postoj** české veřejnosti **k feministickému hnutí**. Feministické hnutí je úzce spjato s úsilím o obrození českého národa a rovnost žen a mužů je jednou ze základních demokratických hodnot, na nichž stál zrod samostatného Československa. Vývoj našeho státu je tak prostřednictvím osobností jako Eliška Krásnohorská, Františka Plamínková, Tomáš Garrigue Masaryk či Vojtěch Náprstek provázán s feministickým hnutím. Již před více než sto lety obhajoval Masaryk myšlenku, že úlohou moderní ženy není jen pečovat o děti, ale také veřejně se angažovat, a roli muže je ženy v jejich emancipaci podporovat.<sup>437</sup>

Přes dlouhou tradici feministického hnutí je dnes feminismus často vnímán jako pro českou společnost cizí prvek, importovaný ze západu. Byť česká společnost považuje prosazování rovnosti žen a mužů za důležité na individuální i celospolečenské úrovni, s pojmem feminismus se v současnosti neidentifikuje.<sup>438</sup> O specifickém postoji české společnosti k feminismu a genderu byla již napsána řada odborných studií a článků.<sup>439</sup> Obecně se shodují, že **feminismus** (jako hnutí, které identifikuje nespravedlnosti vůči ženám a snaží se o jejich nápravu) a **gender** (jako analytický koncept umožňující odlišit sociálně vytvořené chápání pohlaví od toho biologického), představují v českém prostředí **kontroverzní pojmy**, které se setkávají s neporozuměním a odporem.<sup>440</sup>

Toto nepochopení a odpor lze ilustrovat i na **diskusi o ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí** (Istanbulské úmluvy). V diskusi často zaznívaly argumenty proti tzv. genderové ideologii, kterou měla podle odpůrců a odpůrkýň Istanbulská úmluva zavádět.<sup>441</sup> Byť například v otázce potírání genderových stereotypů úmluva nejde nad rámec stávající legislativy a mezinárodních závazků Česka, byla úmluva vykládána v tom smyslu, že povede k vymýcení některých tradic a zvyků.<sup>442</sup> Ve veřejné diskusi také zaznívalo, že úmluva usiluje o genderově neutrální společnost, byť jedním z principů úmluvy je zahrnutí genderové perspektivy, tedy uplatňování hlediska různých potřeb žen a mužů.

Úmluvě bylo rovněž vytýkáno, že vede k podpoře práv sexuálních menšin, a to i přesto, že jediné související ustanovení se týká zákazu diskriminace kohokoli na základě jeho

---

„Domácí násilí upravuje osm různých zákonů. Brzy se mají sjednotit“, iDNES.cz, 9. květen 2023, [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/domaci-nasilii-zakon-sjednoceni.A230509\\_101806\\_domaci\\_vlc](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/domaci-nasilii-zakon-sjednoceni.A230509_101806_domaci_vlc).

<sup>435</sup> Úřad vlády ČR, „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“.

<sup>436</sup> Úřad vlády ČR.

<sup>437</sup> Hana Havelková, „Kořeny právních nerovností v modernitě“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>438</sup> Podle výsledku šetření Eurobarometru z roku 2017 jen 13 % respondentů a respondentek schvaluje to, když se muž identifikuje jako feminista. Téměř polovina (45 %) veřejnosti identifikaci s feminismem odmítá (zbytek nemá názor). Pro srovnání např. ve Francii s identifikací mužů jako feministů souhlasí 48 % veřejnosti, jen 18 % je proti. Data Europa EU, „Zvláštní průzkum Eurobarometr 428: Rovnost žen a mužů“, Úřad vlády ČR, „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX“ (Praha: ÚV ČR, 2010), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy\\_2010.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf).

<sup>439</sup> Barbara Havelková, „Feminismus, gender a právo“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>440</sup> Havelková.

<sup>441</sup> Úřad vlády ČR, „Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí: mýty a fakta“ (Praha: ÚV ČR, 2018), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/brozura\\_IU.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf).

<sup>442</sup> Úřad vlády ČR, „Rozbor naplňování Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulské úmluvy) ve vybraných státech Rady Evropy“ (Praha: ÚV ČR, 2019), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy\\_4.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf).



genderu v přístupu k ochraně před domácím a sexuálním násilím (viz čl. 4 odst. 3 Istanbulské úmluvy).

Byť ze strany části médií a politické reprezentace byla diskuse o Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí rámována jako diskuse o genderu a genderové rovnosti, ve skutečnosti využívala zástupné problémy a pojmu gender a genderová rovnost připisovala význam, který v rovině mezinárodních lidskoprávních dokumentů a ve vědeckém zkoumání těmto pojmům přisuzován není. Obavy z dopadů ratifikace Istanbulské úmluvy pak vyvrátilo i stanovisko Evropské komise pro demokracii prostřednictvím práva (Benátské komise), které z právního hlediska analyzovalo hlavní směry obav a dezinterpretací.<sup>443</sup>

**Kampaň proti ratifikaci** Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí byla vedena celou řadou různých zájmových skupin a politických subjektů s velkým mediálním dopadem, přesto většina české veřejnosti o škodlivosti úmluvy přesvědčena není. Výsledky šetření výzkumů veřejného mínění ukazují, že počet osob podporujících ratifikaci úmluvy je dvojnásobný oproti počtu osob stojících proti ratifikaci a podpora ratifikace zároveň v čase roste. V lednu 2024 se diskuse o ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí přesunula do Senátu. Velká část senátorů a senátorek aktivně podporovala nutnost intenzivně se zabývat tématem násilí na ženách. Senát ratifikaci nakonec neschválil o dva hlasy.<sup>444</sup>

Diskusi o Istanbulské úmluvě tak v mnoha ohledech lze považovat za charakteristickou pro obecnou diskusi o rovnosti žen a mužů, respektive genderové rovnosti. Jak vyplývá z již zmíněných šetření veřejného mínění, česká společnost si uvědomuje konkrétní genderové nerovnosti a jejich řešení považuje za zásadní. Česká společnost podporuje zavádění opatření ke snížení rozdílů v příjmech žen a mužů, opatření zaměřená na umožnění rychlejšího návratu rodičů na trh práce, lepší prevenci sexuálního násilí, větší dostupnost předškolních zařízení péče o děti, a dokonce i legislativní opatření ke zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích opatřeních. V tomto smyslu ČR každopádně dlouhodobě podporuje opatření na zajištění rovných příležitostí žen a mužů. Klíčovým právně závazným dokumentem zůstává Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979. Dále například již v roce 2007 nabyl účinnosti zákon na ochranu před domácím násilím (zákon č. 135/2006 Sb.), který zavedl systémový, komplexní přístup k prevenci a ochraně před domácím násilím, upravil a propojil postupy policie, justice a sociálních služeb při řešení případů domácího násilí.<sup>445</sup> Jednotlivé vlády ČR však tuto problematiku reflektovaly v rozdílné míře. Například stávající vláda ČR řeší témata související s vytvářením podmínek pro lepší skloubení pracovního a soukromého života či lepší ochranou obětí domácího a sexualizovaného násilí přímo na úrovni svého programového prohlášení. V posledních letech také přijala řadu konkrétních opatření směřujících k podpoře rovnosti žen a mužů.

Pro způsob přemýšlení české společnosti o rovnosti žen a mužů je také typické, že **schopnost uvědomovat si** stávající **nerovnosti** mají ve zvýšené míře ženy. Například nerovnost v odměňování považuje za vážný problém 80 % žen oproti 56 % mužům.<sup>446</sup> Obdobně názor, že v české politice by mělo být více žen, zastávají ženy v mnohem větší míře než muži.<sup>447</sup> Větší vnímavost žen k přetrvávajícím nerovnostem je pochopitelná, neboť většina genderových nerovností se dotýká právě jich a má negativní dopad na jejich životy. Tato

<sup>443</sup> Benátská komise, „Stanovisko k ústavněprávním dopadům ratifikace Úmluvy Rady Evropy o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva)“ (Štrasburg: Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva, 2019), <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/VC-Opinion-Istanbul-CJ-VB-FINAL.docx>.

<sup>444</sup> Prokop Vodrážka, „Prostor zaplnily dezinformace. Nejde jen o Istanbulskou úmluvu, může přijít něco dalšího, říká Vystrčil“, Deník N, 25. leden 2024, <https://denikn.cz/1338548/zamrzelo-me-to-politika-nekdy-boli-rika-vystrcil-k-hlasovani-o-istanbulske-umluve/>; Senát Parlamentu České republiky, „Stenozáznam z 1. dne 21. schůze“, Text (Kancelář Senátu Parlamentu České republiky, 1. leden 2012), <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/hlasovani?action=steno&O=14&IS=7383&D=24.01.2024>.

<sup>445</sup> Bílý kruh bezpečí, „Zákon na ochranu před domácím násilím,“ viděno 9. září 2024, <https://www.bkb.cz/aktuality/n144-zakon-na-ochranu-pred-domacim-nasilim/>.

<sup>446</sup> Křížková, Volejníčková, a Vohlídalová, *Genderové nerovnosti v odměňování*.

<sup>447</sup> Data Evropské unie, „Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017“, viděno 1. únor 2024, [https://data.europa.eu/data/datasets/s2154\\_87\\_-\\_4\\_465\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_-_4_465_eng?locale=en).



skutečnost zároveň komplikuje přijímání opatření k odstraňování nerovností, neboť v pozicích zodpovědných za tvorbu a přijímání rozhodnutí na celospolečenské i individuální úrovni jsou ženy nedostatečně zastoupeny (blíže viz kapitolu Rozhodování).

### 9.1.2 Genderové stereotypy, sexismus a česká společnost

**Genderové stereotypy** jsou mezinárodními lidskoprávními instrumenty, judikaturou ESLP i odbornými studii považovány za jednu z klíčových příčin nerovností žen a mužů. Povinnost potírat negativní genderové stereotypy Česku vyplývá zejména z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen<sup>448</sup>. Výzva k aktivní roli státu při potírání těchto stereotypů je zároveň obsažena v řadě dalších mezinárodních standardů,<sup>449</sup> závěrů Rady EU, rezolucích Evropského parlamentu či závěrů Komise OSN pro postavení žen.

**Podstatu problému** se stereotypními představami vyjádřil ESLP. Stereotypní představy o určité skupině podle něj znemožňují individuální posouzení schopností a potřeb.<sup>450</sup> Rozhodování státu založené na genderových stereotypech proto může představovat porušení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv.<sup>451</sup> Jak konstatuje Výbor ministrů Rady Evropy, jedním z hlavních důsledků stereotypů o rolích žen a mužů v rodině a domácnosti je diskriminace žen na trhu práce a jejich absence v rozhodovacích pozicích.<sup>452</sup> Některé stereotypní představy ovšem zásadně ovlivňují i možnost obětí domácího či sexuálního násilí vyhledat pomoc či vedou k jejich sekundární viktimizaci. Přestože genderové stereotypy negativně dopadají převážně na ženy, řada z nich má nepříznivý vliv na realizaci práv či postavení mužů. Například představa, že muž není schopen postarat se o malé dítě, často vede k neúspěchu mužů v žádostech o svěřeni dítěte do své péče. Genderové stereotypy také ovlivňují chování mužů při péči o své zdraví či při rizikovém chování (blíže viz kapitolu Zdraví).

Jak ukazují zahraniční i tuzemské odborné studie, genderové stereotypy přispívají k řadě nerovností mezi muži a ženami.<sup>453</sup> Genderové stereotypy ovlivňují představy dívek a chlapců o svých studijních schopnostech<sup>454</sup>, určují jejich vzdělávací volby<sup>455</sup> a volbu povolání<sup>456</sup> a dokonce ovlivňují jejich známkování ze strany vyučujících. Genderové stereotypy přispívají k diskriminaci a dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce,<sup>457</sup> znesnadňují jejich kariéerní růst a mají negativní vliv na účast žen v politice.<sup>458</sup> Praktickým příkladem negativních dopadů genderových stereotypů jsou zjištění z šetření spolku Mladí lékaři s názvem Proč lékařky odcházejí?<sup>459</sup> To v roce 2020 přineslo svědectví o diskriminaci, sexismu a nepřátelském

<sup>448</sup> Čl. 5 písm. a) úmluvy zavazuje signatářské státy k přijetí opatření ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.

<sup>449</sup> Rada Evropy, „Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms“, 2007, [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3).

<sup>450</sup> Carvalho Pinto De Sousa Morais v. Portugal, No. 17484/15 (ECtHR 25. červenec 2017).

<sup>451</sup> Carvalho Pinto De Sousa Morais v. Portugal.

<sup>452</sup> Rada Evropy, „Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms“, para 34.

<sup>453</sup> Tanja Hentschel, Madeline E. Heilman, a Claudia V. Peus, „The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men's and Women's Characterizations of Others and Themselves“, *Frontiers in Psychology* 10 (2019), <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011>.

<sup>454</sup> Beth Kurtz-Costes et al., „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence“, *Merrill-Palmer Quarterly* 54, č. 3 (1. červenec 2008), <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6>.

<sup>455</sup> Beth Kurtz-Costes et al., „Gender and age differences in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities“, *European Journal of Psychology of Education* 29, č. 4 (2014): 603–18; Dario Cvencek, Andrew N. Meltzoff, a Anthony G. Greenwald, „Math-Gender Stereotypes in Elementary School Children“, *Child Development* 82, č. 3 (2011): 766–79, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>.

<sup>456</sup> Shelley J. Correll, „Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments“, *American Journal of Sociology* 106, č. 6 (2001): 1691–1730, <https://doi.org/10.1086/321299>.

<sup>457</sup> Donna Bobbitt-Zeher, „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace“, *Gender and Society* 25, č. 6 (2011): 764–86.

<sup>458</sup> Nichole M. Bauer, „Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes“, *Politics and the Life Sciences* 32, č. 1 (2013): 22–42; Leonie Huddy a Nayda Terkildsen, „The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office“, *Political Research Quarterly - POLIT RES QUART* 46 (1. září 1993), <https://doi.org/10.2307/448945>.

<sup>459</sup> Aneta Stieranková a Gabriela Veselská, „Proč lékařky odcházejí?“, *Mladí lékaři* (blog), 12. červenec 2020, <https://mladilekari.cz/2020/07/12/-proc-lekarky-odchazeji/>.

prostředí, které vůči ženám ze strany některých vyučujících panuje na českých lékařských fakultách.

Stereotypní představy o rolích žen a mužů zastává česká veřejnost i **ve srovnání se zbytkem EU**.<sup>460</sup> Tyto závěry odhalují i tuzemské výzkumy. Přibližně třetina veřejnosti se domnívá, že vykonávat veřejné funkce by měl převážně muž, třetina veřejnosti je názoru, že muži by měli častěji než ženy usilovat o profesní kariéru.<sup>461</sup> Naopak zodpovědnost za péči o děti přiznává velká část veřejnosti (34 %) primárně ženám, stejně tak jako zodpovědnost za domácí práce (48 %). Právo na stejnou angažovanost přiznává naprostá většina české veřejnosti žen a mužům v oblasti dalšího vzdělávání (87 %), pěstování společenských kontaktů (88 %) či pěstování koníčků (92 %).<sup>462</sup>

**Proměnlivost genderových stereotypů** potvrzuje dlouhodobý vývoj výše uvedených představ. Zatímco v roce 2000 zastávala názor, že o děti mají v rodině pečovat žena i muž stejně, polovina české veřejnosti, v roce 2020 to bylo již 65 %. Postupná změna postojů veřejnosti směrem k rovnocennému rozdělení rolí žen a mužů je za posledních 20 let patrná ve všech sledovaných oblastech, včetně názoru na zodpovědnost za rodinný rozpočet, usilování o profesní kariéru či výkon veřejných funkcí.<sup>463</sup>

Stereotypní představy o rolích žen a mužů a jejich správném chování do jisté míry souvisí i s **domácím a sexuálním násilím** (blíže viz kapitolu 6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí). Tyto představy často vedou ke vzniku a pokračování domácího násilí, znesnadňují možnost obětí dosáhnout na pomoc a způsobují sekundární viktimizaci.<sup>464</sup> Postoje Češek a Čechů k problematice znásilnění se také postupně mění v mnoha ohledech k lepšímu. Významný podíl na tom má iniciativa a kampaň neziskových organizací Konsent a Amnesty International. Česká pobočka Amnesty International ve spolupráci s agenturou Focus realizovala v roce 2022 průzkum<sup>465</sup> veřejného mínění, z kterého vyplynulo, že stále méně lidí si myslí, že si některé oběti mohou za znásilnění samy. Jestliže to ještě v roce 2015 bylo celých 63 %, dnes už je to 40 % české veřejnosti. Naopak stále více lidí považuje sex bez souhlasu za neospravedlivitelný – jedná se o 77 % žen a 61 % mužů. Přesto u české veřejnosti nadále převládá řada rozšířených a častých mýtů i předsudků, které se kolem tématu dlouhodobě šíří.

V české společnosti genderově stereotypní představy zastávají častěji muži než ženy. Například výzkumy CVVM dlouhodobě ukazují, že názor, že o děti v rodině by se měli postarat oba partneři stejnou měrou, zastávají častěji ženy než muži.<sup>466</sup> Ženy jsou také častěji přesvědčeny, že o veřejné funkce se mají ženy a muži ucházet ve stejné míře a že ve stejné míře se mají oba partneři také ucházet o rozvoj své kariéry.

Specifickou otázkou související s rovností žen a mužů v médiích a veřejném prostoru je **sexismus v reklamě**. Reklama nepředstavuje jen prostředek k propagaci určitého produktu či služby, ale je také veřejným sdělením schopným formovat názory a představy společnosti. Zákon o regulaci reklamy zakazuje reklamu, která je v rozporu s dobrými mravy. Za takovou je považována mimo jiné reklama obsahující diskriminaci z důvodu pohlaví či reklama snižující lidskou důstojnost.<sup>467</sup> V praxi se ovšem sexistické reklamy ve veřejném prostoru stále

<sup>460</sup> Data Europa EU, „Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017“.

<sup>461</sup> Spurný, „Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020“.

<sup>462</sup> Spurný.

<sup>463</sup> Spurný.

<sup>464</sup> Lucie Hrdá, „Rozumějí soudy obětem násilných trestných činů?“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>465</sup> Amnesty International, „Nový průzkum: Postoj Čechů ke znásilnění se lepší, spoluvinu obětem přesto přisuzuje nejméně 40 procent lidí“, viděno 22. března 2024, <https://www.amnesty.cz/zprava/5562/novy-pruzkum-postoj-cechu-ke-znasilneni-se-lepsi-spoluvinu-obetem-presto-prisuzuje-nejmene-40-procent-lidi>.

<sup>466</sup> V únorovém šetření Naše společnost názor, že o děti mají pečovat ženy a muži stejně, zastávalo 68,2 % žen a 59,9 % mužů.

<sup>467</sup> § 2 odst. 3 zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy.

vyskytují, což kromě stížností adresovaných Radě pro reklamu či krajským živnostenským úřadům potvrzuje i anticena organizace NESEHNUTÍ.<sup>468</sup>

Z výzkumů názorů veřejnosti vyplývá, že české společnosti vadí nejen reklamy zobrazující násilí vůči ženám (91 % veřejnosti), ale také reklamy zobrazující stereotypy v souvislosti se ženami (54 %) či odhalené ženské tělo u nesouvisejících produktů (52 % veřejnosti).<sup>469</sup> I zde platí, že negativní názor na tyto typy reklam mají výrazně častěji ženy než muži.<sup>470</sup>

**Dozorové orgány** naráží na problém s výkladem zákona o regulaci reklamy, neboť v řadě případů není snadné rozhodnout, zda konkrétní reklama obsahuje prvky diskriminace či snižuje lidskou důstojnost.<sup>471,472</sup> MPO v roce 2015 vydalo metodickou informaci k rozeznávání sexismu v reklamě.<sup>473</sup> Ta představuje podrobný návod pro krajské živnostenské úřady, jak postupovat při rozhodování, zda je určitá reklama protizákonná z důvodu rozporu s dobrými mravy či nikoli. Za klíčové v tomto směru můžeme považovat Rozhodnutí ze dne 31. března 2021, č.j. 8 As 202/2019-43 Nejvyššího správního soudu<sup>474</sup>, které uvádí, že sexistická reklama představuje diskriminaci žen, snižuje jejich důstojnost a je v rozporu s dobrými mravy.

### 9.1.3 Média a rovnost žen a mužů

Rovnosti žen a mužů v médiích je v posledních letech věnována rostoucí pozornost. **Média** ovlivňují a formují veřejné mínění a mohou hrát zásadní roli při ochraně lidských práv a základních demokratických principů.<sup>475</sup> Na druhou stranu mohou přispívat k šíření a ukotvování genderových stereotypů.

Tématem rovnosti žen a mužů v médiích se zabývá například Evropský parlament, Rada Evropy či UNESCO. Právě UNESCO v roce 2012 definovalo sadu indikátorů pro měření úrovně rovnosti žen a mužů v médiích a publikovalo také několik doporučení v této oblasti.<sup>476</sup> Indikátory se zaměřují jak na podporu rovnosti žen a mužů na organizační úrovni, tak na způsob zobrazování žen a mužů v mediálním obsahu. V roce 2017 spustilo UNESCO iniciativu Ženy tvoří zprávy (*Women Make the News*).<sup>477</sup> Vytvořilo také návod pro zpětnou vazbu o vnímání rovnosti žen a mužů *Gender Equality Check-up*, který se zaměřuje na genderové stereotypy v médiích a zastoupení žen v jejich vedení.<sup>478</sup>

Evropský parlament ve své Zprávě o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU z roku 2018 upozorňuje na četné překážky, kterým čelí reportérky a moderátorky a na složitější podmínky pro sladování práce s rodinou, na stereotypní až sexistický přístup zobrazování žen v médiích a v reklamním průmyslu.<sup>479</sup> Odpovědnost podle zprávy leží na médiích, regulačních

<sup>468</sup> Anticena Sexistické prasátečko byla každoročně udělována v letech 2008–2018. V roce 2018 podle organizátorek anticena již naplnila svůj hlavní účel, kterým bylo otevřít v Česku diskusi o sexismu v reklamě. „Anticena Sexistické prasátečko“, viděno 23. únor 2024, <https://prasatecko.cz>.

<sup>469</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Vnímání sexistické reklamy českou veřejností“ (Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2018), <https://nesehnuti.cz/wp-content/uploads/2019/03/vyzkumna-zprava.pdf>.

<sup>470</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, str. 8.

<sup>471</sup> Jana Kvasnicová, „Sexistické dobré mravy a reklama“, in *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, ed. Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová (Praha: Wolters Kluwer, 2020).

<sup>472</sup> Ke vztahu diskriminace a dobrých mravů blíže viz zejména rozsudek Nejvyššího správního soudu v případě „Měl jsem se líp učit.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44.

<sup>473</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, „Metodická informace č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě“ (Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2015), <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>.

<sup>474</sup> Rozsudek jménem republiky nejvyššího správního soudu ze dne 31. března 2021, No. 8 As 202/2019-43 (Nejvyšší správní soud podzim 2021), [https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=SOUJDI\\_VYKON/2019/0202\\_8As\\_1900043\\_20210331154258\\_20210406154019\\_-\\_prevedeno.pdf](https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=SOUJDI_VYKON/2019/0202_8As_1900043_20210331154258_20210406154019_-_prevedeno.pdf). K tomuto judikátu vyšel i rozhovor se soudcem Milanem Podhrázkým, který předsedal senátu, jenž o věci rozhodoval; Silvie Lauder, „Překvapilo mě, jaký ohlas vzbudilo naše rozhodnutí o sexistické reklamě“, Týdeník Respekt, viděno 25. březen 2024, <https://www.respekt.cz/respekt-pravo/prekvapilo-me-jaky-ohlas-vzbudilo-rozhodnuti-tykajici-se-sexisticke-reklamy>.

<sup>475</sup>

<sup>476</sup> UNESCO, *Gender-Sensitive Indicators for Media: Framework of Indicators to Gauge Gender Sensitivity in Media Operations and Content* (UNESCO, 2012), <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>.

<sup>477</sup> UNESCO, „Women Make the News 2017“, viděno 23. únor 2024, <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>.

<sup>478</sup> UNESCO.

<sup>479</sup> Michaela Šojdrová, „ZPRÁVA o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU | A8-0031/2018“ (Evropský parlament, 2018), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031\\_CS.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031_CS.html).

a dozorčích orgánech a také občanské společnosti. Úkolem vnitrostátních a unijních orgánů je dle zprávy dohlížet na to, aby byly řádně vymáhány antidiskriminační předpisy a vylepšovat právní rámec pro sladování profesního a rodinného života.

Hlavní problémy tak představují především nedostatečný **podíl žen na tvorbě obsahu médií, reprodukce genderových stereotypů** či **nevyužívání žen jako odbornic**. Zpráva EIGE v tomto ohledu poukazuje, že přestože ženy tvoří většinu osob zaměstnaných v mediálním průmyslu, ve vedení médií jsou zastoupeny jen z velmi malé části.<sup>480</sup> Ženy se tak nepodílejí na obsahu mediálních sdělení, neboť nejsou v odpovídající míře zvány jako odbornice do příslušných pořadů. Zároveň nerozhodují o mediálním obsahu, neboť nejsou zastoupeny ve vedení médií. Role žen v médiích je tak ve velké míře **omezena na roli moderátorek a osob vystupujících** převážně v pořadech určených primárně ženám.

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

Ve vztahu k zastoupení žen a mužů **ve vedení českých veřejnoprávních médií** (tzn. Česká televize, Český rozhlas, Česká tisková kancelář) zůstává situace dlouhodobě neměnná. Žádná z pozic výkonných ředitelů/ředitelky těchto médií není obsazena ženou. V radách médií ženy nadále zůstávají nedostatečně zastoupeny. V čele Rady Českého rozhlasu nebyla v roce 2023 žádná žena.<sup>481</sup> Podobně i v Radě České televize obsadily funkci členky jenom tři ženy, z celkem 18 členů a členek.<sup>482</sup> Nejvyšší zastoupení žen je v sedmičlenné Radě České tiskové kanceláře, kde působí tři ženy.<sup>483</sup> Ženy také výrazně méně často než muži vystupují ve zpravodajských pořadech v rolích expertek. Například v hlavním politicko-diskusním pořadu České televize (Otázky Václava Moravce) odvysílaném ve druhém pololetí roku 2023 tvořily ženy jen 16 % všech vystupujících.

V roce 2023 založily přední české novinářky a další ženy z médií spolek **Ženy v médiích**. V průběhu roku realizovaly řadu aktivit včetně kulatého stolu Zastoupení žen v médiích v Senátu či setkání šéfredaktorů a šéfredaktorek předních českých médií k tématu postavení novinářek v redakcích. Dále realizovaly dotazníkové šetření Být novinářem a novinářkou v Česku, z něhož vyplývá, že téměř celá žurnalistická komunita se v průběhu své kariéry setkala s hanlivými vtipy, zesměšňováním, urážkami a nadávkami. Zhruba polovina má zkušenost s vyhrožováním fyzickým násilím, každý desátý nebo desátá se setkali s fyzickým napadením. Sexuálnímu obtěžování čelily dokonce tři čtvrtiny novinářek a každý šestý novinář. Mezi témata vyvolávající nejvíce útoky a výhrůžky, patří témata jako migrace, feminismus, lidská práva, diskriminace a sociální témata – o kterých často píšou novinářky.<sup>484</sup>

#### 9.1.4 Občanská společnost

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

<sup>480</sup> European Institute for Gender Equality, „Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media: Advancing gender equality in decision-making in media organisations“ (Vilnius: EIGE, 2013), <https://eige.europa.eu/sites/default/files/-documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>.

<sup>481</sup> „Členové rady Českého rozhlasu“, Rada Českého rozhlasu, viděno 23. únor 2024, <https://rada.rozhlas.cz/clenove>.

<sup>482</sup> „Členové rady Českého rozhlasu“.

<sup>483</sup> „Rada ČTK“, ČTK, viděno 25. březen 2024, <https://www.ctk.cz/>.

<sup>484</sup> Jitka Adamčíková, „Být novinářem a novinářkou v Česku“, Ženy v médiích, viděno 25. březen 2024, <https://www.zenyvmediich.cz/clanky/blog-post-title-one-zte2k-mhnbh-nhbqz>.



V Česku působí řada NNO v oblasti rovnosti žen a mužů a tomuto tématu se věnují také různé vědecké instituce a *think tanky*. Velká část těchto organizací je zastoupena v **Radě vlády pro rovnost žen a mužů** a jejich výborech a má tak možnost participovat na tvorbě veřejné politiky. NNO usilující o odstraňování genderových nerovností sdružuje **Česká ženská lobby** (jejíž předsedkyně je zpravidla místopředsedkyně Rady vlády pro rovnost žen a mužů), která usnadňuje přenos podnětů a zkušeností těchto organizací směrem k politické reprezentaci.<sup>485</sup>

Přestože stát využívá poznatky a expertízu občanského sektoru a deleguje na něj část svých povinností (například zajištění dostupnosti sociálních služeb), v některých ohledech nevytváří dostatečné **podmínky pro profesionalizaci NNO**. Financování aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů probíhá převážně ze zdrojů EU (OP Z a OP Z+), případně z finančních mechanismů EHP a Norska. Specificky na podporu obecně prospěšné činnosti NNO v oblasti rovnosti žen a mužů je vyhrazen jen jeden národní dotační titul s velmi nízkou alokací (blíže viz část 11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů). Byť některé NNO působící v oblasti rovnosti žen a mužů realizovaly projekty (spolufinancované) z OP Z zaměřené na jejich profesionalizaci a budování kapacit, dopad těchto projektů je omezený.<sup>486</sup> V rámci OP Z+ byla zveřejněna výzva zaměřená na navýšení kapacit NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, jejímž cílem je nastartovat v NNO procesy vedoucí k efektivnějšímu fungování organizace v oblasti personální, strategické a finanční.<sup>487</sup>

**Problémem** souvisejícím s nevytvářením podmínek pro profesionalizaci občanského sektoru je jeho **vnímání ze strany veřejnosti**. Názory české společnosti na činnost NNO obecně jsou v posledních letech stále více kritické. Na základě výzkumů CVVM lze konstatovat, že od roku 2014 do roku 2020 rostla nedůvěra veřejnosti vůči NNO.<sup>488</sup> V průzkumu z března 2020 se trend růstu nedůvěry zastavil. V současnosti ovšem stále platí, že větší část společnosti NNO nedůvěřuje (NNO důvěřuje 44 % dotázaných, 48 % jim nedůvěřuje).<sup>489</sup> Zatímco ještě v roce 2020 nižší míru důvěry vykazovala jen církev a politické strany,<sup>490</sup> v roce 2023 se k nim přidal také tisk a televize.<sup>491</sup>

Podle Zprávy o stavu udržitelného rozvoje občanského sektoru v ČR za rok 2019 patří k příčinám relativně špatného obrazu občanského sektoru mimo jiné kritické výroky vůči NNO (často rámovaným pojmem tzv. „politických neziskovek“) ze strany některých politických stran a dezinformačních médií.<sup>492</sup> Tato zpráva za rok 2021 uvádí, že občanský sektor v posledních letech získává více prostoru v médiích. Některá média však o občanském sektoru záměrně šíří dezinformace (jedná se především o média napojená na radikální politické strany a extremistické skupiny).<sup>493</sup> Na negativní povahu veřejného diskursu, včetně výroků politiků, která má negativní důsledky pro organizace občanské společnosti, upozorňuje také zpráva Agentura EU pro základní práva. Tento stav podkopává důvěru veřejnosti v občanský sektor, což snižuje pravděpodobnost, že se občané spojí s těmito organizacemi, budou je podporovat, darovat finanční prostředky nebo s nimi zacházet jako s důvěryhodnými zdroji informací.<sup>494</sup>

<sup>485</sup> V současnosti Česká ženská lobby sdružuje 37 členských organizací. Česká ženská lobby, „Kdo jsme“, czlobby.cz, 5. srpen 2015, <https://czlobby.cz/cs/kdo-j sme>.

<sup>486</sup> Projekt na profesionalizaci a budování kapacit realizovala např. Česká ženská lobby. Česká ženská lobby, „Profesionalizace a budování kapacit České ženské lobby“, czlobby.cz, 2. listopad 2016, <https://czlobby.cz/cs/projekty/profesionalizace-budovani-kapacit-ceske-zenske-lobby>.

<sup>487</sup> [www.esfcr.cz](https://www.esfcr.cz), „Výzva 011 OPZ+“, viděno 31. leden 2024, <https://www.esfcr.cz/vyzva-011-opz-plus>.

<sup>488</sup> Pravděpodobně i kvůli mediálnímu spojování některých NNO s pomoci migrujícím osobám.

<sup>489</sup> Data z dubna/května 2023. Monika Kyselá, „Důvěra k vybraným institucím veřejného života a mezilidská důvěra – duben / květen 2023“, CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění, viděno 23. únor 2024, <https://cvvm.soc.cas.cz/tiskove-zpravy/politicke/institute-a-politici/5676-duvera-k-vybranim-institucim-verejneho-zivota-a-mezilidska-duvera-duben-kveten-2023>.

<sup>490</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Důvěra k vybraným institucím veřejného života – březen 2020“ (Sociologický ústav AV ČR, 2020), [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf).

<sup>491</sup> Kyselá, „Důvěra k vybraným institucím veřejného života a mezilidská důvěra – duben / květen 2023“.

<sup>492</sup> Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, „Index udržitelného rozvoje občanského sektoru pro Českou republiku v roce 2019“, 2019, <https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2020/09/Index-udr%C5%BEiteln%C3%A9ho-rozvoje-OS-v-%C4%8CR-2019.pdf>.

<sup>493</sup> Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, „Index udržitelného rozvoje občanského sektoru pro Českou republiku v roce 2021“, 2021, [https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2019/08/Ceska-republika\\_2021.pdf](https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2019/08/Ceska-republika_2021.pdf).

<sup>494</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, „Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU“ (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017), [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf).



Ve vztahu k organizacím prosazujícím genderovou rovnost ovšem platí, že velká část jejich přínos pro rovnost žen a mužů vnímá. Podle studie ÚV ČR téměř dvě třetiny (64 %) veřejnosti se domnívá, že je důležité, aby se o odstranění diskriminace mužů a žen snažily nevládní organizace.<sup>495</sup> Některým neziskovým organizacím působícím v oblasti rovnosti žen a mužů se daří své aktivity veřejně úspěšně prezentovat.<sup>496</sup> Vysvětlování přínosu své činnosti mají pochopitelně snazší organizace poskytující konkrétní služby části veřejnosti (například obětem domácího či sexuálního násilí) než organizace usilující o systémové změny prostřednictvím tzv. advokačních aktivit.

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

### 9.1.5 Běžný život

Jedním z hlavních cílů Strategie 2014+ bylo zajištění uplatňování *gender mainstreamingu* v oblastech médií, životního prostředí, sportu, veřejné dopravy, veřejného a virtuálního prostoru.<sup>497</sup> Tento cíl směřoval k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů a zohledňování jejich specifických potřeb v různých oblastech běžného života.

Byť v mnoha ohledech došlo ke zlepšení situace oproti roku 2014, stále nejsou dostatečně nastaveny **podmínky pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách** týkajících se těchto oblastí. V rámci dopravní politiky,<sup>498</sup> státní politiky životního prostředí<sup>499</sup> či podpory sportu<sup>500</sup> jsou specifické potřeby žen a mužů zohledňovány sporadicky a nesystémově. Je tomu tak i přes to, že velká část těchto politik má zřejmý genderový rozměr.

**V navazujících politikách vztahujících se k dopravě a související veřejné infrastruktuře** nicméně došlo v posledních letech k posunu.<sup>501</sup> Návrh Dopravní politiky ČR pro období 2021–2027 s výhledem do roku 2050 i Koncepce veřejné dopravy 2020–2025 s výhledem do roku 2030 již zohledňují specifické potřeby různých skupin obyvatel a uplatňují hlediska rovnosti žen a mužů.

Centrum dopravního výzkumu ve spolupráci s MD v roce 2020 provedlo unikátní celorepublikový průzkum Dopravní chování žen v datech<sup>502</sup> o dopravním chování, mobilitních potřebách a preferencích české společnosti se zaměřením na rozdíly utvářené genderovými, sociálními, věkovými, vzdělanostními aj. aspekty. V březnu 2024 vydalo Centrum dopravního výzkumu knihu Genderové aspekty chování účastníků dopravního provozu. S pohybem ve veřejném prostoru například souvisí otázka bezpečnosti veřejné dopravy.

<sup>495</sup> Úřad vlády ČR, „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“.

<sup>496</sup> O čemž svědčí např. vítězství organizace Konsent v Ceně Gratias Tibi v roce 2019 či vítězství organizace Rosa – centrum pro ženy v Ceně Fóra dárců 2018 (kategorie Cena České televize).

<sup>497</sup> Úřad vlády ČR, „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“ (Praha: ÚV ČR, 2014), [https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie\\_pro\\_rovnost\\_zen\\_a\\_muzu\\_2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/-assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf).

<sup>498</sup> Ministerstvo dopravy ČR, „Dopravní politika České republiky pro období 2021 – 2027 s výhledem do roku 2050“ (Praha: Ministerstvo dopravy, 2021), [https://www.mdcr.cz/getattachment/Dokumenty/Strategie/Dopravni-politika-a-MFDI/Dopravni-politika-CR-pro-obdobi-2014-2020-s-vyhled/Dopravni-Politika\\_CR\\_CZ.pdf.aspx](https://www.mdcr.cz/getattachment/Dokumenty/Strategie/Dopravni-politika-a-MFDI/Dopravni-politika-CR-pro-obdobi-2014-2020-s-vyhled/Dopravni-Politika_CR_CZ.pdf.aspx).

<sup>499</sup> Ministerstvo životního prostředí ČR, „Státní politika životního prostředí České republiky 2030 s výhledem do 2050“ (Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2021), [https://www.mzp.cz/web/edice.nsf/3B6673E016FB1765C12587A4003C722F/\\$file/SPZP\\_2030\\_web.pdf](https://www.mzp.cz/web/edice.nsf/3B6673E016FB1765C12587A4003C722F/$file/SPZP_2030_web.pdf).

<sup>500</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Koncepce podpory sportu 2016–2025“, viděno 23. únor 2024, <https://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025>.

<sup>501</sup> Český olympijský výbor, „Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení“, 2023, [https://www.olympijskytytm.cz/files/documents/1699886266\\_narodni-akcni-plan-cov.pdf](https://www.olympijskytytm.cz/files/documents/1699886266_narodni-akcni-plan-cov.pdf).

<sup>502</sup> Centrum dopravního výzkumu, „Dopravní chování žen v datech“ (Praha: Ministerstvo dopravy, 2020), [https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905\\_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ](https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ).

ÚV ČR v roce 2021 realizoval ve spolupráci s agenturou Focus průzkum Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě.<sup>503</sup> Jak vyplývá z Analýzy dat o dojížděcí do zaměstnání na příkladu hlavního města Česka, muži a ženy volí jak odlišné strategie způsobu dopravy, tak výběr místa pracoviště, což ovlivňuje i dobu dojíždění. Studie zdůrazňuje, že tyto strategie neodráží svobodné volby, ale mnoho z nich vychází z nerovného postavení mužů a žen v naší společnosti.<sup>504</sup>

**Průzkumy** potvrzují, že ženy využívají hromadnou dopravu častěji než muži a zároveň se při cestování cítí bezpečně méně často než muži.<sup>505</sup> S pohybem ve veřejném prostoru a hromadné dopravě souvisí například i dostupnost veřejných toalet s přebalovacím pultem, dostatečný počet laviček a míst pro bezpečnou cestu s kočárkem. Spolek Sdružení vydal v roce 2022 za podpory nadace Rosa Luxemburg Stiftung e.V. brožuru Brno pro všechny: citlivé plánování města.<sup>506</sup>

S rozvojem klimatických politik a politik životního prostředí na evropské i mezinárodní úrovni se diskutuje nastavení opatření citlivé k různým skupinám obyvatel, kteří již jsou a budou zasaženi **dopady klimatické změny**. Národní koncepce a strategie týkající se environmentální agendy však zohledňují specificky potřeby žen a mužů sporadicky a nesystémově.<sup>507</sup>

Index genderové rovnosti EIGE s tematickým zaměřením na sociálně spravedlivou transformaci Zelené dohody pro Evropu v roce 2023 poukázal na rozdíly mezi ženami a muži především v oblastech energetiky a dopravy.<sup>508</sup> Podle indexu například ženy v Česku dávají v porovnání s muži i s ženami v jiných zemích EU přednost ekologicky šetrnějším způsobům dopravy. Výsledky indexu pro Česko také potvrdily, že odvětví energetiky a dopravy patří mezi odvětví s nejnižším zastoupením žen mezi zaměstnanými osobami.<sup>509</sup>

**V oblasti podpory sportu** platilo, že přes některé dílčí iniciativy (například kampaň Ženy na Olympu<sup>510</sup>) nebyla tématu účasti žen na sportu a spravedlivého rozdělování zdrojů na sportovní a volnočasové aktivity žen a mužů věnována dostatečná pozornost. Odborné studie poukazují na problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech souvisejících se sportem.<sup>511</sup> Například průměrné zastoupení žen v národních sportovních federacích v rámci EU činí jen 14 %, v Česku je to dokonce jen 5 %.<sup>512</sup> V posledních dvou letech však došlo k v tomto směru k určitým změnám. Například ČOV schválil svůj národní akční plán na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení. Akční plán se soustředí především na témata vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve sportu či zvyšování zastoupení žen ve sportu v médiích, na sociálních sítích a ve veřejném prostoru. Zároveň i jedno z opatření zmiňuje potřebu přijetí zásad proti obtěžování.<sup>513</sup> V neposlední řadě v souvislosti se zahájením prací na zákonu o sportu a také s aktivitami vládní zmocněnkyně

<sup>503</sup> Focus, „Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě: Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu zpracovaného agenturou Focus pro Úřad vlády České republiky“ (Praha: ÚV ČR, 2021), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/-Vystupy\\_projektu/Sex-obtezovani-v-doprave\\_final\\_WEB\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/-Vystupy_projektu/Sex-obtezovani-v-doprave_final_WEB_1.pdf).

<sup>504</sup> Petra Špačková, „Každodenní mobilita v Praze: jak muži a ženy dojíždějí do zaměstnání?“, *Geografické rozhledy* 27, č. 2 (2017): 2–4.

<sup>505</sup> Data Europa EU, „Special Eurobarometer 457: Coach Services“, viděno 23. únor 2024, [https://data.europa.eu/data/datasets/s2144\\_87\\_1\\_-\\_457\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2144_87_1_-_457_eng?locale=en).

<sup>506</sup> Petra Hlaváčková a Barbora Benčíková, *Brno pro všechny: citlivé plánování města* (Brno: Sdružení, 2022), <https://forum4am.cz/2022/09/15/-brno-pro-vsechny-citlive-planovani-mesta/>.

<sup>507</sup> Například Strategický rámec Česká republika 2030 s výhledem do roku 2050, který byl aktualizován v roce 2023, přenáší do českého prostředí kromě dalších šestnácti Cílů udržitelného rozvoje také cíl „dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek“. Východiska aktualizace Státní energetické koncepce ČR, schválená vládou v dubnu 2023 jako základní teze pro revizi energetické koncepce, reflektují společenské dopady transformace energetického odvětví pouze částečně. Přípravným dokumentem je Národní sociální klimatický plán, který by měl zahrnovat cíle a opatření k zajištění spravedlivé transformace v rámci Zelené dohody pro Evropu. Tento plán mají členské státy předložit Evropské komisi do poloviny roku 2025.

<sup>508</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Green Deal | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 8. březen 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

<sup>509</sup> European Institute for Gender Equality, „Czechia | Index | 2023 | Gender Equality Index“.

<sup>510</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, „Ženy na Olympu: Věra Čáslavská“, viděno 23. únor 2024, <https://www.msmt.cz/ministerstvo/-novinar/zeny-na-olympu-vera-caslavska>.

<sup>511</sup> Ivana Katsarova, „Gender equality in sport: Getting closer every day“ (Evropský parlament, 2019), [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS\\_BRI\(2019\)635560\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf).

<sup>512</sup> European Institute for Gender Equality, *Gender in Sport* (Vilnius: EIGE, 2017), [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-sport?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-sport?language_content_entity=en).

<sup>513</sup> Český olympijský výbor, „Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení“, 2023.

pro lidská práva se začala věnovat zvýšená pozornost otázkám bezpečí ve sportu – ustanovení pozice Safe Guarding Officer, tvorbě mechanismů řešení negativních jevů ve sportu, nerovného odměňování či právě vyrovnaného zastoupení žen a mužů obecně ve sportu a v rozhodovacích pozicích.

## 9.2 Strategická část

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

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

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

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

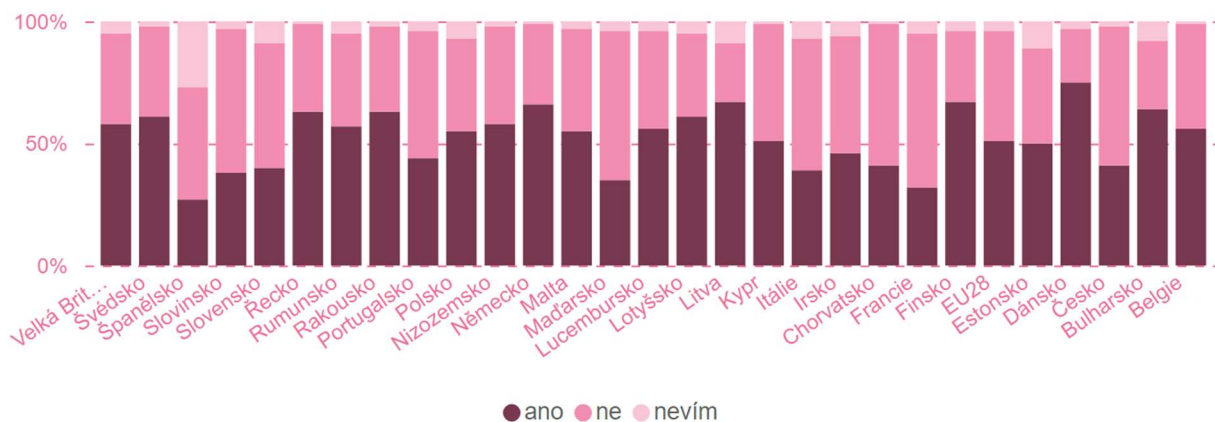
**Třetí strategický cíl** se věnuje rovnosti žen a mužů v médiích a mediálním obrazu. Obsahuje opatření zaměřená na osvětové aktivity směrem k novinářům a novinářkám, poskytování metodické pomoci médiím či podporu aktivit občanského sektoru zaměřených na monitoring mediálního obsahu z hlediska rovnosti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

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

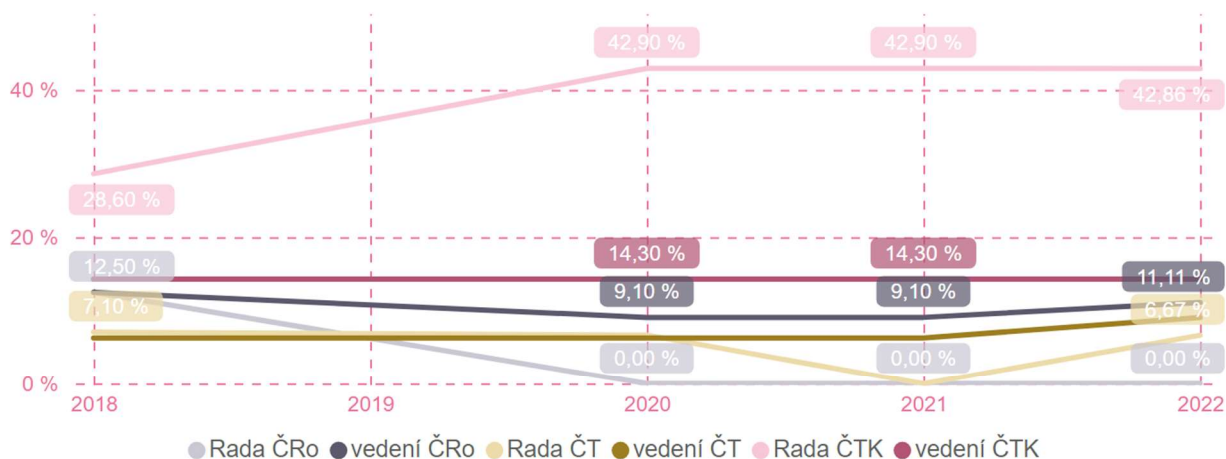
**Poslední strategický cíl** řeší uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti. Specifické cíle se zaměřují na zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastruktuře, zajištění spravedlivé podpory sportovních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

### 9.3 Schémata

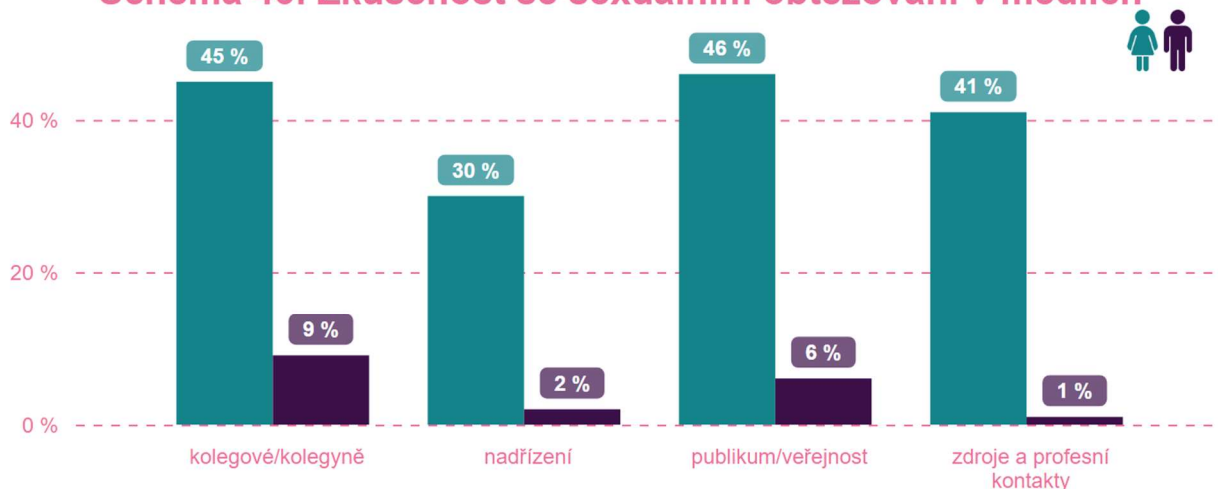
**Schéma 44: Myslíte si, že ve Vaší zemi bylo dosaženo rovnosti mezi muži a ženami?**



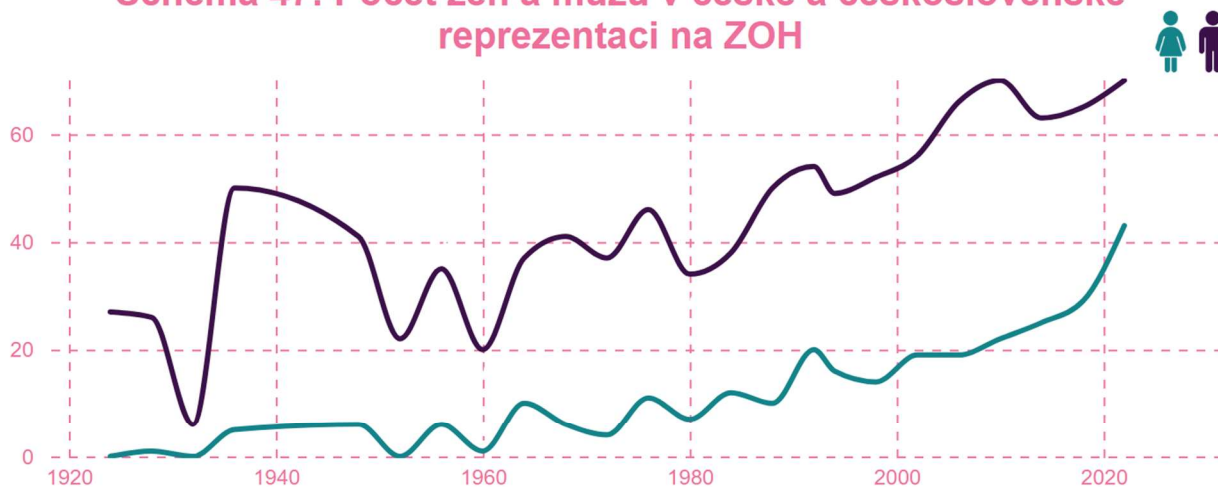
**Schéma 45: Zastoupení žen ve vedení veřejnoprávních médií**



**Schéma 46: Zkušenost se sexuální obtěžování v médiích**



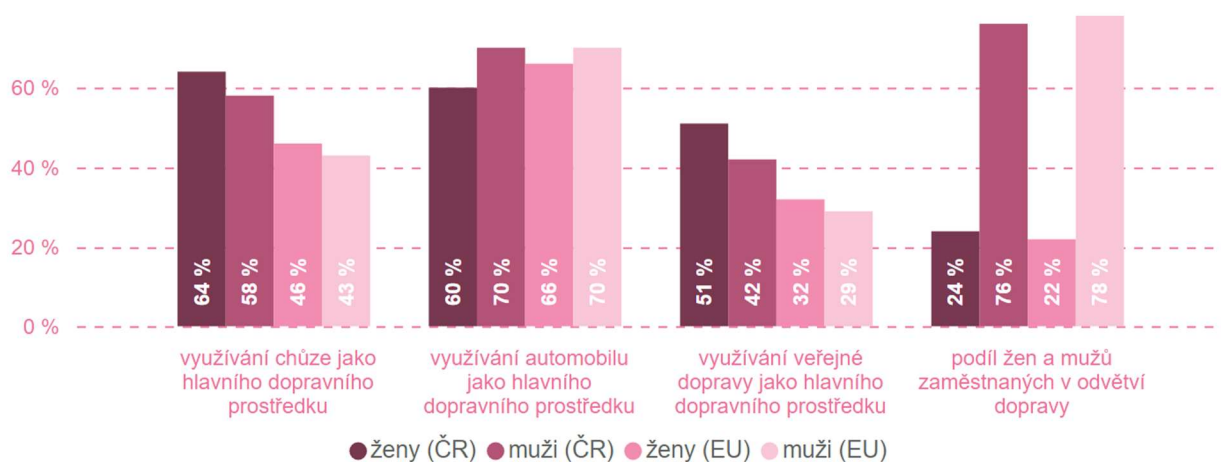
**Schéma 47: Počet žen a mužů v české a československé reprezentaci na ZOH**



**Schéma 48: Počet žen a mužů v české a československé reprezentaci na LOH**

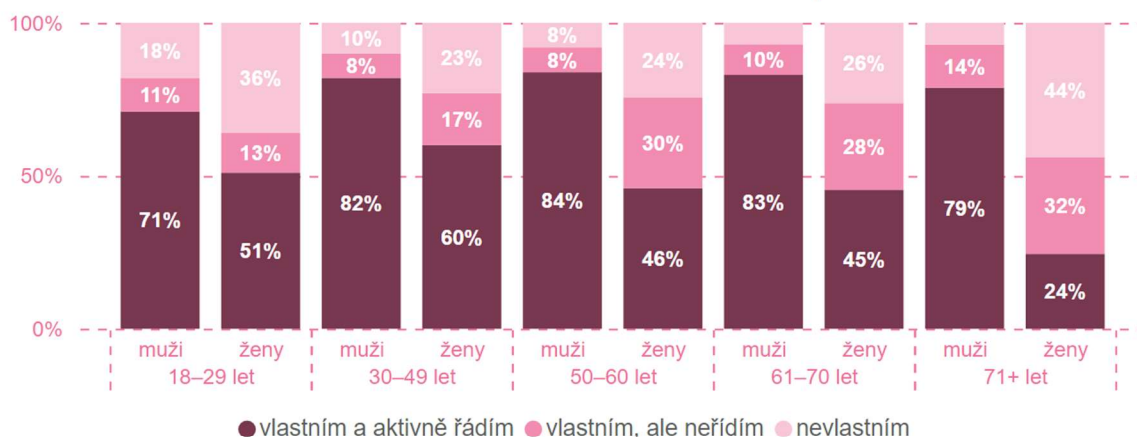


**Schéma 49: Postoje a chování veřejnosti EU v oblasti dopravy**

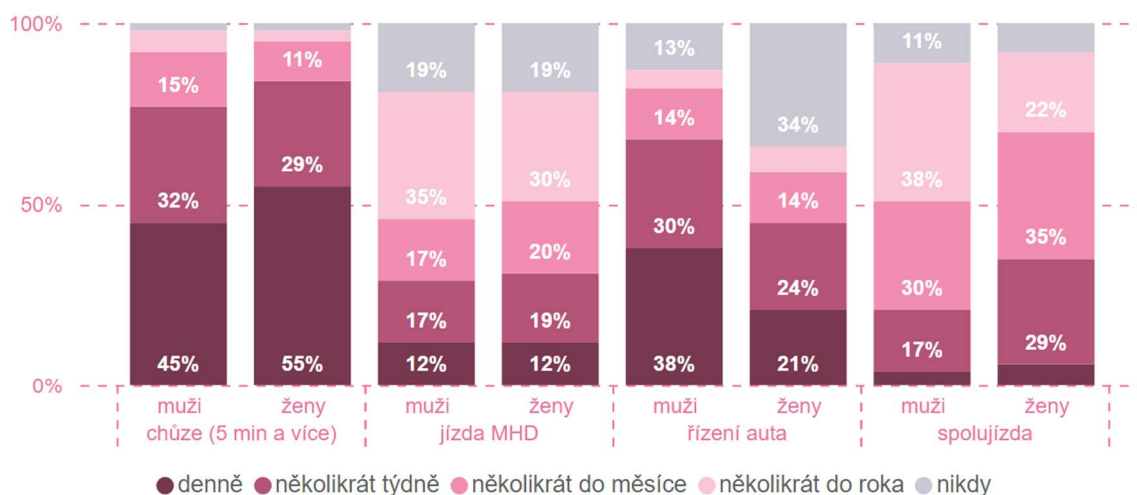




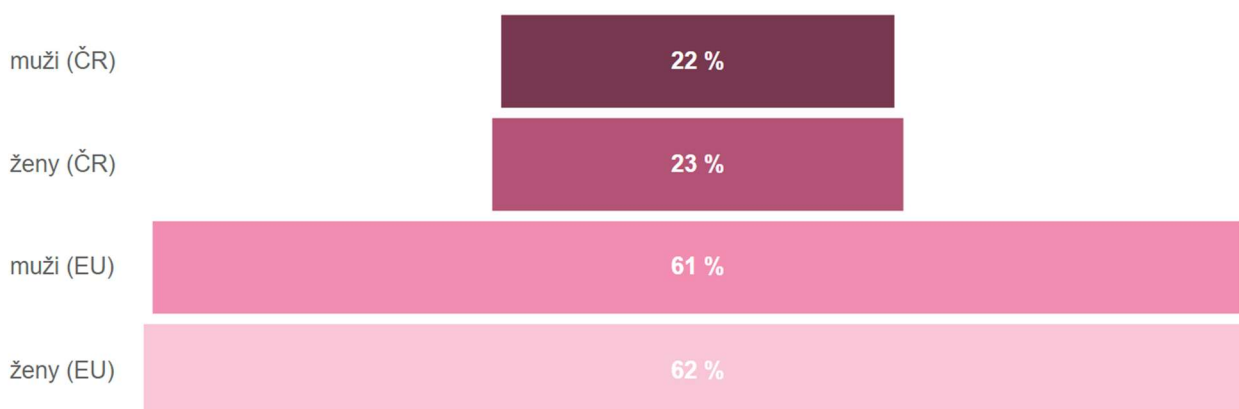
### Schéma 50: Vlastnictví řidičského průkazu



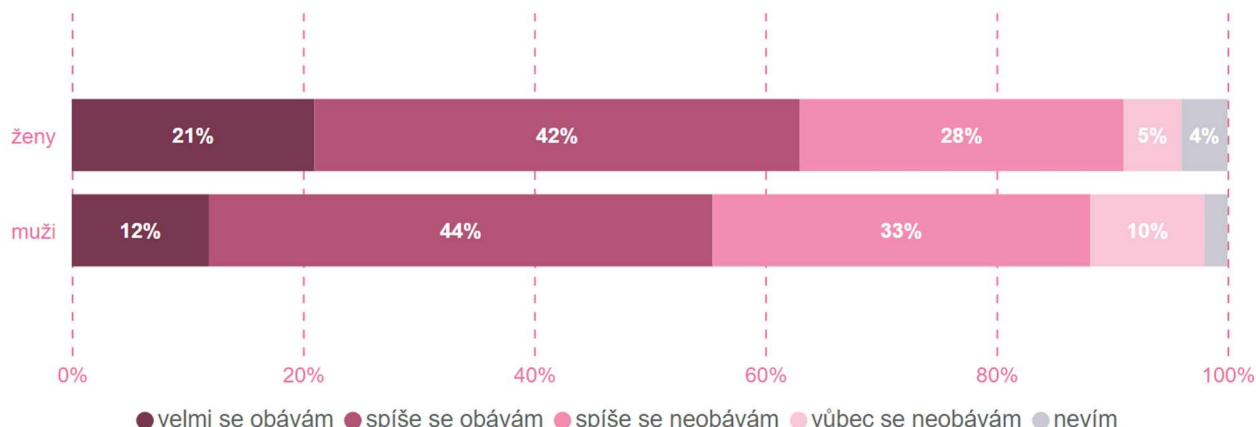
### Schéma 51: Frekvence využití jednotlivých dopravních módů



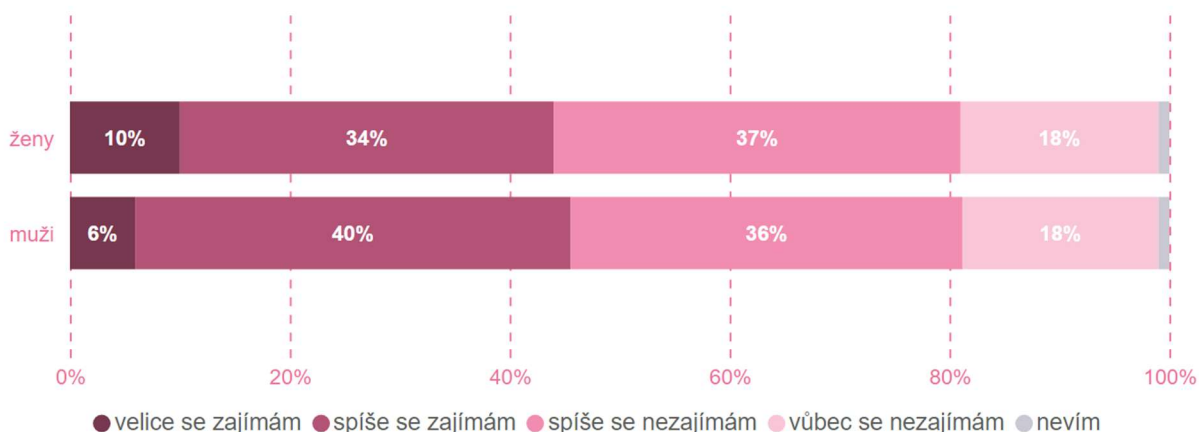
### Schéma 52: Ženy a muži, kteří cítí osobní odpovědnost za změnu klimatu



### Schéma 53: Jak moc se obáváte změny klimatu?



### Schéma 54: Jak se zajímáte o změnu klimatu?



**Zdroje:**

Schéma 44: Data Europa EU, „Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017“, viděno 1. únor 2024, [https://data.europa.eu/data/datasets/s2154\\_87\\_4\\_465\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_4_465_eng?locale=en).  
 Schéma 45: ČSÚ, „Veřejný život a rozhodování“, in *Zaostřeno na ženy a muže* (Praha: Český statistický úřad, 2023), <https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani-v06a6cmg6r>.  
 Schéma 46: Klára Filipová, „Málo peněz, tlak na výkon, obtěžování. Lidé v médiích si na svoji práci stěžují, měnit ji ale nechtějí“, iROZHLAS, 27. únor 2024, [https://www.irozhlaz.cz/zpravy-domov/vyzkum-zurnalistika-rodina-prace-obtezovani-nasili-platove-ohodnoceni\\_2402271107\\_fil](https://www.irozhlaz.cz/zpravy-domov/vyzkum-zurnalistika-rodina-prace-obtezovani-nasili-platove-ohodnoceni_2402271107_fil).  
 Schéma 47 a 48: „Český olympijský tým“, viděno 8. březen 2024, <https://www.olympijskytym.cz/>.  
 Schéma 49 a 52: European Institute for Gender Equality, „Czechia | Green Deal | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 8. březen 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.  
 Schéma 50 a 51: Centrum dopravního výzkumu, „Dopravní chování žen v datech“ (Praha: Ministerstvo dopravy, 2020), [https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905\\_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ](https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ).  
 Schéma 53 a 54: Radka Hanzlová, „Postoje české veřejnosti ke změně klimatu na Zemi – září až listopad 2022“, CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění, viděno 8. březen 2024, [https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5617:postoje-ceske-verejnosti-ke-zmene-klimatu-na-zemi-zari-az-listopad-2022&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje](https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=5617:postoje-ceske-verejnosti-ke-zmene-klimatu-na-zemi-zari-az-listopad-2022&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje).

