**Strategie rovnosti žen a mužů**

**na léta 2021 – 2030**

**Úřad vlády ČR**

Listopad 2020

Obsah

[1. Úvod 9](#_Toc55211786)

[1.1 Kontext vzniku Strategie 2021+ 9](#_Toc55211787)

[1.2 Účel Strategie 2021+ 11](#_Toc55211788)

[1.3 Uživatelé Strategie 2021+ 11](#_Toc55211789)

[1.4 Základní používané pojmy 12](#_Toc55211790)

[1.5 Průřezové principy 12](#_Toc55211791)

[1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty 14](#_Toc55211792)

[2. Definice a analýza řešeného problému 17](#_Toc55211793)

[2.1 Definice řešeného problému 17](#_Toc55211794)

[2.2 Prostředí a budoucí očekávaný vývoj 18](#_Toc55211795)

[3. Logika intervence, hierarchie cílů strategie 20](#_Toc55211796)

[3.1 Vize 21](#_Toc55211797)

[3.2 Strategické cíle strategie 21](#_Toc55211798)

[4. Práce a péče 24](#_Toc55211799)

[4.1 Analýza současného stavu 24](#_Toc55211800)

[4.1.1 Zaměstnanost žen a mužů 24](#_Toc55211801)

[4.1.2 Částečné úvazky a flexibilní formy práce 25](#_Toc55211802)

[4.1.3 Péče a trh práce 26](#_Toc55211803)

[4.1.4 Mateřské školy, dětské skupiny a mikrojesle 27](#_Toc55211804)

[4.1.5 Genderová segregace trhu práce 28](#_Toc55211805)

[4.1.6 Rozdíl v příjmech žen a mužů 28](#_Toc55211806)

[4.1.7 Příjmová chudoba a sociální vyloučení 29](#_Toc55211807)

[4.1.8 Práce 4.0 a digitalizace 30](#_Toc55211808)

[4.2 Strategická část 31](#_Toc55211809)

[4.3 Schémata 32](#_Toc55211810)

[5. Rozhodování 35](#_Toc55211811)

[5.1 Analýza současného stavu 35](#_Toc55211812)

[5.1.1 Zastoupení žen a mužů v politice 36](#_Toc55211813)

[5.1.2 Zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu 37](#_Toc55211814)

[5.1.3 Zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností 38](#_Toc55211815)

[5.2 Strategická část 39](#_Toc55211816)

[5.3 Schémata 40](#_Toc55211817)

[6. Bezpečí 43](#_Toc55211818)

[6.1 Analýza současného stavu 43](#_Toc55211819)

[6.1.1 Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí 44](#_Toc55211820)

[6.1.2 Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí 46](#_Toc55211821)

[6.1.3 Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí 46](#_Toc55211822)

[6.1.4 Dostupnost služeb pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím 47](#_Toc55211823)

[6.1.5 Aktuální problémy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí 47](#_Toc55211824)

[6.1.6 Dopady pandemie covid-19 na bezpečí obětí domácího a sexuálního násilí 48](#_Toc55211825)

[6.2 Strategická část 49](#_Toc55211826)

[6.3 Schémata 51](#_Toc55211827)

[7. Zdraví 52](#_Toc55211828)

[7.1 Analýza současného stavu 52](#_Toc55211829)

[7.1.1 Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči 53](#_Toc55211830)

[7.1.2 Nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví 56](#_Toc55211831)

[7.1.3 Péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí 57](#_Toc55211832)

[7.1.4 Aktuální vývoj v souvislosti s covid-19 60](#_Toc55211833)

[7.2 Strategická část 60](#_Toc55211834)

[7.3 Schémata 62](#_Toc55211835)

[8. Poznání 64](#_Toc55211836)

[8.1 Analýza současného stavu 64](#_Toc55211837)

[8.1.1 Horizontální segregace studujících na základních, středních a vysokých školách 64](#_Toc55211838)

[8.1.2 Rovnost žen a mužů v učitelské profesi 65](#_Toc55211839)

[8.1.3 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi 66](#_Toc55211840)

[8.1.4 Genderová perspektiva v obsahu vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací 67](#_Toc55211841)

[8.1.5 Dopady pandemie covid-19 na vzdělávání a vědu 68](#_Toc55211842)

[8.2 Strategická část 68](#_Toc55211843)

[8.3 Schémata 69](#_Toc55211844)

[9. Společnost 72](#_Toc55211845)

[9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů 72](#_Toc55211846)

[9.1.2 Genderové stereotypy, sexismus a české společnost 74](#_Toc55211847)

[9.1.3 Média a rovnost žen a mužů 76](#_Toc55211848)

[9.1.4 Občanská společnost 77](#_Toc55211849)

[9.1.5 Běžný život 78](#_Toc55211850)

[9.2 Strategická část 79](#_Toc55211851)

[9.3 Schémata 81](#_Toc55211852)

[10. Vnější vztahy 82](#_Toc55211853)

[10.1 Analýza současného stavu 82](#_Toc55211854)

[10.1.1 Mezinárodní normativní rámec 82](#_Toc55211855)

[10.1.2 Genderová rovnost v globální praxi: pozvolný pokrok i nové výzvy 83](#_Toc55211856)

[10.1.3 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích ČR 85](#_Toc55211857)

[10.1.4 Dopad pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích 86](#_Toc55211858)

[10.2 Strategická část 87](#_Toc55211859)

[10.3 Schémata 87](#_Toc55211860)

[11. Instituce 90](#_Toc55211861)

[11.1 Analýza současného stavu 90](#_Toc55211862)

[11.1.1 Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů 90](#_Toc55211863)

[11.1.2 Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy 92](#_Toc55211864)

[11.1.3 Financování agendy rovnosti žen a mužů 94](#_Toc55211865)

[11.2 Strategická část 95](#_Toc55211866)

[12. Implementace strategie 97](#_Toc55211867)

[12.1 Implementační struktura a systém řízení implementace strategie 97](#_Toc55211868)

[12.2 Plán realizace aktivit 97](#_Toc55211869)

[12.3 Časový harmonogram 97](#_Toc55211870)

[12.4 Rozpočet a zdroje financování 97](#_Toc55211871)

[12.5 Systém monitorování a evaluace realizace strategie 98](#_Toc55211872)

[13. Postup tvorby Strategie 2021+ 99](#_Toc55211873)

[14. Seznam použité literatury a hlavní zdroje 102](#_Toc55211874)

**Seznam zkratek**

|  |  |
| --- | --- |
| AMIF | Azylový, migrační a integrační fond |
| APODAC | Asociace pro porodní domy a centra, z.s. |
| AV ČR | Akademie věd České republiky |
| BfHI | Iniciativa Nemocnice přátelské dětem (Baby Friendly Hospital Iniciative) - společná iniciativa WHO a UNICEF |
| BMVI | Nástroj pro správu hranic a víza (Border Management and Visa Instrument) |
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| CCVM | Centrum pro výzkum veřejného mínění |
| CEDAW | Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen |
| CF | Fond soudržnosti (Cohesion Fund) |
| CPA | centrum porodní asistence |
| CZ PRES | Předsednictví České republiky v Radě Evropské unie |
| ČAS | Česká asociace sester, z.s. |
| ČFTA | Česká filmová a televizní akademie, z.s. |
| ČGPS | Česká gynekologická a porodnická společnost ČLS JEP, Z.S. |
| ČKPA | Česká komora porodních asistentek, z.s. |
| ČLF | Nadace Český literární fond |
| ČNB | Česká národní banka |
| ČNeoS | Česká Neonatologická Společnost ČLS JEP, z.s. |
| ČR | Česká republika |
| ČRA | Česká rozvojová agentura |
| ČSPA | Česká společnost porodních asistentek z. s. |
| ČSSZ | Česká správa sociálního zabezpečení |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ČŠI | Česká školní inspekce |
| DVPP | Další vzdělávání pedagogických pracovníků (a pracovnic) |
| DZS | Dům zahraničních služeb |
| EBC | (zdravotní) péče založená na důkazech (Evidence-based Care) |
| EBM | medicína založená na důkazech (Evidence-based medicine) |
| EHP | Evropský hospodářský prostor |
| EHW | oblast vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče (education, health and welfare) |
| EIGE | Evropský institut pro rovnost žen a mužů (European Institute for Gender Equality) |
| EK | Evropská komise |
| EMFF | Evropský námořní a rybářský fond (European Maritime and Fisheries Fund) |
| ERA | Evropský výzkumný prostor (European Research Area) |
| ERDF | Evropský fond pro regionální rozvoj |
| ESF+ | Evropský sociální fond plus |
| ESI fondy / ESIF | Evropské strukturální a investiční fondy |
| ESLP | Evropský soud pro lidská práva |
| ESVA | Evropská služba pro vnější činnost (European External Action Service) |
| EU | Evropská unie |
| EU-SILC | Výběrové šetření EU-SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions) |
| FITES | Český filmový a televizní svaz FITES, z.s. |
| FRA | Agentura Evropské unie pro základní práva (European Union Agency for Fundamental Rights) |
| GAČR | Grantová agentura České republiky |
| GEK ČR | Genderová expertní komora ČR, z.s. |
| GIA | hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (gender impact assessment) |
| GR | rámcový vzdělávací program pro gymnázia |
| HCD | human centered design |
| ICT | informační a komunikační technologie |
| IKSP | Institut pro kriminologii a sociální prevenci |
| IROP | Integrovaný regionální operační program |
| ISCO | Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO |
| ISF | Fond pro vnitřní bezpečnost (Internal Security Fund) |
| IT | informační technologie |
| JA | Justiční akademie |
| KÚ | krajský úřad |
| KVOP | Kancelář veřejného ochránce práv |
| LGBTI+ | lesby, gayové, bisexuální, transgender, intersexuální osoby a lidé s další menšinovou sexuální či genderovou identitou |
| MD | Ministerstvo dopravy |
| MD/RD | mateřská dovolená / rodičovská dovolená |
| MF | Ministerstvo financí |
| MK | Ministerstvo kultury |
| MMR | Ministerstvo pro místní rozvoj |
| MO | Ministerstvo obrany |
| MPO | Ministerstvo průmyslu a obchodu |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MSp | Ministerstvo spravedlnosti |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy |
| MV | Ministerstvo vnitra |
| MZd | Ministerstvo zdravotnictví |
| MZe | Ministerstvo zemědělství |
| MZV | Ministerstvo zahraničních věcí |
| MŽP | Ministerstvo životního prostředí |
| NATO | Severoatlantická aliance (North Atlantic Treaty Organization) |
| NAÚ | Národní akreditační úřad pro vysoké školství |
| NNO | nestátní neziskové organizace |
| NPI | Národní pedagogický institut České republiky |
| NS | Nejvyšší soud |
| NSA | Národní sportovní agentura |
| NSK | Národní soustava kvalifikací |
| NSS | Nejvyšší správní soud |
| OBSE | Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě (Organization for Security and Cooperation in Europe) |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development) |
| OECD DAC | Výbor OECD pro rozvojovou pomoc |
| OP | operační program |
| OP JAK | Operační program Jana Amose Komenského |
| OPZ+ | Operační program Zaměstnanost plus |
| OSF | Open Society Fund ČR, a.s. |
| OSN | Organizace spojených národů |
| OSPDL | Odborná společnost praktických dětských lékařů ČLS JEP, z.s. |
| OSPOD | Orgán sociálně-právní ochrany dětí |
| OSVČ | osoba samostatně výdělečně činná |
| PA | porodní asistentka |
| PAP | Pekingská akční platforma |
| PČR | Parlament České republiky |
| PISA | Programme for International Student Assessment (mezinárodní výzkum prováděný OECD každé tři roky zjišťující úroveň čtenářské, matematické i přírodovědné gramotnosti mezi žactvem ve věku 15 let) |
| PŘO | přímo řízené organizace |
| PS | Poslanecká sněmovna |
| PV | předškolní vzdělávání |
| RB OSN | Rada bezpečnosti OSN |
| RO | rovné odměňování |
| RPS | rezortní pracovní skupina pro rovnost žen a mužů |
| RRTV | Rada pro rozhlasové a televizní vysílání |
| RVP | rámcový vzdělávací program |
| RVVI | Rada pro výzkum, vývoj a inovace |
| SIGI | Social Institution and Gender Index |
| SOV | střední odborné vzdělávání |
| SŠ | střední škola |
| STEM | označení vzdělávání v oborech přírodní vědy (Science), techniky (Technology) a technologie (Engineering) a matematika (Matematics) |
| SÚIP | Státní úřad inspekce práce |
| ŠMP | školní metodika prevence |
| ŠVP | školní vzdělávací program |
| TAČR | Technologická agentura České republiky |
| TBA | bude upřesněno (to be announced) |
| TNŽ | technická norma železnic |
| UNESCO | Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) |
| UNICEF | Dětský fond OSN (United Nations International Children’s Emergency Fund) |
| UNIPA | Unie porodních asistentek, z.s. |
| ÚP | Úřad práce |
| ÚS | Ústavní soud |
| ÚV ČR | Úřad vlády ČR |
| ÚZIS | Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky |
| v. v. i. | veřejná výzkumná instituce |
| VaVaI | věda, výzkum, inovace |
| VOP | veřejný ochránce práv |
| VOŠ | vyšší odborná škola |
| VP | výchovné poradenství |
| VŠ | vysoká škola |
| WEF | Světové ekonomické fórum (World Economic Forum) |
| WHO | Světová zdravotnická organizace (World Health Organization) |
| WPS | agenda ženy, mír, bezpečnost (Women, Peace and Security Agenda) |
| ZP | Zákoník práce |
| ZRS | zahraniční rozvojová spolupráce |
| ZŠ | základní škola |
| ZÚ | zastupitelský úřad |
| ZV | základní vzdělávání |
| ZZ | zdravotnické zařízení |

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

# **Úvod**

## Kontext vzniku Strategie 2021+

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

**Na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickými pracovišti**. K zesílení úsilí při řešení nerovností žen a mužů vyzval Českou republiky Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen[[1]](#footnote-1) a Rada OSN pro lidská práva a účinnější podpora rovnosti žen a mužů je Česku doporučována také v rámci Univerzálního periodického přezkumu. V oblasti nerovného odměňování žen a mužů a nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností vydal v roce 2020 Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu.[[2]](#footnote-2)

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

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

**V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovnost žen a mužů** (dále též jako „Rada“) jakožto poradní orgán vlády specificky v této oblasti. Od roku 2001 Rada přijala řadu doporučení a podnětů adresovaných vládě ČR. **Klíčovým okamžikem pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů bylo přijetí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020** v listopadu 2014 (dále též jako „Strategie 2014 – 2020“).[[6]](#footnote-6) Strategie 2014 – 2020 je prvním střednědobým rámcovým dokumentem vlády ČR pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Strategie 2014 – 2020 definovala osm hlavních strategických oblastí:

* Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
* Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
* Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání
* Slaďování 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 pak Strategie 2014 – 2020 definovala rámcová opatření a konkrétní cíle, kterých má být do roku 2020 dosaženo. Vyhodnocení plnění Strategie 2014 – 2020 probíhalo každoročně prostřednictvím zpráv o rovnosti žen a mužů a zpráv o plnění Strategie 2014 – 2020.[[7]](#footnote-7)

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

**Strategie 2021+ navazuje na dosavadní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů.** Kromě nutnosti definovat střednědobý rámec pro prosazování genderové rovnosti je potřeba přijetí Strategie 2021+ dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků v rámci příštího období ESI fondů. Dle návrhu obecného nařízení pro ERDF, ESF+, CF, EMFF, AMIF, ISF a BMVI pro programové období 2021-2027 **je** **existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“ jednou ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro ESF+**.[[8]](#footnote-8)

Kritéria základní podmínky vnitrostátní strategický rámec pro rovnost žen a mužů jsou dle návrhu nařízení následující:

* 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,
* Opatření na monitorování, hodnocení a přezkum strategického rámce politiky a metod sběru údajů,
* Opatření zajišťující, že jeho koncepce, provádění, monitorování a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci s orgány pro rovné zacházení, sociálními partnery a příslušnými organizacemi občanské společnosti.

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

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

**Do přípravy Strategie 2021+ zásadním způsobem zasáhla pandemie onemocnění covid-19 a související hospodářská krize**. Opatření přijatá s cílem zabránit šíření nákazy bezprecedentním způsobem ovlivnila život každého člověka v Česku. Pandemie měla a stále má zásadní dopad na zdraví, hospodářství, společenské chování, školství, trh práce a všechny další oblasti života. Dopad měla pandemie i ve vztahu k rovnosti žen a mužů – v první vlně hospodářského útlumu byly postiženy spíše feminizované obory, uzavření základních škol (a na některých místech i mateřských škol) se dotklo především žen a ženy také tvořily většinu osob pracujících v tzv. první linii (zdravotní personál).[[9]](#footnote-9) Podle některých studií také během omezení volného pohybu vzrostl výskyt domácího násilí.[[10]](#footnote-10)

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

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

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

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

## Účel Strategie 2021+

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

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

## Uživatelé Strategie 2021+

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

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

## Základní používané pojmy

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

**Gender** – jedná se o kategorii a pojem odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly mezi ženami a muži, které jsou historicky a místně proměnlivé. 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.[[11]](#footnote-11)

**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.[[12]](#footnote-12)

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

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

## Průřezové principy

Při naplňování Strategie 2021+ budou uplatňovány následující průřezové principy:

***Intersekcionální přístup***

**Prvním průřezovým principem je intersekcionální přístup.** EIGE definuje „intersekcionalitu“ jako analytický nástroj pro zkoumání a pochopení způsobů, jimiž se hledisko pohlaví a genderu prolíná s ostatními osobními vlastnostmi či identitami, a reakci na tyto způsoby prolínání a zkoumání, jak toto prolínání přispívá ke konkrétním zkušenostem dané osoby s diskriminací.[[13]](#footnote-13)

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 intersekcionální analýzy je zkoumat tyto vícevrstevnaté identity, odhalovat různé druhy intersekcionální a vícenásobné diskriminace a znevýhodnění, k nimž dochází v důsledku spojení různých identit a prolínání důvodů pohlaví a genderu s jinými důvody.

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

Například Studie FRA *Challenges to women human rights[[14]](#footnote-14)* poukazuje na souběh genderových nerovností a zdravotního stavu, etnicity a náboženství, národnosti a migračního statutu. Studie poukazuje, že například ženy žijící se zdravotním postižením jsou vystaveny vyššímu riziku genderově podmíněného násilí než ostatní ženy.[[15]](#footnote-15) Obdobně platí, že vícečetnému znevýhodnění a diskriminaci čelí ženy-Romky.[[16]](#footnote-16) Také platí, že znevýhodnění se proměňují v průběhu celého života a jednou ze „znevýhodňujících“ kategorií je i věk. V České republice jsou ženy nad 65 let jednou z nejohroženějších skupin z hlediska rizika pádu do chudoby, vliv hraje také tzv. gender pension gap.

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

***Role mužů***

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

Výzkum Ligy otevřených mužů[[17]](#footnote-17) informuje o zvýšení míry zapojení otců do každodenní péče, dlouhodobě ale počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou nepřesáhne 2 %. Studie přitom dokládá, že 53 % dotázaných mužů by chtělo nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené, brání jim v tom ale zažité stereotypy a vyšší výdělky oproti ženám.[[18]](#footnote-18) Tlak na výdělečnost mužů je jeden z faktorů, které se podílejí na udržování horizontální segregace, tedy výrazné diferenciace odvětví, ve kterých dominují muži nebo ženy. Muži tak jsou minimálně zastoupeni v učitelských oborech nižšího vzdělávání a v oborech souvisejících s péčí. Tlak na výkon může navíc mít negativní dopady na jejich psychické i fyzické zdraví. Obdobně existují další oblasti, ve kterých dochází ke znevýhodňování mužů. Strategie reflektuje negativní dopady genderových stereotypů na muže napříč kapitolami.

Muži však jsou zároveň důležitými aktéry v prosazování genderové rovnosti. Jedním ze způsobů, jakým se mohou zapojit do posilování rovnosti, je využití mocenského postavení a přihlášení se k podpoře rovných příležitostí. Jedná se např. o tzv. role models, tedy vzory, které mají potenciál pozitivně ovlivňovat veřejné mínění a narušovat stereotypy. Zvyšování viditelnosti postojů těchto mužů má potenciál být jedním z faktorů, které povedou k rozmělňování genderových stereotypů a narovnávání nerovných podmínek ve společnosti. Příkladem takového modelu je např. hnutí HeForShe, které bylo iniciováno Organizací spojených národů,[[19]](#footnote-19) nebo jím inspirovaných český projekt Genderman.[[20]](#footnote-20) Roli mužů a výše nastíněné souvislosti je nezbytné brát v potaz při realizaci všech opatření uvedených ve Strategii 2021+.

## Ostatní relevantní strategické dokumenty

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

**Vnitrostátní strategické dokumenty**

* Akční plán realizace Národní strategie primární prevence rizikového chování u dětí a mládeže na období 2019-2021
* Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců
* Aktualizovaná Koncepce jednotné prezentace České republiky
* Česká republika 2030
* Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce
* Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v ČR do roku 2020
* Koncepce rodinné politiky
* Koncepce zahraniční politiky České republiky
* Národní akční plán prevence sebevražd 2020 - 2030
* Národní akční plán pro duševní zdraví 2020 - 2030
* Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020
* Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+
* Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR pro období 2020 - 2023
* Národní strategie prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním (2019 – 2027)
* Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016 – 2025
* Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v ČR do roku 2030
* Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 - 2020
* Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2016 až 2020
* Strategie romské integrace 2021 - 2030
* Strategie romské integrace do roku 2020
* Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020
* Strategie vzdělávací politiky do roku 2030
* Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na léta 2018 – 2030

**Dokumenty EU**

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

**Mezinárodní úmluvy a doporučení mezinárodních organizací**

* 2013 Doporučení rady Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj k rovnosti žen a mužů ve vzdělávání, zaměstnanosti a podnikání
* 2015 Doporučení rady Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj k rovnosti žen a mužů ve veřejném životě
* Agenda 2030 (Cíle udržitelného rozvoje)
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(79)10 k ženám migrantkám
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(85)2 k právní ochraně proti diskriminaci na základě pohlaví
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(90)4 k odstranění sexismu z jazyka
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(96)51 ke slaďování pracovního a rodinného života
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(98)14 k genderovému mainstreamingu
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2002)5 k ochraně žen před násilím
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech členských států
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2007)13 k genderovému mainstreamingu ve vzdělávání
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2007)17 ke standardům a mechanismům rovnosti žen a mužů
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2008)1 k zahrnutí rozdílů mezi muži a ženami do zdravotní politiky
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2010)10 k roli žen a mužů při předcházení konfliktům a při budování míru
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2012)6 k ochraně a prosazování práv žen a dívek se zdravotním postižením
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2013)1 k rovnosti žen a mužů a médiím
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2015)2 k genderovému mainstreamingu ve sportu
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2017)9 k rovnosti žen a mužů v audiovizuálním sektoru
* Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2019)1 k prevenci a potírání sexismu
* Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka WHO/UNICEF
* Pekingská deklarace a akční platforma
* Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 a 2242, o ženách, míru a bezpečnosti
* Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 18. prosince 2007 k odstranění znásilnění a všech ostatních forem sexuálního násilí a jejich projevů, včetně konfliktních a souvisejících situací (A/RES/62/134)
* Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 20. prosince 2004 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/59/167)
* Rezoluce Valného shromáždění OSN ze dne 31. ledna 2001 k odstranění všech forem násilí na ženách (A/RES/55/68)
* Smlouva o obchodu se zbraněmi
* Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023
* Úmluva Mezinárodní organizace práce o omezování násilí a obtěžování při práci
* Úmluva o lidských právech a biomedicíně
* Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
* Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
* Úmluva OSN o právech dítěte
* Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením
* Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí
* Univerzální periodický přezkum
* Všeobecná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen
* Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen adresovaná České republice
* Závěry Komise OSN pro postavení žen ze dne 15. března 2013 k odstranění a prevenci všech forem násilí na ženách a dívkách

# **Definice a analýza řešeného problému**

## Definice řešeného problému

**Strategie 2021+ řeší přetrvávající nerovnosti žen a mužů v české společnosti.** Na genderové nerovnosti v různých oblastech společenského života poukazují různé typy indikátorů mezinárodních organizací a agentur. Na vnitrostátní úrovni jsou nerovnosti žen a mužů na statistické úrovni identifikovány především ve statistické ročence ČSÚ Zaostřeno na ženy a muže. **Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů je komplexně vyhodnocován ve zprávách o rovnosti žen a mužů**, které jsou Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR každoročně předkládány vládě.[[21]](#footnote-21)

Komplexní srovnání úrovně rovnosti žen a mužů v zemích EU poskytuje **Gender Equality Index Evropského institutu pro rovnost žen a mužů** (EIGE). Tento index hodnotí rovnost žen a mužů pomocí více než 40 indikátorů v celkem 6 oblastech společenského života: zdraví, práce, peníze, znalosti, čas a moc.[[22]](#footnote-22) Úroveň rovnosti žen a mužů je hodnocena na škále od 0-100 (nejvyšší hodnota). **Česká republika v indexu EIGE dlouhodobě dosahuje podprůměrných hodnot. V indexu za rok 2019 dosáhlo Česko skóre 55,7. Průměr EU činil 67,4 a Česká republika v hodnocení členských států EU obsadila 21. příčku** (blíže viz schéma č. 1).[[23]](#footnote-23) Nejhorších výsledků dosáhla Česká republika v oblasti moci (zastoupení žen v rozhodovacích pozicích), času (rozdělení pečovatelských rolí) a poznání (rovnost ve vzdělávání). Oproti indexu z roku 2017 si Česko v absolutním hodnocení polepšilo o 2,1 bodu (z 53,6 na 55,7), ovšem tempo růstu bylo pomalejší než průměr EU.

Dalším zásadním ukazatelem rovnosti žen a mužů **je Social Institution and Gender Index (SIGI) od OECD**. Tento index hodnotí úroveň rovnosti žen a mužů pomocí 33 indikátorů ve 4 oblastech: diskriminace v rodině, omezení tělesné integrity, omezený přístup ke zdrojům a omezené občanské svobody.[[24]](#footnote-24) SIGI je globálním indexem a jeho poslední vydání z roku 2019 hodnotilo 130 zemí světa. K hodnocení se používá škála od 0 do 100 %, přičemž ideální úroveň rovnosti žen a mužů (tedy absenci nerovností) vyjadřuje hodnota 0 %. **Česká republika sice patří do kategorie zemí s velmi nízkými nerovnostmi, nicméně s hodnotou 19,8 % je šestou nejhorší zemí EU**.[[25]](#footnote-25) Index v případě ČR identifikuje zásadnější nerovnosti zejména z důvodu absence žen v politice a vedení obchodních společností a z důvodu nedostatečného právního rámce pro řešení násilí na ženách.[[26]](#footnote-26) Oproti vydání indexu z roku 2014 se hodnocení České republiky zlepšilo o 8,5 p.b (z 28,3 % na 19,8 %). I podle tohoto indexu se tedy v Česku postupně genderové nerovnosti snižují.

Měření genderových nerovností se věnuje také **Světové ekonomické fórum ve svém Global Gender Gap indexu**.[[27]](#footnote-27) Tento index hodnotí rovnost žen a mužů ve 4 oblastech – zdraví, vzdělání, ekonomické příležitosti a politická emancipace.[[28]](#footnote-28) K hodnocení je využívána škála 0-1, kde 1 vyjadřuje nejvyšší úroveň rovnosti. V roce 2020 index zahrnoval 153 zemí. **Česká republika v posledním hodnocení dosáhla hodnoty 0,706 a umístila se na 78. příčce, tedy v dolní polovině indexu.[[29]](#footnote-29) Ze zemí EU se za Českou republikou umístily jen Řecko, Malta, Kypr a Maďarsko.** Byť i v tomto indexu Česko v posledních letech postupně zlepšuje hodnotu úrovně rovnosti žen a mužů, růst je velmi pozvolný (o 0,035 bodu oproti roku 2006). Na špatné umístění České republiky v indexu Global Gender Gap má vliv především nedostatečné zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a vysoké rozdíly v příjmech žen a mužů.

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

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

**Výše uvedené nerovnosti nepředstavují jen abstraktní statistické ukazatele. Naopak na praktické úrovni ovlivňují život prakticky každého člověka v naší společnosti.** Na nerovnosti naráží děti již v rámci socializace v mateřských školách, kdy genderové stereotypy ovlivňují jejich chování, volbu zájmů a následně i studijní preference. Na trhu práce pak ženy čelí diskriminaci na základě pohlaví – výrazně častěji než muži například musí odpovídat na otázky související s plánovaným rodičovstvím, v některých případech čelí přímé platové diskriminaci a mají nižší šanci na kariérní postup. Rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů vedou k tomu, že ženy pobírají o cca 18 % nižší starobní důchody a ve věku nad 65 let jsou třikrát častěji ohroženy chudobou než muži. Strach z pohybu ve veřejném prostoru ve večerních hodinách z důvodu obav ze sexuálního či fyzického násilí se týká velké části dívek a žen. Stejně tak domácí násilí, znásilnění a přetrvávající problémy pomoci obětem těchto forem násilí negativně ovlivňuji životy desetitisíc žen.