## 10. Vnější vztahy

### 10.1 Analýza současného stavu

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

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

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

Zásadní zlom na mezinárodním poli vyvolala **ruská válka proti Ukrajině**. V reakci vstoupilo Finsko a Švédsko do NATO, což byl historický milník znamenající posun v bezpečnostní politice těchto tradičně neutrálních zemí a posílení celé organizace. V důsledku ruské války proti Ukrajině vydalo Česko více než 500 000 dočasných ochran pro osoby utíkající před válkou.<sup>514</sup> Zvládnutí migrační krize a poválečné obnovy Ukrajiny se stalo jednou z hlavních priorit Českého předsednictví v Radě EU<sup>515</sup> a Česko se jím zabývalo také v rámci své činnosti v OSN. V závěrech, jejichž znění připravilo CZ PRES, Rada zdůraznila, aby Evropská komise a členské státy zohledňovaly v rámci humanitární pomoci Ukrajině genderové aspekty, a to zejména prostřednictvím jejich ochrany před vykořisťováním a zajištěním jejich spravedlivého přístupu k zaměstnání.<sup>516</sup> Na půdě OSN zvedá Česko téma genderových aspektů ruské války proti Ukrajině pravidelně, a to například během každoročního zasedání Komise OSN pro postavení žen či při vystoupení na Valném shromáždění OSN v roce 2022.<sup>517</sup> Na **genderový rozměr konfliktu** upozorňuje od počátku také občanský a akademický sektor.

Česko v této souvislosti realizuje svou asistenci v rámci Programu humanitární, stabilizační, rekonstrukční a hospodářské asistence Ukrajině v letech 2023-2025. Program je založen na tzv. Luganských principech, které problematiku genderové rovnosti průřezově zohledňují.

<sup>514</sup> UNHCR, „Ukraine Refugee Situation“, viděno 2. února 2024,

[https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#\\_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549).

<sup>515</sup> Úřad vlády ČR, „Program českého předsednictví v Radě Evropské unie“, 2022, <https://wayback.archive-it.org/12090/20230320173257/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/edkb5w41/program-cz-pres.pdf>.

<sup>516</sup> Úřad vlády ČR, „Naplnění priorit předsednictví České republiky v Radě EU“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://wayback.archive-it.org/12090/20230320172801/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/zoyplqd/naplnovani-priorit-cz-pres\\_cs.pdf](https://wayback.archive-it.org/12090/20230320172801/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/zoyplqd/naplnovani-priorit-cz-pres_cs.pdf).

<sup>517</sup> OSN, „Projev Ministra Zahraničí Jana Lipavského Na 77. Zasedání Valného Shromáždění OSN“, 21. září 2022, <http://webtv.un.org/en/asset/k1r/k1rs0kuy4s>.

Jednotlivé projekty zvláště v sociální oblasti zohledňují genderový rozměr asistence, a to s přihlédnutím ke specifickému postavení žen a zvláště zranitelných osob v rámci probíhajícího konfliktu. Dopad na zranitelné osoby je také jedním z hlavních hodnotících kritérií při posuzování vhodnosti implementace projektů v rámci programu.

Jedním z dlouhodobě deklarovaných cílů české zahraniční politiky je **zajištění lidské důstojnosti**, s níž je neodmyslitelně spjata politika podpory demokracie a lidských práv, tedy i podpora rovnosti žen a mužů. Tato kapitola představuje jednu z možností, jak se tohoto cíle pokusit alespoň částečně dosáhnout a jak přispět k pokračujícímu budování obrazu Česka jako země, která ochraně a prosazování lidských práv přikládá význam.

### 10.1.1 Mezinárodní normativní rámec

**Výchozím normativním rámcem** genderové rovnosti pro vnitrostátní politiku i vnější vztahy Česka jsou zejména nástroje OSN a EU, které Česko jako členská země spoluvytváří a zavázala se je naplňovat. Klíčovým právně závazným dokumentem zůstává Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)<sup>518</sup> z roku 1979, která je součástí ústavního pořádku země. Vedle národního monitorování prostřednictvím periodických zpráv pro Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen<sup>519</sup> zároveň tvoří i významný podpůrný nástroj lidskoprávní zahraniční politiky Česka. Mezi další důležité mezníky patří přijetí Pekingské deklarace a Pekingské akční platformy,<sup>520</sup> Rozvojových cílů tisíciletí<sup>521</sup> a Agendy 2030.<sup>522</sup> Klíčovou součástí Agendy 2030 je i 17 Cílů udržitelného rozvoje, které vstoupily v platnost k 1. lednu 2016 a všechny členské státy OSN je mají naplnit do roku 2030.<sup>523</sup> Genderová rovnost je mezi nimi podchycena samostatným cílem č. 5 Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek. Jednotlivé Cíle udržitelného rozvoje jsou vzájemně propojené, a tak se i cíl č. 5 prolíná s dalšími cíli (například s cíli směřujícími k vymýcení chudoby, k zajištění inkluzivního a spravedlivého kvalitního vzdělání či k podpoře plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny) a je od nich neoddelitelný.<sup>524</sup> Agenda 2030 představuje určitý posun v přístupu mezinárodní komunity, kdy dlouhodobá udržitelnost, bezpečnost a mírové soužití společností jsou vnímány jako úzce spjaté s nerovnostmi v sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech. Agenda 2030 byla přijata s mírným optimismem a hovoří se o jejím transformativním potenciálu, mnozí však zdůrazňují, že musejí následovat návazné politiky, silnější rétorika i financování.<sup>525</sup>

Dalším ze středobodů mezinárodních genderových norem se v posledních dvou desetiletích stala **otázka míru a bezpečnosti**. Existující genderové nerovnosti získávají novou intenzitu a rozsah v oblastech zasažených konfliktem. Přestože již Pekingská akční platforma obsahuje kritickou oblast Ženy a ozbrojený konflikt, průlom v této oblasti přišel až v roce 2000, kdy Rada bezpečnosti OSN přijala rezoluci č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. Během následujících dvaceti let se agenda ženy, mír a bezpečnost v reakci na mezinárodní vývoj rozrostla na celkem deset rezolucí.<sup>526</sup> Ty vedle důrazu na *gender mainstreaming* v záležitostech míru a bezpečnosti specifikují zásadní oblasti, jako je zapojení žen jako aktérek při vytváření míru, ochrana žen před sexuálním násilím souvisejícím s konfliktem a jeho prevence včetně nulové tolerance u peacekeepingového personálu, zajištění zodpovědnosti a přístupu

<sup>518</sup> OSN, „Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen“, 1979, <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>.

<sup>519</sup> „Committee on the Elimination of Discrimination against Women“, OHCHR, viděno 16. únor 2024, <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>.

<sup>520</sup> OSN, „Beijing Declaration and Platform for Action“, 1995, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

<sup>521</sup> OSN, „United Nations Millennium Development Goals“ (United Nations), viděno 16. únor 2024, <https://www.un.org/millenniumgoals/>.

<sup>522</sup> Ministerstvo životního prostředí ČR, „Agenda 2030“, 1. říjen 2018, [https://www.mzp.cz/agenda\\_2030](https://www.mzp.cz/agenda_2030).

<sup>523</sup> OSN, „Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)“, viděno 16. únor 2024, <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>.

<sup>524</sup> OSN, „Interlinked nature of the Sustainable Development Goals — SDG Indicators“, viděno 16. únor 2024, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2018/interlinkages/>.

<sup>525</sup> Valeria Esquivel, „Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis“, *Gender & Development* 24, č. 1 (2. leden 2016): 9–23, <https://doi.org/10.1080/13552074.2016.1147872>.

<sup>526</sup> Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019).



ke spravedlnosti, posílení ekonomického postavení žen, zapojení občanské společnosti a propojení Agendy WPS s potíráním terorismu a extremismu a které zároveň stanovují globální indikátory pro implementaci. K červenci 2023 přijalo národní akční plány k Agendě WPS již 107 členských států OSN, mezi nimi i Česko.<sup>527</sup>

Normativní systém mezinárodní podpory se rozrůstá i v rámci stávajících **nástrojů**. Konkrétně Všeobecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 30 z roku 2013 poukazuje na vzájemnou propojenost mezi rezolucemi Agendy WPS a CEDAW a nastiňuje způsoby, jak se tyto dva rámce mohou vzájemně posílit.<sup>528</sup> Jejich vzájemná souvislost se týká především účasti žen na prevenci konfliktu, předcházení a řešení genderově podmíněného násilí, přístupu ke vzdělávání a zdravotní péči včetně sexuálních a reprodukčních práv žen či zajištění přístupu ke spravedlnosti.<sup>529</sup> V rámci prevence konfliktů Všeobecné doporučení č. 30 a podobně i Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 2106 a 2467 řeší také otázku vývozu zbraní, přičemž v tomto ohledu odkazují na důležitost Smlouvy o obchodu se zbraněmi, která je příkladem toho, že genderové otázky se v posledních letech průřezově dostávají i do oblastí dříve opomíjených. Další nový nástroj představuje také připravovaná Úmluva OSN o kyberzločinech, která je klíčová pro nastavení mezinárodní spolupráce v boji proti moderním hrozbám v digitálním prostoru, jako je například genderově podmíněné násilí v kyberprostoru.<sup>530</sup> Za zmínku stojí také připravovaná Úmluva Rady Evropy o umělé inteligenci a lidských právech.<sup>531</sup> Ta se bude zaměřovat mimo jiné na zohlednění genderové dimenze ve vývoji a využívání umělé inteligence pro zajištění zásad rovnosti a nediskriminace v digitálním prostoru.

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

Přes zvýšenou pozornost k genderové rovnosti na mezinárodní úrovni se v praxi situace zlepšuje jen pozvolna. Shrnutí pokroku v dosahování Cílů udržitelného rozvoje ukazuje, že **zastoupení žen** v národních parlamentech k 1. lednu 2022 dosahovalo průměrně 26,2 %, což představuje nárůst pouze o 3,8 p. b. z 22,4 % v roce 2015.<sup>532</sup> Ačkoliv bylo dosaženo poklesu **výskytu některých škodlivých praktik**, jako jsou dětské sňatky a ženská obřízka,<sup>533</sup> v mnoha zemích stále existují diskriminační zákony a mezery v právní ochraně, a to zejména v oblastech násilí na ženách, zaměstnanosti, manželství a rodiny.<sup>534</sup> Nedostatečně řešeny zůstávají také **strukturální nerovnosti**, které mimo jiné přispívají k tomu, že ženy tvoří dvě třetiny negramotné populace na světě.<sup>535</sup>

I přes existující mezinárodní normativní rámec Agendy WPS ženy až na výjimky chybí u mírových stolů.<sup>536</sup> Podle Globální studie OSN k 15. výročí rezoluce č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti, je přetrvávající praxí financování krátkodobých vojenských misí namísto investic do předcházení konfliktům, sociální spravedlnosti a inkluze.<sup>537</sup> **Politicko-ekonomické**

<sup>527</sup> „1325 National Action Plans – An Initiative of the Women’s International League for Peace and Freedom“, viděno 16. únor 2024, <https://1325naps.peacewomen.org/>.

<sup>528</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women, „General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations“ (OSN, 2013), [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en).

<sup>529</sup> Aisling Swaine a Catherine O'Rourke, „Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security“ (OSN, 2015), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedawgeneralrecommendation30-womenpeacesecurity>.

<sup>530</sup> OSN, „Ad Hoc Committee to Elaborate a Comprehensive International Convention on Countering the Use of Information and Communications Technologies for Criminal Purposes“, United Nations : Office on Drugs and Crime, viděno 21. březen 2024, [https://www.unodc.org/unodc/en/cybercrime/ad\\_hoc\\_committee/home](https://www.unodc.org/unodc/en/cybercrime/ad_hoc_committee/home).

<sup>531</sup> Rada Evropy, „Statement of the Committee on Artificial Intelligence (CAI)“, Artificial Intelligence, viděno 2. únor 2024, <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/-/statement-of-the-committee-on-artificial-intelligence-cai-1>.

<sup>532</sup> OSN, „Achieve gender equality and empower all women - SDG Indicators“, viděno 16. únor 2024, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-05/>.

<sup>533</sup> OSN.

<sup>534</sup> OSN.

<sup>535</sup> OSN, „Goal 4 | Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all“, viděno 16. únor 2024, <https://sdgs.un.org/goals/goal4>.

<sup>536</sup> Radhika Coomaraswamy, *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325* (UN Women, 2015); str. 45.

<sup>537</sup> Coomaraswamy, str. 372.



**procesy války a post-konfliktní obnovy** pak prohlubují socioekonomické nerovnosti, které dopadají zejména na ženy ve formě zvyšujícího se genderově podmíněného násilí i omezené účasti na obnově.<sup>538</sup>

Na pozadí měnících se mezinárodních poměrů zároveň vyvstávají výzvy v podobě **globálního odporu vůči termínu „gender“ a ženským právům**. Příkladem rychlého zhoršení situace v oblasti rovnosti žen a mužů může být situace v Afghánistánu po posledním převzetí moci hnutím Talibán.<sup>539</sup> OSN vyzvala státy k ochraně a podpoře obránců a obránkyň ženských práv, které jsou vystaveny zvýšenému riziku útoků a násilí a často čelí fundamentalistickým skupinám během konfliktních a postkonfliktních situací nebo v případě, že pracují v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví.<sup>540</sup> Tento současný vývoj naznačuje, že ani stávající normativní nástroje pro prosazování genderové rovnosti nelze brát jako samozřejmost.

Na druhou stranu se genderové rovnosti dostává více **pozornosti ze strany mezinárodních organizací i států**. Vedle OSN, která vytyčuje hlavní normativní rámec, jsou pro Česko důležitým partnerem pro tvorbu politik také EU, NATO, OBSE a OECD. Tyto organizace se snaží uplatňovat hledisko genderové rovnosti při prosazování lidských práv, udržitelného rozvoje či míru a bezpečnosti. S tím souvisí významné posílení institucionální podpory, ke kterému v posledním období došlo. Na úrovni EU byl vytvořen genderový aparát vnějších vztahů, který zaštiťuje hlavní poradkyně ESVA pro genderové otázky a rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. Klíčovým implementačním rámcem vnějších vztahů EU je Akční plán EU pro genderovou rovnost ve vnějších vztazích na období 2020–2025,<sup>541</sup> Strategický přístup a Akční plán EU k WPS 2019–2024<sup>542</sup> a Strategie pro genderovou rovnost na období 2020–2025.<sup>543</sup> V rámci NATO nyní existuje vedle Výboru NATO pro genderové perspektivy také pozice zvláštní představitelky generálního tajemníka NATO pro ženy, mír a bezpečnost.<sup>544</sup> NATO dále disponuje již druhým akčním plánem k Agendě WPS.<sup>545</sup> Také OBSE má ve své struktuře systém expertních genderových pozic s cílem začleňovat genderové hledisko do své politicko-bezpečnostní, ekonomicko-environmentální a lidskoprávní dimenze. V rámci zahraniční rozvojové spolupráce členské státy OECD reportují každoročně Výboru pro rozvojovou pomoc (OECD DAC) tzv. *gender marker*,<sup>546</sup> nástroj sloužící k vykazování úrovně zaměření rozvojových aktivit na genderovou rovnost.

Mezinárodní prosazování genderové rovnosti a práv žen je obvykle zdůvodněno nejen s použitím lidskoprávního argumentu, ale i **důrazem na přidanou hodnotu**. Například Agenda WPS je implementována ve světle pragmatického kompromisu mezi lidskoprávním přístupem, který rozporuje vojenská řešení, a instrumentálním přístupem využívajícím WPS jako prostředek pro dosažení bezpečnosti, stability a vojenské efektivity.<sup>547</sup> Instrumentální přístup je v mezinárodním diskurzu velmi častý a je zřejmý například u NATO a OSN, které

<sup>538</sup> Suzanne Bergeron, Carol Cohn, a Claire Duncanson, „Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction“, *Politics & Gender* 13, č. 4 (prosinec 2017): 715–21, <https://doi.org/10.1017/S1743923X17000368>.

<sup>539</sup> „Afghanistan: UN Experts Say 20 Years of Progress for Women and Girls' Rights Erased since Taliban Takeover“, OHCHR, viděno 16. únor 2024, <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/03/afghanistan-un-experts-say-20-years-progress-women-and-girls-rights-erased>.

<sup>540</sup> OSN, „Increasingly under Attack, Women Human Rights Defenders Need Better Back up | UN News“, 28. listopad 2018, <https://news.un.org/en/story/2018/11/1026861>; Mila O'Sullivan, „Being strong enough to defend yourself: untangling the Women, Peace and Security agenda amidst the Ukrainian conflict“, *International Feminist Journal of Politics* 21, č. 5 (20. říjen 2019): 746–67, <https://doi.org/10.1080/14616742.2019.1599981>.

<sup>541</sup> „Gender Action Plan III: Towards a Gender-Equal World | EEAS“, viděno 16. únor 2024, [https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world\\_en](https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en).

<sup>542</sup> EU Strategic Approach on WPS; EU Action Plan on Women, Peace and Security 2019–2024

<sup>543</sup> „COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025“ (2020), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

<sup>544</sup> NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security.

<sup>545</sup> NATO, „Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security 2021–2025“, viděno 16. únor 2024, [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_187485.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm).

<sup>546</sup> OECD, „DAC gender equality policy marker“, viděno 16. únor 2024, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>.

<sup>547</sup> Sara E. Davies a Jacqui True, „Women, Peace, and Security: A Transformative Agenda?“, in *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security* (Oxford University Press, 2019), 3–14, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190638276.013.1>, str. 5.

prosazují genderovou perspektivu jako přínos pro efektivitu vojenských operací, ale i u zahraničních politik států.

### 10.1.3 Genderová rovnost ve vnějších vztazích Česka

Podobně jako u mezinárodních organizací nastal z hlediska uchopení rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích Česka **významný posun** v posledním desetiletí. Za zlom lze považovat již rok 2010, kdy bylo Prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích zařazeno jako samostatná sekce Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.<sup>548</sup> Zároveň byla tentýž rok přijata Strategie zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2010–2017 uplatňující dvojí přístup k *gender mainstreamingu*, tedy zohlednění průřezově a tematicky specifických projektů na posílení postavení žen.<sup>549</sup>

Současně byla přijata Strategie 2014+, která vymezila vládní politiku genderové rovnosti, vnější vztahy zde tvořily jednu z devíti strategických oblastí. Přestože tento **strategický dokument** připravil důležitý rámec pro návazné politiky jako je Agenda WPS, v mnoha směrech bylo zřejmé, že šest identifikovaných problémů v oblasti vnějších vztahů pokrylo problematiku jen částečně, nesouvisle a bez dostatečné hloubky. To bylo dáno obecně chybějícím zmapováním tématu vnějších vztahů. V období naplňování Strategie 2014+ došlo nicméně k viditelnému pokroku na úrovni tvorby koncepcí a věcných politik. V navazující Strategii 2021+ jsou vnější vztahy opět samostatnou kapitolou. V porovnání se Strategií 2014+ byla ve Strategii 2021+ kapitola Vnějších vztahů rozpracována do několika podkapitol analyzujících současný stav a zároveň byla definována východiska nutná pro jeho zlepšení. V aktualizované verzi reaguje Strategie 2021+ na současné výzvy na mezinárodním poli. V odpovědi na ně byly přidány dva specifické cíle, a to z důvodu potřeby integrování genderového hlediska do řešení dopadů ruské války proti Ukrajině a zlepšení podmínek osob vysílaných Českem do zahraničí.

**Na koncepční rovině** došlo k průlomů přijetím nové Koncepce zahraniční politiky České republiky v roce 2015, ve které se Česko zavazuje „usilovat o celosvětové posílení postavení žen ve společnosti“ a zároveň se touto „agendou aktivněji profilovat v rámci OSN, neboť ji pokládá za závažný celosvětový problém, který nelze redukovat na otázky lidskoprávní či rozvojové.“<sup>550</sup> Mezi podpůrné dokumenty patří dále Strategie zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2018–2030.<sup>551</sup> Výchozím rámcem je již zmíněná Agenda 2030, kde je genderová rovnost a posílení postavení žen a dívek průřezovou prioritou. Dalším dokumentem je Koncepce jednotné prezentace České republiky,<sup>552</sup> která se zabývá otázkou značky Česka (tzv. *branding*) a která mezi pilíři jednotné prezentace Česka jmenuje taktéž „prosazování a ochranu základních lidských práv a svobod doma i ve světě“ a „ochranu lidské důstojnosti každého člověka.“

**Na implementační rovině** se dalším mezníkem stalo přijetí Národního akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na roky 2017–2020, na který později navázal Národní akční plán WPS na roky 2021–2025. Přestože byl Akční plán WPS na roky 2017–2020 do určité míry deklaratorním dokumentem, který shrnoval již probíhající aktivity, umožnil

<sup>548</sup> „Usnesení Vlády České republiky ze dne 14. června 2010 č. 464 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009“ (2010), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-rok-2010.pdf>.

<sup>549</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2010 - 2017“, viděno 16. únor 2024, [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/rozvojova\\_spoluprace/koncepce\\_publicace/koncepce/koncepce\\_zrs\\_cr\\_2010\\_2017.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publicace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html).

<sup>550</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR.

<sup>551</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky 2018-2030“, 2017, [http://www.czechaid.cz/wp-content/uploads/2016/09/Strategie\\_ZRS\\_CR\\_2018-2030.pdf](http://www.czechaid.cz/wp-content/uploads/2016/09/Strategie_ZRS_CR_2018-2030.pdf).

<sup>552</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Koncepce jednotné zahraniční prezentace České republiky (aktualizovaná verze)“, 2019, [http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotne-C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma\\_ALBSCSGPT52.pdf](http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotne-C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALBSCSGPT52.pdf).

nastolení Agendy v českém kontextu a vytvoření WPS komunity.<sup>553</sup> V porovnání definuje Národní akční plán WPS na roky 2021–2025 ambicióznější opatření.<sup>554</sup> Do velké míry bylo jeho naplňování narušeno pandemií a následně ovlivněno ruskou válkou proti Ukrajině.

Byly zaznamenány i **konkrétní úspěchy**: V dubnu 2019 pak bylo Česko přijato do Skupiny přátel Agendy WPS<sup>555</sup> a na konci roku 2023 ženy tvořily celkem 29 % národního příspěvku do misí OSN (5 žen a 12 mužů), čímž se Česko ve statistikách OSN umístilo na osmém místě v rámci všech zemí, které vojensky přispívají do mírových misí OSN.<sup>556</sup> Historicky poprvé bylo Česko zvoleno do Komise OSN pro postavení žen a v květnu 2022 nahradilo Rusko v Radě OSN pro lidská práva, čímž zahájilo své čtvrté členské období a následně se ujalo jejího předsednictví.<sup>557</sup> Jako jedna z prvních zemí se Česko zapojilo do přezkumu genderové rovnosti, jež zpracovala OECD. Výsledkem byla základní hodnotící zpráva a akční plány pro dva rezorty, konkrétně pro MŠMT a MPSV.<sup>558</sup> Začátkem roku 2023 se uskutečnil čtvrtý UPR OSN zkoumající lidskoprávní situaci v zemi. V rámci něj byla Česku doporučena ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, větší ochrana žen před násilím či změna definice trestního činu znásilnění.<sup>559</sup>

V jiných oblastech však k tak výraznému posunu nedošlo: V roce 2023 tvořily ženy 6 % mezi vojákyněmi a vojáky vyslanými do zahraničních a pozorovatelských misí (170 vojáků a 2 644 vojáků). Mezi osobami ve strukturách tvořily ženy v roce 2022 10,2 % (23 žen a 203 mužů). V rámci osob vyslaných MO na zahraniční pracoviště tvořily ženy ve stejném roce 8 % (6 žen a 71 mužů).<sup>560</sup>

Významným faktorem, který nicméně výběr vojáků a vojáků vyslaných do zahraničních operací ovlivňuje, je charakter úkolů a k němu se vážící potřeba vysílat pouze konkrétní vojenské odbornosti, které jsou vykonávány převážně muži. U zahraničních pracovišť zase při výběru konkrétní vyslané osoby záleží na příslušné hodnosti a odbornosti, stupni jazykových znalostí a osvědčení fyzické osoby.

**Na legislativní úrovni** došlo v období naplňování Strategie 2014+ k přijetí zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů. Zahraniční služba je specifickou a nedílnou součástí genderové dimenze vnějších vztahů, přičemž v odborné literatuře zaznívají hlasy, že genderová nerovnost je jedním z hlavních problémů současné diplomacie.<sup>561</sup> Zákon o zahraniční službě vyřešil některá naléhavá témata zejména umožnění porodů v zahraničí a čerpání mateřské dovolené v zahraničí, uznání práva na zdravotní péči všech vyslaných i doprovázejících osob nebo proplácení dobrovolného důchodového pojištění rodinným příslušníkům.<sup>562</sup>

<sup>553</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Agenda ženy, mír a bezpečnost“, viděno 14. únor 2024, [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/-agenda\\_zeny\\_mir\\_a\\_bezpecnost/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/-agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html); Míla O'Sullivan, „The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the First National Action Plan and Future Policy Recommendations“ (Praha: Ústav mezinárodních vztahů Praha, 2019), [https://www.dokumenty-ijr.cz/Projekty/OPZ/CZ\\_NAP\\_1325\\_Study.pdf](https://www.dokumenty-ijr.cz/Projekty/OPZ/CZ_NAP_1325_Study.pdf), str. 18.

<sup>554</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Agenda ženy, mír a bezpečnost“.

<sup>555</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2019“, 2020, str. 26.

<sup>556</sup> OSN, „Gender“, United Nations Peacekeeping, viděno 16. únor 2024, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.

<sup>557</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „ČR zvolena do Rady OSN pro lidská práva“, viděno 16. únor 2024,

[https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska\\_prava/rada\\_osn\\_pro\\_lidska\\_prava/cr\\_do\\_rlp\\_2023.html](https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska_prava/rada_osn_pro_lidska_prava/cr_do_rlp_2023.html).

<sup>558</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „ČR v Radě OSN pro lidská práva“, viděno 16. únor 2024,

[https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/lidska\\_prava/clenstvi\\_v\\_rade\\_pro\\_lp/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/clenstvi_v_rade_pro_lp/index.html).

<sup>559</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Členské země OSN již počtvrté přezkoumaly stav lidských práv v ČR“, viděno 16. únor 2024,

[https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska\\_prava/univerzalni\\_periodicky\\_prezkum/upr42\\_cz.html](https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska_prava/univerzalni_periodicky_prezkum/upr42_cz.html).

<sup>560</sup> Ministerstvo obrany ČR, „Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023“, 2023, [https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1-1-2023\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1-1-2023_1.pdf).

<sup>561</sup> Dopita Tomáš, Kočí Kateřina, a Čmolíková Cozlová Klára, *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě* (Praha: Grada Publishing a.s., 2020), str. 28; Karin Aggestam a Ann Towns, *Gendering Diplomacy and International Negotiation* (London: Palgrave Macmillan, 2018), <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3>.

<sup>562</sup> Dopita, Kočí, a Čmolíková Cozlová, *Uvnitř diplomacie*.

## 10.1.4 České předsednictví v Radě EU

Na mezinárodní úrovni lze považovat historicky druhé české předsednictví v Radě EU za velmi úspěšné. Probíhalo **v druhé polovině roku 2022** v rámci předsednického tria Francie, Česka a Švédska.<sup>563</sup> Přestože bylo předsednictví zatíženo probíhající ruskou válkou proti Ukrajině, která vyžadovala komplexní reakci předsedajícího státu<sup>564</sup>, podařilo se Česku vedle této výzvy obsáhnout i běžnou agendu Rady EU. V oblasti genderové rovnosti byla jak práce Česka,<sup>565</sup> tak jeho **spolupráce v rámci předsednického tria** plodná. V lednu 2021 výše zmíněné státy představily společnou deklaraci týkající se genderové rovnosti, ve které se zavázaly k jejímu prosazování ve všech oblastech života.<sup>566</sup> V prosinci 2021 svůj závazek stvrdily v rámci osmnácti měsíčního programu Rady EU a akcentovaly zejména zlepšení ekonomického postavení žen, naplňování Strategie EU pro genderovou rovnost na období 2020–2025 a boj proti genderovým stereotypům a genderově podmíněnému násilí.<sup>567</sup>

**Hlavními prioritami CZ PRES** v oblasti rovnosti žen a mužů byla prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí a posílení ekonomického postavení žen. Českému předsednictví se podařilo dojednat směrnici o transparentnosti odměňování, která by měla pomoci odkrýt přítomnost genderové diskriminace<sup>568</sup>. Učinilo pokrok v projednávání směrnice o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí a dokončilo přípravy nezbytné k přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy týkající se stejného tématu.<sup>569</sup>

Dále se Česko podařilo připravit a dosáhnout konsensu a schválení závěrů Rady o rovnosti žen a mužů v narušených ekonomikách: zaměření na mladou generaci<sup>570</sup> a úspěšně dojednat doporučení Rady o vzdělávání a péči v raném dětství: barcelonské cíle pro rok 2030 a doporučení Rady k přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči.<sup>571</sup> Ve formaci Rady JHA pak Česko pokračovalo ve vyjednávání přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy a návrhu směrnice o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí. V obou oblastech dosáhla výrazného pokroku. Co se návrhu směrnice o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí týká, Česko završilo první čtení návrhu a započala diskuzi o právních otázkách vztahujících se k právnímu základu a zákazu diskriminace.<sup>572</sup>

## 10.2 Strategická část

Celá kapitola je pokryta **jedním strategickým cílem**:

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

**Tematicky obsáhlý strategický cíl** staví na Konceptci zahraniční politiky České republiky, která za jeden z cílů zahraniční politiky Česka určuje lidskou důstojnost a lidská práva a která definuje, že Česko má „usilovat o posílení postavení žen ve společnosti“ a má se touto

<sup>563</sup> Úřad vlády ČR, „Předsednictví ČR v Radě EU | Vláda ČR“, viděno 16. únor 2024, <https://vlada.gov.cz/cz/evropske-zalezitosti/predsednictvi-cr-v-rade-eu/predsednictvi-eu-22508/>.

<sup>564</sup> Úřad vlády ČR.

<sup>565</sup> Úřad vlády ČR, „Sektorové agendy předsednictví ČR v Radě EU 2022“ (Praha: ÚV ČR, 2021), <https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/predsednictvi-cr-v-rade-eu/aktuality/Sektorove-priority-predsednictvi-CR-v-Rade-EU-2022.pdf>; Úřad vlády ČR, „Priority CZ PRES v oblasti rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/6\\_Priority-CZ-PRES-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/6_Priority-CZ-PRES-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu.pdf).

<sup>566</sup> Úřad vlády ČR, Government Offices of Sweden, a Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, „Trio Presidency Declaration on Gender Equality France, the Czech Republic and Sweden 2022-2023“, 2022, [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trio-presidency-declaration-on-gender-equality-france-the-czech-republic-and-sweden-2022-2023\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trio-presidency-declaration-on-gender-equality-france-the-czech-republic-and-sweden-2022-2023_1.pdf).

<sup>567</sup> Rada EU, „Taking forward the Strategic Agenda 18-month Programme of the Council (1 January 2022 - 30 June 2023)“ (Brusel: Generální sekretariát Rady, 10. prosinec 2021), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2021-INIT/en/pdf>.

<sup>568</sup> „TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen“.

<sup>569</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2023), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zpravaorvnosti2022.pdf>, str. 66.

<sup>570</sup> Úřad vlády ČR.

<sup>571</sup> Úřad vlády ČR.

<sup>572</sup> Úřad vlády ČR.

agendou „aktivněji profilovat v rámci OSN.“<sup>573</sup> Tyto cíle byly naplněny, když se Česko stalo členem Komise OSN pro postavení žen na roky 2023–2027 a zároveň určovalo během svého předsednictví v Radě EU priority a agendu Rady.<sup>574</sup> Strategické cíle současně řeší výzvy plynoucí z ruské války proti Ukrajině. Česko sehrává aktivní roli v podpoře Ukrajiny, v rámci podpůrných aktivit se mimo jiné zavazuje prosazovat genderově senzitivní přístup, a to skrze inkluzivní sociální obnovu Ukrajiny. Příkladem je zapojení žen a občanské společnosti do procesů obnovy či aktivity v oblasti ochrany před násilím.

Zahraniční politika je v kontextu strategického cíle vnímána jako velmi široký pojem zahrnující multilaterální spolupráci, bilaterální vztahy, diplomacii, zahraniční rozvojovou spolupráci, humanitární pomoc, podporu lidských práv a transformační spolupráci, migrační politiku, obranu a bezpečnost, jakož i budování dobrého jména Česka v zahraničí. Důraz je v opatřeních kladen na posílení spolupráce s akademickým a neziskovým sektorem, jakožto se subjekty, které nabízí cennou expertízu a zároveň posilují odpovědnost státního sektoru rovnost žen a mužů prosazovat. Pozornost byla věnována také překlenutí rozporu mezi politikami a praxí a konkrétnosti a měřitelnosti jednotlivých nastavených opatření.

---

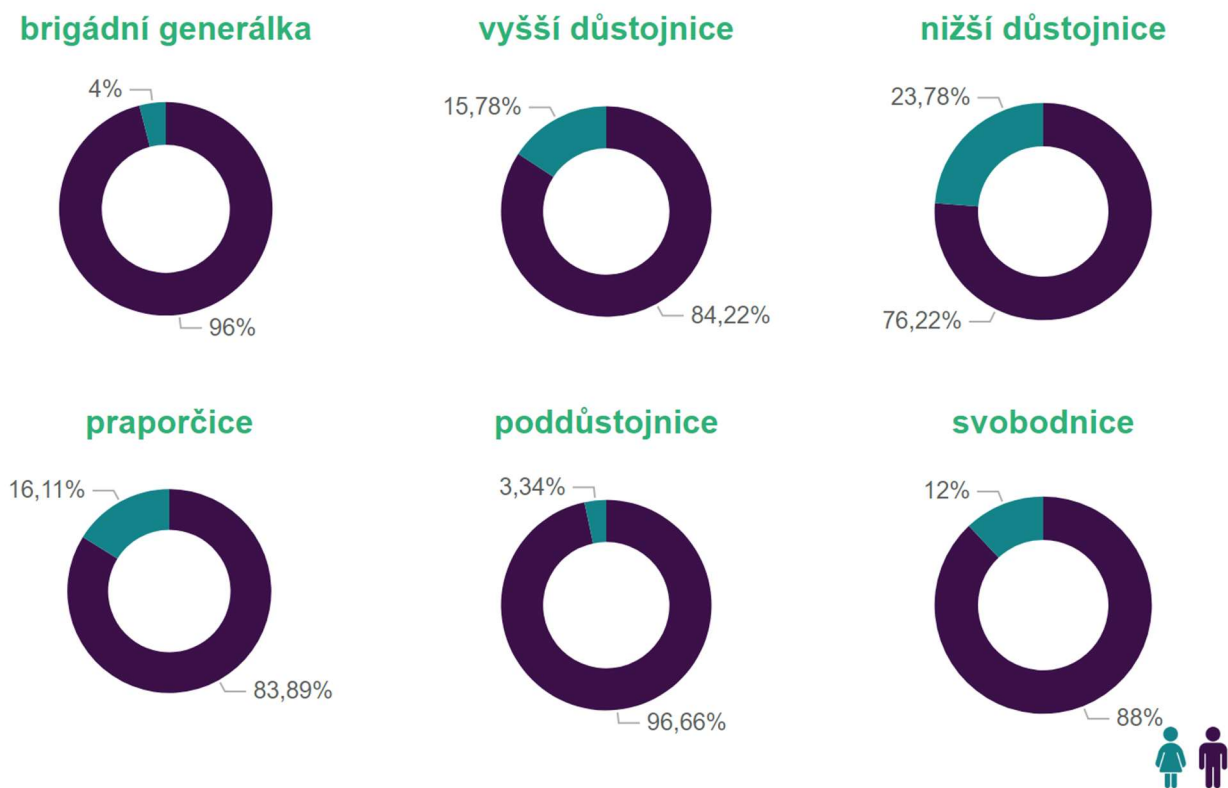
<sup>573</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR, „Konceptce zahraniční politiky ČR“, viděno 16. únor 2024, [https://mzv.gov.cz/file/1565920/Konceptce\\_zahranicni\\_politiky\\_CR.pdf](https://mzv.gov.cz/file/1565920/Konceptce_zahranicni_politiky_CR.pdf), str. 9.

<sup>574</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“, str. 66.

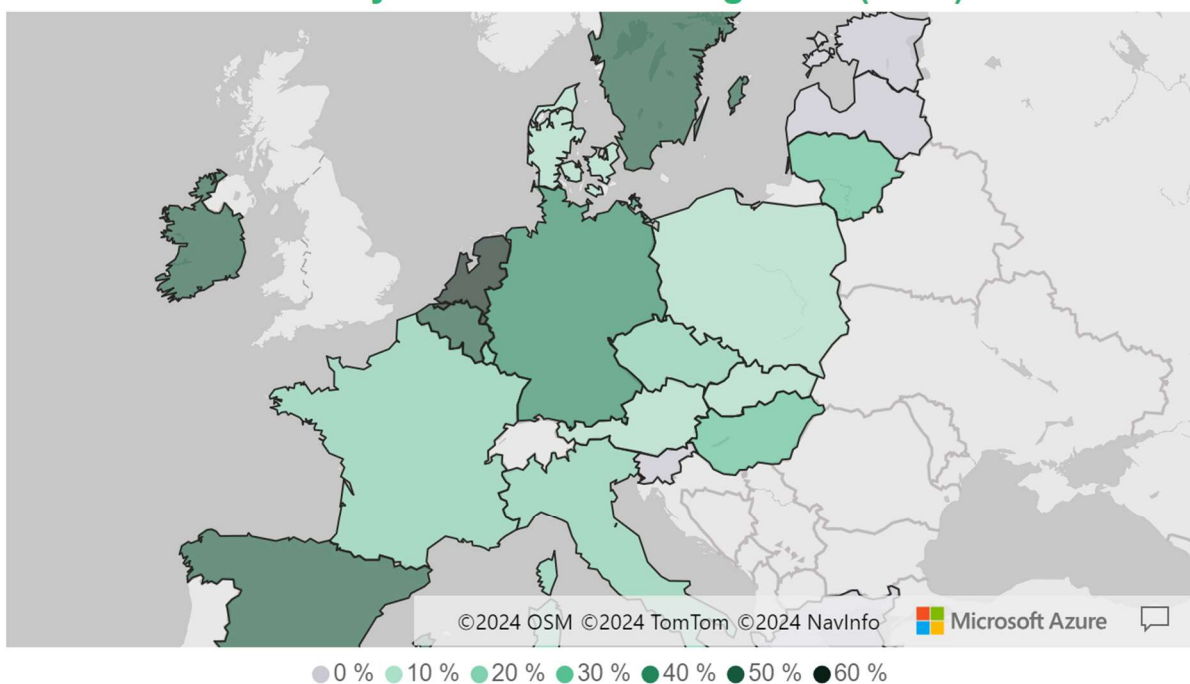


### 10.3 Schémata

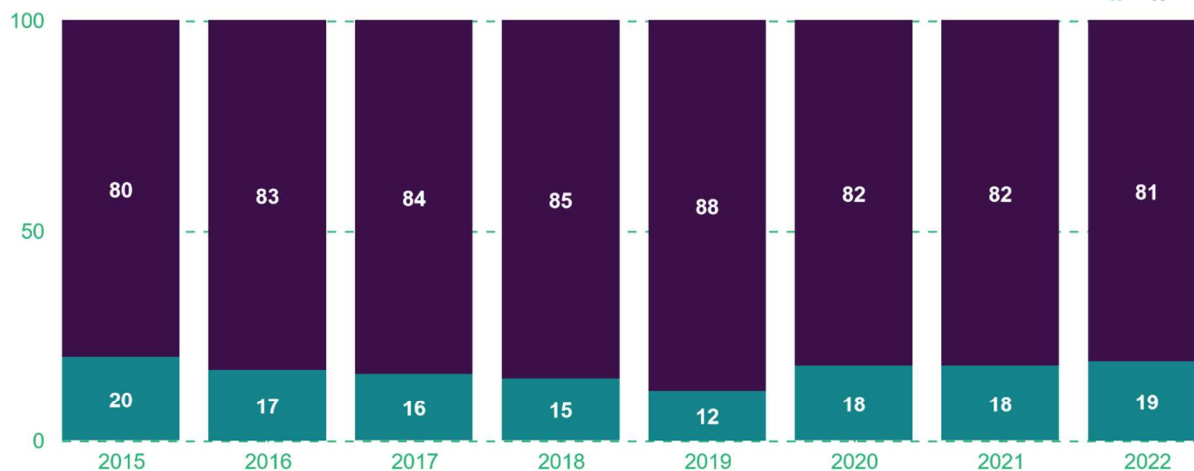
#### Schéma 55: Zastoupení žen v hodnostní struktuře Armády ČR (2023)



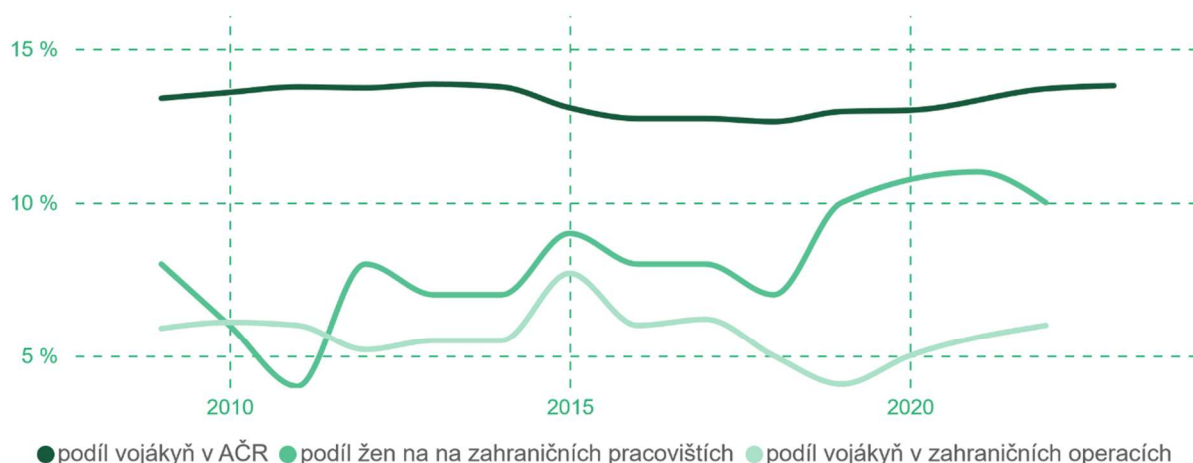
#### Schéma 56: Procentuální zastoupení nových projektů DAC, do nichž byl mainstreamován gender (2021)



**Schéma 57: Velvyslankyně a velvyslanci ČR**



**Schéma 58: Vojákyňe Armády ČR v zahraničí**



Zdroje:

Schéma 55 a 58: Ministerstvo obrany ČR, „Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2023“, 2023, [https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2023_1.pdf).

Schéma 56: OECD, „DAC gender equality policy marker“, viděno 16. únor 2024, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>.

Schéma 57: Asociace pro mezinárodní otázky, „Velvyslanci a velvyslankyně České republiky 2022 – infografika“, 29. srpen 2022, <https://www.amo.cz/cs/agenda-pro-ceskou-zahranicni-politiku/velvyslanci-a-velvyslankyne-ceske-republiky-2022-infografika/>.

## 11. Instituce

### 11.1 Analýza současného stavu

**Institucionální rámec** a odpovídající odborné i personální kapacity jsou nezbytným předpokladem efektivního naplňování každé komplexní veřejné politiky. Rovnost žen a mužů lze účinně prosazovat jen za předpokladu existence dostatečných nástrojů na institucionální úrovni a dostatečného financování. Důležitým prvkem je také stabilita institucionálního rámce. Tato kapitola se zaměřuje na vytvoření podmínek pro naplňování Strategie 2021+ a pro dosažení pokroku v naplňování jejích strategických cílů.

Zhodnocení stavu institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů v Česku se zabývala **závěrečná zpráva projektu OECD** Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice.<sup>575</sup>

Zpráva nabízí všeobecnou analýzu nejen právního rámce a politik pro *gender mainstreaming* v Česku, ale i rolí a odpovědností relevantních orgánů a institucí a využívání nástrojů a postupů pro *gender mainstreaming*. Její součástí jsou i doporučení pro posílení kapacit nutných pro urychlení procesu odstranění nerovností mezi ženami a muži prostřednictvím právního rámce, institucionálního uspořádání, nástrojů, postupů a mechanismů odpovědnosti a dohledu. Kromě toho zpráva také upozorňuje na chybějící finanční zdroje, které mají vliv na počet systemizovaných míst věnovaných této agendě jak na rezortech, tak na Odboru rovnosti žen a mužů. Zpráva dále doporučuje řadu konkrétních opatření, jako právně ukotvit závazky v oblasti genderové rovnosti, posílit Odbor rovnosti žen a mužů a jeho postavení v rámci institucionálního uspořádání, systematicky uplatňovat Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů a posílit hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (tzv. *gender impact assessment*).

Jak **pandemie covid-19**, tak **ruská válka proti Ukrajině** přinesly významné socioekonomické změny s negativními dopady na genderovou rovnost.<sup>576</sup> Zatížení sektoru zdravotnictví a školství, inflace a růst cen energií v Česku přispěly k prohloubení rozdílů mezi ženami a muži. Při přijímání jak krizových opatření v období pandemie, tak tzv. konsolidačního balíčku usilujícího o snížení deficitu veřejných financí se nepodařilo dostatečně zanalyzovat dopady opatření na rovnost žen a mužů.<sup>577</sup> Na klíčovou roli hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů nejen v průběhu pandemie, ale také v **post-pandemické obnově** upozorňuje například usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a pokrizového období.<sup>578</sup>

Nastavením mechanismů pro prosazování genderové rovnosti se zabývají i **mezinárodní standardy**. Klíčové jsou především Pekingská akční platforma, doporučení Výboru ministrů Rady Evropy CM/Rec (2007) 17<sup>579</sup> a doporučení OECD k genderové rovnosti ve veřejném

<sup>575</sup> OECD, *Gender Equality in the Czech Republic: Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery*, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/c5a3086f-en>.

<sup>576</sup> iRozhlas.cz, „Český rozhlas a PAQ Research“.

<sup>577</sup> Závěrečná zpráva RIA ke konsolidačnímu balíčku uvádí, že opatření nemají dopad na rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace. Stanoviska NERV k vládnímu konsolidačnímu balíčku ve svém bodu č. 9 doporučuje analýzu zásadních dopadů tohoto balíčku na jednotlivé skupiny obyvatel (Úřad vlády ČR, „Stanovisko NERV k vládnímu konsolidačnímu balíčku“, viděno 13. února 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/-stanovisko-nerv-k-vladnimu-konsolidacnimu-balicku-205649/>). Usnesení vlády o přijatých krizových opatření v průběhu pandemie Covid-19 kromě odůvodnění neobsahovala analýzu dopadů regulace na rovnost žen a mužů. Na tyto právní předpisy se nevztahuje povinnost provést hodnocení dopadů, neboť byla vyhlášována v rámci zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, a to v období nouzového stavu vyhlášeném na základě zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky. O dopadech pandemie Covid-19 na rovnost žen a mužů blíže v analýze: Vanda Černošková, Zuzana Očenášová, a Agnes Kende, „The COVID-19 Pandemic and Gender+ Inequalities in the Czech Republic, Hungary, and Slovakia: The Heteronormativity of Anti- Pandemic Measures and Their Impact on Vulnerable Groups“, *Gender a Výzkum / Gender and Research* 24, č. 1 (6. září 2023): 114–34, <https://doi.org/10.13060/gav.2023.007>.

<sup>578</sup> [Přijaté texty - Genderová perspektiva koronavirové krize a pokrizového období - Čtvrtek, 21. ledna 2021 \(europa.eu\)](#).

<sup>579</sup> Rada Evropy, „Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms“.

životě.<sup>580</sup> Tyto standardy mimo jiné požadují, aby prosazování rovnosti žen a mužů bylo zahrnováno střednědobými strategiemi, monitorováno prostřednictvím konkrétních indikátorů a aby státy zajistily dostatečné odborné, personální a finanční kapacity.

**EIGE** v prosinci 2021 vydal zprávu *The pathway to progress: strengthening effective structures for gender equality and gender mainstreaming in the EU*, kde hodnotil institucionální zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů.<sup>581</sup> Ze zprávy vyplynulo, že Česko dosáhlo v roce 2021 v oblasti institucionálních mechanismů pro prosazování rovnosti žen a mužů v EU poměrně nízkého skóre. V oblasti závazku k prosazování genderové rovnosti a personálních zdrojů dosáhla Česká republika v roce 2021 nižší hodnocení než průměr EU. Česko si vedlo průměrně, co se týká vnitrostátních mechanismů pro *gender mainstreaming*, včetně *ex-ante* GIA. Nicméně, chybí jí právní povinnost genderově vyváženého rozpočtu a právní závazek k produkci statistik rozdělených podle pohlaví.