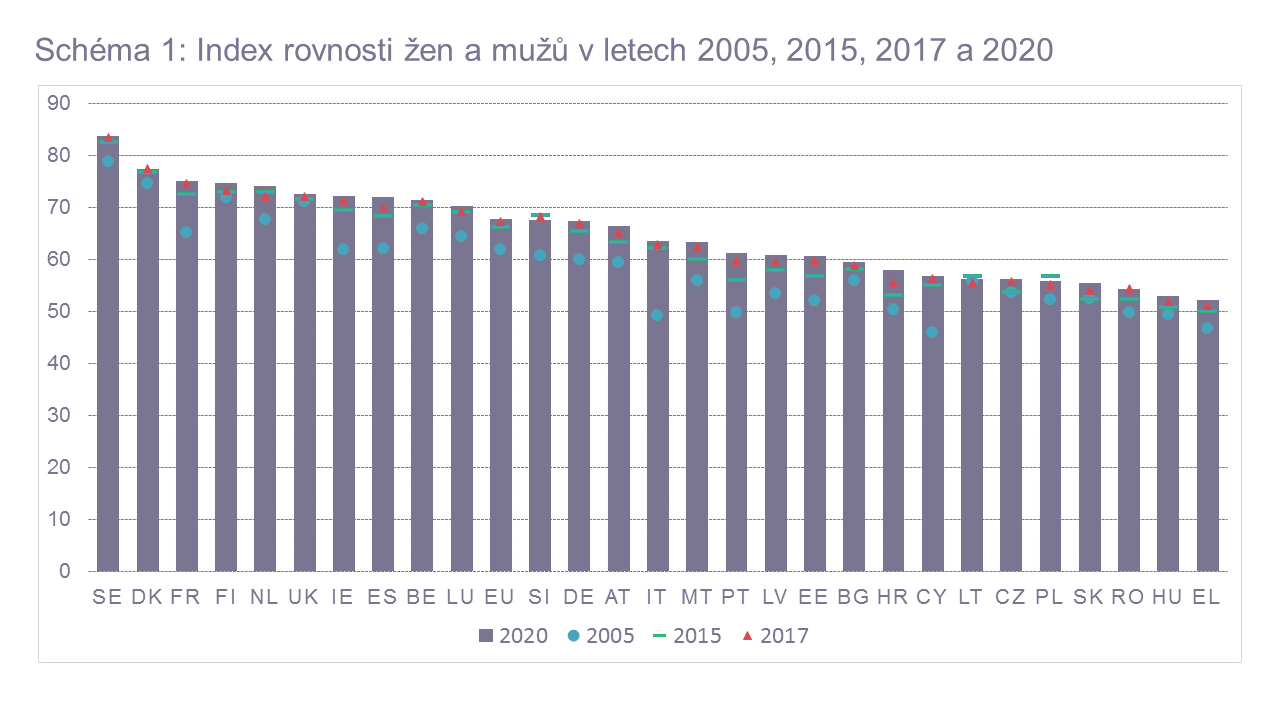
**Nerovnostem ovšem nečelí jen ženy.** Muži jsou například v důsledku genderových stereotypů a nerovnoměrného rozdělení rolí v rodině znevýhodněni při rozvodu, když usilují o svěření dítěte do své či společné péče. Muži také z důvodu častějšího zanedbávání prevence vykazují vyšší míru úmrtí na preventabilní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

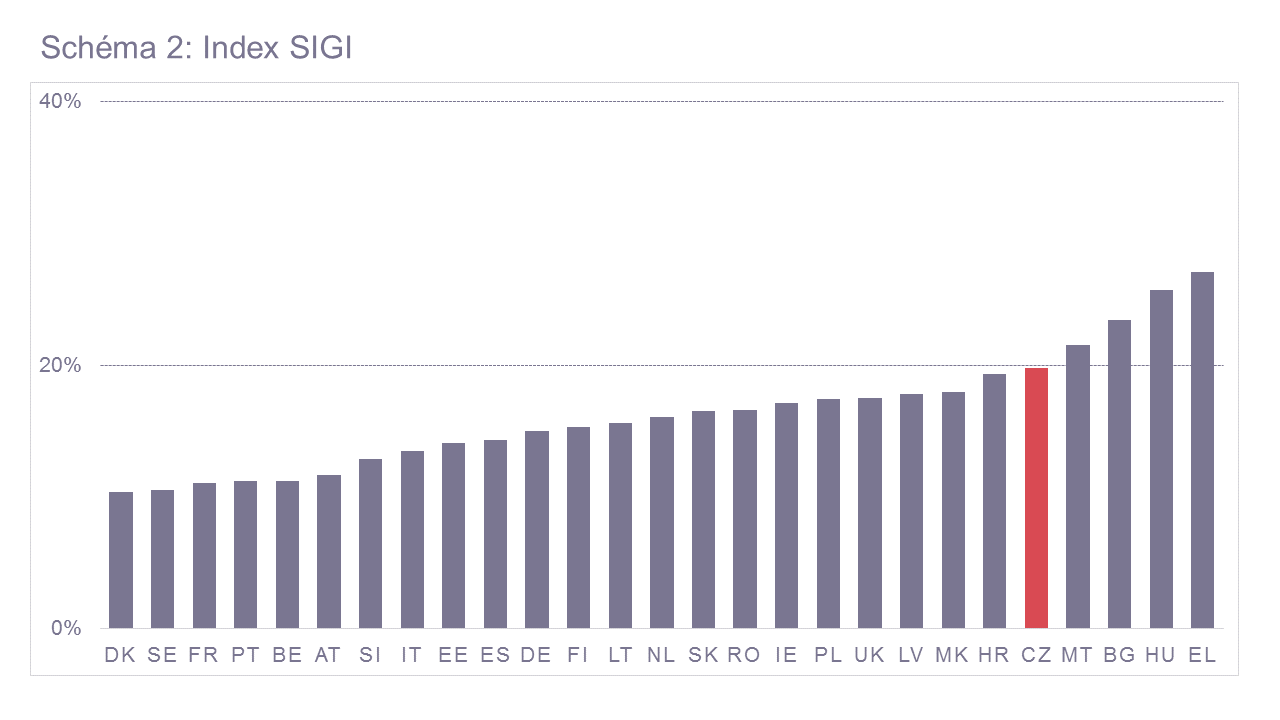
Strategie 2021+ genderové nerovnosti řeší komplexně ve výše uvedených kapitolách. **Její realizace by měla přispět k dalšímu snižování uvedených nerovností a přiblížení se stavu, kdy potenciál každého člověka je naplňován bez ohledu na společenská očekávání a vědomé či nevědomé znevýhodňování.**

## Prostředí a budoucí očekávaný vývoj

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

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





# **Logika intervence, hierarchie cílů strategie**

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

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

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

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

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

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

Schéma 3: Hierarchické cíle Strategie 2021+

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

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

## 3.1 Vize

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

## 3.2 Strategické cíle strategie

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

Kapitola Práce a péče:

* SC1: Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí
* SC2: Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce
* SC3: Snížení mzdových rozdílů mezi muži a ženami
* 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 s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

Kapitola Poznání:

* SC1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů
* SC2: Rozšířit obsah 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: Integrování hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Kapitola Instituce:

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

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

*Schéma 4: Kapitoly a jejich strategické cíle*



# **Práce a péče**

## Analýza současného stavu

Vývoj na trhu práce je v ČR úzce spjat s hospodářským vývojem. **Od roku 2015 lze na českém trhu práce sledovat velmi příznivý vývoj, snižování nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst.**[[30]](#footnote-30) **S nástupem hospodářské krize v důsledku šíření onemocnění covid-19 tento příznivý vývoj skončil a míra nezaměstnanosti začíná růst.** Zároveň platí, že růst nezaměstnanosti je i díky včasnému přijetí opatření s cílem zachování zaměstnanosti jeden z nejnižších v rámci EU.[[31]](#footnote-31)

Z hlediska genderových nerovností je český trh práce dlouhodobě charakteristický několika skutečnostmi. **Česká republika dosahuje v rámci EU jednoho z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů.** V roce 2019 tento rozdíl tvořil 15,8 % v neprospěch žen.[[32]](#footnote-32) Na vysokém rozdílu v míře zaměstnanosti se podílí především dlouhé výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby. **Další charakteristikou je pak vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů.** I v tomto ukazateli patří Česko dlouhodobě k nejhorším státům EU (v roce 2018 byl tzv. gender pay gap vyšší jen v Estonsku a Německu).[[33]](#footnote-33) **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 i do skutečnosti, že ženy mají o téměř pětinu nižší starobní důchod než muži a že ve věkové kategorii nad 65 let je příjmovou chudobou ohrožena každá pátá žena (oproti 7 % mužů).[[34]](#footnote-34)

Příčin těchto nerovností je celá řada. Kromě přímé diskriminace na základě pohlaví a genderových stereotypů hrají klíčovou roli další tři systémové (a dlouhodobě nedostatečně řešené) problémy – **nedostatečné kapacity služby péče o děti do tří let věku**, **nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrné rozdělení zodpovědnosti za péči** (nejen o děti, ale např. i o seniory a seniorky). V rámci doporučení Rady k národnímu programu reforem je České republice opakovaně doporučováno zajistit dostatečné kapacity služeb péče o děti do tří let věku a zvýšit tak míru zaměstnanosti žen.[[35]](#footnote-35) Zajistit podmínky pro svobodou volbu matek ve vztahu ke svému návratu na trh pak České republice 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.

### Zaměstnanost žen a mužů

Ve vztahu k rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů lze shrnout, že **uplynulé desetiletí bylo charakteristické postupným zvyšováním zaměstnanosti žen**. Od roku 2011, s výjimkou roku 2014, rostl počet zaměstnaných žen rychleji než počet zaměstnaných mužů. Důvod vyšší dynamiky růstu zaměstnanosti žen ve srovnání s muži spočívá zejména v dlouhodobě vysoké zaměstnanosti mužů v ČR, a tedy vyšších výchozích hodnotách míry zaměstnanosti mužů oproti míře zaměstnanosti žen.[[36]](#footnote-36)

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

Kromě růstu zaměstnanosti žen je pro poslední léta charakteristický trend změny vzdělanostní struktury obyvatelstva. **Zejména u žen došlo k významnému nárůstu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním, když jejich zastoupení vzrostlo mezi roky 2008 a 2019 o 11,5 p. b. z výchozích 15,8 % na 27,3 %**. Po celé sledované období je tento podíl vyšší než u mužů, v jejichž případě ze shodného základu 15,8 % vzrostl na 23 %.[[37]](#footnote-37)

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

**Přes výše uvedené pozitivní trendy ale Česko vykazuje vysoký rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů a velmi nízkou míru zaměstnanosti žen ve věku typickém pro rodičovství**. **V míře zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let patří Česká republika dlouhodobě k nejhorším zemím v rámci EU.**[[38]](#footnote-38) Nízká zaměstnanost žen s malými dětmi souvisí s dlouhodobými výpadky z trhu práce v důsledku rodičovství. Podíl žen, které jsou vlivem pečovatelských povinností ekonomicky neaktivní, je jeden z nejvyšších v EU (84 % ekonomicky neaktivních žen ve věku 25–34 let a 70 % žen ve věku 35–44 let). Rozdíl v zaměstnanosti žen, které mají dítě mladší šesti let, a žen bez dětí v roce 2017 činil 48,3 p. b. a byl v EU nejvyšší.

**K hlavním důvodům nízké míry zaměstnanosti žen v této věkové skupině tedy patří dlouhá rodičovská dovolená (kterou jen zřídka čerpají muži) a nedostatek cenově a místně dostupné péče o děti.** Podíl dětí do tří let zapsaných do formálních zařízení péče (6,5 % v roce 2017) je druhý nejnižší v EU (průměr EU je 34,3 %). Počet odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy ve školním roce 2017/18 sice v porovnání s předchozími lety klesl zhruba na polovinu, avšak stále představoval 33 247 žádostí. Nejvíce odmítnutých žádostí se týkalo nejmladší věkové skupiny, tedy dětí mladších 3 let, kterých bylo 35,5 % z celkového množství odmítnutých žádostí.[[39]](#footnote-39)

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, resp. 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost. Co se však týká rodičovství, je zřejmé, že má u žen a u mužů odlišný vliv na riziko nezaměstnanosti – matka má oproti otci 3,7krát vyšší riziko nezaměstnanosti a muž bez dítěte má oproti otci 1,6krát vyšší riziko nezaměstnanosti.[[40]](#footnote-40)

### Částečné úvazky a flexibilní formy práce

Možnost využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního slaďování rodinného a pracovního života pro rodiče s malými dětmi, zvláště pak pro ženy, jejichž zaměstnanost je velmi silně ovlivňována mateřstvím[[41]](#footnote-41). **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 (děti 12 let a starší), jejichž míra zaměstnanosti je mezi státy EU dlouhodobě nejvyšší (93 % v roce 2019)[[42]](#footnote-42).

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

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

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

### Péče a trh práce

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

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

Podle výzkumu Ligy otevřených **mužů došlo v posledních letech deseti 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 jsou jednak přetrvávající genderové stereotypy a jednak finanční podmínky** - 2/3 dotázaných mužů uvedlo, že mají vyšší příjmy, než partnerka a jejich odchod na rodičovskou dovolenou by pro rodinu znamenal citelnější ztrátu.[[48]](#footnote-48)

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

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

Změnu v systému by mohla přinést **transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU**[[52]](#footnote-52), která by měla do českého právního systému zavést mimo jiné podmínku střídání rodičů na rodičovské dovolené.

### Mateřské školy, dětské skupiny a mikrojesle

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

Ve školním roce 2019/2020 bylo v mateřských školách evidováno 364 909 dětí.[[55]](#footnote-55) **Každoročně je přitom odmítnuto přibližně 30 až 40 tisíc žádostí o umístění dítěte do mateřské školy** (ve školním roce 2018/2019 to bylo 32 804 žádostí, ve školním roce 2019/2020 pak 36 277 žádostí).[[56]](#footnote-56) Tato hodnota ovšem nepředstavuje celkový počet dětí nepřijatých do mateřských škol, neboť lze podávat více přihlášek na jedno dítě. Od roku 2014 je péče o děti umožněna také prostřednictvím dětských skupin. **K srpnu 2020 evidovalo MPSV celkem 1 109 dětských skupin s kapacitou 14 650 míst.**[[57]](#footnote-57)

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

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

V souvislost s dětskými skupinami a mikrojeslemi lze v nejbližší době očekávat změny, vzhledem k návrhu novely zákona č. 247/2014 zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.[[61]](#footnote-61) Změny by se měly dotknout samotného názvu zařízení, kdy by dětské skupiny měly být přejmenovány na jesle. Změnit by se měl také požadavek na kvalifikaci osob pečujících o děti v těchto zařízeních – nově by měl být zaveden požadavek na zdravotnické vzdělání. Nejzásadnější změnou pak je přechod z financování provozu dětských skupin z OP Zaměstnanost na financování ze státního rozpočtu.

### Genderová segregace trhu práce

**V České republice přetrvává jak vertikální, tak horizontální, tedy sektorová segregace trhu práce.**[[62]](#footnote-62) Tato segregace vzniká již v průběhu vzdělávání, kdy jsou dívky zpravidla motivovány ke studiu humanitních a pečovatelských oborů, zatímco chlapci ke studiu technických oborů. **Negativním důsledkem segregace trhu práce je např. nerovnost odměňování.** Feminizované sektory jsou zpravidla hůře finančně ohodnoceny než ty, ve kterých dominují muži. Nízké zastoupení žen také znamená, že se do daného oboru nepromítne žitá zkušenost žen, což může mít negativní dopady jak na obsah, tak na formu práce. Podle Gender Equality Indexu, vykazuje Česká republika největší rozdíl v zastoupení žen (9 %) a mužů (43 %) v tzv. STEM oborech.[[63]](#footnote-63) V roce 2019 se Česká republika připojila k deklaraci EU, která si klade za cíl podporu žen k vstupu do IT oborů.[[64]](#footnote-64)

### Rozdíl v příjmech žen a mužů

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

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

V červnu 2020 zveřejnil Evropský výbor pro sociální práva závěr o rozhodnutí o tom, že **Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu vysokých rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů**. K důvodům porušení patří nepřijetí opatření, které by zajišťovalo transparentnost v odměňování a nepřijetí účinných opatření k podpoře vyššího zastoupení žen ve vedení obchodních společností. [[71]](#footnote-71)

**V posledních letech se nicméně daří prosazovat navyšování platů ve feminizovaných sektorech, jako jsou zdravotnictví a školství.** Průběžně dochází k navyšování platů zdravotních sester, v roce 2018 činila průměrná hrubá mzda zdravotní sestry 37 719 Kč (oproti 2016: 27 134 Kč).[[72]](#footnote-72) Od roku 2021 by mělo dojít také ke zvýšení platů ve zdravotnických profesích o 10 %.[[73]](#footnote-73) Ve školství by mělo od roku 2021 dojít k navýšení platů o 9 %.[[74]](#footnote-74)

### Příjmová chudoba a sociální vyloučení

**Podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením je v ČR nejnižší v EU**. V roce 2017 činila v ČR míra materiální deprivace 3,7 %, podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou byl na úrovni 5,5 % a míra ohrožení příjmovou chudobou činila 9,1 %. **Obecně je míra ohrožení chudobou a materiální deprivací v ČR nízká, nicméně** **některé skupiny, jako ženy samoživitelky, či seniorky jsou výrazněji více ohroženy.**

Dle údajů ze šetření Životní podmínky (EU-SILC, 2019) je nejohroženější skupina populace o velikosti cca 54 tis. tvořena osobami, které jsou zároveň ohroženy příjmovou chudobou, materiální deprivací a současně žijí v domácnostech s nízkou pracovní intenzitou. Jedná se zejména o dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby žijící v rodinách sólo rodičů a v rodinách se třemi a více dětmi.[[75]](#footnote-75) Žen bylo ohroženo chudobou 12,1 %, zatímco mužů 8,1 %.[[76]](#footnote-76) Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání jsou chudobou ohroženy zejména osoby s jeho nízkou úrovní, a to v 33,1 %. Osoby se střední úrovní vzdělání (11,8 %) a s vysokou úrovní vzdělání (3,9 %) jsou chudobou ohroženy v relativně malé míře. Nadprůměrná míra chudoby 29,2 % byla zaznamenána v domácnostech jednotlivců (muži 18 %, ženy 37 %).

**V důsledku rozdílů v průměrných příjmech v produktivním věku a výpadků z trhu práce kvůli péči čelí ženy ve věkové kategorii 65+ výrazně vyšší míře příjmové chudoby než muži.** Zatímco příjmové chudobě čelí každá pátá žena (20 %) v této věkové kategorii, u mužů je to jen 7 %.[[77]](#footnote-77)

Specifickým problémem je **bezdomovectví**. Celkový odhad počtu osob bez domova činil téměř 68,5 tis. osob (jde o lidi bez střechy a bez bytu). Z celkového odhadu počtu nebydlících bylo 23,6 % žen, 11,9 % osob do 18 let a 10,3 % tvořily osoby nad 65 let. Nejvyšší počet osob bez domova byl identifikován v Moravskoslezském kraji (13,8 tis.) a dále v hl. m. Praze (9,5 tis.). Nejnižší počty byly zaznamenány v Královéhradeckém (1,6 tis.), Karlovarském a Pardubickém kraji (shodně 2,1 tis.).

### Práce 4.0 a digitalizace

V souvislosti s rozvojem internetu a digitálních technologií vznikají nové formy práce. V příštím desetiletí lze očekávat další rozvoj v této oblasti, o čemž svědčí také Národní strategie umělé inteligence v České republice, která nastiňuje vývoj v této oblasti v příštích 15 letech.*[[78]](#footnote-78)* Konkrétně v kapitole 5. *Opatření k řešení dopadů AI na trh práce a sociální systém* odhaduje tato strategie změny na trhu práce, ke kterým vlivem digitalizace a automatizace práce bude docházet. **Lze očekávat, že automatizace, tedy nahrazení lidské práce strojovou prací, dopadne nejen na manuální obory, ale také na ty sektory a typy práce, které mají repetitivní a rutinní charakter a dají se nahradit**. Mezinárodní organizace práce (ILO) upozorňuje, že vzhledem k rozšířené horizontální segregaci může docházet ke ztrátě zaměstnání jak v oborech, ve kterých jsou dominantně zastoupeny ženy, tak v oborech, kde dominuje zastoupení mužů. **Očekává se, že ženy mohou vlivem automatizace přicházet o práci v sektoru služeb a pohostinství.**[[79]](#footnote-79)

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

## Strategická část

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

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

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

Ke zvýšení participace mužů na péči by mělo dojít prostřednictvím formálních i neformálních opatření, za nejzásadnější lze v tomto ohledu považovat důslednou transpozici 1.1.5 *směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*. Co se týče sady opatření zaměřených na zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání, zde je žádoucí zajistit místní i finanční dostupnost. Specificky je také třeba navyšovat kapacity zařízení péče o děti mladší 3 let, jejichž nedostatek je reflektován v části kapitoly 1.1.4. *Mateřské školy, dětské skupiny a mikrojesle*. Strategický cíl ukládá také zajištění dostatečných kapacit a zvyšování kvality zařízení formální či institucionální péče o stárnoucí či závislé blízké a koncepci podpory neformálně pečujících osob. Vzhledem ke vzrůstajícímu počtu cizinců a cizinek na trhu práce v ČR bylo zařazeno také opatření v podobě informačních aktivit o právech a možnostech na trhu práce, mimo jiné v souvislosti se slaďováním pracovního a osobního života.

**Druhým strategickým cílem je** **snížení nerovností na trhu práce**. Opatření směřují především ke zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce, zvýšení podnikatelských aktivit žen, zlepšení informovanosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou a zvýšení ochrany vícečetně znevýhodněných skupin. Součástí tohoto strategického cíle jsou i opatření související s genderovými dopady digitalizace trhu práce či s rolí sociálních partnerů, občanské společnosti a zaměstnavatelů při odstraňování nerovností.

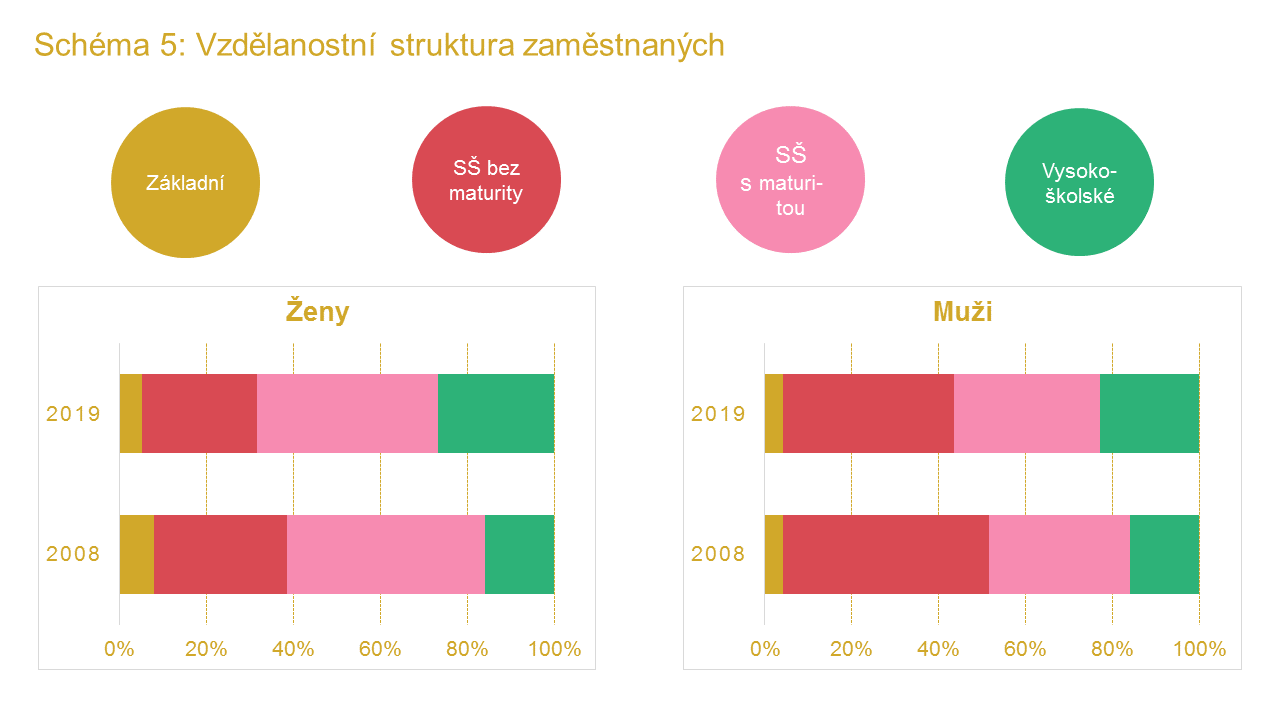
Strategický cíl navrhuje legislativní změny týkající se flexibilních forem práce a zároveň motivaci zaměstnavatelů flexibilní formy práce poskytovat. Opatření zaměřená na podporu žen podnikatelek cílí jednak na motivaci žen k rozvoji podnikatelských aktivit, reflektují ale také potřebu monitoringu nedobrovolného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

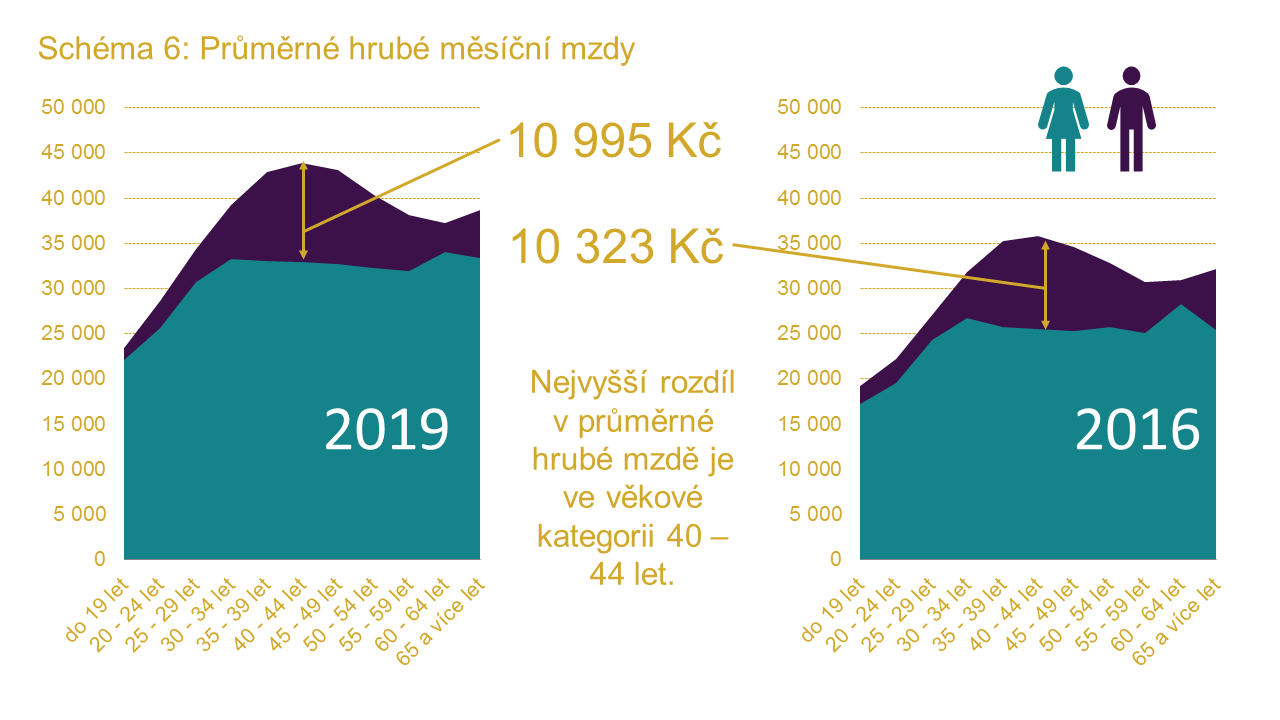
**Třetí strategický cíl se zaměřuje na snížení mzdových rozdílů mezi ženami a muži a na řešení negativních dopadů těchto rozdílů**. Opatření by měly přispět k řešení hlavních příčin platových a mzdových rozdílů, zejména ke snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti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

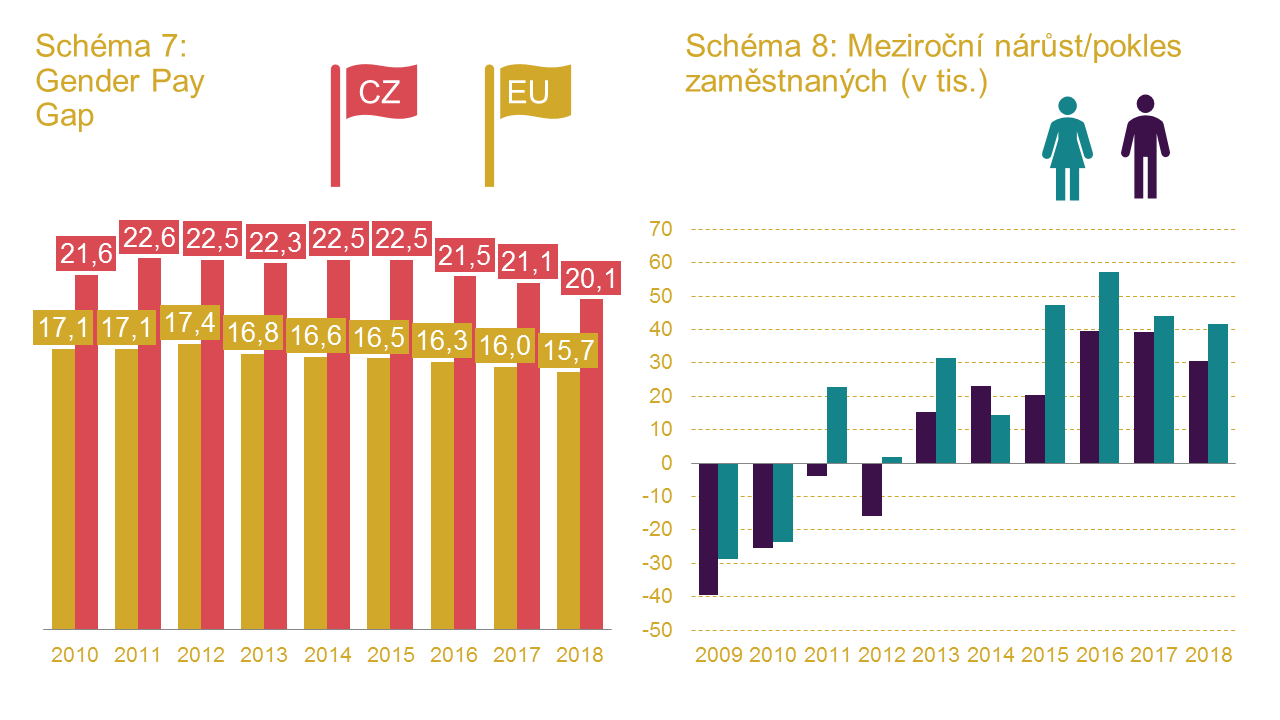
Strategický cíl navrhuje řešit problematiku horizontální segregace již od školních let, např. v podobě podpory projektů zaměřených na motivaci dívek a chlapců ke studiu genderově nestereotypních oborů, ale také prostřednictvím posilování kompetencí kariérních poradců v oblasti rovnosti žen a mužů. Sada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

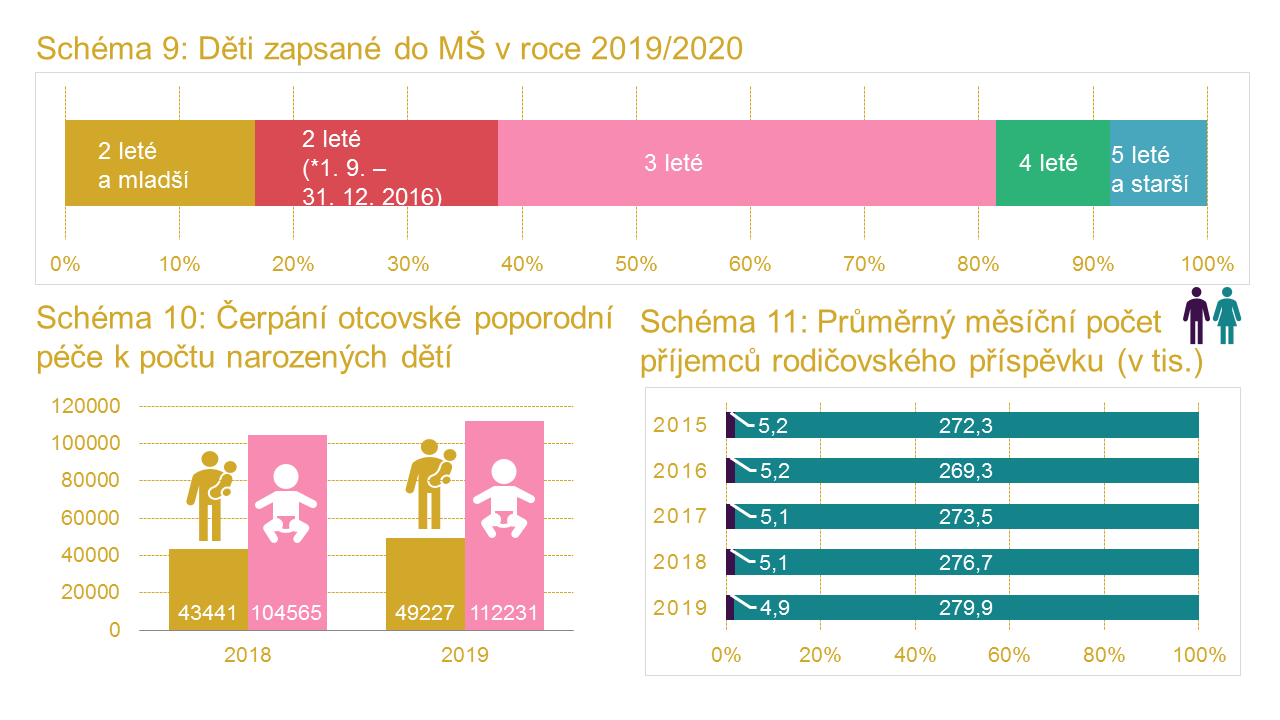
**Čtvrtý strategický cíl řeší míru ohrožení chudobou (zejména žen) v důsledku nerovností na trhu práce**. Zaměřuje se na snížení chudoby samoživitelek a samoživitelů, snížení míry ohrožení ztrátou domova či snížení chudoby žen v penzi. V rámci podpory sólo rodičů jsou navržena opatření v podobě metod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

## Schémata









Zdroje dat:

**Schéma 5**: Vzdělanostní struktura zaměstnaných, MPSV. https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912

de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f

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

**Schéma 6**: Průměrné hrubé měsíční mzdy, ČSÚ.   
2018: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a3.pdf/011028cc-3480-47bc-acb9-6600f7f10cd2?version=1.0>  
2019: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a3.pdf/bca60888-6075-4863-b8b7-939af93a7912?version=1.1>

**Schéma 7:** Gender pay gap, Eurostat.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\_05\_20/default/table?lang=en

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

**Schéma 9**: Děti zapsané do MŠ, MŠMT.

<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>   
**Schéma 10**: Čerpání otcovské poporodní péče, ČSSZ.  
https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenych-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr  
Počet narozených dětí, ČSÚ.

https://www.czso.cz/csu/czso/oby\_cr\_m  
**Schéma 11:** Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku, ČSÚ.

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

# **Rozhodování**

## Analýza současného stavu

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

**V roce 2020 uplynulo 100 let od přijetí československé ústavy, která ukotvila aktivní i pasivní volební právo všech občanů a občanek, tedy i žen.** Ty se tak formálně mohou již sto let podílet na veřejném životě a rozhodování ve stejné míře jako muži. **Přesto, že ženy a muži mají v současnosti pro výkon rozhodovacích pozic stejné předpoklady, je jejich zastoupení v ČR v těchto pozicích jedno z nejnižších v rámci EU.** Absence žen v rozhodovacích pozicích je jednou z hlavních příčin, proč ČR v různých mezinárodních indexech rovnosti žen a mužů vykazuje špatné výsledky. Například v rámci Gender Equality Index 2019[[88]](#footnote-88), hodnotícím mj. rovnost žen a mužů v oblasti rozhodovacích pozic, se ČR umístila s 26,1 body (ze 100 možných) na třetí příčce od konce. V rámci Global Gender Gap Index 2020[[89]](#footnote-89) skončila Česká republika na 78. místě ze 153 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice.

**Z mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána, přitom plyne povinnost vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích aktivně prosazovat.**[[90]](#footnote-90) Podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích dále zdůrazňují Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen[[91]](#footnote-91) a Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003)3[[92]](#footnote-92). V roce 2020 vydal Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nepřijetí opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vedení obchodních společností.[[93]](#footnote-93)

**V rámci zákonodárné moci je zastoupení žen dlouhodobě přibližně 20 %**. V poslanecké sněmovně aktuálně zasedá 22,5 % žen, v senátu 14,5 %. Po posledních volbách do zastupitelstev krajů vzrostlo zastoupení žen na 22,1 % (z předchozích 20,3 %). V zastupitelstvech obcí jsou ženy zastoupeny z 28,0 %. Nejvyššího zastoupení dosahují ženy ve volbách do Evropského parlamentu – v roce 2019 bylo za ČR zvoleno 33,3 % žen.

Dlouhodobým trendem u voleb do zastupitelských sborů je pozvolný růst počtu zvolených žen (viz schémata 10 - 14) a u většiny voleb také růst počtu kandidujících žen (výjimku tvoří např. poslední volby do krajských zastupitelstev). **Byť je tento růst kontinuální, je také relativně pomalý**. Například mezi lety 2000 a 2020 vzrostlo zastoupení žen v krajských zastupitelstvech o 7,7 p.b. (z 14,4 % na 22,1 %). **Na 40% zastoupení žen v krajských zastupitelstvech by Česko při zachování tohoto tempa růstu čekalo dalších 46 let**. Obdobná situace panuje i v ostatních zastupitelských sborech (viz schéma 15). Předsedkyň představenstev a dozorčích rad veřejných firem – firem s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí – je 11 %[[94]](#footnote-94), v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších českých firem kotovaných na burze je 13,4 % žen a 86,6 % mužů.[[95]](#footnote-95) Podobná situace je v justici, ve sportu, umění, médiích nebo vědě a výzkumu.

### Zastoupení žen a mužů v politice

Specifické překážky pro vstup žen do politiky lze mimo výše uvedené spatřovat například ve volebním systému, způsobu sestavování kandidátních listin či netransparentních vnitrostranických a nominačních procesech. V oblasti zastoupení žen v politickém rozhodování se Česká republika pohybuje pod průměrem EU a volby v poslední dekádě nepřinesly žádnou zásadnější změnu.

**Zároveň se ukazuje, že dosavadní měkká opatření pro zvýšení účasti žen v politice nejsou účinná.**[[96]](#footnote-96) Tato skutečnost odpovídá i celoevropské zkušenosti – **nikde v Evropě nebylo dosaženo alespoň třetinového zastoupení žen v politice bez zavedení legislativních opatření stanovujících podmínky pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách**. Přesto, že v minulosti proběhlo hned několik pokusů o legislativní řešení ve vztahu k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v politice[[97]](#footnote-97), nebylo v České republice přijato žádné účinné opatření.

Z výzkumů vyplývá, že **česká společnost je podpoře vyššího zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích nakloněna**. Například ze šetření Eurobarometru z roku 2017[[98]](#footnote-98) vyplynulo, že 57 % české veřejnosti si myslí, že rovnosti žen a mužů v politice v Česku zatím nebylo dosaženo (přesvědčení o tom, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo bylo, zastává 41 % veřejnosti). V rámci těchto názorů lze vysledovat silné genderové rozdíly – názor, že rovnosti žen a mužů v politice dosaženo nebylo, zastává 65 % žen a 48 % mužů. Poměrně překvapivé je pak 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.

**Zastoupení žen v poslanecké sněmovně se od roku 1996 pohybuje mezi 15 a 22 %**.[[99]](#footnote-99) Dosud nejvyššího zastoupení žen dosáhla poslanecká sněmovně ve dvou volebních obdobích, a to sice v roce 2010 a 2017. Mezi lety 1996 a 2017 vzrostlo zastoupení žen ve v dolní komoře Parlamentu ČR v průměru o 0,33 p.b. ročně.

Senát Parlamentu ČR se dlouhodobě vyznačuje (i kvůli většinovému volebnímu systému) nejnižším podílem žen. Například ve volbách v roce 2018 činil jejich podíl mezi zvolenými pouze 7,4 %, což je nejméně v historii horní komory Parlamentu ČR. **Od roku 1996 se zastoupení žen v Senátu pohybuje mezi 11 a 20 %**. Mezi lety 1996 a 2017 vzrostlo zastoupení žen v Senátu v průměru pouze o 0,23 p.b. ročně.

V Evropském parlamentu zastoupení žen mezi lety 2004 a 2019 vzrostlo o 0,8 p.b. ročně, růst je tedy rychlejší než v ostatních typech volených orgánů. Tento růst zapříčinily především volby v roce 2019, ve kterých ženy tvořily třetinu zvolených poslanců a poslankyň. Celkový podíl zvolených poslankyň v Evropském parlamentu za všechny členské státy EU v roce 2019 byl 41 %[[100]](#footnote-100), čímž došlo k překonání tzv. paritního prahu.[[101]](#footnote-101)

V roce 2013 se v České republice poprvé konaly přímé prezidentské volby. Zatímco při prvních volbách v roce 2013 se o prezidentský post ucházely tři kandidátky, v roce 2018 nekandidovala ani jedna žena. Důvodem absence ženských kandidátek je především nízká dostupnost nejvyšší úrovně české politiky pro ženy spojená s převládajícími genderovými stereotypy.[[102]](#footnote-102)

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 vzrostlo ze 17,7 % na 28 %. Mezi lety 1994 a 2018 pak vzrostlo zastoupení žen v zastupitelstvech v průměru o 0,6 p.b. ročně. I zde však platí nepřímá úměra – ve větších městech zastoupení žen na všech úrovních politického rozhodování klesá.[[103]](#footnote-103)

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

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

Sledování zastoupení žen ve vrcholném orgánu výkonné moci je z dlouhodobějšího hlediska například na rozdíl od Parlamentu ČR složitější. Důvodem je především fakt, že složení vlád se v průběhu funkčního období často mění, což má samozřejmě vliv na zastoupení žen. Pozici ministryně[[104]](#footnote-104) od roku 1993 zastávalo nejvíce žen na Ministerstvu spravedlnosti (celkem 6 žen) a Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (celkem 6 žen). Žádnou ženu nemělo ve svém vedení Ministerstvo vnitra, Ministerstvo dopravy a Ministerstvo zahraničních věcí.

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

**V oblasti justice dlouhodobě platí, že v ČR mírně převažuje počet soudkyň nad počtem soudců. Posledních deset let se podíl soudkyň pohybuje mezi 60 až 65 %.**[[105]](#footnote-105) **Přesto jsou ženy na vyšších úrovních soudů a v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví zastoupeny nepoměrně méně.**[[106]](#footnote-106) Podobně tomu je i v rámci zahraničně politických pozic, kde jsou ženy dlouhodobě nedostatečně zastoupeny na pozicích velvyslankyň.[[107]](#footnote-107) Obdobnou situaci lze sledovat i ve vedení veřejnoprávních médií.[[108]](#footnote-108)

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.[[109]](#footnote-109) 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.

### 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 absenci flexibilních forem práce. Ženy dále čelí stereotypnímu uvažování 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.[[110]](#footnote-110) Podobně je tomu i u zastoupení žen ve vedení největších českých soukromých společností. V obchodních společnostech lze zároveň vysledovat i sektorová specifika.[[111]](#footnote-111) Mimo jiné i zde platí nepřímá úměra – čím větší společnost, tím nižší míra zastoupení žen ve statutárních orgánech.

Na nedostatečné zastoupení žen ve vedení obchodních společností v roce 2020 upozornilo rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva. Ve svém rozhodnutí výbor konstatoval, že **Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nepřijetí závazných pravidel pro podporu vyššího zastoupení žen ve vedení obchodních společností**.[[112]](#footnote-112)

Postup při výběru osob do řídících a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu upravuje od roku 2019 zákon č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídících a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon). Mimo zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, který ukládá relevantním emitentům[[113]](#footnote-113) povinnost uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti, není podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v soukromé sféře nijak formalizována.

Otázce nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností se v ČR věnuje řada iniciativ, například Byznys pro společnost.[[114]](#footnote-114) Aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví dlouhodobě zpracovává tzv. genderová mapa nevládní organizace Otevřená společnost.[[115]](#footnote-115)

## Strategická část

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

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

Tyto strategické cíle reagují na hlavní přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti rozhodovacích pozic identifikované v analytické části. Cíle se snaží prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti.

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

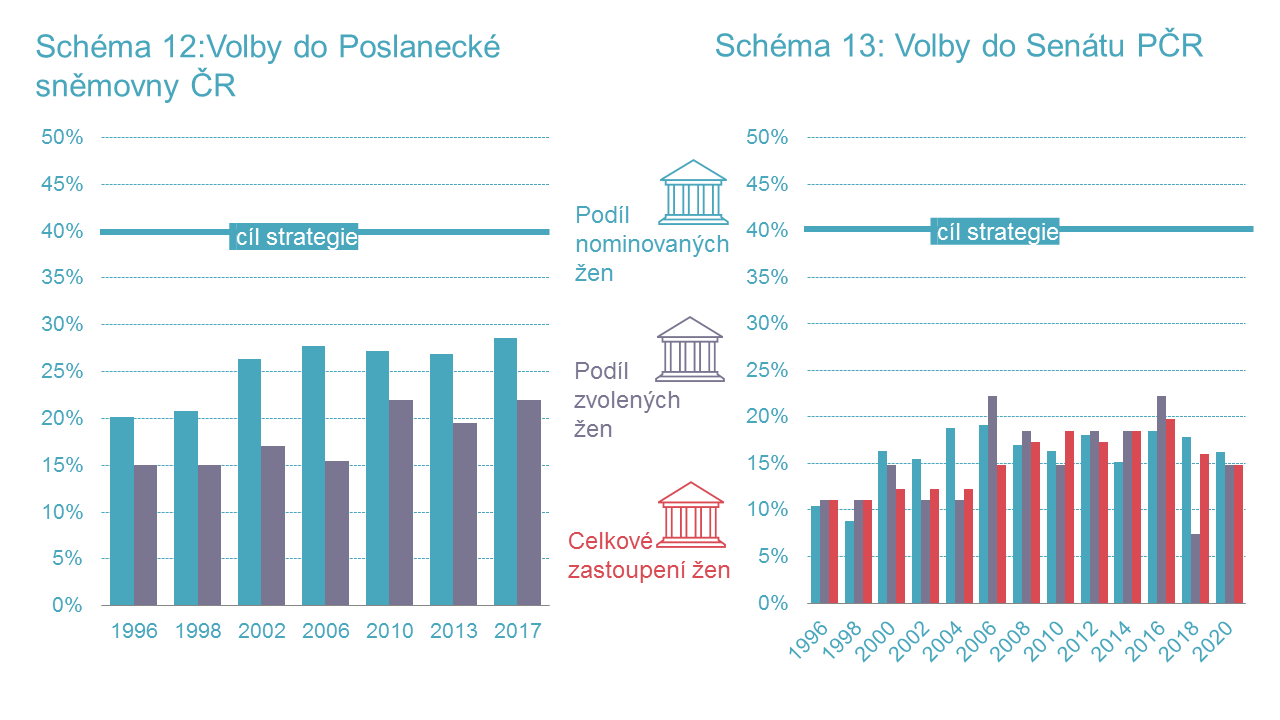
Strategický cíl je zaměřený na zviditelnění expertízy žen směrem k veřejnosti prostřednictvím osvětových aktivit a usnadnění kariérního růstu žen například prostřednictvím podpory podpůrných programů za účelem snížení vertikální segregace trhu práce.

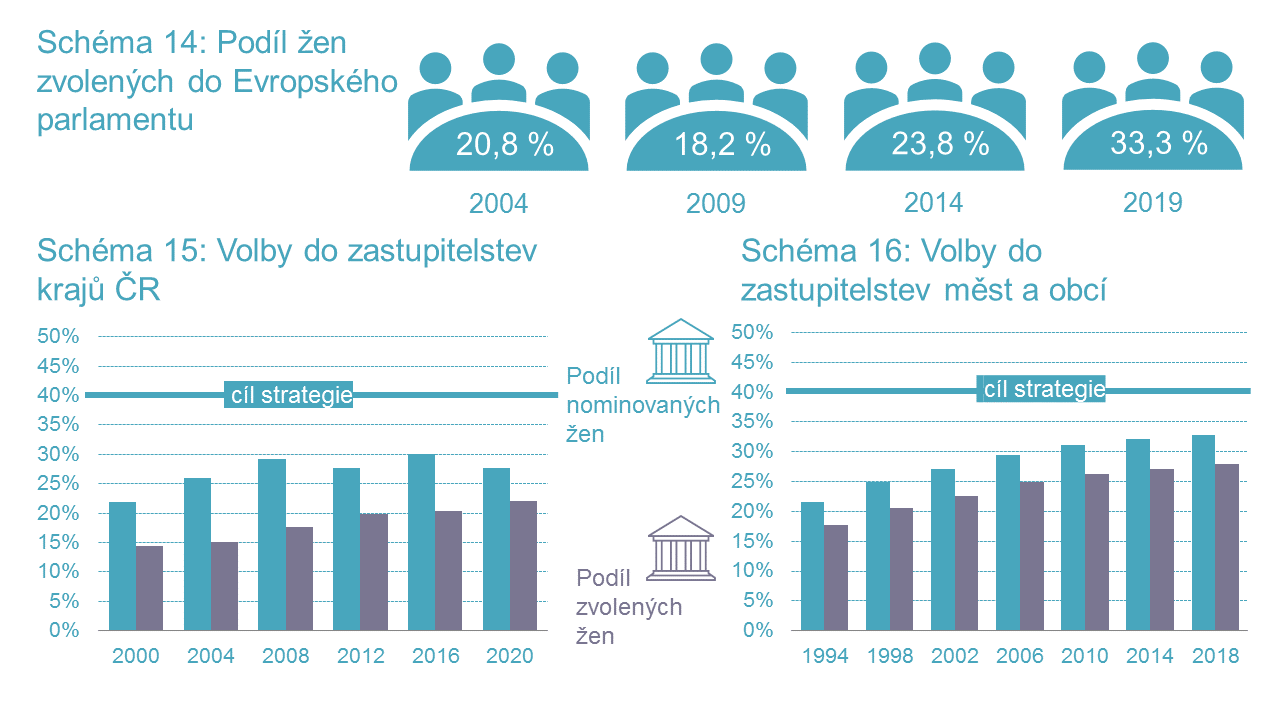
V části věnované vedoucím pozicím orgánů veřejné správy je kladen důraz na podporu mentoringu ve státní správě, řešení nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví či v rámci Policie ČR. Prostor je věnován také pracovním a poradním orgánům vlády, respektive zohledňování agendy vyrovnaného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

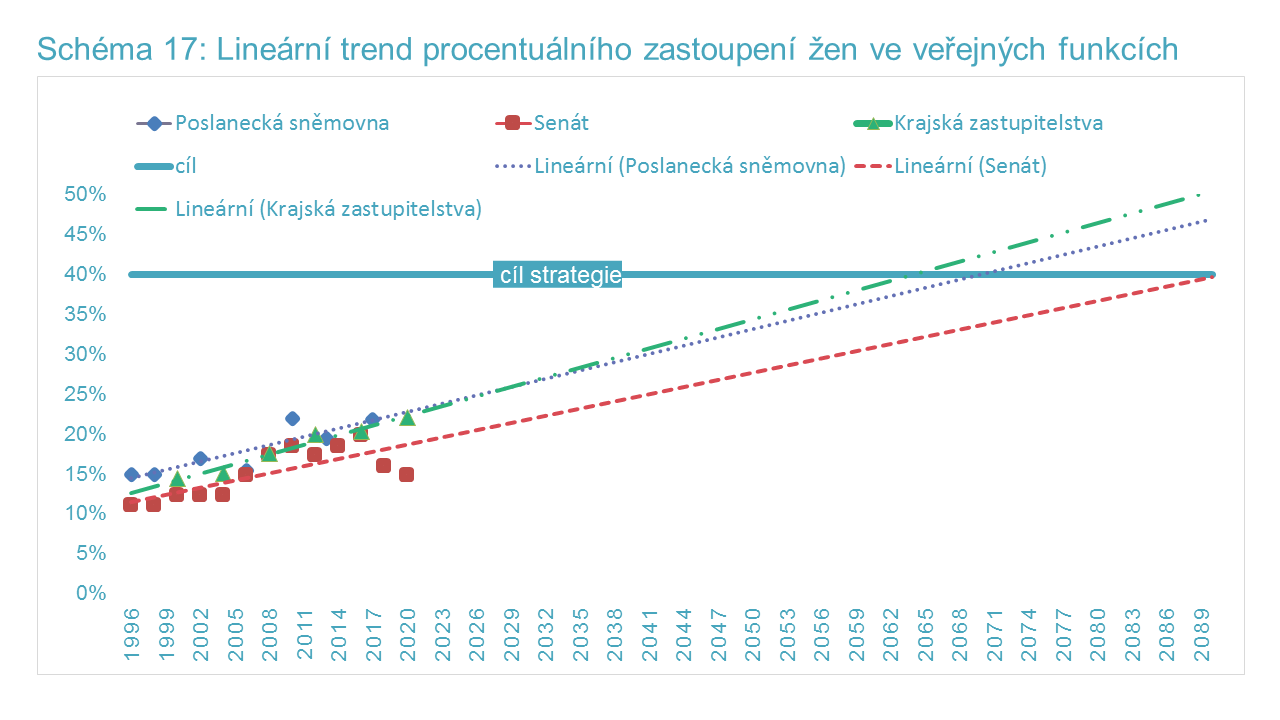
Daný cíl se věnuje také již zmíněnému Podnětu k uplatňování Strategie +1 a zajišťování důslednějšího naplňování nástrojů v něm obsažených skrze pravidelné pracovní porady s rezortními koordinátorkami a koordinátory.

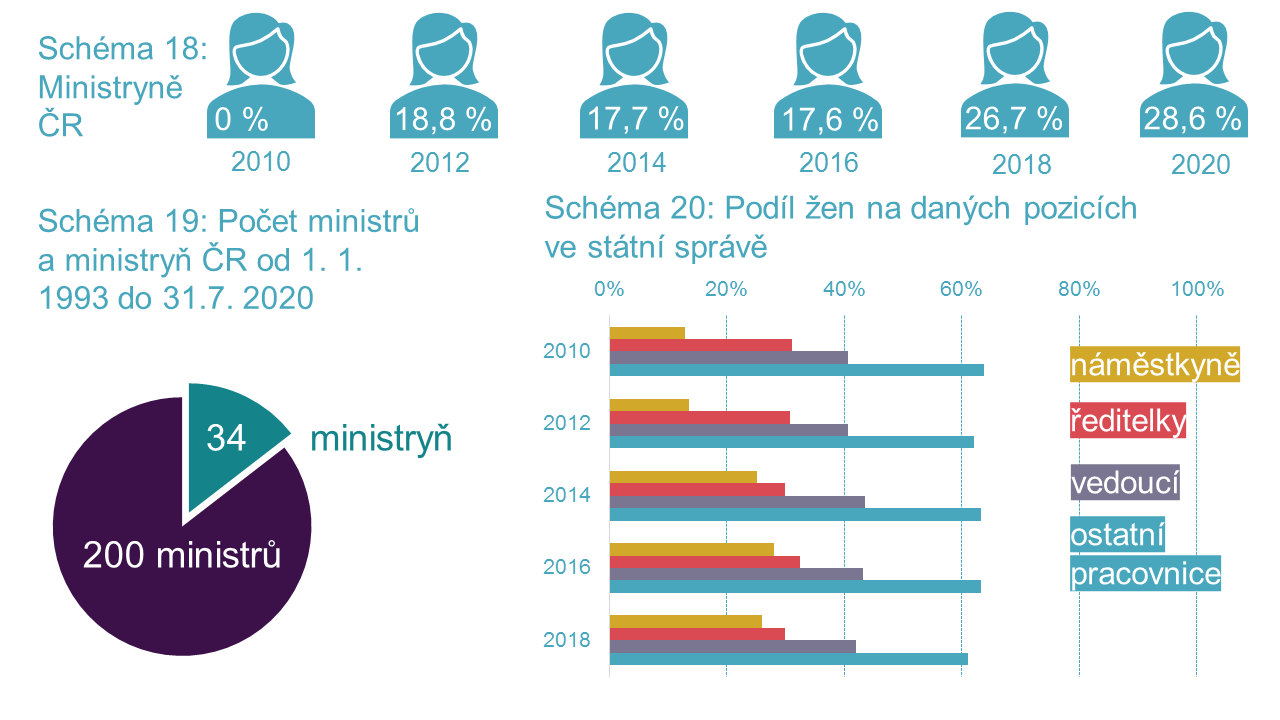
**Druhý strategický cíl se zaměřuje na zvýšení zastoupení žen v politice.** Obsahuje specifické cíle směřující ke zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích zaměřené na tzv. měkká opatření související s metodickou podporou a realizací osvětových aktivit či seminářů pro dotčené subjekty.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

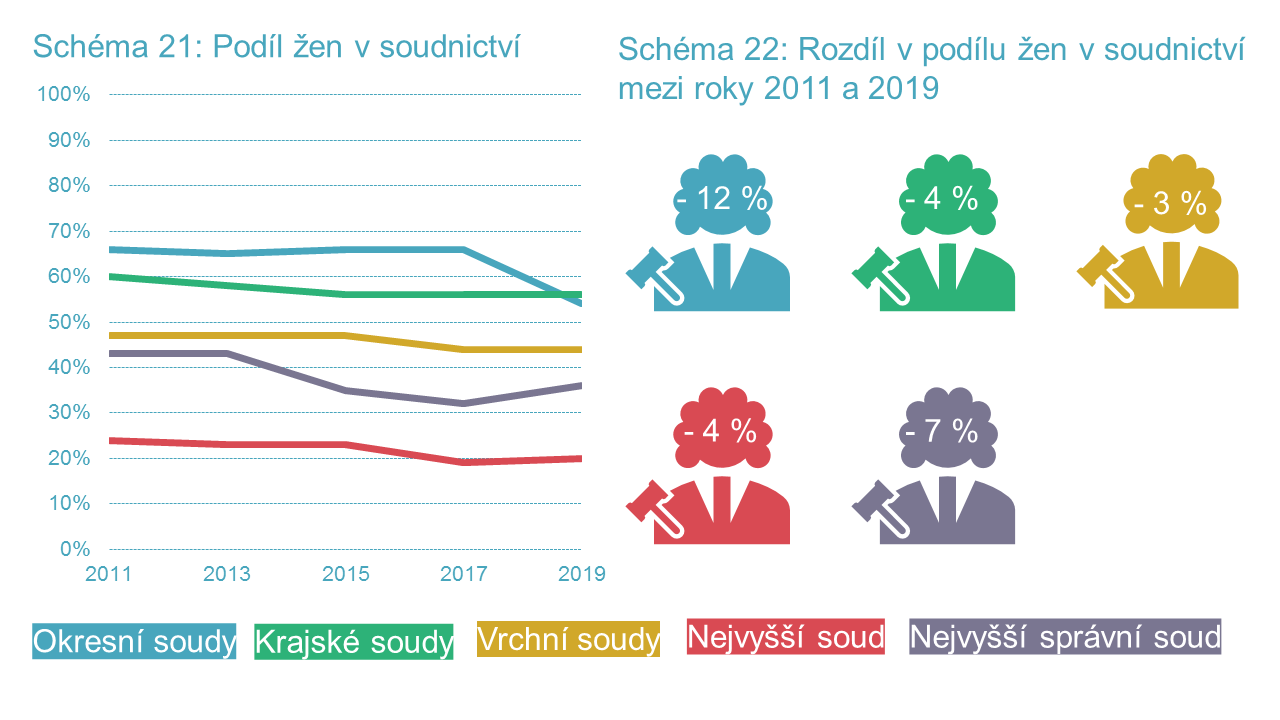
## Schémata











Zdroje dat:

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

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

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

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

# **Bezpečí**

## Analýza současného stavu

Bezpečí a život bez násilí představují základní lidské potřeby umožňující klidný a spokojený život. **Česká republika je v současnosti v mezinárodním srovnání hodnocena jako jedna z nejbezpečnějších zemí.**[[116]](#footnote-116) V posledních letech sledujeme v ČR pokles kriminality (v roce 2018 činil meziroční pokles 5 %).[[117]](#footnote-117) **Přestože kriminalita v ČR obecně klesá, byl v roce 2019 registrován nejvyšší počet trestných činů znásilnění za posledních 10 let. Výrazně přibylo také evidovaných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí** (meziroční nárůst o 70 případů).[[118]](#footnote-118) Dochází také k celkovému nárůstu trestné činnosti v kyberprostoru (nárůst o 17 % oproti roku 2017).[[119]](#footnote-119)

**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.[[120]](#footnote-120) Ženy vyjadřují vyšší obavy ze všech trestných činů kromě krádeže auta a organizovaného zločinu. Nejvýznamnější rozdíly jsou u obav ze znásilnění a dalších trestných činů spojených se sexuálním násilím. [[121]](#footnote-121) **U žen mají tyto obavy také zásadnější dopad na způsob chování** – z důvodu obav o své bezpečí se např. po setmění vyhýbá určitým místům či lidem 60 % žen (oproti 20 % mužů).[[122]](#footnote-122)

**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.**[[123]](#footnote-123) Vzhledem k povaze těchto trestných činů a jejich dopadům na oběti (např. míra traumatizace a rizika sekundární viktimizace) vyžadují tyto typy kriminality specifický přístup. **Charakteristická je vysoká míra latence, tedy skutečnost, že pouze velmi malá část obětí deliktů proti osobní integritě se rozhodne tento incident nahlásit policii.** Zvláště citlivé případy sexuálního napadení a domácího násilí jsou policii nahlášeny pouze v přibližně pětině případů, přičemž často z důvodu nedůvěry ve schopnost policie situaci vyřešit či kvůli domnění, že ohlášení incidentu nestojí za vynaložené úsilí, která s sebou trestní oznámení přináší.[[124]](#footnote-124) 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 zvlášť citlivé delikty proti osobní integritě nahlašovat a prohlubování jejich latence.

**Povinnost státu aktivně předcházet násilí vyplývá nejen z Listiny základních práv a svobod ČR, ale také z řady mezinárodních závazků** obsažených např. v Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a doporučení příslušného výboru OSN, Evropské úmluvě o ochraně lidských práv, Pekingské deklaraci a akční platformě, Závěrech Rady EU k potírání násilí na ženách a dostupnosti podpůrných služeb pro osoby ohrožené domácím násilím apod.[[125]](#footnote-125) **Komplexní rámec pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách a zlepšení pomoci obětem pak nastavuje Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, kterou Česká republika podepsala v roce 2016 a dosud neratifikovala**.[[126]](#footnote-126)

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.**[[127]](#footnote-127) 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.[[128]](#footnote-128) **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).[[129]](#footnote-129)

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*".[[130]](#footnote-130) Tato definice vychází z mezinárodněprávních dokumentů jako je např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminaci žen. Na základě této definice jsou za formy genderově podmíněného násilí považovány kromě domácího a partnerského násilí např. také sexuální násilí, znásilnění, sexuální obtěžování nebo stalking (nebezpečné pronásledování). Přestože se oběťmi těchto forem násilí stávají i muži, ženy jako oběti tohoto násilí jednoznačně převažují.[[131]](#footnote-131) V rámci Strategie 2021+ je považováno za genderově podmíněné násilí také obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování.

### Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí

**Domácí násilí a další formy genderově podmíněného násilí zůstávají závažným problémem české společnosti.**[[132]](#footnote-132) Jedná se o jednu z nejčastějších forem násilí, která má zásadní negativní dopady na životy obětí i celé společnosti. Mezinárodní i české studie výskytu domácího násilí ukazují, že různé formy domácího násilí během svého života zažívá přibližně každá třetí žena a každý čtrnáctý muž. Ve více než polovině případů domácího a partnerského násilí jsou přítomny děti. Zkušenost se znásilněním má přibližně 5 – 10 % českých žen, přičemž naprostá většina z nich nikdy nevyhledá pomoc a neobrátí se na policii. Vysoká míra latence zůstává i u sexuálního obtěžování, nebezpečného pronásledování, či genderově podmíněného kybernásilí.[[133]](#footnote-133)

Každoročně je policii oznámeno přibližně 600 případů znásilnění a policie řeší v průměru dva případy týrání osoby žijící ve společné domácnosti denně.[[134]](#footnote-134) Orgány sociálně-právní ochrany dětí každoročně registrují přibližně 2500 případů domácího násilí v rodinách, kde vyrůstají děti.[[135]](#footnote-135) Každý rok je z důvodu domácího násilí ze svého domu vykázáno přes 1300 násilných osob.[[136]](#footnote-136)

**Jak vyplývá z uvedených statistik, administrativní data o počtech případů jednotlivých forem genderově podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci.** Výjimku představuje pouze trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí, u jehož výskytu od roku 2011 do roku 2019 pokračoval trend mírného poklesu. **Tato data však představují pouze výseč skutečného výskytu těchto forem násilí, neboť většina případů zůstává nenahlášena.**[[137]](#footnote-137) **Podle výsledků mezinárodních šetření zažilo v ČR ve svém životě fyzické nebo sexuální násilí 32 % žen, nebezpečné pronásledování 9 % žen, sexuální zneužívání 12 % žen a znásilnění 5 % žen**.[[138]](#footnote-138) Podle výsledků výzkumu Asociace pracovníků intervenčních center ČR z roku 2016 se jako oběť domácího násilí označila více než pětina žen. U mužů byl tento podíl výrazně nižší (7 %). Ve více než polovině případů domácího (56,4 %) a partnerského násilí (57,9 %) byly přítomny děti.[[139]](#footnote-139)

V oblasti výzkumu domácího násilí na mužích se odborná literatura shoduje, že také **muži jsou osobami ohroženými domácím násilím, a to jak ze strany žen, tak i mužů**.[[140]](#footnote-140) Evidovaný výskyt domácího násilí na mužích je, jak již bylo zmíněno, výrazně méně častý než na ženách. Stejně jako u žen se ale předpokládá, že jeho latence může být značná. Na rozdíl od žen, které v násilném vztahu zůstávají často z důvodu emoční a/nebo ekonomické závislosti, strachu z eskalace násilí apod., u mužů může být latence navíc způsobená menší viditelností násilí navenek, protože při něm většinou dochází k méně závažným fyzickým následkům, či častější neschopností nebo nemožností identifikování sebe sama jako oběti, a to jak ve vztahu k okolí, tak i k sobě samému, v čemž hrají důležitou roli genderové stereotypy.[[141]](#footnote-141) Ve výsledku se muži často nikomu s domácím násilím nesvěří a ani nevyhledají pomoc.