### 11.1.1 Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů

Rovnost žen a mužů je **jednou ze základních hodnot České republiky**. Na obecné úrovni je tato rovnost vyjádřena v čl. 1 a čl. 3 Listiny základních práv a svobod, které zaručují rovnost v důstojnosti a právech a základní práva a svobody všem mimo jiné bez rozdílu pohlaví. Součástí českého ústavního pořádku je také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která komplexně upravuje zákaz diskriminace na základě pohlaví a jejíž ustanovení jsou formálně nadřazeny vnitrostátním zákonům.

Podrobnou úpravu ve vztahu k **zákazu diskriminace** (včetně zákazu diskriminace na základě pohlaví) obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Zákaz diskriminace obsahují i některé další právní předpisy (například zákoník práce či zákon o ochraně spotřebitelů). Veřejný ochránce práv ročně obdrží zhruba 40 podnětů s námitkou diskriminace z důvodu pohlaví, což jej řadí mezi nejčastěji namítané důvody diskriminace vedle věku a zdravotního omezení.<sup>582</sup> Nejčastěji se podněty s námitkou diskriminace z důvodu pohlaví v roce 2022 týkaly neprodloužení trvání pracovního poměru těhotným zaměstnankyním, sladování pracovního a rodinného života a zaměstnaneckých benefitů poskytovaných rozdílně podle pohlaví zaměstnanců.<sup>583</sup>

Kromě zákazu diskriminace upravují některé právní předpisy také povinnosti orgánů veřejné moci ve vztahu k **(aktivní) podpoře rovnosti žen a mužů**. Například školský zákon stanoví, že obecným cílem vzdělávání je mimo jiné pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti.<sup>584</sup> Obdobně podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti mimo jiné opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.<sup>585</sup>

Na rozdíl od některých jiných evropských států (například Chorvatska<sup>586</sup>, Španělska<sup>587</sup> či Dánska<sup>588</sup>) ovšem nemá Česko **specifický zákon** upravující prosazování rovnosti žen a mužů. **Zodpovědnost za agendu** genderové rovnosti (a za prosazování lidských práv) není

<sup>580</sup> OECD, *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, 2016, <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264252820-en>.

<sup>581</sup> European Institute for Gender Equality, *The Pathway to Progress: Strengthening Effective Structures for Gender Equality and Gender Mainstreaming in the EU* (Vilnius: EIGE, 2023), [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language_content_entity=en).

<sup>582</sup> Ombudsman, „Výroční zpráva“, viděno 31. leden 2024, <https://www.ochrance.cz/vystupy/vyrocní-zprava/>.

<sup>583</sup> „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2023), str. 16, <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zpravaorovnosti2022.pdf>.

<sup>584</sup> § 2 odst. 2 písm. d) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.

<sup>585</sup> § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>586</sup> Zákon o genderové rovnosti (Act on Gender Equality) z roku 2008, který stanoví „obecný rámec pro ochranu a prosazování genderové rovnosti jako základní hodnoty ústavního pořádku Chorvatské republiky“.

<sup>587</sup> Zákon o účinné rovnosti žen a mužů (Ley Organica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z roku 2007, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.

<sup>588</sup> Denmark, „Act on Gender Equality“ (2000), <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>.



výslovně svěřena žádnému ústřednímu orgánu státní správy ani v zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (kompetenční zákon). Kompetenční zákon obecně stanoví, že úkoly spojené se zajištěním činnosti orgánů vlády (tedy i Rady) plní ÚV ČR.<sup>589</sup> **Absence jasného právního rámce** pro agendu genderové rovnosti v minulosti vedla k tomu, že zabezpečení této agendy (respektive agendy lidských práv obecně) bylo jednotlivými vládami řešeno nesystémově a nejednotně.<sup>590</sup> To se kromě proměnlivého ukotvení zakotvení zodpovědnosti za genderovou rovnost na vládní úrovni projevovalo i střídavým přesouváním agendy a příslušného útvaru z ÚV ČR na MPSV a zpět.

Kromě právního vymezení zodpovědnosti za prosazování rovnosti žen a mužů je zásadní také otázka uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v legislativě a vládních politikách, tedy uplatňování principu *gender mainstreamingu*. Tato metoda představuje **zohledňování hlediska rovnosti žen a mužů** (specifických potřeb žen a mužů) na všech úrovních a ve všech fázích tvorby veřejných politik. Na úrovni vlády je *gender mainstreaming* uplatňován zejména v rámci předkládání materiálů legislativní i nelegislativní povahy vládě. Legislativní pravidla vlády (čl. 9 odst. 2) a Jednací řád vlády (čl. IV odst. 7 písm. c) požadují, aby důvodové a předkládací zprávy materiálů týkajících se postavení fyzických osob obsahovaly zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů.<sup>591</sup> GIA je součástí širšího procesu hodnocení dopadů regulace, jehož cílem je zefektivnění tvorby veřejných politik.<sup>592</sup>

Každý materiál předkládaný vládě musí tedy obsahovat vyhodnocení svých dopadů ve vztahu k rovnosti žen a mužů. Analýza ÚV ČR z roku 2022 ale ukázala, že toto zhodnocení ve skutečnosti obsahuje jen velmi malá část legislativních i nelegislativních návrhů.<sup>593</sup> Za účelem zvýšení kvality provádění hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů si ÚV ČR v roce 2015 nechal zpracovat metodiku a realizuje pravidelná školení určená zaměstnankyním a zaměstnancům ministerstev.<sup>594</sup> Přesto však kvalita a rozsah uplatňování GIA zůstávají limitovány.

Kromě nízké míry využívání stávajících nástrojů pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů se jako problematická ukazuje nejednotnost nároků kladených na kvalitu přípravy legislativy – a to nejen ve vztahu k rovnosti žen a mužů, ale také k ostatním typům hodnocení dopadů. Legislativní pravidla vlády definují GIA jako podstatnou náležitost důvodových zpráv. Ostatní právní předpisy upravující způsob předkládání legislativních návrhů tak ovšem nečiní. Legislativa předkládaná vládou tak obsahuje (respektive má obsahovat) hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, legislativa předkládaná jinými subjekty tak nečiní (například zákon o jednacím řádu Poslanecké sněmovny toto hodnocení nepožaduje).<sup>595</sup>

K hlavním problémům **v oblasti právního rámce** pro účinné prosazování genderové rovnosti tak patří nedostatečné vymáhání antidiskriminačního práva, neexistence jasně vymezených kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů a nízká míra a nejednotnost uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při tvorbě legislativy a veřejných politik.

<sup>589</sup> § 28 odst. 2 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon).

<sup>590</sup> Např. v letech 2007–2010, 2014–2017 byla zřízena pozice ministra/ministryně pro lidská práva. V letech 1998–2013 a 2018 až do současnosti byla zřízena pozice zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva. V období 2017–2018 byl koordinací agendy lidských práv a rovnosti žen a mužů pověřen ministr spravedlnosti.

<sup>591</sup> Pavla Špondrová et al., „Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR“ (Praha: ÚV ČR, 2015), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Metodika\\_GIA.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf).

<sup>592</sup> K dalším typům hodnocení dopadů upraveným v legislativních pravidlech vlády patří hodnocení dopadů na životní prostředí, hodnocení dopadů na podnikatelské prostředí či hodnocení dopadů ve vztahu k zákazu diskriminace.

<sup>593</sup> Podle analýzy ze vzorku 145 materiálů předkládaných vládě (a týkajících se fyzických osob) v roce 2022 v určitém časovém období neobsahovalo žádné zhodnocení na rovnost žen a mužů 23 %. Tam, kde zhodnocení obsaženo bylo, tak bylo provedeno zpravidla jen formálně bez skutečné analýzy dopadů. Pouze u 12 materiálů byly dopady vyhodnoceny v souladu s jednacím řádem vlády a Legislativními pravidly. Blíže viz „III. Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/III--Analýza-uplatnovani-Metodiky.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/III--Analýza-uplatnovani-Metodiky.pdf).

<sup>594</sup> Metodiku doporučila vláda využívat svým usnesením ze dne 8. července 2015 č. 542.

<sup>595</sup> § 86 odst. 3 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny. „Důvodová zpráva obsahuje též předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované úpravy, zejména nároky na státní rozpočet, rozpočty krajů a obcí a zhodnocení souladu návrhu zákona s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy a s ústavním pořádkem České republiky.“



## 11.1.2 Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy

Roli **vnitrostátního koordinátora agendy** rovnosti žen a mužů plní Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR. Odbor je také sekretariátem Rady vlády pro rovnost žen a mužů a zodpovídá za plnění a monitoring mezinárodních závazků a závazků vyplývajících z členství v EU v oblasti genderové rovnosti.

Personální kapacity Odboru se dařilo zajišťovat díky projektům v rámci OP Z a OP Z+. Celkový počet pracovních míst ke konci roku 2023 činil v rámci projektu dvanáct plných úvazků, z čehož pouze dva jsou systemizovanými služebními místy. Česko je proto dlouhodobě kritizováno z důvodu **nedostatku finančních zdrojů** věnovaných agendě rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy.

Odbor zároveň plní **roli sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů**, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do vládních politik. Do působnosti Rady patří mimo jiné sledování vnitrostátního plnění mezinárodních závazků Česka v oblasti genderové rovnosti.

Při Radě vlády pro rovnost žen a mužů jsou v současnosti zřízeny **čtyři výbory a čtyři pracovní skupiny**. Výbory pokrývají ústřední témata – účast žen a mužů v rozhodovacích pozicích,<sup>596</sup> domácí a genderově podmíněné násilí,<sup>597</sup> rovnost žen a mužů na trhu práce<sup>598</sup> a institucionální zabezpečení agendy.<sup>599</sup> Pracovní skupiny pokrývají tři témata – porodnictví,<sup>600</sup> roli mužů na prosazování rovnosti žen a mužů<sup>601</sup> a otázky romských žen.<sup>602</sup> Poslední pracovní skupina je zodpovědná za hodnocení projektů v rámci dotačního programu ÚV ČR.

Důležitou roli v prosazování rovnosti žen a mužů hraje pozice **zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva**. Tato pozice agendu rovnosti žen a mužů zastřešuje a koordinuje a mimo jiné se vyjadřuje k materiálům v mezirezortním připomínkovém řízení. Zmocněnkyně vlády pro lidská práva ovšem není členkou vlády a lidskoprávní materiály vládě v současnosti předkládá předseda vlády jakožto člen vlády, který je zodpovědný za agendu lidských práv a genderové rovnosti. Předseda vlády je zároveň předsedou příslušných poradních orgánů vlády, včetně Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Za účelem **dlouhodobého zarámování politiky** v oblasti rovnosti žen a mužů přijímá vláda strategické a koncepční dokumenty – strategie rovnosti žen a mužů a na ni navazující implementační akční plány. **Na úrovni jednotlivých ministerstev** pak koordinace prosazování rovnosti žen a mužů a plnění příslušných usnesení vlády probíhá prostřednictvím tzv. rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů. Na každém ministerstvu je také zřízena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, která má za úkol zajišťovat realizaci příslušných vládních politik.

Pro účely sjednocení pozice GFP byl v roce 2018 vládou schválen Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.<sup>603</sup> Standard stanovuje podmínky pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni jednotlivých ministerstev. Mimo jiné doporučuje, aby na pozici rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů byl vyhrazen min.

<sup>596</sup> Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích.

<sup>597</sup> Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách.

<sup>598</sup> Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

<sup>599</sup> Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.

<sup>600</sup> Pracovní skupina k porodnictví.

<sup>601</sup> Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

<sup>602</sup> „Pracovní skupina pro otázky romských žen | Vláda ČR“, viděno 13. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/psporz/pracovni-skupina-pro-otazky-romskych-zen-200649/>.

<sup>603</sup> „Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů“ (Praha: ÚV ČR, 2018), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/Standard-pozice-GFP\\_2.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Standard-pozice-GFP_2.pdf).

jeden plný úvazek. Jak ukazují průběžná vyhodnocení, není tento standard ze strany ministerstev naplňován.<sup>604</sup>

**Ve vztahu k monitoringu** plnění vládních dokumentů platí, že vláda je každoročně informována prostřednictvím Zpráv o rovnosti žen a mužů. Tyto zprávy předkládá ÚV ČR, a kromě plnění úkolů, informují také o vývoji v oblasti genderové rovnosti za uplynulý rok.<sup>605</sup> Zprávy o rovnosti jsou také projednávány Radou, která může formulovat doporučení ke zlepšení způsobu plnění jednotlivých úkolů.

**Roli orgánu pro rovné zacházení** (tzv. *independent equality body*) plní VOP, který zejména poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace (na základě pohlaví) a provádí výzkum v této oblasti. Kromě omezených kapacit určených specificky na oblast diskriminace na základě pohlaví naráží KVOP také na otázku nedostatečných kompetencí pro účinný výkon role *equality body*. Od roku 2023 byl na národní úrovni diskutován legislativní návrh zřizující národní lidskoprávní instituci, který by měl rozšířit pravomoci VOP o systematické sledování a hodnocení naplňování základních práv.<sup>606</sup> Na evropské úrovni byly ve stejném období projednávány dva návrhy směrnic o normách pro orgány pro rovné zacházení. Směrnice přináší společné unijní minimální požadavky kladené na tyto orgány, neboť nyní se mandát a pravomoci liší napříč členskými státy.<sup>607</sup>

**Na úrovni samosprávy** není prosazování rovnosti žen a mužů systémově ukotveno. Kraje a obce jsou k podpoře genderové rovnosti motivovány zejména prostřednictvím každoročního konání soutěže MV (respektive Institutu pro veřejnou správu Praha) s názvem Úřad na cestě k rovnosti.<sup>608</sup> Dalším motivačním nástrojem je Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. Ta představuje konkrétní návod pro prosazování rovnosti žen a mužů na lokální úrovni, ke kterému je možné se přihlásit. Přestože Rada evropských měst a regionů chartu přijala již v roce 2006, dosud se k ní připojily jen tři české obce.<sup>609</sup>

### 11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů

Na financování prosazování rovnosti žen a mužů lze nahlížet ze **dvou základních hledisek** – financování aktivit veřejné správy a financování aktivit ostatních subjektů (především NNO).

**Aktivity veřejné správy** v oblasti rovnosti žen a mužů jsou realizovány především prostřednictvím činností jednotlivých orgánů veřejné správy a k jejich financování jsou zpravidla využívány běžné výdaje rozpočtu příslušného orgánu. Jak bylo uvedeno výše, na každém ministerstvu je zřízena pozice koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů, jejich činnost je hrazena ze státního rozpočtu. Přičemž platí, že u většiny ministerstev není na tuto pozici určen ani jeden celý pracovní či služební úvazek. Problémem při rozboru **financování** podpory rovnosti žen a mužů ze strany státní správy je pak skutečnost, že v rámci tvorby státního rozpočtu nejsou využívány (v zahraničí běžné) nástroje tzv. **genderového rozpočtování**.<sup>610</sup> Přestože v rámci sestavování státního rozpočtu je MF doporučováno využívat metodiku genderového rozpočtování z roku 2004,<sup>611</sup> není tato metodika v praxi používána.

<sup>604</sup> Úřad vlády ČR, „Zpráva o plnění Strategie 2021+ za rok 2022“ (Praha: ÚV ČR, 2023), <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-o-plneni-Strategie-za-rok-2022.zip>.

<sup>605</sup> „Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998 - 2022 | Vláda ČR“, viděno 31. leden 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

<sup>606</sup> Ombudsman, „Co je to národní lidskoprávní instituce a proč ji v Česku potřebujeme?“, viděno 31. leden 2024,

<https://www.ochrance.cz/dokument/co-je-to-narodni-lidskopravni-institute-a-proc-ji-v-cesku-potrebujeme/>.

<sup>607</sup> Rada EU, „Normy pro orgány pro rovné zacházení: Rada se dohodla na svých postojích“, viděno 31. leden 2024,

<https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2023/06/12/standards-for-equality-bodies-council-agrees-its-positions/>.

<sup>608</sup> Ministerstvo vnitra ČR, „Soutěž Úřad na cestě k rovnosti“, viděno 31. leden 2024, <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-ceste-k-rovnosti.aspx>.

<sup>609</sup> „European Charter for Equality“, viděno 31. leden 2024, <https://charter-equality.eu/>.

<sup>610</sup> Ronnie Downes, Lisa von Trapp, a Scherie Nicol, „Gender budgeting in OECD countries“, *OECD Journal on Budgeting*, 2017.

<sup>611</sup> Michaela Foltysová, Marek Pavlík, a Lenka Simerská, *Rozpočtování z hlediska rovnosti*, roč. 2004 (Praha: Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, b.r.), [https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika\\_2004\\_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf](https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf).

Důležitým nástrojem financování komplexnějších aktivit (projektů) veřejné správy k podpoře rovnosti žen a mužů představují programy z **EU fondů a EHP/Norských fondů**. V rámci stávajícího **OP Z+** byla vypsána specifická výzva k implementaci Strategie 2021+ pro orgány veřejné správy a také výzva k navýšení kapacit NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Ve výzvě pro státní správu byly podpořeny projekty za 105 mil. Kč (byť celková alokace byla 150 mil. Kč).<sup>612</sup> Pro tytu výzvu, stejně jako v předcházejícím programovém období, byl tedy charakteristický nízký zájem. Přitom ministerstva, která projekty v rámci těchto výzev realizovala, vykazovala vyšší míru naplňování Strategie 2021+ a souvisejících usnesení vlády. V rámci OP Z+ v současnosti projekt realizuje ÚV ČR (Odbor rovnosti žen a mužů), a to s účelem zajištění plnění Strategie 2021+ a také MPSV.

Co se týče **financování občanského sektoru** v oblasti genderové rovnosti, NNO dlouhodobě upozorňují na nedostatek finančních prostředků v rámci státního rozpočtu. Jediným dotačním programem určeným na podporu rovnosti žen a mužů (respektive spolupráci NNO na naplňování Strategie 2021+) zůstává dotační program ÚV ČR s názvem Podpora veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.<sup>613</sup> Dotace v tomto programu se poskytují za účelem podpory aktivit vedoucích k rovnosti žen a mužů, a to v návaznosti na cíle a opatření vytyčené Strategií 2021+ a v návaznosti na ustanovení Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a v obcích<sup>614</sup>. Původní alokace dotačního programu činila sedm mil. Kč, při vyjednávání státního rozpočtu na rok 2019 byla ovšem jeho výše snížena na dva mil. Kč. Od roku 2019 zůstává alokace dotačního programu na úrovni státního rozpočtu ve výši pouze 2 mil. Kč (každoročně je pak navyšována z rozpočtových prostředků ÚV ČR na čtyři až pět mil. Kč), přestože související opatření ve Strategii 2021+ požaduje zajištění alokace minimálně ve výši sedm mil. Kč.

Rovnost žen a mužů je jednou z podporovaných oblastí také některých dalších dotačních programů jiných ministerstev – například v rámci dotačního programu Rodina (v gesci MPSV) je možné podporovat aktivity zaměřené na prevenci domácího násilí či podporu sladění pracovního a soukromého života. Relevanci k rovnosti žen a mužů mají také dotační programy MV a MSp (ve vztahu k prevenci domácího násilí) či MK (rovnost žen a mužů v rámci médií). Obecně však platí, že alokace těchto titulů jsou relativně nízké a nemají potenciál zásadním způsobem přispět ke zlepšení úrovně rovnosti žen a mužů v Česku.

Výrazně vyšší objem finančních prostředků byl alokovan **v rámci zahraničních zdrojů**. V rámci fondů EHP a Norska bylo vyčleněno na projekty zaměřené na potírání domácího a sexuálního násilí celkem zhruba 150 mil. Kč.<sup>615</sup> Poslední výzvy ovšem byly vypsány v roce 2021 a příprava nového programového období je výrazně pozdržena. V rámci OP Z+ byly také vypsány výzvy pro širší občanskou společnost, mimo jiné výzvy Navýšení kapacit NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (určená NNO), Posílení kompetencí žen znevýhodněných na trhu práce a v podnikání, Diverzitní a flexibilní pracovní kultura či Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání (určené mimo jiné zaměstnavatelům obecně).

Národní plán obnovy (NPO) alokuje více než 5,6 mld. Kč na podporu budování, adaptace a dalšího rozvoje dětských skupin.<sup>616</sup> Tato investice reaguje na jeden z klíčových problémů českého trhu práce – genderové nerovnosti. Česko má jeden z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů v EU, a to samé platí i pro průměrnou mzdu. Nedostatek služeb péče o malé děti je jedním z hlavních faktorů, které tuto situaci způsobují. Nedostupnost a finanční náročnost služeb péče o malé děti postihuje především chudší a sociálně

<sup>612</sup> [www.esfcr.cz](https://www.esfcr.cz), „Výzva 013 OPZ+“, viděno 31. leden 2024, <https://www.esfcr.cz/vyzva-013-opz-plus>.

<sup>613</sup> Úřad vlády ČR, „Dotace | Vláda ČR“, viděno 31. leden 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nestatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/>.

<sup>40</sup> Obce se mohou žádat o dotaci v návaznosti na Strategii, nebo Evropskou chartu, aniž by byly jejím signatářem.

<sup>615</sup> „Výzvy: EHP a Norské fondy“, 14. leden 2020, <https://www.eeagrants.cz/cs/vyzvy>.

<sup>616</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, „Výzvy (Národní plán obnovy)“, viděno 20. březen 2024, <https://www.mpsv.cz/web/cz/vyzvy1>.

znevýhodněné rodiny. To dále prohlubuje riziko sociálního vyloučení a zhoršuje připravenost dětí z těchto rodin na školní výuku. Jedním z řešení výše uvedeného problému je zajištění dostatečné kapacity míst pro nejmenší děti v dětských skupinách zřízených dle zákona č. 247/2014 Sb.

Lze shrnout, že vnitrostátní financování podpory rovnosti neodpovídá potřebám a není systematicky sledováno. K prosazování systémových změn i k podpoře projektů nestátního sektoru jsou využívány převážně finanční nástroje EU.

#### 11.1.4 Posílení vládních kapacit pro genderově citlivou a inkluzivní obnovu

Již výše zmíněný **projekt** Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice<sup>617</sup> ve spolupráci s ÚV ČR a **OECD** nabízí všeobecnou analýzu nejen právního rámce a politik pro *gender mainstreaming* v Česku, ale i rolí a odpovědností relevantních orgánů a institucí a využívání nástrojů a postupů pro *gender mainstreaming*. Její součástí jsou i doporučení pro zlepšení vládnutí a posílení kapacit nutných pro urychlení procesu plného zrovnoprávnění žen a mužů. **Doporučení** vycházejí z podložených informací a jsou šita na míru českému kontextu.

Hlavním doporučením a poznáním v závěrečné zprávě je, že rovnost žen a mužů v Česku je třeba prosazovat jak cílenými opatřeními, tak důsledným zohledňováním genderově vyváženého pohledu do rozhodování vlády.

K prosazení výše uvedeného přístupu bude Česko muset posílit struktury vládnutí a institucionální kapacity nutné pro tvorbu zásad politiky zohledňující rovnost žen a mužů. Tato zpráva upozorňuje na hlavní trendy a nedostatky i na důležitost urychlení a prohloubení úsilí o zlepšení rovnosti žen a mužů v Česku a analyzuje **čtyři hlavní oblasti** (viz níže), jež jsou pro prosazování rovnosti žen a mužů klíčové:

- právní rámce, strategické dokumenty a politiky;
- institucionální uspořádání, role a odpovědnosti;
- používání nástrojů a postupů jako jsou hodnocení dopadu na rovnost žen a mužů, genderové rozpočtování, údaje zohledňující rovnost žen a mužů a občanská participace;
- mechanismy odpovědnosti a dohledu.

Zpráva zaprvé navrhuje právně ukotvit závazky v oblasti rovnosti žen a mužů a v tomto procesu vycházet ze stávajících politik a strategických rámců rovnosti žen a mužů, jako je například Strategie 2021+, a silněji je propojit s rozpočtovým procesem. Tento postup by měl zlepšit udržitelnost provádění příslušných politik a strategií. V tomto kontextu by vláda mohla zvážit posílení autonomie a odpovědnosti příslušných ministerstev za provádění výše uvedené Strategie a začlenění cílů v oblasti rovnosti žen a mužů do strategického plánování na úrovni ministerstev.

Mandát Odboru a jeho postavení v rámci institucionálního uspořádání by mohly být právně ukotveny. Odboru by také prospělo posílení analytických kapacit a navýšení zdrojů, bez nichž bude těžko efektivně koordinovat úsilí v oblasti rovnosti žen a mužů v celé veřejné správě. Celé situaci by prospělo i posílení mandátu Rady k monitorování a sledování, zda jsou její doporučení opravdu prováděna. Systematické uplatňování Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na všech ministerstvech a jasné vymezení role rezortních koordinátorek a koordinátorů jako poskytovatelů odborné pomoci v oblasti rovnosti žen a mužů by pomohlo podpořit úsilí celé vlády o rovnost žen a mužů a o zohledňování genderové problematiky. Celkově je pro rezortní koordinátory a koordinátorky třeba zajistit udržitelnější financování a systematické vzdělávání.

<sup>617</sup> OECD, „Gender Equality in the Czech Republic“, 2023.

Třetí otázkou je hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů. I když bylo hodnocení GIA v Česku zavedeno prostřednictvím závazného požadavku, kontrolu kvality zajistí až jeho formální propojení s metodikou GIA. Vláda by mohla nechat zpracovat hodnocení potřeb a analýz a na jejich základě odhalit nejrelevantnější otázky týkající se politik dotýkajících se rovnosti žen a mužů v gesci jednotlivých ministerstev. Audity mapující dostupnost a využívání genderově členěných dat na jednotlivých ministerstvech by zlepšilo proces formulování fakty podložených politik. Formalizace kanálů pro veřejnou konzultaci a participaci občanské společnosti by zlepšila spolupráci se stakeholdery při navrhování politik rovnosti žen a mužů. Rozfázované zavádění genderového rozpočtování by umožnilo postupné zapojení příslušných orgánů a napomohlo budování nutných kapacit.

V neposlední řadě zpráva doporučuje zavést různé úrovně odpovědnosti a dohledu nad monitorováním a sledováním provádění vládních cílů v oblasti rovnosti žen a mužů a *gender mainstreamingu*. Na straně výkonné moci by bylo vhodné svěřit monitorování činností v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (a tím posílit i jejich odpovědnost) Radě vlády pro rovnost žen a mužů, Legislativní radě vlády, Pracovní komisi pro hodnocení dopadů regulace a vládě. Posílení pravomocí veřejného ochránce práv k nápravě chyb veřejné správy by dalo jeho rozhodnutím větší váhu a bylo by rovněž možné zvážit aktivnější roli Parlamentu a silnější parlamentní dohled, například ve formě výroční zprávy o rovnosti žen a mužů.

## 11.2 Strategická část

- SC1: Posílení kapacit a kompetencí orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů
- SC2: Posílení kapacit státní správy a samosprávy v oblasti rovnosti žen a mužů
- SC3: Zajištění důsledného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech relevantních politikách a finančních nástrojích
- SC4: Vytvoření funkčního systému vzdělávání a osvěty ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů

**První strategický cíl** je zaměřen na posilování kapacit a kompetencí orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů. Je rozčleněn na čtyři specifické cíle, které se týkají Rady vlády pro rovnost žen a mužů, Odboru a Veřejného ochránce práv a jeho kancelář jako orgánu pro rovné zacházení. První specifický cíl směřuje k podpoře legislativního ukotvení zodpovědnosti za agendu rovnosti žen a mužů a spolupráci Úřadu vlády s neziskovým sektorem při vyrovnávání rozdílů mezi ženami a muži. Druhý specifický cíl zahrnuje opatření k zajištění dostatečných kapacit Odboru, mimo jiné též plněním projektu Koordinace plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 financovaného v rámci OP Z+. Třetí specifický cíl podtrhuje důležitost zajištění financování veřejně prospěšných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů, a to především formou dotačních programů spravovaných ÚV ČR a dalšími rezorty. Čtvrtý specifický cíl požaduje zajištění optimálního rozvržení vnitřní struktury kanceláře VOP a zabezpečení dostatečného personálního pokrytí pro část mandátu VOP související s diskriminací na základě pohlaví.

**Druhý strategický cíl** se sestává z pěti specifických cílů soustředěných na posílení kapacit státní správy a samosprávy v oblasti rovnosti žen a mužů. Každý z pěti specifických cílů se zaměřuje na konkrétní aspekt posilování kapacit státní správy a také samosprávy. Opatření navrhovaná v prvním specifickém cíli zejména na zajištění efektivního fungování rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů. Druhý specifický cíl míří k posílení personálních a odborných kapacit rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. Třetí specifický cíl se zaměřuje na zvýšení kapacit státních orgánů efektivně řešit nežádoucí jevy ve služebních a pracovních kolektivech. Čtvrtý specifický cíl se soustředí na rozvoj kapacit samosprávy pro uplatňování rovnosti žen a mužů. Pátý specifický cíl zahrnuje opatření reagující na dostupnost genderově segregovaných dat.



**Třetí strategický cíl** je věnován zajištění důsledného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech relevantních politikách a finančních nástrojích. Opatření zahrnutá v tomto strategickém cíli jsou rozčleněna do troch specifických cílů. První specifický cíl je věnován opatřením požadujícím důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě i implementaci legislativních, koncepčních a strategických materiálů předkládaných vládě a jeho monitoringu. Druhý specifický cíl je detailněji zaměřen na zajištění průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v EU fondech. Třetí specifický cíl je zaměřen na podporu využívání nástrojů genderového rozpočtování v Česku, a to jak prostřednictvím přenosu dobré praxe a expertízy ze zahraničí, tak i prostřednictvím související analýzy státního rozpočtu a formulace navazujících doporučení.

Konečně **čtvrtý strategický cíl** se zaměřuje na vytvoření funkčního systému vzdělávání a osvěty ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů. Zahrnuje dva specifické cíle. První specifický cíl se zaměřuje na zajištění společného vzdělávacího základu v tématu rovnosti žen a mužů. Sada opatření se soustředí na začlenění tématu rovnosti žen a mužů do všech úrovní vzdělávání ve státní správě. Druhý a poslední specifický cíl se zaměřuje přímo na schopnosti uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů ve vnějších politikách rezortu.

### 11.3 Schémata

Schéma 59: Provedení GIA na jednotlivých rezortech a ÚV ČR

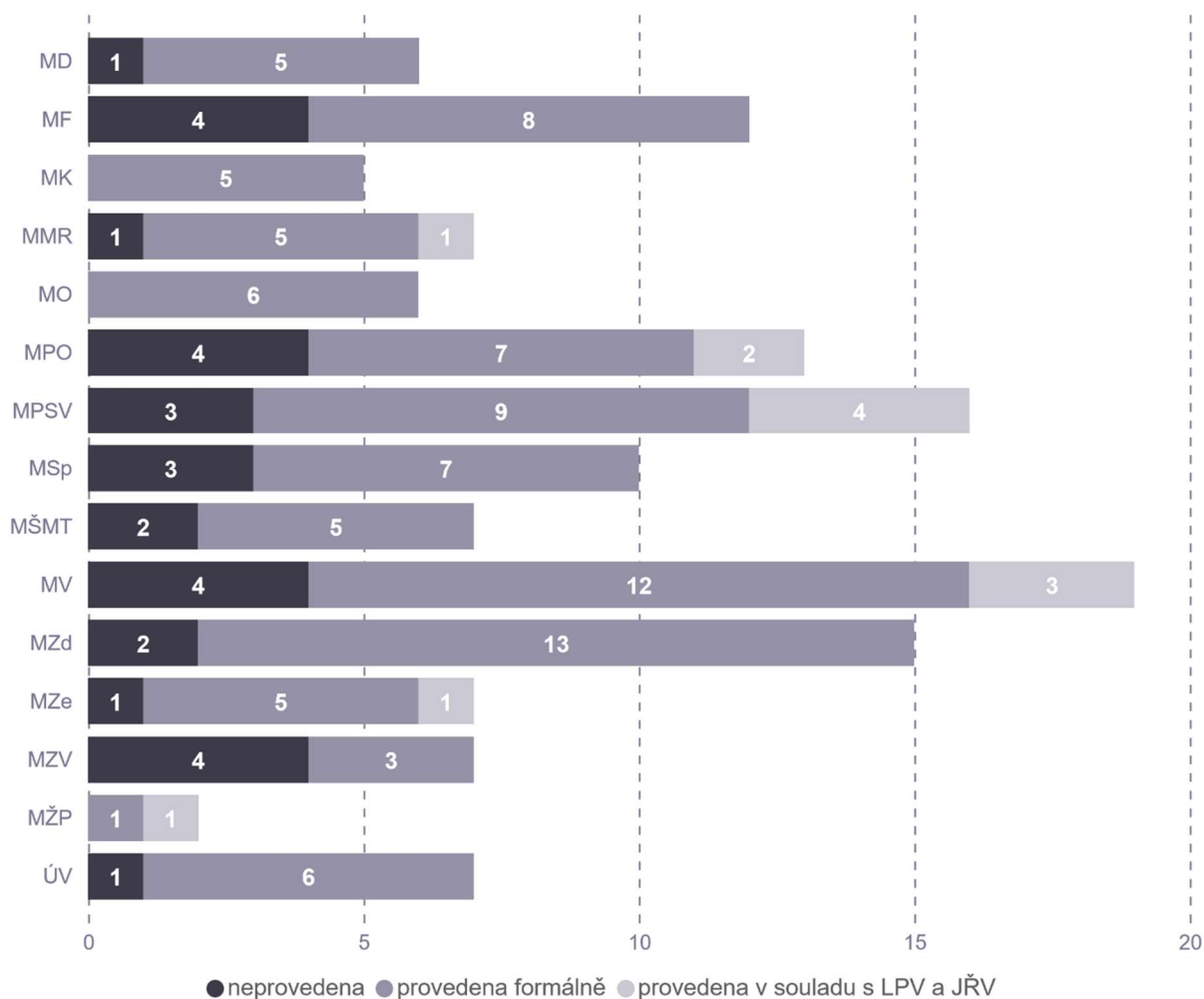
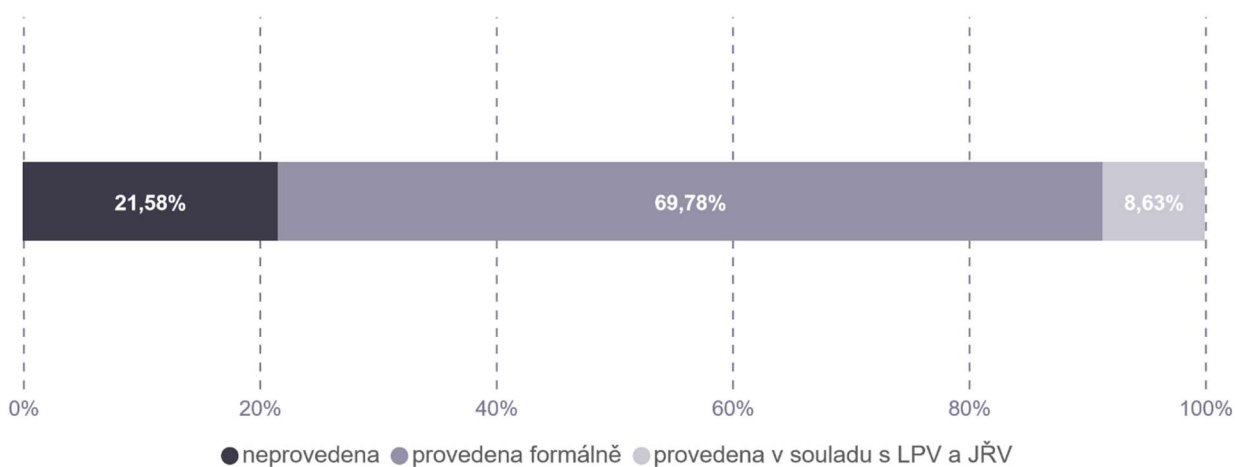
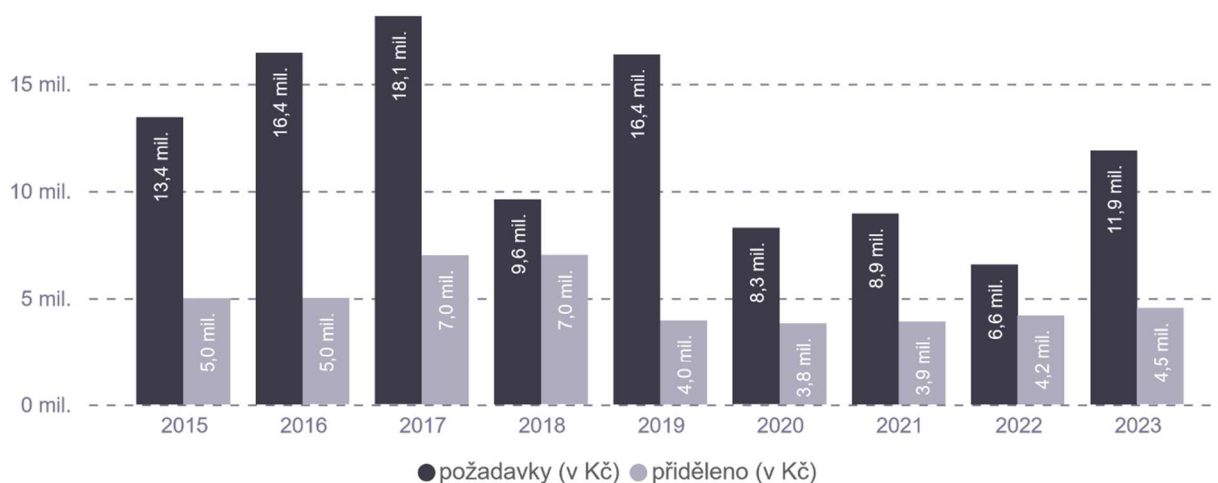


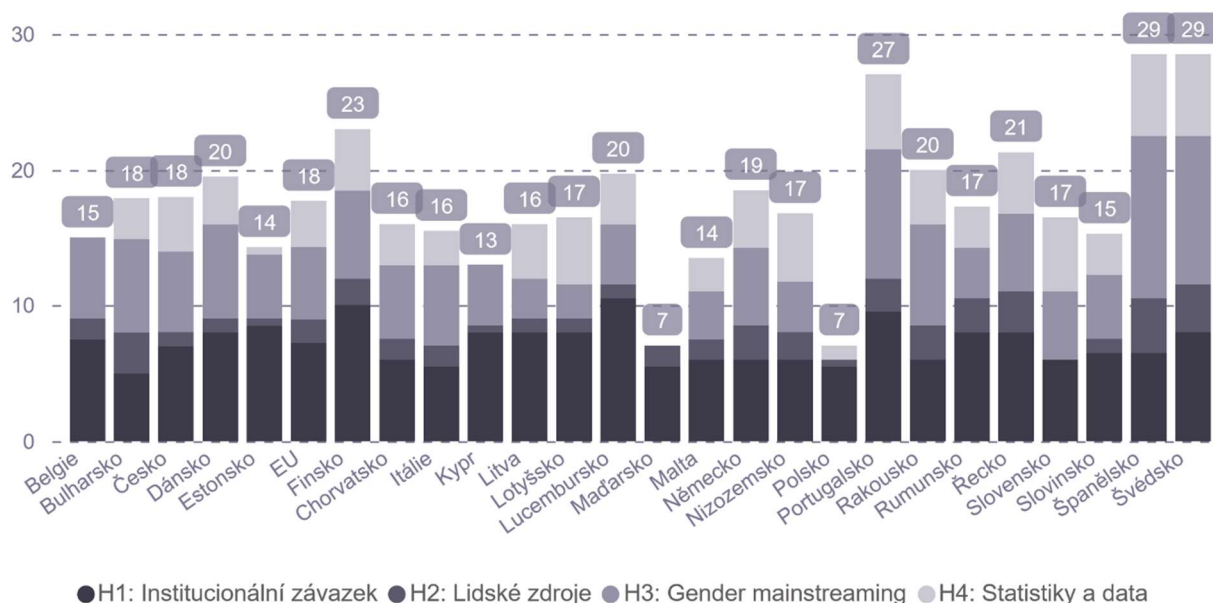
Schéma 60: Provedení GIA u materiálů týkajících se fyzických osob



### Schéma 61: Dotační program ÚV ČR



### Schéma 62: Pekingská akční platforma (oblast H)



Zdroje:

Schéma 59 a 60: Úřad vlády ČR, „III. Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky“ (Praha: ÚV ČR, 2022), [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/vystupy\\_projektu/III--Analiza-uplatnovani-Metodiky.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/vystupy_projektu/III--Analiza-uplatnovani-Metodiky.pdf).

Schéma 61: Úřad vlády ČR, „Dotace | Vláda ČR“, viděno 31. leden 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nejstatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/>.

Schéma 62: European Institute for Gender Equality, *The Pathway to Progress: Strengthening Effective Structures for Gender Equality and Gender Mainstreaming in the EU* (Vilnius: EIGE, 2023), [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language_content_entity=en).

## 12. Závěr

### 12.1 Implementace Strategie 2021+

#### 12.1.1 Implementační struktura a systém řízení implementace Strategie 2021+

**Implementační struktura** Strategie 2021+ navazuje na již ustavený mechanismus implementace předchozí Strategie 2014+. Gestorem a ústředním koordinátorem naplňování strategie je ÚV ČR.

**Úkoly** směřující k naplňování strategie jsou uloženy gestorům jednotlivých opatření usnesením vlády, a jsou tak závazné pro ministerstva a jim podřízené organizace, ČSÚ a případně další ústřední orgány státní správy. V případě relevance gestoři implementují opatření s přihlédnutím k intersekcionalní perspektivě, respektive v kontextu dalších proměnných, které mohou interagovat s kategorií genderu (etnicita, národnost, zdravotní stav, genderová identita, sexuální orientace, socioekonomické postavení, zkušenost s migrací, věk apod.).

Obdobně jako u Strategie 2014+ je i ve Strategii 2021+ kladen **důraz na spolupráci a sdílení informací** mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery, akademickými pracovišti a NNO. Ve vztahu k těmto a dalším nestátním subjektům, občanské veřejnosti a mezinárodním organizacím je naplňování Strategie 2021+ realizováno prostřednictvím spolupráce na principu sdílených cílů a dobrovolnosti – zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe. Podporováno je také využití nabídek – pobídek ke spolupráci (například prostřednictvím dotací).

Za účelem reflexe aktuálních změn ve společnosti a v legislativě a zároveň v návaznosti na vyhodnocování Strategie 2021+ jsou v průběhu platnosti dokumentu plánovány **dvě aktualizace**. Tento dokument je výsledkem první aktualizace Strategie 2021+, která probíhala v letech 2023 a 2024. Druhá aktualizace je plánovaná na rok 2026.

#### 12.1.2 Plán realizace aktivit

Strategie 2021+ je připravena **do konce roku 2030** a z tohoto nastavení vychází i plán realizace aktivit. U jednotlivých opatření jsou v úkolové části, mimo jejich podrobnějšího popisu, vždy uváděni gestoři (subjekty odpovědné za realizaci opatření), spolugestoři (subjekty spolupracující na realizaci opatření), délka realizace či termín splnění a kritérium splnění.

#### 12.1.3 Časový harmonogram

Časový harmonogram má tyto **klíčové milníky**:

- 8. březen 2021 schválení Strategie 2021+ vládou;
- 2021–2030 realizace opatření Strategie 2021+ a pravidelné vyhodnocování ve vztahu k vládě;
- 2023–2024 první aktualizace Strategie 2021+;
- 2024–2025 externí evaluace naplňování Strategie 2021+;
- 2026 druhá aktualizace Strategie 2021+;
- do 31. prosince 2031 celkové vyhodnocení naplňování Strategie 2021+.

#### 12.1.4 Rozpočet a zdroje financování

**Prosazování genderové rovnosti** představuje komplexní proces, který probíhá na různých úrovních (mezinárodní, unijní, centrální, krajské a místní). Na tomto procesu se podílí celá řada různých aktérů – kromě orgánů státní správy a samosprávy také NNO, zaměstnavatelé, akademické instituce či média. Této komplexnosti odpovídá i vícezdrojový systém financování. Naplňování Strategie 2021+ je financováno jak z národní centrální úrovně, tak z unijních prostředků (především EU fondy) a programů EHP/Norska.

Jednotlivá opatření lze z hlediska financování jejich realizace rozdělit na **tři základní typy**. První typ představují opatření bez přímých nákladů, která jsou realizována v rámci stávající činnosti gestorů (jedná se například o legislativní opatření). Druhým typem jsou opatření, kterýchž financování je možné využít finanční prostředky z ESF+ (zejména OP Z+ a případného navazujícího OP či OP JAK), Norských/EHP fondů a dalších zdrojů. Podmínkou pro finanční podporu realizace navrhovaných projektů a jejich výstupů je splnění všech hodnotících a výběrových kritérií stanovených pro jednotlivé operační programy. Financování z OP Z+ je využíváno i pro krytí případných personálních kapacit souvisejících s realizací projektů ministerstev a dalších gestorů zaměřených na plnění opatření Strategie 2021+. Posledním typem jsou opatření s přímým dopadem na státní rozpočet – jedná se o opatření spočívající v navýšení některých stávajících dotačních programů. Tato opatření jsou financována s přihlédnutím k aktuálním možnostem státního rozpočtu.

**Při první aktualizaci Strategie 2021+** bylo přihlíženo k potřebě snížení celkové finanční zátěže a konsolidace veřejných rozpočtů. Nová opatření nepřináší nové nároky na státní rozpočet, respektive budou kryty správci rozpočtových kapitol v rámci schváleného rozpočtu a střednědobého výhledu jejich kapitol. Personální požadavky budou zajištěny v rámci schválených limitů personálních kapacit a platové regulace.

#### 12.1.5 Systém monitorování a evaluace realizace Strategie 2021+

Systém monitorování a evaluace navazuje na nastavený **mechanismus monitoringu a evaluace** Strategie 2014+. Novým prvkem v rámci tohoto mechanismu je provedení externí evaluace v polovině období účinnosti strategie a dvou komplexních aktualizací dokumentu.

Za účelem snížení administrativní zátěže byl v rámci první aktualizace Strategie 2021+ prodloužen evaluační cyklus Zprávy o plnění Strategie z jednoho na dva roky. Ze stejného důvodu byla také zrušena povinnost předkládat vládě samostatně Zprávu o plnění doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Základní monitorovací a evaluační cyklus je tudíž jednoletý v případě **Zprávy o rovnosti** a dvouletý v případě **Zprávy o plnění Strategie**. K jeho završení dojde ve chvíli, kdy vláda zprávy za příslušný rok / dva roky projedná.

Odbor každoročně připravuje Zprávu o rovnosti, která shrnuje, co se v oblasti rovnosti žen a mužů na národní, evropské a mezinárodní scéně za poslední rok událo. Počátkem relevantního kalendářního roku shromažďuje také podklady od zapojených subjektů (rezortů, KVOP, ČSÚ, NNO, akademických pracovišť, sociálních partnerů atd.) o plnění opatření Strategie 2021+ za příslušné období. Plnění opatření Odbor následně vyhodnocuje z pozice gestora Strategie 2021+. Na základě jeho hodnocení je zpracována Zpráva o plnění Strategie. Obě zprávy, Zpráva o rovnosti i Zpráva o plnění Strategie, jsou vždy nejprve projednávány Radou a následně vládou.



K posílení role Rady v monitorování, sledování a vyhodnocování naplňování cílů a opatření vyplývajících ze Strategie 2021+, které byly uloženy ÚV ČR a dalším gestorům opatření, napomůže **realizace opatření uvedených v kapitole Instituce**.

## 12.2 Postup tvorby Strategie 2021+ a její první aktualizace

Příprava Strategie 2021+ probíhala z velké části podle Metodiky přípravy veřejných strategií (2012)<sup>618</sup> a vycházela z doporučení vzdělávacího kurzu zaměřeného na rozvoj kompetencí v oblasti strategického plánování a řízení.<sup>619</sup>

Na podzim 2018 přistoupil Odbor k předběžnému vyhodnocení Strategie 2014+, zároveň byla zahájena práce na harmonogramu přípravy Strategie 2021+. Samotný proces přípravy strategie byl rozdělen celkem **do tří fází**: expertní, konzultační a schvalovací.

### 12.2.1 Expertní fáze

Klíčovou roli expertní fáze tvorby Strategie 2021+ sehrály **tematické pracovní skupiny**. Jejím cílem bylo vyhodnotit stávající překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů v jednotlivých tematických oblastech Strategie 2021+ a navrhnout vhodná opatření k jejich odstranění.

V návaznosti na identifikaci hlavních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů a na požadavky mezinárodních smluv a dalších instrumentů v této oblasti byly v únoru 2019 sestaveny následující tematické pracovní skupiny:

- Trh práce a sladování pracovního a soukromého života (stávající název: Práce a péče);
- Veřejný život a rozhodování (stávající název: Rozhodování);
- Bezpečí a život bez násilí (stávající název: Bezpečí);
- Vzdělávání a věda (stávající název: Poznání);
- Společnost a rovnost žen a mužů (stávající název: Společnost);
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích (stávající název: Vnější vztahy);
- Dostatečné kapacity (stávající název: Instituce).

V září 2019 bylo na základě usnesení Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů rozhodnuto o začlenění tematické oblasti zdraví do Strategie 2021+.<sup>620</sup>

Tematické pracovní skupiny byly založeny na expertním základě – jejich členy a členkami byly především osoby z akademické obce a NNO. Do práce některých tematických pracovních skupin se zapojila také ministerstva a další veřejné instituce, a to na odborné úrovni. Každá pracovní skupina se v průběhu první poloviny roku 2019 sešla celkem pětkrát.

Výstupem expertní fáze přípravy Strategie 2021+ byly **odborné podklady k jednotlivým kapitolám**. Podklady obsahovaly slovní popisy daných tematických oblastí, přetrvávajících problémů a stanovených specifických cílů. Součástí podkladů byly také první návrhy logických rámců předmětných tematických kapitol.

<sup>618</sup> Metodiku přípravy veřejných strategií vzala vláda na vědomí svým usnesením ze dne 2. května 2013 č. 318 a uložila členům a členkám vlády z ní vycházet při přípravě strategických dokumentů. Ministerstvo financí ČR, „Metodika přípravy veřejných strategií“ (Praha: Ministerstvo financí, 2012), [https://mmr.gov.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii\\_listopad-2012.pdf](https://mmr.gov.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii_listopad-2012.pdf).

<sup>619</sup> Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, „Ministerstvo pro místní rozvoj ČR - Strateduka“, viděno 1. únor 2024, <https://mmr.gov.cz/cs/microsites/portal-strategicke-prace-v-ceske-republice/strategicke-projekty/strateduka>.

<sup>620</sup> „Zápis z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jen „Výbor“) konaného dne 18. září 2019“, 2019, [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni\\_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip).

## 12.2.2 Konzultační fáze

Na expertní fázi přípravy navazovala konzultační fáze. Jejím cílem bylo konzultovat výstupy expertní fáze **se širokou veřejností a s dotčenými subjekty** (ministerstva, Rada a její orgány). První část konzultační fáze byla zahájena v červnu 2019 paralelně s expertní fází prostřednictvím konzultací s výbory Rady a hloubkovými rozhovory se zástupci a zástupkyněmi veřejnosti za využití metody HCD.<sup>621</sup>

Konzultační fáze probíhala **na třech rovinách**.<sup>622</sup>

- Konzultace s výbory a pracovními skupinami Rady vlády pro rovnost žen a mužů;
- konzultace s dotčenými subjekty;
- konzultace s veřejností.

**Konzultace s výbory a pracovními skupinami** sloužily k diskusi o specifických cílech a navržených opatřeních a dialogu mezi akademickou sférou/občanským sektorem a státní správou.

Návrh osmi oblastí Strategie 2021+ byl poprvé představen v lednu 2020 na jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů. V návaznosti na toto jednání došlo k dílčím úpravám a dopracování jednotlivých oblastí.

V únoru 2020 byl návrh Strategie 2021+ představen na **jednání Rady**.<sup>623</sup> Únorem počínaje byla zahájena hlavní část konzultační fáze, v rámci které byl kromě projednání Radou návrh Strategie 2021+ předložen **všem ministerstvům k připomínkám**.

Od ministerstev a dalších dotčených subjektů obdržel Odbor v návaznosti na únorové jednání Rady celkem 529 připomínek, na základě kterých připravil návrh vypořádání a dále rozpracoval a upřesnil návrh Strategie 2021+.

**Veřejnost** měla možnost se k návrhu Strategie 2021+ vyjádřit ve dnech 18. února – 18. března 2020 prostřednictvím online veřejné konzultace s názvem „Společně k rovnosti“. Cílem veřejné konzultace bylo získat informace o postojích veřejnosti k jednotlivým tématům a určení priorit v rámci jednotlivých tematických oblastí / strategických cílů. Do konzultace se zapojilo 25 osob a jedna organizace z celkem devíti krajů Česka. Zpřístupněn jim byl návrh Strategie 2021+ na úroveň jednotlivých specifických cílů spolu s anotací ke každé kapitole. Účastnice a účastníci konzultace měli možnost poskytnout svou zpětnou vazbu nejen obecně k jednotlivým tematickým oblastem, ale také k relevanci navržených cílů a logické struktury dané kapitoly a určit, zda jim v rámci uvedené oblasti chybí nějaký další cíl, který by měl být do Strategie 2021+ zahrnut. Celkem bylo v rámci veřejné konzultace k návrhu Strategie 2021+ vneseno 195 připomínek. Připomínky, které zásadnějším způsobem rozšiřovaly původní návrh, byly dále diskutovány s přípravnými expertními skupinami a na kulatých stolech s rezorty.

V červnu a červenci 2020 se uskutečnilo celkem **osm** tematicky zaměřených **kulatých stolů** k vypořádání jednotlivých připomínek ministerstev.<sup>624</sup> Na kulatých stolech se s gestory

<sup>621</sup> V červenci 2019 bylo zrealizováno celkem šest hloubkových rozhovorů. Každý rozhovor proběhl v souladu s připraveným scénářem za přítomnosti dvou zaměstnankyň Odboru rovnosti žen a mužů. Konkrétní zpětná vazba vzešlá z rozhovorů byla propojována a porovnáována s výstupy expertních skupin a jimi navrhovanými opatřeními.

<sup>622</sup> Konzultační fáze byla oproti původnímu harmonogramu prodloužena v důsledku pandemie covid-19.

<sup>623</sup> Úřad vlády ČR, „Rada vlády pro rovnost žen a mužů zasedla letos poprvé“, viděno 1. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-zasedla-letos-poprve--179744/>. Rada byla o přípravě Strategie 2021+ průběžně informována.

<sup>624</sup> V červnu 2020 se rovněž uskutečnil interaktivní workshop s GFP, jehož cílem bylo identifikovat příklady dobré a špatné praxe naplňování stávající Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014–2020 na úrovni jednotlivých ministerstev a navrhnout klíčové opěrné body pro efektivní naplňování strategie v nadcházejícím desetiletí. Závěry z workshopu byly využity pro formulaci doporučení k nastavení implementačního mechanismu nové strategie rovnosti na jednotlivých ministerstvech. Blíže viz Úřad vlády ČR, „Jak lépe prosazovat rovnost na ministerstvech, i o

jednotlivých opatření ke každé z kapitol projednávaly sporné body a vysvětleny připomínky, které Odbor na základě konzultace s přípravnými expertními skupinami navrhl zpracovat pouze částečně, jiným způsobem, nebo vůbec. Cílem tohoto postupu bylo do přípravy Strategie 2021+ zahrnout co nejširší spektrum *stakeholderů*, reflektovat dosavadní expertní výstupy z pohledu realistických možností státní správy a docílit konsenzu ještě před jejím předložením do mezirezortního připomínkového řízení.

U těch připomínek, které v rámci kulatých stolů vyřešeny nebyly a přetrvával u nich i nadále rozpor, naplánoval Odbor v průběhu července bilaterální jednání s jednotlivými gestory. Tam, kde se ani poté nepodařilo na formulaci strategického cíle a opatření dosáhnout konsenzu, bylo rozhodnutí přeneseno do další, schvalovací, fáze.

### 12.2.3 Schvalovací fáze

V listopadu 2020 byla Strategie 2021+ předložena do mezirezortního připomínkového řízení a zároveň zaslána Evropské komisi ke konzultaci a následné verifikaci.

### 12.2.4 První aktualizace Strategie 2021+

První aktualizace Strategie 2021+ následovala **podobný postup** jako při tvorbě původního dokumentu. Započala v létě 2023 prací na Odboru, kde došlo k vytvoření harmonogramu aktualizace, úvodní analýzy mapující vývoj v oblasti genderové rovnosti a oblastech majících na ni vliv od roku 2021 po současnost a vstupní aktualizace úkolových částí jednotlivých kapitol.