**Jedním ze zjištění výzkumu v oblasti výskytu sexuálního násilí je skutečnost, že v Česku má každý 11. člověk (9 %) zkušenost se znásilněním. Jen 5 % z těchto osob však znásilnění nahlásí.** Dvě třetiny znásilnění probíhají doma (pachatelem znásilnění bývá nejčastěji manžel nebo partner). Dalším alarmujícím zjištěním je, že 64 % obětí sexuálního násilí v dětství s ním má další zkušenost i v dospělosti. Skupinou nejvíce ohroženou sexuálním násilím jsou ženy ve věku 18-34 let.[[142]](#footnote-142)

Zajímavá zjištění o dalších formách genderově podmíněného násilí přinesl výzkum výskytu sexuálního obtěžování v českém vysokoškolském prostředí, který poukázal na skutečnost, že téměř 75 % studentek a studentů zažilo projevy chování, které odpovídají definici sexuálního obtěžování (např. sexuální návrhy, pozvání na schůzku, sexuální vtipy, zesměšňující poznámky, komentáře na vzhled). Na přímý dotaz, zda zažili sexuální obtěžování, ovšem odpovědělo kladně jen 3 % studujících.[[143]](#footnote-143) **Tato skutečnost ukazuje na nízké společenské povědomí o tom, co je sexuální obtěžování**. Obdobný problém identifikuje i řada zahraničních studií.[[144]](#footnote-144) Na vysokou míru výskytu obtěžujícího chování na vysokých školách poukázal i výzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR.[[145]](#footnote-145) Co se týče výskytu sexuálního násilí na pracovišti v ČR, lze odkázat na výzkum, který ukázal, že závažné formy sexuálního obtěžování na pracovišti zažívá 13 % žen a 4 % mužů.[[146]](#footnote-146) Mezinárodní výzkum pak ukazuje, že sexuální obtěžování v ČR za svůj život zažije 51 % žen.[[147]](#footnote-147)

### Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí

**Ohledně domácího a genderově podmíněného násilí ve společnosti přetrvává celá řada stereotypů**. V roce 2018 byl po 3 letech zopakován reprezentativní průzkum veřejného mínění ohledně problematiky násilí na ženách.[[148]](#footnote-148) 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 myslí, že současná situace v oblasti násilí na ženách v Česku je problém. Po větším zaměření ČR na prevenci násilí na ženách volá 84 % všech dotázaných.

Výzkumy provedené v ČR potvrzují nebezpečné převládající stereotypy i ohledně domácího násilí. Velká část české veřejnosti (43 %) je přesvědčena o tom, že některé ženy mají sklon vybírat si za své partnery agresory a tudíž jsou za svou situaci spoluzodpovědné. **Poměrně časté je pak přesvědčení, že oběť si za svou situaci může, když si jednoduše nechá vše líbit (36 %)**. Tento rozšířený názor o „slabosti“ ohrožených osob, které v patologickém vztahu setrvávají, přispívá k jejich stigmatizaci, vytváří pocit viny za to, v jaké situaci se oběť nachází a znesnadňuje jí odchod od násilné osoby.[[149]](#footnote-149)

### Ekonomické dopady domácího a genderově podmíněného násilí

Studie ekonomických dopadů domácího násilí v ČR ukázala, že **náklady na řešení domácího násilí stojí státní rozpočet každý rok více než 1,3 mld. Kč**. Negativní ekonomické dopady byly zkoumány v těchto oblastech: činnost policie, státních zastupitelství, soudů, přestupkové řízení, sociální služby, podpora v nezaměstnanosti, zdravotnictví, invalidní důchody a nemocenské pojištění.[[150]](#footnote-150) Další analýza započítávající i ztrátu na hrubém domácím produktu v důsledku pracovní neschopnosti kvůli zranění způsobenému při incidentu domácího násilí vyčíslila **roční ekonomické dopady tohoto násilí pro ČR na 14,5 mld. Kč** (z toho ztráta na HDP v důsledku pracovní neschopnosti více než 8 mld. Kč).

Druhé nejvyšší náklady domácího násilí spadají do oblasti zdravotnictví. Téměř 5 mld. Kč ročně je odhadem vydáno na léčbu zranění způsobených násilím v partnerských vztazích a dalších 250 mil. Kč představují výdaje na léčbu psychických následků domácího násilí. Výdaje policie a soudnictví na řešení trestněprávních a občanskoprávních kauz kvůli násilí mezi partnery dosahují výše 86 mil. Kč. Náklady na poskytování krizové pomoci, odborného sociálního poradenství, chráněného bydlení, intervenční centra a další sociální služby jsou vyčísleny na 487 mil. Kč. Celkové náklady nezahrnují výdaje samotných obětí domácího násilí a jejich psychickou újmu, z toho důvodu jsou ekonomické dopady domácího násilí podhodnoceny.[[151]](#footnote-151)

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

Výsledky Analýzy dostupnosti specializovaných pobytových sociálních služeb pro dospělé oběti domácího násilí ukázaly, že v současnosti v ČR **pouze 5 ze všech registrovaných pobytových sociálních služeb poskytuje své služby výhradně obětem domácího násilí**. **Těchto 5 služeb je provozováno 3 organizacemi ve 2 městech ČR**. Kapacita těchto služeb je cca 90 lůžek – tedy cca 30 rodinných míst.[[152]](#footnote-152) Tyto kapacity jsou zcela nedostačující. Rada Evropy doporučuje jako minimální standard 1 rodinné místo na 10 000 obyvatel, v ČR by jich tedy mělo být 1000. ČR je tak na 3 % plnění tohoto doporučení. O nezbytnosti zajištění dostupnosti specializovaných služeb, zejm. bezpečných azylových domů, má-li být pomoc obětem genderově motivovaného a domácího násilí efektivní, hovoří např. i studie EIGE k naplňování Pekingské akční platformy.[[153]](#footnote-153)

Nedávný sběr dat o dostupnosti služeb pro oběti v EU a naplňování standardů stanovených Úmluvou Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“) mj. ukázal, že v ČR jsou výhradně obětem domácího a genderově podmíněného násilí k dispozici **pouze 3 utajené azylové domy provozované NNO s celkovou kapacitou 86 lůžek a dalších 10 lůžek je poskytováno jinou formou utajeného bydlení**. V ČR dále neexistuje žádné specializované centrum pro oběti sexuálního násilí – ČR se tak řadí mezi 9 členských zemí EU, kterým chybí 100 % tohoto doporučeného standardu. Výsledky studie dále ukazují, že v ČR existují **pouze dvě poradny pro oběti sexuálního násilí poskytující odborné a právní poradenství** – v tomto případě tedy chybí 96 % služeb doporučeného standardu. Linka pomoci specificky zaměřená na oběti sexuálního násilí v ČR také neexistuje žádná. ČR dle zprávy také nedostatečně shromažďuje údaje o specializovaných podpůrných službách pro ženy – oběti násilí.[[154]](#footnote-154)

**Situace ve vztahu k dostupnosti programů pro násilné osoby je obdobná**.Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi ukázala, že v ČR v současnosti existuje pouze 9 organizací poskytujících intervence těmto osobám, a to převážně v Praze a Brně.[[155]](#footnote-155) Dostupnost těchto služeb je tedy také značně omezená.

Nízká dostupnost specializovaných služeb je patrná i v případě pomoci dětem v rolích obětí. V případech, kdy v okolí není specializovaná služba pro děti zažívající násilí, může trvat i léta než se děti dostanou k odborné pomoci. Výsledky analýz poukazují také na to, že tyto služby jsou poskytovány jen u 10 – 15 % evidovaných případů domácího násilí dle výkazů MPSV.[[156]](#footnote-156)

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

Z výsledků analýzy soudních rozhodnutí v případech znásilnění vyplývá, že poměr ukládaných nepodmíněných trestů odnětí svobody a trestů odnětí svobody s podmíněným odkladem je u pravomocných odsuzujících rozsudků téměř 50:50.[[157]](#footnote-157) Tento poměr potvrzují i statistiky Ministerstva spravedlnosti: z 205 odsuzujících rozsudků v roce 2017 byl 97 osobám za tuto trestnou činnost uložen nepodmíněný trest odnětí svobody, zatímco ve 106 případech byl trest odnětí svobody podmíněně těmto osobám odložen. Ochranná opatření byla u podmíněně odsouzených uložena pouze v 46 případech, přiměřené omezení nebo povinnost jen v 18 případech.Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění dále poukazuje na nejednotnost v rozhodování soudů ve srovnatelných případech i ukládání dalších ochranných opatření.[[158]](#footnote-158)

Jedním z aktuálních závažných problémů v této oblasti je také **nárůst partnerského násilí mezi mladými lidmi a dospívajícími**.[[159]](#footnote-159) Partnerské násilí mladých lidí (13 – 26 let) obvykle vykazuje jiné charakteristiky a jinou dynamiku, než domácí násilí – proto se v jeho spojitosti používá tento specifický termín. Mnohem významnější roli zde hraje kybernásilí, tedy například zahlcování zprávami, kontrola telefonu partnera či partnerky bez jejich souhlasu, vynucování zaslání erotických fotografií nebo také tzv. porno pomsta po skončení vztahu (vyhrožování umístěním erotických fotografií nebo videí partnerky či partnera na sociální sítě, či skutečné vyvěšení). Důsledky partnerského násilí mladých přitom mohou být velmi závažné. **Výzkum ukázal, že 43 % mladých, kteří a které zažili či zažívají násilí ve vztahu, trpí dlouhodobou neschopností se soustředit ve škole či při studiu.** Další čísla jsou ještě závažnější: každá čtvrtá dívka (nebo chlapec) zažívající násilí ve vztahu trpí v jeho důsledku anorexií nebo výrazným úbytkem váhy, 18 % mladých lidí zažívajících partnerské násilí má obavy o svůj vlastní život a celých 16 % obětí pomýšlí na sebevraždu.

Zvyšující se výskyt násilí a nebezpečného chování v kyberprostoru potvrzují jak poznatky Policie ČR, tak zkušenosti poskytovatelů sociálních služeb. **Znepokojující výsledky přinesla např. zjištění nedávného výzkumu, podle nichž by 40 % dětí bez problému šlo na schůzku s člověkem, kterého znají jen z internetu, a 63 % z nich by bez problému sdílelo na internetu své citlivé osobní údaje**. Tyto ukazatele v čase narůstají.[[160]](#footnote-160)

V souvislosti s výskytem různých forem domácího a genderově podmíněného násilí je alarmující také míra, nakolik se ženy v ČR cítí bezpečně ve veřejném prostoru. Mezinárodní srovnávací výzkum ukázal, že **v ČR se v důsledku strachu z fyzického nebo sexuálního napadení vyhnulo některému místu či situaci 66 % žen, což je jedno z nejvyšších čísel v rámci EU** (průměr EU činí 53 %)[[161]](#footnote-161). Nižší míru pocitu bezpečí na veřejnosti u žen v ČR potvrdil i průzkum veřejného mínění provedený ÚV ČR v roce 2016. Podle tohoto průzkumu na otázku, zda se lidé vyhnuli nějakému místu kvůli pocitu strachu, odpovědělo kladně 49 % žen (a pouze 24 % mužů).[[162]](#footnote-162) Výzkum IKSP pak potvrdil, že výrazná rozdíl v míře obav ve veřejném prostoru přetrvává i u seniorů a seniorek – **v noci se z důvodu strachu o bezpečí vyhýbá veřejným místům 52 % žen ve věku 65+ a 30 % mužů ve stejné věkové kategorii**.[[163]](#footnote-163)

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

V březnu 2020 zasáhla Evropu pandemie covid-19.Česká republika přijala několik opatření, aby zabránila šíření koronaviru, včetně karantény a povinnosti zůstat doma s výjimkou cesty do práce a z práce, nakupování základních věcí a krátkých zdravotních procházek. Mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň pracovalo z domova. **Takto zásadní omezení a uzamčení obětí s pachateli násilí ve společných domácnostech výrazně zvýšilo riziko násilí v intimních vztazích**. Např. ve Francii se zvýšil výskyt domácího násilí během karanténních opatření téměř o třetinu.[[164]](#footnote-164) Ministerstvo vnitra ČR během pandemie a souvisejících opatření nezaznamenalo žádné výrazné zvýšení míry vykázaných osob ze společné domácnosti.[[165]](#footnote-165) Policie ČR vydala pokyn, ve kterém doporučila policistům a policistkám vykazovat pachatele domácího násilí s nařízenou karanténou v případě bezprostředního ohrožení zdraví a života oběti.[[166]](#footnote-166)

**Systém pro boj proti domácímu a genderovému násilí byl obětem k dispozici i během omezujících opatření**: nonstop telefonní linka pro oběti trestných činů a domácího násilí, 26 center pro oběti domácího násilí a 3 specializované (utajené) azylové domy pro ženy - oběti domácího násilí. Řada poraden pro oběti domácího násilí začala během pandemie využívat online poradenství, aby zajistila pomoc ohroženým osobám, které nemohou přijít do poradny nebo zavolat během karantény. Např. organizace Rosa, která poskytuje poradenství obětem domácího a genderového násilí, zaznamenala během pandemie dvojnásobný nárůst hovorů a téměř trojnásobný nárůst absolutní délky hovorů. Odborníci a odbornice na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí předpokládají, že **po skončení omezujících vládních opatření dojde k největšímu nárůstu počtu hlášených případů domácího násilí a snahy obětí vyhledat odbornou pomoc**.[[167]](#footnote-167) Zkušenosti s předchozími nouzovými stavy (např. v souvislosti s povodněmi) totiž ukazují, že oběti závažného domácího násilí se neozývaly, protože nechtěly obtěžovat svými problémy v době, kdy společnost řeší krizovou situaci.[[168]](#footnote-168)

Úřad vlády ČR zahájil v dubnu kampaň ke zvýšení informovanosti osob ohrožených násilím ohledně dostupné pomoci během krize.[[169]](#footnote-169) V rámci této kampaně byla šířena také informace o aplikaci pro oběti domácího násilí Bright Sky.[[170]](#footnote-170) Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor“) za účelem zvýšení ochrany ohrožených osob během pandemie schválil soubor doporučení Ministerstvu vnitra, Ministerstvu práce a sociálních věcí, Ministerstvu zdravotnictví, Úřad vlády ČR a Nejvyššímu státnímu zastupitelství.[[171]](#footnote-171) Pomoc obětem domácího a genderového násilí poskytovala také Česká pošta, neboť její personál patří k omezené skupině osob, které mohou být v kontaktu s oběťmi i během nouzového stavu.

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

## Strategická část

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

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

**V oblasti prevence se navržená opatření zaměřují na snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí**. K tomuto cíli by mělo přispět snižování míry výskytu stereotypních představ a mýtů, které podporují výskyt těchto forem násilí a zvyšování informovanosti o různých formách násilí a jejich důsledcích. Zásadním článkem prevence je vzdělávání, proto část opatření v této oblasti směřuje na začlenění tématu genderově podmíněného a domácího násilí do vzdělávacího systému a vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovnic.

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

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

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

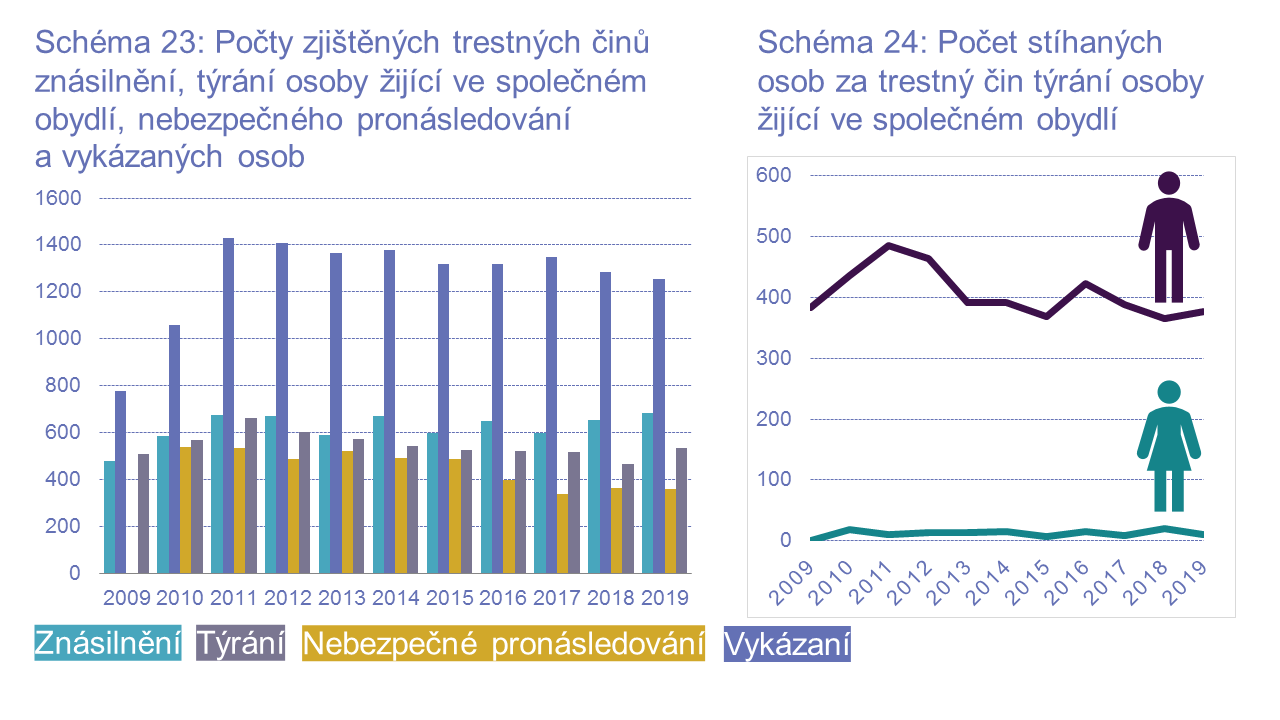
**Třetí strategický cíl se zaměřuje na systémové zabezpečení řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí**. Reaguje mimo jiné na potřebu zvyšování kompetencí relevantních profesí, které přicházejí nejčastěji do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí prostřednictvím systematického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

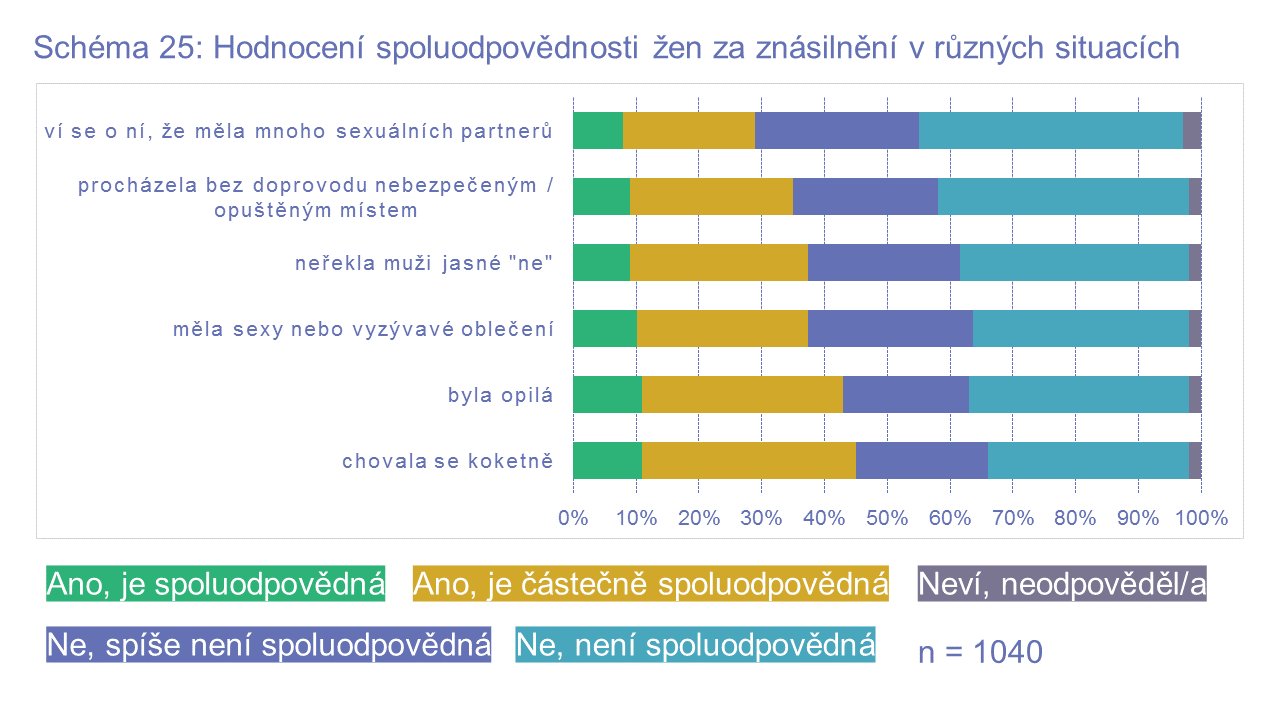
Strategický cíl reaguje také na identifikovanou potřebu posílení systému koordinace problematiky genderově podmíněného násilí, a to především skrze zajištění činnosti Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách, tematických setkání Rady vlády pro rovnost žen a mužů k této problematice a určení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

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

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

## Schémata





Zdroje dat:

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

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

Počet vykázaní, Asociace pracovníků intervenčních center. http://www.domaci-nasili.cz/?page\_id=255

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

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

# **Zdraví**

## Analýza současného stavu

**Zdraví je zásadní determinantou kvality života každého člověka. Je utvářeno řadou faktorů, které zdaleka nejsou pouze biologické.** Mají na něj vliv *„osobní, společenské a ekonomické faktory a faktory životního prostředí, které jsou vzájemně se ovlivňujícími proměnnými, a zároveň významně ovlivňují a určují zdravotní stav jedince, skupiny lidí nebo společnosti. Zahrnují sociální, ekonomické a fyzické prostředí jedince, stejně jako jeho individuální charakteristiky a chování (gender, dědičnost, životní styl apod.).“[[172]](#footnote-172)* **Přístup ke zdraví a nemoci coby jevům nejen biologicky podmíněným, ale také společensky a kulturně utvářeným, je výchozí premisou této kapitoly.**

Právo na ochranu zdraví a přístup ke zdravotní péči je zakotveno v čl. 31 Listiny základních práv a svobod. Problematiku ochrany zdraví a zdravotní péče upravují mnohé další zákony a mezinárodní dohody.[[173]](#footnote-173) Součástí českého ústavního pořádku je rovněž *Úmluva o lidských právech a biomedicíně* obsahující základní zásady ochrany lidských bytostí v oblasti biologie a medicíny. Čl. 3 úmluvy ukládá státům povinnost, aby vyvinuly co největší úsilí k zajištění rovné dostupnosti zdravotní péče patřičné kvality a zamezily neoprávněné diskriminaci.

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

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

Kapitola Zdraví tyto skutečnosti důsledně reflektuje. Reaguje tak na zjištění a doporučení mezinárodních organizací[[174]](#footnote-174) i vstupní analýzy pro český kontext.[[175]](#footnote-175) Zohledňuje nové pojetí kvality zdravotní péče, jehož jádrem je koncept na člověka zaměřené péče (patient-centred health care).[[176]](#footnote-176)

Stranou nenechává ani podmínky pracujících ve zdravotnictví – poukazuje např. na problémy spjaté se sektorovou segregaci 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.[[177]](#footnote-177) Samostatnou pozornost věnuje kapitola oblasti péče v souvislosti s porodem.

**Nerovnostem mezi ženami a muži v oblasti zdraví nebyla v ČR ze strany státní správy dosud věnována soustavná pozornost.** Přestože existují rozdíly ve zdravotních ukazatelích mezi ženami a muži a zahraniční výzkumy dokládají nezbytnost zohledňování dimenze genderu a pohlaví ve výzkumu, diagnostice i při samotné léčbě,[[178]](#footnote-178) 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[[179]](#footnote-179) se **tématu genderu a zdraví v ČR věnuje především akademický a občanský sektor**.[[180]](#footnote-180) Rada vlády pro rovnost žen a mužů proto iniciovala vznik *Vstupní analýzy k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů* (dále jen „Vstupní analýza“).[[181]](#footnote-181) 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, plátcům, tvůrcům politik a reforem.“*[[182]](#footnote-182) Zdůrazňuje přitom, že k tomu, aby snaha státu v této oblasti nezůstala pouze na deklaratorní úrovni, je nezbytné pro řešení předmětné problematiky zajistit ve státní správně dostatek odborných a personálních kapacit.

### Nerovnosti v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

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

Příkladem toho, jak vlivem socializace přistupují ženy a mužů ke své tělesnosti, zdraví a nemoci rozdílně, je preventabilita úmrtí u mužů, u které jsou čísla neúměrně vychýlena v neprospěch mužů. **Podle Eurostatu činil počet úmrtí, kterým se dalo v ČR předejít, 14 000 u mužů a 5 700 u žen.**[[183]](#footnote-183) Muži rovněž v průměru umírají dříve.[[184]](#footnote-184) V případě ČR činí naděje na dožití při narození 82,1 let u žen a 76,1 u mužů.[[185]](#footnote-185) Obecně lze konstatovat, že ČR kopíruje evropský trend, kdy muži dříve umírají a ženy žijí delší dobu s chronickým onemocněním.[[186]](#footnote-186)

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,[[187]](#footnote-187) méně dbají na prevenci a zdravou životosprávu.[[188]](#footnote-188) **S tím souvisí také otázka zdravotní gramotnosti.** Z nedávné mezinárodní výzkumné studie o zdraví a životním stylu dětí a školáků a školaček vyplynulo, že chlapci vykazují o něco nižší zdravotní gramotnost než dívky. Nízkou zdravotní gramotnost konkrétně vykazovalo 20 % chlapců a 16 % dívek.[[189]](#footnote-189)

**V oblasti psychického zdraví pak muži dominují také v počtu dokonaných dobrovolných ukončení života.** Dlouhodobě takto ukončí život přibližně 1100 mužů ročně, což je čtyřnásobně vyšší počet než u žen.[[190]](#footnote-190) **Ze statistik dále vyplývá, že se počet dobrovolných ukončení života mužů zvyšuje s věkem**.[[191]](#footnote-191) Naopak v počtu tzv. nedokonaných dobrovolných ukončení života a sebepoškozování s následnou hospitalizací převažují ženy a dívky do 20 let. Ženy tvoří 91 % osob léčených z poruchy příjmu potravy.[[192]](#footnote-192) **Z těchto dat je patrný genderový rozměr, který je třeba zohledňovat při tvorbě a naplňování souvisejících koncepcí**[[193]](#footnote-193) **a při osvětových aktivitách**.

**Společenská debata specifika spojená se zdravím mužů a žen již částečně reflektuje, byť většinou s určitou mírou stereotypizace.** Příkladem jsou osvětové kampaně typu *Movember*, která kromě důležitosti prevence rakoviny prostaty a varlat upozorňuje na psychické problémy mužů a zaměřuje se na prevenci dobrovolných ukončení života[[194]](#footnote-194) či *Suchej únor[[195]](#footnote-195)* podporující snižování konzumace alkoholu v ČR. Z preventivních kampaní cílených na primárně ženy lze zmínit například Avon pochod upozorňující na riziko rakoviny prsu[[196]](#footnote-196) nebo aktivity ústavu Anabell[[197]](#footnote-197) zaměřené na nemoci ve spektru poruch příjmu potravy. Obdobně projekt Loono[[198]](#footnote-198) se kromě prevence onkologických a kardiovaskulárních onemocnění věnuje osvětě v oblasti reprodukčního zdraví žen i mužů. V době nouzového stavu např. připravil brožuru *Koronavirus v těhotenství a po porodu*.[[199]](#footnote-199)

**Zatímco mužům v kontextu zdraví škodí genderové stereotypy povětšinou na úrovni jejich internalizace a s ní souvisejícím zanedbáváním prevence a přehlížením projevů nemocí, ženám škodí zejména při diagnostice a léčbě.** Výzkumy dokládají zanedbávání prožívání nemoci žen[[200]](#footnote-200) a přehlížení jejich bolesti ze strany lékařů a lékařek.[[201]](#footnote-201) 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.[[202]](#footnote-202)

Obzvláště závažná je skutečnost, že ženy jsou dlouhodobě systematicky opomíjeny v souvislosti s lékařským výzkumem a vývojem léků.[[203]](#footnote-203) Léky byly a nadále jsou testovány v převážné většině na mužích, popřípadě na samčích populacích a tkáních. Určování jejich dávkování tak odpovídá mužské tělesné konstituci. A když už jsou ženy do klinických testů zahrnovány, děje se tak zpravidla na začátku menstruačního cyklu. Účinnost léků se přitom v závislosti různých fázích menstruačního cyklu může měnit.

**Neméně podstatná je i skutečnost, že příznaky některých nemocí vypadají často jinak u žen a u mužů.** Příkladem může být infarkt, jehož typickým příznakem je intenzivní bolest v blízkosti srdce, která vystřeluje přes levé rameno do levé paže. *„U 20 procent žen však příznaky infarktu vypadají úplně jinak: trpí dušností a ostrá bolest u nich nevystřeluje do levého ramene, ale k čelisti a krku. Ženy méně často uvádějí bolest na hrudi, mohou ale zakoušet nevolnost. Pokud dostanou ženy infarkt a nevykazují typické příznaky, jsou přijaty na pohotovost mnohem později a riziko, že budou poslány domů bez potvrzené diagnózy, je čtyřikrát vyšší než u mužů s klasickými příznaky.“* [[204]](#footnote-204) Odlišné projevy nemocní u žen a mužů mohou být (spolu) determinovány i sociálním vlivy. Příkladem může být autismus či ADHD, které mohou u žen mít jiný průběh a jiné symptomy než u mužů, což v minulosti vedlo k zásadní poddiagnostikovanosti těchto onemocnění u dívek a žen.[[205]](#footnote-205)

**Povědomí státní správy a poskytovatelů péče o těchto nerovnostech je však v ČR nedostatečné. Chybí výzkumy a analýzy, které by zkoumaly aspekty zdraví a nemoci genderovou optikou.**[[206]](#footnote-206) Neexistují školení a metodické materiály zaměřené na genderově citlivou komunikaci,[[207]](#footnote-207) diagnostiku a léčbu.

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

Nejnovější zpráva o plnění Pekingské akční platformy ze strany členských států EU[[208]](#footnote-208) zdůrazňuje nutnost ve zdravotní péči zkoumat potřeby různých skupin – žen a mužů a také zvláště zranitelných skupin, jakými jsou např. osoby ohrožené chudobou, etnické minority, starší osoby, osoby s postižením, LGBT+ lidé. Součástí doporučení, která zpráva formuluje, je realizace školení genderové senzitivity pro pracující ve zdravotnictví a zohledňování vícečetného znevýhodnění.

**Některé vícečetně znevýhodněné skupiny mohou čelit také bariérám právním, které jim přístup ke zdravotní péči znesnadňují či zcela znemožňují**. Jedná se např. o nedostupnost veřejného zdravotního pojištění pro některé skupiny cizinek a cizinců legálně pobývajících na území ČR, které znevýhodňuje výrazněji migrantky-ženy než migranty-muže, zejména v souvislosti s gynekologickou a porodní péčí.[[209]](#footnote-209) Dalším příkladem právních překážek je nemožnost umělého oplodnění u žen bez mužského partnera či podmiňování úřední změny pohlaví povinnou sterilizací, resp. chirurgickým znemožněním reprodukce.[[210]](#footnote-210)V ČR také nadále zůstává otevřená otázka odškodnění obětí protiprávních sterilizací z minulosti, z nichž většinu tvořily romské ženy.[[211]](#footnote-211) Byť se předmětem veřejných debat stávají zejména legislativní překážky z oblasti reprodukčních práv, přístup ke zdravotní péči omezují i v jiných oblastech, jako je např. duševní zdraví.[[212]](#footnote-212)

### 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 slaďovat pracovní a osobní život a k nerovnému odměňováním žen a mužů**. Vzhledem ke své povaze však zdravotnický sektor vykazuje specifické rysy, které vyžadují odpovídající samostatnou pozornost.

V českém zdravotnictví i sociálních službách převládají ženy. Ve zdravotnictví působí přibližně 220 000 žen a 62 000 mužů. Z toho 186 000 žen a 47 000 mužů tvoří odborní pracovnice a pracovníci, lékařek žen je zhruba 32 000 a lékařů mužů 26 000.[[213]](#footnote-213) Největší nepoměr žen a mužů pracujících ve zdravotnictví je v pečovatelském sektoru, kde v kategorii všeobecné sestry/porodní asistentky působí 87 000 žen a 2 000 mužů.

Přestože v mezinárodním srovnání nevykazuje na první pohled podíl lékařek a lékařů výraznější rozdíly (54,5 % žen a 45,5 % mužů), **v lékařských oborech dochází k sektorové segregaci**. Jedním z nejvýraznějších příkladů tohoto jevu je oblast chirurgie.[[214]](#footnote-214) **Studie v českém prostředí potvrzují, že kariérní dráhy lékařek jsou ovlivňovány společenskými stereotypy.** **Z důvodu pečovatelských povinností a společenských očekávání ženy volí méně prestižní obory, které jim umožní lépe skloubit pracovní a osobní (rodinný) život.** Druhou úrovní problému je pak 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. [[215]](#footnote-215)

Vzhledem k tomu, že podíl lékařek a absolventek lékařských fakult meziročně narůstá (v roce 2018 71 % žen oproti 29 % mužů), [[216]](#footnote-216) **nemožnost skloubit pracovní a soukromý život hrozí prohloubit personální krizi ve zdravotnictví, a potažmo ohrozit dostupnost péče**. Z šetření vyplývá, že lékařky si přejí, aby předškolní zařízení byla přímo v nemocnici, ideálně se službou přes noc, aby bylo možné kopírovat služby rodičů. Dále je třeba se věnovat problematice atestací a identifikaci překážek, např. v podobě kariérních výpadků z důvodu rodičovství.[[217]](#footnote-217)

**Nemožnost optimálně skloubit profesní a osobní život a segregace do zaměstnání a pracovišť jsou i jednou z příčin nerovného platového ohodnocení žen a mužů pracujících ve zdravotnictví**.[[218]](#footnote-218) Mezi lékaři/lékařkami specialisty/specialistkami působí 51 % žen, přičemž dosahují pouze 78 % průměrné mzdy mužů. Obdobně tomu je u praktických lékařů a lékařek, kterých v daném oboru působí 69 % a které dosahují 75 % průměrné mzdy mužů. Rozdíly v odměňování žen a mužů se objevují také u všeobecných sester, které dosahují pouze 85 % průměrné mzdy mužů působících v této profesi.[[219]](#footnote-219)

Významný vliv na rozhodnutí, zda setrvat na určitém zdravotnickém pracovišti, může mít i skutečnost, zda na něm dochází k diskriminaci, šikaně či obtěžování. **Nedávný průzkum realizovaný spolkem Mladí lékaři[[220]](#footnote-220) 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.[[221]](#footnote-221)

**Obdobným obtížím jako lékařky čelí také zdravotní sestry a další nelékařský personál.** Jelikož se jedná o výrazně feminizované odvětví, pojí se s ním nízké finanční ohodnocení. To je v příkrém rozporu se společenskou potřebností a prestiži povolání zdravotní sestry[[222]](#footnote-222) i jeho rizikovostí. Dle statistik z května 2020 představovaly zdravotní sestry druhou nejnakaženější profesní skupinu onemocněním covid-19 s celkovými 407 případy.[[223]](#footnote-223) Nepoměrně vyšší expozice zdravotních sester tomuto infekčnímu onemocnění palčivě upozornila na nutnost toho, aby ochranné pomůcky byly anatomicky přizpůsobeny tvaru ženského těla, aby byly v prevenci co nejúčinnější (nikoli vyráběny podle domněle univerzálních parametrů průměrného mužského těla).[[224]](#footnote-224)

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

Specifickou oblastí zdraví je péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí, jež bytostně souvisí s rovností žen a mužů. **České porodnictví má vynikající výsledky péče o rizikovou a patologickou těhotnou a rodící ženu.** V segmentu péče o fyziologické těhotné a rodící ženy, kterých je většina, však dlouhodobě existuje silná, ze strany Ministerstva zdravotnictví vnímaná, **společenská poptávka po respektujícím přístupu a humanizaci porodnictví**. Ministerstvo zdravotnictví na tuto poptávku začalo reagovat prací na **koncepční podpoře tzv.** **center porodní asistence v rámci porodnic**. Na začátku roku 2019 bylo otevřeno modelové pracoviště v Nemocnici Na Bulovce,[[225]](#footnote-225) které je důležitým prvním krokem směrem k zajištění diverzity porodní péče v ČR.

**Z hlediska stávajících kapacit, regionální a finanční dostupnosti (placený nadstandard) jsou služby center porodní asistence zatím dostupné pouze nepatrnému zlomku žen.** Překážkou jejich dalšímu rozvoji jsou přetrvávající legislativní a další omezení, kterým v ČR dlouhodobě čelí porodní asistentky. Omezení porodních asistentek v samostatném výkonu jejich profese a omezená možnost úhrady jejich péče z veřejného pojištění má negativní dopad i na volbu místa, způsobu a okolností porodu ze strany ze strany žen a jejich rodin. Situaci dále komplikuje absence národních standardů péče[[226]](#footnote-226) a návaznosti jednotlivých profesí, které přicházejí s ženou v době těhotenství, při a po porodu do kontaktu. ČR je kvůli tomuto nevyhovujícímu stavu opakovaně kritizována i ze strany mezinárodních institucí.[[227]](#footnote-227)

#### Postavení porodních asistentek

Výkon povolání porodní asistentky je v ČR upraven zákonem o nelékařských zdravotnických povoláních. Její kompetence stanovuje tak, aby mohla být primární pečovatelkou o ženu a její dítě v dobře 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.[[228]](#footnote-228)

Důsledná aplikace tohoto modelu péče je však fakticky znemožněna dalšími právními předpisy, které **omezují autonomní výkon profese porodní asistentky**. Jedná se zejména o zákon o veřejném zdravotním pojištění, který podmiňuje úhradu péče porodní asistentky z veřejného zdravotního pojištění indikací lékaře či lékařky.[[229]](#footnote-229) 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.[[230]](#footnote-230) Doporučení WHO nereflektuje ani tzv. úhradová vyhláška.

Porodní asistentky v samostatném výkonu jejich profese limitují také preskripční omezení[[231]](#footnote-231) a prováděcí předpisy týkající se personálního zabezpečení a technického a věcného vybavení.[[232]](#footnote-232) Vyhlášky obsahují dvě zásadní podmínky, které prakticky brání vzniku samostatného porodního domu.[[233]](#footnote-233)

#### Absence ucelené koncepce péče o matku a dítě

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

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

#### (Ne)možnost volby

**Dalším z problémů je stávající praxe často formalistního zacházení s informovaným souhlasem a nedůslednost v dodržování práva žen na svobodné a informované rozhodnutí.** Ta v nejextrémnějších případech vede ke špatnému zacházení a násilí na ženách při poskytování péče (tzv. porodnickému násilí).[[234]](#footnote-234)

Podmínkou informované volby je rovněž přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a zdravotnických zařízeních. Ze strany příjemkyň péče existuje poptávka po informacích, která není ze strany státu saturována. Data jsou dlouhodobě publikována s velkým zpožděním a vykazují zjevné nedostatky.[[235]](#footnote-235) Vedle toho existuje několik paralelních, neoficiálních databází dat (např. průvodce porodnicemi Aperio).[[236]](#footnote-236)

#### Poporodní péče a kojení

Neexistuje uspokojivý mechanismus, který by zajišťoval kontinuitu péče v době šestinedělí. Poporodní péče o matku a dítě je v českých porodnicích limitována na období 72 hodin po porodu a po zbytek šestinedělí není adekvátně zajištěna.[[237]](#footnote-237)

**V ČR od roku 2003 dlouhodobě klesá podíl plně kojených dětí při odchodu z porodnice (90 % v roce 2003 a 81,4 % v roce 2015)**. Téměř každá pátá žena, která opustila v roce 2015 porodnici jako kojící, nekojila ani celé šestinedělí. Třetina žen, které odešly v roce 2015 z porodnice jako kojící, nekojily ani 3 měsíce.[[238]](#footnote-238)

ČR dosud neimplementovala revidovanou verzi 10 kroků k úspěšnému kojení programu WHO a UNICEF Babyfriendly Hospital Initiative. Český překlad implementačních pokynů k programu[[239]](#footnote-239) zatím není k dispozici a Národní komise pro kojení[[240]](#footnote-240) těmto pokynům svým složením a kompetencemi zcela neodpovídá. Diskutabilní je dodržování původních 10 kroků k úspěšnému kojení.[[241]](#footnote-241)

K podpoře kojení nepřispívá ani fakt, že v českém právním řádu dosud chybí některá opatření k regulaci marketingu náhrad mateřskému mléka, resp. že není dodržován Mezinárodní kodex marketingu náhrad mateřského mléka a navazující rezoluce Světového zdravotnického shromáždění.[[242]](#footnote-242) Informace šířené směrem k veřejnosti, ale i mezi zdravotníky a zdravotníky jsou tak zatíženy komerčními vlivy.

### Aktuální vývoj v souvislosti s covid-19

**Aktuální světový vývoj v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 potvrzuje nezbytnost zohledňování genderových aspektů zdraví a rovnosti žen a mužů jak při poskytování péče, tak mezi pracujícími ve zdravotnictví a sociálních službách.** Zatímco ženy jsou vlivem společenských faktorů a zvýšeného zastoupení v pečovatelských rolích více vystavené viru, u mužů byla prokázána vyšší smrtelnost. Rozdílným dopadům rozšíření onemocnění covid-19 na ženy a muže se zabývá případová studie Evropské komise.[[243]](#footnote-243) Soubor doporučení, které formuluje, se zaměřuje jak na biologické faktory (doporučení realizace výzkumů, která se budou zaměřovat na rozdílné projevy onemocnění u žen a mužů), tak na politické a společensko-kulturní aspekty (průběžné vyhodnocování navrhovaných preventivních opatření z hlediska rovnosti žen a mužů, ochrana pečujících, poskytování ověřených informací, genderově citlivé preventivní kampaně).

Rozšíření onemocnění covid-19 rovněž zásadním způsobem ovlivnilo péči v souvislosti s porodem. Celosvětově byla reportována porušování lidských práv rodiček.[[244]](#footnote-244) Nárůst míry porušování práv rodiček ze strany porodnic byl příjemkyněmi péče uváděn i v ČR.[[245]](#footnote-245) Plošnému zákazu přítomnosti osoby blízké u porodu se jakožto potenciálně nepřiměřenému zásahu do základních práv garantovaných Listinou základních práv a svobod věnovala i zmocněnkyně vlády pro lidská práva.[[246]](#footnote-246)

## Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Zdraví členěna na 4 strategické cíle:[[247]](#footnote-247)

* 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 s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí**

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

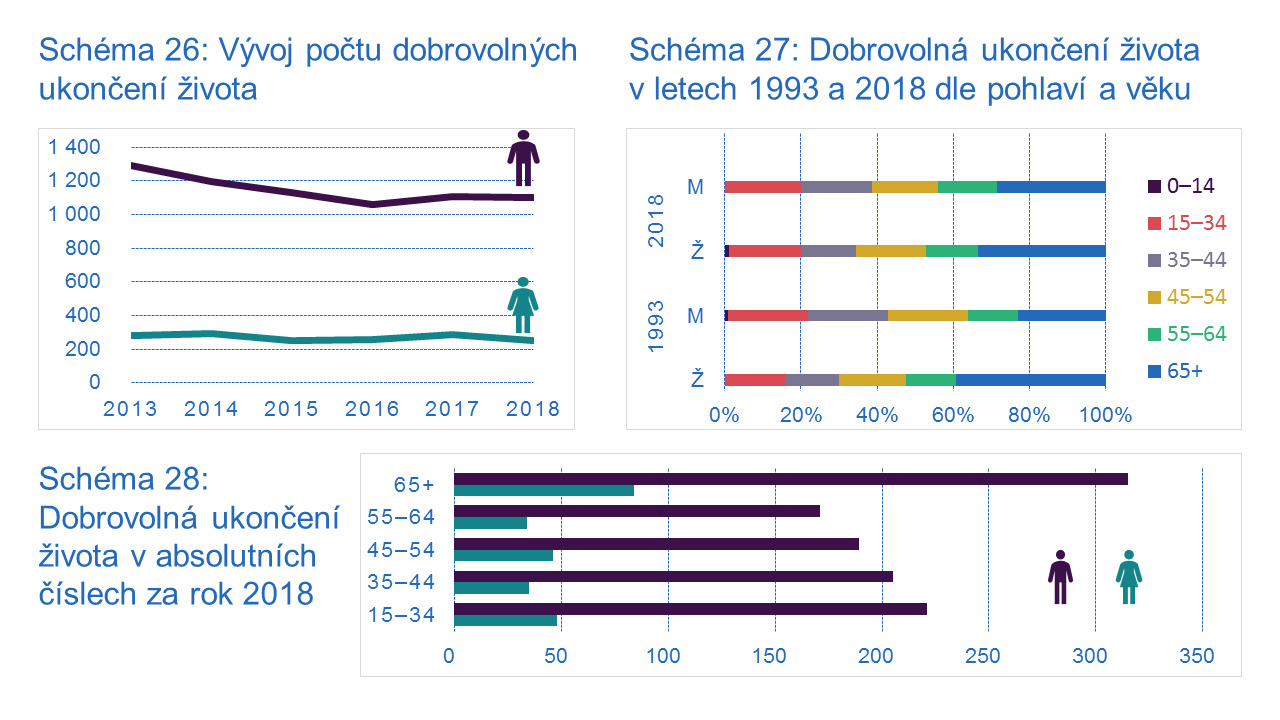
**První specifický cíl je zaměřen na posilování zdravotní gramotnosti, prevenci, zvyšování kompetencí v hodnocení vlastního zdraví a odstraňování nerovností v přístupu do zdravotního systému.** Je rozčleněn na pět specifických cílů. Většina navrhovaných opatření vychází ze strategie Zdraví 2030, která 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 psychického a fyzického zdraví žen a mužů, zajištěna tomu odpovídající osvěta veřejnosti a školení pro poskytovatele péče v oblasti citlivé komunikace, diagnostiky a léčby. Část opatření doplňuje také *Národní strategii prevence a snižování škod spojených se závislostním chováním (2019 – 2027)*, která požaduje rozšíření realizace efektivních programů primární prevence včetně programů genderově senzitivních a zaměřených na specifické populační skupiny. Součástí specifického cíle jsou i opatření směřující k zohledňování případů, kdy se nerovnost žen a mužů prolíná a prohlubuje spolu s dalšími typy znevýhodnění (např. u Romek, LGBT+ osob či migrantek legálně pobývajících na území ČR). Opatření zaměřená na posilování senzitivní komunikace ze strany zdravotnického personálu byla tudíž formulována s ohledem na vícečetné znevýhodnění. Specifický cíl rovněž zahrnuje opatření směřující k odstranění legislativních bariér v přístupu ke zdravotní péči a nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění.

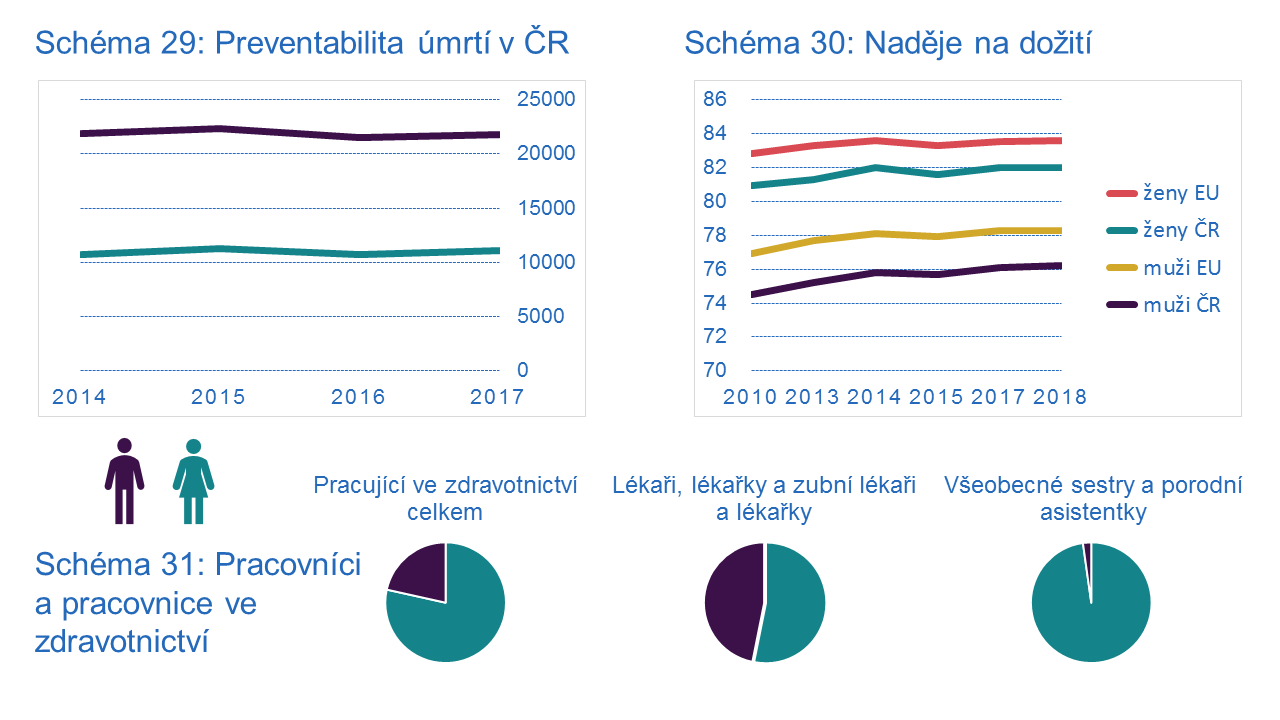
**Druhý strategický cíl se zaměřuje na zvýšení povědomí institucí a poskytovatelů péče o riziku potenciální genderové zatíženosti zdravotních a sociálních služeb a budování dostatečných kapacit státní správy předmětnou problematiku řešit.** Společným jmenovatelem navrhovaných opatření je snaha snížit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

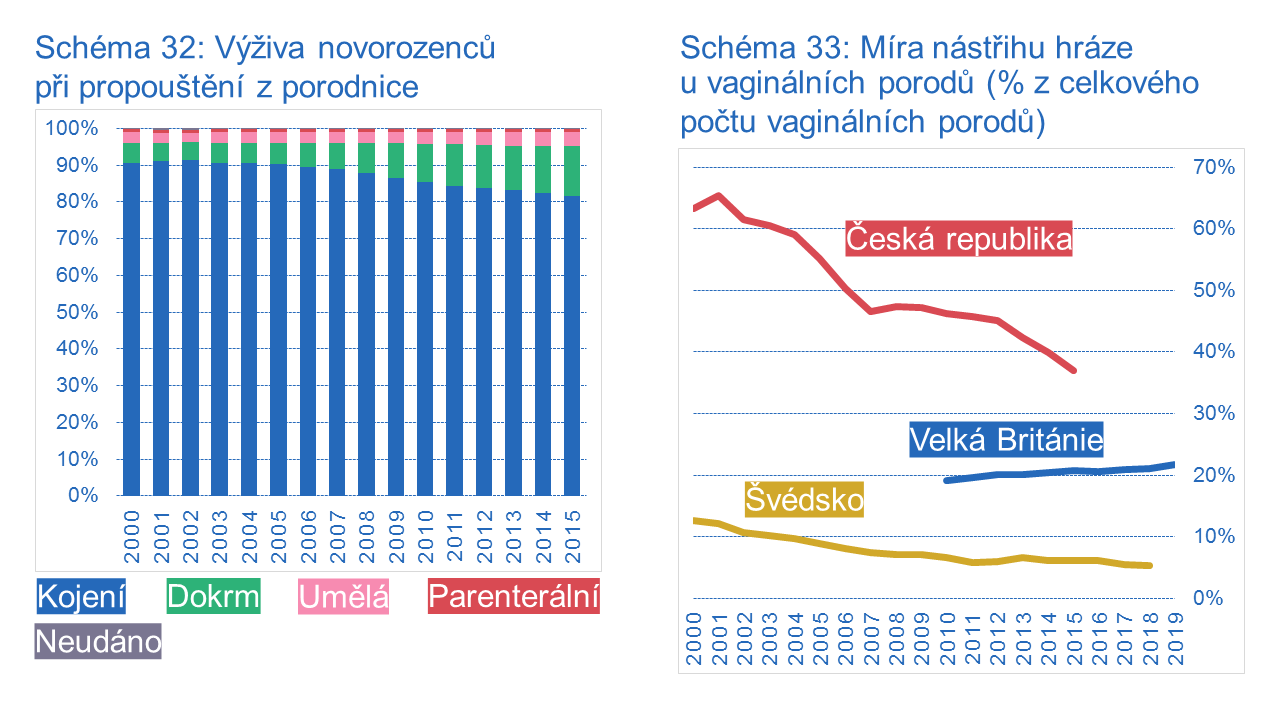
**Třetí strategický cíl je věnován postavení zdravotnických pracovnic a pracovníků**. Jednak kvůli potřebě narovnat jejich pracovní podmínky a zajistit spravedlivé ohodnocení jejich práce, jednak proto, že nerovnosti na zdravotnických pracovištích se mohou promítnout i do poskytované péče a negativně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

**Poslední strategický cíl se zaměřuje na péči v souvislosti v porodem**. Je rozčleněn na šest specifických cílů. První z nich se soustředí na garanci práva žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu, a tedy rozvoj CPA v souladu s evropskými standarty. Druhý specifický cíl se zaměřuje na zlepšení postavení porodních asistentek a odstranění bariér pro samostatný výkon jejich profese. Z hlediska dodržování lidských práv žen je zásadní důsledné uplatňování svobodného a informovaného souhlasu s poskytováním zdravotních služeb v oblasti porodní péče, kterém 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 zaobírá podporou kojení a implementací Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka Světové zdravotnické organizace a UNICEF a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění.

## Schémata







Zdroje dat:

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

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

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

**Schéma 29:** Preventabilita úmrtí, EIGE.

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\_hlthmort\_mort\_prevdeath\_\_hlth\_cd\_apr

**Schéma 30**: Naděje na dožití, Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\_03\_10/default/table?lang=en

**Schéma 31:** Pracující ve zdravotnictví, ČSÚ.

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

**Schéma 32:** Výživa novorozenců, ÚZIS.

<https://www.uzis.cz/res/file/poskytnute-informace/16-08-inf106-1999-odpoved.pdf?fbclid=IwAR0pZt0abYcPWmPNIG7aVJVhq_XJgy8KJLCV_IkjEGSevrsWpYIFLlxIT1o>

**Schéma 33**: Nástřih hráze.

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

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

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

# **Poznání**

## Analýza současného stavu

**Přestože již neexistují žádné formální překážky vstupu žen či mužů do určitých vzdělávacích a pracovních oblastí, existují ve vzdělávání i vědě a výzkumu značné rozdíly v profesních drahách i v míře dosaženého profesního postupu mezi ženami a muži.** Dokládá to mimo jiné i pozice České republiky v Indexu rovnosti žen a mužů (2019) pro oblast poznání,[[248]](#footnote-248) kde ČR dosáhla podprůměrného skóru 59[[249]](#footnote-249) (průměr EU činí 63,5), které ji zařadilo na 15. místo mezi státy EU.

**Nízké umístění ČR je dané především přetrvávající vysokou mírou horizontální segregace, vysokou mírou koncentrace chlapců nebo dívek v určitých oborech.** Přesto se ČR od roku 2005 zlepšila o 5 míst. Toto je zapříčiněno vyrovnávajícím se počtem vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů. V současné době je na vysokých školách 56 % studujících žen a jak naznačují zkušenosti západních zemí, je pravděpodobné, že toto číslo se bude zvyšovat v neprospěch mužů. **Přesto, že vysoké školy vystuduje více žen, ve vědě se setkáváme s jejich úbytkem, např. v důsledku nevhodně nastaveného financování a politik.** Současnou situaci reflektují výzvy Rady Evropské unie směřující ke snížení genderové segregace.[[250]](#footnote-250) Obdobně tak činí i doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen[[251]](#footnote-251) vyzývající k vyšší podpoře dívek v technických oborech a žen ve vědě. Toto následně ovlivňuje i míru excelence a inovačního potenciálu ČR. **Ukazuje se totiž, že existuje pozitivní vztah mezi Indexem inovačního potenciálu (ČR je na 16. místě v rámci EU)[[252]](#footnote-252), Indikátorem excelence[[253]](#footnote-253) a Indexem rovnosti žen a mužů**.

### Horizontální segregace studujících na základních, středních a vysokých školách

V posledních letech udělala česká společnost zásadní kroky k dosažení rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání. **Přesto stále rozhodnutí o budoucí profesi formují stereotypní představy o schopnostech žen a mužů a na nich založená společenská očekávání optimálního životního uplatnění.** Míra povědomí o genderových stereotypech je v české společnosti poměrně nízká.[[254]](#footnote-254)

Tyto stereotypy se následně promítají do životních, kariérních a vzdělávacích drah dívek a chlapců. **Dle šetření OECD PISA 2015[[255]](#footnote-255) signifikantně více žáků devátých tříd ZŠ předpokládá, že ve třiceti letech bude zaměstnáno v technických či přírodovědných oborech, inženýrství a ICT. Naopak významně více žaček předpokládá, že bude pracovat ve zdravotnictví.** Dívky převažují na všech typech škol mimo škol,[[256]](#footnote-256) které nejsou zakončeny maturitou. Avšak i mezi obory bez maturitní zkoušky vidíme velmi odlišné směřování dívek i chlapců, které kopíruje výše zmíněné poznatky. Všeobecně dívky více volí tzv. „tradičně“ ženské povolání a chlapci „tradičně“ mužské.

Dle výzkumu zaměřeného na volbu vzdělání patnáctiletých,[[257]](#footnote-257) rodiny chlapců vybírají budoucí povolání dle finanční lukrativnosti a s ohledem na stereotypně vnímanou roli muže jakožto živitele rodiny. **V rodinách dívek se při výběru povolání přihlíží k možnostem skloubení povolání s mateřstvím, případně s další péčí.** Technické obory a obory, kde je vyšší zastoupení mužů, jsou mnohdy lépe placenými, jak dokazuje míra tzv. gender pay gapu. Konkrétně se v ČR celkem 40 % žen a 18 % mužů rozhodne pro studium pedagogiky, zdravotnictví, sociálních služeb či humanitních a uměleckých oborů, které jsou finančně nedostatečně ohodnocené.[[258]](#footnote-258) Ve feminizovaných oborech je kvůli stereotypům, které jsou s prací žen spojovány, nižší i jejich prestiž.[[259]](#footnote-259)

**Snížení genderové segregace má pak vliv na ekonomický růst, zvýšení životních podmínek domácností, možnosti slaďování, výkonnost firem či mezigenerační sociální mobilitu**.[[260]](#footnote-260) V důsledku jsou pak výlučně ženské nebo mužské obory ochuzeny nejen o cenné zkušenosti, ale i ekonomický potenciál chybějícího pohlaví.

Z šetření PISA 2018[[261]](#footnote-261) vyplývá, že jen 1 % patnáctiletých dívek projevilo zájem o informační a komunikační obory, oproti 8 až 18 % chlapců. Disproporci v očekávání podněcují nejen školy, ale zásadní roli hrají rodiče žáků a žákyň. **Rozdíly v zájmech a představách dívek a chlapců o budoucím uplatnění nezrcadlí dosahované výsledky a schopnosti v matematice.** V oblasti matematické gramotnosti byl v roce 2018 rozdíl mezi žáky a žákyněmi nesignifikantní,[[262]](#footnote-262) v předchozích letech však nikoliv. Otázkou tedy zůstává, jak se situace bude vyvíjet, a to i z toho důvodu, že dívky dosahují horších výsledků v matematických ověřovacích testech. Horší výsledek připisuje ČŠI nižší sebedůvěře dívek, ačkoliv na konci roku dosahují lepšího ohodnocení než chlapci.[[263]](#footnote-263)

**Signifikantní rozdíl mezi patnáctiletými žáky a žákyněmi se objevuje ve čtenářské gramotnosti, kdy dívky výrazně převýší chlapce v ověřovacím testu**, a to o 26 p. b. Pozitivním faktorem, který z šetření vyplývá, je, že v pozdějším věku se rozdíly ve čtenářské gramotnosti zmenšují a dochází k narovnání stavu.[[264]](#footnote-264) Z analýzy ČŠI založené na datech PISA 2015[[265]](#footnote-265) vyplývá, že učební metody a formy ovlivňují výsledky vzdělávání. Nejpatrnější rozdíl je u dívek a jejich výsledků v přírodních vědách, ukazuje se, že pokud škola používá inovativní, badatelsky a prakticky orientované učební metody, dívky se ve svých výsledcích neliší od chlapců. Naopak pokud škola využívá tradiční metody, dívky zaostávají za chlapci i za svými vrstevnicemi, které byly učeny badatelsky orientovanou formou, a to až o 40 bodů.