**V konzultační fázi** došlo koncem léta 2023 k oslovení rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů za účelem sběru prvních připomínek a návrhů na změnu k aktualizaci dokumentu. Od 1. do 30. září 2023 byla za stejným účelem otevřená online veřejná konzultace. Ta byla, z důvodu oslovení co nejširšího spektra veřejnosti, dostupná ve čtyřech verzích (české plné, české zjednodušené, anglické a ukrajinské). V rámci veřejné konzultace obdržel Odbor odpovědi od celkem 85 osob. Výsledky veřejné konzultace byly následně zpracovány v Analýze veřejné konzultace.<sup>625</sup> Od září do listopadu 2023 byla aktualizace Strategie 2021+ diskutována na jednání poradních orgánů Rady a na setkání rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů. V říjnu a v listopadu 2023 proběhlo osm expertních kulatých stolů – jeden ke každé tematické oblasti Strategie 2021+. Kulatých stolů se zúčastnili zástupci a zástupkyně státní správy, akademické sféry, občanské společnosti, nevládního neziskového sektoru nebo byznysu.<sup>626</sup>

Na přelomu roku vypořádal Odbor podněty z kulatých stolů, dokončil aktualizaci úkolové části Strategie 2021+ a vypracoval aktualizaci textové části. Aktualizovaný dokument byl představen Radě dne 8. dubna 2024. Do mezirezortního připomínkového řízení byl zaslán v červenci 2024 a k jeho schválení vládou došlo v říjnu 2024.

---

tom mluvili na setkání rezortní koordinátorky a koordinátorů", viděno 1. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat-rovnost-na-ministerstvech--i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/>.

<sup>625</sup> Úřad vlády ČR, „Odbor rovnosti žen a mužů zpracoval výsledky veřejné konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“, viděno 1. únor 2024, [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-rovnosti-zen-a-muzu-zpracoval-vysledky-verejne-konzultace-k-aktualizaci-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021\\_2030-211114/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-rovnosti-zen-a-muzu-zpracoval-vysledky-verejne-konzultace-k-aktualizaci-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021_2030-211114/).

<sup>626</sup> Úřad vlády ČR, „Kulaté stoly k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“, viděno 1. únor 2024, <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/kulate-stoly-k-aktualizaci-strategie-211112/>.

## 12.3 Zdroje

- „1325 National Action Plans – An Initiative of the Women’s International League for Peace and Freedom“. Viděno 16. únor 2024. <https://1325naps.peacewomen.org/>.
- Adamčíková, Jitka. „Být Novinářem a Novinářkou v Česku“. Ženy v médiích. Viděno 25. březen 2024. <https://www.zenyvmediich.cz/clanky/blog-post-title-one-zte2k-mhnbh-nhbgz>.
- Aggestam, Karin, a Ann Towns. *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. London: Palgrave Macmillan, 2018. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58682-3>.
- Aizer, Anna. „The Gender Wage Gap and Domestic Violence“. *American Economic Review* 100, č. 4 (září 2010): 1847–59. <https://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>.
- Akademie věd České republiky. „Výsledky unikátního projektu UniSAFE k obtěžování a násilí na univerzitách - Akademie věd České republiky“. Viděno 25. březen 2024. <https://www.avcr.cz/cs/pro-media/tiskove-zpravy/Vysledky-unikatniho-projektu-UniSAFE-k-obtezovani-a-nasili-na-univerzitach/>.
- Albert, Gwendolyn. „Gwendolyn Albert: Oběti nucených sterilizací umírají, zatímco ministerstvo zdravotnictví zpochybňuje jejich nároky“. Romea.cz - Vše o Romech na jednom místě, 15. listopad 2023. <https://romea.cz/cz/komentare/gwendolyn-albert-obeti-nucenych-sterilizaci-umiraji-zatimco-ministerstvo-zdravotnictvi-zpochybnuje-jejich-naroky/>.
- „Aliance žen s rakovinou prsu“. Viděno 29. únor 2024. <https://www.breastcancer.cz/>.
- Amnesty International. „Nový průzkum: Postoj Čechů ke znásilnění se lepší, spoluvinu obětem přesto přisuzuje nejméně 40 procent lidí“. Viděno 22. březen 2024. <https://www.amnesty.cz/zprava/5562/novy-pruzkum-postoj-cechu-ke-znasilneni-se-lepsi-spoluvinu-obetem-presto-prisuzuje-nejmene-40-procent-lidi>.
- . „Problematika násilí na ženách optikou české populace“, 2018. [https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm\\_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702](https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702).
- „Analýza statistických údajů k trestné činnosti se znakem domácího násilí v partnerském vztahu“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2022. <https://violenceoff.cz/wp-content/uploads/2022/10/Analiza-statistickych-udaju.pdf>.
- Anda, Robert, Vincent Felitti, James Bremner, John Walker, Charles Whitfield, Bruce Perry, Shanta Dube, a Wayne Giles. „The Enduring Effects of Abuse and Related Adverse Experiences in Childhood: A Convergence of Evidence from Neurobiology and Epidemiology“. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience* 256 (1. duben 2006): 174–86. <https://doi.org/10.1007/s00406-005-0624-4>.
- Anticena Sexistické prasátečko. „Anticena Sexistické prasátečko“. Viděno 23. únor 2024. <https://prasatecko.cz>.
- Asociace pracovníků intervenčních center. „Domácí násilí v první a druhé vlně epidemie C19“. Praha: APIC ČR, 2021. <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Pr%C5%AFzkum-APIC-062020-1.pdf>.
- . „Statistiky“. Viděno 13. únor 2024. [http://www.domaci-nasili.cz/?page\\_id=255](http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255).
- Asociace pro mezinárodní otázky. „Velvyslanci a velvyslankyně České republiky 2022 – infografika“, 29. srpen 2022. <https://www.amo.cz/cs/agenda-pro-ceskou-zahranicni-politiku/velvyslanci-a-velvyslankyne-ceske-republiky-2022-infografika/>.
- Asociace veřejně prospěšných organizací ČR. „Index udržitelného rozvoje občanského sektoru pro Českou republiku v roce 2019“, 2019. <https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2020/09/Index-udr%C5%BEiteln%C3%A9ho-rozvoje-OS-v-%C4%8CR-2019.pdf>.
- . „Index udržitelného rozvoje občanského sektoru pro Českou Republiku v roce 2021“, 2021. [https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2019/08/Ceska-republika\\_2021.pdf](https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2019/08/Ceska-republika_2021.pdf).
- Ayers, Susan, Antje Horsch, Susan Garthus-Niegel, Marianne Nieuwenhuijze, Annick Bogaerts, Katharina Hartmann, Sigfridur Inga Karlsdottir, et al. „Traumatic Birth and Childbirth-Related Post-Traumatic Stress Disorder: International Expert Consensus Recommendations for Practice, Policy, and Research“. *Women and Birth: Journal of the Australian College of Midwives*, 8. prosinec 2023. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2023.11.006>.
- Bajgar, Matěj, Petr Janský, a Marek Šedivý. „Kolik nás může pracovat z domova?“ *IDEA anti COVID-19*, č. 23 (2020). <https://doi.org/10.18267/j.polek.1329>.
- Bartoletti, Ivana, a Raphaële Xenidis. „Council of Europe study on the impact of artificial intelligence, its potential for promoting equality, including gender equality, and the risks to non-discrimination“. Strasbourg: Council of Europe, 2023. <https://rm.coe.int/slides-coe-study-26-may-2023/1680aba200>.
- Bartoš, Vojtěch, Jana Cahlíková, Michal Bauer, a Julie Chytilová. „Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví“. *IDEA anti COVID-19*, č. 22 (červen 2020): 1–17. <https://idea.cerge-ei.cz/studies/dopady-pandemie-koronaviru-na-dusevni-zdravi>.
- Barvíková, Jana, Sylva Höhne, Jana Palonciová, a Kamila Svobodová. „Mikrojesle: nová služba předškolní péče v průzkumu veřejného mínění“. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2018. [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_443.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf).
- Bauer, Nichole M. „Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes“. *Politics and the Life Sciences* 32, č. 1 (2013): 22–42.
- Baxter, Janeen, a Erik Olin Wright. „The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“. *Gender & Society* 14, č. 2 (1. duben 2000): 275–94. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>.
- Benátská komise. „Stanovisko k ústavněprávním dopadům ratifikace Úmluvy Rady Evropy o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva)“. Štrasburg: Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva, 2019. <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/VC-Opinion-Istanbul-CJ-VB-FINAL.docx>.

- Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, a M Six Silberman. „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world“. Geneva: ILO, 2018.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf).
- Bergeron, Suzanne, Carol Cohn, a Claire Duncanson. „Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction“. *Politics & Gender* 13, č. 4 (prosinec 2017): 715–21.  
<https://doi.org/10.1017/S1743923X17000368>.
- Bílý kruh bezpečí, „Zákon na ochranu před domácím násilím,“ viděno 9. září 2024,  
<https://www.bkb.cz/aktuality/n144-zakon-na-ochranu-pred-domacim-nasilim/>.
- Bobbitt-Zeher, Donna. „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace“. *Gender and Society* 25, č. 6 (2011): 764–86.
- Boček, Jan. „Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka“. iROZHLAS, 20. říjen 2016.  
[https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani\\_1901210600\\_jab](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab).
- Boudová, Simona, Vladislav Tomášek, a Barbora Halbová. „Národní zpráva PISA 2022“. Praha: Česká školní inspekce, 2023.  
[https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023\\_p%c5%99%c3%adlohy/Mezin%c3%a1rodn%c3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%c3%ad/PISA\\_2022\\_e-verze-9.pdf](https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023_p%c5%99%c3%adlohy/Mezin%c3%a1rodn%c3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%c3%ad/PISA_2022_e-verze-9.pdf).
- Brady, Emer, Mathias Wullum Nielsen, Jens Peter Andersen, a Sabine Oertelt-Prigione. „Lack of Consideration of Sex and Gender in COVID-19 Clinical Studies“. *Nature Communications* 12, č. 1 (6. červenec 2021): 4015. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-24265-8>.
- Byznys pro společnost. „82 firem z TOP 250 největších dosahuje základního Indexu žen ve vedení 2016“. Viděno 1. únor 2024. <https://byznysprospolecnost.cz/82-firem-z-top-250-nejvetsich-dosahuje-zakladniho-indexu-zen-ve-vedeni-2016/>.
- Byznys pro společnost. „Byznys pro společnost“, 3. březen 2016. <https://byznysprospolecnost.cz/>.
- Carranza, Eliana, Smita Das, a Aphichoke Kotikula. „Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions“. World Bank Group, 2023.  
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>.
- Carvalho Pinto De Sousa Morais v. Portugal, No. 17484/15 (ECtHR 25. červenec 2017).
- Cásková, Klára. „Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti?“ In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Centrum dopravního výzkumu. „Dopravní chování žen v datech“. Praha: Ministerstvo dopravy, 2020.  
[https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905\\_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ](https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/41-905_Zaverecna-zprava.pdf.aspx?lang=cs-CZ).
- Centrum pro výzkum veřejného mínění. „Důvěra k vybraným institucím veřejného života – březen 2020“. Sociologický ústav AV ČR, 2020.  
[https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf).
- . „Maturitní zkouška 2013 - 2022 - jarní zkušební období: Signální výsledky didaktických testů“. CERMAT, 2022. [https://data.cermat.cz/files/files/2022/MZ/MZ13-22\\_DIDAKTICKE\\_TESTY\\_signalni\\_vysledky.pdf](https://data.cermat.cz/files/files/2022/MZ/MZ13-22_DIDAKTICKE_TESTY_signalni_vysledky.pdf).
- . „Prestiž povolání – červen 2019“. Sociologický ústav AV ČR, 2019.  
[https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf).
- . „Vnímání sexistické reklamy českou veřejností“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2018.  
<https://nesehnutí.cz/wp-content/uploads/2019/03/vyzkumna-zprava.pdf>.
- Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání. „Maturitní zkouška 2013 - 2021: Výsledky jarního zkušební období a po podzimním zkušebním období“. CERMAT, 2021. [https://data.cermat.cz/files/files/2021/MZ/MZ2013-2021\\_vysledky\\_jamp.pdf](https://data.cermat.cz/files/files/2021/MZ/MZ2013-2021_vysledky_jamp.pdf).
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. „Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of the Czech Republic“, 2016. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/069/81/PDF/N1606981.pdf>.
- . „General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations“. OSN, 2013.  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en).
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. „General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities“, 2016.  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en).
- COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (2020). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.
- Coomaraswamy, Radhika. *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. UN Women, 2015.



- Correll, Shelley J. „Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments“. *American Journal of Sociology* 106, č. 6 (2001): 1691–1730. <https://doi.org/10.1086/321299>.
- Cvencek, Dario, Andrew N. Meltzoff, a Anthony G. Greenwald. „Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children“. *Child Development* 82, č. 3 (2011): 766–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>.
- Čermáková, Marie, Radka Dudová, Hana Maříková, a Zuzana Uhdeová. „Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení“. Editoval Alena Křížková. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005. <https://www.soc.cas.cz/publikace/obtezovani-zen-muzu-sexualni-obtezovani-v-ceskem-systemu-pracovnich-vztahu-rozsah-formy>.
- Černohorská, Vanda, Zuzana Očenášová, a Agnes Kende. „The COVID-19 Pandemic and Gender+ Inequalities in the Czech Republic, Hungary, and Slovakia: The Heteronormativity of Anti- Pandemic Measures and Their Impact on Vulnerable Groups“. *Gender a Výzkum / Gender and Research* 24, č. 1 (6. září 2023): 114–34. <https://doi.org/10.13060/gav.2023.007>.
- Černý, Pavel. „Sociální problém není jenom chudoba“. *Statistika&My* (blog), 6. červen 2023. <https://www.statistikaamy.cz/2023/06/06/lucie-trlifajova-rozhovor>.
- Česká správa sociálního zabezpečení. „Komu a za jakých podmínek náleží otcovská poporodní péče - otcovská“, 2018. <https://www.cssz.cz/documents/20143/99971/opp.pdf/7a5c13d6-c075-b0df-e434-cfaaae3c0bf6>.
- \_\_\_\_\_. „Změny v otcovské a dlouhodobém ošetrovném od 1. 1. 2022 - Změny v otcovské a dlouhodobém ošetrovném od 1. 1. 2022“. Viděno 18. únor 2024. <https://www.cssz.cz/-/zmeny-v-otcovske-a-dlouhodobem-oseetrovnem-od-1-1-2022>.
- Česká školní inspekce. „Rozvoj matematické gramotnosti na základních a středních školách ve školním roce 2017/2018“. Praha: ČŠI, 2019. [https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF\\_el.\\_publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf](https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf).
- Česká ženská lobby. „Kdo jsme“. [czlobby.cz](https://czlobby.cz/cs/kdo-jsme), 5. srpen 2015. <https://czlobby.cz/cs/kdo-jsme>.
- \_\_\_\_\_. „Profesionalizace a budování kapacit České ženské lobby“. [czlobby.cz](https://czlobby.cz/cs/projekty/profesionalizace-budovani-kapacit-ceske-zenske-lobby), 2. listopad 2016. <https://czlobby.cz/cs/projekty/profesionalizace-budovani-kapacit-ceske-zenske-lobby>.
- Český olympijský výbor. „Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení“, 2023. [https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266\\_narodni-akcni-plan-cov.pdf](https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266_narodni-akcni-plan-cov.pdf).
- \_\_\_\_\_. „Národní akční plán Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení“, 2023. [https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266\\_narodni-akcni-plan-cov.pdf](https://www.olympijskytym.cz/files/documents/1699886266_narodni-akcni-plan-cov.pdf).
- Čírtková, Ludmila. *Domáci násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020.
- Člověk v tísni. „Ukrajinská uprchlická krize: aktuální situace“. Viděno 13. únor 2024. <https://www.clovekvitisi.cz/ukrajinska-krize-v-historickem-kontextu-8589gp>.
- ČSÚ. „Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2019. <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfd?version=1.1>.
- \_\_\_\_\_. „Gender: Základní pojmy“. Viděno 15. březen 2024. [https://www.czso.cz/csu/czso/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/czso/gender_pojmy).
- \_\_\_\_\_. „Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - listopad 2023“. Viděno 18. únor 2024. <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2023>.
- \_\_\_\_\_. „Mzdy učitelů v regionálním školství - 2012–2022“. Viděno 21. březen 2024. <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-ucitelu-v-regionalnim-skolstvi-20122022>.
- \_\_\_\_\_. „Naděje dožití podle regionů soudržnosti“. Viděno 27. únor 2024. [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3949&katalog=32592&pvo=DEMD009-RS&pvo=DEMD009-RS&str=v980&v=v262\\_POHLAVI\\_102\\_1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3949&katalog=32592&pvo=DEMD009-RS&pvo=DEMD009-RS&str=v980&v=v262_POHLAVI_102_1).
- \_\_\_\_\_. „Obyvatelstvo“. Obyvatelstvo. Viděno 2. únor 2024. [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide).
- \_\_\_\_\_. „Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2022. <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvatelstvo-rodiny-a-domacnosti>.
- \_\_\_\_\_. „Osoby ohrožené příjmovou chudobou v letech 2017 - 2022“. In *Příjmy a životní podmínky domácností*. Praha: Český statistický úřad, 2022. <https://www.czso.cz/documents/10180/189719223/1600212319.pdf/ad50dc65-14fa-47eb-a09c-c55b273a3714?version=1.1>.
- \_\_\_\_\_. „Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023“. Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023. Viděno 18. únor 2024. [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnanych](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych).
- \_\_\_\_\_. „Práce a mzdy“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2023. <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022304.pdf/e92a77df-a944-4075-871e-a07c36b0c582?version=1.2>.
- \_\_\_\_\_. „Práce a mzdy: Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2012“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2013.

- <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16814538+1413134433.pdf/4bb28041-5838-4d50-8d3b-99e045674351?version=1.0>.
- . „Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví, věku a krajů v roce 2022“. In *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení*. Praha: Český statistický úřad, 2022.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/191486277/19002923306.pdf/4255f9f2-5faf-4687-80dd-4f7c4b8da776?version=1.0>.
- . „Růst příjmů domácností po zpomalení v roce 2020 opět nabral na rychlosti“. Růst příjmů domácností po zpomalení v roce 2020 opět nabral na rychlosti. Viděno 20. únor 2024.  
<https://www.czso.cz/csu/czso/rust-prijmu-domacnosti-po-zpomaleni-v-roce-2020-opet-nabral-na-rychlosti>.
- . „Sebevraždy“. Viděno 21. březen 2024. [https://www.czso.cz/csu/czso/sebevrazdy\\_zaj](https://www.czso.cz/csu/czso/sebevrazdy_zaj).
- . „Veřejný život a rozhodování“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2023.  
<https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani-v06a6cmg6r>.
- . „Vzdělávání“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2023.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022303.pdf/adfb52c8-4f9b-4af1-9fc9-e540f0abdd76?version=1.1>.
- . „Zaměstnanost v NH podle úrovně vzdělání“, 2013.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/20552565/310113q322.pdf/4bfdce2c-28d9-4fc0-b102-374c904debfd?version=1.0>.
- . „Zaměstnanost v NH podle úrovně vzdělání“, 2023.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/191291229/25012823q322.pdf/2e921b77-8b10-4cfb-9b67-d0e19d75e2ac?version=1.0>.
- . „Zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty podle počtu obyvatel obce a kraje k 31. 5. 2019“, b.r.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190717.pdf/b1b80f11-5db2-4cda-baa1-b8490f8ded93?version=1.1>.
- . „Zdraví“. In *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad, 2022.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/3000022202.pdf/389d5bd3-deb0-4cf7-976d-058fb3dbfc82?version=1.1>.
- . „Zdraví“. In *Zaostřeno na ženy a muže*, Roč. 2023. Praha: Český statistický úřad, 2023.  
<https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022302.pdf/a5d804e8-8b15-40f5-a1b2-6aed7bf4c376?version=1.0>.
- ČT24. „„Ne znamená ne.“ Změna definice znásilnění prošla ve sněmovně prvním čtením“. Viděno 22. březen 2024. <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/ne-znamenana-ne-zmena-definice-znasilneni-prosla-ve-snemovne-prvnim-ctenim-345791>.
- ČT24. „Vláda schválila změny v dávkách pro ukrajinské uprchlíky i příspěvcích na jejich ubytování“. Viděno 13. únor 2024. <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/vlada-schvalila-zmeny-v-davkach-pro-ukrajinske-uprchliky-i-prispevcich-na-jejich-ubytovani-11318>.
- ČTK. „Rada ČTK“. Viděno 25. březen 2024. <https://www.ctlk.cz/>.
- Data Europa EU. „Special Eurobarometer 457: Coach Services“. Viděno 23. únor 2024.  
[https://data.europa.eu/data/datasets/s2144\\_87\\_1\\_457\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2144_87_1_457_eng?locale=en).
- . „Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017“. Viděno 1. únor 2024.  
[https://data.europa.eu/data/datasets/s2154\\_87\\_4\\_465\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_4_465_eng?locale=en).
- . „Zvláštní průzkum Eurobarometr 428: Rovnost žen a mužů“. Viděno 23. únor 2024.  
[https://data.europa.eu/data/datasets/s2048\\_82\\_4\\_428\\_eng?locale=cs](https://data.europa.eu/data/datasets/s2048_82_4_428_eng?locale=cs).
- Davies, Sara E., a Jacqui True. „Women, Peace, and Security: A Transformative Agenda?“ In *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*, 3–14. Oxford University Press, 2019.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190638276.013.1>.
- Deloitte Czech Republic. „Jen 22 % Čechů vyzkoušelo generativní AI, muži více než ženy, vyplývá z průzkumu Deloitte | Deloitte Česká republika“. Viděno 25. březen 2024.  
<https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/press/articles/jen-22-cechu-vyzkoušelo-generativni-ai.html>.
- Deloitte.dReport. „Co je nového v cizineckém právu od léta 2023?“ Viděno 21. březen 2024.  
<https://www.dreport.cz/blog/co-je-noveho-v-cizineckem-pravu-od-leta-2023/>.
- Deník veřejné správy. „Kdo stojí v čele obce – žena či muž?“ Viděno 1. únor 2024.  
<https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6822497>.
- Denmark. Act on Gender Equality (2000). <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>.
- Diblíková, Simona, Martin Cejp, Jana Hulmáková, Martina Pešková, Miroslav Scheinost, a Kazimír Večerka. „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2018. <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>.
- Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), Fondazione Giacomo Brodolini, Paula Franklin, Clare Bamba, a Viviana Albanì. *Gender Equality and Health in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/991480>.
- Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), a Sabine Oertelt-Prigione. *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic: Case Study*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/17055>.

- Dohnal, David, Petra Hokr Miholová, Veronika Šprincová, a Simona Domesová. „Analýza výskytu a latence domácího násilí v partnerských vztazích“. Praha: ÚV ČR, 2017. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-vyskytu-a-latence-DN\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-vyskytu-a-latence-DN_final.pdf).
- Donovalová, Anna, a Marcela Linková. „Genderově podmíněné násilí a sexuální obtěžování na vysokých školách: Analýza výročních zpráv vysokých škol za rok 2022“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023. [https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderove\\_podminene\\_nasilni\\_A5\\_2023.pdf](https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderove_podminene_nasilni_A5_2023.pdf).
- Donovalová, Anna, a Hana Tenglerová. „Genderová dimenze v obsahu vzdělávání“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023. [https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderova%20dimenze%20v%20obsahu%20vzdelavani\\_brozu\\_raA5\\_2023.pdf](https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Genderova%20dimenze%20v%20obsahu%20vzdelavani_brozu_raA5_2023.pdf).
- . „Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost: Zpráva k lednu 2023“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2023. [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/04/Analiza-Planu-genderove-rovnosti-verejnych-vysokych-skol-a-verejnych-vyzkumnych-instituci\\_FINAL.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/04/Analiza-Planu-genderove-rovnosti-verejnych-vysokych-skol-a-verejnych-vyzkumnych-instituci_FINAL.pdf).
- Dopita, Tomáš, Kateřina Kočí, a Klára Čmolíková Cozlová. *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě*. Praha: Grada Publishing a.s., 2020.
- Downes, Ronnie, Lisa von Trapp, a Scherie Nicol. „Gender budgeting in OECD countries“. *OECD Journal on Budgeting*, 2017.
- Dusenbery, Maya. *Doing Harm: The Truth About How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick*. 1st edition. New York: HarperOne, 2018.
- Dušková, Šárka. „Pohlaví jako věc veřejná: Právo na uznání pohlavní identity trans lidí“. In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- East, Barbora. „Žena chirurg“ – o vývoji druhu“. Zpravodaj Rovné příležitosti, 25. únor 2019. <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu>.
- edu.cz. „Digitalizujeme školu“. Viděno 25. březen 2024. <https://www.edu.cz/digitalizujeme/>.
- Esquivel, Valeria. „Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis“. *Gender & Development* 24, č. 1 (2. leden 2016): 9–23. <https://doi.org/10.1080/13552074.2016.1147872>.
- European Committee of Social Rights. „Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. Czech Republic, Complaint No. 128/2016“. Viděno 1. únor 2024. <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdcidentifier%22:%5B%22cc-128-2016-dmerits-en%22%5D%7D>.
- „European Charter for Equality“. Viděno 31. leden 2024. <https://charter-equality.eu/>.
- European Institute for Gender Equality. „Beijing +25 Policy Brief: Area C - Health of Women“, 5. březen 2020. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women?language_content_entity=en).
- . „Compare Countries | Index | Bar Chart | 2023 | Gender Equality Index“, 17. leden 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries>.
- . „Czechia | Green Deal | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 8. březen 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.
- . „Czechia | Index | 2019 | Gender Equality Index“, 11. březen 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.
- . „Czechia | Index | 2023 | Gender Equality Index“, 29. listopad 2023. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/CZ>.
- . „Czechia | Informal Caring for Children and Childcare Services | Work-Life Balance | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 17. leden 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/caring-for-children/CZ>.
- . „Czechia | Knowledge | 2023 | Gender Equality Index“, 11. březen 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/knowledge/CZ>.
- . „Czechia | Work | 2023 | Gender Equality Index“, 9. únor 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CZ>.
- . „Digitalisation in the World of Work | Thematic Focus | Gender Equality Index“, 9. únor 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation>.
- . „Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic“, 26. květen 2021. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic?language_content_entity=en).
- . „Gender Equality Index“, 17. leden 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>.
- . „Gender Equality Index 2021: Health“, 2021. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2021-health?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2021-health?language_content_entity=en).
- . „Gender Equality Index 2022: The COVID-19 Pandemic and Care“, 24. říjen 2022. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language_content_entity=en).
- . *Gender in Sport*. Vilnius: EIGE, 2017. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-sport?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-sport?language_content_entity=en).
- . „Health“, 9. únor 2024. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health?language_content_entity=en).

- . „Indicator: Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives | Gender Statistics Database“, 29. listopad 2023. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm/bar/year%3A2023-B2/geo%3AEU27\\_2020%2CCZ/EGROUP%3ACOMP/sex%3AM%2CW/UNIT%3APC/POSITION%3AMEMB\\_BRD/NACE%3ATOT](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year%3A2023-B2/geo%3AEU27_2020%2CCZ/EGROUP%3ACOMP/sex%3AM%2CW/UNIT%3APC/POSITION%3AMEMB_BRD/NACE%3ATOT).
- . „Indicator: Treatable and Preventable Mortality of Residents by Cause and Sex | Gender Statistics Database“, 9. únor 2024. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_hlthmort\\_mort\\_prevdeath\\_hlth\\_cd\\_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/icd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortalit%3APRVT](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmort_mort_prevdeath_hlth_cd_apr/bar/year%3A2020/geo%3ACZ/icd10%3ATOTAL/sex%3AM%2CW/unit%3ANR/mortalit%3APRVT).
- . „Intersectionality“, 17. leden 2024. [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language_content_entity=en).
- . „Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media: Advancing gender equality in decision-making in media organisations“. Vilnius: EIGE, 2013. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>.
- . *The Pathway to Progress: Strengthening Effective Structures for Gender Equality and Gender Mainstreaming in the EU*. Vilnius: EIGE, 2023. [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language_content_entity=en).
- . „What Is Gender Mainstreaming?“ Vilnius: EIGE, 2016. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>.
- . „What Is Gender Mainstreaming“, 17. leden 2024. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en).
- European Union Agency for Fundamental Rights. „Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU“. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf).
- . „Challenges to Women’s Human Rights in the EU“, 2017. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf).
- European Union Agency for Fundamental Rights. „Survey on Violence against Women in EU (2012)“, 3. července 2014. <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>.
- . „Violence against women: an EU-wide survey“, 2015. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf).
- Eurostat. „Formal child care by duration and age group“. Viděno 18. únor 2024. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185\\_custom\\_9609694/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185_custom_9609694/default/table?lang=en).
- . „Gender employment gap“. Viděno 18. únor 2024. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en).
- . „Gender pay gap in unadjusted form“. Viděno 18. únor 2024. f.
- . „Gender Pay Gap Statistics“. Viděno 2. únor 2024. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).
- . „HICP - inflation rate“. Viděno 2. únor 2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/bar?lang=en>.
- . „Children in formal childcare or education by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey“. Viděno 18. únor 2024. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_caindformal\\_custom\\_9744534/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_caindformal_custom_9744534/default/table?lang=en).
- . „Employment and activity by sex and age - anual data“, Viděno 31. července 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_custom\\_12415560/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_12415560/default/bar?lang=en)
- . „R&D personnel by sector of performance, professional position and sex“. Viděno 15. březen 2024. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd\\_p\\_persocc/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=b08a574a-2dc1-4eb4-aaa0-9b05feb5ba8a](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_persocc/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=b08a574a-2dc1-4eb4-aaa0-9b05feb5ba8a).
- Evropská komise. *2023 Country Report: Czechia*. LU: Publications Office, 2023. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/302022>.
- . COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A new ERA for Research and Innovation (2020). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:628:FIN>.
- . „EU Countries Commit to Boost Participation of Women in Digital | Shaping Europe’s Digital Future“, 9. duben 2019. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.
- . „Gender Equality Strategy“. Viděno 15. březen 2024. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en).
- . Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Pub. L. No. COM(2017) 253 final (2017). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=CS>.
- . „Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropské centrální bance a euroskupině Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě

- makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011: Zpráva o České republice 2020.“ Brusel: Evropská komise, 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>.
- Evropský hospodářský a sociální výbor. „The Situation of Women with Disabilities (Exploratory Opinion Requested by the European Parliament)“. European Economic and Social Committee, 15. březen 2018. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/situation-women-disabilities-exploratory-opinion-requested-european-parliament>.
- Evropský parlament. European Parliament resolution of 17 April 2018 on gender equality in the media sector in the EU. Viděno 23. únor 2024. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_EN.html).
- . „Facts and Figures: The European Parliament’s New Term | News“, 9. červenec 2019. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20190705STO56305/facts-and-figures-the-european-parliament-s-new-term>.
- . Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/695 ze dne 28. dubna 2021, kterým se zavádí rámcový program pro výzkum a inovace Horizont Evropa a stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků a zrušují nařízení (EU) č. 1290/2013 a (EU) č. 1291/2013 (b.r.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>.
- Evropský soud pro lidská práva. „Soudní rozhodnutí ve věci Dubská a Krejzová v Česká republika (28859/11)“, 15. listopad 2016. [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura\\_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0).
- Federičová, Miroslava. „Mezinárodní srovnání ředitelů škol: české administrativní inferno“. Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2019. [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_12\\_2019\\_Kvalita\\_reditelu\\_skol/files/extfile/IDEA\\_Studie\\_12\\_2019\\_Kvalita\\_reditelu\\_skol.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol/files/extfile/IDEA_Studie_12_2019_Kvalita_reditelu_skol.pdf).
- Federičová, Miroslava, a Václav Korbek. „Pandemie covid-19 a sociálně-ekonomické nerovnosti ve vzdělávání“. *IDEA anti COVID-19*, č. 18 (2020). [https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA\\_Nerovnosti\\_ve\\_vzdelavani\\_COVID-19\\_kveten2020\\_18.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf).
- Fila, Kamil. „Komentář: Projev na Českých lvech aneb Co ty filmařky po nás vůbec chtějí?“ ČT art. ČT art, 15. březen 2024. <https://art.ceskatelevize.cz/inside/komentar-projev-na-ceskych-lvech-aneb-co-ty-filmarky-po-nas-vubec-chteji-jANLr>.
- Focus. „Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě: Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu zpracovaného agenturou Focus pro Úřad vlády České republiky“. Praha: ÚV ČR, 2021. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/Sex-obtezovani-v-doprave\\_final\\_WEB\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Sex-obtezovani-v-doprave_final_WEB_1.pdf).
- Foltysová, Michaela, Marek Pavlík, a Lenka Simerská. *Rozpočtování z hlediska rovnosti*. Roč. 2004. Praha: Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, b.r. [https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika\\_2004\\_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf](https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf).
- Fórum 50%. „Fórum 50 %“. Viděno 1. únor 2024. <https://padesatprocent.cz/>.
- . „Zastoupení žen v poslanecké sněmovně ČR“. Viděno 1. únor 2024. <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-snemovna>.
- . „Zastoupení žen v Senátu ČR“. Viděno 1. únor 2024. <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/senat-cr>.
- Fremlová, Lucie. „LGBTQ+ Romové a queer intersekcionalita: prožité zkušenosti LGBTQ+ Romů“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.araart.cz/cs/roma-lgbt/prikklady-dobre-praxe/lgbtiq-romove-a-queer-intersekcionality-prozite-zk>.
- FRS. „Změny v přístupu ke zdravotnímu pojištění pro osoby mladší 18 let s dlouhodobým pobytem v České republice od 1. 1. 2024“. *frs.gov.cz* (blog), 26. červen 2023. <https://frs.gov.cz/zmeny-v-pristupu-ke-zdravotnimu-pojisteni-pro-osoby-mladsi-18-let-s-dlouhodobym-pobytem-v-ceske-republice-od-1-ledna-2024/>.
- GE.23-03426 (E) 130323 140323 a Human Rights Council. „Report of the Working Group on the Universal Periodic Review: Czechia“, 2023. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/035/03/PDF/G2303503.pdf>.
- Gender Action. „The Future of Gender Equality in European Research and Innovation“, 2019. [https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION\\_PolicyBrief11\\_Future-of-GE-in-European-RI.pdf](https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf).
- „Gender Action Plan III: Towards a Gender-Equal World | EEAS“. Viděno 16. únor 2024. [https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world\\_en](https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en).
- Gender Studies o.p.s. „Chybná diagnóza dívek s ADHD má na svědomí „ztracenou generaci“ žen“. Feminismus. Viděno 27. únor 2024. <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/chybnadiagnoza-divek-s-adhd-ma-na-svedomi-ztracenou-generaci-zen>.
- Gendered Innovations. „Not Considering Sex Differences as a Problem“. Viděno 15. březen 2024. [http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not\\_considering.html](http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not_considering.html).
- . „Osteoporosis Research in Men: Breaking the Gender Paradigm“. Viděno 15. březen 2024. <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>.



- Gough, Brendan, a Irina Novikova. *Mental Health, Men and Culture: How Do Sociocultural Constructions of Masculinities Relate to Men's Mental Health Help-Seeking Behaviour in the WHO European Region?* WHO Health Evidence Network Synthesis Reports. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2020. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332974/9789289055130-eng.pdf>.
- . *Mental Health, Men and Culture: How Do Sociocultural Constructions of Masculinities Relate to Men's Mental Health Help-Seeking Behaviour in the WHO European Region?* WHO Health Evidence Network Synthesis Reports. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2020. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332974/9789289055130-eng.pdf>.
- Hašková, Hana, Alena Křížková, a Kristýna Pospíšilová. „Intersekcionalní Přístup Ke Zkoumání Nezaměstnanosti“. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review* 54, č. 2 (1. duben 2018): 171–98. <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.398>.
- Havelková, Barbara. „Feminismus, gender a právo“. In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Havelková, Hana. „Kofeny právních nerovností v modernitě“. In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Health Inequalities. „Social Determinants of Health“. Viděno 27. únor 2024. <https://health-inequalities.eu/glossary/social-determinants-of-health/>.
- HeForShe. „HeForShe“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.heforshe.org/en>.
- Hentschel, Tanja, Madeline E. Heilman, a Claudia V. Peus. „The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men's and Women's Characterizations of Others and Themselves“. *Frontiers in Psychology* 10 (2019). <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011>.
- Herdová, Tereza, Lucie Jarkovská, Kristýna Pešáková, a Zdeněk Trávníček. „Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi“. Praha: ÚV ČR, 2016. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje\\_puvodcu\\_FINAL\\_rev.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf).
- Hlaváčková, Petra, a Barbora Benčíková. *Brno pro všechny: citlivé plánování města*. Brno: Sdružení, 2022. <https://forum4am.cz/2022/09/15/brno-pro-vsechny-citlive-planovani-mesta/>.
- Hnilicová, Helena. „Souhrn důvodů pro zahrnutí migrantů ze třetích zemí do veřejného zdravotního pojištění“. 1. lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze, b.r. <https://www.cls.cz/media/document/d36f999a19236e4ce6d4dcd7906fbc1c.pdf>.
- Hnilicová, Helena, Karolína Dobiášová, Pavel Čížinský, Libor Studený, a Jan Juránek. „Analýza komerčního zdravotního pojištění cizinců“. Nadace Open Society Fund Praha, 2012. [https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analýza\\_Konzorcium\\_final.pdf](https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analýza_Konzorcium_final.pdf).
- Hoffmann, D. E., a A. J. Tarzian. „The Girl Who Cried Pain: A Bias against Women in the Treatment of Pain“. *The Journal of Law, Medicine & Ethics: A Journal of the American Society of Law, Medicine & Ethics* 29, č. 1 (2001): 13–27. <https://doi.org/10.1111/j.1748-720x.2001.tb00037.x>.
- Holý, Dalibor. „Lidé si vydělávají on-line prací stále častěji | Statistika&My“. *Statistika&My* (blog), 30. září 2019. <https://www.statistikaamy.cz/2019/09/30/lide-si-vydelavaji-on-line-praci-stale-casteji/>.
- Hong, Lu, a Scott Page. „Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers“. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 101 (1. prosinec 2004): 16385–89. <https://doi.org/10.1073/pnas.0403723101>.
- Hrdá, Lucie. „Rozumějí soudy obětem násilných trestných činů?“ In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Špondrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Hromádková, Tereza. „Odradíte-li ženy od chirurgie, ztratíte polovinu talentů, tvrdí operátorka bojující proti přesile mužů v jejím oboru“. *Hospodářské noviny (HN.cz)*, 9. srpen 2019. <https://vikend.hn.cz/c1-66620630-odradite-li-zeny-od-chirurgie-ztratite-polovinu-talentu-tvrdi-operaterka-bojujici-proti-presile-muzu-v-jejim-oboru>.
- Huddy, Leonie, a Nayda Terkildsen. „The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office“. *Political Research Quarterly - POLIT RES QUART* 46 (1. září 1993). <https://doi.org/10.2307/448945>.
- Hudson, Valerie M., Bonnie Ballif-Spanvill, Mary Caprioli, a Chad F. Emmett. *Sex and World Peace*. New York: Columbia University Press, 2012.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer, a Matt Coates. „The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries“. FEPS, UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2019. <https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>.
- Charita Česká republika. „Děti cizinců s dlouhodobým pobytem jsou konečně o krok blíže ke spravedlivé zdravotní péči“. Viděno 21. březen 2024. <https://www.charita.cz/aktuality/z-domova/deti-cizincu-s-dlouhodobym-pobytem-jsou-konecne-o-krok-bliz-ke-spravedlive-zdravotni-peci/>.
- iDNES.cz. „Domácí násilí upravuje osm různých zákonů. Brzy se mají sjednotit“, 9. květen 2023. [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/domaci-nasili-zakon-sjednoceni.A230509\\_101806\\_domaci\\_vlc](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/domaci-nasili-zakon-sjednoceni.A230509_101806_domaci_vlc).
- IKEA, a Kantar. „Česká společnost a domácí násilí“, 2022. [https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/e8/09/e809c5cf/211104\\_ikea\\_da\\_vyzkum\\_prezentace\\_final.pdf](https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/e8/09/e809c5cf/211104_ikea_da_vyzkum_prezentace_final.pdf).
- Inkluzivní škola. „Hodnocení žáků s OMJ“, 15. prosinec 2009. <https://inkluzivniskola.cz/zs-hodnoceni-zaku-s-omj>.

- Institute for Economics & Peace. „Global Peace Index 2023: Measuring Peace in a Complex World“. Sydney: IEP, 2023. <https://www.visionofhumanity.org/wp-content/uploads/2023/06/GPI-2023-Web.pdf>.
- International Labour Office. „A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work For All“. Geneva: ILO, 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf).
- iRozhlas.cz. „Český rozhlas a PAQ Research: Život k nezaplacení - Jak se vyvíjí příjmová chudoba domácností“. Viděno 20. únor 2024. <https://data.irozhlas.cz/zivot/ekonomicke-dopady/>.
- . „Český rozhlas a PAQ Research: Život k nezaplacení - Kolik domácnostem zbývá po zaplacení všech výdajů“. Viděno 31. leden 2024. <https://data.irozhlas.cz/zivot/uspory-castky/>.
- Jackson, Gabrielle. *Pain and Prejudice: A Call to Arms for Women and Their Bodies*. London: Piatkus, 2019.
- Jakub Holas. „Bezpečí, kriminalita a prevence“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019. <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>.
- Jarošová, Bohdana. „Pařko: Zručnost a znalosti staví na špičku muže, ženy lépe komunikují“. iDNES.cz, 9. březen 2009. [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309\\_121528\\_domaci\\_ban](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309_121528_domaci_ban).
- Katsarova, Ivana. „Gender equality in sport: Getting closer every day“. Evropský parlament, 2019. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS\\_BRI\(2019\)635560\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf).
- Kearns, Megan C., Ashley Schappell D'Inverno, a Dennis E. Reidy. „The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S.“ *American Journal of Preventive Medicine* 58, č. 1 (1. leden 2020): 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.08.035>.
- Kment, Štěpán. „Formativní hodnocení není známka ani slovní komentář. Co tedy? - EDUin“. EDUin. Viděno 25. březen 2024. <https://www.eduin.cz/clanky/formativni-hodnoceni-neni-znamka-ani-slovni-komentar-co-tedy/>.
- „Koalice NeNa“. Viděno 13. únor 2024. <https://www.koalicenena.cz/>.
- Kopecký, Kamil, René Szotkowski, a Veronika Krejčí. „Rizikové formy chování českých a slovenských dětí v prostředí internetu“. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. <https://www.e-bezpeci.cz/index.php/ke-stazeni/odborne-studie/75-rizikove-chovani-ceskych-a-slovenskych-deti-v-prostredi-internetu-2015-monografie/file>.
- Křížková, Alena, Marta Vohlídalová, Kristýna Pospíšilová, a Hana Maříková. „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání“. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.
- Křížková, Alena, Romana Volejníčková, a Marta Vohlídalová. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova\\_markovavolejnickova\\_vohlidalova-genderove-nerovnosti\\_v-odmenovani-problem-nas-vsech.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove-nerovnosti_v-odmenovani-problem-nas-vsech.pdf).
- Kubek, Milan. „Zdravotnictví - demografická katastrofa“. Česká lékařská komora, 2018. <https://www.lkcr.cz/aktuality/99785cs-konference-ckl-personalni-devastace-ceskeho-zdravotnictvi>.
- Kunc, Kamil, Jitka Poláková, Soňa Hradecká, Eva Hurychová, Adriana Budinová, a Marie Klusáčková. „Ekonomické dopady domácího násilí v ČR“. proFem, 2012. [http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web\\_1.pdf](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf).
- Kurtz-Costes, Beth, Kristine E. Copping, Stephanie J. Rowley, a C. Ryan Kinlaw. „Gender and age differences in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities“. *European Journal of Psychology of Education* 29, č. 4 (2014): 603–18.
- Kurtz-Costes, Beth, Stephanie Rowley, April Harris-Britt, a Taniesha Woods. „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence“. *Merrill-Palmer Quarterly* 54, č. 3 (1. červenec 2008). <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6>.
- Kutálková, Petra, a Lúbcica Kobová. *Sexuální násilí: proč se nikdo neptá?* Praha: In Iustitia, 2014.
- Kvasnicová, Jana. „Sexistické dobré mravy a reklama“. In *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Barbara Havelková, a Pavla Šponďrová. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Kyselá, Monika. „Důvěra k vybraným institucím veřejného života a mezilidská důvěra – duben / květen 2023“. CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění. Viděno 23. únor 2024. [https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5676:duvera-k-vybranim-institucim-verejneho-zivota-a-mezilidska-duvera-duben-kveten-2023&catid=32:institute-a-politici](https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=5676:duvera-k-vybranim-institucim-verejneho-zivota-a-mezilidska-duvera-duben-kveten-2023&catid=32:institute-a-politici).
- Kyzlinková, Renata, Petr Pojer, a Soňa Veverková. „Nové formy zaměstnávání v České republice“. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019. [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_450.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_450.pdf).
- Lauder, Silvie. „Překvapilo mě, jaký ohlas vzbudilo naše rozhodnutí o sexistické reklamě“. Týdeník Respekt. Viděno 25. březen 2024. <https://www.respekt.cz/respekt-pravo/prekvapilo-me-jaky-ohlas-vzbudilo-rozhodnuti-tykajici-se-sexisticke-reklamy>.
- loono. „Zachraňujeme životy prevencí“. Viděno 27. únor 2024. <https://www.loono.cz>.
- Mackenzie, Ruairi J. „Psychiatric Research Suffering From Legacy of Ignoring Sex Differences, Say Neuroscientists“. *Neuroscience from Technology Networks*. Viděno 27. únor 2024. <http://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274>.
- Majerčíková, Aneta. „Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017“. Šestinedělky, 2018. <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumu-VF.pdf>.



- . „Program EXCELES – implementační nástroj komponenty 5.1 Národního plánu obnovy“. Viděno 15. březen 2024. <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/program-exceles-komponenta-5-1-narodniho-planu-obnovy>.
- . „Statistická ročenka školství - 2022/2023“. Viděno 20. únor 2024. <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>.
- . „Výkonové ukazatele VŠ v ČR F2-studenti“. Viděno 15. březen 2024. [https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu\\_vs\\_f2.html](https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html).
- . „Výzva Adaptační skupiny pro děti cizince migrující z Ukrajiny leden – červen 2023“. Viděno 25. březen 2024. <https://www.msmt.cz/mladez/vyzva-adaptacni-skupiny-pro-deti-cizince-migrujici-z>.
- . „Ženy na Olympu: Věra Čáslavská“. Viděno 23. únor 2024. <https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/zeny-na-olympu-vera-caslavska>.
- Ministerstvo vnitra ČR. „Soutěž Úřad na cestě k rovnosti“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-ceste-k-rovnosti.aspx>.
- . „Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině - archiv“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-vaikou-na-ukrajine-archiv.aspx>.
- Ministerstvo zahraničních věcí ČR. „Agenda Ženy, mír a bezpečnost“. Viděno 14. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/agenda\\_zeny\\_mir\\_a\\_bezpecnost/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html).
- . „Členské země OSN již počtvrté přezkoumaly stav lidských práv v ČR“. Viděno 16. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska\\_prava/univerzalni\\_periodicky\\_prezkum/upr42\\_cz.html](https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska_prava/univerzalni_periodicky_prezkum/upr42_cz.html).
- . „ČR v Radě OSN pro lidská práva“. Viděno 16. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/lidska\\_prava/clenstvi\\_v\\_rade\\_pro\\_lp/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/clenstvi_v_rade_pro_lp/index.html).
- . „ČR zvolena do Rady OSN pro lidská práva“. Viděno 16. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska\\_prava/rada\\_osn\\_pro\\_lidska\\_prava/cr\\_do\\_rlp\\_2023.html](https://mzv.gov.cz/mission.geneva/cz/lidska_prava/rada_osn_pro_lidska_prava/cr_do_rlp_2023.html).
- . „Komise pro výživu kojenců a malých dětí“. Viděno 28. únor 2024. <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/199>.
- . „Koncepce jednotné zahraniční prezentace České republiky (aktualizovaná verze)“, 2019. [http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma\\_ALBSBCSGPT52.pdf](http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALBSBCSGPT52.pdf).
- . „Koncepce zahraniční politiky ČR“. Viděno 16. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/file/1565920/Koncepce\\_zahranicni\\_politiky\\_CR.pdf](https://mzv.gov.cz/file/1565920/Koncepce_zahranicni_politiky_CR.pdf).
- . „Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2010 - 2017“. Viděno 16. únor 2024. [https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/rozvojova\\_spoluprace/koncepce\\_publikace/koncepce/koncepce\\_zrs\\_cr\\_2010\\_2017.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publikace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html).
- . „Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky 2018-2030“, 2017. [http://www.czechaid.cz/wp-content/uploads/2016/09/Strategie\\_ZRS\\_CR\\_2018-2030.pdf](http://www.czechaid.cz/wp-content/uploads/2016/09/Strategie_ZRS_CR_2018-2030.pdf).
- . „Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2019“, 2020.
- Ministerstvo zdravotnictví ČR. „Dokumenty Světové zdravotnické organizace k sexuálnímu a reprodukčnímu zdraví“, 30. duben 2019. <https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>.
- . „Věstník 12/2022“. Viděno 28. únor 2024. <https://www.mzcr.cz/vestnik/vestnik-12-2022/>.
- . „Výkladové stanovisko MZ ČR k právním aspektům provedení umělého přerušení těhotenství na žádost cizinek přicházejících v rámci současné migrační vlny z Ukrajiny“. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2022. [https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/03/vykladove\\_stanovisko\\_MZ\\_interupce\\_ukrajina.pdf](https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/03/vykladove_stanovisko_MZ_interupce_ukrajina.pdf).
- Ministerstvo zdravotnictví ČR, a Národní ústav duševního zdraví. „Národní akční plán prevence sebevražd 2020–2030“. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2020. <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/08/N%C3%A1rodn%C3%AD-ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-prevence-sebevra%C5%BEd-2020-2030.pdf>.
- Ministerstvo životního prostředí ČR. „Agenda 2030“, 1. říjen 2018. [https://www.mzp.cz/cz/agenda\\_2030](https://www.mzp.cz/cz/agenda_2030).
- . „Státní politika životního prostředí České republiky 2030 s výhledem dp 2050“. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2021. [https://www.mzp.cz/web/edice.nsf/3B6673E016FB1765C12587A4003C722F/\\$file/SPZP\\_2030\\_web.pdf](https://www.mzp.cz/web/edice.nsf/3B6673E016FB1765C12587A4003C722F/$file/SPZP_2030_web.pdf).
- Moore Aoki, Ayumi. „How to Close the Digital Gender Divide and Empower Women“. World Economic Forum, 8. březen 2022. <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/how-to-close-digital-gender-divide/>.
- Movember. „Mění tvář mužského zdraví“. Viděno 27. únor 2024. <https://cz.movember.com/>.
- Münich, Daniel, a Tomáš Protivínský. „Co skrývají známky na vysvědčení?“ Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2018. [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_1\\_2018\\_Co\\_skrývaji\\_znamky/files/downloads/IDEA\\_Studie\\_1\\_2018\\_Co\\_skrývaji\\_znamky.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývaji_znamky/files/downloads/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývaji_znamky.pdf).
- . „Rozdíly v přísnosti známkování žáků a dopady na vzdělanostní aspirace“. Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2022. [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_9\\_2022\\_Prisnost\\_znamkovani/files/extfile/IDEA\\_Studie\\_9\\_2022\\_Prisnost\\_znamkovani.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_9_2022_Prisnost_znamkovani/files/extfile/IDEA_Studie_9_2022_Prisnost_znamkovani.pdf).
- Nadace Vodafone Česká republika. „Problematika domácího násilí optikou české populace“, 2020. [https://www.nadacevodafone.cz/upload/documents/prilohy/Dom%C3%A1c%C3%AD%20n%C3%A1sil%C3%AD\\_nadace%20Vodafone.pdf](https://www.nadacevodafone.cz/upload/documents/prilohy/Dom%C3%A1c%C3%AD%20n%C3%A1sil%C3%AD_nadace%20Vodafone.pdf).

- Národní ústav duševního zdraví. „Kampaň upozorní ženy v těhotenství a po porodu na pomoc při duševních obtížích“. NUDZ.cz, 6. listopad 2023. <https://www.nudz.cz/pro-media/tiskove-zpravy/kampan-upozorni-zeny-v-tehotenstvi-a-po-porodu-na-pomoc-pri-dusevnych-obtizich-1>.
- . „TZ: Národní monitoring duševního zdraví dětí: 40 % vykazuje známky střední až těžké deprese, 30 % úzkosti. Odborníci připravují preventivní opatření“. Praha: NUDZ, 2023. [https://www.nudz.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskove\\_zpravy/TZ-Narodni\\_monitoring\\_dusevniho\\_zdravi\\_deti-\\_40\\_\\_\\_vykazuje\\_znamky\\_stredni\\_az\\_tezke\\_deprese\\_30\\_\\_\\_uzkosti.\\_Odbornici\\_pripavuji\\_preventivni\\_opatreni.pdf](https://www.nudz.cz/fileadmin/user_upload/Tiskove_zpravy/TZ-Narodni_monitoring_dusevniho_zdravi_deti-_40___vykazuje_znamky_stredni_az_tezke_deprese_30___uzkosti._Odbornici_pripavuji_preventivni_opatreni.pdf).
- . „V České republice loni přibylo sebevražd. V předchozích letech jejich počet naopak klesal“. NUDZ.cz, 6. září 2023. <https://www.nudz.cz/pro-media/tiskove-zpravy/v-ceske-republice-loni-pribylo-sebevrazd-v-predchozich-letech-jejich-pocet-naopak-klesal-1>.
- Národní vzdělávací fond. „Postavení doktorandů v ČR z hlediska příjmů a sladění studia, práce a rodiny“, 2022. <https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2022/M3/Postaven%C3%AD%20doktorand%C5%AF%20v%20%C4%8CR%20z%20hlediska%20p%C5%99%C3%ADjm%C5%AF%20a%20slad%C4%9Bn%C3%AD%20studia,%20pr%C3%A1ce%20a%20rodiny.pdf>.
- Naši Ukrajinci. „Změna úhrady zdravotního pojištění“. Viděno 21. březen 2024. <https://www.nasiukrajinci.cz/cs/zdravotni-pojisteni>.
- National Institute for Health and Care Excellence. „Intrapartum Care | Guidance“. NICE, 29. září 2023. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng235>.
- NATO. „Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security 2021-2025“. Viděno 16. únor 2024. [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_187485.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm).
- Nebeská, Ananké. „Genderová dimenze inkluzivního přístupu v práci a vzdělávání“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2024. <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/03/Genderova-dimenze-inkluzivniho-pristupu-v-praci-a-vzdelavani.pdf>.
- Nešporová, Olga, Petr Holpuch, Kristýna Janurová, a Věra Kuchařová. „Sčítání osob bez domova v České republice 2019: Kategorie bez střechy a vybrané kategorie bez bytu podle typologie ETHOS“. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019. [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_458.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_458.pdf).
- NKC - gender a věda. „Jedna velikost nesedí všem: Díl 4.“, 3. květen 2020. <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-4/>.
- NKC - gender a věda. „Jedna velikost nestačí“. Viděno 29. únor 2024. <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>.
- NKC - gender a věda. „Případová studie: (Ne)zastoupení žen v klinickém výzkumu“. Viděno 27. únor 2024. <https://genderaveda.cz/pripadova-studie-nezastoupeni-zen-v-klinickem-vyzkumu/>.
- NKC - gender a věda. „Ženy ve vědě: data“. Viděno 7. březen 2024. <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>.
- Nováková, Karolína, Hana Konečná, a Luděk Šídlo. „Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care“. *Praktický lékař* 96, č. 1 (2016). <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1402330>.
- novinky.cz. „Rakušan: V Česku může zůstat až třetina Ukrajinců“, 23. únor 2023. <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-rakusan-v-cesku-muze-zustat-az-tretina-ukrajincu-40423765>.
- Nykvlová, Blanka, a Dana Moree. „Násilí na ženách v souvislosti s COVID-19: Výzkumná zpráva“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Fakulta humanitních studií UK, 2021. [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka\\_nykvlova\\_dana\\_moree\\_-\\_nasili\\_na\\_zenach\\_v\\_souvislosti\\_s\\_covid-19.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nykvlova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf).
- OECD. „2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life“, 2016. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264252820-en>.
- . „DAC gender equality policy marker“. Viděno 16. únor 2024. <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>.
- . „Gender Equality in the Czech Republic“, 2023. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/c5a3086f-en>.
- . „Gender Equality in the Czech Republic“, 2023. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/c5a3086f-en>.
- . „Girls' Lack of Self-Confidence“. In *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-abc-of-gender-equality-in-education/girls-lack-of-self-confidence\\_9789264229945-6-en;jsessionid=Waif8mtcwzTW2SwIHtq2\\_1dij4Kfuj-GKcyGtBqn.ip-10-240-5-42](https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-abc-of-gender-equality-in-education/girls-lack-of-self-confidence_9789264229945-6-en;jsessionid=Waif8mtcwzTW2SwIHtq2_1dij4Kfuj-GKcyGtBqn.ip-10-240-5-42).
- . *OECD Economic Outlook, Volume 2023 Issue 1: Czech Republic*. Roč. 2023. OECD Economic Outlook. OECD, 2023. <https://doi.org/10.1787/ce188438-en>.
- . „OECD Employment Outlook 2023: AI and Jobs, an Urgent Need to Act“. OECD, 11. červenec 2023. <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023>.
- . *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en).
- . *SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023. [https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report\\_4607b7c7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en).



- Oertelt-Prigione, Sabine. „The gender dimension in COVID-19 research“, b.r. <https://www.aditech.com/wp-content/uploads/2021/10/Present-Sabine-Oertelt-Prigione.pdf>.
- OHCHR. „Afghanistan: UN Experts Say 20 Years of Progress for Women and Girls' Rights Erased since Taliban Takeover“. Viděno 16. únor 2024. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/03/afghanistan-un-experts-say-20-years-progress-women-and-girls-rights-erased>.
- OHCHR. „Committee on the Elimination of Discrimination against Women“. Viděno 16. únor 2024. <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>.
- OHCHR. „Gender Stereotyping“. OHCHR. Viděno 2. únor 2024. <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>.
- Ombudsman. „Co je to národní lidskoprávní instituce a proč ji v Česku potřebujeme?“ Viděno 31. leden 2024. [https://www.ochrance.cz/dokument/co\\_je\\_to\\_narodni\\_lidskopravni\\_instituce\\_a\\_proc\\_ji\\_v\\_cesku\\_potrebujeme/](https://www.ochrance.cz/dokument/co_je_to_narodni_lidskopravni_instituce_a_proc_ji_v_cesku_potrebujeme/).
- . „Výroční zpráva“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.ochrance.cz/vystupy/vyrocnizprava/>.
- . „Zpráva o šetření ze dne 12. října 2023, sp. zn. 15744/2022/VOP“. Viděno 27. únor 2024. <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/12232>.
- . „Zpráva o šetření ze dne 15. března 2023, sp. zn. 15642/2022/VOP“. Viděno 27. únor 2024. <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/12186>.
- . „Zpráva o šetření ze dne 26. května 2023, sp. zn. 16418/2022/VOP“. Viděno 27. únor 2024. <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/12204>.
- . „Ženy mají právo na hrazenou péči porodních asistentek | Ombudsman“. Viděno 28. únor 2024. <https://www.ochrance.cz/aktualne/zeny-maji-pravo-na-hrazenou-peci-porodnich-asistentek/>.
- Operational Data Portal. „Ukraine Refugee Situation“. Viděno 2. únor 2024. [https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#\\_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549).
- OSN. „Ad Hoc Committee to Elaborate a Comprehensive International Convention on Countering the Use of Information and Communications Technologies for Criminal Purposes“. United Nations : Office on Drugs and Crime. Viděno 21. březen 2024. [https://www.unodc.org/unodc/en/cybercrime/ad\\_hoc\\_committee/home](https://www.unodc.org/unodc/en/cybercrime/ad_hoc_committee/home).
- . „Achieve gender equality and empower all women - SDG Indicators“. Viděno 16. únor 2024. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-05/>.
- . „Beijing Declaration and Platform for Action“, 1995. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.
- . „Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)“. Viděno 16. únor 2024. <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>.
- . „Gender“. United Nations Peacekeeping. Viděno 16. únor 2024. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
- . „Goal 4 | Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all“. Viděno 16. únor 2024. <https://sdgs.un.org/goals/goal4>.
- . „Increasingly under Attack, Women Human Rights Defenders Need Better Back up | UN News“, 28. listopad 2018. <https://news.un.org/en/story/2018/11/1026861>.
- . „Interlinked nature of the Sustainable Development Goals — SDG Indicators“. Viděno 16. únor 2024. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2018/interlinkages/>.
- . „Projev Ministra Zahraničí Jana Lipavského Na 77. Zasedání Valného Shromáždění OSN“, 21. září 2022. <http://webtv.un.org/en/asset/k1r/k1rs0kuy4s>.
- . „Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen“, 1979. <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>.
- . „United Nations Millennium Development Goals“. United Nations. Viděno 16. únor 2024. <https://www.un.org/millenniumgoals/>.
- O'Sullivan, Mila. „„Being strong enough to defend yourself“: untangling the Women, Peace and Security agenda amidst the Ukrainian conflict“. *International Feminist Journal of Politics* 21, č. 5 (20. říjen 2019): 746–67. <https://doi.org/10.1080/14616742.2019.1599981>.
- O'Sullivan, Mila. „The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the First National Action Plan and Future Policy Recommendations“. Praha: Ústav mezinárodních vztahů Praha, 2019. [https://www.dokumenty-iir.cz/Projekty/OPZ/CZ\\_NAP\\_1325\\_Study.pdf](https://www.dokumenty-iir.cz/Projekty/OPZ/CZ_NAP_1325_Study.pdf).
- Otevřená společnost. „Genderman“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman>.
- . „Genderová Mapa“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.genderovamapa.cz/>.
- Pancíř, Tomáš, a Dino Dražan. „Umlčení režisérky Kashcheevy bylo nešťastné. Její myšlenka tím ale získala na váze, říká filmový kritik“. *iROZHLAS*, 10. březen 2024. [https://www.irozhlas.cz/kultura/film/umlceni-reziserky-kashcheevy-bylo-nestastne-jeji-myslenka-tim-ale-ziskala-na\\_2403101653\\_dno](https://www.irozhlas.cz/kultura/film/umlceni-reziserky-kashcheevy-bylo-nestastne-jeji-myslenka-tim-ale-ziskala-na_2403101653_dno).
- Paseková, Eva. „Budoucí předseda plzeňského krajského soudu Krysl: Nové vedení bude genderově vyvážené“. *Česká justice*, 17. srpen 2020. <https://www.ceska-justice.cz/2020/08/budouci-predseda-plzenskeho-krajskeho-soudu-krysl-nove-vedeni-bude-genderove-vyvazene/>.
- Pěničák, Jan, a admin. „Tátové jsou aktivnější než před 10 lety“. *Liga otevřených mužů* (blog), 17. červen 2020. <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.
- Persefona. „Sexuální násilí očima veřejnosti: Tisková zpráva z výzkumu“, 2016. [https://www.persefona.cz/source/pdf/TZ\\_Persefona\\_vysledky\\_vyzkumu.pdf](https://www.persefona.cz/source/pdf/TZ_Persefona_vysledky_vyzkumu.pdf).
- Pod svícem. „Výzkum: Každý pátý člověk se stal obětí domácího násilí“, 1. září 2022. <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/vyzkum-kazdy-paty-clovek-se-stal-obeti-domaciho-nasilii>.

- Policie České republiky. „Statistické přehledy kriminality za rok 2023“. Viděno 13. únor 2024. <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2023.aspx>.
- Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. „Mgr. Monika Mihaličková“. Viděno 21. únor 2024. <https://www.psp.cz/sqw/detail.sqw?o=3&id=368>.
- „Pracovní skupina pro otázky romských žen | Vláda ČR“. Viděno 13. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/psporz/pracovni-skupina-pro-otazky-romskych-zen-200649/>.
- proFem. „Analýza výskytu partnerského násilí ve vztazích mladých: hlavní výstupy z výzkumu“, 2018. <http://profem.cz/shared/clanky/670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>.
- Projekt 22 % K ROVNOSTI. „Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum“. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>.
- . „Co jste nevěděli o rozdílech v odměňování žen a mužů v ČR“. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2018. <https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/hlavni-zjisteni-2.pdf>.
- . „Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění“. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny ČR, 2019. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.
- Rada Českého rozhlasu. „Členové rady Českého rozhlasu“. Viděno 23. únor 2024. <https://rada.rozhlas.cz/clenove>.
- Rada EU. „Artificial Intelligence Act: Council and Parliament Strike a Deal on the First Rules for AI in the World“. Viděno 20. únor 2024. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai/>.
- . „DOPORUČENÍ RADY o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030“. Brusel: Generální sekretariát Rady, 2022. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14785-2022-INIT/cs/pdf>.
- . „Normy pro orgány pro rovné zacházení: Rada se dohodla na svých postojích“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2023/06/12/standards-for-equality-bodies-council-agrees-its-positions/>.
- . „Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions“, 11. březen 2024. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/pdf#:~:text=This%20EU%20legal%20act%20aims%20to%20improve%20working,workers%20have%20the%20right%20to%20contest%20automated%20decisions>.
- . „Taking forward the Strategic Agenda 18-month Programme of the Council (1 January 2022 - 30 June 2023)“. Brusel: Generální sekretariát Rady, 10. prosinec 2021. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2021-INIT/en/pdf>.
- . „Virtual Conference ‚Deepening the ERA Through Gender Equality‘ (8-9 July 2021) and Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation“. Brusel, 21. září 2021. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>.
- Rada Evropy. „Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making“. Rada Evropy, 2017. <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html>.
- . „CAI - Committee on Artificial Intelligence“. Artificial Intelligence. Viděno 20. únor 2024. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/cai>.
- . „Czech Republic: systemic change needed to address long-standing human rights issues for Roma and persons with disabilities“. Commissioner for Human Rights. Viděno 27. únor 2024. <https://www.coe.int/ca/web/commissioner/-/czech-republic-systemic-change-needed-to-address-long-standing-human-rights-issues-for-roma-and-persons-with-disabilities>.
- . „Gender - Manual for Human Rights Education with Young People“. Manual for Human Rights Education with Young people. Viděno 2. únor 2024. <https://www.coe.int/en/web/compass/gender>.
- . „Overview of studies on the costs of violence against women and domestic violence“, 2014. <https://rm.coe.int/168059aa22>.
- . „Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms“, 2007. [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3).
- . „Recommendation CM/Rec(2024)1 of the Committee of Ministers to member States on equality of Roma and Traveller women and girls“, 5. duben 2024. <https://rm.coe.int/0900001680af27e4>.
- . „Statement of the Committee on Artificial Intelligence (CAI)“. Artificial Intelligence. Viděno 2. únor 2024. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/-/statement-of-the-committee-on-artificial-intelligence-cai-1>.
- . „Statement of the Committee on Artificial Intelligence (CAI)“. Artificial Intelligence. Viděno 2. únor 2024. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/-/statement-of-the-committee-on-artificial-intelligence-cai-1>.
- Rakušanová, Petra, a Lenka Václavíková-Helšusová. „Ženy v mužské politice“. In *Monohlasem: Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*, editoval Hana Hlašková, Alena Křížková, a Marcela Linková, 43–60. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. <https://www.soc.cas.cz/publikace/zeny-v-muzske-politice>.

- Rambousková, Michaela. „Definice znásilnění se změní, trestní zákoník zavede i sexuální útok - Seznam Zprávy“. Seznam Zprávy, 28. prosinec 2023. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-definice-znasilneni-se-zmeni-trestni-zakonik-zavede-i-sexualni-utok-242280>.
- Ramos, Gabriela. „Why We Must Act Now to Close the Digital Gender Gap in AI“. World Economic Forum, 22. srpen 2022. <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/why-we-must-act-now-to-close-the-gender-gap-in-ai/>.
- Rocca-Ihenacho, Lucia, Laura Batinelli, Ellen Thael, Juliet Rayment, Mary Newburn, a Christine McCourt. „Evropské standardy pro porodní domy a centra“. Asociace pro porodní domy a centra, 2021. [https://apodac.org/wp-content/uploads/MUNET-Standards\\_4\\_2021\\_CZ1.pdf](https://apodac.org/wp-content/uploads/MUNET-Standards_4_2021_CZ1.pdf).
- Roubalová, Michaela, Jakub Holas, Zuzana Kostelníková, a Martina Pešková. „Oběti kriminality: Poznatky z viktimitizační studie“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019. <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.
- Rozsudek jménem republiky nejvyššího správního soudu ze dne 31. března 2021, No. 8 As 202/2019-43 (Nejvyšší správní soud podzim 2021).
- Ryšavý, Zdeněk. „VOLBY 2022: Deset Romů a tři Romky se stali zastupiteli. Romská politická strana Roma Luma neuspěla“. Romea.cz - Vše o Romech na jednom místě, 24. září 2022. <https://romea.cz/cz/domaci/volby-2022-sledujeme-scitani-on-line-jak-dopadnou-romove-a-romky-kandidujici-v-letosnich-volbach/>.
- Saini, Angela. *Od přírody podřadné: Jak se věda mylila v ženách*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2021.
- Salát, Patrik. „První definice domácího násilí. Nový zákon upraví ochranu i přístup policie a dalších orgánů k obětem“. iROZHLAS, 9. květen 2023. [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/domaci-nasili-novela-soudy-policie-simackova-laurencikova-marvanova-vargova\\_2305091234\\_afo](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/domaci-nasili-novela-soudy-policie-simackova-laurencikova-marvanova-vargova_2305091234_afo).
- Senát Parlamentu České republiky. „369. usnesení senátu ze 13. schůze, konané dne 4. dubna 2018 ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru Akční plán EU na období 2017 – 2019 Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů /senátní tisk č. K 86/11/“, 2018. <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/87197/73112>.
- . „Stenozáznam z 1. dne 21. schůze“. Text. Kancelář Senátu Parlamentu České republiky, 1. leden 2012. <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/hlasovani?action=steno&O=14&IS=7383&D=24.01.2024>.
- Seznam Zprávy. „Prezident Pavel popsal, jak bude vybírat nové ústavní soudce - Seznam Zprávy“, 20. březen 2023. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-prezident-pavel-popsal-jak-bude-vybirat-nove-ustavni-soudce-228035>.
- Scheinost, Miroslav, Michal Barbořík, Jan Čáp, Simona Diblíková, Jakub Frydrych, Jakub Holas, Jana Hulmáková, et al. „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2019“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2020. <http://www.ok.cz/iksp/docs/462.pdf>.
- Scheinost, Miroslav, Simona Diblíková, Kateřina Grohmannová, Jana Hulmáková, Viktorie Paloušová, Hana Přesličková, Michaela Roubalová, a Kazimír Večerka. „Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2022“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2023. [https://www.iksp.cz/storage/169/479\\_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf](https://www.iksp.cz/storage/169/479_Analyza-trendu-kriminality-v-Ceske-republice-v-roce-2022.pdf).
- Simerská, Lenka, a Irena Smetáčková. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000.
- Sirovátka, Tomáš, a Miroslav Suchanec. „Romské ženy a jejich ekonomická aktivita, související faktory“. Praha: RILSA, 2023. [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_540.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_540.pdf).
- Slačálek, Ondřej, a Markéta Kos Mottlová. „Poloviční politika“. In *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?*, editoval Kateřina Šimáčková, Pavla Špondrová, a Barbara Havelková, 453–64. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- Smahel, David, Hana Macháčková, Giovanna Mascheroni, Lenka Dedková, Elisabeth Staksrud, Kjartan Ólafsson, Sonia Livingstone, a Uwe Hasebrink. „EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries“. *EU Kids Online*, 2020. <https://doi.org/10.21953/lse.47fdeqj01ofo>.
- Smejkalová, Kateřina. „Platformová práce je v Česku rozšířenější než jinde v Evropě“. *Fórum sociální politiky*, č. 4 (2019): 26–27. <https://www.rilsa.cz/clanek/platformova-prace-je-v-cesku-rozsirenejsi-nez-jinde-v-evrope/>.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (Text s významem pro EHP), 315 OJ L § (2022). <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/ces>.
- Smetáčková, Irena, ed. „Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015“. Praha: Česká ženská lobby, 2015. [https://czlobby.cz/sites/default/files/news\\_download/stinova\\_zprava\\_2015.pdf](https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf).
- Smetáčková, Irena, a Petr Pavlík. „Sexuální Obtěžování Na Vysokých Školách: Teoretické Vymezení, Metodologický Přístup, Výzkumné Výsledky“. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review* 47, č. 2 (1. duben 2011): 361–88. <https://doi.org/10.13060/00380288.2011.47.2.06>.
- Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. „Domácí násilí za COVID-19: Když z pasti není úniku (a pomoc funguje jen někdy)“. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2020. <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasili-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>.
- Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. „Linková: „Nedostatek žen v české vědě má dopad na náš inovační potenciál“.. Viděno 15. březen 2024. <https://www.soc.cas.cz/aktualita/linkova-nedostatek-zen-v-ceske-vede-ma-dopad-na-nas-inovacni-potencial>.
- Spitzerová, Markéta, Tomáš Pavlas, Ondřej Andrys, Tomáš Zatloukal, Petr Suchomel, Dana Pražáková, a Tomáš Hamberger. „Hodnocení rizikového chování žáků základních a středních škol se zaměřením na oblast kyberšikany“. Praha: Česká školní inspekce, 2023.

- [https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023\\_p%c5%99%c3%adlohy/Dokumenty/TZ-Hodnoceni-rizikoveho-chovani\\_FINAL.pdf](https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2023_p%c5%99%c3%adlohy/Dokumenty/TZ-Hodnoceni-rizikoveho-chovani_FINAL.pdf).
- Spurný, Martin. „Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020“. CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění. Viděno 18. únor 2024. [https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5185:nazory-verejnosti-na-rolimuze-a-zeny-v-rodine&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje](https://cvvm.soc.cas.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=5185:nazory-verejnosti-na-rolimuze-a-zeny-v-rodine&catid=44:vztahy-a-zivotni-postoje).
- Stieranková, Aneta, a Gabriela Veselská. „Proč lékařky odcházejí?“ *Mladí lékaři* (blog), 12. červenec 2020. <https://mladilekari.cz/2020/07/12/proc-lekarky-odchazeji/>.
- Suchomel, Petr, a Lenka Petrášová. „Chirurgie není pro ženy, nejsou rozhodně jako muži, tvrdí lékaři“. iDNES.cz, 2. březen 2009. [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejso-urhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302\\_085633\\_domaci\\_lpo](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejso-urhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302_085633_domaci_lpo).
- . „Šéf lékařů: Doktorky jsou problém. Věnují se rodině a pracují hůř než muži“. iDNES.cz, 2. březen 2009. [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nej-muzi.A090301\\_211216\\_domaci\\_abr](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nej-muzi.A090301_211216_domaci_abr).
- Swaine, Aisling, a Catherine O'Rourke. „Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security“. OSN, 2015. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedaw-general-recommendation-30-women-peace-security>.
- Šimonovič, Dubravka. „A Human Rights-Based Approach to Mistreatment and Violence against Women in Reproductive Health Services with a Focus on Childbirth and Obstetric Violence“. New York: UN, 11. červenec 2019. <https://digitallibrary.un.org/record/3823698>.
- Šmídová, Iva. „No Room for Balancing: Mothers and Professors in Czech Maternity Hospitals“ 2, č. 3 (2016). <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>.
- Šmídová, Iva, a Hana Maříková, ed. „Muži v systému vzdělávání: Policy paper“, b.r. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/Policy-paper\\_muzi\\_v\\_systemu\\_vzdelavani.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/Policy-paper_muzi_v_systemu_vzdelavani.pdf).
- Šmídová, Iva, a Lucie Vondráčková. „Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2019. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/2b\\_Analyza-zdravi\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf).
- Šojdrová, Michaela. „ZPRÁVA o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU | A8-0031/2018“. Evropský parlament, 2018. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031\\_CS.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031_CS.html).
- Špačková, Petra. „Každodenní mobilita v Praze: jak muži a ženy dojíždějí do zaměstnání?“ *Geografické rozhledy* 27, č. 2 (2017): 2–4.
- Špondrová, Pavla, Eva Hejzlarová, Walek Czeslaw, a Klára Čmolíková Cozlová. „Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR“. Praha: ÚV ČR, 2015. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Metodika\\_GIA.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf).
- Štefanidesová, Anna. „Otevřený dopis - Vyhodnocení efektivity zákona o odškodnění za protiprávní sterilizace“. *Liga lidských práv* (blog), 15. srpen 2022. <https://llp.cz/blog/otevreny-dopis-vyhodnoceni-efektivity-zakona-o-odskodneni-za-protipravni-sterilizace/>.
- Štěpánová, Markéta. „Gender ve zdravotnictví“. Zpravodaj Rovné příležitosti. Viděno 27. únor 2024. <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/cisla-casopisu/01-2019>.
- Technologická agentura ČR. „Genderová dimenze v obsahu výzkumu: Kdy a jak ji v projektech zohledňovat“. Praha: TA ČR, 2020. [https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2021/01/18/1610962134\\_Gender%20ve%20v%C3%BDzkumu%20-%20p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka.pdf](https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2021/01/18/1610962134_Gender%20ve%20v%C3%BDzkumu%20-%20p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka.pdf).
- . „Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací“. Viděno 27. únor 2024. [https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651\\_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf](https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf).
- Technologická agentura ČR. „Program ZÉTA: Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací“, 18. červen 2020. <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>.
- The Women's Health Council. „A Guide to Creating Gender-Sensitive Health Services“. Report. The Women's Health Council, leden 2007. <https://www.lenus.ie/handle/10147/298907>.
- To je rovnost. „ Zastoupení žen v oblasti digitálních technologií je v ČR stále jedno z nejnižších v Evropě, pouhých 10 %“. Facebook, 10. duben 2023. <https://www.facebook.com/tojerovnost/posts/pfbid02ARFBx6yVJjqRzZEc2HhoPmd32gYiomjJUenesN1ZBAXsE6Xjv1M628TVWZiadnGHI>.
- Toktaş, İzzettin, Hakan Akelma, a Eşref Araç. „Examining the effect of COVID-19 vaccines on the menstrual cycle: A study from Turkey“. *Medicine* 102, č. 50 (15. prosinec 2023). <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000036638>.
- Tomášek, Vladislav, Simona Boudová, Libor Klement, Josef Basl, Tomáš Zatloukal, Dana Pražáková, a Svatava Janoušková. „Mezinárodní šetření TIMSS 2019“. Praha: Česká školní inspekce, 2019. [https://www.csicr.cz/html/2020/Narodni\\_zprava\\_TIMSS\\_2019/resources/\\_pdfs/\\_TIMSS\\_2019\\_Narodni\\_zprava\\_.pdf](https://www.csicr.cz/html/2020/Narodni_zprava_TIMSS_2019/resources/_pdfs/_TIMSS_2019_Narodni_zprava_.pdf).

- Topinka, Daniel, ed. „Domáci násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu: Základní fakta a výsledky“. Ostrava: SocioFactor, 2016. <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>.
- Transparent. „Pro odbornou veřejnost“. Viděno 27. únor 2024. <https://jsmetransparent.cz/pro-odbornou-verejnost/>.
- TREXIMA. „Nesprávně zvolené středoškolské studium je špatným řešením pro všechny“, 22. únor 2023. <https://www.trexima.cz/nespravne-zvolene-stredoskolske-studium-je-spatnym-resenim-pro-vsechny/>.
- Tulupova, Elena. „Dostupnost péče o duševní zdraví migrantek a migrantů v České republice: vstupní analýza“. Sdružení pro integraci a migraci, 2018. [https://www.migrace.com/docs/190311\\_vstupni-analyza\\_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf](https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf).
- Tůma, František, a Petr Knecht. „Akademický inbreeding jako rakovina vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku“. *Studia paedagogica* 24 (10. duben 2019): 2019. <https://doi.org/10.5817/SP2019-1-1>.
- Tůmová, Lucie. „Formativní hodnocení“. *Metodický portál RVP.CZ*, 2020. <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/22374/FORMATIVNI-HODNOCENI.html>.
- „TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen“. Viděno 16. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnu-odmenu-a-pomuze-snitiz-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>.
- UNESCO. *Gender-Sensitive Indicators for Media: Framework of Indicators to Gauge Gender Sensitivity in Media Operations and Content*. UNESCO, 2012. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>.
- . „Women Make the News 2017“. Viděno 23. únor 2024. <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>.
- UNESCO, a International Research Centre on Artificial Intelligence. „Challenging systematic prejudices: an investigation into bias against women and girls in large language models“. UNESCO, 2024. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388971>.
- UNHCR. „Handbook for the Protection of Internally Displaced Persons“. UNHCR. Viděno 13. únor 2024. <https://www.unhcr.org/media/handbook-protection-internally-displaced-persons-part-v-protection-risks-prevention-7>.
- . „Ukraine Refugee Situation“. Viděno 2. únor 2024. [https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#\\_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.153334200.187392990.1690209340-1672406480.1687437549).
- . „Universal Periodic Review - Czechia“. OHCHR. Viděno 21. březen 2024. <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/cz-index>.
- UNICEF. „České děti: Jak jsme na tom?“ Viděno 13. únor 2024. <https://www.unicef.cz/ceske-deti-jak-jsme-na-tom/>.
- Úřad vlády ČR. „Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026“. Praha: ÚV ČR, 2023. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/AP\\_DGPN-2023\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/AP_DGPN-2023_final.pdf).
- . „Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018“. Praha: ÚV ČR, 2016. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Akzni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016-\\_2018.doc](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Akzni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016-_2018.doc).
- . „Analýza a návrh doporučení ke snižování negativních dopadů digitalizace práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/ANALYZA-A-NAVRH-DOPORUCENI-DIGITALIZACE-FIN.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/ANALYZA-A-NAVRH-DOPORUCENI-DIGITALIZACE-FIN.pdf).
- . „Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních“. Praha: ÚV ČR, 2018. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/Analiza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analiza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf).
- . „Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v české republice a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“. Praha: ÚV ČR, 2017. [https://www.tojerovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Broura\\_CEDAW.pdf](https://www.tojerovnost.cz/wp-content/uploads/2021/07/Broura_CEDAW.pdf).
- . „Dopad moderních technologií na lidská práva: Materiál Výboru pro lidská práva a moderní technologie Rady vlády pro lidská práva“. Praha: ÚV ČR, 2023. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rfp/vybory/Pro\\_lidska\\_prava\\_a\\_modern\\_technologie/Ze\\_zasedani\\_vyboru/OnePager-na-jednu-stranu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rfp/vybory/Pro_lidska_prava_a_modern_technologie/Ze_zasedani_vyboru/OnePager-na-jednu-stranu.pdf).
- . „Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů ke 40. výročí přijetí Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka“. Praha: ÚV ČR, 2. březen 2023. <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Doporučení-Rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ke-40--vyroci-prijeti-Mezinarodniho-kodexu-marketingu-nahrad-materskeho-mleka.pdf>.
- . „Dotace | Vláda ČR“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-neslatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/>.
- . „III. Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/III-Analyza-uplatnovani-Metodiky.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/III-Analyza-uplatnovani-Metodiky.pdf).



- . „III. Indikátorová soustava Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“. Praha: ÚV ČR, 2023. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/III\\_Indikatorova-soustava-Strategie-rovnos-ti-zen-a-muzu-na-leta--2021-\\_-2030.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/III_Indikatorova-soustava-Strategie-rovnos-ti-zen-a-muzu-na-leta--2021-_-2030.pdf).
- . „Jak lépe prosazovat rovnost na ministerstvech, i o tom mluvili na setkání rezortní koordinátorky a koordinátorů“. Viděno 1. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat-rovnost-na-ministerstvech--i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/>.
- . „Kulaté stoly k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“. Viděno 1. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/kulate-stoly-k-aktualizaci-strategie-211112/>.
- . „Manuál pro politické strany – 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí“. Praha: ÚV ČR, 2022. <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/manual-15-tipu--jak-podporit-zeny-uvnitř-politických-stran-a-hnutí-198285/>.
- . „Mezinárodní workshop ke sběru dat nutných ke zlepšení porodní péče, výživy kojenců a malých dětí: Shrnutí a závěrečná doporučení“. Praha: ÚV ČR, 2022. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Shrnuti-a-zaverecna-doporuceni.pdf>.
- . „Naplnění priorit předsednictví České republiky v Radě EU“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://wayback.archive-it.org/12090/20230320172801/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/zoypplqd/naplnovani-priorit-cz-pres\\_cs.pdf](https://wayback.archive-it.org/12090/20230320172801/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/zoypplqd/naplnovani-priorit-cz-pres_cs.pdf).
- . „Odbor rovnosti žen a mužů zpracoval výsledky veřejné konzultace k aktualizaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“. Viděno 1. únor 2024. [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-rovnosti-zen-a-muzu-zpracoval-vysledky-verejne-konzultace-k-aktualizaci-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021\\_2030-211114/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-rovnosti-zen-a-muzu-zpracoval-vysledky-verejne-konzultace-k-aktualizaci-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021_2030-211114/).
- . „Odborný kulatý stůl k implementaci Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka v české legislativě a metodické podpoře jejího vymáhání“. Viděno 28. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odborny-kulaty-stul-k-implementaci-mezinarodniho-kodexu-marketingu-nahrad-materskeho-v-ceske-legislativě-a-moznostem-metodicke-podpory-jejeho-vymahani-196370/>.
- . „Podnět Pracovní skupiny k porodnictví k důsledné implementaci Baby-friendly Hospital Initiative 2018“. Praha: ÚV ČR, 2021. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni\\_skupina\\_k\\_porodnictvi/Priloha-c--2-Podnet-k-dusledne-implementaci-BfHI-2018.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Priloha-c--2-Podnet-k-dusledne-implementaci-BfHI-2018.pdf).
- . „Podnět Pracovní skupiny k porodnictví k publikování statistických dat“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni\\_skupina\\_k\\_porodnictvi/Schvaleny-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-publikovani-statistických-dat.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Schvaleny-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-publikovani-statistických-dat.pdf).
- . „Priority CZ PRES v oblasti rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/6\\_Priority-CZ-PRES-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/6_Priority-CZ-PRES-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu.pdf).
- . „Program českého předsednictví v Radě Evropské unie“, 2022. <https://wayback.archive-it.org/12090/20230320173257/https://czech-presidency.consilium.europa.eu/media/edkb5w41/program-cz-pres.pdf>.
- . „Předsednictví ČR v Radě EU | Vláda ČR“. Viděno 16. únor 2024. <https://vlada.gov.cz/cz/evropske-zalezitosti/predsednictvi-cr-v-rade-eu/predsednictvi-eu-22508/>.
- . „Rada vlády pro rovnost žen a mužů zasedla letos poprvé“. Viděno 1. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-zasedla-letos-poprve--179744/>.
- . „Rozbor naplnění Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulské úmluvy) ve vybraných státech Rady Evropy“. Praha: ÚV ČR, 2019. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy\\_4.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf).
- . „Sektorové agendy předsednictví ČR v Radě EU 2022“. Praha: ÚV ČR, 2021. <https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/predsednictvi-cr-v-rade-eu/aktuality/Sektorove-priority-predsednictvi-CR-v-Rade-EU-2022.pdf>.
- . „Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2018. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/Standard-pozice-GFP\\_2.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Standard-pozice-GFP_2.pdf).
- . „Stanovisko NĚRV k vládnímu konsolidačnímu balíčku“. Viděno 13. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/nerv/aktuality/stanovisko-nerv-k-vladnimu-konsolidacnimu-balicku-205649/>.
- . „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“. Praha: ÚV ČR, 2016. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy\\_PPM\\_FINAL.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPM_FINAL.pdf).
- . „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX“. Praha: ÚV ČR, 2010. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy\\_2010.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf).
- . „Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí: mýty a fakta“. Praha: ÚV ČR, 2018. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_OPZ/Vystupy\\_projektu/brozura\\_IU.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf).

- . „Univerzální periodický přezkum“. Viděno 2. duben 2024. <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rfp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/univerzalni-periodicky-prezkum-58715/>.
- . „Vláda schválila odměny pro zaměstnance ve zdravotnictví a v sociálních službách, podnikatelům pomohou nové programy“. Viděno 21. březen 2024. <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-odmeny-pro-zamestnance-ve-zdravotnictvi-a-v-socialnich-sluzbach-podnikatelum-pomohou-nove-programy-187170/>.
- . „Vláda vzala na vědomí Indikátorovou soustavu Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030“. Viděno 14. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-odsouhlasila-indikatorovou-soustavu-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021--2030-207126/>.
- . „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů | Vláda ČR“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/-126186/>.
- . „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“. Praha: ÚV ČR, 2014. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie\\_pro\\_rovnost\\_zen\\_a\\_muzu\\_2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf).
- . „Zápis z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jen „Výbor“) konaného dne 18. září 2019“, 2019. [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni\\_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip).
- . „Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 28. června 2017“. Viděno 28. únor 2024. [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2017-158935/).
- . „Zpráva o plnění Strategie 2021+ za rok 2022“. Praha: ÚV ČR, 2023. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-o-plneni-Strategie-za-rok-2022.zip>.
- . „Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2021“. Praha: ÚV ČR, 2023. [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021\\_fin.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021_fin.pdf).
- . „Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2019. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti\\_FINAL.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf).
- . „Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2020. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2019.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf).
- . „Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III\\_Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2021\\_FINAL\\_opr.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/III_Zprava_o_rovnosti_2021_FINAL_opr.pdf).
- . „Zpráva za rok 2022 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022“. Praha: ÚV ČR, 2023. [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava\\_2022\\_AP\\_DGPN.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_2022_AP_DGPN.pdf).
- . „Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů“. Praha: ÚV ČR, 2023. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zpravaorovnosti2022.pdf>.
- . „Zprávy o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 | Vláda ČR“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava-o-plneni-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021--2030--201242/>.
- . „Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998 - 2022 | Vláda ČR“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.vlada.cz/cz/-123732/>.
- Úřad vlády ČR, Government Offices of Sweden, a Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. „Trio Presidency Declaration on Gender Equality France, the Czech Republic and Sweden 2022-2023“, 2022. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trio-presidency-declaration-on-gender-equality-france-the-czech-republic-and-sweden-2022-2023\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trio-presidency-declaration-on-gender-equality-france-the-czech-republic-and-sweden-2022-2023_1.pdf).
- Úřad vlády ČR, a Ministerstvo zdravotnictví ČR. „Národní akční plán pro duševní zdraví 2020-2030“, 2020. <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/01/N%C3%A1rodn%C3%AD-ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-pro-du%C5%A1evn%C3%AD-zdrav%C3%AD-2020-2030.pdf>.
- Usnesení Vlády České republiky ze dne 14. června 2010 č. 464 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009 (2010). <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-rok-2010.pdf>.
- Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. „Otevřená data: Novorozenci a informace o propuštění“. NZIP.cz. Viděno 28. únor 2024. <https://www.nzip.cz/clanek/1611-novorozenci-a-informace-o-propusteni>.
- . „Péče o pacienty s poruchami příjmu potravy v ČR v letech 2011–2017“. Praha: ÚZIS, 2018. [https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai\\_2018\\_08\\_poruchy\\_prijmu\\_potravy\\_2011az2017.pdf](https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf).
- . „Psychiatrická péče 2018“. Praha: ÚZIS, 2019. <https://www.uzis.cz/res/f/008308/psych2018.pdf>.
- . „ZDRAVOTNICTVÍ ČR: Stručný přehled činnosti oboru praktický lékař pro děti a dorost za období 2007–2020“. Praha: ÚZIS, 2021. <https://www.uzis.cz/res/f/008393/nzis-rep-2021-k18-a041-prakticky-lekar-pro-deti-a-dorost-2020.pdf>.

- Ústavní soud ČR. „Nález z 11. dubna 2023, sp. zn. III. ÚS 836/21“, 11. duben 2023. [https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/2023/3-836-21\\_AN.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2023/3-836-21_AN.pdf).
- . „Současní funkcionáři a soudci | Ústavní soud“. Viděno 22. březen 2024. <https://www.usoud.cz/soucasni-funkcionari-a-soudci>.
- Večerka, Kazimír, Jakub Holas, Jan Tomášek, Hana Přesličková, a Šárka Blatníková. „Občané o kriminalitě a prevenci“. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2007. <http://www.ok.cz/iksp/docs/332.pdf>.
- Vodrážka, Prokop. „Prostor zaplnily dezinformace. Nejde jen o Istanbulskou úmluvu, může přijít něco dalšího, říká Vystrčil“. Deník N, 25. leden 2024. <https://denikn.cz/1338548/zamrzelo-me-to-politika-nekdy-boli-rika-vystrcil-k-hlasovani-o-istanbulske-umluve/>.
- Vohlídalová, Marta. „Sexuální Obtěžování Na Vysoké Škole. V ČR Neexistující Problém?“ *Gender a Výzkum / Gender and Research* 10, č. 2 (1. červen 2009): 20–28.
- Vohlídalová, Marta, Marie Čermáková, Romana Marková Volejníčková, a Hana Maříková. *Sólo pro soprán*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., ve spolupráci s Fórem 50%, o.p.s., 2016. [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo\\_pro\\_sopran\\_na\\_web\\_soc.cas\\_\\_0.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc.cas__0.pdf).
- Vohlídalová, Marta, a Lenka Formánková. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ *Fórum sociální politiky* 6, č. 5 (2012): 17–21.
- Vohlídalová, Marta, Hana Maříková, a Romana Volejníčková. „Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice“. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2016. [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava\\_fg\\_sou\\_final.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf).
- Všetičková, Simona, Michal Zděnek, a Peter Molnár. „Analýza ekonomických dopadů domácího násilí“. Praha: Ilystreet, 2017. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-ekonomicky-dopadu-DN.pdf>.
- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. „Podnět k obsazování poradních orgánů vlády k přijímání opatření v návaznosti na pandemii COVID-19“. Praha: ÚV ČR, 2020. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost\\_rady/Podnet-k-obsazovani-poradnich-organu-vlady-k-prijimani-opatreni-v-navaznosti-na-pandemii-COVID-19.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Podnet-k-obsazovani-poradnich-organu-vlady-k-prijimani-opatreni-v-navaznosti-na-pandemii-COVID-19.pdf).
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. „Poskytování psychoterapeutické pomoci dítěti v případech domácího násilí.“, 2018. [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_413.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_413.pdf).
- „Výzva č. 02\_22\_008 Špičkový výzkum – OP JAK“. Viděno 15. březen 2024. [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_22\\_008-spickovy-vyzkum/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_22_008-spickovy-vyzkum/).
- „Výzva č. 02\_23\_020 Mezisektorová spolupráce“. Viděno 8. srpna 2024. [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_020-mezisektorova-spoluprace/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_020-mezisektorova-spoluprace/).
- „Výzva č. 02\_23\_021 Mezisektorová spolupráce pro ITI“. Viděno 8. srpna 2024. [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_021-mezisektorova-spoluprace-pro-iti/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_021-mezisektorova-spoluprace-pro-iti/).
- „Výzva č. 02\_23\_025 Společenské a humanitní vědy: člověk a lidstvo v globálních výzvách současnosti“. Viděno 8. srpna 2024. [https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02\\_23\\_025-spolecenske-a-humanitni-vedy-clovek-a-lidstvo-v-globalnich-vyzvach-soucasnosti/](https://opjak.cz/vyzvy/vyzva-c-02_23_025-spolecenske-a-humanitni-vedy-clovek-a-lidstvo-v-globalnich-vyzvach-soucasnosti/).
- WAVE. „WAVE Country Report 2019 - The Situation of Women’s Specialist Support Services in Europe“. Vienna: Women against Violence Europe, 2019. [https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE\\_CR\\_web.pdf](https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_web.pdf).
- Wesselink, Amelia K., Sharonda M. Lovett, Janice Weinberg, Ruth J. Geller, Tanran R. Wang, Annette K. Regan, Mary D. Willis, et al. „COVID-19 vaccination and menstrual cycle characteristics: A prospective cohort study“. *Vaccine* 41, č. 29 (29. červen 2023): 4327–34. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2023.06.012>.
- WHO. „Clarification on sponsorship of health professional and scientific meetings by companies that market foods for infants and young children: information note“. Geneva: World Health Organisation, 19. červen 2023. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240074422>.
- . „Gender and Health“. Viděno 2. únor 2024. <https://www.who.int/health-topics/gender>.
- . „How the marketing of formula milk influences our decisions on infant feeding“. Geneva: World Health Organisation, 22. únor 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240044609>.
- . „Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních“, 2015. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/134588/WHO\\_RHR\\_14.23\\_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33).
- . „Scope and impact of digital marketing strategies for promoting breastmilk substitutes“. Geneva: World Health Organisation, 22. duben. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240046085>.
- . „Violence Prevention - The Evidence: Promoting Gender Equality to Prevent Violence Against Women“, 1. září 2009. <https://reliefweb.int/report/world/violence-prevention-evidence-promoting-gender-equality-prevent-violence-against-women>.
- . *WHO Recommendations: Intrapartum Care for a Positive Childbirth Experience*. Geneva: World Health Organization, 2018. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241549912>.
- . *WHO Recommendations on Antenatal Care for a Positive Pregnancy Experience*. Geneva: World Health Organization, 2016. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241549912>.
- WHO, UNICEF, a IBFAN. „Marketing of breast milk substitutes: national implementation of the international code (status report 2020)“. Geneva: World Health Organisation, 2020. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332183/9789240006010-eng.pdf?sequence=1>.

- Wilhelmova, Radka, Lenka Vesela, Iva Korábová, Simona Slezakova, a Andrea Pokorná. „Determinants of respectful care in midwifery“. *Kontakt* 24 (22. listopad 2022). <https://doi.org/10.32725/kont.2022.035>.
- Women in Migration Network. „Women in Migration: Version for input in the third thematic consultations on the Global Compact on Migration Geneva, 19 th and 20 th June 2017“, 2017. [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/women\\_in\\_migration\\_ts3.pdf#:~:text=Women%20in%20migration%20often%20experience%20multiple%20forms%20of,integrated%20way%20in%20policy%20C%20not%20as%20separate%20categories](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/women_in_migration_ts3.pdf#:~:text=Women%20in%20migration%20often%20experience%20multiple%20forms%20of,integrated%20way%20in%20policy%20C%20not%20as%20separate%20categories).
- World Economic Forum. „Global Gender Gap Report 2013“. Cologny/Geneva: WEF, 2013. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf).
- . „Global Gender Gap Report 2023“. Cologny/Geneva: WEF, 2023. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf).
- www.esfcr.cz. „Srovnání výzev na podporu dětských skupin (DS)“, 2023. <https://www.esfcr.cz/documents/21802/16448086/Srovn%C3%A1n%C3%AD+v%C3%BDzev+-+7.11.2023/6407f7c0-70d1-4823-8ca7-94075e54d3c1>.
- . „Výzva 011 OPZ+“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.esfcr.cz/vyzva-011-opz-plus>.
- . „Výzva 013 OPZ+“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.esfcr.cz/vyzva-013-opz-plus>.
- Zbořil, Jonáš. „Proč musím volit mezi mateřstvím a tvorbou?“ Proslov na Lvech byl přerušeno“. *Seznam Zprávy*, 9. březen 2024. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/kultura-predava-se-cesky-lev-cenu-za-prinos-ziska-kameraman-vladimir-smutny-247457>.
- ZDRAVÁ GENERACE. „Pětina českých dětí je zdravotně negramotná“. Viděno 27. únor 2024. <https://zdravagenerace.cz/reporty/zdravotni-gramotnost/>.
- „Zpráva o činnosti státního zastupitelství za rok 2021“. Brno, 2022. [https://verejnazaloba.cz/wp-content/uploads/2022/07/Zo%C4%8C\\_2021-textov%C3%A1\\_%C4%8D%C3%A1st.pdf](https://verejnazaloba.cz/wp-content/uploads/2022/07/Zo%C4%8C_2021-textov%C3%A1_%C4%8D%C3%A1st.pdf).
- „Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998 - 2022 | Vláda ČR“. Viděno 31. leden 2024. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.
- Zykanová, Tamara, a Kristýna Janhubová. „Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku: Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny“. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020. [http://www.dsmpsv.cz/images/ke\\_stazeni/Anal%C3%BDza\\_dostupnosti\\_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD\\_p%C3%A9%C4%8De\\_o\\_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD\\_d%C4%9Bti.pdf](http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf).

## **Příloha: Úkolová část Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030**

Kapitola 1: Práce a péče.....	162
Kapitola 2: Rozhodování.....	171
Kapitola 3: Bezpečí.....	177
Kapitola 4: Zdraví .....	185
Kapitola 5: Poznání.....	195
Kapitola 6: Společnost.....	205
Kapitola 7: Vnější vztahy .....	214
Kapitola 8: Instituce .....	220



## Kapitola 1: Práce a péče

Strategický cíl 1		Snížení nerovností mezi ženami a muži v souvislosti s péčí				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Zvýšení míry participace mužů/otců na péči	1.1.1 Pravidelně provádět analýzy využívání dávky otcovské poporodní péče	Pravidelně zpracovávat analýzy (včetně doporučení) využívání dávky otcovské poporodní péče zaměřené na motivace a překážky v čerpání této dávky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (v letech 2026 a 2030)	analýzy využívání dávky otcovské poporodní péče	MPSV	VÚPSV (doporučeno)
	1.1.2 Podporovat aktivizační předporodní programy pro nastávající otce	Podporovat programy motivující muže k péči o dítě již před jeho narozením.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	existující podpořené projekty, evaluace	MPSV	
	1.1.3 Podporovat aktivity zaměřené na motivaci mužů k zapojení se do péče	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty a aktivity zaměřené na odbourávání překážek pro vyšší účast mužů na péči o děti a blízké osoby, včetně potírání genderových stereotypů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené aktivity, evaluace	MPSV	
	1.1.4 Transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU	Důsledně transponovat institut nepřenositelnosti části rodičovské dovolené v rozsahu, jak je vyžadován čl. 5 odst. 2 a čl. 8 odst. 3 směrnice.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	předložení transpozičních předpisů	MPSV	
	1.1.5 Analyzovat vliv režimu péče o dítě na čerpání veřejnoprávních zvýhodnění	Provést analýzu právních překážek, případně analýzu soudní praxe, vlivu uspořádání péče o dítě na možnost uplatnění a čerpání zvýhodnění plynoucích z veřejnoprávních předpisů (např. daňové zvýhodnění na vyživované dítě, příspěvek na dítě, výše starobního důchodu za vychované dítě aj.) z pohledu obou rodičů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	zpracovaná analýza	MPSV	MSp, MF
1.2 Zvýšení dostupnosti zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti do tří let	1.2.1 Podporovat zřízení nových zařízení péče o děti do tří let věku	V rámci OP Z+, případně navazujícího OP, NPO a dalších instrumentů podporovat vznik nových dětských skupin/jeslí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	1.2.2 Zavést nárok na umístění dítěte od 12/18 měsíců do zařízení předškolního vzdělávání nebo péče	Zavedení nároku v příslušné legislativě s doprovodnou úpravou systému k motivaci samospráv pro dané aktivity.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2027 (jednorázově)	předložení příslušné legislativy	MMR; MPSV	obce (doporučeno)

	1.2.3 Zkoordinovat systémy poskytování předškolního vzdělávání a péče tak, aby se vhodně doplňovaly	Zkoordinovat systémy předškolního vzdělávání a péče s důrazem na vzájemnou kompatibilitu a synergii, udržitelné financování, časovou a místní dostupnost a průběžné zvyšování kvality.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	přijetí společné koncepce	MPSV, MŠMT	
1.3 Zvýšení dostupnosti zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti od tří let, školních družin a školních klubů	1.3.1 Podporovat investice zajišťující vznik nových a rozšiřování stávajících zařízení předškolního vzdělávání a péče	Realizovat programy poskytující prostředky na investiční výdaje na vytvoření nových kapacit zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti od tří let, které zřizují obce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené projekty, evaluace	MMR; MŠMT	IROP (doporučeno); obce (doporučeno)
	1.3.2 Podporovat rozvoj dostupnosti zařízení ve venkovských oblastech	V rámci realizace politiky rozvoje venkova podporovat investice do vytvoření nových kapacit v zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti od tří let.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zvýšení dostupnosti zařízení ve venkovských oblastech	MMR; MŠMT	IROP (doporučeno); obce (doporučeno)
	1.3.3 Přijmout koncepci průběžného zvyšování kvality mateřských škol, včetně indikátoru kvality a stanovení optimálního počtu dětí na jednoho učitele/učitelku	Rozšiřovat model „kvalitní škola“ pro mateřské školy a podporovat jeho zavádění.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	přijetí koncepce	MŠMT	MPSV
	1.3.4 Vyhodnocovat finanční, místní a časovou dostupnost školních družin a klubů	Pomocí analýz průběžně vyhodnocovat finanční, místní a časovou dostupnost školních družin a školních klubů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypracování analýz	MŠMT	
1.4 Zvýšení motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce	1.4.1 Podporovat projekty zaměstnavatelů zaměřené na přijímání komplexních opatření k managementu rodičovské a podpoře rychlejšího návratu	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměřené na podporu dřívějšího návratu na trh práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	1.4.2 Podporovat projekty zaměstnavatelů zaměřené na přijímání komplexních opatření v souvislosti s reintegrací dlouhodobě pečujících osob na trh práce	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměřené na reintegraci dlouhodobě pečujících osob na trh práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
1.5 Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek)	1.5.1 Garantovat rodičům vracejícím se po rodičovské do dvou let od narození dítěte původní pracovní místo a pracoviště	Přijmout novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce tak, aby zaměstnanci a zaměstnankyně měli garantováno původní pracovní místo a pracoviště při návratu z rodičovské do dvou let od narození dítěte.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	předložení novely zákona	MPSV	

malých dětí na trh práce	1.5.2 Poskytnout všem příjmovým skupinám stejnou flexibilitu týkající se délky čerpání rodičovského příspěvku	Zajistit, aby všem příjmovým skupinám byla umožněna stejná flexibilita v délce čerpání rodičovského příspěvku při zachování svobody volby.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2026 (jednorázově)	předložení novely zákona	MPSV	
	1.5.3 Více provázat možnosti čerpání mateřské/rodičovské s výkonem práce	Provést analýzu vzájemného působení úpravy čerpání a výpočtu peněžité pomoci v mateřství v případě, kdy matka pracuje (na plný/částečný úvazek / na DPČ/DPP u stejného/jiného zaměstnavatele či je OSVČ) a stará se o dítě do čtyř let věku s úpravou možnosti výkonu práce (na plný/částečný úvazek / na DPČ/DPP u stejného/jiného zaměstnavatele či podnikání) při čerpání mateřské/rodičovské a jejich dopad na pracovní flexibilitu žen a rychlejší návrat žen na trh práce. Doporučení z analýzy promítnout do změny příslušné legislativy.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2026 (jednorázově)	zpracování analýzy, předložení novely zákona	MPSV	
1.6 Zvýšení informovanosti cizinek a cizinců o možnostech sladování pracovního a osobního života	1.6.1 Zpracovat metodiku a realizovat školení zaměřená na podporu sociokulturních kurzů. Informovat o možnostech sladování pracovního a soukromého života a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce	Zpracovat metodiku výukových programů zaměřených na podporu sociokulturních kurzů informovat také o možnostech sladování pracovního a soukromého života, možnostech ochrany před diskriminací, zejm. v období těhotenství a raného rodičovství a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	zpracovaná metodika	MPSV; MV; ÚV ČR	KVOP (doporučeno); NNO (doporučeno)
	1.6.2 V rámci informačních aktivit zaměřených na integraci cizinců a cizinek informovat o možnostech sladování pracovního a soukromého života a dalších právech souvisejících s postavením cizinek a cizinců na trhu práce	Podporovat aktivity zaměřené na informování o právech souvisejících s postavením cizinek a cizinců na trhu práce a o možnostech sladování pracovního a osobního života v ČR. Tyto informace by měly být dostupné v jazykových mutacích dle nejvíce zastoupených jazykových skupin cizinců a cizinek v ČR.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zrealizované informační aktivity	MPSV; MV	KVOP (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR
1.7 Zvýšení míry podpory dlouhodobé péče	1.7.1 Přijmout akční plán / strategii zaměřenou na podporu neformálně pečujících osob	Do dokumentu zpracovat podpůrné aktivity pro pečující, koncepci finanční podpory pečujících ze státního rozpočtu, koncepci rozvoje kapacit v oblasti odlehčovacích služeb, zlepšení sběru dat a související osvětové aktivity.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	předložení strategie / akčního plánu vlády	MPSV	
	1.7.2 Zajistit financování neinstitucionálních forem péče	Finančně podporovat odlehčovací služby, např. terénní služby, služby domácí péče a asistence tak, aby bylo možné zajistit jejich uživatelům a uživatelkám pobyt v domácím prostředí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění finanční podpory	MPSV	
	1.7.3 Zajistit dostatečné financování služeb péče	Zajistit dostupné a důstojné služby péče v případech, kdy není možné využít odlehčovací služby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění dostupnosti služeb	MPSV	

Strategický cíl 2		Snížení nerovností mezi ženami a muži na trhu práce				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
2.1 Zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce	2.1.1. Informovat zaměstnavatele o aktuálních ustanoveních v pracovně-právní legislativě týkajících se flexibilních forem práce	Informovat zaměstnavatele o aktuálních ustanoveních v pracovně-právní legislativě týkajících se flexibilních forem práce a možnostech jejich poskytování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace osvětových aktivit	MPSV	
2.2 Zvýšení podnikatelských aktivit žen	2.2.1 Podporovat projekty zaměřené na rozvoj podnikatelských aktivit žen a upozorňovat na rizika podnikání	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměřené na rozvoj podnikatelských aktivit žen (zejm. v genderově nestereotypních oborech, např. IT) a zároveň informovat o rizicích s podnikáním spojených.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	2.2.2 Novelizovat zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, tak, aby podnikající osoby měly nárok na ošetřovné	Zavést ošetřovné pro podnikající a nastavit jeho parametry tak, aby pokrylo u podnikajících stejně jako u zaměstnaných nutnou dobu péče o nezletilé dítě v době jeho nemoci.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (jednorázově)	předložení novely zákona	MPSV	ČSSZ (doporučeno); MPO; organizace reprezentující podnikající osoby (doporučeno)
2.3 Zvýšení informovanosti veřejnosti o právech souvisejících s postavením na trhu práce	2.3.1 Realizovat osvětové aktivity o právech osob zaměstnaných a podnikajících o možnostech sladování pracovního a soukromého života a dalších právech souvisejících s postavením na trhu práce	Zřídit online platformu, členěnou dle cílových skupin a zajistit fyzickou distribuci těchto informací včetně různých jazykových variant pro cizince a cizinky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (průběžně)	vznik online platformy a distribuce osvětových materiálů	MPO; MPSV	NNO (doporučeno); ÚP (doporučeno);
	2.3.2 V návaznosti na opatření 2.3.1 zajistit školení zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce, aby poskytovali jednotné informace	Metodicky vést zaměstnance a zaměstnankyň úřadů práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná školení a metodická podpora	MPSV	ÚP (doporučeno)
2.4 Zvýšení úrovně ochrany práv cizinek a cizinců v souvislosti s postavením na trhu práce	2.4.1 Realizovat školení pro zaměstnance a zaměstnankyň Státního úřadu inspekce práce, České správy sociálního zabezpečení a Úřadu práce	Realizovat vzdělávací semináře o interkulturních kompetencích a diskriminaci na základě státní příslušnosti pro zaměstnance a zaměstnankyň SÚIP, ČSSZ, ÚP.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná školení	MPSV	ČSSZ (doporučeno); SÚIP (doporučeno); ÚP (doporučeno)

	2.4.2 Přijmout opatření ke zvýšení úrovně ochrany práv pracovníků a pracovníků v cizí domácnosti	Zajistit možnost kontroly dodržování pracovněprávních předpisů v domácnostech a předložit návrh na ratifikaci Úmluvy o pracovnících v cizích domácnostech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	předložení novely příslušných předpisů	MPSV	
2.5 Zvýšení míry zaměstnanosti žen čelících vícečetné diskriminaci na trhu práce	2.5.1 Podporovat projekty zaměřené na zaměstnávání žen čelících vícečetné diskriminaci	Prostřednictvím navazujícího OP podporovat projekty specificky zaměřené na zaměstnávání žen 50+, cizinek, žen se zdravotním postižením, žen s nízkou kvalifikací a žen žijících v sociálně vyloučených lokalitách.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí do výzev	MPSV	
	2.5.2 Podporovat projekty zaměřené na zaměstnávání Romek	Prostřednictvím navazujícího OP podporovat projekty specificky zaměřené na zaměstnávání Romek.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí do výzev	MPSV	
	2.5.3 Zpracovat informační materiál o vícečetné diskriminaci a zajistit její šíření	Zpracovat informační materiál k posílení povědomí o vícečetné diskriminaci.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	informační materiál	MPSV; ÚV ČR	ČSSZ (doporučeno); SÚIP (doporučeno); ÚP (doporučeno)
2.6 Zlepšení sběru dat o postavení žen a mužů na trhu práce	2.6.1 Zajistit dostupnost individuálních anonymizovaných dat (zejména ČSSZ a ÚP) pro vědecké a výzkumné účely	Zajistit dostupnost individuálních anonymizovaných dat ČSSZ a ÚP pro vědecké a výzkumné účely.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	dostupná data týkající se postavení žen a mužů na trhu práce	MPSV	ČSSZ (doporučeno); ČSÚ; ÚP (doporučeno)
	2.6.2 Zapojit se do mezinárodních šetření o postavení podnikajících osob (např. the <i>Global Entrepreneurship Monitor</i> )	Ustavit systém sběru dat o podnikajících tak, aby byla zajištěna srovnatelnost dat na mezinárodní úrovni.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	revidovaný systém sběru dat umožňující mezinárodní srovnání	MPO	byznys (doporučeno); ČSÚ
2.7 Snížení negativních genderových dopadů digitalizace a umělé inteligence na trhu práce	2.7.1 Podporovat projekty zaměřené na snižování negativních genderových dopadů digitalizace trhu práce	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměstnavatelů, NNO a akademických pracovišť zaměřené na snižování negativních dopadů digitalizace trhu práce a využívání umělé inteligence v této oblasti ve vztahu k rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzev	MPSV	
	2.7.2 V rámci formulace politik souvisejících s digitalizací, automatizací a platformovou prací usilovat o snižování negativních dopadů digitalizace ve vztahu k rovnosti žen a mužů	Při formulaci politik týkajících se digitalizace, automatizace a platformové práce trhu práce zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zohlednění hlediska rovnosti žen a mužů v příslušných politikách	MPO; MPSV	ÚV ČR