Studentky víceletých gymnázií, absolventky vysokých škol tvoří necelých 60 % z celkového počtu absolventů a absolventek a převažují i v sekundárním a terciálním vzdělávání, mimo středních škol nezakončených maturitní zkouškou.[[266]](#footnote-266) **Přes získané vzdělání ženy následně během profesní kariéry chybí na nejvyšších pozicích a naráží na tzv. skleněný strop.**[[267]](#footnote-267)

### 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 % učitelů a učitelek postrádá vzájemnou podporu při zavádění nových prvků do výuky. Ta je důležitá jak pro spokojenost vyučujících a na to navazující setrvávání v této profesi, tak pro zvýšení různorodosti učebních metod a postupů, které respektují jednotlivé skupiny žáků a žákyň. Přenos zkušeností se zaváděním nových postupů do výuky ovlivňuje i řízení lidských zdrojů ze strany ředitelů a ředitelek škol. Například kurz vedení učitelů absolvovalo méně než 60 % ředitelů a ředitelek, což je značně pod evropským průměrem, který se pohybuje kolem 90 %.[[268]](#footnote-268)

Statistická šetření ukazují disproporci v zastoupení žen a mužů na nejnižším vzdělávacím stupni. V mateřských školách ženy tvoří 99 % pedagogického personálu. Výrazné převýšení sledujeme na základním (86 % žen), středním (59 % žen) a vyšším odborném stupni vzdělávání (68 % žen). [[269]](#footnote-269) Mužští pedagogičtí pracovníci se soustřeďují do technických oborů. Ačkoliv ženy tvoří podstatnou část pedagogického sboru a častokrát i převyšují muže ve vzdělávacím systému, jejich zastoupení v řídích 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[[270]](#footnote-270), a přesto v čele škol stojí kolem 55 % mužů.[[271]](#footnote-271) Toto se pojí s fenoménem tzv. skleněného výtahu, který strukturálně zvýhodňuje muže a umožnuje rychlejší kariérní růst, odráží představy o ženách a mužích ve vedoucích pozicích.[[272]](#footnote-272)

### Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi

Vědecké profese jsou považovány za stěžejní v ekonomickém, kulturním, sociálním a technickém rozvoji celé naší společnosti.[[273]](#footnote-273) 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 nedoceněných 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.**[[274]](#footnote-274) Tím dochází ke snížení inovačního potenciálu ČR (viz výše), což se následně pojí s ekonomickými ztrátami.[[275]](#footnote-275)

V současnosti spíše statistické analyzování stavu VaVaI z hlediska rovnosti žen a mužů, než systematické a kritické vyhodnocování úspěšnosti realizace politiky VaVaI. Situace zůstává stále stejná (př. odcházení / nevstupování žen do vědy či nedostatečné zastoupení žen). V ČR tak muži převažují nad ženami ve všech profesích výzkumu. Mezi výzkumníky a výzkumnicemi je 27 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá, přestože tvoří zhruba 60 % osob, ukončily magisterský program a 44 % osob ukončivších doktorské studium.[[276]](#footnote-276) 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.).[[277]](#footnote-277) **Zmíněné problémy se odráží v tzv. vertikální segregaci, která se nejvíce projevuje v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. V čele výzkumných institucí stojí 14 % žen, v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech pak 23 % a v poradních a expertních orgánech jsou ženy zastoupeny z 30 %.** Dále pak i v rozložení žen a mužů mezi akademickým personálem. Lektorské pozice jsou z 57 % obsazeny ženami, kdežto mezi profesory a profesorkami nalezneme pouze 15 % žen.[[278]](#footnote-278)

**V porovnání se zahraničím je v České republice dlouhodobě podceňována oblast řízení lidských zdrojů na vysokých školách i ve výzkumných institucích.** Například výzkum Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě (2017–2018)[[279]](#footnote-279) NKC – gender a věda ukazuje neznalost povinností, práv a procesů v oblasti lidských zdrojů ze strany akademických pracovníků a pracovnic. Zároveň z něj vyplývá, že obrovská část pravidel je nepsaná nebo nezveřejněná, tudíž nevymahatelná, netransparentní a potenciálně umožňující nerovné zacházení a akademický inbreeding.[[280]](#footnote-280)

Genderová rovnost a gender mainstreaming jsou také jednou z priorit Evropského výzkumného prostoru (ERA).[[281]](#footnote-281) ERA usiluje o proměnu vědeckých institucí, které stále představují rigidní systém nereagující na potřeby vědkyň a dalších zaměstnankyň ve vědě a výzkumu. Cílem je pracovat s předsudky a bariérami, které jsou v systémovém i společenském nastavení, až po zvýšení kvality vznikajícího vědění prostřednictvím programu Horizont 2020 a aktivit dalších národních grantových agentur, které zajistí, že nový výzkum bude sledovat a zohledňovat možné odlišnosti v preferencích, potřebách, zkušenostech i fyziologii mužů a žen.[[282]](#footnote-282)

### 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 součásti našich životů od počítačů a mobilních telefonů, internetu a umělé inteligence, přes ochranné prvky v autech, po léky či výzkumy veřejného mínění. **Výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků, který nezohledňuje specifické potřeby žen a mužů, logicky nepřináší prospěch celé společnosti.** Nezohledněním této dimenze však může dojít k nezamýšleným důsledkům – např. k nižší účinnosti léků,[[283]](#footnote-283) nižší bezpečnosti automobilů,[[284]](#footnote-284) nevhodné ergonomii produktu, která má za následek zdravotní problémy atd. Tímto se tak snižuje i tržní potenciál výsledků výzkumu, vývoje či inovací. **Výzkumy často nezohledňují odlišnou stavbu těla mužů a žen či odlišné vzorce chování.**

Zacházení s muži (samčími jedinci) 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.[[285]](#footnote-285) Přehlížení biologických rozdílů mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovného přístupu k ženám a mužům, může vést například ve zdravotní péči k odlišným diagnózám a reakcím na léčbu. Absence reflexe rozdílů představuje plýtvání prostředky a času během léčby, která může mít až fatální následky. Příkladem mohou být kardiovaskulární nemoci u žen nebo zvýšené riziko úmrtnosti mužů v případě osteoporózy.[[286]](#footnote-286) Výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků, který nezohledňuje specifické potřeby žen a mužů, logicky nepřináší prospěch celé společnosti.

### Dopady pandemie covid-19 na vzdělávání a vědu

Během pandemie covid-19 se vzdělávání přesunulo z tříd do on-line a televizního prostoru, kterému se školy, vyučující a žáci a žačky byli nuceni přizpůsobit**. Z hlediska používání ICT technologií není mezi dívkami a chlapci signifikantní rozdíl, avšak mezi pedagogickými pracovníky a pracovnicemi ano.** Digitální propast mezi muži a ženami se zvyšuje s věkem, obdobně jako se s věkem snižuje schopnost práce v digitálním prostředí. Starší pedagožky tudíž mohou být pandemií ovlivněny více než jejich kolegové či mladší učitelé a učitelky. Aktuální výzkumy ukazují, že krize může prohloubit dosavadní nerovnosti, a to jak v míře horizontální a vertikální segregace, tak i v platech a důchodech.[[287]](#footnote-287) **Pandemie covid-19 taktéž ukázala potřebnost zohledňování dimenze genderu a pohlaví v obsahu vědy, výzkumu a inovací**.[[288]](#footnote-288) Například tím, že nebyly dostupné takové ochranné pomůcky, které by respektovaly odlišnou stavbu těla žen a mužů a nechránily tak ženy dostatečně. [[289]](#footnote-289)

## Strategická část

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

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

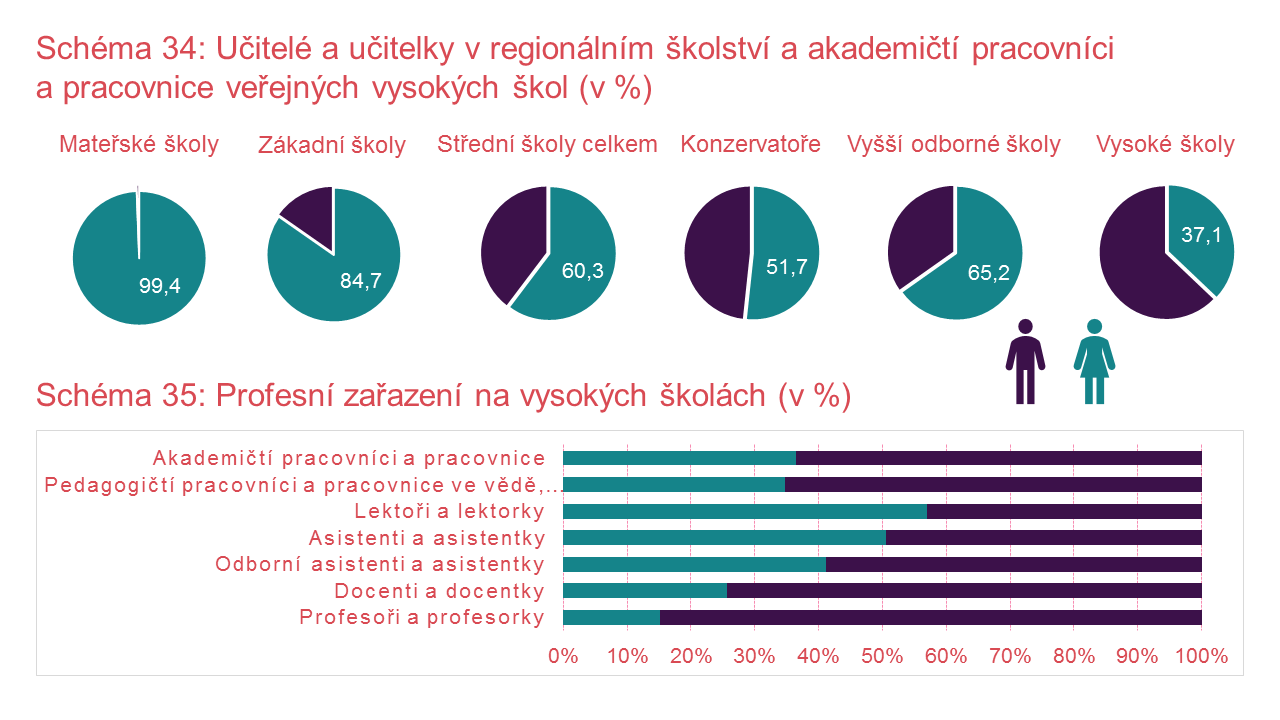
**První strategický cíl je zaměřen na podporu svobodné volby vzdělávacích a profesních drah.** Usiluje o zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň. Tomu napomůže například zavádění pedagogických metod a postupů podporujících rozvoj všech skupin žáků a žákyň. Zároveň je však důležité,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

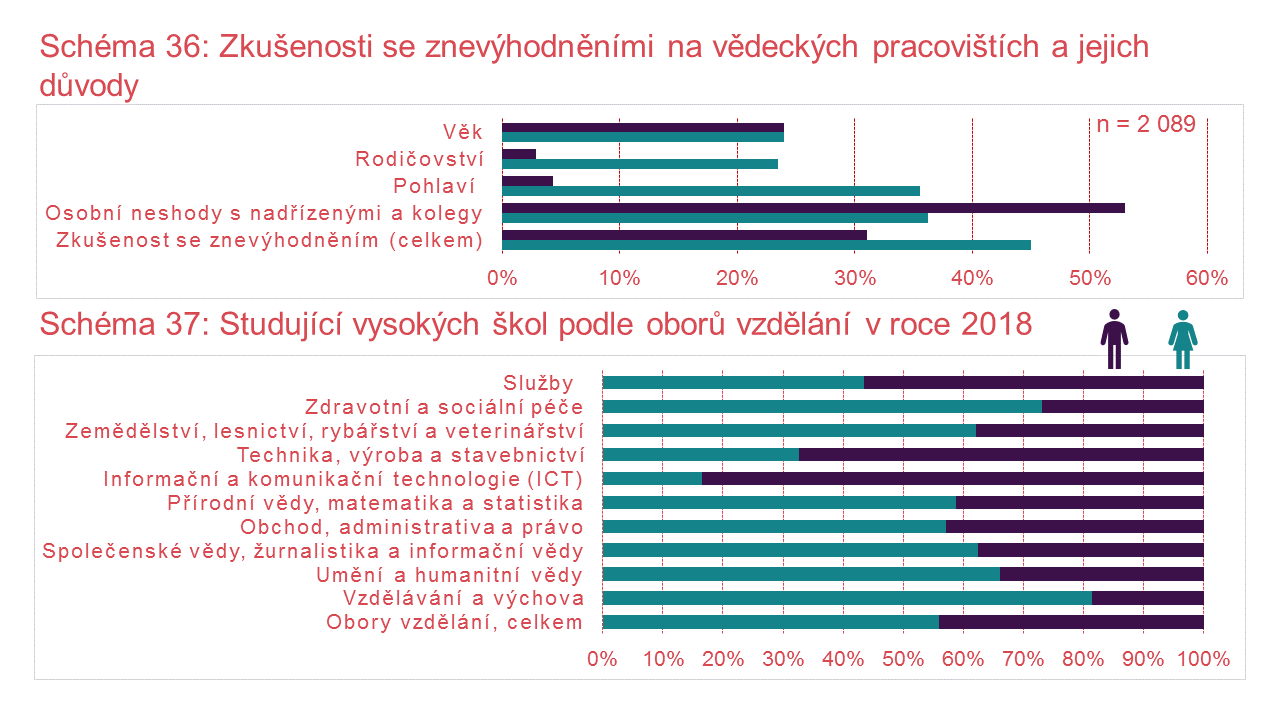
Nerovnosti v rámci vzdělávacích drah se následně promítají do kariérních drah. To se odráží na značné feminizaci českého školství (viz výše), které se dlouhodobě potýká s nedostatkem učitelů – mužů. Jedním z vhodných opatření je zaměření se na genderově citlivý a nestereotypní kariérní růst v rámci příprav kompetenčního profilu učitele a profesionalizačního kontinua[[290]](#footnote-290). Ženy naopak často odcházejí z oblasti vědy (nebo do ní vůbec nevstupují), neboť 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 VaVaI a studující VŠ.

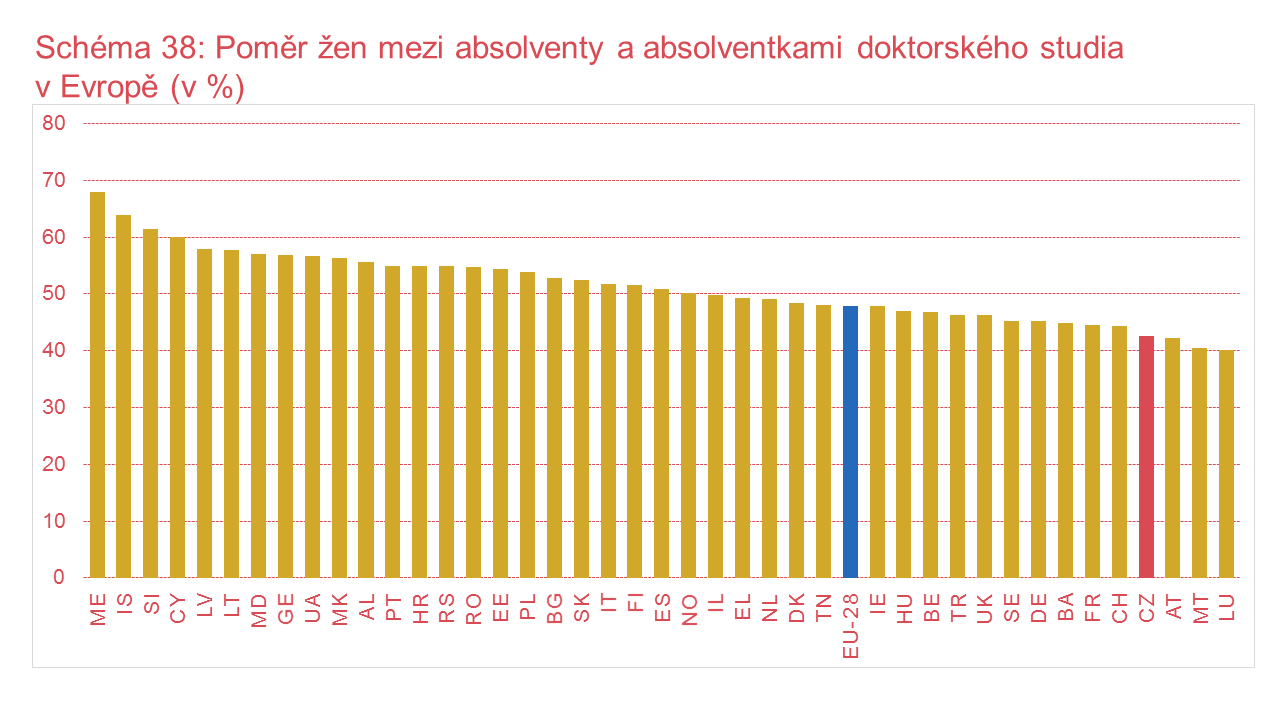
**Druhý specifický cíl se zaměřuje na zvyšování citlivosti k problematice rovnosti žen a mužů a její zahrnutí do obsahů výuky a výzkumu.** Tento specifický cíl obsahuje mj. opatření zaměřená na uplatňování principu rovnosti žen a mužů a odstranění genderových stereotypů v rámcových vzdělávacích plánech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

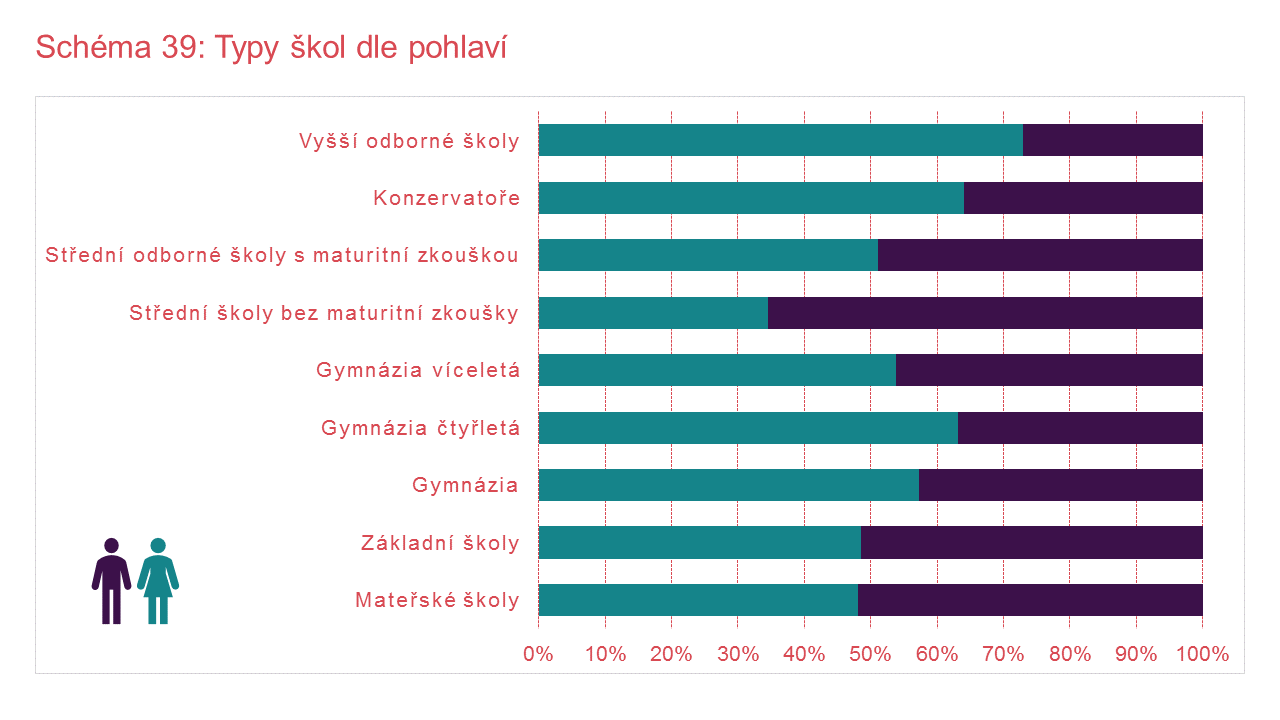
**Třetím strategickým cílem je zajištění uplatňování genderového hlediska v chodu a řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích.** Tento cíl se zaměřuje především na systematické vzdělávání vyučujících a osob pracujících ve VaVaI a zvyšování povědomí o důležitosti uplatňování hlediska rovnosti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

## Schémata









Zdroje dat:

**Schéma 34, 35, 37 a 39**: Zaostřeno na ženy a muže – Vzdělávání, 2019, ČSÚ.

https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani

**Schéma 36**: Akademici a akademičky 2018, SOÚ AV.

https://genderaveda.*cz*/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\_kvantitativne.pdf

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

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

Zdroje dat:

Schéma 31, 32, 34 a 36: Zaostřeno na ženy a muže – Vzdělávání, 2019, ČSÚ.

https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani

Schéma 33: Akademici a akademičky 2018, SOÚ AV.

https://genderaveda.*cz*/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\_kvantitativne.pdf

Schéma 35: Absolventi a absolventky doktorandského studia, She figures 2018.

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

# **Společnost**

### 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 %).**[[291]](#footnote-291) 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).[[292]](#footnote-292) 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 %).[[293]](#footnote-293)

Šetření rovněž ukazují, že pro naprostou většinu veřejnosti (78 %) je prosazování rovnosti žen a mužů důležité na osobní úrovni.[[294]](#footnote-294) **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.[[295]](#footnote-295)

**Na druhou stranu platí, že ze strany médií a politické reprezentace je téma rovnosti žen a mužů vnímáno často spíše jako okrajová záležitost.** Prosazování rovnosti žen a mužů není věnována dostatečná pozornost a je také často bagatelizováno. Na rozdíl od řady jiných evropských zemí tak není rovnost žen a mužů explicitně zohledňování v programových dokumentech většiny relevantních politických subjektů a není předmětem širšího mediálního zájmu.[[296]](#footnote-296)

**Výzkumy veřejného mínění přitom potvrzují, že česká společnost si je vědoma přetrvávajících nerovností – např. 59 % veřejnosti se domnívá, že muži mají lepší možnost kariérního postupu v zaměstnání**.[[297]](#footnote-297) 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 %).[[298]](#footnote-298)

**Za velmi specifický lze považovat postoj české veřejnosti k feministickému hnutí.** Feministické hnutí je úzce spjato s úsilím o obrození českého národa a rovnost žen a mužů je jednou ze základních demokratických hodnot, na nichž stál zrod samostatného Československa. Vývoj našeho státu je tak prostřednictvím osobností jako Eliška Krásnohorská, Františka Plamínková, Tomáš Garrigue Masaryk či Vojtěch Náprstek provázán s feministickým hnutím. Již před více než sto lety obhajoval Masaryk myšlenku, že úlohou moderní ženy není jen pečovat o děti, ale také veřejně se angažovat, a rolí muže je ženy v jejich emancipaci podporovat.[[299]](#footnote-299)

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.**[[300]](#footnote-300),[[301]](#footnote-301) O specifickém postoji české společnosti k feminismu a genderu byla již napsána řada odborných studií a článků.[[302]](#footnote-302) 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**.[[303]](#footnote-303)

**Toto nepochopení a odpor lze ilustrovat i na diskusi o ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí** (tzv. Istanbulské úmluvy). V diskusi často zaznívaly argumenty proti tzv. genderové ideologii, kterou měla podle odpůrců a odpůrkyň Istanbulská úmluva zavádět.[[304]](#footnote-304) Byť např. v otázce potírání genderových stereotypů Istanbulská úmluva nejde nad rámec stávající legislativy a mezinárodních závazků ČR, byla úmluva vykládána v tom smyslu, že povede k vymýcení některých tradic a zvyků.[[305]](#footnote-305) 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 přes to, že jediné související ustanovení se týká zákazu diskriminace kohokoli na základě jeho genderu v přístupu k ochraně před domácím a sexuálním násilím (viz čl. 4 odst. 3 Istanbulské úmluvy). **Charakteristické také je, že předmětem dezinformací a mylných interpretací se Istanbulské úmluva stala v zemích východní a střední Evropy, v západní Evropě tyto reakce nevyvolávala.**

Byť ze strany části médií a politické reprezentace byla diskuse o Istanbulské úmluvě rámována jako diskuse o genderu a genderové rovnosti, ve skutečnosti využívala zástupné problémy a pojmu gender a genderová rovnost připisoval význam, který v rovině mezinárodních lidskoprávních dokumentů a ve vědeckém zkoumání těmto pojmům přisuzován není. Obavy z dopadů ratifikace Istanbulské úmluvy pak vyvrátilo i stanovisko Evropské komise pro demokracii prostřednictvím práva (Benátské komise), které z právního hlediska analyzovalo hlavní směry obav a dezinterpretací.[[306]](#footnote-306)

Kampaň proti ratifikaci Istanbulské úmluvy byla vedena celou řadou různých zájmových skupin a politických subjektů s velkým mediálním dopadem, přesto většina české veřejnosti o škodlivosti úmluvy přesvědčena není. **Naopak výsledky šetření výzkumů veřejného mínění ukazují, že počet osob podporujících ratifikaci úmluvy je dvojnásobný oproti počtu osob stojících proti ratifikaci a podpora ratifikace zároveň v čase roste.**[[307]](#footnote-307)

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

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.[[308]](#footnote-308) Obdobně názor, že v české politice by mělo být více žen, zastávají ženy v mnohem větší míře než muži.[[309]](#footnote-309) Větší vnímavost žen k přetrvávajícím nerovnostem je pochopitelná, neboť většina genderových nerovností se dotýká právě jich a má negativní dopad na jejich životy. **Tato skutečnost zároveň komplikuje přijímání opatření k odstraňování nerovností, neboť v pozicích zodpovědných za tvorbu a přijímání rozhodnutí na celospolečenské i individuální úrovni jsou ženy výrazně podreprezentovány** (blíže viz kapitola Rozhodování).

### Genderové stereotypy, sexismus a české společnost

**Genderové stereotypy jsou mezinárodními lidskoprávními instrumenty, judikaturou Evropského soudu pro lidská práva (dále jako „ESLP“) i odbornými studiemi považovány za jednu z klíčových příčin nerovností žen a mužů.** Povinnost potírat negativní genderové stereotypy České republice vyplývá zejm. z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen[[310]](#footnote-310). Výzva k aktivní roli státu při potírání těchto stereotypů je zároveň obsažena v řadě dalších mezinárodních standardů,[[311]](#footnote-311) 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.[[312]](#footnote-312)** Rozhodování státu založené na genderových stereotypech proto může představovat porušení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv.[[313]](#footnote-313) **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.[[314]](#footnote-314)** Některé stereotypní představy ovšem zásadně ovlivňují i možnost obětí domácího či sexuálního násilí vyhledat pomoc či vedou k jejich sekundární viktimizaci. Přestože genderové stereotypy negativní dopadají převážně na ženy, řada z nich má nepříznivý vliv na realizaci práv či postavení mužů. Například představa, že muž není schopen postarat se o malé dítě, často vede k neúspěchu mužů v žádostech o svěření dítěte do své péče. Genderové stereotypy také ovlivňují chování mužů při péči o své zdraví či při rizikovém chování (blíže viz kapitola Zdraví).

**Jak ukazují zahraniční i tuzemské odborné studie, genderové stereotypy přispívají k řadě nerovností mezi muži a ženami.[[315]](#footnote-315)** Genderové stereotypy ovlivňují představy dívek a chlapců o svých studijních schopnostech[[316]](#footnote-316), určují jejich vzdělávací volby [[317]](#footnote-317),[[318]](#footnote-318) a volbu povolání[[319]](#footnote-319) a dokonce ovlivňují jejich známkování ze strany vyučujících. **Genderové stereotypy přispívají k diskriminaci a dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce[[320]](#footnote-320), znesnadňují jejich kariérní růst a mají negativní vliv na účast žen v politice[[321]](#footnote-321)[[322]](#footnote-322).** Praktickým příkladem negativních dopadů genderových stereotypů jsou zjištění z nedávného šetření spolku Mladí lékaři s názvem „Proč lékařky odcházejí?“.[[323]](#footnote-323) **To v roce 2020 přineslo svědectví o diskriminaci, sexismu a nepřátelském prostředí, které vůči ženám ze strany některých vyučujících panuje na českých lékařských fakultách.**

Stereotypní představy o rolích žen a mužů zastává česká veřejnosti i ve srovnání se zbytkem EU.[[324]](#footnote-324) 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.[[325]](#footnote-325) **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 %).[[326]](#footnote-326)

**Proměnlivost genderových stereotypů potvrzuje dlouhodobý vývoj výše uvedených představ. Zatímco v roce 2000 zastávala názor, že o děti se mají v rodině pečovat žena i muž stejně, polovina české veřejnosti, v roce 2020 to bylo již 65 %.** Postupná změna postojů veřejnosti směrem k rovnocennému rozdělení rolí žen a mužů je za posledních 20 let patrná ve všech sledovaných oblastech, včetně názoru na zodpovědnost za rodinný rozpočet, usilování o profesní kariéru či výkon veřejných funkcí.[[327]](#footnote-327)

**Stereotypní představy o rolích žen a mužů a jejich správném chování do jisté míry souvisí i s domácím a sexuálním násilím** (blíže viz kapitola Postoje veřejnosti k domácímu a genderově podmíněnému násilí). Tyto představy často vedou ke vzniku a pokračování domácího násilí, znesnadňují možnost obětí dosáhnout na pomoc a způsobují sekundární viktimizaci.[[328]](#footnote-328)

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.[[329]](#footnote-329) Ženy jsou také častěji přesvědčeny, že o veřejné funkce se mají ženy a muži ucházet ve stejné míře a že ve stejné míře se mají oba partneři také ucházet o rozvoj své kariéry.

Specifickou otázkou související s rovností žen a mužů v médiích a veřejném prostoru je sexismus v reklamě. Reklama nepředstavuje jen prostředek k propagaci určitého produktu či služby, ale je také veřejným sdělením schopným formovat názory a představy společnosti. Zákon o regulaci reklamy zakazuje reklamu, která je v rozporu s dobrými mravy. Za takovou je považována mj. reklama obsahující diskriminaci z důvodu pohlaví či reklama snižující lidskou důstojnost.[[330]](#footnote-330) **V praxi se ovšem sexistické reklamy ve veřejném prostoru stále vyskytují, což kromě stížností adresovaných Radě pro reklamu či krajským živnostenským úřadům potvrzuje i anticena organizace NESEHNUTÍ.**[[331]](#footnote-331)

Z výzkumů názorů veřejnosti vyplývá, že české společnost 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).[[332]](#footnote-332) I zde platí, že negativní názor na tyto typy reklam mají výrazně častěji ženy než muži.[[333]](#footnote-333)

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.[[334]](#footnote-334),[[335]](#footnote-335) Ministerstvo průmyslu a obchodu v roce 2015 vydalo metodickou informaci k rozeznávání sexismu v reklamě.[[336]](#footnote-336) 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.

### 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.[[337]](#footnote-337) Na druhou stranu mohou přispívat k šíření a ukotvování genderových stereotypů.**

Tématem rovnosti žen a mužů v médiích se zabývá např. Evropský parlament, Rada Evropy či UNESCO. Právě UNESCO v roce 2012 definovalo sadu indikátorů pro měření úrovně rovnosti žen a mužů v médiích a publikovalo také několik doporučení v této oblasti.[[338]](#footnote-338) Indikátory se zaměřují jak na podporu rovnosti žen a mužů na organizační úrovni, tak na způsob zobrazování žen a mužů v mediálním obsahu. V roce 2017 UNESCO spustilo iniciativu *Ženy tvoří zprávy* (*Women Make the News*).[[339]](#footnote-339) 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. [[340]](#footnote-340)

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 slaďování práce s rodinou, na stereotypní až sexistický přístup zobrazování žen v médiích a v reklamním průmyslu.**[[341]](#footnote-341) Odpovědnost podle zprávy leží na médiích, regulačních a dozorčích orgánech a také občanské společnosti. Úkolem vnitrostátních a unijních orgánů je dle zprávy dohlížet na to, aby byly řádně vymáhány antidiskriminační předpisy a vylepšovat právní rámec pro slaďování 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 medií jsou zastoupeny jen z velmi malé části.[[342]](#footnote-342) Ženy se tak nepodílejí na obsahu mediálních sdělení, neboť nejsou v odpovídající míře zvány jako odbornice do příslušných pořadů. Zároveň nerozhodují o mediálním obsahu, neboť nejsou zastoupeny ve vedení médií. Role žen v médiích je tak ve velké míře omezena na roli moderátorek a osob vystupujících převážně v pořadech určených primárně ženám.

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

Ve vztahu k zastoupení žen a mužů ve vedení českých veřejnoprávních médií (tzn. Česká televize, Český rozhlas, Česká tisková kancelář) zůstává situace dlouhodobě neměnná. Žádná z pozic výkonných ředitelů/ředitelek těchto médií není obsazena ženou. Situace v radách těchto médií nastala oproti předchozímu období změna k vyrovnanějšímu zastoupení jen v Radě České tiskové kanceláře, jinak ženy nadále zůstaly podreprezentovány. V čele Rady Českého rozhlasu stála v minulém roce žena. Byla také jedinou ženou rady z celkem devíti členů a členek.[[343]](#footnote-343) Podobně i v Radě České televize obsadila funkci členky jenom jedna žena, z celkem patnácti členů a členek.[[344]](#footnote-344) Nejvyšší zastoupení žen bylo v sedmičlenné Radě České tiskové kanceláře, kde působily čtyři ženy.