2.8 Zvýšení kapacit občanské společnosti řešit genderové nerovnosti na trhu práce	2.8.1 Podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na řešení genderových nerovností na trhu práce	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na řešení genderových nerovností na trhu práce (včetně genderových stereotypů, sexismu, vícečetného znevýhodnění apod.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	2.8.2 Podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na přenos zahraniční dobré praxe a inovativních řešení v oblasti genderových nerovností na trhu práce	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na přenos zahraniční dobré praxe a inovativních řešení v oblasti genderových nerovností na trhu práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	ÚV ČR
2.9 Zvýšení schopnosti zaměstnavatelů řešit sexuální obtěžování na pracovišti	2.9.1 Realizovat osvětové aktivity v oblasti sexuálního obtěžování	Realizovat osvětové aktivity o projevech a důsledcích sexuálního obtěžování na pracovišti a možnostech ochrany.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované aktivity	MPSV	ÚV ČR
	2.9.2 Realizovat průběžná školení pro Státní úřad inspekce práce k řešení sexuálního obtěžování a zahrnovat kontroly zákazu sexuálního obtěžování do plánů kontrol	Zpracování metodiky a realizace navazujících školení pro SÚIP zaměřené na řešení sexuálního obtěžování. Plán kontrol obsahuje kontroly zákazu sexuálního obtěžování. Pravidelné zveřejňování statistik týkající se případů sexuálního obtěžování na pracovišti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	zpracovaný metodický návod, realizovaná školení	MPSV	SÚIP (doporučeno)
	2.9.3 Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti	Prostřednictvím OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměřené na zvyšování motivace a schopnosti zaměstnavatelů přijímat opatření k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
<b>Strategický cíl 3</b>		<b>Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
3.1 Snížení míry genderové segregace a jejich dopadů	3.1.1 Podporovat upskilling a reskilling žen a zvýšení možností žen pro prosazení v nových odvětvích	V rámci OP Z+ a případně navazujícího OP podporovat projekty zaměřené na upskilling a reskilling žen v nových, genderově nestereotypních odvětvích (např. IT, energetika, zelená transformace). Dále přijmout opatření zaměřená na budování inkluзивity v těchto odvětvích pro ženy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	

	3.1.2 Provádět monitoring vývoje mezd/platů ve feminizovaných oborech	Monitorovat vývoj mezd/platů ve feminizovaných oborech – zejména ve školství, zdravotnictví a sociálních službách.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	monitoring vývoje mezd/platů ve feminizovaných oborech	MPSV; MŠMT; MZd	
3.2 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti	3.2.1 Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k odstraňování přímé mzdové/platové diskriminace a k podpoře mzdové/platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib	Za využití OP Z+ a případně navazujícího OP motivovat zaměstnavatele k přijímání opatření k podpoře mzdové/platové transparentnosti a nastavení mechanismů pro spravedlivé odměňování žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	3.2.2 Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložek mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol	Provést minimálně 100 kontrol zaměřených na rovné odměňování žen a mužů. Bude probíhat zvyšování kapacit na straně orgánů inspekce práce v oblasti rovného odměňování. MPSV každoročně uspořádá 2 pracovněprávní semináře pro vybrané inspektory a inspektorky OIP po celé ČR zaměřené na problematiku kontrolní činnosti v oblasti stejné práce a práce stejné hodnoty. Kontroly rovného odměňování budou probíhat dle Metodiky kontrol rovného odměňování.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (každoročně)	provedené kontroly, uspořádané semináře	MPSV	SÚIP (doporučeno)
	3.2.3 Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu	Zavést povinnost pro velké zaměstnavatele zveřejňovat v pracovní inzerci informace o výši základní složky mzdy/platu novelou zákoníku práce, která bude transponovat Směrnici o transparentnosti odměňování (2023/970/EU).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	předložení novely zákona	MPSV	
	3.2.4 Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu	V návaznosti na aktuální judikaturu v zákoníku práce výslovně zakázat sjednání doložek mlčenlivosti novelou zákoníku práce, která bude transponovat Směrnici o transparentnosti odměňování (2023/970/EU).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	předložení novely zákona	MPSV	
	3.2.5 Zveřejňovat informace o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu	Zveřejňovat statistická data o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů nominovaných za stát v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zveřejňování příslušných dat	MD; MF; MMR; MO; MPO; MV; MZd; MZe	ÚV ČR

	3.2.6 Nadále sledovat a vedení anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví	Nadále vést anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví a poskytovat je 1x ročně ÚV ČR.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytnutí dat	všechna ministerstva	ÚV ČR
	3.2.7 Vytvořit IT nástroj pro zaměstnavatele – metodiku posouzení hodnoty prací s cílem identifikovat stejnou práci a práci stejné hodnoty	Vytvořit IT nástroj pro zaměstnavatele – metodiku posouzení hodnoty práce s cílem identifikovat kategorie zaměstnanců vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty. Zajistit dostupnost na webových stránkách včetně technické péče o nástroj a jeho aktualizaci v dalších letech.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2026 (vytvoření online nástroje, jednorázově); 1. 1. 2027 – 31. 12. 2030 (každoroční aktualizace nástroje)	vytvoření online nástroje pro zaměstnavatele a provádění jeho pravidelná aktualizace	MPSV	
	3.2.8 Umožnit obsahové a technické rozšíření databáze ISP/ISPV či jiné obdobné databáze tak, aby bylo možné sbírat povinná data vyplývající z čl. 9 Směrnice o transparentnosti odměňování	Rozšířit sběr dat prostřednictvím databáze ISP/ISPV či jiné obdobné databáze jak obsahově, tak technicky včetně zajištění toho, aby povinná data byla automaticky publikována ve formátech, které jsou vyžadovány v souladu se Směrnicí o transparentnosti odměňování (2023/970/EU) s cílem snížit zátěž zaměstnavatelů a s cílem podpořit digitalizaci Česka.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (rozšíření databáze – jednorázově); 1. 6. 2027 – 31. 12. 2030 (reporting zaměstnavatelů – průběžně)	rozšíření a úprava sběru dat v rámci databáze	MPSV	
	3.2.9 Provést analýzu rovného odměňování na ministerstvech prostřednictvím české verze nástroje Logib, případně jiného vhodného nástroje.	Ministerstva projdou analýzou české verze nástroje Logib, případně jiného vhodného nástroje zavedeného v rámci transpozice Směrnice o transparentnosti odměňování (2023/970/EU). Ministerstva budou přijímat v návaznosti na analýzu opatření vedoucí ke snížení genderového rozdílu v odměňování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026	provedená analýza odměňování a doporučení na snižování identifikovaného rozdílu	všechna ministerstva	MPSV
<b>Strategický cíl 4</b>		<b>Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
4.1 Snížení míry ohrožení chudobou sólo rodičů s	4.1.1 Podporovat dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě	Podporovat dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě, pokud není podezření na domácí násilí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	MSp	

nezaopatřeným dítětem	4.1.2 Vyhodnotit účinnost zákona o náhradním výživném	Provést vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném ve vztahu k jeho cílům a době čerpání náhradního výživného.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	vyhodnocení účinnosti zákona	MPSV	
4.2 Snížení počtu rodin ohrožených ztrátou domova	4.2.1 Institucionální a finanční podpora zavádění programů sociálního bydlení, specificky housing led	Podporovat programy zaměřené na sociální bydlení.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené programy, evaluace	MMR; MPSV	NNO (doporučeno); obce (doporučeno)
	4.2.2 Přijmout zákon o sociálním bydlení (resp. o dostupnosti bydlení)	Podporovat výstavby/přestavby sociálních bytů, stanovit podmínky pro úhradu nájemného.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	předložení návrhu zákona	MMR	
4.3 Snížení míry ohrožení chudobou dalších zranitelných skupin	4.3.1 Provést změny v důchodovém systému tak, aby docházelo k snižování rozdílů v průměrných důchodech žen a mužů	V důchodovém systému odstraňovat genderové nerovnosti ve výši starobních, vdoveckých a invalidních důchodů způsobené nerovnostmi žen a mužů na trhu práce a doby jejich péče o děti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	reforma důchodového systému zohledňuje genderové nerovnosti	MPSV	
	4.3.2 Podporovat odlehčovací služby pro vícečetně ohrožené rodiče	Vytvořit model odlehčovací a sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a podporovat dostupnost této služby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	dostupné odlehčovací služby pro rodiče	MPSV	

## Kapitola 2: Rozhodování

Strategický cíl 1		Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti	1.1.1 Realizovat osvětové kampaně k tématu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích	V rámci osvětových kampaní představit ženy v rozhodovacích pozicích napříč různými obory, které předkládají pozitivní ženské vzory pro další ženy a dívky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	
	1.1.2 Propojovat osvětové aktivity a navázat spolupráci s již existujícími iniciativami v oblasti podpory zviditelnění žen v rozhodovacích pozicích	Propojovat osvětové aktivity a navázat spolupráci s již existujícími iniciativami v oblasti podpory zviditelnění žen v rozhodovacích pozicích (např. TOP ženy Česka, Nejvlivnější ženy Česka, Žena regionu).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené iniciativy v příslušném roce	ÚV ČR	
1.2 Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci	1.2.1 Každoročně informovat o realizaci opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	Pravidelně předkládat informace o opatřeních přijatých v návaznosti na Metodiku k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vytvořenou ÚV ČR.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	využívání nástrojů	všechny ústřední orgány státní správy	
	1.2.2 Realizovat pravidelné porady s rezortními koordinátorkami/koordinátory rovnosti žen a mužů k tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	Realizovat pravidelné porady, kde budou představovány příklady dobré praxe a konzultovány problematické aspekty opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Jednotlivé rezorty budou proškoleny v návaznosti na Metodiku k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vytvořenou ÚV ČR.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované porady	ÚV ČR	všechna ministerstva
	1.2.3 Ustavovat genderově smíšené výběrové komise	Ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů disponujících patřičnou/potřebnou odborností v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	ustavování genderově smíšených komisí	předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy; TA ČR (doporučeno); všechna ministerstva	

	1.2.4 Podporovat diverzitu, rovnost žen a mužů a rovné zacházení v rámci služebních úřadů	Promítnout podporu diverzity, rovnosti žen a mužů a rovného zacházení do příslušných služebních předpisů upravující výběrová řízení, zkušební komise pro úřednické zkoušky a služební hodnocení státních zaměstnanců a zaměstnankyň.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	revidované služební předpisy	MV	ÚV ČR
	1.2.5 Podporovat projekty státní správy a samosprávy na podporu diverzity na pracovišti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci OP Z+	V rámci OP Z+ a navazujícího OP podporovat projekty státní správy a samosprávy na podporu diverzity na pracovišti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzvy	MPSV	
	1.2.6 Zohledňovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v poradních orgánech a odborných kolegiích ministerstev a v pracovních a poradních orgánech vlády ČR	Zohledňovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády, poradních orgánech a odborných kolegiích ministerstev, například při nominacích nebo novelizací statutů jednotlivých orgánů, ve kterých bude zohledněno vyrovnané zastoupení žen a mužů při nominacích členek a členů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) provedené změny statutů; b) nominace potenciálních členů a členek méně zastoupeného pohlaví do orgánů	ÚV ČR; všechna ministerstva	
	1.2.7 Provést analýzu příčin nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví	Analyzovat a definovat specifické příčiny nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví a navrhnout jejich konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů. Doporučit vedení soudů vyššího stupně, Ústavnímu soudu ČR a Soudcovské unii ČR, aby při realizaci analýzy poskytly rezortu součinnost.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	provedená analýza	MSP	
	1.2.8 Podporovat cílená opatření na zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR	Podporovat cílená opatření na zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR (např. pravidelné informování vedení o možnostech zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, sdílení dobré praxe atd.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	MV	
1.3 Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností	1.3.1 Podporovat dobrou praxi obchodních společností obchodovaných na burze ohledně informování o politice rozmanitosti v rámci výročních zpráv, a to rovněž s ohledem na změny v nefinančním reportingu požadované sekundárním právem EU	Metodickou podporou s využitím manuálu k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách od ÚV ČR zajistit, aby společnosti v souladu se zákonem č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, § 118 odst. 4 písm. h), případně v souladu s jinými relevantními právními předpisy, pravidelně informovaly o realizaci politiky rozmanitosti v rámci výročních zpráv v rozsahu změn požadovaných směrnicí WoB a CSRD směrnicemi, včetně identifikace dobré praxe v oblasti politiky rozmanitosti. Manuál bude pravidelně aktualizován.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytnutá metodická podpora	ČNB (doporučeno); MF; ÚV ČR	



	1.3.2 Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech státních podniků a v řídicích a kontrolních orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu	Novelizovat příslušné předpisy (např. zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku; zákon č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu a zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu), které zavedou ustanovení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech státních podniků a v řídicích a kontrolních orgánech v obchodních společnostech s majetkovou účastí státu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (jednorázově)	předložení novely zákonů	ÚV ČR	
	1.3.3 Poskytovat podporu Výboru pro personální nominace za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice	Pořádat workshopy pro Výbor pro personální nominace a nominující rezorty k problematice vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (resp. v zastupování státu v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (průběžně)	realizované workshopy	ÚV ČR	
	1.3.4 Poskytovat metodickou podporu obchodním společnostem, na které dopadne transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních	Poskytovat metodickou podporu formou metodiky (případně formou spolupráce na aktualizaci a doplnění Kodexu správy a řízení společností ČR) a organizací workshopů pro dotčené obchodní společnosti, na které dopadne transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních.	31. 12. 2025 a dále průběžně	vytvořená metodika, realizované workshopy	ÚV ČR	ČNB (doporučeno); MF
	1.3.5 Zahrnout povinnosti plynoucí ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních do školení pro zadavatele veřejných zakázek	Do školení pro zadavatele veřejných zakázek zahrnout povinnosti plynoucí ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních.	31. 12. 2025 a dále průběžně	realizovaná školení	MMR	ÚV ČR
1.4 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu	1.4.1 Sdílet dobrou praxi v souvislosti s tématem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností a podporovat	Realizovat osvětové aktivity (např. pravidelné kulaté stoly a další) za účasti obchodních společností s majetkovou účastí státu a soukromých firem za účelem sdílení dobré praxe a podpory spolupráce. Ve spolupráci se zástupkyněmi a zástupci obchodních společností podporovat osvětové aktivity (kulaté stoly, konference atd.) zaměřené na vedení obchodních společností.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	všechna ministerstva

	osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností					
	1.4.2 Podílet se na iniciativách soukromého sektoru za účelem podpory diverzity	Formou spolupráce na konferencích, propagacích a dalších soukromých iniciativách (např. cena platformy Byznys pro společnost „TOP Odpovědná firma“) podporovat diverzitu v oblasti byznysu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené iniciativy v příslušném roce	ÚV ČR	
<b>Strategický cíl 2</b>		<b>Zvýšení zastoupení žen v politice</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
2.1 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky	2.1.1 Podporovat a propojovat ženské frakce politických stran	Ve spolupráci s Výborem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích pravidelně pořádat síťovací setkání ženských frakcí a organizací napříč stranickým spektrem za účelem sdílení zkušeností k překážkám vyššího zapojení žen do politických rozhodovacích pozic včetně možných návrhů řešení.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	
	2.1.2 Pravidelně aktualizovat a distribuovat manuál pro politické strany „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“	Pravidelně aktualizovat manuál „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“. Zohlednit specifické postavení romských žen. Aktualizovaný manuál následně distribuovat parlamentním politickým stranám a hnutím a využívat jej k osvětovým aktivitám ÚV ČR týkajících se podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (a) v uvedených letech, b) průběžně)	a) aktualizovaný manuál (2024; 2027) b) zajištění distribuce manuálu	ÚV ČR	
	2.1.3 Zapojovat stranické vedení do diskuzních fór k tématu podpory žen v politických stranách a hnutích	Při organizaci akcí k tématu vyváženého zastoupení žen a mužů v politice (konference, kulaté stoly, semináře atd.) aktivně do diskuze zapojovat osoby ve vedení politických stran a hnutí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované akce	ÚV ČR	
	2.1.4 Ve spolupráci s OBSE zrealizovat workshop pro politické strany a hnutí	Ve spolupráci s OBSE zrealizovat workshop pro politické strany a hnutí zaměřený na genderové audity a na ně navázané akční plány uvnitř politických stran a hnutí.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2025 (jednorázově)	realizovaná akce	ÚV ČR	
2.2 Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích	2.2.1 Realizovat osvětové aktivity k tématu legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a semináře pro politické strany/hnutí k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v Česku	Realizovat osvětové aktivity zaměřené nejen na veřejnost, ale primárně na osoby v aktuálních rozhodovacích pozicích oblasti politiky. Organizovat pravidelná (regionální) školení/semináře k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v Česku.	31. 12. 2024 a dále průběžně	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	ÚV ČR	

2.2.2 Realizovat semináře pro politické strany/hnutí k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v Česku	Před předložením novely zákona organizovat pravidelná (regionální) školení/semináře k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v Česku.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	realizované semináře v příslušném roce	ÚV ČR	
2.2.3 Připravit variantní řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a v procesu RIA přizvat zástupce a zástupkyně politických stran, politických hnutí a další odbornou veřejnost, aby se k návrhům, včetně nulové varianty, tj. i k řešení nelegislativnímu, vyjádřili	Vytvořit pracovní skupinu složenou z expertů/expertek na dané téma a zástupců/zástupkyň politických stran a hnutí, která připraví podklady k variantním návrhům řešení legislativních opatření.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (a) jednorázově, b) a c) průběžně)	a) vytvořená pracovní skupina b) alespoň 4 setkání pracovní skupiny c) vytvořená variantní řešení legislativních opatření	ÚV ČR	MV
2.2.4 Motivovat politické strany/hnutí k zajištění vyrovnaného zastoupení žen na kandidátních listinách ve volbách do Poslanecké sněmovny, zastupitelstev krajů a Evropského parlamentu	Předložit návrh nejvhodnějšího opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách v příslušných volbách, které vzejde z hodnocení dopadů regulace.	31. 12. 2026 – 31. 12. 2027 (jednorázově)	předložení návrhu nejvhodnějších opatření	MV	ÚV ČR
2.2.5 Podporovat spolupráci OBSE a Parlamentu ČR v tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a sladování pracovního a soukromého života	Podporovat spolupráci OBSE a Parlamentu ČR v tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a sladování pracovního a soukromého života, například provedením genderového auditu se zvláštním zřetelem k nastavení jednacích řádů komor.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2030 (jednorázově a průběžně)	realizovaný audit	ÚV ČR	
2.2.6 Zajišťovat systematický sběr dat týkající se zastoupení žen a mužů ve vedení obcí v Česku	Předložit novelu zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, která zajistí systematický sběr dat týkajících se zastoupení žen a mužů na pozici starostek a starostů (včetně rozčlenění podle velikosti obcí, věku, politické příslušnosti starostů a starostek atd.).	31. 12. 2026 a dále průběžně	předložení novely zákona	DIA	ÚV ČR; MV

2.3 Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejména žen) na kandidátních listinách	2.3.1 Analyzovat překážky ke vstupu mladých lidí do politiky a následně vytvořit seznam doporučení k podpoře zapojování mladých lidí v rámci politických stran a hnutí	Vytvořit analýzu překážek vstupu/zapojování mladých lidí do politiky, včetně mladých Romek, a následně vytvořit manuál pro politické strany a hnutí k prosazování podpory vstupu mladých lidí do politiky. Vytvořit analýzu překážek vstupu/zapojování mladých lidí do politiky, včetně mladých Romek, a následně vytvořit manuál pro politické strany a hnutí k prosazování podpory vstupu mladých lidí do politiky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	vytvořená a zveřejněná analýza, vytvořená a zveřejněná analýza	ÚV ČR	
	2.3.2 Realizovat semináře/školení k podpoře vyrovnaného zastoupení zaměřené na mládežnické subjekty a ženské frakce	V návaznosti na vytvořenou analýzu a manuál organizovat pravidelná (regionální) školení/semináře k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice zaměřená na mládežnické subjekty politických stran a hnutí.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná školení/semináře v příslušném roce	ÚV ČR	

## Kapitola 3: Bezpečí

Strategický cíl 1		Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti (odborné i široké)	1.1.1 Snižovat toleranci genderově podmíněného a domácího násilí a podporovat potírání genderových stereotypů, které násilí podporují u veřejnosti s důrazem na mladé lidi a studující	Realizovat osvětové kampaně zaměřené na problematiku násilí ve vztazích vč. stereotypů a předsudků s tématem spojených. Zpracovat kampaň ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2025 (průběžně)	realizované kampaně	MPSV; MŠMT	NNO (doporučeno); ÚV ČR
	1.1.2 Snižovat toleranci genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti s důrazem na zdravé partnerské vztahy	Průběžně realizovat osvětové aktivity zaměřené na snižování tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u široké veřejnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	1.1.3 Finančně podporovat aktivity neziskových organizací a dalších relevantních subjektů za účelem zvyšování povědomí veřejnosti o rovnosti žen a mužů v souvislosti s problematikou genderově podmíněného a domácího násilí včetně informování zranitelných skupin obyvatelstva	V rámci dotačních programů a titulů podporovat zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů a problematice genderově podmíněného a domácího násilí včetně informování zranitelných skupin obyvatelstva prostřednictvím pomáhajících organizací a dalších relevantních subjektů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí do dotačních programů	MPSV; MSp; MŠMT; MV	NNO (doporučeno)

1.2 Zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru	1.2.1 Podporovat aktivity za účelem zvýšení bezpečí občanů a občanek ve veřejném prostoru a zohledňovat specifické potřeby žen a mužů	Podporovat opatření ke zvyšování bezpečí občanů a občanek ve veřejném prostoru a zohledňovat specifické potřeby žen a mužů prostřednictvím dotačních programů MV a evropských programů, zahrnovat je do strategických materiálů prevence kriminality a předávat aktuální informace veřejnosti. Zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) začlenění opatření do příslušných strategických materiálů b) téma podporováno v rámci dotačních programů a evropských projektů c) finanční alokace vyčleněná na podporu opatření v daném roce d) zveřejněná informace o podpořených opatřeních	kraje (doporučeno); MV	města a obce (doporučeno)
	1.2.2 Podporovat v rámci výzev programu IROP opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru	Podporovat v rámci IROP 2021-2027 opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru a současně informovat o podpořených opatřeních veřejnost.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání výzev	MMR	kraje; města a obce (doporučeno)
	1.2.3 V rámci projektů podpořených na základě výzev z OP D podporovat opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí a odstranění genderově podmíněného násilí	V rámci projektů železniční infrastruktury a městské drážní dopravy podpořených na základě výzev z OP D budou podporována opatření (v případě, že jsou součástí projektu) zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí a odstranění genderově podmíněného násilí ve stanicích, zastávkách, přístupových cestách, výpravních budovách apod., která budou rovněž zahrnuta do informací pro veřejnost o přínosech projektů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené projekty	MD	kraje; města a obce (doporučeno)
1.3 Zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm	1.3.1 Zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti Policie ČR	Podporovat prostřednictvím činnosti Policie ČR osvětové aktivity na ochranu dětí a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	výčet aktivit v příslušném roce	MV	
	1.3.2 Zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti OSPOD	Podporovat prostřednictvím činnosti OSPOD a osvětových aktivit ochranu dětí a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	výčet aktivit za účelem zvýšení ochrany dětí na internetu	MPSV	
	1.3.3 Zvyšovat ochranu žáků a žákyň a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci vzdělávání	Podporovat prostřednictvím vzdělávání a osvětových aktivit ochranu žáků a žákyň a zvyšovat jejich kompetence, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu mj. v návaznosti na revize Rámcových vzdělávacích programů v oblasti IT a digitální gramotnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	výčet aktivit	MŠMT	



Strategický cíl 2		Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
2.1 Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	2.1.1 Podporovat dostupnost specializovaných utajených azylových domů pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím	Finančně podporovat zvyšování dostupnosti specializovaných utajených bezpečných azylových domů pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím a v rámci této podpory zajišťovat zohledňování specifických potřeb zranitelných skupin obyvatel.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb b) způsob zajištění zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MPSV	kraje; města (doporučeno)
	2.1.2 Podporovat dostupnost specializovaných krizových lůžek pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím	V rámci zajišťování sociálních služeb podporovat dostupnost specializovaných krizových lůžek pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím a přihlížet ke specifickým potřebám různých skupin znevýhodněných osob.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb	MPSV	kraje; města (doporučeno)
	2.1.3 Podporovat dostupnost telefonické krizové pomoci pro oběti sexuálního násilí	Finančně podporovat dostupnost telefonické krizové pomoci obětem sexuálního násilí, zvyšovat schopnost reagovat na potřeby zvláště zranitelných obětí a vyhodnotit, zda stávající stav reflektuje potřebnost specifické podpory těchto služeb.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) finanční alokace vyčleněná na podporu těchto služeb b) provedené vyhodnocení	MPSV	kraje; města (doporučeno)
2.2 Zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	2.2.1 Zajistit adekvátní finanční podporu specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti	Zajistit adekvátní finanční podporu pro jednotlivé sociální služby pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti s důrazem na podporu jejich specializaci na tuto cílovou skupinu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) výše finanční alokace na podporu služeb b) aktivity zaměřené na podporu specializace služeb	MPSV	kraje; města (doporučeno)
	2.2.2 Zohledňovat specifika služeb poskytujících pomoc obětem genderově podmíněného a domácího násilí	Vytvořit metodický pokyn za účelem zajištění zohledňování specifik služeb poskytujících pomoc obětem vč. finančních nároků (v případě potřeby zohledňovat obsazenost pokojů na místo lůžek).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	vytvořený metodický pokyn	MSPV	kraje; města (doporučeno)
	2.2.3 Zajistit dlouhodobé spolupráce a podpory organizací, které poskytují pomoc osobám ohroženým genderově podmíněným a domácím násilím	Podporovat víceleté projekty a spolupráci se zavedenými organizacemi v rámci dotačních programů např. prostřednictvím dlouhodobé smlouvy o spolupráci (po vzoru MSP).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytnutá podpora víceletým projektům	MPSV; MV	

2.3 Zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci	2.3.1 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí	Realizovat kampaň k prevenci domácího a genderově podmíněného násilí zahrnující důraz i na další zranitelné skupiny obyvatel (např. děti, seniory/ky ad.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	realizovaná kampaň	MPSV	ÚV ČR
	2.3.2 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování povědomí veřejnosti o dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí, zpracovávat výstupy ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) realizované osvětové aktivity v příslušném roce b) výstupy zpracované ve více jazycích c) způsob zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MZd	ÚV ČR
	2.3.3 Zvyšovat informovanost obětí genderově podmíněného a domácího násilí o jejich právech a možnostech jejich naplnění	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování informovanosti obětí genderově podmíněného a domácího násilí o jejich právech a možnostech jejich naplnění (vč. obětí obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování), zpracovávat výstupy ve více jazycích a dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) realizované osvětové aktivity b) výstupy zpracované ve více jazycích	MV	
	2.3.4 Zvyšovat informovanost obětí o jejich možnostech a právech v rámci trestního řízení	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit informovanost obětí trestných činů (včetně obětí trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti a trestných činů proti rodině a dětem) o jejich právech v rámci trestního řízení (včetně práva na státem zajištěnou právní pomoc) a zpracovávat výstupy ve více jazycích a případně dalšími způsoby zohledňovat potřeby zranitelných skupin obyvatel.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) realizované osvětové aktivity v příslušném roce b) výstupy zpracované ve více jazycích c) způsob zohlednění potřeb zranitelných skupin obyvatel	MSp	
	2.3.5 Zvyšovat informovanost obětí o jejich možnostech a právech v rámci civilního řízení	Podporovat informování obětí o jejich možnostech a právech (s důrazem na právo na státem zajištěnou právní pomoc) i v rámci civilního řízení prostřednictvím vzdělávání justičních čekatelů a čekatelek.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání příslušný kurz pro justiční čekatele a čekatelky v příslušném roce	MSp	
	2.3.6 Zvyšovat povědomí seniorů a senierek - obětí domácího násilí o možnostech řešení a dostupné pomoci	Prostřednictvím osvětových aktivit zvyšovat povědomí seniorů a senierek - obětí domácího násilí o tom, jak postupovat v případech, kdy se stanou obětí domácího násilí (vč. násilí ze strany svých dětí či institucí).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	MPSV; ÚV ČR	
	2.3.7 Snížit výskyt násilí v domovech pro seniory a seniorky	Realizovat osvětové aktivity pro pracovníky a pracovnice domovů pro seniory ohledně problematiky násilí s cílem předcházet různým formám násilí na seniorkách a seniirech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v příslušném roce	MPSV	

2.4 Zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během krizových situací	2.4.1 V případě krizových situací vedoucích ke zvýšení rizika násilí v blízkých vztazích zvyšovat informovanost obětí domácího a sexuálního násilí o dostupné pomoci během omezení pohybu osob v důsledku krizových situací	Realizovat osvětové aktivity za účelem zvyšování informovanosti obětí domácího a sexuálního násilí o dostupné pomoci během krizových situací (např. prostřednictvím online kampaní, šíření letáků s přehledy dostupných služeb, informování o aplikaci <i>Bright Sky</i> apod.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity v době nouzového stavu v příslušném roce v době krizových situací	MPSV; ÚV ČR	
	2.4.2 V rámci výzev z OP Z+ zaměřených na začleňování osob prchajících před válkou z Ukrajiny podporovat aktivity k prevenci domácího a genderově podmíněného násilí	V rámci výzev z OP Z+ zaměřených na začleňování osob prchajících před válkou z Ukrajiny podporovat aktivity k prevenci domácího a genderově podmíněného násilí.	1. 9. 2024 – 30. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutá podpora aktivit v rámci výzev OP Z+	MPSV	
<b>Strategický cíl 3</b>		<b>Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
3.1 Zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí	3.1.1 Posílit kapacitu Rady vlády pro rovnost žen a mužů koordinovat agendu genderově podmíněného a domácího násilí	Zajistit pravidelné tematické setkávání Rady vlády pro rovnost žen a mužů za účelem koordinace problematiky domácího a genderově podmíněného násilí a zajištění systémového přístupu a řešení průřezových problémů v této oblasti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 1 proběhlé setkání Rady zaměřené na danou problematiku v příslušném roce	ÚV ČR	
	3.1.2 Zvážit posílení kapacity ÚV ČR za účelem koordinace agendy domácího a genderově podmíněného násilí	Zvážit posílení kapacity ÚV ČR v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí primárně prostřednictvím externího financování (např. projektu z Norských/EHP fondů), případně systemizací míst financovaných ze státního rozpočtu.	1. 1. 2027 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	předložený projekt / počet systemizovaných míst ze státního rozpočtu	ÚV ČR	
	3.1.3 Pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí akčními plány a zajistit jejich monitoring jejich plnění	Pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí akčními plány a zajistit monitoring jejich plnění prostřednictvím pravidelných jednání Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) 4 proběhlá jednání Výboru v příslušném roce b) existující strategický materiál	ÚV ČR	

	3.1.4 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na vládní úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na vládní úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zřízena pozice koordinátora/ky	MPSV; MSp; MŠMT; MV; MZd; ÚV ČR	
	3.1.5 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na krajské úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na krajské úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí (doporučení).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zřízena pozice koordinátora/ky	kraje (doporučeno)	
	3.1.6 Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na místní úrovni	Posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na místní úrovni prostřednictvím zřízení pozice koordinátora/ky agendy problematiky domácího a genderově podmíněného násilí (doporučení).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zřízena pozice koordinátora/ky	obce (doporučeno)	
	3.2.1 Zvyšovat povědomí veřejnosti o mezinárodních standardech v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Zvyšovat povědomí o obsahu Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, Úmluvy o odstranění všech forem násilí na ženách, doporučeních Výboru OSN a dalších mezinárodních dokumentů u odborné i široké veřejnosti prostřednictvím osvětových aktivit.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (průběžně)	realizované či podpořené osvětové aktivity	MPSV; MSp; MV; MZV; ÚV ČR	
3.2 Zajištění naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	3.2.2 Zohledňovat požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci při tvorbě a revizi strategických dokumentů a politik v oblasti bezpečnosti práce	Předložit návrh aktualizace Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČR zohledňující požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování při práci v čl. 4, odst. 2 (zejména zlepšení prevence a potírání násilí a obtěžování na pracovišti či zefektivnění kontrol ve vztahu k těmto formám násilí) vládě ČR a nadále zohledňovat požadavky této úmluvy při tvorbě a revizi strategických dokumentů a politik v oblasti bezpečnosti práce.	a) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově) b) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) aktualizace Národní politiky BOZP předložena vládě b) zohlednění požadavků v národních akčních programech BOZP	MPSV	
	3.2.3 Zajišťovat monitorování naplňování požadavků vyplývajících z mezinárodních úmluv v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí	Zajistit monitorování naplňování požadavků Úmluvy o odstranění všech forem násilí na ženách, doporučeních Výboru OSN a dalších mezinárodních dokumentů v této oblasti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	návrh monitorovacího systému	ÚV ČR	
3.3 Zajištění přístupu odborné i laické veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o genderově podmíněném a domácím násilím v Česku	3.3.1 Zajišťovat systematický sběr dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti kriminality a soudnictví	Vytvořit jednotný systém sběru dat v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí, sbírat údaje členěné dle pohlaví, informace o vztahu oběti a pachatele a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 b) 1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) existující jednotný systém sběru dat b) každoročně zveřejněná data	MSp; MV	Policie ČR (doporučeno)
	3.3.2 Zajišťovat systematický sběr dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti zdravotnictví	Zajistit systematický sběr dat ohledně výskytu a dopadů domácího a genderově podmíněného násilí ve zdravotnických zařízeních, sbírat údaje členěné dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 b) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) existence mechanismu sběru dat b) každoročně zveřejněná data	MZd	

	3.3.3 Zajišťovat zefektivnění a zintenzivnění sběru dat v oblasti genderové podmíněného a domácího násilí v oblasti sociálních služeb a sociálně-právní ochrany dětí	Zpracovat analýzu a vyhodnocení sběru dat ohledně genderově podmíněného a domácího násilí v oblasti sociálních služeb a SPOD vč. návrhu na zefektivnění sběru dat, zajistit zefektivnění a zintenzivnění sběru dat v této oblasti a každoročně zveřejňovat příslušná data.	a), b) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 c) 1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) realizovaná analýza b) existence efektivního mechanismu sběru dat v příslušné oblasti c) každoročně zveřejněná data	MPSV	VÚPSV (doporučeno)
	3.3.4 Zajišťovat koordinaci sběru a vyhodnocení dat v oblasti genderové podmíněného a domácího násilí	Koordinovat sběr a vyhodnocení dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v Česku, včetně požadavků na zavedení nových ukazatelů a sběr údajů členěných dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	každoroční vyhodnocení dat v dané oblasti	ÚV ČR	ČSÚ; MPSV; MSp; MV; MZd
	3.3.5 Zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderové podmíněného a domácího násilí v ČR prostřednictvím pravidelného zpracování přehledu dat v dané oblasti	Zajistit vznik a každoroční zveřejnění statistické ročenky v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí v Česku, zahrnující údaje členěné dle pohlaví a další relevantní údaje v této oblasti podle doporučení EIGE.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zveřejněná statistická ročenka	ÚV ČR	ČSÚ; MPSV; MSp; MV; MZd
3.4 Zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profese, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí	3.4.1 Koordinovat průběžné vzdělávání a metodickou podporu v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí pro profese, které nejčastěji přicházejí do kontaktu s oběťmi těchto forem násilí	Koordinovat průběžné vzdělávání a metodickou podporu v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí pro pracovníky a pracovnice OSPOD, sociální pracovníky a pracovníky zabývající se sociální kuratelou na ORP, zdravotnický personál (zejména pro pracovníky a pracovnice gynekologických ordinací, pohotovostí a dětské lékařské a lékařky), justiční čekatele a čekatelky, soudce a soudkyně, státní zástupce a zástupkyně, třídní učitele a učitelky, výchovné poradce a poradkyně, školní metodiky a metodičky prevence, policisty a policistky služby pořádkové policie a služby kriminální policie v souladu s Akčními plány prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Zaměřovat tato vzdělávání na prevenci sekundární viktimizace obětí domácího a genderově podmíněného násilí a informování o dostupné pomoci (včetně zohlednění specifických potřeb zranitelných skupin obyvatel).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	a) vzdělávání profesí pokryto Akčním plánem, b) vyhodnocení plnění Akčního plánu v této oblasti	ÚV ČR	MPSV; MSp; MŠMT; MV; MZd; NPI (doporučeno)
	3.4.2 Zajišťovat vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro pracovníky a pracovníky Vězeňské služby ČR (a další personál pracující s vězenkyněmi a vězni)	Realizovat vzdělávání a pro personál pracující s vězenkyněmi a vězni (vychovatelé a vychovatelky, pracovníky a pracovníky Vězeňské služby ČR a další) zaměřené na problematiku genderově podmíněného násilí a zohlednění potřeb zranitelných skupin osob v návaznosti na Konceptci vězeňství do roku 2025 a příslušné akční plány.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované vzdělávací aktivity	MSp	
3.5 Zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí	3.5.1 Zajišťovat efektivitu systému práce s násilnými osobami	V rámci přípravy koncepce práce s osobami dopouštějícími se násilí zmapovat možnosti dalšího financování ze strany rezortů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	návrhu systému financování v rámci vytvořené koncepce	ÚV ČR	MPSV; MSp; MV

obětí a vytvoření koncepce těchto programů	3.5.2 Podporovat dostupnost programů pro násilné osoby včetně navýšení jejich finanční podpory	Podporovat dostupnost programů prostřednictvím navýšení alokace dotačních programů MV (Prevence sociálně patologických jevů) na alespoň 4 mil. Kč a MSp (Rozvoj probačních a resocializačních programů pro dospělé pachatele) na alespoň 6 mil. Kč.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění příslušných alokací	MPSV; MSp; MV	
	3.5.3 Vytvořit platformu pro podporu síťování a metodickou diskuzi služeb poskytujících pomoc obětem násilí a násilným osobám	Zajistit vznik a pravidelné setkávání platformy pro podporu síťování a metodickou diskuzi mezi službami, které poskytují pomoc obětem domácího násilí a službami, které se zaměřují na poskytování terapeutických programů pro násilné osoby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 1 realizované setkání platformy v příslušném roce	ÚV ČR	
	3.5.4 Začlenit do vzdělávání relevantních profesí informace o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby	Informovat v rámci prohlubování vzdělávání pracovníků a pracovníc Policie ČR, OSPOD a sociálních pracovníků a pracovníc zabývajících se sociální kuratelou na ORP ohledně domácího a genderově podmíněného násilí o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahnutí příslušné informace do příslušného vzdělávání	MPSV; MV	
	3.5.5 Zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti terapeutických programů pro osoby dopouštějící se násilí	Podporovat prostřednictvím osvětových aktivit zvyšování povědomí veřejnosti o dostupnosti programů pro osoby dopouštějící se násilí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity	MV	ÚV ČR
3.6 Věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin	3.6.1 Zmapovat přístupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se specifickými potřebami	Zmapovat postupy a přístupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se specifickými potřebami (postižení, vícečetné znevýhodnění, neznalost češtiny, finanční a sociální izolace ad.) a vytvořit jejich veřejně dostupný seznam.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	a) zveřejněná analýza, b) zveřejněný seznam příslušných sociálních služeb	MPSV	kraje (doporučeno)
	3.6.2 Podporovat dostupnost služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí	Podporovat dostupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	aktivity na zaměřené na podporu příslušných sociálních služeb	MPSV	kraje (doporučeno)



## Kapitola 4: Zdraví

Strategický cíl 1		Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Snížení podílu předčasných (preventabilních) úmrtí u mužů	1.1.1 V rámci preventivních programů důsledně zohledňovat specifické potřeby mužů	V rámci plánovaných a realizovaných preventivních programů zohledňovat specifické potřeby mužů, a usilovat o odstraňování genderových stereotypů souvisejících s preventivní péčí o zdraví.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	genderově senzitivní preventivní programy	MZd	ÚV ČR
	1.1.2 Zavádět postupy k zohledňování specifických potřeb žen a mužů v rámci činnosti center prevence ve zdravotnických zařízeních	Při podpoře zřizování center prevence zavádět vhodné postupy (metodiky, školení apod.) k důslednému zohledňování specifických potřeb žen a mužů.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zavedené postupy a realizovaná školení	MZd	ÚV ČR
	1.1.3 V rámci opatření za účelem prevence sebevražd zohledňovat genderové hledisko	Při koncepci a realizaci preventivních opatření zohledňovat genderové hledisko.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	preventivní opatření reflektují genderové hledisko	MZd	ÚV ČR
	1.1.4 Sledovat, vyhodnocovat a zohledňovat genderové hledisko v politikách, které se týkají závislostí	Při tvorbě politik týkajících se závislostí zohledňovat genderové hledisko.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	data týkající se závislostí jsou genderově segregovaná a průběžně vyhodnocovaná; průběžné poznatky jsou reflektovány při tvorbě politik	MZd	ÚV ČR
1.2 Posílení zdravotní gramotnosti nezatižené genderovými stereotypy	1.2.1 Realizovat osvětové aktivity a kampaně týkající se genderově specifických biopsychosociálních aspektů zdraví	Pokračovat v osvětových aktivitách týkajících se specifik genderu a zdraví. Dále v rámci osvětových aktivit zaměřených na zvýšení zdravotní gramotnosti populace zohledňovat genderové hledisko.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity	MPSV; MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR
	1.2.2 V rámci aktivit zaměřených na primární a sekundární prevenci a na zvyšování zdravotní	Při realizaci, vyhodnocování a revizi Strategického rámce rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030, specificky v souvislosti s cílem 1.2 Primární a sekundární prevence nemocí, zvyšování zdravotní gramotnosti a odpovědnosti občanů za vlastní zdraví zohledňovat napříč aktivitami specifické potřeby žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	při implementaci cíle 1.2. Zdraví 2030 zohlednit specifické potřeby žen a mužů	MZd	ÚV ČR; zdravotní pojišťovny (doporučeno)

	gramotnosti zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů					
1. 3 Snížení nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění	1.3.1 Přijímat opatření k odstraňování nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění	Identifikovat problematické aspekty systému veřejného zdravotního pojištění, které udržují, posilují či způsobují nerovnosti mezi muži a ženami. V rámci implementačních plánů navrhnout opatření vedoucí k jejich odstranění.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	realizovaná analýza a formulovaná doporučení/metodické pokyny	MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR; zdravotní pojišťovny (doporučeno)
	1.3.2 Provést revizi účinnosti stávající legislativy za účelem zajištění zdravotního pojištění cizinců a cizinek	Provést revizi účinnosti legislativy v souvislosti se zdravotním pojištěním cizinek a cizinců. V souladu doporučeními CEDAW zvážit úpravu legislativy vztahující se k veřejnému zdravotnímu pojištění tak, aby cizinci a cizinky dlouhodobě pobývající na území ČR (zejména OSVČ, rodinní příslušníci včetně dětí a studující, senioři a seniorky) byli začleněni do systému veřejného zdravotního pojištění.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (průběžně)	průběžná revize účinnosti legislativy týkající se zdravotního pojištění cizinců a cizinek	MZd	ÚV ČR; zdravotní pojišťovny (doporučeno)
	1.3.3 Zajistit opatření k nápravě v řízení o odškodnění protiprávně sterilizovaných žen doporučených ve zprávě o šetření veřejného ochránce práv z vlastní iniciativy	Provést opatření k nápravě v řízení o odškodnění protiprávně sterilizovaných žen dle zákona č. 297/2021 Sb. o poskytnutí jednorázové peněžní částky osobám sterilizovaným v rozporu s právem a o změně některých souvisejících zákonů doporučených veřejným ochránce práv ve zprávě o šetření a dalších závěrech VOP.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	implementace doporučených opatření k nápravě do řízení o odškodnění protiprávně sterilizovaných žen	MZd	KVOP; NNO (doporučeno); ÚV ČR
<b>Strategický cíl 2</b>		<b>Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní služby</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
2.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných zdravotnických informací a statistik a jejich pravidelné vyhodnocování	2.1.1 Zajistit pravidelnou publikaci dat z oblasti zdravotnické statistiky kategorizovaných zvlášť pro ženy a muže	Zajistit pravidelnou publikaci dat z oblasti zdravotnické statistiky kategorizovaných zvlášť pro ženy a muže, a to ve formě tabulek nebo interaktivních tabulek a také ve formě otevřených dat, a to jak celkově, tak segregovaně podle regionů. Pravidelně publikovat tematické ročenky zaměřené na zdraví žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	zveřejnění ročenky	MZd; ÚZIS (doporučeno)	akademický sektor (doporučeno); ČSÚ; NNO (doporučeno); ÚV ČR
	2.1.2 Při interpretaci zdravotnických statistik aktivně spolupracovat s relevantními vědeckými a výzkumnými institucemi disponujícími genderovou expertízou	Při interpretaci a dalším zpracování zdravotnických statistik aktivně spolupracovat s relevantními vědeckými a výzkumnými institucemi disponujícími prokazatelnou genderovou expertízou.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění genderově senzitivní interpretace zdravotnických dat	ČSÚ; MZd; ÚZIS (doporučeno)	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR

2.2 Snížení rizika rozdílného zacházení s ženami a muži při poskytování zdravotní péče, a potažmo zatížených/nepřesné diagnostiky	2.2.1 Ve spolupráci s akademickým sektorem provést komplexní výzkum(y) týkající se situace v oblasti genderově zatížené diagnostiky, komunikace a léčby a formulovat návrh doporučení	Za využití finanční podpory z OP Z+, případně Agentury pro zdravotnický výzkum realizovat projekty zaměřené na výzkum vlivu genderu a dalších relevantních kategorií na diagnostické zkreslení, včetně vlivu na komunikaci, diagnostiku a léčbu v ČR, včetně formulace návrhu doporučení.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	realizovaný výzkum	MZd; ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)	
	2.2.2 Implementovat a realizovat doporučení plynoucí z opatření 2.2.1	Snížit riziko rozdílného zacházení s ženami a muži vč. stereotypizující komunikace při poskytování zdravotní péče a rizika využívání genderově zatížené automatizované diagnostiky.		1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)
2.3 Zvýšení úrovně povědomí o genderové dimenzi zdraví u osob pracujících ve zdravotnictví	2.3.1 Vytvořit koncepci vzdělávání poskytovatelů péče v oblasti poskytování genderově senzitivních zdravotních služeb	Vytvořit koncepci vzdělávání, včetně doprovodné metodiky a výukových materiálů zaměřených na zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní péči.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	zpracování koncepce	MZd; ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); zdravotní pojišťovny (doporučeno)	
	2.3.2 V návaznosti na opatření 2.3.1 školit lektory/lektorky pro vzdělávání v oblasti genderu a zdraví	Za využití finanční podpory z OP Z+ realizovat projekty zaměřené na budování kapacit pro vzdělávání v oblasti genderu a zdraví školit lektory a lektorky, kteří budou zodpovědní za vzdělávání odborné veřejnosti.		od 1. 1. 2026 a dále průběžně	realizovaná školení	MZd; ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)
	2.3.3 V rámci celoživotního vzdělávání zajistit pravidelná školení pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví na téma gender a zdraví	Zajistit pravidelná školení a webináře pro pracující ve zdravotnictví na téma gender a zdraví.		od 1. 1. 2026 a dále průběžně	vzdělávací program	IPVZ (doporučeno); MPSV; MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)
	2.3.4 Zpracovat metodické nástroje a vzdělávací programy zaměřené na genderová specifika duševního zdraví	V návaznosti na Národní akční plán pro duševní zdraví do roku 2030 zpracovat metodické nástroje a vzdělávací programy zaměřené na genderové zcitlivování osob poskytujících péči v oblasti duševního zdraví.		1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zpracované metodické nástroje	MPSV; MZd	ÚV ČR
2.4 Zvýšení míry průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v činnosti patientských a dalších organizací hájících práva příjemců a příjemců péče	2.4.1 Průřezově uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a posilovat genderovou expertízu v činnosti Pacientské rady	Zajistit možnost přítomnosti hostů a hostek s genderovou expertízu na jednáních Pacientské rady. V rámci činnosti sekretariátu Pacientské rady aktivně využívat genderové expertízy Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejího sekretariátu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	umožnění účasti na jednáních, způsob využití expertízy Rady vlády pro rovnost žen a mužů	MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR	
	2.4.2 Finančně podporovat neziskové organizace působící v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči	Vyhlásit specifické dotační programy na podporu veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči.		1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelné vyhlášení výzev)	dotační program(y) MZd zaměřené na podporu genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči	MZd	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)

Strategický cíl 3		Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
3.1 Zajištění adekvátního růstu mezd a platů všeobecných a praktických sester a nelékařských zdravotních pracovníků a pracovníků	3.1.1 Monitorovat odměňování všeobecných a praktických sester a nelékařských pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví	Průběžně analyzovat odměňování ve zdravotnictví – lékařů a lékařek, všeobecných a praktických sester a nelékařských pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví a publikovat data o odměnách členěná dle pohlaví.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	pravidelně publikovaná data o odměňování pracujících ve zdravotnictví členěných dle pohlaví	MZd	MF; MPSV; zdravotní pojišťovny (doporučeno)
	3.1.2 Vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování platů lékařů a lékařek orgánů sociálního zabezpečení a odborných nelékařských zdravotnických pracovníků a pracovníků	Průběžně analyzovat vývoj odměňování lékařů a lékařek a odborných nelékařských zdravotnických pracovníků a pracovníků. V oblasti sociálního zabezpečení reflektovat vývoj platů lékařů a odborných nelékařských zdravotnických pracovníků orgánu sociálního zabezpečení. Zpracovat a implementovat koncepci systematického navyšování platů těchto odborností.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	vypracovaná koncepce	MPSV	MZd
	3.1.3 Zavést nástroj Logib pro podporu rovného a transparentního odměňování do fakultních nemocnic a zdravotnických zařízení státu	Integrovat českou verzi nástroje Logib do řízení lidských zdrojů fakultních nemocnic a zdravotnických zařízení státu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	analýza rovného odměňování fakultních nemocnic prostřednictvím nástroje Logib	MPSV; MZd	
3.2 Zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života lékařek a lékařů a dalších zdravotnických profesí	3.2.1 Zřizovat dětské skupiny (jesle) při fakultních nemocnicích a zdravotnických zařízeních státu	Zřizovat dětské skupiny (případně další formy služeb péče o děti mladší tří let).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zřízené dětské skupiny / jesle	MZd	
	3.2.2 Podporovat realizaci genderových auditů zdravotnických zařízení a zavádění z auditů vzešlých doporučení	Zajistit realizaci genderových auditů zdravotnických zařízení. Implementovat z auditů vzešlých doporučení.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované audity	MZd	
	3.2.3 Podporovat využívání zkrácených úvazků a flexibilních forem práce ve zdravotnických zařízeních	Motivačními a organizačními opatřeními podporovat využívání zkrácených úvazků a flexibilních forem práce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	MZd	
	3.2.4 Snižovat administrativní zátěž a podporovat její digitalizaci za účelem uvolnění kapacit pro péči	Prostřednictvím digitalizace agend a elektronizace organizace práce snižovat administrativní zátěž. Zajistit školení zdravotních pracovníků a pracovníků pro práci s digitalizovanými obsahy, tak aby digitalizace byla zajištěna její efektivita a pozitivní přijetí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	přijatá opatření, realizovaná školení	MZd	

3.3. Snížení genderové segregace ve zdravotnictví	3.3.1 Motivovat muže/chlapce ke studiu lékařských i nelékařských oborů	Prostřednictvím cílených motivačních a osvětových aktivit zvýšit zájem mužů/chlapců o studium lékařských i nelékařských oborů, v nichž jsou muži aktuálně podprezentováni z důvodu genderových stereotypů (obory jsou považovány za „typicky ženské“ apod.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná osvětová opatření	MZd	MŠMT
	3.3.2 Přijmout pozitivní a motivační opatření vedoucí ke zmírnění genderové segregace v rámci lékařských profesí	Vhodnými pozitivními opatřeními podporovat genderově nestereotypní kariérní volbu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná osvětová opatření a mentoringové programy	MZd	MŠMT
	3.3.3 Pozitivními opatřeními podporovat vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci zdravotnictví	Pozitivními opatřeními a dalšími motivačními, mentoringovými a kariérními nástroji zvyšovat účast žen v rozhodovacích pozicích v rámci zdravotnictví.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	mentoringové programy, pozitivní opatření	MZd	
<b>Strategický cíl 4</b>		<b>Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
4.1 Posílení možnosti žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu	4.1.1 Vytvořit jednotnou strategii péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu	Vytvořit strategii péče o matku a dítě, která bude v souladu s aktuálními doporučeními WHO, zajistí návaznost služeb poskytovaných jednotlivými profesemi a dostupnost péče, která je v souladu s nejnovějšími poznatky medicíny založené na důkazech, s lidskoprávními závazky a standardy ( <i>human rights-based</i> ), respektuje individuální a rodinné potřeby ženy ( <i>woman-centered care, family-centred care</i> ) a vede k její pozitivní zkušenosti s těhotenstvím, porodem a šestinedělím. Do tvorby strategie zahrnout relevantní stakeholdery, včetně příjemkyň péče, zástupkyň komunitních PA, dul a expertek/expertů na duševní zdraví.	do 30. 11. 2024 předložení návrhu strategie do vnitřního připomínkového řízení, do 30. 6. 2025 předložení strategie vládě, po schválení zajištění jejího naplňování a monitoringu	vytvoření a implementace strategie (vč. monitoringu jejího naplňování)	MZd; ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	4.1.2 Podporovat vznik certifikovaných center porodní asistence a rozšiřovat jejich síť	Stanovit standardy pro centra porodní asistence. Podporovat vznik center porodní asistence, resp. porodních center vedených porodními asistentkami v porodnicích ( <i>alongside midwifery unit</i> ), která budou odpovídat státem garantovaným a kontrolovaným standardům stanoveným metodickým pokynem MZd. Zajistit soulad předmětného metodického pokynu s Evropskými standardy pro porodní domy a centra. Pro realizaci opatření využívat mj. prostředky z fondů EU (IROP, OP Z+).	do 31. 12. 2025 vytvoření metodického pokynu, v období let 2028–2030 zajištění existence min. 1 CPA v každém kraji s přímo řízenou nemocnicí, poté průběžně do 31. 12. 2030,	stanovení standardů CPA metodickým pokynem MZd za využití standardů, evaluačního a certifikačního nástroje Evropské sítě porodních domů a center; existence min. 14 CPA (resp. CPA v každém kraji, kde existuje min. 1 přímo řízená nemocnice, a	MZd	APODAC (doporučeno); ČKPA (doporučeno); UNIPA (doporučeno)

			zajištění osvětové a metodické podpory jejich vzniku i v dalších krajích	zajištění osvětové a metodické podpory jejich vzniku i v dalších krajích) odpovídajícím těmto standardům.		
	4.1.3 Posilovat variabilitu služeb v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče včetně možnosti využívat kontinuální péči porodní asistentky	V souladu s moderními poznatky medicíny a péče založené na důkazech posilovat variabilitu služeb v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče tak, aby si ženy mohly svobodně zvolit místo, způsob a okolnosti porodu. Rozšířit nabídku kontinuální a individuální péče (snižit počet různých osob, které o ženu pečují). Umožnit vznik samostatných porodních domů ( <i>freestanding midwifery unit</i> ). Podporovat model kontinuální péče porodní asistentky, vč. možnosti úhrady této péče z veřejného zdravotního pojištění (v synergii s naplňováním opatření 4.2.1)	průběžně, nejpozději do 31. 12. 2030	široce dostupná kontinuální péče; aplikace poznatků EBM a EBC; možnost výběru poskytovatele/poskytovatelky péče; novela vyhlášky č. 99/2012 Sb. a vyhlášky č. 92/2012 Sb.	MZd	
4.2 Zlepšení postavení porodních asistentek	4.2.1 Odstranit omezení pro výkon zákonných kompetencí porodních asistentek	Prostřednictvím legislativní změny odstranit bariéry pro samostatný výkon práce PA vč. zajištění možnosti preskripce léků. Zrušit povinnost indikace ze strany lékaře/ky pro úhradu péče PA. Zajistit PA možnost autonomního poskytování péče, od vedení těhotenských poraden, poskytování péče při porodu po návštěvní službu v šestinedělí. V součinnosti s odbornými společnostmi provést revizi seznamu výkonů týkajících se úhrady péče v souvislosti s porodem (rozšířit výčet zdravotních výkonů, jejich definici a možnosti jejich vykázaní relevantními odbornostmi včetně PA). Podpořit zdravotní pojišťovny v zajištění dostupnosti kontinuální péče PA ve všech krajích hrazené z veřejného zdravotního pojištění.	do 31. 12. 2030 předložení novely zákonů, revize seznamu zdravotního výkonů, průběžná komunikace s pojišťovnami	předložení novely zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákona č. 378/2007 Sb., o léčivech a dalších souvisejících právních předpisů	MZd	ČKPA (doporučeno); UNIPA (doporučeno); zdravotní pojišťovny (doporučeno)
	4.2.2 Vytvořit koncepci a pravidla oboru porodní asistence vč. koncepce pregraduálního a postgraduálního vzdělávání porodních asistentek	Vytvořit koncepci a pravidla oboru porodní asistence. V přímé součinnosti se zástupkyněmi PA včetně komunitních definovat parametry pregraduálního a postgraduálního vzdělávání PA. Zajistit kompatibilitu s opatřeními 4.1.1. a 4.2.3. V případě potřeby revidovat stávající kvalifikační standard přípravy na výkon zdravotnického povolání PA.	do 31. 12. 2024 vytvoření koncepce, poté návazné kroky a min. 1x za 2 roky monitoring naplňování	vytvoření koncepce porodní asistence a vzdělávání PA vč. postgraduálního	MZd	NNO (APODAC; ČKPA; ČSPA; UNIPA; doporučeno)
	4.2.3 Vytvořit standardy pro poskytování komunitní péče ze strany porodních asistentek	Ve spolupráci s profesními organizacemi PA, které jsou uznávané jako profesní organizace PA ze strany <i>The International Confederation of Midwives</i> , vytvořit standardy pro poskytování péče v komunitě, které budou vycházet z vědeckých poznatků a bezpečné ověřené praxe v zahraničí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	vytvoření standardů pro poskytování komunitní péče	MZd	NNO (APODAC; ČKPA; ČSPA; UNIPA; doporučeno)



4.3 Zlepšení uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče	4.3.1 Zpracovat metodický pokyn o správném a účinném uplatňování informovaného souhlasu v souladu s lidskoprávními standardy	Zpracovat metodický pokyn o správném a účinném uplatňování informovaného souhlasu v souladu s lidskoprávními standardy. Prostřednictvím příkladů názorně postihnout všechny klíčové složky informovaného souhlasu (např. podání informací srozumitelným způsobem v dostatečném rozsahu; umožnění kladení doplňujících otázek vztahujících se ke zdravotnímu stavu a navrhovaným zdravotním službám; důraz na to, že souhlas se pokládá za svobodný, je-li dán bez jakéhokoli nátlaku). V obsahu pokynu zohlednit i potřeby žen se zdravotním či jazykovým znevýhodněním. Do přípravy pokynu zapojit právníky a právničky specializující se na lidská práva a NNO hájící práva příjemkyň péče.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	vytvoření metodického pokynu vč. vzoru evaluačního dotazníku	MZd	KVOP; NNO (doporučeno)
	4.3.2 Provádět pravidelná zhodnocení uplatňování informovaného souhlasu	Provádět zhodnocení toho, zda poskytovatelé zdravotních služeb uplatňují informovaný souhlas při poskytování zdravotních služeb v souladu s lidskoprávními standardy.	první zhodnocení do 31. 12. 2024, další 31. 12. 2027 a 31. 12. 2030	min. 1x za 3 roky je provedeno zhodnocení	MZd	NNO (doporučeno)
	4.3.3 Zajistit pravidelný sběr a publikaci dat o těhotenské, porodní a poporodní péči segregovaných podle regionů a podle jednotlivých zdravotnických zařízení	Zajistit státem garantovaná data sbíraná a prezentovaná jednotným způsobem umožňujícím maximální objektivitu a správnost informací. Zajistit přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a zařízeních (nemocnicích).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zveřejňování minimálně 1x ročně formou tzv. open dat bez časové prodlevy	MZd; ÚZIS (doporučeno)	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)
	4.3.4 Při pravidelném sběru a publikaci dat zaručit dobrou srovnatelnost výsledků české porodní péče s dalšími evropskými zeměmi	Publikovat segregovaně podle regionů a jednotlivých zařízení (nemocnic) počet porodů celkem, počet spontánních vaginálních porodů, operativních vaginálních porodů a porodů císařským řezem; počet porodů zahájených indukci porodu, a to celkově, zakončených spontánně vaginálně, operativně vaginálně a císařským řezem celkem; počet porodů s dítětem v poloze koncem pánevním celkem, porozených vaginálně a porozených císařským řezem celkem; počet epiziotomií, spontánních poranění hráze a/nebo čípku, poranění hráze a/nebo čípku společně s epiziotomií a počtu poranění hráze III. a IV. stupně celkem; výživa dítěte při propuštění z péče a dalších faktorů v návaznosti na mezinárodní iniciativy jako Europeristat.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zveřejňování minimálně 1x ročně formou tzv. open dat bez časové prodlevy (vždy zvlášť u prvoroďček a u víceroďček); parametry uvedené v popisu opatření zahrnout do rezortních referenčních statistik	MZd; ÚZIS (doporučeno)	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno)
4.4 Zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu	4.4.1 Implementovat Doporučení WHO k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost	Důsledně WHO k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost při tvorbě legislativních, strategických, metodických a dalších materiálů MZd.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	doporučení WHO jsou důsledně implementována při tvorbě legislativních, strategických, metodických a dalších materiálů MZd	MZd	

	<p>4.4.2 Implementovat doporučení zvláštní zpravodajky OSN k násilí na ženách uvedená ve zprávě z 07/2019 o lidskoprávním přístupu ke špatnému zacházení a násilí na ženách v reprodukčním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí</p>	<p>Zajistit překlad a následné zveřejnění zprávy vč. souvisejících doporučení na webu MZd NZIP. Implementovat doporučení uvedená v příslušné zprávě. Zpracovat a distribuovat informační brožuru a související článek na webu NZIP k problematice špatného zacházení se ženami v reprodukčním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí.</p>	<p>1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)</p>	<p>doporučení jsou implementována při tvorbě legislativních, strategických, metodických a dalších materiálů MZd; je distribuována informační brožura a zveřejněn související článek na webu NZIP</p>	<p>MZd</p>	<p>KVOP; NNO (doporučeno); ÚV ČR</p>
	<p>4.4.3 Zvyšovat informovanost poskytovatelů zdravotních služeb, soudů a veřejnosti o lidských právech žen v kontextu porodu</p>	<p>V návaznosti na opatření 4.4.2 a výstupy z projektu DEVOTION CA118211 zvyšovat informovanost poskytovatelů zdravotních služeb, soudů a veřejnosti o lidských právech žen v kontextu porodu (včetně žen s vícečetným znehybněním), aby bylo zajištěno účinné využívání právních prostředků k nápravě. Posilovat mechanismy napomáhající důslednému řešení a kompenzaci případného špatného zacházení.</p>	<p>1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)</p>	<p>zajištění metodického vedení poskytovatelů zdravotních služeb; zajištění vzdělávacích aktivit pro soudce a soudkyně prostřednictvím Justiční akademie (MSp)</p>	<p>MSp; MZd; MSp</p>	<p>KVOP; NNO (doporučeno); ÚV ČR</p>
<p>4.5 Zlepšení návaznosti porodní a poporodní péče</p>	<p>4.5.1 Novelizovat metodický pokyn Postup poskytovatelů zdravotních služeb při propouštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí</p>	<p>Zaručit možnost odchodu s dítětem z porodnice dle volby ženy. Instruovat personál nemocnic, aby se zdržel jakéhokoliv nátlaku na změnu jejího rozhodnutí. Zavést povinnost poskytovatelů zdravotních služeb informovat ženu o dalších možnostech zdravotní péče o ní a o dítě a nabídnout možnost ambulantního provedení screeningových vyšetření za současné podpory těchto vyšetření v domácím prostředí.</p>	<p>1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)</p>	<p>novela metodického pokynu</p>	<p>MZd</p>	<p>ČAS (doporučeno); ČGPS (doporučeno); ČKPA (doporučeno); ČNeoS (doporučeno); ČSPA (doporučeno); OSPDL (doporučeno); UNIPA (doporučeno)</p>
	<p>4.5.2 Zajistit ženám včasnou návaznou péči po propuštění z porodnice, včetně péče komunitní porodní asistentky a její úhrady z veřejného pojištění</p>	<p>Zajistit ženám včasnou návaznou péči po propuštění z nemocnice, včetně péče komunitní PA a její úhrady z veřejného pojištění bez nutnosti indikace ze strany lékaře/ky. Do doby změny zákona metodickým pokynem instruovat poskytovatele zdravotních služeb, aby návštěvní službu indikovali v propouštěcí zprávě. Revidovat seznam zdravotních výkonů tak, aby novorozenecká screeningová vyšetření mohly ve vlastním sociálním prostředí provádět všechny relevantní zdravotnické profese vč. PA a dětských sester. Podpořit plošný screening v oblasti duševního zdraví žen v perinatálním období jakožto prevenci psychických obtíží v poporodním období.</p>	<p>do 31. 12. 2025 předložení novely zákona č. 48/1997 Sb. zákona a návrhu revize seznamu zdravotních výkonů, ostatní průběžně 1. 9. 2024 – 31. 12. 2024</p>	<p>dočasný metodický pokyn, předložení novely zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, vyhláška č. 134/1998 Sb.</p>	<p>MZd</p>	

4.6 Zlepšení kvality poporodní péče a podpory kojení	4.6.1 Implementovat postupy pro zajištění nepřetržitého kontaktu kůže na kůži matky a dítěte bezprostředně po porodu po dobu alespoň jedné hodiny	Implementovat postupy pro zajištění nepřetržitého kontaktu kůže na kůži (skin-to-skin) matky a dítěte bezprostředně po porodu po dobu alespoň jedné hodiny ve smyslu Implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI 2018. O míře provádění tohoto postupu pravidelně informovat mezirezortní koordinační orgán pro výživu kojenců a malých dětí, a to v členění dat na úroveň jednotlivých poskytovatelů zdravotních služeb, kraje, celostátně a dále v rozdělení zvlášť na donošené a nedonošené děti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytovatelé zdravotních služeb jsou vedeni k důsledné aplikaci Implementačních pokynů k BfHI 2018; probíhá sběr dat umožňujících vyhodnotit, zda je okamžitý a nepřerušovaný kontakt matky s dítětem po porodu zajišťován	MZd	
	4.6.2 Implementovat postupy pro zajištění nepřerušovaného a nepřetržitého kontaktu matky a dítěte po celou dobu pobytu v porodnici	Implementovat postupy pro zajištění nepřerušovaného a nepřetržitého kontaktu matky a dítěte po celou dobu pobytu v porodnici ve smyslu Implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI 2018 ( <i>rooming-in</i> ). O míře provádění <i>rooming-in</i> pravidelně informovat mezirezortní koordinační orgán pro výživu kojenců a malých dětí, a to v členění dat na úroveň jednotlivých poskytovatelů zdravotních služeb, kraje, celostátně a dále v rozdělení zvlášť na donošené a nedonošené děti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytovatelé zdravotních služeb jsou vedeni k důsledné aplikaci Implementačních pokynů k BfHI 2018; probíhá sběr dat umožňujících vyhodnotit, zda je <i>rooming-in</i> zajišťován.	MZd	
	4.6.3 Implementovat postupy pro zajištění co nejdelšího kontaktu kůže na kůži matky s předčasně narozeným dítětem či s dítětem s nízkou porodní hmotností po dobu pobytu v nemocnici (tzv. klokánkování)	Implementovat postupy pro zajištění co nejdelšího kontaktu kůže na kůži matky s předčasně narozeným dítětem či s dítětem s nízkou porodní hmotností po dobu pobytu v nemocnici (tzv. klokánkování) ve smyslu Implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI 2018. O míře provádění klokánkování pravidelně informovat mezirezortní koordinační orgán pro výživu kojenců a malých dětí, a to v členění dat na úroveň jednotlivých poskytovatelů zdravotních služeb, kraje, celostátně.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	poskytovatelé zdravotních služeb jsou vedeni k důsledné podpoře mateřské péče klokánkováním; probíhá sběr dat umožňujících vyhodnocovat, zda je klokánkování zajišťováno	MZd	
	4.6.4 Zajistit adekvátní složení, kompetence a fungování mezirezortního koordinačního orgánu pro výživu kojenců a malých dětí ve smyslu implementačních pokynů WHO a UNICEF k <i>Baby-friendly Hospital Initiative</i> 2018	Zajistit adekvátní složení, kompetence a fungování mezirezortního koordinačního orgánu pro výživu kojenců a malých dětí ve smyslu implementačních pokynů WHO a UNICEF k BfHI 2018, který bude sdružovat všechny relevantní aktéry a aktérky ze státní správy, akademické obce, profesních organizací poskytovatelů zdravotních služeb a neziskových organizací, kteří nezastupují výrobce náhrad mateřského mléka, kojeneckých lahví a dudlíků a nepřijímají od nich finanční či nefinanční dary. Zajistit adekvátní organizační zázemí pro činnost tohoto orgánu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	existence mezirezortního orgánu pro výživu kojenců a malých dětí splňující náležitosti implementačních pokynů BfHI 2018; počet jednání min. 4x ročně	MZd	

	4.6.5 Zajistit implementaci a průběžnou kontrolu programu WHO a UNICEF <i>Baby-friendly Hospital Initiative</i> 2018	V návaznosti na usnesení vlády ze dne ze dne 23. srpna 2021 č. 731 zajistit řádnou implementaci a průběžnou kontrolu programu WHO a UNICEF BfHI 2018. Vytvořit a naplňovat strategii implementace programu BfHI 2018 v ČR.	před 1. 9. 2024 předložení strategie vládě, poté průběžné naplňování 1. 9. 2024 – 31. 12. 2030	vytvoření a naplňování strategie implementace BfHI 2018	MZd	ÚV ČR
	4.6.6 Vytvořit minimální standardy pro postup poskytovatelů zdravotních služeb v oblasti podpory kojení	Vytvořit minimální standardy pro postup poskytovatelů zdravotních služeb v oblasti podpory kojení a zajistit jejich soulad s aktuálními doporučeními WHO. Pro nemocnice zpracovat vzorovou strategii výživy novorozenců odpovídající požadavkům programu BfHI 2018 a zveřejnit ji ve Věstníku MZd.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2025 (jednorázově)	vytvoření metodického pokynu k postupu poskytovatelů zdravotních služeb v oblasti podpory kojení; zveřejnění vzorové strategie výživy ve Věstníku MZd	MZd	
	4.6.7 Zajistit implementaci Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka WHO a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění do relevantních právních předpisů	V návaznosti na usnesení vlády ze dne 27. září 2023 č. 719 a v souladu s Doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů ke 40. výročí přijetí Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka předložit novelu zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy s cílem zajistit efektivní a vymahatelnou implementaci kodexu, včetně úplného zákazu reklam na počáteční kojeneckou výživu. Osvětou a metodickým vedením dozorových orgánů přispívat k efektivnímu vymáhání regulace.	1) novela zákona č. 40/1995 do 1. 1. 2025 (MPO, MZd); 2) novela dalších relevantních právních předpisů do 1. 1. 2028 (MZd) (jednorázově)	kodex vč. navazujících rezolucí je plně implementován	MPO; MZd	ÚV ČR
	4.6.8 Omezit nevhodnou propagaci náhrad mateřského mléka, láhví a šidítek na veřejnosti, mezi zdravotníky a zdravotnicemi	Omezit nevhodnou propagaci a směřovat k důslednému naplňování kodexu vč. rezoluce Světového zdravotnického shromáždění 69.9. Vytvořit metodický pokyn pro postup poskytovatelů zdravotních služeb k ukončení nevhodné propagace náhrad mateřského mléka, lahví a šidítek. Hodnotit stav dodržování kodexu prostřednictvím protokolů NetCode každých 5 let a návazně navrhnout kroky ke zlepšení situace.	před 31. 7. 2025 vytvoření metodického pokynu, do 31. 12. 2024 první hodnocení prostřednictvím protokolu NetCode	vytvoření metodického pokynu pro poskytovatele zdravotních služeb; hodnocení dodržování kodexu prostřednictvím protokolů NetCode min. 1x za 5 let	MZd	MPO

## Kapitola 5: Poznání

Strategický cíl 1		Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň	1.1.1 Rozvíjet pedagogické postupy, které podporují vnitřní diferenciaci výuky ve vztahu k prosazování rovnosti a nestereotypnosti	V rámci nabízených kurzů DVPP týkající se postupů podporujících vnitřní diferenciaci výuky zohledňovat žákovskou rozmanitost z hlediska genderu. Nabídku takto zaměřených kurzů rozšiřovat.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zařazení tématu rovnosti a nestereotypnosti do kurzů DVPP týkajících se vnitřní diferenciaci výuky; zařazení tématu rovnosti a nestereotypnosti do realizovaných vzdělávacích akcí týkajících se metod směřujících k vnitřní diferenciaci výuky	MŠMT	NPI (doporučeno)
	1.1.2 Rozvíjet pedagogické postupy, které zmenšují rozdíly v dovednostech a znalostech mezi různými skupinami žáků a žákyň, včetně romských žáků a žákyň	V rámci podpory týmových učitelských aktivit, které směřují ke sdílení profesních přesvědčení a postojů, výměně zkušeností a vzájemnému rozvoji pedagogických postupů v žákovsky heterogenních třídách zohledňovat žákovskou rozmanitost z hlediska genderu s cílem zmenšovat rozdíly ve znalostech a dovednostech mezi různými skupinami žáků a žákyň a zároveň zvyšovat znalosti žáků a žákyň obecně.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2028 (průběžně)	podporovat v OP JAK (např. v rámci Šablon); vypsání programů; podpořené projekty; mediální podpora tématu; sledování ze strany ČŠI	MŠMT	ČŠI (doporučeno)
1.2 Odstranění genderových předsudků ovlivňujících životní a profesní volby	1.2.1 Posílit dlouhodobé a na svobodnou volbu profesní dráhy zaměřené kariérové poradenství na základních a středních školách	Podpořit rozvoj kariérového poradenství na ZŠ a SŠ skrze specifické výzvy a vzdělávací aktivity MŠMT a MPSV s cílem posílit funkci kariérového poradce/kyně prostřednictvím Úřadů práce (Informační a poradenská střediska ÚP).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	specifické výzvy MŠMT a MPSV; materiály pro školy a vzdělávací kurzy nabízené NPI; zařazení a projednání genderově nestereotypní volby na programu jednání Národního poradenského fóra (1x za 2 roky)	MPSV; MŠMT	NPI (doporučeno); ÚP (doporučeno)

	1.2.2 Sledovat stav kariérového poradenství na základních a středních školách z hlediska genderové rovnosti	Pravidelně vydávat analýzy stávajících dat týkajících se dlouhodobého a na svobodnou volbu profesní dráhy orientovaného kariérového poradenství obsahující genderové hledisko. Rozšířit sběr dat v této oblasti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	pravidelně sbírat data a zveřejňovat analýzy, hodnocení podmínek, průběhu a výsledků kariérového poradenství (1x za 4 roky)	MŠMT	ČŠI (doporučeno); NPI (doporučeno)
	1.2.3 Zavést genderově nestereotypní výchovné poradenství a školní metodiky prevence	Zahrnout princip rovnosti žen a mužů do výchovného poradenství a školních metodik prevence tak, aby v řešené agendě (např. prevence obtěžování a šikany, prevence školní neúspěšnosti, prevence závislého chování, motivace chlapců ke studiu atd.) byla zohledňována genderová perspektiva. MŠMT zajistí zanesení tohoto úkolu do Plánu úkolů NPI.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	metodika NPI; vzdělávání VP a ŠMP zohledňující princip rovnosti žen a mužů; systematicky prezentovat materiály na portálu RVP; zařazení genderově nestereotypní volby povolání do standardu studia výchovných poradců	MŠMT	NPI (doporučeno)
	1.2.4 Podporovat aktivity zaměřené na genderově nestereotypní volby životní dráhy	Realizovat mediální kampaně a další aktivity MŠMT na podporu genderově nestereotypní volby životní dráhy (vč. studijní a profesní dráhy).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace mediální kampaně mířené 1) do základních, středních škol a základních uměleckých škol, 2) k rodičovské veřejnosti, 3) k zaměstnavatelským subjektům, 4) k široké veřejnosti, 5) do sociálně vyloučených lokalit; realizace dalších aktivit	MŠMT	
	1.2.5 Důsledně dodržovat genderově citlivé označování studijních oborů a povolání v materiálech užívaných MŠMT	Zrevidovat a dodržovat genderově senzitivní označování studijních oborů a povolání na webových stránkách MŠMT a jeho přímo řízených organizací, dále pak v rámci RVP.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	revize webových stránek MŠMT a PŘO MŠMT; revize jazykového označování v RVP	MŠMT	NPI (doporučeno)
	1.2.6 Zatraktivnit učitelské povolání pro učitele-muže	Přijmout opatření pro zatraktivnění učitelské profese pro muže. Např. osvětová kampaň MŠMT na podporu vstupu učitelů-mužů do předškolního a základního vzdělávání. Kampaň může být realizována v rámci širší kampaně zaměřené na zatraktivnění vstupu do učitelské profese.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace mediální kampaně mířené 1) ke studujícím středních škol, 2) k rodičovské veřejnosti, 3) k široké veřejnosti	MŠMT	



1.3 Snížení nerovností v kariérních dráhách	1.3.1 Posílit aktivity podporující vyrovnanější poměr žen a mužů ve vysokoškolských programech	Podporovat aktivity směřující k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů ve vysokoškolských programech (např. více studentů v EHW oborech, více studentek ve STEM oborech) skrze specifické výzvy MŠMT, jak v rámci národních dotací, tak z OP JAK.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2028 (průběžně)	specifické výzvy MŠMT; specifické výzvy z OP JAK	MŠMT	NAÚ (doporučeno); VŠ (doporučeno)
	1.3.2 Podpořit zvyšování zastoupení a profesního růstu méně zastoupeného pohlaví v oblastech VaVal	Realizovat podporu aktivit, jejichž cílem je profesní růst, vyšší nábor a posílení motivace osob ze skupiny méně zastoupeného pohlaví pracovat v dané profesní oblasti, zvyšovat si kvalifikaci a usilovat o vyšší posty (např. mentoring, síťování, vzdělávací a další kurzy, podpora inovátorek a podnikatelek, kampaně, zviditelňování vzorů atp.).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace podpory; podpořené aktivity	MPO; MŠMT	KVOP; NNO (doporučeno)
	1.3.3 Zvýšit kapacity služeb péče o děti pro studující VŠ a pro osoby pracující ve VaVal	Podporovat zavádění a provoz různých forem služeb péče o děti pro studující VŠ a pro osoby pracující ve VaVal s cílem celkového navýšení kapacit poskytovaných služeb péče. Průběžně mapovat počet nabízených míst a počet míst, o které by rodiče měli zájem (min 1x za dva roky). Na základě poptávaných míst specifikovat min. počet míst v metodice DKRVO, který bude dostatečný.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění dostatečné finanční alokace; vypsané programy; navýšené kapacity; mapování dostatečnosti kapacit poskytovateli podpory (min. 1x za dva roky)	MPSV; poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	RVVI (doporučeno); VŠ (doporučeno)
	1.3.4 Zavést návratové granty	Zavést a realizovat podporu rodičů, kteří se vracejí do profese po rodičovské dovolené ve formě návratových grantů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění dostatečné alokace; udělené finance; podpořené osoby	GA ČR (doporučeno); MŠMT	MVVI/ÚV ČR; poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací; RVVI (doporučeno); ÚV ČR
	1.3.5 Zajistit služby péče reflektující specifickou pozici pracovníků a pracovníc ve VaVal	Umožnit financování služeb péče v programech účelové podpory (služby péče o děti a další závislé osoby a další formy zajištění hlídání apod.). Zařadit služby péče mezi uznané náklady do prováděcího nařízení vlády o provedení některých ustanovení zákona o výzkumu, vývoji, inovacích a transferu znalostí a změně některých souvisejících zákonů a podporovat přijetí vnitřních předpisů výzkumnými organizacemi, např. vytvořením modelového předpisu a komunikací o možnostech financování služeb péče.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (poté průběžně)	služby péče jako uznané náklady jsou explicitně zmíněné v prováděcím nařízení vlády o provedení některých ustanovení zákona o výzkumu, vývoji, inovacích a transferu znalostí a změně některých souvisejících zákonů; programy, které zařazují služby péče mezi uznatelné náklady; podpora přijetí vnitřních předpisů výzkumnými organizacemi (např. modelový předpis)	MVVI/ÚV ČR; poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací	RVVI (doporučeno); VŠ (doporučeno); v.v.i (doporučeno)

	1.3.6 Zajistit podmínky pro studující doktorského studia pro čerpání peněžité pomoci v mateřství a možnost volby délky čerpání rodičovského příspěvku	Zajistit podmínky pro studující doktorského studia pro čerpání peněžité pomoci v mateřství. Dále zajistit flexibilitu a svobodu volby v délce čerpání rodičovského příspěvku.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	studující doktorského studia mají nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství; studující doktorského studia si mohou upravit délku čerpání rodičovského příspěvku dle své volby	MPSV; MŠMT	MVVI
	1.3.7 Sledovat rozdíly v platech mezi muži a ženami a přijímat opatření na jejich vyrovnávání	Průběžně sledovat a vyhodnocovat rozdíly mezi průměrnými platy žen a mužů v učitelství a vědě, s ohledem na další třídící znaky. V případě zjištěných rozdílů připravit opatření na podporu jejich snižování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	průběžné zprávy o výsledku hodnocení (min. 4); opatření na snižování rozdílu v platech žen a mužů	ČSÚ; MŠMT	
<b>Strategický cíl 2</b>		<b>Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
2.1 Zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat v RVP a ŠVP	2.1.1 Zajistit začlenění genderové perspektivy do RVP	Zajistit začlenění genderové perspektivy do RVP. Sledovat cíl odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovnosti žen a mužů, včetně témat prevence domácího a genderové podmíněného násilí a sexismu, a to i v on-line prostoru. Realizovat workshop pro koordinátory/ky RVP, připravit výkladové a hodnotící materiály týkající se toho, jak má být princip rovnosti žen a mužů zaváděn na základě RVP do výuky, a to jak v rovině obsahu, tak v rovině cílových hodnot a pedagogického principu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	rozpracováno v dílčích dokumentech (příslušné akční plány rezortní strategie) RVP se zahrnutím genderové perspektivy pro všechny vzdělávací stupně; účast koordinátorů/rek RVP na workshopu k genderové rovnosti; vytvoření výkladových materiálů a praktických cvičení; publikace vysvětlujícího textu na portálu RVP	MŠMT	NPI (doporučeno); ÚV ČR
	2.1.2 Zdůraznit aspekt rovnosti včetně genderové rovnosti v hodnocení škol ze strany ČŠI	Připravit výklad hodnotících kritérií ČŠI s ohledem na princip rovnosti, včetně genderové rovnosti a prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Sdílet výsledky s dalšími institucemi a vydávat specifické analýzy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 a dále průběžně	komentář k hodnotícím kritériím ČŠI; vydání specifické analýzy mapující stav genderové rovnosti a prevence domácího a genderově podmíněného násilí na školách všech stupňů (2025, 2030)	MŠMT	ČŠI (doporučeno)

	2.1.3 Vyhodnocovat ŠVP genderově senzitivně	Při vyhodnocování ŠVP (založených na revidovaných RVP) brát v úvahu princip rovnosti žen a mužů. Provést kvalitativní studii / sekundární analýzu týkající se zařazení tématu rovnosti žen a mužů do ŠVP na jednotlivých vzdělávacích stupních (po zavedení revidovaných RVP). Výstupy studie budou zohledněny při tvorbě výkladových materiálů.	1. 9. 2025 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	zveřejněná výzkumná zpráva, včetně doporučení; hodnocení ŠVP z hlediska rovnosti žen a mužů	MŠMT	NPI (doporučeno)
2.2 Zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat a zamezení přítomnosti genderových stereotypů ve výukových materiálech	2.2.1 Nastavit funkční systém odborného posuzování učebnic pro účely udělení schvalovací doložky	Revidovat a nově nastavit systém odborného posuzování učebnic pro účely udělení schvalovací doložky tak, aby byl plně funkční. Systém bude zahrnovat školení pro recenzující osoby a kontrolní mechanismy. Aktualizovat příručku pro posuzování genderové stereotypnosti učebnic. Vše v souladu s aktuálním nastavením daného systému.	1. 9. 2024 – 31. 8. 2026 (jednorázově)	vytvoření a formalizace systému posuzování; zveřejnění popisu systému na webu MŠMT; závazné dodržování systému v procesu posuzování učebnic	MŠMT	
	2.2.2 Vzdělávat nakladatelské domy a autorské týmy učebnic v oblasti rozmanitosti a rovnosti žen a mužů	Realizovat 1x ročně workshop pro nakladatelství a autory/ky učebnic, kde dojde k představení principu rovnosti žen a mužů a rizik spojených s genderovou stereotypností učebnic.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace workshopů (1x ročně)	MŠMT	
	2.2.3 Podporovat projekty zaměřené na tvorbu/úpravu výukových materiálů zohledňující principy genderové rovnosti	V rámci relevantních výzev vypsaných z OP JAK podpořit odstraňování genderových stereotypů a zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat ve výukových materiálech, týkajících se např. mediální gramotnosti, volby povolání, šikany, domácího násilí či občanské společnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2028 (průběžně)	zahrnutí příslušných aktivit	MŠMT	ÚV ČR
2.3 Zajištění vysokoškolské výuky zohledňující princip rovnosti	2.3.1 Podpořit zavádění genderové dimenze do obsahu výuky na fakultách připravujících učitele a učitelky a na dalších fakultách ČR	Podporovat zavádění principu rovnosti a genderu a pohlaví do obsahu výuky na pedagogických a dalších fakultách prostřednictvím doporučení (včetně základního postupu a příkladů, jak v různých tematických oblastech začlenit téma genderu a pohlaví do výuky na VŠ), metodické podpory či finančních incentív. Podporovat další dílčí aktivity, s cílem zvýšit povědomí o problematice u cílové populace vysokoškolských vyučujících.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2028 (průběžně)	zahrnutí tématu do programových dokumentů a znění relevantních výzev z OP JAK; podpořené projekty, jejichž cílem je genderová inovace výuky; inovované předměty a učební materiály; dokument metodického doporučení a jeho rozšíření	MŠMT	Asociace děkanů pedagogických fakult (doporučeno); NAÚ (doporučeno); NKC – gender a věda (doporučeno); Rada vlády pro rovnost žen a mužů (doporučeno); TA ČR (doporučeno); VŠ (doporučeno)
	2.3.2 Průběžně informovat o možnostech využití podpory institucí v oblasti genderové rovnosti	Průběžně informovat Asociaci děkanů pedagogických fakult o existujících projektech a výzvách na podporu genderové rovnosti ve vzdělávání.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	informování o výzvách realizovaných MŠMT	MŠMT	Asociace děkanů pedagogických fakult (doporučeno); VŠ (doporučeno)

2.4 Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací	2. 4.1 Zohlednit dimenzi pohlaví a genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací v rámci podpory projektů VaVal	Poskytovatelé financí na VaVal (účelové financování) zajistí zohlednění dimenze genderu a pohlaví v obsahu výzkumu tam, kde je to relevantní (tj. výzkumy a produkty s dopadem na kvalitu života společnosti či jednotlivce či studující společenské jevy). Zároveň v součinnosti s ÚV ČR (Odborem rovnosti žen a mužů) a dalšími aktéry (např. NKC-gender a věda, poskytovatelé) poskytnou metodickou podporu žadatelům a zajistí vyškolení hodnotících.	1. 9. 2024 – 1. 1. 2025 a dále průběžně	programy podpory, které obsahují zohlednění genderové dimenze v obsahu znalosti; podpořené projekty, které zohledňují genderovou dimenzi v obsahu výzkumu; aktivity metodické podpory žadatelů a hodnotících	poskytovatelé účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	NKC – gender a věda; RVVI (doporučeno)
	2.4.2 Zavést dimenzi pohlaví a genderu v obsahu výzkumu a inovací jako kritérium hodnocení výzkumných a vysokoškolských institucí pro účely institucionálního financování	Metodiky hodnocení VŠ, v.v.i. a dalších výzkumných institucí, které jsou financovány z veřejných zdrojů v rámci institucionálního financování, budou obsahovat jako jedno z hodnotících kritérií kvality výzkumu zahrnutí dimenze pohlaví a genderu do obsahu výzkumu a inovací v oblastech, které se zabývají lidmi, zkvalitňování života a společností.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 a dále průběžně	zanesení kritéria do Metodiky M17+ (do Modulu 3); zanesení kritéria do metodik hodnocení; vyhodnocování plnění kritéria	MŠMT; MVVI/ÚV ČR, poskytovatelé institucionální podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	RVVI (doporučeno); další poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)
<b>Strategický cíl 3</b>		<b>Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
3.1 Rozšiřování znalosti v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě	3.1.1 Podpořit financování výzkumů a analýz v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě v rámci programů podpory	Formou analýz a výzkumů zvýšit znalost o problematice genderové rovnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	realizované formy podpory; podpořené projekty a jejich výstupy	MŠMT	ČŠI (doporučeno); MVVI/ÚV ČR; NKC – gender a věda (doporučeno); NPI (doporučeno); poskytovatelé podpory na VaVal (doporučeno)
	3.1.2 Zmapovat rozdíly v dostupných vzdělávacích výsledcích skupin žáků a žákyň	Provést analýzu dostupných dat o vzdělávacích výsledcích žáků základních a středních škol z pohledu rozdílů v úrovni výsledků žáků a žákyň včetně identifikace možných zdrojů rozdílů (např. odlišné formy a vyučovací metody) a formulace doporučení k jejich postupnému snižování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	zveřejnění analytické zprávy	MŠMT	ČŠI (doporučeno); NPI (doporučeno)

	3.1.3 Zjistit, jaké faktory se podílejí na vzniku odlišných vzdělávacích drah a navrhnout opatření pro jejich snižování	Provést metaanalýzu (případně nový výzkum) pedagogických faktorů, které se podílejí na vzniku rozdílů ve vzdělávacích strategiích jednotlivých skupin (založených na pohlaví, etnicitě, zdravotním postižení atd.) a na jejím základě navrhnout konkrétní pedagogická opatření pro jejich snižování (např. individualizace, aktivizační vyučovací metody, formativní hodnocení).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	realizace metaanalýzy či výzkumu; zveřejnění výzkumné zprávy; medializace hlavních zjištění; zavedení opatření	MŠMT; NPI (doporučeno)	ČŠI (doporučeno)
	3.1.4 Zmapovat rozsah a obsah začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do vzdělávání v základních a středních školách	Realizovat elektronické šetření o rozsahu a obsahu začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do základních a středních školách (ve spolupráci s Výborem pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách).	a) 1. 9. 2024 – 31. 8. 2025 (jednorázově) b) 1. 1. 2029 – 31. 12. 2029 (jednorázově)	zveřejněné výsledky úvodního šetření; konzultace s Výborem pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách zveřejněné výsledky opakovaného šetření	ČŠI (doporučeno); MŠMT; NPI (doporučeno)	
3.2 Zajištění profesního a celoživotního vzdělávání a metodické podpory v oblasti genderové rovnosti pro osoby pracující ve vzdělávání a výzkumu	3.2.1 Rozšířit nabídku kurzů týkajících se podpory rovnosti a rozmanitosti	Rozšířit a zatraktivnit nabídku externí a interní podpory v rámci DVPP, které jsou zaměřeny na zavádění principu rozmanitosti a principu genderové rovnosti do obsahu a do vyučovacích postupů na úrovni předškolního, základního a středního vzdělávání, a to v provázanosti s dalšími rozvíjenými tématy. Např. začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí, genderové dimenze používání a tvorby umělé inteligence a zvyšování povědomí vyučujících o souvislosti mediální gramotnosti a rovnosti žen a mužů v kontextu dezinformací.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zvýšená nabídka kurzů; průběžné sledování a vyhodnocování nárůstu nabídky a zájmu zařazená témata genderově podmíněného a domácího násilí, mediální gramotnost, genderová dimenze AI	MŠMT	NPI (doporučeno)
	3.2.2 Systematicky informovat o materiálech k genderové rovnosti ve vzdělávání	Využít metodický portál RVP a informovat na něm o rovnosti žen a mužů. Průběžně zveřejňovat informace a výstupy týkající se zavádění genderu do obsahu vzdělávání, do didaktických postupů a do řízení vzdělávacích institucí. Zajistit jednoduchou vyhledatelnost tématu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	publikace nových příspěvků týkajících se rovnosti žen a mužů každý rok na portálu RVP	MŠMT	NPI (doporučeno)
	3.2.3 Podporovat zavádění a zatraktivňování nabídky kurzů celoživotního vzdělávání v různých oblastech týkajících se genderové rovnosti ve vysokoškolském vzdělávání, vědě a v oblasti podpory výzkumu	Podpořit celoživotní vzdělávání vysokoškolských pedagogů a pedagožek a výzkumníků a výzkumnic v oblasti genderové rovnosti (např. ve vedení výuky, genderu v obsahu znalosti, zvyšování citlivosti vůči genderové problematice, v tématu domácího a genderově podmíněného násilí). Propagovat nabízené aktivity.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání vzdělávací aktivity	MŠMT	NKC – gender a věda (doporučeno); MVVI (doporučeno)

	3.2.4 Vzdělávat a dále zvyšovat kompetence osob pracujících v institucích s agendou VaVal v oblasti genderové rovnosti	Podpořit zvyšování kompetencí v oblasti genderové rovnosti ve vědě a metod řízení, implementace a hodnocení aktivit na podporu genderové rovnosti u osob ve státních/vládních institucích skrze vzdělávací aktivity (workshopy).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání vzdělávací aktivity	MŠMT; ÚV ČR	NKC – gender a věda
	3.2.5 Zajistit školicí a konzultační služby a metodickou podporu pro výzkumné instituce zavádějící aktivity a plány na podporu genderové rovnosti ve VaVal institucích	Zajistit metodickou a konzultační podporu pro instituce výzkumu v oblasti prosazování genderové rovnosti skrze vytvoření a distribuci metodických materiálů a rozšíření nabídky konzultací a školení.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované konzultace a školení; metodické materiály	MŠMT	NKC – gender a věda (doporučeno)
3.3 Zvýšení kvality a transparentnosti řízení lidských zdrojů na VŠ a ve výzkumných institucích	3.3.1 Podpořit zavádění pozice koordinátora/ky agendy genderové rovnosti na VaVal institucích	Zavést finanční podporu pro instituce VaVal při ustavování pozic koordinátorů/koordinátorek genderové rovnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 a dále průběžně	zajištění dostatečné alokace (např. z SR či OP); vypsání programů podpory; podpořené instituce; pozice s úvazkem min. 1 HPP	MŠMT	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací; VŠ (doporučeno)
	3.3.2 Podpořit implementaci Plánů genderové rovnosti v institucích VaVal	Zavést finanční podporu pro Instituce VaVal při implementaci vlastních Plánů genderové rovnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 a dále průběžně	zajištění dostatečné alokace; vypsání programů podpory; podpořené instituce; veřejně dostupné plány genderové rovnosti splňující parametry programu Horizont Evropa	MŠMT	
	3.3.3 Do hodnocení institucionálního rozvoje a transparentního vedení lidských zdrojů zavést kritérium genderové rovnosti	Zařadit kvalitu personálního řízení mezi kritéria hodnocení institucí VaVal (tzv. institucionální financování: např. v rámci Metodiky 2017+ (Modul 4), koncepce hodnocení činnosti pracovišť AV ČR, Pravidla pro poskytování příspěvků a dotací veřejným vysokým školám atp.). Hodnocení výzkumného prostředí bude zahrnovat genderovou rovnost (implementace plánu genderové rovnosti, zprávy o jeho implementaci, HRS4R Award a její obhájení apod.).		1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 a dále průběžně	zanesení kritéria do Metodiky M17+ (do Modulu 4); zavedení problematiky institucionálního rozvoje a rozvoje lidských zdrojů obsahující kritérium genderové rovnosti do metodik hodnocení VaVal	MVVI/ÚV ČR, MŠMT; poskytovatelé institucionální podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)



	3.3.4 Zohlednit kvalitu a transparentnost lidských zdrojů v hodnocení projektů účelové podpory doložením kvalitního a transparentního institucionálního řešení rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti	Pokročilá úroveň v oblasti lidských zdrojů včetně genderové rovnosti (např. v otázkách sexuálního obtěžování, transparentních podmínek pro řetězení úvazků, sladování rodinného a profesního života atp.) bude zohledňována v soutěži o finance na výzkum z veřejných zdrojů (účelová podpora) na úrovni požadavků na genderovou rovnost v Horizontu Evropa <sup>627</sup> (např. v rámci GEP či HR Award).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 a dále průběžně	zadávací dokumentace zohledňující pokročilou úroveň lidských zdrojů na úrovni požadavků na genderovou rovnost v Horizontu Evropa při účasti v soutěži o veřejné prostředky na VaVal	poskytovatelé účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	RVVI (doporučeno)
3.4 Vytvoření podmínek pro sdílení dobré praxe týkající se genderově senzitivního vzdělávání a genderové rovnosti ve VaVal	3.4.1 Ustanovit platformu pro oblast rovnosti žen a mužů ve vzdělávání	V rámci existujících platforem (MŠMT, PŘO, školské asociace, školské odbory, VŠ vzdělávající učitele, výzkumné organizace zabývající se pedagogickým výzkumem) systematicky informovat o aktivitách v oblasti rovnosti žen a mužů ve vzdělávání.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2025 a dále průběžně	zařazení tématu rovnosti žen a mužů na programy jednání jednotlivých platforem (1x dva roky)	MŠMT	
	3.4.2 Existence funkčního orgánu pro koordinaci agentury genderové rovnosti ve VaVal	Orgán agentury genderové rovnosti ve VaVal (poskytovatelé, RVVI), který se bude scházet 2x ročně.	30. 9. 2024 a dále průběžně	jmenování členů a členek orgánu; jednání orgánu	RVVI (doporučeno)	NKC – gender a věda (doporučeno); poskytovatelé výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno); ÚV ČR
3.5 Systematické uplatňování a vyhodnocování politik rovnosti žen a mužů ve školství a vědě	3.5.1 Průběžně vyhodnocovat vzdělávací politiky z hlediska genderové rovnosti	Začlenit genderovou rovnost mezi kritéria vyhodnocování vzdělávací politiky. Věnovat pozornost tomu, jaká školsko-politická opatření směřují k prosazování rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a jaké jsou překážky jejich naplňování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 a dále průběžně	začlenění genderové rovnosti mezi kritéria vyhodnocování vzdělávací politiky	MŠMT	
	3.5.2 V rámci ex ante a ex post hodnocení programů podpory vzdělávání a podpory VaVal vyhodnocovat hledisko genderové rovnosti	Hodnotit programy podpory vzdělávání z hlediska dopadu celého programu a dílčích projektů na kvalitu vzdělávání před jejich zavedením i po něm. Ověřit kvalitní výstupy a systematicky (prostřednictvím webové stránky) je nabídnout k využití ve vzdělávání. Hodnotit programy podpory VaVal jak z hlediska podpořených žen a mužů, tak především z hlediska dopadu na společnost před jejich zavedením i po něm.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	audity a analýzy mapující dopad programů podpory na ženy a muže (z hlediska obsahu i realizačních týmů); dokumenty důkladně vyhodnocující programy z hlediska genderové rovnosti; zprávy o výsledku hodnocení	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	RVVI (doporučeno)

<sup>627</sup> Evropská komise, „Horizon Europe Work Programme 2023-2024: 13. General Annexes“ 6. prosinec 2022, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-13-general-annexes\\_horizon-2023-2024\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-13-general-annexes_horizon-2023-2024_en.pdf).

	3.5.3 Zařadit sledování vybraných indikátorů do Analýzy stavu VaVal v ČR a jejich srovnání se zahraničím	Každoročně sledovat a srovnávat se zahraničím v oblasti genderové rovnosti např. zastoupení žen ve vědě, mezi studujícími doktorského studia, v rozhodovacích orgánech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	analýzy stavu VaVal obsahující a vyhodnocující vybrané indikátory genderové rovnosti	MVVI/ÚV ČR	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)
3.6 Zvýšení zastoupení žen v hodnotících, rozhodovacích a poradních orgánech státních institucí, které mají v agendě VaVal	3.6.1 Zvýšit efektivitu náboru do rozhodovacích, hodnotících a poradních orgánů z hlediska vyrovnávání zastoupení žen a mužů v oblasti výběru	Výzvy k nominacím do rozhodovacích, hodnotících a poradních orgánů budou požadovat vyrovnaný poměr kandidátů/kandidátek. Při obnově grémií uplatňovat tento princip také u staro/nových členů/členek. S ohledem na to, že členství některých orgánů vzniká z titulu funkce dané osoby, nevztahuje se navrhované ustanovení na členy a členky, jimž vzniklo členství v daném orgánu z titulu jiné funkce.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zastoupení žen a mužů mezi nominovanými; uskutečněné náborové uplatňující pravidlo; zastoupení žen a mužů v nově vzniklých orgánech nebo mezi nově jmenovanými	poskytovatelé podpory výzkumu, vývoje a inovací (doporučeno)	MVVI/ÚV ČR; RVVI (doporučeno)
3.7 Vytvoření podmínek pro zajištění bezpečného prostředí na školách a ve vědecko-výzkumných organizacích	3.7.1 Posílit důraz na téma genderově podmíněného a domácího násilí a šikany v preventivních aktivitách školy	Zajistit začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí a šikany do preventivních aktivit školy a do činností školních poradenských pracovišť.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	začlenění tématu do metodického doporučení pro školní metodiky prevence	MŠMT	ČŠI (doporučeno); NPI (doporučeno)
	3.7.2 Podporovat a zavádět opatření ke zvýšení kapacity školních metodiků a metodiček prevence věnovat se prevenci genderově podmíněného a domácího násilí a šikany	Podporovat a zavádět opatření ke zvýšení kapacity školních metodiků a metodiček prevence věnovat se prevenci genderově podmíněného a domácího násilí a šikany.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	MŠMT	
	3.7.3 Podporovat prevenci genderově podmíněného a domácího násilí (včetně podpory sociální práce na školách) v relevantních výzvách týkajících se vzdělávání	V rámci výzev OP JAK zohledňovat téma domácího a genderově podmíněného násilí a šikany (a podpory sociální práce na školách).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2028 (průběžně)	zohlednění ve výzvách	MŠMT	
	3.7.4 Podporovat nastavení a přijetí vnitřních předpisů VŠ v oblasti mechanismů k řešení sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	Vytvoření modelového předpisu pro VŠ v oblasti mechanismů k řešení sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Mapovat existující předpisy. Vytvořit Standard pozice ombudsové a kontaktních míst pro případy diskriminace a podporu rovného zacházení na VŠ.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	existence předpisů, jmenované osoby, standard pozice ombudsové	MŠMT	AV ČR (doporučeno); MVVI; VŠ (doporučeno); v.v.i. (doporučeno); ÚV ČR
	3.7.5 Podporovat zřizování a chod místa pro řešení diskriminace	Nastavení podpory pro místa pro řešení diskriminace na vysokých školách.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vypsání programů podpořených VŠ	MŠMT	VŠ (doporučeno)

## Kapitola 6: Společnost

Strategický cíl 1		Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Snížení přijatelnosti genderových stereotypů ze strany společnosti	1.1.1 Realizovat osvětové aktivity zaměřené na vysvětlování souvislosti mezi stereotypy o rolích žen a mužů a nerovnostmi mezi ženami a muži	Realizovat vlastní osvětové aktivity (včetně on-line osvětových aktivit) zaměřené na vysvětlování stereotypů o rolích žen a mužů a jejich souvislosti s nerovnostmi mezi ženami a muži.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná kampaň či jiné formy osvětových aktivit	MD; MSp; MŠMT; ÚV ČR	MV; NNO (doporučeno)
	1.1.2 Informovat veřejnost na webových stránkách či sociálních sítích o ženách a mužích úspěšných v oborech, které jsou z genderového hlediska považovány za atypické	Zapojovat osobnosti, které se prosadily v oborech netypických pro muže či ženy do osvětových kampaní, objasňování tématu rovnosti žen a mužů a dalších vhodných aktivit.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zveřejněné zprávy	všechna ministerstva	
	1.1.3 Realizovat osvětové akce vyplývající z deklarace <i>Nevers Declaration for Women in Entrepreneurship and Innovation</i> na podporu rovnosti žen a mužů v digitálním odvětví a IT sektoru	Prostřednictvím konkrétních osvětových akcí naplňovat cíle deklarace <i>Nevers Declaration for Women in Entrepreneurship and Innovation</i> v digitálním odvětví a IT sektoru.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	osvětové aktivity	ÚV ČR	
1.2 Snížení míry tolerance k sexismu ve společnosti	1.2.1 Podporovat realizaci osvětových aktivit za účelem informování veřejnosti o důležitosti nesexistického obsahu v médiích a veřejném prostoru	Podporovat realizaci osvětových aktivit jiných subjektů zaměřené na snižování tolerance k sexistickému obsahu v médiích, včetně využívání příkladů dobré praxe z ČR i zahraničí.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (průběžně)	počet podpořených osvětových aktivit	MK; ÚV ČR	NNO (doporučeno)

	1.2.2 Zvyšovat schopnost dozorových orgánů posuzovat a regulovat sexistickou reklamu	Poskytovat metodickou podporu a pořádat vzdělávací akce pro krajské živnostenské úřady za účelem zvýšení kompetencí a sjednocení rozhodovací praxe v oblasti posuzování sexistické reklamy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (průběžně)	realizované vzdělávací akce	MPO	KVOP; ÚV ČR
	1.2.3 Pořádat osvětové aktivity pro samoregulační orgány v oblasti médií a reklamy	Realizovat semináře a další osvětové aktivity pro samoregulační orgány o dopadech sexismu v médiích a reklamě.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	osvětové aktivity	ÚV ČR	MPO
1.3. Posílení mechanismů pro prevenci a odstraňování sexistického obsahu ve veřejném prostoru	1.3.1 Informovat širokou veřejnost o možnostech a způsobech podávání podnětů na krajské živnostenské úřady a k RRTV k posouzení sexistického reklamního obsahu	Zahrnout informování o možnosti bránit se nevhodnému reklamnímu obsahu pomocí podnětů do informačních kampaní, motivovat dozorové orgány k vysvětlování své činnosti veřejnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	osvětové aktivity	ÚV ČR	MPO
	1.3.2 Motivovat oceňujícími subjekty v oblasti mediální a filmové tvorby (ADC Creative Reward, ČFTA, ČLF, EFI, FITES, OSF apod.) k odstraňování genderových stereotypů o mužích a ženách	Vhodnými opatřeními (dle dobré praxe ze zahraničních cen) motivovat oceňující subjekty, aby při hodnocení zohledňovaly také genderové stereotypy o mužích a ženách.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizovaná opatření	ÚV ČR	
	1.3.3 Realizovat výzkum postojů veřejnosti k projevům sexismu a genderovým stereotypům v médiích a reklamě	Jednou za 5 let realizovat reprezentativní výzkum veřejného mínění ve vztahu k projevům sexismu a genderovým stereotypům v médiích a reklamě.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (pravidelně)	realizovaný výzkum	ÚV ČR	
1.4. Zvýšení zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	1.4.1 V rámci dotačních programů podporovat projekty NNO zaměřené specificky na zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	Zahrnovat do výzev dotačních programů v oblasti rovnosti žen a mužů podporu aktivit NNO zaměřených na zapojení mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí aktivit do příslušné výzvy	ÚV ČR	
	1.4.2 Podporovat v rámci OP Z+ aktivity zaměřené na zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů	Do výzev z OP Z+ zahrnout aktivity zaměřené na zvyšování zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů (včetně přenos dobré praxe ze zahraničí).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí aktivit do příslušné výzvy	MPSV	ÚV ČR

Strategický cíl 2		Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
2.1 Zvýšení míry zapojení státní správy do zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů	2.1.1 V rámci stávajících dotačních programů financovat komunikační a osvětové aktivity o přínosech rovnosti žen a mužů	Zahrnout osvětové aktivity o přínosech rovnosti žen a mužů v různých společenských oblastech do výzev pro NNO v rámci stávajících dotačních programů.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zahrnutí příslušných aktivit do výzev	MPSV; ÚV ČR	
	2.1.2 Realizovat informační kampaň o přínosech prosazování rovnosti žen a mužů pro současnou společnost (včetně zapojení mužů)	Realizovat informační kampaň (a zpracovat komunikační strategii) o významu a přínosech rovnosti žen a mužů pro současnou společnost, včetně podpory zapojení mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	realizovaná kampaň	ÚV ČR	
	2.1.3 V rámci relevantních mediálních aktivit vysvětlovat přínos konkrétních opatření a věcných politik pro rovnost žen a mužů	V relevantních mediálních výstupech informujících o politikách a opatření rezortů vysvětlovat jejich přínos pro rovnost žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované mediální výstupy	všechna ministerstva	ÚV ČR
	2.1.4 Realizovat pravidelné průzkumy veřejného mínění ve vztahu k rovnosti žen a mužů	V intervalech jednou za 3 roky realizovat výzkumy veřejného mínění zaměřené na názory ve vztahu k různým otázkám souvisejícím s rovností žen a mužů a věcnou politikou rezortu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	výzkumy veřejného mínění	ÚV ČR	
Strategický cíl 3		Posílení genderové kultury v mediálních obsazích				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
3.1 Posílení využívání nástrojů a politik pro podporu	3.1.1 Realizovat osvětové aktivity pro novináře a novinářky o rovnosti žen a mužů v médiích	Uspořádat kulaté stoly a semináře na téma rovnosti žen a mužů v médiích.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (průběžně)	realizované osvětové aktivity	MK; ÚV ČR	NNO (doporučeno)

rovnosti žen a mužů v médiích	3.1.2 Vypracovat a distribuovat příručku ke zvýšení diverzity v médiích a mediálních obsazích	Zpracovat příručku, zajistit její distribuci a vhodnou formou podpořit její využívání. Při tvorbě využít příslušná doporučení mezinárodních organizací (UNESCO, Rada Evropy, EU apod.) a dobrou praxi zahraničních mediálních organizací.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	metodika	NNO (doporučeno)	ÚV ČR
	3.1.3 Monitorovat úroveň stav rovnosti žen a mužů v médiích	Zahrnout téma rovnosti žen a mužů v médiích do Zprávy o rovnosti žen a mužů a Monitorovat vývoj za využití indikátorů UNESCO a EIGE.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí do příslušných materiálů	ÚV ČR	
	3.1.4 Podporovat aktivity zaměřené na profesionalizaci médií v oblasti rovnosti žen a mužů	V rámci dotačních programů MK podporovat aktivity zaměřené na profesionalizaci médií v oblasti rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (průběžně)	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	MK	
	3.1.5 Podporovat aktivity a projekty NNO, vysokých škol a dalších organizací zaměřené na monitoring mediálních obsahů z hlediska rovnosti žen a mužů	Zahrnout do dotačního programu aktivity zaměřené na monitoring mediálních obsahů z hlediska rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	ÚV ČR	
3.2 Zvýšení zastoupení žen ve vedení médií a v jejich dozorových orgánech	3.2.1 Pořádat osvětové akce o důležitosti a přínosech vyrovnaného podílu žen a mužů na tvorbě mediálního obsahu	Pořádat semináře a diskuse o důležitosti a přínosech rovnosti žen a mužů v médiích, včetně využití zahraniční dobré praxe a doporučení mezinárodních organizací.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované osvětové aktivity	MK; MPO; ÚV ČR	NNO (doporučeno)
<b>Strategický cíl 4</b>		<b>Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
4.1 Zlepšení podmínek pro realizaci veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů	4.1.1 Zpracovat analýzu stávajícího financování NNO v oblasti rovnosti žen a mužů	Zpracovat analýzu stávajících nástrojů financování NNO v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně vyhodnocení jejich efektivitu a přínosů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	zpracovaná analýza	ÚV ČR	
	4.1.2 Zachovat nebo navýšit alokaci dotačního programu Rodina a posílit důraz na rovnost žen a mužů	Zachovat nebo navýšit alokaci dotačního programu Rodina, posílit zahrnutí aktivit zaměřených na rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	navýšení alokace, rozšíření podporovaných aktivit	MPSV	ÚV ČR



	4.1.3 Informovat o projektech a přínosech činnosti lokálních a komunitních organizací v oblasti rovnosti žen a mužů	Realizovat osvětové a informační aktivity za účelem zvýšení povědomí o projektech a přínosech lokálních a komunitních iniciativ v oblasti rovnosti žen a mužů mimo jiné ve spolupráci s Národní sítí Místních akčních skupin ČR.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované informační aktivity	ÚV ČR	
4.2 Zvýšení informovanosti veřejnosti o přínosech a roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů	4.2.1 Zpracovat informační materiály o přínosech a roli občanského sektoru	Vydat a šířit informační materiály o roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů a jeho praktických přínosech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vydané informační materiály	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	4.2.2 Na vhodných fórech informovat o činnosti NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů	Podporovat aktivity NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů zaměřené na informování o svých aktivitách na různých fórech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené aktivity	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	4.2.3 Ve výukových materiálech týkajících se občanské společnosti informovat o významu její činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů	Zahrnout informace o významu občanské společnosti pro podporu rovnosti žen a mužů do výukových materiálů pro základní a střední školy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	zahrnuté do výukových materiálů	MŠMT	
4.3 Zvýšení participace občanské společnosti na tvorbě politik v oblasti rovnosti žen a mužů	4.3.1 Průběžně vyhodnocovat efektivitu zapojení NNO v rámci Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejich výborů a pracovních skupin	Provádět pravidelné evaluace a vyhodnocení efektivitu a míry spokojenosti se zapojením NNO do tvorby veřejných politik v rámci Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejich orgánů.	31. 12. 2024 a dále průběžně	evaluace	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	4.3.2 Do přípravy a vyhodnocování strategických a koncepčních dokumentů souvisejících s rovností žen a mužů zapojovat relevantní NNO, pokud to nevyklučuje povaha příslušných dokumentů nebo jiné závažné důvody	Vytipovat relevantní NNO a zapojovat je do přípravy a naplňování příslušných věcných politik souvisejících s rovností žen a mužů, pokud to nevyklučuje povaha příslušných dokumentů nebo jiné závažné důvody.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zapojení NNO	všechna ministerstva	NNO (doporučeno)
	4.3.3 Zpracovat databázi existujících dokumentů NNO využitelných pro tvorbu veřejných politik	Zpracovat databázi vzniklých analýz, doporučení a dalších expertních dokumentů využitelnou pro tvorbu veřejných politik.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	existence databáze	ÚV ČR	NNO (doporučeno)

	4.3.4 Pořádat pravidelná fóra rovnosti žen a mužů	Jednou za dva roky pořádat fóra rovnosti žen a mužů sloužící ke sběru hlavních podnětů a priorit občanského sektoru v oblasti rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 a dále průběžně	uspořádaná fóra	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
<b>Strategický cíl 5</b>		<b>Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
5.1 Zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastruktúře	5.1.1 Sbírat informace o specifických potřebách žen a mužů ve vztahu k dopravě	Provádět výzkumy veřejného mínění a další analýzy za účelem zjištění specifických potřeb žen a mužů v souvislosti s dopravou a identifikace stávajících genderových nerovností.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace analýz a výzkumů	CDV (doporučeno); MD	orgány samosprávy (doporučeno); ÚV ČR
	5.1.2 Při tvorbě a naplňování veřejné politiky v oblasti dopravy zohledňovat specifické potřeby žen a mužů a odstraňovat stávající genderové nerovnosti	V rámci tvorby, aktualizace a naplňování strategií, koncepcí a dalších věcných politik souvisejících s dopravou zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip a formulovat opatření k odstraňování stávajících nerovností.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zohlednění rovnosti žen a mužů v příslušných politikách	MD	orgány samosprávy (doporučeno); ÚV ČR
	5.1.3 Zavést účinná opatření k prevenci sexuálního obtěžování v dopravě	Spolupracovat na tvorbě a distribuci metodiky k řešení sexuálního obtěžování v dopravě a na realizaci školení na toto téma. Ze strany MD zajistit distribuci podkladů a informací k tématu v rámci komunikačních kanálů rezortu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově, průběžně)	metodika, počet školení	Asociace autoškol (doporučeno); dopravní podniky (doporučeno); MD	ÚV ČR
	5.1.4 Prohlubovat povědomí o stávajících genderových nerovnostech ve vztahu k přístupu k veřejnému prostoru	Realizovat analýzy o přístupu žen a mužů k veřejnému prostoru za účelem identifikace stávajících překážek a nerovností.	1. 9. 2024 a dále průběžně	realizované analýzy	ÚV ČR	MMR
	5.1.5 Při revizi a tvorbě technických norem přihlížet ke specifickým potřebám žen a mužů	Aktualizovat stávající technické normy (např. TNŽ 73 4955) a při tvorbě nových technických norem přihlížet ke specifickým potřebám žen a mužů.	1. 9. 2024 a dále průběžně	aktualizované normy	Česká agentura pro standardizaci (doporučeno)	MD; MMR; ÚV ČR

	5.1.6 Pořádat kulaté stoly a další osvětové aktivity pro obce o genderových nerovnostech v rámci přístupu k veřejnému prostoru	Pořádat expertní kulaté stoly a další osvětové akce pro obce za účelem posílení porozumění stávajících genderových nerovností v souvislosti s přístupem k veřejnému prostoru.	1. 9. 2024 a dále průběžně	uspořádané osvětové akce	ÚV ČR	MV; NNO (doporučeno)
5.2 Zajištění spravedlivé podpory sportovních a volnočasových aktivit žen a mužů	5.2.1 Zajistit vyváženou podporu sportovních aktivit z hlediska potřeb žen a mužů (resp. dívek a chlapců)	V rámci dotací na podporu sportu průřezově zajistit vyváženou podporu sportovních aktivit žen a mužů.	1. 9. 2024 a dále průběžně	dotace (jednotlivé výzvy) zajišťující vyváženou podporu	NSA	
	5.2.2 Zajistit zavedení pozice ombudsmana ( <i>Safeguarding Officer</i> ) ve sportovních svazech	Zavést existenci pozice ombudsmana ( <i>Safeguarding Officer</i> ) ve sportovních svazech jako jedno z hodnotících kritérií pro prioritizaci sportu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	zavedení kritéria	NSA	
	5.2.3 Ve sportovních svazech zajistit zavedení opatření k prevenci a potírání sexuálního obtěžování, nerovného zacházení a šikany ve sportu	Zpracovat manuál pro prevenci a potírání sexuálního obtěžování, nerovného zacházení a šikany ve sportu, např. etického kodexu pro prostředí sportu v České republice. Nutnost implementace manuálu zohlednit v rámci dotací (výzev) jako jedno z hodnotících kritérií.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	zpracovaný manuál, zavedení kritéria	NSA	ÚV ČR
	5.2.4 Podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve sportovních organizacích	Vyrovnané zastoupení žen ve sportu v rozhodovacích pozicích v příslušném svazu stanovit jako jedno z hodnotících kritérií v rámci prioritizace sportu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	zavedení kritéria	NSA	
	5.2.5 Spolupracovat na naplňování Národního akčního plánu Českého olympijského výboru na podporu rovnosti žen a mužů ve sportu a jeho vedení	Podpořit ČOV v činnosti v oblasti genderové rovnosti ve sportu umožněním zapojení této aktivity do relevantní dotační výzvy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2027 (průběžně)	uvedení možnosti podpory genderové rovnosti ve sportu jako způsobilých nákladů v relevantní dotační výzvě	NSA	ČOV
	5.2.6 V dotacích pro NNO v oblasti práce s mládeží podporovat rovnost žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů	V dotačních programech MŠMT v oblasti práce s mládeží, kterých se mohou účastnit NNO, zahrnout do relevantních výzev (do hodnotících kritérií) genderovou perspektivu, podporovat projekty zaměřené na odstraňování genderových nerovností a stereotypů a definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	MŠMT	

	5.2.7 V rámci programu Erasmus+ podporovat rovnost žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů	V ERASMU+ podporovat projekty zaměřené na odstraňování genderových nerovností a stereotypů a definovat rovnost žen a mužů jako průřezový princip.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zahrnutí aktivit do příslušných výzev	DZS (doporučeno)	MŠMT
5.3 Snížení genderových nerovností v kyberprostoru	5.3.1 Budovat expertízu a rozšiřovat stávající znalosti v souvislosti s rovností žen a mužů v kyberprostoru včetně využívání či zneužívání umělé inteligence	Zpracovávat analýzy a podporovat sběr dat o nerovnostech žen a mužů v kyberprostoru.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zpracované opatření	ÚV ČR	
	5.3.2 Podporovat dialog o genderových nerovnostech v herním průmyslu	Iniciovat a realizovat kulaté stoly a další osvětové aktivity o genderových nerovnostech v herním průmyslu a jejich dopadech.	1. 9. 2024 a dále průběžně	realizované aktivity	ÚV ČR	
	5.3.3 Zvyšovat kompetence dívek a chlapců bezpečně používat internet a umělou inteligenci	Přijímat opatření (včetně revizí RVP) ke zvyšování kompetencí dívek a chlapců bezpečně používat internet a opatření za účelem prevence sexuálního obtěžování v digitálním prostředí.	1. 9. 2024 a dále průběžně	přijatá opatření	MŠMT	
	5.3.4 Realizovat kampaně pro veřejnost o právech, nebezpečích a příležitostech souvisejících s používáním nových médií a umělé inteligence (kyberšikana apod.).	Realizovat kampaně zaměřené na prevenci kyberšikany a genderově podmíněného násilí v kyberprostoru. Kampaně budou zaměřeny jak na vzdělávací oblast (ZŠ, SŠ, neformální vzdělávání), tak na veřejnost s cílem posílit povědomí o těchto jevech, obrany před nimi a prevence jejich vzniku.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (průběžně)	realizované kampaně	MŠMT; MV	ÚV
5.4 Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do agendy ochrany životního prostředí	5.4.1 Zvyšovat expertní znalosti o dopadech změny klimatu v souvislosti s genderovými nerovnostmi	Podporovat výzkumné projekty zaměřené na zkoumání specifických dopadů změn klimatu ve vztahu k rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 a dále průběžně	podpořené projekty	MŽP	ÚV ČR
	5.4.2 Zpracovat analýzu rozdílných zdravotních a sociálních dopadů nepříznivého životního prostředí na ženy a muže	Na základě poznatků ze zahraničních studií zpracovat analýzu rozdílných dopadů nepříznivého životního prostředí na zdraví a sociální postavení žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	zpracovaná analýza	MŽP	ÚV ČR
	5.4.3 Podpořit výzkum dopadů politik v oblasti dekarbonizace na ohrožené skupiny veřejnosti (např. ženy-samoživitelky, seniorky)	Zadat do veřejné soutěže Programu prostředí pro život 2 jako prioritní výzkumný cíl v rámci podprogramu 1 výzkum dopadů politik v oblasti dekarbonizace na ohrožené skupiny (např. ženy-samoživitelky, seniorky) nebo tuto problematiku zahrnout do specifikace širšího výzkumného tématu v rámci podprogramu 3.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	zadání prioritního výzkumného cíle nebo širšího výzkumného tématu	MŽP	ÚV ČR

	5.4.4 Zpracovat a zveřejnit analýzu zaměřující se na nerovnosti mezi ženami a muži v energetice s využitím dat členěných dle pohlaví, jejich příčiny a řešení	Zpracovat analýzu zaměřující se na nerovnosti mezi ženami a muži v energetice s využitím dat členěných dle pohlaví, jejich příčiny a řešení. Zabývat se mimo jiné zapojením žen v odvětví obnovitelných zdrojů, zastoupením žen ve vedoucích pozicích společností v soukromém i veřejném sektoru v energetice a bojem s energetickou chudobou. Zpracovanou analýzu zveřejnit na komunikačních kanálech rezortu. Zohlednit výstupy analýzy při tvorbě strategických a koncepčních materiálů pro další programové období relevantních programů týkající se sektoru energetiky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově, průběžně)	zpracovaná a zveřejněná analýza, počet strategických a koncepčních materiálů, do nichž byly zahrnuty výstupy analýzy	MPO	MŽP; ÚV ČR; ČSÚ
	5.4.5 Zahrnout do kampaní a informačních materiálů pro veřejnost o dekarbonizaci a spravedlivé transformaci hledisko rovnosti žen a mužů	Zahrnout do kampaní a informačních materiálů pro veřejnost o dekarbonizaci a spravedlivé transformaci důležitost začlenění hlediska rovnosti žen a mužů s cílem posílit povědomí o jejich přínosech pro snížení nerovností mezi ženami a muži. Klást důraz mimo jiné na participaci žen při tvorbě, implementaci a evaluaci opatření v rámci dekarbonizace a spravedlivé transformace a na rozdílné potřeby žen a mužů v obou oblastech.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	realizované kampaně a informační materiály se zahrnutím hlediska rovnosti žen a mužů	MPO	MMR; MŽP; ÚV ČR
5.5. Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do dopravní politiky a plánování veřejného prostoru	5.5.1 Podporovat implementaci genderového plánování měst a obcí v souvislosti s plány městské mobility	Podporovat implementace genderového plánování měst a obcí, školení pro vedení a pracovníky orgánů samosprávy odpovědné za plány udržitelné městské mobility v oblasti genderového plánování měst a obcí a podpory udržitelné městské mobility s ohledem na specifické potřeby jednotlivých skupin obyvatel.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zahrnutí aktivit do příslušných výzev, počet školení	MD; MMR	samospráva (doporučeno)
	5.5.2 Podporovat implementaci genderového plánování měst a obcí v souvislosti s územním plánováním veřejného prostoru	Podporovat implementaci genderového plánování měst a obcí, školení pro vedení a pracovníky orgánů samosprávy v oblasti genderového plánování měst s ohledem na specifické potřeby jednotlivých skupin obyvatel.	1. 9. 2024 a dále průběžně	zahrnutí aktivit do příslušných výzev, počet školení	MMR	NNO (doporučeno); samospráva (doporučeno);

## Kapitola 7: Vnější vztahy

Strategický cíl 1		Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky Česka				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodních organizací (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)	1.1.1 Zajistit aktivní účast zástupců a zástupkyň ČR na jednáních relevantních orgánů EU, Rady Evropy, OECD a OBSE, případně dalších jednání dle priorit vlády ČR	Aktivně se účastnit relevantních jednání (tj. předkládat návrhy, vést iniciativy, vznášet substantivní příspěvky do diskuze). Informovat občanskou společnost o hlavních tématech, která jsou na jednáních projednávána, například prostřednictvím výborů a pracovních skupin Rady vlády pro rovnost žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	aktivní účast na předemětných jednáních; informování občanské společnosti	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	1.1.2 Podílet se na tvorbě strategií, akčních plánů a dalších strategických materiálů, stejně jako i politických závazků a rezolucí k genderové rovnosti, které jsou přijímány mezinárodními organizacemi (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)	Aktivně se účastnit jednání na pracovní úrovni, na nichž budou projednávány materiály k genderové rovnosti, případně zasílat k těmto materiálům připomínky. Toto se vztahuje zejména na pravidelné závěry Rady EU k genderové rovnosti, akční plán EU pro rovnost žen a mužů a každoroční závěry Komise OSN pro postavení žen a přípravy pozice EU pro toto zasedání.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	aktivní účast na jednáních a na přípravě příslušných dokumentů	MZV; ÚV ČR	
	1.1.3 Veřejně vyjádřit podporu přijetí navazující strategie Evropské komise pro genderovou rovnost	Na relevantních jednáních (bilaterální jednání, relevantní platformy, zasedání Rady EPSCO či jiných formací Rady) vyjádřit podporu tomu, aby Evropská komise, která bude ustanovena pro funkční období 2024–2029, přijala vlastní strategii pro genderovou rovnost ve formě sdělení Komise po vzoru strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů pro období 2020–2025.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	veřejné podpoření přijetí strategie	MPSV; ÚV ČR	
	1.1.4 Zajistit jednotné vystupování ČR založené na podpoře genderové rovnosti a prosazování zachování <i>agreed language</i>	Zajistit jednotné vystupování ČR v rámci formací Rady EU, OSN a dalších mezinárodních organizací. ČR bude odmítat snahy vedoucí k oslabení závazků EU prosazovat rovnost žen a mužů a bude odmítat pokusy o změnu <i>agreed language</i> , včetně snah o nahrazení termínu <i>gender equality</i> termínem <i>equality between women and men</i> .	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	vystoupení při projednávání relevantních materiálů	ÚV ČR	všechna ministerstva



	1.1.5 Zajistit dostatečnou finanční podporu agentuře UN WOMEN	Zajistit každoroční podporu agentury UN WOMEN ve výši alespoň 500 000 Kč.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	poskytnutí podpory	MZV	
1.2 Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie	1.2.1 Definovat podporu genderové rovnosti jako hlavní nebo doprovodné téma na bilaterální úrovni v souladu s prioritami české zahraniční politiky	Reflektovat tematiku genderové rovnosti v rámci oficiálních návštěv a jednání (oficiální návštěvy, velvyslanectví, stálá zastoupení apod.). Pokryta mohou být například témata jako postavení žen, ženská práva, ekonomická nezávislost žen, zapojení žen do veřejného a politického života, prevence a ochrana před genderově podmíněným násilím, zapojení žen do mírových procesů, ženy v armádě apod.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí tématu rovnosti žen a mužů do bilaterálních jednání	MF; MO; MPO; MPSV; MSp; MV; MZV; MŽP; ÚV ČR	
	1.2.2 Integrovat genderovou rovnost a posílení postavení žen do formulace a provádění relevantních politik kulturní diplomacie	Zajistit, že genderová rovnost a posílení postavení žen jsou začleněny do relevantních politik kulturní diplomacie, například prostřednictvím organizace kulturních a uměleckých akcí akcentujícím témata genderové rovnosti, pořádáním edukativních aktivit na témata z oblasti genderové rovnosti, nastolováním genderových témat v rámci kulturních výměn, podporou organizací, které se zabývají genderovou rovností apod.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do kulturní diplomacie	MZV	Česká centra (doporučeno); MK; NNO (doporučeno)
	1.2.3 Zohledňovat hledisko genderové rovnosti v rámci relevantních politik v oblasti ekonomické diplomacie	Při formulaci relevantních politik ekonomické diplomacie uplatňovat hledisko genderové rovnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do ekonomické diplomacie	MZV	CzechInvest (doporučeno); Czech Trade (doporučeno); MMR; MPO; NNO (doporučeno)
	1.2.4 Zohledňovat agendu genderové rovnosti v relevantním zpravodajství ZÚ	Pokrývat agendu genderové rovnosti v rámci zpravodajství zastupitelských úřadů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	relevantní zpravodajství ZÚ	MZV	
	1.2.5 Zajistit každoroční přednášku k genderové rovnosti ve vnějších vztazích pro Diplomatickou akademii	Zajistit každoroční přednášku pro Diplomatickou akademii MZV k genderové rovnosti ve vnějších vztazích. Školení může pokrývat například témata mezinárodních lidskoprávních závazků a jejich dopadu na ČR, Agendy ženy, mír a bezpečnost, politik EU ve vztahu k genderové rovnosti nebo priorit vlády ČR v oblasti genderové rovnosti.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované školení	ÚV ČR	MZV
	1.2.6 Monitorovat a reportovat zastoupení žen na pozici velvyslankyň, generálních konzulek a vedoucích misí	Monitorovat zastoupení žen na pozicích velvyslankyň, generálních konzulek a vedoucích misí. Reportovat aktuální data v rámci vyhodnocení Strategie a uvádět je ve zprávě o rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	reportování dat	MZV	ÚV ČR

1.3 Vybudování značky ČR ( <i>branding</i> ) jako země prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství	1.3.1 Zajistit aktivní kandidaturu ČR na členství v Radě OSN pro lidská práva na léta 2025–2027	Zajistit aktivní kandidaturu ČR na členství v Radě OSN pro lidská práva na léta 2025–2027.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	aktivní kandidatura Česka na členství v Radě OSN pro lidská práva	MZV	
	1.3.2 V případě členství v Radě OSN pro lidská práva aktivně podporovat participaci žen a občanské společnosti v rezolucích a v rámci národních iniciativ ČR	Za předpokladu, že ČR bude zvolena členkou Rady pro lidská práva na léta 2025–2027, aktivně podporovat participaci žen a občanské společnosti v rezolucích a v rámci národních iniciativ ČR. V případě, že ČR nebyla zvolena do Rady pro lidská práva, se toto opatření neuplatňuje.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2027 (průběžně)	kosponsorování rezolucí, zorganizované doprovodné akce	MZV	
	1.3.3 V rámci Univerzálního periodického přezkumu formulovat doporučení k posílení postavení žen a dívek	V rámci Univerzálního periodického přezkumu formulovat a adresovat přezkoumávaným státům konkrétní doporučení, která se vztahují k genderové rovnosti a mají za cíl posílení postavení žen a dívek. Mezi prioritizovaná témata bude patřit například téma sexuálních a reprodukčních práv. Dalšími tématy mohou být například ekonomická nezávislost žen, zapojení žen do veřejného a politického života nebo prevence a ochrana před genderově podmíněným násilím.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	formulovaná doporučení	MZV	
	1.3.4 Zajistit aktivní účast delegace ČR na každoročním zasedání Komise OSN pro postavení žen, případně na dalších akcích dle priorit vlády ČR	Zajistit účast delegace ČR (včetně NNO) na zasedáních Komise OSN pro postavení žen. Zajistit pořádání side eventů. V případě, že to bude stanoveno prioritami vlády ČR, zajistit účast delegace ČR i na dalších jednáních (např. výroční konference Výboru NATO pro genderovou perspektivu).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění účasti Česka; zajištění účasti NNO v delegaci Česka; uspořádání min. 1 side eventů	ÚV ČR	MZV; NNO (doporučeno)
	1.3.5 Prezentovat hodnoty genderové rovnosti a aktivity českých NNO a akademických institucí angažujících se v oblasti genderové rovnosti v rámci činnosti Českých center nebo zastupitelských úřadů	Prezentovat hodnoty genderové rovnosti a aktivity NNO a akademických institucí, které se angažují v oblasti genderové rovnosti, v rámci činnosti Českých center nebo zastupitelských úřadů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované aktivity k prezentaci hodnot rovnosti žen a mužů	MZV	akademický sektor (doporučeno); Česká centra (doporučeno); NNO (doporučeno)
	1.3.6 Akcentovat podporu lidských práv a genderové rovnosti v rámci českého předsednictví ve Visegrádské skupině	Zdůrazňovat podporu lidských práv a genderovou rovnost v programu českého předsednictví ve Visegrádské skupině 2027–2028. V případě, že to bude v souladu s prioritami české zahraniční politiky, dále stanovit podporu lidských práv a genderové rovnosti jako samostatné téma v programu českého předsednictví ve Visegrádské skupině 2027–2028.	1. 1. 2027 – 30. 6. 2028 (jednorázově)	zohlednění podpory lidských práv a genderové rovnosti v programu V4	MZV; ÚV ČR	

1.4 Zvýšení pozitivního dopadu realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce na genderovou rovnost	1.4.1 Zohledňovat genderovou rovnost průřezově a tematicky v rámci revidovaných nebo nových koncepčních a programových dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce	V případě revize či přípravy nových dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce zohledňovat genderovou rovnost průřezově a tematicky (např. agenda WPS, sexuální a reprodukční zdraví a práva apod.). V případě, že žádné dokumenty nebyly revidovány či připravovány, se toto opatření neuplatňuje.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zohlednění genderové rovnosti v příslušných dokumentech	MZV	ČRA (doporučeno)
	1.4.2 Uspořádat veřejné konzultace s NNO, akademickým sektorem a firmami při tvorbě revidovaných nebo nových koncepčních a programových dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci a podpory lidských práv a transformační spolupráce	V případě revize či přípravy nových dokumentů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce uspořádat veřejné konzultace s NNO, akademickým sektorem a firmami tak, aby tvorba politik probíhala participativně a konzultace byly institucionalizované. V případě, že žádné dokumenty nebyly revidovány či připravovány, se toto opatření neuplatňuje.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	uspořádané konzultace	MZV	akademický sektor (doporučeno); ČRA (doporučeno); NNO (doporučeno)
	1.4.3 Zavést nástroje průběžného analytického hodnocení dopadu české rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, zohledňující genderovou rovnost v nastavení a zadávání projektů, v kritériích hodnocení a ve zprávách	Stanovit jasná kritéria, která jsou aplikována. Projektům, které kritéria nesplnily, se dostává zpětné vazby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (jednorázově, průběžně)	a) nastavení hodnotících kritérií (do 31. 12. 2025); b) projekty, které kritéria nenaplnily, dostávají zpětnou vazbu (od 1. 1. 2026)	MZV	ČRA (doporučeno)
	1.4.4 Zajistit postupné navyšování podílu projektů s genderově segregovanými daty týkajícími se příjemců projektů	Zajistit postupné navyšování projektů, které mají genderově segregovaná data týkající se příjemců projektu a podpořených osob.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	postupné navyšování podílu projektů	MZV	ČRA (doporučeno)
	1.4.5 Zajistit, že projekty zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci zohledňují OECD DAC gender marker	Postupně navyšovat podíl podpořených projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce, které zohledňují OECD DAC gender marker a obsahují odůvodnění textu strukturovaný na základě subkritérií. V rámci vyhodnocení strategie reportovat aktuální data o počtu projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	postupné navyšování podílu projektů	MZV	ČRA (doporučeno)

		pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce s OECD DAC gender marker G0, G1 a G2.				
	1.4.6 Monitorovat výši finančních prostředků vyčleněných v rámci zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce na projekty, jejichž primárním zaměřením je genderová rovnost a posílení postavení žen	Monitorovat výši finančních prostředků dotačních titulů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, podpory lidských práv a transformační spolupráce, které jsou vyčleněny na projekty, jejichž primárním zaměřením je genderová rovnost a posílení postavení žen.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace monitoringu	MZV	ČRA (doporučeno)
1.5 Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranných bezpečnostních politikách	1.5.1 Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci revidovaných nebo nových koncepčních dokumentů obrany a bezpečnosti s mezinárodním přesahem	V případě revize či přípravy nových koncepčních a programových dokumentů obrany a bezpečnosti s mezinárodním přesahem uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a rezoluci RB OSN 2242. Toto se týká například strategií, akčních plánů a metodik zabývajících se problematikou terorismu, migrace, kybernetické bezpečnosti a vysílání českých civilních expertů. V případě, že žádné dokumenty nebyly revidovány či připravovány, se toto opatření neuplatňuje.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	aktualizované nebo nové koncepční dokumenty	MO; MV; MZV	NÚKIB (doporučeno)
	1.5.2 Konat pravidelná setkání mezi MZV, MPO, nevládním a akademickým sektorem k problematice genderové dimenze kontroly zbrojení a nešifření	Pořádat pravidelná setkání mezi MZV, MPO, nevládním a akademickým sektorem k problematice genderové dimenze kontroly zbrojení a nešifření	Pořádat pravidelná setkání mezi MZV, MPO, nevládním a akademickým sektorem k problematice genderové dimenze kontroly zbrojení a nešifření. Téma může být začleněno jako jeden z bodů jednání v rámci pravidelných setkání k otázkám lidských práv a transparentnosti při obchodu s vojenským materiálem.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	uskutečněná setkání	MZV
1.6 Zajištění implementace Agendy ženy, mír a bezpečnost	1.6.1 Naplňovat a vyhodnocovat národní akční plán k Agendě ženy, mír a bezpečnost	Důsledně naplňovat národní akční plán pro Agendu ženy, mír a bezpečnost. Každoročně vyhodnocovat naplňování opatření a zprávu o plnění NAP předkládat Radě vlády pro rovnost žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	každoroční předložení zprávy o plnění akčního plánu Radě vlády pro rovnost žen a mužů	MZV	akademický sektor (doporučeno); MO; MSp; MV; NNO (doporučeno); ÚV ČR
	1.6.2 Přijmout navazující národní akční plán pro Agendu ženy, mír a bezpečnost	Na Národní akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021–2025 bude navázáno přijetím navazujícího národního akčního plánu, jehož účinnost pokryje celé monitorované období a stanoví úkoly pro Agendu ženy, mír a bezpečnost.	1. 1. 2026 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	předložení navazujícího národního akčního plánu vládě ČR ke schválení	MZV	akademický sektor (doporučeno); MO, MSp; MV; NNO (doporučeno); ÚV ČR
	1.6.3 Zajistit, že podíl zástupců a zástupkyň NNO a akademického sektoru na celkovém počtu členů a členek mezirezortní pracovní	Posílit spolupráci s občanským a akademickým sektorem a posílit odpovědnost pracovní skupiny prosazovat Agendu ženy, mír a bezpečnost prostřednictvím zajištění zastoupení NNO a akademického sektoru v mezirezortní pracovní skupině pro Agendu ženy, mír a bezpečnost.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zastoupení NNO a akademického sektoru	MZV	akademický sektor (doporučeno); ÚV ČR

	skupiny pro Agendu ženy, mír a bezpečnost bude minimálně 33 %					
	1.6.4 Zabezpečit minimálně dvě setkání mezirezortní pracovní skupiny pro Agendu k Agendě ženy, mír a bezpečnost v každém kalendářním roce	Mezirezortní pracovní skupiny pro Agendu ženy, mír a bezpečnost se bude scházet pravidelně, a to minimálně dvakrát ročně.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	minimálně dvě jednání pracovní skupiny za kalendářní rok	MZV	akademický sektor (doporučeno); MO, MSp, MV, NNO (doporučeno); ÚV ČR
1.7 Integrovaní genderového hlediska do řešení dopadů ruské agrese proti Ukrajině	1.7.1 Posílit kapacity organizací pomáhajících ukrajinským obětem sexuálního a genderově podmíněného násilí v Česku	Koordinovat aktivity zaměřené na posílení kapacit organizací pomáhajících ukrajinským obětem sexuálního a genderově podmíněného násilí v ČR a podporovat jejich financování agenturami OSN. Sdílet dobrou praxi a lekce ponaučení v souvislosti s posilováním kapacit a využívat relevantní mezinárodní standardy.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	realizované aktivity	ÚV ČR	NNO (doporučeno); IOM (doporučeno); UNHCR a další mezinárodní organizace (doporučeno)
	1.7.2 Podporovat aktivity zaměřené na prevenci a potírání sexuálního a genderově podmíněného násilí v souvislosti s válkou na Ukrajině a inkluzivní sociální obnovu Ukrajiny	Podporovat aktivity, které se zaměřují na prevenci a potírání sexuálního a genderově podmíněného násilí v konfliktech, v souvislosti s válkou na Ukrajině a inkluzivní sociální obnovu a rekonstrukci Ukrajiny (např. aktivity v oblasti ochrany před násilím, lékařské pomoci, přístupu ke službám v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví a práv, sociální inkluze, podpory zranitelných osob, dostupnosti právnických a psychologických služeb). Sdílet dobrou praxi a lekce ponaučení v souvislosti s dopadem realizovaných aktivit.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizované aktivity	MZV, ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); mezinárodní organizace (doporučeno); MV; NNO (doporučeno)
	1.7.3 Zapojit ženy a dívky a občanskou společnost do obnovy Ukrajiny	Zapojit ženy a dívky, včetně ukrajinských žen a dívek dočasně vysídlených v Česku, a občanskou společnost do dialogů a iniciativ zaměřených na rekonstrukci a obnovu Ukrajiny. Termín "rekonstrukce a obnova" ve znění tohoto opatření zahrnuje aktivity přijímané v průběhu válečného konfliktu i po jeho konci.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zapojení do iniciativ	MZV; ÚV ČR	ČRA (doporučeno); mezinárodní organizace (doporučeno); MV; NNO (doporučeno)
	1.7.4 Uplatňovat Agendu ženy, mír a bezpečnost ve vztahu k Ukrajině v rámci mezinárodních jednání a na bilaterální úrovni	Podporovat začlenění principů Agendy ženy, mír a bezpečnost do relevantních politik k řešení dopadů ruské agrese proti Ukrajině na multilaterální (EU, NATO, OSN, OBSE a další mezinárodní organizace) i bilaterální úrovni s Ukrajinou (mj. mírový plán, plán obnovy UA) a se spřízněnými zeměmi.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zahnutí Agendy ženy, mír a bezpečnost do mezinárodních jednání	MZV; ÚV ČR	mezinárodní organizace (doporučeno); MO

## Kapitola 8: Instituce

Strategický cíl 1		Posílení kapacit a kompetencí orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů				
Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Délka realizace opatření / termín splnění opatření	Kritérium splnění	Gestor	Spolugestor
1.1 Posílení kompetencí Rady a stability agendy rovnosti žen a mužů	1.1.1 Legislativně ukotvit zodpovědnost za agendu rovnosti žen a mužů	Předložit novelu zákona č. 2/1969 o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (kompetenční zákon) zakotvující gesci Úřadu vlády nad agendou rovnosti žen a mužů (a lidských práv).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	předložení návrhu novely	ÚV ČR	
	1.1.2 Posílit efektivní fungování Rady včetně zajištění odpovídajícího rozsahu její působnosti	Zajistit jednání Rady. Mít vždy zřízen dostatečný počet výborů a pracovních skupin, které Radě optimálním způsobem umožňují reagovat v její činnosti na aktuální společenský vývoj a potřeby.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	uskutečněná jednání; dostatečný počet a tematické zaměření výborů a pracovních skupin Rady	ÚV ČR	
1.2 Zajištění dostatečných kapacit Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR	1.2.1 Zajistit adekvátní organizační ukotvení a dostatečné kapacity sekretariátu Rady v rámci ÚV ČR	Nadále zajišťovat ukotvení agendy rovnosti žen a mužů na úrovni samostatného organizačního útvaru v rámci organizační struktury ÚV ČR a zajišťovat dostatečné kapacity sekretariátu Rady.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	odpovídající systemizace	ÚV ČR	
	1.2.2 Zajistit dostatečný počet systemizovaných míst pro výkon agendy a všech souvisejících činností	Každoročně Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů předkládat přehled aktuálních kapacit (útvary zodpovědnému za agendu rovnosti žen a mužů) ve vztahu k aktuální agendě. Reagovat na případná doporučení výboru ve vztahu k zajištění adekvátního počtu systemizovaných míst.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	předložení vyhodnocení výboru, zajištění dostatečného počtu systemizovaných míst	ÚV ČR	
	1.2.3 Zajistit účinné naplňování projektu financovaného z OP Z+ na koordinaci plnění Strategie 2021+	Realizovat výstupy z projektových aktivit a každoročně monitorovat naplňování projektu v rámci projektu OP Z+ zaměřeného na koordinaci plnění Strategie 2021+ pro období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2026.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (průběžně)	předložení monitorovacích zpráv, realizace výstupů z aktivit projektu	ÚV ČR	MPSV



1.3 Zajištění financování veřejně prospěšných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů	1.3.1 Zahnout podporu specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí do relevantních dotačních programů a dalších finančních nástrojů	Zahnout podporu specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí do dotačních programů spravovaných daným rezortem.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	počet dotačních programů (či poskytovatelů dotace) se zvýšil	MD; MK; MO; MPSV; MŠMT; MV; MZd; MZV; ÚV ČR	
	1.3.2 Každoročně zajistit existenci a administraci dotačního programu ÚV ČR pro NNO k podpoře veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů	Každoročně připravit výzvu k podávání žádostí o podporu v příslušném dotačním programu. Zajistit zaměření výzvy tak, aby vždy měla bezprostřední oporu ve Strategii 2021+, resp. směřovala k jejímu naplňování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	výzva je každoročně vyhlášena min. alokace dotačního programu každoročně činí 7 mil. Kč	ÚV ČR	
	1.3.3 V rámci dotačního programu ÚV ČR podporovat aktivity obcí, lokálních a komunitních organizací	Zahnout do dotačního programu podporu specifických aktivit obcí a lokálních a komunitních organizací.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	příslušná oblast je zahrnuta do podporovaných oblastí v dotačním programu ÚV	ÚV ČR	
1.4 Zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení	1.4.1 Analyzovat fungování a personální kapacity KVOP jako orgánu pro rovné zacházení se speciálním důrazem na diskriminaci na základě pohlaví a navrhnout případnou optimalizaci těchto kapacit	Provést analýzu za účelem zajištění optimálního rozvržení vnitřní struktury KVOP a zabezpečení dostatečného personálního pokrytí pro část mandátu VOP související s diskriminací na základě pohlaví.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	návrh optimální vnitřní struktury KVOP a zabezpečení dostatečné personální kapacity	ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); KVOP; NNO (doporučeno)
	1.4.2 Analyzovat kompetence VOP v souladu s doporučením Evropské komise obsahující standardy pro orgány rovného zacházení a na základě schválených a připravovaných sekundárních předpisů práva EU	Provést analýzu kompetencí VOP v oblasti rovného zacházení a porovnat je se standardy na úrovni EU. Zohlednit již schválené a připravované směrnice (o transparentnosti v odměňování, o normách pro orgány pro rovné zacházení a o zlepšení genderové vyváženosti v orgánech společnosti). Na základě srovnání pak navrhnout případné rozšíření kompetencí VOP.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	provedení analýzy, včetně doporučení	ÚV ČR	KVOP

	1.4.3 Rozšířit pravomoci VOP v návaznosti na analýzu v předchozím bodě a schválení a přípravou sekundárními předpisy práva EU	Pokud budou na základě analýzy a schválených či připravovaných sekundárních předpisů práce EU v předchozím bodě předložena doporučení k rozšíření pravomocí VOP v oblasti rovného zacházení, předložit příslušnou novelu zákona o VOP.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	předložení novely zákona	ÚV ČR	KVOP
<b>Strategický cíl 2</b>		<b>Posílení kapacit státní správy a samosprávy v oblasti rovnosti žen a mužů</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
2.1 Zajištění dostatečných odborných a personálních kapacit rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	2.1.1 Zajistit dostatečný počet systemizovaných míst pro pozice rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	Zajistit 1 úvazek rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na každém rezortu na vnitřní a vnější agendu. Každoročně provádět zhodnocení naplňování Standardu pozice rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	1 úvazek na každém ministerstvu pokrývající nejen vnitřní, ale i vnější agendu rezortu; každoroční zhodnocení naplňování standardu	všechna ministerstva	ÚV ČR
	2.1.2 Zajišťovat průběžnou metodickou podporu a vzdělávání rezortních koordinátek a koordinátorů v oblasti rovnosti žen a mužů	Zajistit metodickou podporu pro rezortní koordinátorky a koordinátory rovnosti žen a mužů. Uspořádat min. 4 společná pracovní setkání ročně (v případě potřeby v součinnosti s externími expertními organizacemi). Poskytovat pomoc s identifikací vzdělávacích potřeb rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 4 pracovní porady, poskytování průběžných konzultací	ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); všechna ministerstva; Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (doporučeno)
	2.1.3 Aktualizovat Standard pozice rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	Předložit vládě aktualizovaný text Standardu pozice rezortních koordinátek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (na základě doporučení od OECD), včetně návrhu usnesení, které bude ukládat členům a členkám vlády dodržování Standardu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	aktualizovaný Standard GFP	ÚV ČR	
2.2 Efektivní fungování rezortních pracovních skupin	2.2.1 Provázet činnost RPS s aktuálními úkoly ze Strategie 2021+ a usneseními a doporučeními vzešlými z jednání Rady	Činnost RPS přímo propojit s naplňováním aktuálních úkolů ze Strategie 2021+ a souvisejících strategických dokumentů. Zajistit informovat RPS o činnosti Rady, jí přijatých usneseních a doporučeních. Z pozice RPS se podílet na přípravě podkladů pro zástupce/kyni daného rezortu v Radě.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	úkoly ze Strategie 2021+ jsou zařazeny do programu na každém zasedání RPS; naplňování těchto úkolů je inherentní součástí činnosti RPS	všechna ministerstva	ÚV ČR

	2.2.2 Zajistit, aby RPS předsedala osoba s dostatečnými rozhodovacími kompetencemi a docházelo k formulaci a rozdělování úkolů na odpovídající úrovni	Zajistit, aby předsedou/předsedkyní RPS byl člen/členka Rady či jiný představený/představená s rozhodovací pravomocí (alespoň na úrovni ředitele/ředitelky odboru či v odůvodněných případech na úrovni vedoucích). Rozdělovat úkoly na odpovídající úrovni a jasně vymežit zodpovědnost za jejich plnění.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	RPS předsedá osoba s dostatečnými rozhodovacími kompetencemi; je jasně vymezena zodpovědnost za plnění úkolů	všechna ministerstva	
	2.2.3 Zajistit metodickou spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů na zasedání RPS	Zajistit pozvání zaměstnanců a zaměstnankyň Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR na jednání RPS při řešení relevantních agend daného rezortu. Prostřednictvím zapojení Odboru do jednání RPS je posilována spolupráce mezi relevantními aktéry.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	Odbor je přizván na zasedání RPS min. 1x ročně	všechna ministerstva	ÚV ČR
2.3 Zvýšení kapacit státních orgánů efektivně řešit nežádoucí jevy ve služebních a pracovních kolektivech	2.3.1 Metodicky vést služební úřady k účinnější prevenci a potírání sexuálního obtěžování	Realizovat školení k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na služebních úřadech. Ze strany ministerstev zajistit součinnost tak, aby na každém rezortu byly prostřednictvím ÚV ČR a KVOP proškoleny min. 2 osoby, které se v rámci vykonávaných činností věnují prošetřování konkrétních případů a/nebo se přímo podílí na nastavení mechanismů prevence uvnitř úřadu (např. ze sekce státních tajemníků a státních tajemnic, personálních odborů, prošetřovatelů a prošetřovatelek, členstva rezortních pracovních skupin, vedoucích zaměstnankyň/zaměstnanců).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	realizace školení min. 2x ročně; zajištění min. počtu proškolených osob na každém ministerstvu	KVOP; ÚV ČR	všechna ministerstva
	2.3.2 Průběžně informovat služební úřady o povinnostech ve vztahu k předcházení a řešení případů sexuálního obtěžování	Průběžně informovat služební úřady o povinnostech ve vztahu k předcházení a řešení případů sexuálního obtěžování, například formou pravidelného setkávání prošetřovatelů a prošetřovatelek.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	informování služebních úřadů; realizace setkání prošetřovatelů a prošetřovatelek min. 1x ročně	ÚV ČR	
	2.3.3 Zavést vhodný mechanismus na zvyšování povědomí o možných řešeních nežádoucích jevů ve služebních a pracovních kolektivech	Zavést vhodný mechanismus k účinnému předcházení a potírání výskytu nežádoucích a patologických jevů ve služebních a pracovních kolektivech správních úřadů, jakými jsou mimo jiné šikana, sexuální obtěžování nebo diskriminace (například určením organizačního útvaru nebo služebního nebo pracovního místa pro přijímání a prošetřování oznámení státních zaměstnankyň/zaměstnanců a zaměstnankyň/zaměstnanců v pracovním poměru, informováním o možnostech podávání stížností v rámci vstupního a následního vzdělávání úvodního).	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zavedený mechanismus	všechna ministerstva	

2.4 Rozvíjení kapacit samosprávy pro uplatňování rovnosti žen a mužů	2.4.1 Distribuovat metodiku pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy	Distribuovat Metodiku pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy na všechny krajské úřady a vybrané obecní úřady. Propagovat Metodiku v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti a také skrze SMO ČR.	1. 9. 2024 – 1. 1. 2025 (průběžně)	Metodika je propagována a distribuována	ÚV ČR	MV
	2.4.2 Zvážit zřízení pozici koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	Zvážit zřízení pozic koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na plný úvazek na krajských úřadech za účelem posílení zohledňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy využitím prostředků z OP Z+.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (jednorázově)	počet pozic rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na úrovni KÚ	kraje (doporučeno)	
	2.4.3 Podporovat připojení k Evropské chartě za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích	Aktivně podporovat místní a regionální samosprávy k podpisu Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích a uskutečňování závazků vytyčených v chartě.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	podpořené místní a regionální samosprávy	ÚV ČR	MV
2.5 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat	2.5.1 Ve spolupráci s relevantními aktéry zajistit relevantní data pro účely Indikátorové soustavy Strategie 2021+	Průběžně vyhodnocovat dostupnost dat, zajistit jejich sběr a poskytovat ÚV ČR data pro Indikátorovou soustavu Strategie 2021+.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zajištění a poskytnutí odpovídající dat	AV ČR; ČSÚ; GA ČR; TA ČR; ÚV ČR; ÚZIS; všechna ministerstva, Policie ČR	NNO (doporučeno)
	2.5.2 Systematicky vyhodnocovat potřebná data pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+ a zajišťovat jejich dostupnost	Systematicky vyhodnocovat potřebná data pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+. Spolupracovat s rezorty a relevantními platformami za účelem vzájemného informování se o možnostech optimalizace sběru, poskytování a zveřejňování dat. Zahrnout využívání/přenos dobré zahraniční praxe.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	min. 1x ročně předkládat ČSÚ návrhy na optimalizaci sběru dat; formulovat doporučení pro další relevantní aktéry.	ÚV ČR	akademický sektor (doporučeno); AV ČR (doporučeno); ČSÚ; GA ČR (doporučeno); NNO; TA ČR (doporučeno); ÚZIS (doporučeno); všechna ministerstva
	2.5.3 Zajistit publikaci a dostupnost dat	Zajistit pravidelnou publikaci genderově segregovaných dat napříč oblastmi Strategie 2021+ v rozsahu statistické ročenky Zaostřeno na ženy a muže a jejich dostupnost pro veřejnost i pro relevantní orgány pro tvorbu politik. Průběžně vyhodnocovat možnosti rozšíření sběru dat nad rámec tohoto rozsahu.	1. 1. 2025 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	a) vytvořit vzdáleně dostupné rozhraní obsahující data napříč oblastmi Strategie 2021+ (ČSÚ); b) pravidelně aktualizovat tato data (ČSÚ); c) ve spolupráci s dalšími resorty pravidelně vyhodnocovat možnosti rozšíření sběru dat (ÚV ČR)	ČSÚ; ÚV ČR	

	2.5.4 Systematicky vyhodnocovat dostupnost dat dělených dle pohlaví a genderově senzitivních dat	Systematicky vyhodnocovat data v gesci dané instituce. Minimálně jednou ročně posoudit dostupnost a nedostupnost dat dělených dle pohlaví a genderově senzitivních dat v gesci dané instituce. Zjištění sdílet s ÚV ČR a zajistit jejich dostupnost a odstranění nedostatků. Zahrnout využívání/přenos dobré zahraniční praxe.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	min. 1x ročně zařadit na jednání RPS bod k genderové statistice a posouzení dostupnosti dat; informovat ÚV ČR o dostupnosti a nedostupnosti dat dělených dle pohlaví a genderově senzitivních dat.; zajistit dostupnost dat dělených dle pohlaví a genderově senzitivních dat	AV ČR (doporučeno); ČSÚ; GA ČR (doporučeno); TA ČR (doporučeno); ÚZIS; všechna ministerstva; Policie ČR (doporučeno)	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR
	2.5.5 Vyčlenit kapacity ve vědeckých a výzkumných institucích k podpoře státní správy při prosazování rovnosti	Posilovat partnerství státní správy a vědeckých institucí, a potažmo tvorbu kvalitních, evidence-based politik a postupů v oblasti rovnosti žen a mužů. V případě potřeby za tímto účelem využívat i financování z EU fondů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	kapacity ve vědeckých a výzkumných institucích jsou vyčleněny a spolupracujícími subjekty využívány (tj. výstupy jejich výzkumné práce následně uplatňovány a využívány v praxi rezortů a ÚV ČR)	akademický sektor (doporučeno); AV ČR (doporučeno); ČSÚ; GA ČR (doporučeno); NNO; TA ČR (doporučeno); ÚZIS (doporučeno)	všechna ministerstva
<b>Strategický cíl 3</b>		<b>Zajištění důsledného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech relevantních politikách a finančních nástrojích</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
3.1 Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik	3.1.1 Při přípravě legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při přípravě legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu zohledňovat specifické potřeby a zkušenosti žen a mužů důsledně usilovat o podporu rovnosti jakožto průřezového principu, mj. za použití metodiky GIA.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 3 materiály, kde bylo důsledně uplatněno hledisko rovnosti žen a mužů	AV ČR (doporučeno); ČSÚ; GA ČR (doporučeno); TA ČR (doporučeno); ÚV ČR; všechna ministerstva	RVVI (doporučeno); VŠ (doporučeno); v.v.i.(doporučeno)

	3.1.2 Při implementaci legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů	Při implementaci legislativních, koncepčních a strategických materiálů daného rezortu zohledňovat specifické potřeby a zkušenosti žen a mužů a důsledně usilovat o podporu rovnosti jakožto průřezového principu, mj. za použití metodiky GIA.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 3 materiály, kde bylo důsledně uplatněno hledisko rovnosti žen a mužů	AV ČR; ČSÚ; GA ČR; TA ČR; ÚV ČR; všechna ministerstva (doporučeno)	RVVI (doporučeno); VŠ (doporučeno); v.v.i. (doporučeno)
	3.1.3 Monitorovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik	Zajistit monitoring naplňování opatření 3.1.1 a 3.1.2 ze stran všech rezortů a dalších ústředních orgánů státní správy. Minimálně 1x za dva publikovat analýzu využívání Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	monitoring bude zajištěn průběžně; min. 1x za dva roky publikovat analýzu využívání metodiky GIA	ÚV ČR	ČSÚ; všechna ministerstva
	3.1.4 V relevantních tématech do činnosti útvarů a RPS zapojovat externí genderové expertky a experty	U relevantních agend a jednání zvát ke spolupráci externí expertky a experty na problematiku rovnosti žen a mužů, popř. zvážit jejich členství v RPS. Aktivně využívat databáze expertek a expertů (např. EIGE, GEK ČR apod.), a to jak na úrovni jednotlivců/kyň, tak organizací nebo existujících dokumentů a doporučení od občanského sektoru. Prostřednictvím zapojení externích expertek a expertů do relevantních částí jednání RPS a dalších agend posilovat gender mainstreaming ve vnější politice rezortu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	min. 3 případy, kdy byly v rámci jednání RPS nebo jiných agend v oblasti vnější politiky rezortu využity informace nebo doporučení externích expertek a expertů	všechna ministerstva	akademický sektor (doporučeno); NNO (doporučeno); ÚV ČR
3.2 Praktické a efektivní uplatňování rovnosti žen a mužů v ESIF fondech	3.2.1 V rámci EU fondů zajistit důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako průřezového principu	V rámci EU fondů zajistit důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako průřezového principu. Do <i>Dohody o partnerství</i> explicitně uvést povinnost všech operačních programů v rámci všech intervencí přihlížet ke specifickým potřebám a zkušenostem žen a mužů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	rovnost žen a mužů je v rámci ESF fondů uplatňována jako průřezové hledisko.	MMR	rezorty s OP (doporučeno); ÚV ČR
	3.2.2 Zajistit kapacity pro kontaktní místo pro gender mainstreaming v EU fondech	Zajistit dostatečné kapacity pro poskytování metodické podpory pro důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v EU fondech, v souladu s čl. 9 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060 ze dne 24. června 2021..	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově)	kontaktní místo	ÚV ČR	MMR
	3.2.3 Vytvořit metodické pokyny pro gender mainstreaming v EU fondech	Vytvořit metodické pokyny pro rezorty k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako horizontálního principu v EU fondech na úrovni přípravy výzev, informování žadatelů a žadatelek, při školení hodnotitelů a hodnotitelek projektů a na úrovni evaluace programu.	1. 9. 2024 – 30. 6. 2025 (jednorázově, průběžně)	vytvořené pokyny	ÚV ČR	NNO (doporučeno)
	3.2.4 Důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů na všech úrovních implementace OP	Zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů na úrovni přípravy výzev, informování žadatelů a žadatelek, při školení hodnotitelů a hodnotitelek projektů a na úrovni evaluace operačních programů (D, ST, IROP, JAK, Z+, TAK a ŽP). Zajistit, aby všechny fáze programového cyklu (příprava, implementace, monitoring a evaluace) zohledňovaly hledisko rovnosti žen a mužů i v novém programovém období a při přípravě programových dokumentů.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	zpracováno do výzev, sdělení informací na seminářích, proškolení hodnotitelů, zařazení do evaluace	MMR; MPSV; MŠMT; MD; MPO; MŽP MD; MMR; MPO; MPSV; MŠMT; MŽP	orgány samosprávy (doporučeno); ÚV ČR



3.3 Rovný přístup k potřebám žen i mužů na všech úrovních plánování rozpočtu (genderově vyvážené rozpočty)	3.3.1 Realizovat analýzu státního rozpočtu ve vztahu k rovnosti žen a mužů a z hlediska možnosti uplatňovat princip genderového rozpočtování	Realizovat analýzu státního rozpočtu ve vztahu k rovnosti žen a mužů a z hlediska možnosti uplatňovat princip genderového rozpočtování. Brát přitom v potaz doporučení EIGE, OECD a dalších mezinárodních organizací.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2025 (jednorázově)	provedení analýzy	ÚV ČR	MF
	3.3.2 Podporovat výměnu zahraniční dobré praxe v oblasti genderového rozpočtování	Realizovat aktivity (semináře, sdílení dokumentů apod.) za účelem přenosu dobré praxe a expertízy ze zahraničí za účelem podpory využívání nástrojů genderového rozpočtování v Česku.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (pravidelně)	realizované aktivity; konference nebo seminář 1x za dva roky	ÚV ČR	všechna ministerstva
	3.3.3 Aktualizovat metodiku pro Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů a distribuovat jí mezi rezorty	Aktualizovat (v případě potřeby vytvořit novou) příručku Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů včetně pilotáže a školení k jejímu využívání a distribuovat ji mezi rezorty při přípravě státního rozpočtu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2026 (jednorázově, průběžně)	metodika je aktualizována, propagována a distribuována	MF; ÚV ČR	
<b>Strategický cíl 4</b>		<b>Vytvoření funkčního systému vzdělávání a osvěty ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů</b>				
<b>Specifický cíl</b>	<b>Opatření</b>	<b>Popis opatření</b>	<b>Délka realizace opatření / termín splnění opatření</b>	<b>Kritérium splnění</b>	<b>Gestor</b>	<b>Spolugestor</b>
4.1 Zajištění společného vzdělávacího základu v tématu rovnosti žen a mužů	4.1.1 Vytvořit doporučení / minimální standard k vzdělávání v tématu rovnosti žen a mužů na rezortech	Formulovat doporučený standard vzdělávání v tématu rovnosti žen a mužů pro státní zaměstnance a zaměstnankyně ve služebních úřadech a zajistit jeho dodržování.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	formulace doporučeného standardu	ÚV ČR	všechna ministerstva
	4.1.2 Zařadit vzdělávání o rovnosti žen a mužů do průběžného vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň na rezortu	Zařadit kurzy, školení, workshopy a přednášky v oblasti rovnosti žen a mužů (uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik, hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, rezortní specifika pro oblast rovnosti žen a mužů, uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při plánování rozpočtu) do průběžného vzdělávání na rezortu. Oblasti doporučeného vzdělávání jsou specifikovány v Minimálním standardu z opatření 4.1.1.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň	všechna ministerstva	Institut pro veřejnou správu Praha (doporučeno); ÚV ČR
	4.1.3 Zařadit školení v oblasti rovnosti žen a mužů do plánů osobního rozvoje vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň/představených	Proškolení představené a vedoucí zaměstnance/zaměstnankyně v útvarech zodpovědných za přípravu a implementaci legislativních, koncepčních a strategických dokumentů v uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů a hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	proškolení představených/na relevantních útvarech (na úrovni odborů)	všechna ministerstva	ÚV ČR

	4.1.4 Zajistit proškolení členů a členek RPS	Pro členstvo RPS zajistit podrobnější proškolení skrze přednášky, konference a workshopy v tématu rovnosti žen a mužů. Důraz klást na rezortní specifika rovnosti žen a mužů, uplatňování hlediska rovnosti při přípravě a implementaci vnějších politik a rovný přístup k potřebám žen i mužů na všech úrovních plánování rozpočtu.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	členové a členky RPS jsou řádně proškoleni v tématu rovnosti žen a mužů	všechna ministerstva	ÚV ČR
4.2 Zlepšení schopnost uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů ve vnějších politikách rezortu	4.2.1 Aktualizovat metodiku GIA	Zahrnout zhodnocení dopadů právní úpravy na rovnost žen a mužů v rámci přezkumu účinnosti regulace (ex post RIA) do Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě. Předložit vládě aktualizovaný text metodiky GIA (na základě doporučení od OECD), včetně návrhu usnesení, které bude ukládat členům a členkám vlády uplatňování metodiky.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2024 (jednorázově)	aktualizovaná metodika GIA	ÚV ČR	
	4.2.2 Realizovat pravidelná školení k užívání metodiky GIA	Proškolit zaměstnance a zaměstnankyně ve využívání metodiky GIA na každém relevantním útvaru (na úrovni odborů) na rezortu v souladu s opatřením 4.1.3.	1. 9. 2024 – 31. 12. 2030 (průběžně)	proškolit min. 1 osobu na každém relevantním útvaru (na úrovni odborů) na rezortu	ÚV ČR, všechna ministerstva	