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

### Občanská společnost

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

V České republice působí řada nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů a tomuto tématu se věnují také různé vědecké instituce a think tanky. **Velká část těchto organizací je zastoupena v Radě vlády pro rovnost žen a mužů a jejích výborech a má tak možnost participovat na tvorbě veřejné politiky.** Nestátní neziskové organizace usilující o odstraňování genderových nerovností sdružuje Česká ženská lobby (jejíž předsedkyně je zpravidla místopředsedkyní Rady vlády pro rovnost žen a mužů), která usnadňuje přenos podnětů a zkušeností těchto organizací směrem k politické reprezentaci.[[345]](#footnote-345)

**Přestože stát využívá poznatky a expertízu občanského sektoru a deleguje na něj část svých povinností (např. zajištění dostupnosti sociálních služeb), v některých ohledech nevytváří dostatečné podmínky pro profesionalizaci nestátních neziskových organizací**. Financování aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů probíhá převážně ze zdrojů EU (OP Zaměstnanost), případně z finančních mechanismů EHP a Norska. Specificky na podporu obecně prospěšné činnosti NNO v oblasti rovnosti žen a mužů je vyhrazen **jen jeden národní dotační titul s velmi nízkou alokací** (blíže viz část Financování agendy rovnosti žen a mužů). Byť některé NNO působící v oblasti rovnosti žen a mužů realizovaly projekty (spolufinancované) z OP Zaměstnanost zaměřené na jejich profesionalizaci a budování kapacit, dopad těchto projektů je omezený.[[346]](#footnote-346)

**Problémem souvisejícím s nevytvářením podmínek pro profesionalizaci občanského sektoru je jeho vnímání ze strany veřejnosti.** Názory české společnosti na činnost nestátních neziskových organizací obecně jsou v posledních letech stále více kritické. Na základě výzkumů CVVM lze konstatovat, že **od roku 2014 do roku 2020 rostla nedůvěra veřejnosti vůči NNO**.[[347]](#footnote-347) **V posledním průzkumu z března 2020 se trend růstu nedůvěry zastavil.** V současnosti ovšem stále platí, že větší část společnosti nestátním neziskovým organizacím nedůvěřuje (nestátním neziskovým organizacím důvěřuje 38 % dotázaných, 51 % jim nedůvěřuje). Nižší míru důvěry vykazuje jen církev a politické strany.[[348]](#footnote-348) Podle Zprávy o stavu udržitelného rozvoje občanského sektoru v ČR za rok 2019 patří k příčinám relativně špatného obrazu občanského sektoru mj. kritické výroky vůči nestátním neziskovým organizacím (často rámovaným pojmem tzv. „politických neziskovek“) ze strany některých politických stran a dezinformačních médií.[[349]](#footnote-349) 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.[[350]](#footnote-350)

Ve vztahu k organizacím prosazujícím genderovou rovnost ovšem platí, že velká část jejich přínos pro rovnost žen a mužů vnímá**. Podle studie Úřadu vlády ČR téměř dvě třetiny (64 %) veřejnosti se domnívá, že je důležité, aby se o odstranění diskriminace mužů a žen snažily nevládní organizace.**[[351]](#footnote-351) Některým neziskovým organizacím působícím v oblasti rovnosti žen a mužů se daří své aktivity veřejně úspěšně prezentovat.[[352]](#footnote-352) Vysvětlování přínosu své činnosti mají pochopitelně snazší organizace poskytující konkrétní služby části veřejnosti (např. obětem domácího či sexuálního násilí) než organizace usilující o systémové změny prostřednictvím tzv. advokačních aktivit.

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

### Běžný život

Jedním z hlavních cílů předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020 bylo zajištění uplatňování gender mainstreamingu v oblastech médií, životního prostředí, sportu, veřejné dopravy, veřejného a virtuálního prostoru.[[353]](#footnote-353) 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.**[[354]](#footnote-354) V rámci dopravní politiky,[[355]](#footnote-355) podpory sportu[[356]](#footnote-356) či státní politiky životního prostředí[[357]](#footnote-357) 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.

S pohybem ve veřejném prostoru například souvisí otázka bezpečnosti veřejné dopravy. Jak vyplývá z Analýzy dat o dojížďce do zaměstnání na příkladu hlavního města České republiky, **muži a ženy volí jak odlišné strategie způsobu dopravy**, tak výběr místa pracoviště, což ovlivňuje i dobu dojíždění. **Studie zdůrazňuje, že tyto strategie neodráží svobodné volby, ale mnoho z nich vychází z nerovného postavení mužů a žen v naší společnosti*.****[[358]](#footnote-358)* Průzkumy potvrzují, že ženy využívají hromadnou dopravu častěji než muži a zároveň se při cestování cítí bezpečně méně častěji než muži.[[359]](#footnote-359) S pohybem ve veřejném prostoru a hromadné dopravě souvisí například i dostupnost veřejných toalet s přebalovacím pultem, dostatečný počet laviček a míst pro bezpečnou cestu s kočárkem.

K tématu rovnosti žen a mužů v dopravě byla v roce 2017 v Bruselu uspořádána konference, na které byla ustanovena nová platforma „*Ženy v dopravě – EU platforma pro změnu*“ (dále jako „Platforma pro změnu“) a podepsána Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy.[[360]](#footnote-360) Hlavním cílem Platformy pro změnu je zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění genderové rovnosti v dopravním odvětví. **K řešeným tématům patří například zvyšování zaměstnanosti žen v dopravě, zvyšování jejich zastoupení v rozhodovacích pozicích či prevence sexuálního obtěžování.** K Platformě pro změnu se připojily i České dráhy.[[361]](#footnote-361)

V oblasti podpory sportu pak platí, že přes některé dílčí iniciativy (např. kampaň Ženy na Olympu[[362]](#footnote-362)) **není tématu účasti žen na sportu a spravedlivého rozdělování zdrojů na sportovní a volnočasové aktivity žen a mužů věnována dostatečná pozornost.** Odborné studie také poukazují na problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech souvisejících se sportem.[[363]](#footnote-363) Například průměrné zastoupení žen v národních sportovních federacích v rámci EU činí jen 14 %, v ČR je to dokonce jen 5 %.[[364]](#footnote-364)

## Strategická část

V návaznosti na výše popsané přetrvávající nerovnosti a problémy je kapitola Společnost členěna na 5 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 např. na nestereotypní zobrazování žen a mužů v rámci sportovního či kulturního odvětví. Tento cíl řeší také sexistické zobrazování žen a mužů v reklamách a médiích a zaměřuje se mj. na podporu kapacit příslušných dozorových a regulačních orgánů.

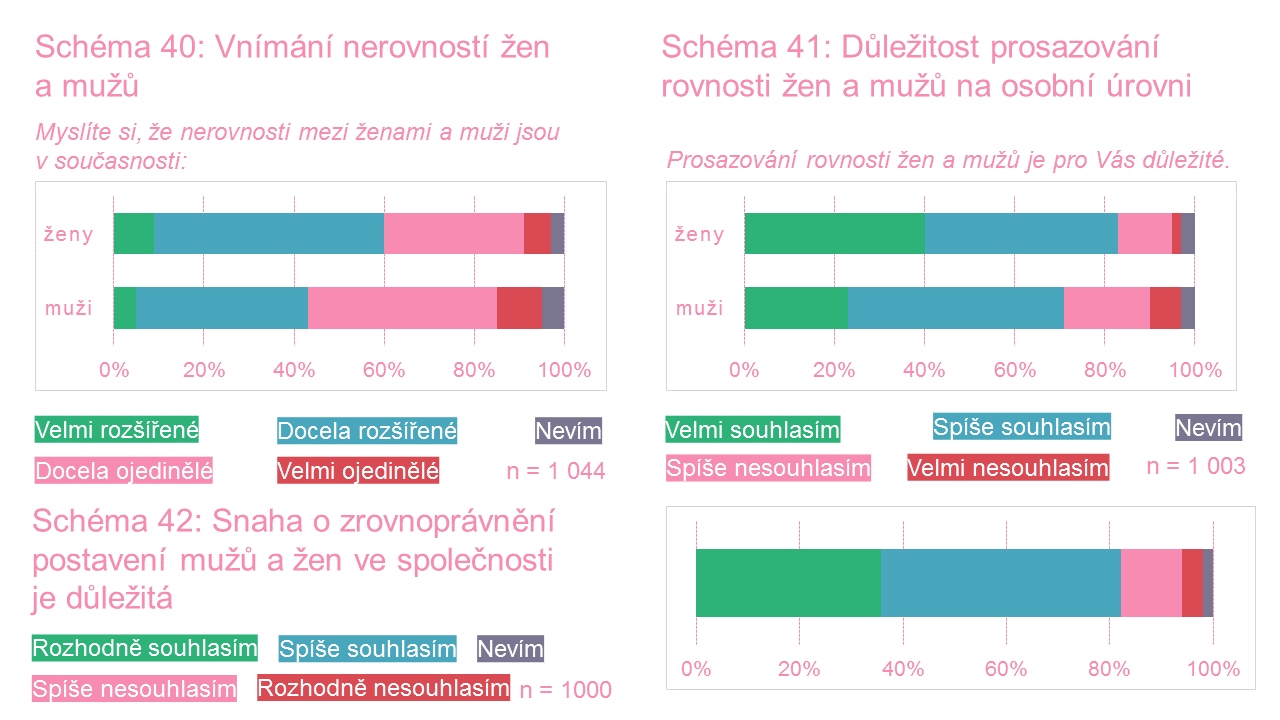
**Druhý strategický cíl směřuje ke zvýšení zapojení státní správy do zvyšování porozumění veřejnost tématu rovnosti žen a mužů.** Obecně usiluje o efektivnější vysvětlování, v čem spočívají praktické přínosy rovnosti žen a mužů a reaguje tak mj. na některé dezinformace spojené s genderovou rovností.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

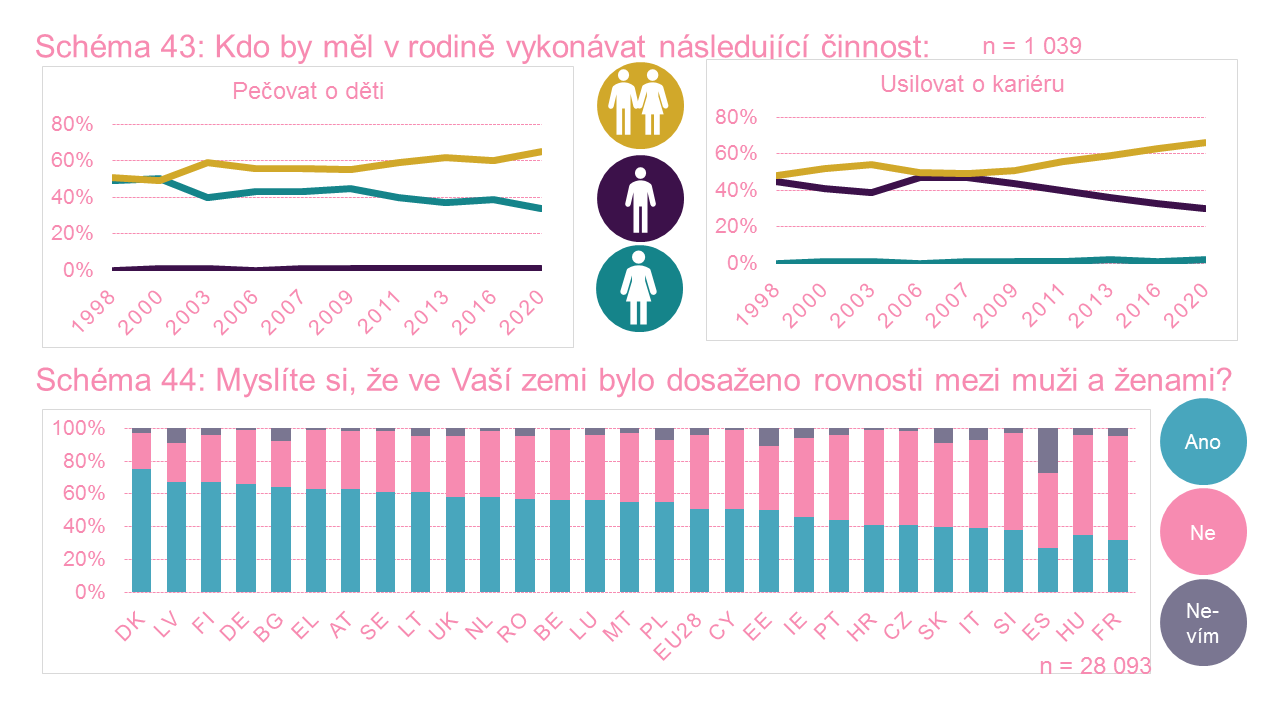
**Třetí strategický cíl se věnuje rovnosti žen a mužů v médiích a mediálním obrazu.** Obsahuje opatření zaměřená na osvětové aktivity směrem k novinářům a novinářkám, poskytování metodické pomoci médiím či podporu aktivit občanského sektoru zaměřených na monitoring mediálního obsahu z hlediska rovnosti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

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

**Poslední strategický cíl řeší uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti.** Specifické cíle se zaměřují na zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní 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 ochraně životního prostředí.

## Schémata





Zdroje dat:

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

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

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

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

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

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

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

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

# **Vnější vztahy**

## Analýza současného stavu

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

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

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

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

### Mezinárodní normativní rámec

**Výchozím normativním rámcem genderové rovnosti pro vnitrostátní politiku i vnější vztahy ČR jsou zejména nástroje OSN a EU, které ČR jako členská země spoluvytváří a zavázala se je naplňovat.** Klíčovým právně závazným dokumentem zůstává Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)[[365]](#footnote-365) z roku 1979, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Vedle národního monitorování prostřednictvím periodických zpráv pro Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen[[366]](#footnote-366) zároveň tvoří i významný podpůrný nástroj lidskoprávní zahraniční politiky ČR. Mezi další důležité mezníky patří přijetí Pekingské deklarace a Pekingské akční platformy,[[367]](#footnote-367) Rozvojových cílů tisíciletí[[368]](#footnote-368) a Agendy 2030.[[369]](#footnote-369) 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.[[370]](#footnote-370) **Genderová rovnost je mezi nimi podchycena samostatným cílem č. 5 „Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek“. Jednotlivé Cíle udržitelného rozvoje jsou vzájemně propojené, a tak se i cíl č. 5 prolíná s dalšími cíli** (např. s cíli směřujícími k vymýcení chudoby, k zajištění inkluzivního a spravedlivého kvalitního vzdělání či k podpoře plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny) a je od nich neoddělitelný.[[371]](#footnote-371) Agenda 2030 tak představuje určitý posun v přístupu mezinárodní komunity, kdy dlouhodobá udržitelnost, bezpečnost a mírové soužití společností jsou vnímány jako úzce spjaty 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.[[372]](#footnote-372)

**Dalším ze středobodů mezinárodních genderových norem se v posledních dvou desetiletích staly otázky míru a bezpečnosti.** Existující genderové nerovnosti získávají novou intenzitu a rozsah v oblastech zasažených konfliktem. Přestože již Pekingská akční platforma obsahuje kritickou oblast Ženy a ozbrojený konflikt, průlom v této oblasti přišel až v roce 2000, kdy **Rada bezpečnosti OSN přijala rezoluci č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti**. Během následujících dvaceti let se agenda ženy, mír a bezpečnost (dále jako „Agenda WPS“) v reakci na mezinárodní vývoj rozrostla na celkem deset rezolucí,[[373]](#footnote-373) které vedle důrazu na gender mainstreaming v záležitostech míru a bezpečnosti specifikují zásadní oblasti, jako je zapojení žen jako aktérek při vytváření míru, ochrana žen před sexuálním násilím souvisejícím s konfliktem a jeho prevence včetně nulové tolerance u peacekeepingového personálu, zajištění zodpovědnosti a přístupu ke spravedlnosti, posílení ekonomického postavení žen, zapojení občanské společnosti a propojení Agendy WPS s potíráním terorismu a extremismu a které zároveň stanovují globální indikátory pro implementaci. K červnu 2020 přijalo národní akční plány k Agendě WPS již 84 členských států OSN, mezi nimi i Česká republika.[[374]](#footnote-374)

Normativní systém mezinárodní podpory rozrůstá i v rámci stávajících nástrojů. Konkrétně Všeobecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 30 z roku 2013(dále jako „Všeobecné doporučení č. 30“) poukazuje na vzájemnou propojenost mezi rezolucemi Agendy WPS a CEDAW a nastiňuje způsoby, jak se tyto dva rámce mohou vzájemně posílit.[[375]](#footnote-375) 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 reproduktivních práv žen či zajištění přístupu ke spravedlnosti.[[376]](#footnote-376) 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.

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

Přes zvýšenou pozornost rovnosti žen a mužů na mezinárodní úrovni se v praxi situace zlepšuje jen pozvolna. **Shrnutí pokroku v dosahování Cílů udržitelného rozvoje ukazuje, že zastoupení žen v národních parlamentech k 1. lednu 2019 dosahovalo průměrně 24,2 %, což představuje nárůst pouze o 5,2 p.b. z 19 % v roce 2010.**[[377]](#footnote-377) Ačkoliv bylo dosaženo poklesu výskytu některých škodlivých praktik, jako jsou dětské sňatky a ženská obřízka,[[378]](#footnote-378) **v mnoha zemích stále existují diskriminační zákony a mezery v právní ochraně a to zejména v oblastech násilí na ženách, zaměstnanosti, manželství a rodiny.**[[379]](#footnote-379) Nedostatečně řešeny zůstávají také **strukturální nerovnosti**, které mj. přispívají k tomu, že ženy tvoří dvě třetiny negramotné populace na světě.[[380]](#footnote-380)

I přes existující mezinárodní normativní rámec Agendy WPS ženy až na výjimky chybí u mírových stolů.[[381]](#footnote-381) **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.**[[382]](#footnote-382) Politicko-ekonomické procesy války a post-konfliktní obnovy pak prohlubují socio-ekonomické nerovnosti, které dopadají zejména na ženy ve formě zvyšujícího se genderově podmíněného násilí i omezené účasti na obnově.[[383]](#footnote-383)

Na pozadí měnících se mezinárodních poměrů zároveň vyvstávají výzvy v podobě globálního odporu vůči termínu „gender“ a ženským právům. **Příkladem globálně rozšířených jevů je potlačování sexuálních a reprodukčních práv nebo genderově podmíněné násilí a zotročení žen teroristickými skupinami jako je Islámský sát.**[[384]](#footnote-384) OSN nedávno vyzvala státy k ochraně a podpoře obránkyň ženských práv, které jsou vystaveny zvýšenému riziku útoků a násilí a často čelí fundamentalistickým skupinám během konfliktních a postkonfliktních situací nebo v případě, že pracují v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví.[[385]](#footnote-385) **Tento současný vývoj naznačuje, že ani stávající normativní nástroje pro prosazování rovnosti žen a mužů nelze brát jako samozřejmost.**

**Na druhou stranu se genderové rovnosti dostává více pozornosti ze strany mezinárodních organizací i států. Vedle OSN, která vytyčuje hlavní normativní rámec, jsou pro ČR důležitým partnerem pro tvorbu politik také EU, NATO, OBSE a OECD.** Tyto organizace se snaží uplatňovat genderové hledisko při prosazování ať lidských práv, udržitelného rozvoje nebo míru a bezpečnosti. S tím souvisí významné posílení institucionální podpory, ke kterému v nedávném období došlo. Na úrovni EU byl vytvořen genderový aparát vnějších vztahů, který zaštiťuje hlavní poradkyně ESVA pro genderové otázky a rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. Klíčovým implementačním rámcem vnějších vztahů EU je Akční plán EU pro rovnost žen a mužů,[[386]](#footnote-386) Strategický přístup a Akční plán EU k WPS 2019-2024[[387]](#footnote-387) a nově přijatá Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025.[[388]](#footnote-388) V rámci NATO nyní existuje vedle Výboru NATO pro genderové perspektivy také pozice zvláštní představitelky generálního tajemníka NATO pro ženy, mír a bezpečnost.[[389]](#footnote-389) NATO dále disponuje již druhým akčním plánem k Agendě WPS.[[390]](#footnote-390) 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,[[391]](#footnote-391) 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.[[392]](#footnote-392) Instrumentální přístup je v mezinárodním diskurzu velmi častý a je zřejmý například u NATO a OSN, které prosazují genderovou perspektivu jako přínos pro efektivitu vojenských operací, ale i u zahraničních politik států.

### Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích ČR

**Podobně jako u mezinárodních organizací nastal z hlediska uchopení rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích ČR významný posun v posledním desetiletí.** Za zlom lze považovat již rok 2010, kdy bylo „Prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích“ zařazeno jako samostatná sekce Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.[[393]](#footnote-393) 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.[[394]](#footnote-394) Současně byla v tomto období přijata Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020, která vymezuje vládní politiku genderové rovnosti a vnější vztahy jsou zde jednou z devíti strategických oblastí.

Přestože tento strategický dokument připravil důležitý rámec pro návazné politiky jako je Agenda WPS, v mnoha směrech je zřejmé, že šest identifikovaných problémů[[395]](#footnote-395) pro oblast vnějších vztahů pokrývá problematiku jen částečně, nesouvisle a bez dostatečné hloubky. To je dáno obecně chybějícím zmapováním tématu vnějších vztahů, včetně neexistence výchozích dat pro lepší ukotvení Vládní strategie 2014–2020. V období naplňování Vládní strategie 2014-2020 tyto překážky přetrvávaly, došlo nicméně k viditelnému pokroku na úrovni tvorby koncepcí a věcných politik.

Na koncepční rovině došlo k průlomu přijetím nové Koncepce zahraniční politiky České republiky v roce 2015, ve které se ČR zavazuje „**usilovat o celosvětové posílení postavení žen ve společnosti**“ a zároveň se touto „**agendou aktivněji profilovat v rámci OSN, neboť ji pokládá za závažný celosvětový problém, který nelze redukovat na otázky lidskoprávní či rozvojové**.“[[396]](#footnote-396) V roce 2015 byla zároveň přijata nová Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce,[[397]](#footnote-397) ze které je zřejmý posun k lidským právům ve své celistvosti, a tedy důraz na jejich nedělitelnost. Prioritní oblastí č. 6 je „Podpora rovnosti a nediskriminace“, přičemž je zde vytyčeno zaměření primárně na **téma ekonomické samostatnosti žen a jejich zapojení do veřejného života, jakož i na aktivity namířené proti násilí na ženách a dívkách, mj. i v ozbrojených konfliktech, a na podporu ochrany náboženských menšin a LGBTI+**.[[398]](#footnote-398) Mezi podpůrné dokumenty patří dále Strategie zahraniční rozvojové spolupráce ČR 2018–2030,[[399]](#footnote-399) jejímž výchozím rámcem je již zmíněná Agenda 2030 a genderová rovnost a posílení postavení žen a dívek jsou průřezovou prioritou, a Koncepce jednotné prezentace České republiky,[[400]](#footnote-400) která se zabývá otázkou značky ČR (tzv. branding) a která mezi pilíři jednotné prezentace ČR jmenuje taktéž „prosazování a ochranu základních lidských práv a svobod doma i ve světě“ a „ochranu lidské důstojnosti každého člověka.“

**Na implementační rovině se dalším mezníkem stalo přijetí Akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 (dále jako „Akční plán WPS“)**.[[401]](#footnote-401) Přestože se jedná do určité míry o deklaratorní dokument, který shrnuje již probíhající aktivity, umožnil nastolení Agendy v českém kontextu a vytvoření WPS komunity.[[402]](#footnote-402)

Byly zaznamenány i konkrétní úspěchy: na konci roku 2018 pak ženy tvořily celkem 37 % národního příspěvku do misí OSN, čímž se ČR ve statistikách OSN umístila na čtvrtém místě v rámci všech zemí, které vojensky přispívají do mírových misí OSN.[[403]](#footnote-403) V dubnu 2019 pak byla ČR přijata do Skupiny přátel Agendy WPS.[[404]](#footnote-404) V jiných oblastech však k výraznému posunu nedošlo: v roce 2019 tvořily ženy pouhá 4 % mezi vojáky a vojákyněmi vyslanými do zahraničních a pozorovatelských misí (106 vojákyň a 2 496 vojáků) a 10 % mezi osobami vysílanými Ministerstvem obrany na zahraniční pracoviště (20 žen a 181 mužů).[[405]](#footnote-405)

Významným faktorem, který nicméně výběr vojákyň a vojáků vyslaných do zahraničních operací ovlivňuje, je **charakter úkolů a k němu se vážící potřeba vysílat pouze konkrétní vojenské odbornosti, které mohou být vykonávány převážně muži**. U zahraničních pracovišť zase při výběru konkrétní vyslané osoby záleží na příslušné hodnosti a odbornosti, stupni jazykových znalosti a osvědčení fyzické osoby.

Na legislativní úrovni došlo v období naplňování Vládní strategie 2014–2020 k **přijetí zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě** a o změně některých zákonů (dále „zákon o zahraniční službě“). Zahraniční služba je specifickou a nedílnou součástí genderové dimenze vnějších vztahů, přičemž v odborné literatuře zaznívají hlasy, že genderová nerovnost je jedním z hlavních problémů současné diplomacie.[[406]](#footnote-406) **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**.[[407]](#footnote-407)

### Dopad pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Vnější vztahy byly pandemií covid-19 zasaženy méně než jiné oblasti předkládané Strategie. Preventivní opatření přijímaná z důvodu šíření koronaviru a vypořádávání se s jeho důsledky však měla dopad i na českou zahraniční politiku.

V březnu 2020 došlo na doporučení generálního tajemníka OSN k zrušení všeobecné rozpravy a doprovodného programu během 64. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se omezilo pouze na jednodenní procesní jednání. Národní delegace byly požádány, aby se zdržely cesty do Spojených států; zasedání se zúčastnili pouze zástupci a zástupkyně ze stálých zastoupení při OSN. Také jednání v rámci orgánů Evropské unie se přesunula do on-line prostoru a probíhala zpravidla písemnou procedurou nebo prostřednictvím videokonferencí.

**Dopady pandemie byly reflektovány také v zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci, kde je genderová rovnost jednou z průřezových priorit.** V období od dubna do června 2020 byly vládou ČR schváleny materiály, jejichž cílem je vyčlenit ve stávajícím rozpočtu MZV finanční prostředky na reakci na dopady pandemie covid-19 zejména v prioritních zemích zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci a v dalších zemích Afriky.

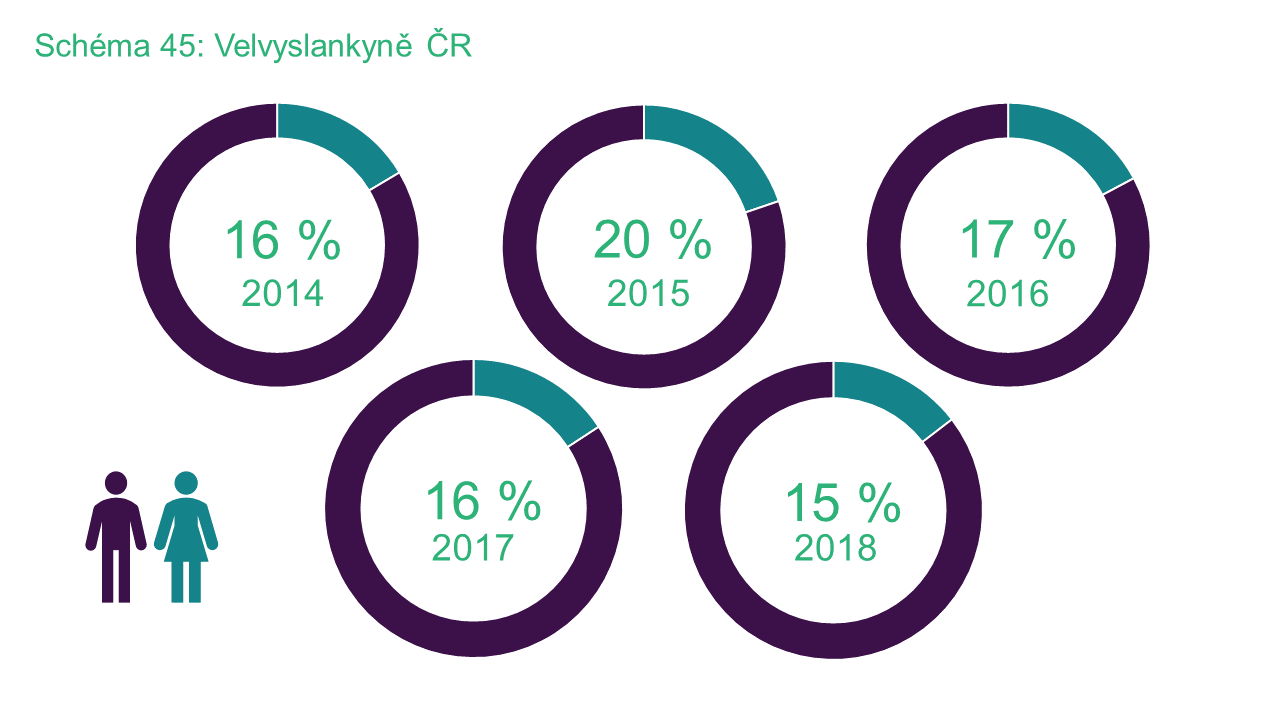
## Strategická část

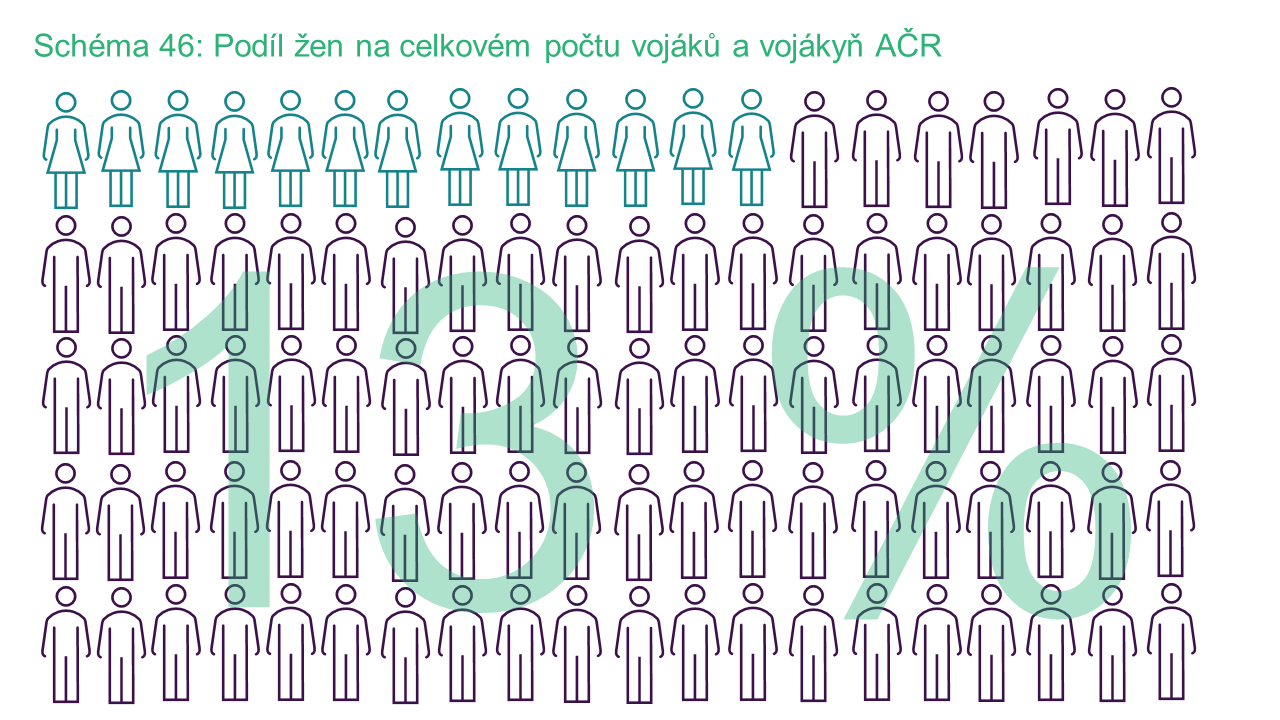
Celá kapitola je pokryta pouze jedním strategickým cílem:

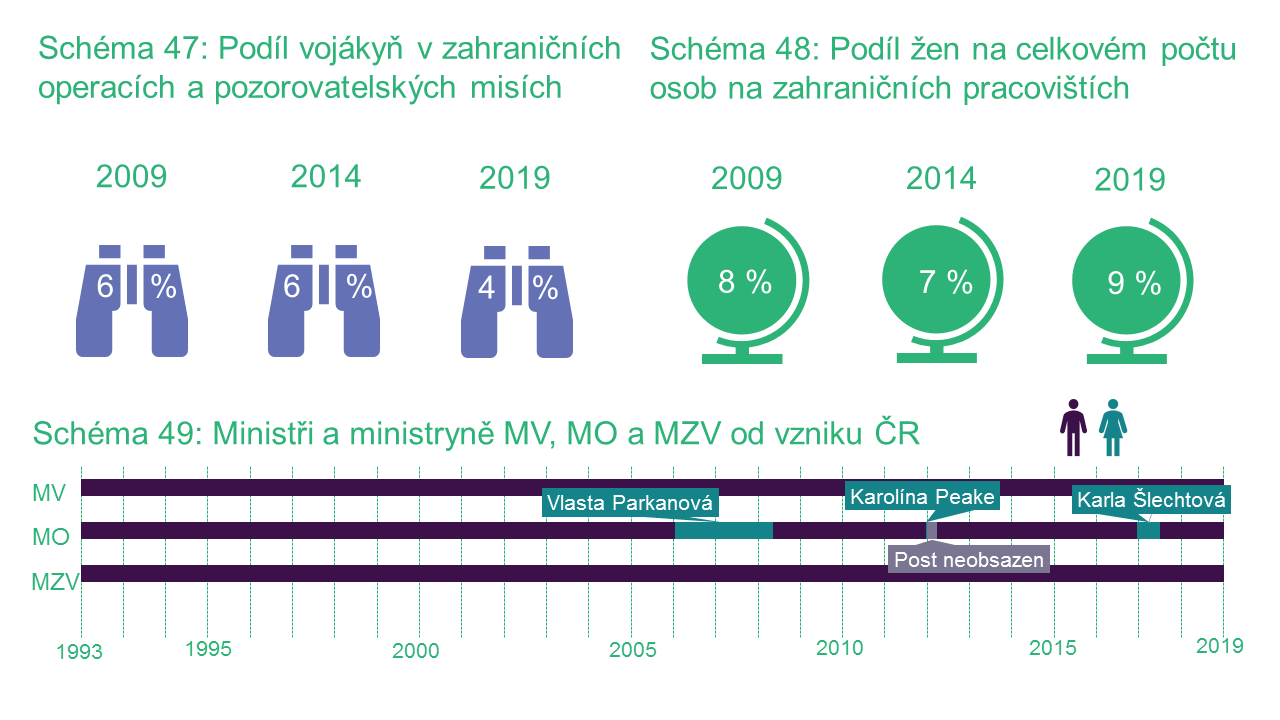
* SC1: **Integrování hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky**

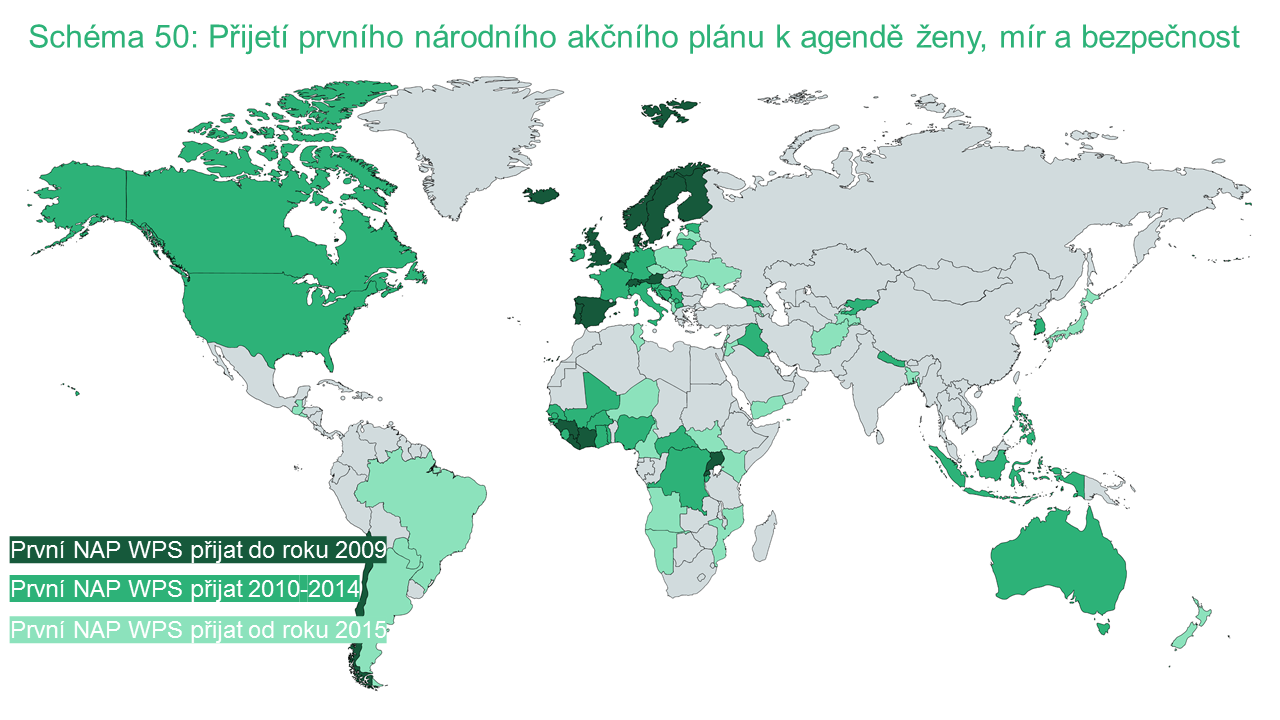
**Tematicky obsáhlý strategický cíl staví na Koncepci zahraniční politiky České republiky, která za jeden z cílů zahraniční politiky ČR určuje lidskou důstojnost a lidská práva** a která definuje, že Česká republika má „usilovat o posílení postavení žen ve společnosti“ a má se touto agendou „aktivněji profilovat v rámci OSN.“[[408]](#footnote-408) Zahraniční politika je v kontextu strategického cíle vnímána jako velmi široký pojem zahrnující multilaterální spolupráci, bilaterální vztahy, diplomacii, rozvojovou a transformační spolupráci, humanitární pomoc, ochranu lidských práv, migrační politiku, obranu a bezpečnost, jakož i budování dobrého jména ČR v zahraničí. Důraz je v opatřeních kladen především 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.

## Schémata









**Zdroje dat:**

**Schéma 45**: Ženy v české zahraniční a obranné politice 2019, Asociace pro mezinárodní otázky.

http://www.amo.cz/wp-content/uploads/2019/03/AMO\_%C3%9Feny\_ceska\_bez.pdf. **Schéma 46, 47 a 48**: Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020, MO.

http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020.pdf

**Schéma 49**: Ministryně ČR, ÚV ČR (vlastní výpočet).

**Schéma 50**: Přijetí národních akčních plánů k agendě ženy, mír a bezpečnost v jednotlivých zemích, ÚV ČR.

# **Instituce**

## Analýza současného stavu

**Dostatečný institucionální rámec a odpovídající odborné i personální kapacity jsou nezbytným předpokladem efektivního naplňování každé komplexní veřejné politiky.** Rovnost žen a mužů lze účinně prosazovat jen za předpokladu existence dostatečných nástrojů na institucionální úrovni a dostatečného financování. **Důležitým prvkem je také stability institucionálního rámce.** Tato kapitola se zaměřuje na vytvoření podmínek pro naplňování Strategie 2021+ a pro dosažení pokroku v naplňování jejích strategických cílů.

**Roli vnitrostátního koordinátora agendy rovnosti žen a mužů plní Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR.** Odbor je také sekretariátem Rady vlády pro rovnost žen a mužů a zodpovídá za plnění a monitoring mezinárodních závazků a závazků vyplývajících z členství v EU v oblasti genderové rovnosti.

**Česká republika je dlouhodobě kritizována z důvodu nízkých personálních kapacit a nedostatku finančních zdrojů věnovaných agendě rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy.** **Například Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen v roce 2016 vyjádřil znepokojení nad častými změnami v ukotvení zodpovědnosti za prosazování rovnosti žen a mužů na vládní úrovni a také nad nedostatečnými personálními a finančními zdroji Odboru rovnosti žen a mužů.**[[409]](#footnote-409) Výbor také kritizoval skutečnost, že financování aktivit Odboru rovnosti žen a mužů je zajištěno z velké části prostřednictvím zahraničních zdrojů (EHP/Norské fondy a ESIF). Výbor OSN proto České republice doporučil zajistit dostatečné zdroje Odboru rovnosti žen a mužů, jeho financování ze státního rozpočtu a stanovení udržitelného a stabilního rámce pro prosazování rovnosti žen a mužů.

Kromě dostatečných personálních kapacit a finančních zdrojů vnitrostátního koordinátora rovnosti žen a mužů jsou zásadní také kapacity a zdroje dalších orgánů a institucí podílejících se na prosazování genderové rovnosti. K nim patří především rezortní koordinátoři rovnosti žen a mužů, Veřejná ochránkyně práv či Český statistický úřad. Účinné naplňování Strategie 2021+ také souvisí s činností Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejími monitorovacími kompetencemi. Neméně důležitým předpokladem je nastavení odpovídajícího právního rámce.

### Právní úprava prosazování rovnosti žen a mužů

Rovnost žen a mužů jednou ze základních hodnot České republiky. Na obecné úrovni je tato rovnost vyjádřena v čl. 1 a čl. 3 Listiny základních práv a svobod, které zaručují rovnost v důstojnosti a právech a základní práva a svobody všem mj. bez rozdílu pohlaví. **Součástí českého ústavního pořádku je také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která komplexně upravuje zákaz diskriminace na základě pohlaví a jejíž ustanovení jsou formálně nadřazeny vnitrostátním zákonům.**

Podrobnou úpravu ve vztahu k zákazu diskriminace (včetně zákazu diskriminace na základě pohlaví) pak obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (**antidiskriminační zákon**). Zákaz diskriminace obsahují i některé další právní předpisy (např. zákoník práce či zákon o ochraně spotřebitelů). **Výzkum veřejné ochránkyně práv z roku 2015 ukázal, že diskriminace na základě pohlaví je druhou nejčastější formou diskriminace** (po diskriminaci na základě věku).[[410]](#footnote-410) Tento výzkum také potvrdil některé překážky, kterým oběti diskriminace čelí – jedná se zejm. **o nízké povědomí o možnostech ochrany před diskriminací, nízké sankce a odškodnění v případech prokázané diskriminace či nedostatečná podpora nestátních neziskových organizací poskytujících pomoc obětem diskriminace.**

Kromě zákazu diskriminace upravují některé právní předpisy také povinnosti orgánů veřejné moci ve vztahu k (aktivní) podpoře rovnosti žen a mužů. Například školský zákon stanoví, že obecným cílem vzdělávání je mj. pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti.[[411]](#footnote-411) Obdobně podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti mj. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.[[412]](#footnote-412)

**Na rozdíl od některých jiných evropských států (např. Chorvatska[[413]](#footnote-413), Španělska[[414]](#footnote-414) či Dánska[[415]](#footnote-415)) ovšem nemá Česká republika specifický zákon upravující prosazování rovnosti žen a mužů.** **Zodpovědnost za agendu rovnosti žen a mužů** (a za prosazování lidských práv) **není výslovně svěřena žádnému ústřednímu orgánu státní správy** ani v zákoně č. 1/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (kompetenční zákon). Kompetenční zákon obecně stanoví, že úkoly spojení se zajištěním činnosti orgánů vlády (tedy i Rady vlády pro rovnost žen a mužů) plní Úřad vlády ČR.[[416]](#footnote-416) **Absence jasného právního rámce pro agendu rovnosti žen a mužů v minulosti vedla k tomu, že zabezpečení této agendy (resp. agendy lidských práv obecně) bylo jednotlivými vládami řešeno nesystémově a nejednotně.**[[417]](#footnote-417) To se kromě proměnlivého ukotvení zakotvení zodpovědnosti za rovnost žen a mužů na vládní úrovni projevovalo i střídavým přesouváním agendy rovnosti žen a mužů a příslušného útvaru z Úřadu vlády na Ministerstvo práce a sociálních věcí a zpět.[[418]](#footnote-418)

Kromě právního vymezení zodpovědnosti za prosazování rovnosti žen a mužů je zásadní také otázka uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v legislativě a vládních politikách, tedy uplatňování principu genderového mainstreamingu. Tato metoda představuje zohledňování hlediska rovnosti žen a mužů (specifických potřeb žen a mužů) na všech úrovních a ve všech fázích tvorby veřejných politik. **Na úrovni vlády ČR je genderový mainstreaming uplatňován zejména v rámci předkládání materiálů legislativní i nelegislativní povahy vládě ČR.** Legislativní pravidla vlády (čl. 9 odst. 2) a Jednací řád vlády (čl. IV odst. 7 písm. c) požadují, aby důvodové a předkládací zprávy materiálů týkajících se postavení fyzických osob obsahovaly zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů.[[419]](#footnote-419) Gender impact assessment je součástí širšího procesu hodnocení dopadů regulace (regulatory impact assessment), jehož cílem je zefektivnění tvorby veřejných politik.[[420]](#footnote-420)

Každý materiál předkládaný vládě musí tedy obsahovat vyhodnocení svých dopadů ve vztahu k rovnosti žen a mužů. **Analýza Úřadu vlády ČR z 2018 ale ukázala, že toto zhodnocení ve skutečnosti obsahuje jen velmi malá část legislativních i nelegislativních návrhů.**[[421]](#footnote-421) Za účelem zvýšení kvality provádění hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů Úřad vlády ČR v roce 2016 vydal metodiku a realizuje pravidelná školení.[[422]](#footnote-422) Přesto však kvalita a rozsah uplatňování gender impact assessmentu zůstávají limitovány.

**Kromě nízké míry využívání stávajících nástrojů pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů se jako problematická ukazuje nejednotnost nároků kladených na kvalitu přípravy legislativy** – a to nejen ve vztahu k rovnosti žen a mužů, ale také k ostatním typům hodnocení dopadů. Legislativní pravidla vlády definují gender impact assessment jako podstatnou náležitost důvodových zpráv. Ostatní právní předpisy upravující způsob předkládání legislativních návrhů tak ovšem nečiní. Legislativa předkládaná vládou tak obsahuje (resp. má obsahovat) hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, legislativa předkládaná jinými subjekty tak nečiní (např. zákon o jednacím řádu Poslanecké sněmovny toho hodnocení nepožaduje).[[423]](#footnote-423)

K hlavním problémům v oblasti právního rámce pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů tak patří **nedostatečné vymáhání antidiskriminačního práva, neexistence jasně vymezených kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů a nízká míra a nejednotnost uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při tvorbě legislativy a veřejných politik**.

### Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy a samosprávy

Za koordinaci prosazování rovnosti žen a mužů, naplňování souvisejících mezinárodních závazků a závazků plynoucích z členství v EU na vládní úrovni zodpovídá Úřad vlády ČR (Odbor rovnosti žen a mužů). Úřad vlády ČR zároveň plní roli sekretariátu **Rady vlády pro rovnost žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do vládních politik.** Do působnosti Rady patří mj. sledování vnitrostátního plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně závazků vyplývajících z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.

Při Radě vlády pro rovnost žen a mužů jsou v současnosti zřízeny 4 výbory a 3 pracovní skupiny. Výbory pokrývají ústřední témata – účast žen a mužů v rozhodovacích pozicích,[[424]](#footnote-424) domácí a genderově podmíněné násilí,[[425]](#footnote-425) rovnost žen a mužů na trhu práce[[426]](#footnote-426) a institucionální zabezpečení agendy.[[427]](#footnote-427) Pracovní skupiny pokrývají dvě témata – porodnictví[[428]](#footnote-428) a roli mužů na prosazování rovnosti žen a mužů.[[429]](#footnote-429) Poslední pracovní skupina je zodpovědná za hodnocení projektů v rámci dotačního programu Úřadu vlády ČR.

**Důležitou roli v prosazování rovnosti žen a mužů hraje pozice zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva.** Tato pozice agendu rovnosti žen a mužů zastřešuje a koordinuje a mj. se vyjadřuje k materiálům v mezirezortním připomínkovém řízení. Zmocněnkyně vlády pro lidská práva ovšem není členkou vlády a lidskoprávní materiály vládě ČR v současnosti předkládá předseda vlády jakožto člen vlády, který je zodpovědný za agendu lidských práv a rovnosti žen a mužů. Předseda vlády je zároveň předsedou příslušných poradních orgánů vlády, včetně Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Za účelem dlouhodobého zarámování politiky v oblasti rovnosti žen a mužů přijímá vláda strategické a koncepční dokumenty – strategie rovnosti žen a mužů a na ni navazující implementační akční plány. **Na úrovni jednotlivých ministerstev pak koordinace prosazování rovnosti žen a mužů a plnění příslušných usnesení vlády probíhá prostřednictvím tzv. rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů** (*gender focal points*). Na každém ministerstvu je také zřízena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, která má za úkol zajišťovat realizaci příslušných vládních politik.

**Pro účely sjednocení pozice gender focal points byl v roce 2018 vládou ČR schválen Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů.**[[430]](#footnote-430) Standard stanovuje podmínky pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni jednotlivých ministerstev. Mj. doporučuje, aby na pozici rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů byl vyhrazen min. 1 plný úvazek. Jak ukazují průběžná vyhodnocení, není tento standard ze strany ministerstev naplňován.[[431]](#footnote-431)

Ve vztahu k monitoringu plnění vládních dokumentů platí, že vládě ČR je každoročně informována prostřednictvím zpráv o rovnosti žen a mužů. Tyto zprávy předkládá Úřad vlády ČR a kromě plnění úkolů informují také o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů za uplynulý rok.[[432]](#footnote-432) Zprávy o rovnosti jsou také projednávány Radou vlády pro rovnost žen a mužů, která může formulovat doporučení ke zlepšení způsobu plnění jednotlivých úkolů.

**Nastavením mechanismů pro prosazování rovnosti žen a mužů se zabývají i mezinárodní standardy.** Klíčové jsou především Pekingská akční platforma, doporučení Výboru ministrů Rady Evropy CM/Rec(2007)17[[433]](#footnote-433) a doporučení OECD k genderové rovnosti ve veřejném životě.[[434]](#footnote-434) Tyto standardy mj. **požadují, aby prosazování rovnosti žen a mužů bylo zarámováno střednědobými strategiemi, monitorováno prostřednictvím konkrétních indikátorů a aby státy zajistily dostatečné odborné, personální a finanční kapacity.**[[435]](#footnote-435)

Komplexní vyhodnocení úrovně zabezpečení rovnosti žen a mužů v zemích EU zpracoval v roce 2014 Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE).[[436]](#footnote-436) **Ze zprávy mj. vyplynulo, že v přepočtu na počet obyvatel Česká republika agendě rovnosti žen a mužů věnuje v rámci EU druhé nejnižší personální kapacity.** Ve vztahu k úrovni gender mainstreamingu zaujala ČR nadprůměrné hodnoty, naopak podprůměrně byl hodnocen vládní status prosazování rovnosti žen a mužů (mj. z důvodu nezajištění informování Parlamentu ČR o vývoji v této oblasti). EIGE v současnosti připravuje vydání aktualizované monitorovací zprávy, její výsledky budou využity při revizi strategie a při formulaci implementačních plánů.

**Roli orgánu pro rovné zacházení (tzv. *equality body*) plní Veřejný ochránce práv, který zejm. poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace (na základě pohlaví) a provádí výzkum v této oblasti.** Kromě omezených kapacit určených specificky na oblast diskriminace na základě pohlaví naráží KVOP také na otázku nedostatečných kompetencí pro účinný výkon role equality body. V roce 2018 vydala Evropské komise doporučení ke standardům pro orgány pro rovné zacházení.[[437]](#footnote-437) Součástí doporučení jsou i indikátory pro vyhodnocení míry naplňování těchto standardů.[[438]](#footnote-438) **V ČR dosud neproběhlo komplexnější vyhodnocení naplňování těchto standardů.**

**Na úrovni samosprávy není prosazování rovnosti žen a mužů systémově ukotveno.** Kraje a obce jsou k podpoře genderové rovnosti motivovány zejména prostřednictvím soutěže Ministerstva vnitra (resp. Institutu pro veřejnou správu) s názvem Úřad na cestě k rovnosti.[[439]](#footnote-439) 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.[[440]](#footnote-440)

### Financování agendy rovnosti žen a mužů

Na financování prosazování rovnosti žen a mužů lže nahlížet ze dvou základních hledisek – financování aktivit veřejné správy a financování aktivit ostatních subjektů (především nestátních neziskových organizací).

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.[[441]](#footnote-441) **Přestože v rámci sestavování státního rozpočtu je Ministerstvem financí doporučováno využívat metodiku genderového rozpočtování z roku 2004[[442]](#footnote-442), není tato ze strany kapitol státního rozpočtu v praxi používána.**

**Důležitým nástrojem financování komplexnějších aktivit (projektů) veřejné správy k podpoře genderové rovnosti představují programy z ESI fondů a EHP/Norských fondů.** V rámci stávajícího OP Zaměstnanost byly vypsány specifické výzvy k naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 pro orgány veřejné správy (včetně samosprávy). Ve výzvě pro Prahu byly podpořeny projekty za 51 mil. Kč (byť celková alokace byla 170 mil. Kč) a vy výzvě pro ostatní regiony byly podpořeny projekty za 36,5 mil. Kč (celková alokace byla 130 mil. Kč). **Pro tyto výzvy byl tedy charakteristický nízký zájem. Přitom ministerstva, která projekty v rámci těchto výzev realizovaly, vykazovaly vyšší míru naplňování Vládní strategie 2014-2020 a souvisejících usnesení vlády ČR.** V rámci OP Zaměstnanost v současnosti projekt realizuje také Úřad vlády ČR (Odbor rovnosti žen a mužů), a to s účelem zajištění plnění Vládní strategie 2014 – 2020.[[443]](#footnote-443) Další nástroj pro financování systémovějších projektů v oblasti rovnosti žen a mužů (především v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí) pak představují EHP/Norské fondy.[[444]](#footnote-444)

Ve vztahu k financování aktivit nestátních neziskových organizací pak platí, **že jediným nástrojem státního rozpočtu je dotační program Úřadu vlády s názvem Podpora veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.** Tento dotační program slouží k naplňování Vládní strategie 2014-2020 ze strany NNO.[[445]](#footnote-445) Původní alokace dotačního programu činila 7 mil. Kč, při vyjednávání státního rozpočtu na rok 2019 byla ovšem jeho výše snížena na 2 mil. Kč (rozhodnutím Úřadu vlády pak byla navýšena na 4 mil. Kč). Stávající alokace umožňuje podpořit jen přibližně čtvrtinu z podaných žádostí o projekt.[[446]](#footnote-446)

**Rovnost žen a mužů je jednou z podporovaných oblastí také některých dalších dotačních programů jiných ministerstev** – např. v rámci dotačního programu Rodina (v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí) je možné podporovat aktivity zaměřené na prevenci domácího násilí či podporu sladění pracovního a soukromého života. Relevanci k rovnosti žen a mužů mají také dotační programy Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti (ve vztahu k prevenci domácího násilí) či Ministerstva kultury (rovnost žen a mužů v rámci médií). **Obecně však platí, že alokace těchto titulů jsou relativně nízké a nemají potenciál zásadním způsobem přispět ke zlepšení úrovně rovnosti žen a mužů v ČR.**

**Hlavním nástrojem financování aktivit občanského i soukromého sektoru k podpoře rovnosti žen a mužů (zejm. na trhu práce) byl OP Zaměstnanost.** V rámci něj byly vypsány výzvy nejen na zřizování a provoz dětských skupin, ale také např. na realizaci genderových auditů či podpor rovnosti žen a mužů obecně.

V rámci přípravy nového období kohezní politiky pak platí, že z hlediska rovnosti žen a mužů by měl být relevantní především OP Zaměstnanost+. **OP Zaměstnanost+ bude obsahovat specifický cíl zaměřený na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce**[[447]](#footnote-447), přičemž tento specifický cíl v rámci prioritizace provedené v Národní koncepci realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020 dosáhl relativně vysokých hodnot v kritériu důležitosti i absorpce. **Rovnost žen a mužů je také průřezovým principem napříč všemi ostatními operačními programy a průřezovým principem by měla být také u některých nově vznikajících finančních instrumentů EU v rámci obnovy ekonomiky.**

Lze shrnout, že vnitrostátní financování podpory rovnosti neodpovídá potřebám a není systematicky sledováno. K prosazování systémových změn i k podpoře projektů nestátního sektoru jsou využívány převážně finanční nástroje EU.

## Strategická část

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

**První strategický cíl je zaměřen na posilování kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů.** Je rozčleněn na čtyři specifické cíle. Centrální úlohu v prosazování rovnosti žen a mužů plní zejména Rada vlády pro rovnost žen a mužů, její sekretariát a Veřejný ochránce práv (dále také jen „VOP“) a jeho kancelář. První specifický cíl se zaměřuje na posílení efektivního fungování Rady, druhý specifický cíl zahrnuje opatření na zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady. Třetí specifický cíl požaduje zajištění optimálního rozvržení vnitřní struktury kanceláře VOP a zabezpečení dostatečného personálního pokrytí pro část mandátu VOP související s diskriminací na základě pohlaví. Posledních ze čtyř specifických cílů je věnován opatřením požadujícím důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě i implementaci a monitoringu legislativních, koncepčních a strategických vládních materiálů.

**Druhý strategický cíl se sestává z pěti specifických cílů soustředěných na posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů.** Opatření navrhovaná v této části cílí zejména na zajištění efektivního fungování rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů (dále také jen „RPS“) a posílení personálních a odborných kapacit rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (dále také jen „GFP“).

**Třetí strategický cíl je věnován financování agendy rovnosti žen a mužů a tomu, aby bylo dostatečné, efektivní a transparentní.** Opatření zahrnutá v tomto strategickém cíli jsou rozčleněna do čtyř specifických cílů. První z nich je detailněji zaměřen na efektivní využití prostředků z OP Zaměstnanost+, který je hlavním nástroje pro financování aktivit nezbytných k naplňování Strategie 2021+. Druhý specifický cíl se soustředí na zajištění průřezového uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v ESI i Norských a EHP fondech. Třetí specifický cíl je zaměřen na podporu využívání nástrojů genderového rozpočtování v ČR, a to jak prostřednictvím přenosu dobré praxe a expertízy ze zahraničí, tak i prostřednictvím související analýzy státního rozpočtu a formulace navazujících doporučení. Posledních ze čtyř specifických cílů je věnován zajištění financování veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.

**Konečně čtvrtý strategický cíl se zaměřuje na vytvoření funkčních podpůrných struktur pro státní správu v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.** Zahrnuje dva specifické cíle. Prvním z nich je zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat. Pro systematické vyhodnocování potřebných dat pro jednotlivé oblasti Strategie 2021+ je nezbytná spolupráce s rezorty a relevantními platformami a vzájemné informování se o možnostech optimalizace sběru, poskytování a zveřejňování dat. Součástí opatření zahrnutých do tohoto specifického cíle je i požadavek na využívání/přenos dobré zahraniční praxe a vytvoření indexu genderové rovnosti pro ČR, který bude sloužit k monitorování pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a v naplňování Strategie 2021+. Poslední sada opatření, resp. druhý specifický cíl směřuje k posílení partnerství státní správy a vědeckých institucí, a potažmo tvorby kvalitních, evidence-based politik a postupů v oblasti rovnosti žen a mužů.

# **Implementace strategie**

## Implementační struktura a systém řízení implementace strategie

Implementační struktura strategie navazuje na již ustavený mechanismus implementace předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020. **Gestorem a ústředním koordinátorem naplňování strategie je Úřad vlády České republiky.**

Úkoly směřující k naplňování strategie budou **uloženy gestorům jednotlivých opatření usnesením vlády**, a budou tak závazné pro ministerstva a jim podřízené organizace, ČSÚ a případně další ústřední orgány státní správy. **Jednotlivá opatření budou blíže specifikována ve dvouletých implementačních, resp. akčních plánech rovnosti žen a mužů, rovněž schvalovaných vládou.**[[448]](#footnote-448)

Obdobně jako u předchozí Vládní strategie 2014-2020 bude kladen **důraz na spolupráci a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.** Ve vztahu k těmto a dalším nestátním subjektům, občanské veřejnosti a mezinárodním organizacím bude naplňování strategie realizováno prostřednictvím spolupráce na principu sdílených cílů a dobrovolnosti – zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe. Bude podporováno využití nabídek – pobídek ke spolupráci (např. prostřednictvím dotací).

Za účelem reflexe aktuálních změn ve společnosti a v legislativě a zároveň v návaznosti na vyhodnocování strategie budou v průběhu platnosti strategie realizovány dvě revize.

## Plán realizace aktivit

Strategie je připravena na období do 31.12.2030 a z tohoto nastavení vychází plán realizace aktivit. U jednotlivých opatření jsou v rámci logických rámců vždy uváděny odpovědné instituce (gestoři), spolupracující subjekty a délka realizace opatření.

## Časový harmonogram

Jak je uvedeno výše, předpokládaná doba realizace aktivit je od schválení strategie do 31.12.2030. Časový harmonogram má tyto klíčové milníky:

* do 31.12.2020 předložení strategie vládě ke schválení,
* 2021–2030realizace opatření strategie a každoroční vyhodnocování ve vztahu k vládě,
* 1.1.2023 – 31.12.2023 první revize strategie, včetně logických rámců,
* 2024 – 2025 externí evaluace naplňování strategie,
* 1.1.2026 – 31.12.2026 druhá revize strategie, včetně logických rámců,
* do 31.12.3031 celkové vyhodnocení naplňování strategie.

## Rozpočet a zdroje financování

Prosazování rovnosti žen a mužů představuje komplexní proces, který probíhá na různých úrovních (mezinárodní, unijní, centrální, krajská, místní). Na tomto procesu se podílí celá řada různých aktérů – kromě orgánů státní správy a samosprávy také nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelé, akademické instituce či média. Této komplexnosti odpovídá i vícezdrojový systém financování. **Naplňování Strategie 2021+ bude financováno jak z národní centrální úrovně, tak z unijních prostředků (především ESIF) a programů EHP/Norska.**

Jednotlivá opatření lze z hlediska financování jejich realizace rozdělit na tři základní typy. **První typ představují opatření bez přímých nákladů**, které mají být realizovány v rámci stávající činnosti gestorů (jedná se např. o legislativní opatření). **Druhým typem jsou opatření, k jejichž financování bude možné využít finanční prostředky z ESF+** (zejm. OP Zaměstnanost+), **Norských/EHP fondů** a **dalších zdrojů mimo státní rozpočet**. Posledním typem jsou pak **opatření s přímým dopadem na státní rozpočet** – jedná se o opatření spočívající v navýšení některých stávajících dotačních programů.

## Systém monitorování a evaluace realizace strategie

Systém monitorování a evaluace navazuje na nastavený mechanismus monitoringu a evaluace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020. **Novým prvkem v rámci tohoto mechanismu bude provedení externí evaluace v polovině období účinnosti strategie a dále dvě komplexní revize včetně logických rámců.**

Základní monitorovací a evaluační cyklus bude jednoroční a vždy bude završen tím, že vláda projedná Zprávu o naplňování Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030(dále jen „Zpráva o naplňování Strategie“), která bude přílohou Zprávy o rovnosti žen a mužů za příslušný rok. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády shromáždí vždy počátkem kalendářního roku podklady od všech rezortů, KVOP, ČSÚ, neziskových organizací a dalších subjektů včetně akademických pracovišť a sociálních partnerů o naplňování opatření strategie v uplynulém roce. Následně budou podklady projednány s Radou vlády pro rovnost žen a mužů, popřípadě jejími výbory a pracovními skupinami. Ve spolupráci s Radou zpracuje Odbor rovnosti žen a mužů Zprávu o rovnosti žen a mužů (jejíž součástí bude Zpráva o plnění Strategie), která bude poté projednána Radou. Dalším krokem bude postoupení Zprávy o naplňování Strategie do standardního mezirezortního připomínkového řízení a její předložení vládě.

K posílení role Rady v monitorování, sledování a vyhodnocování naplňování cílů a opatření vyplývající ze strategie, které byly uloženy Úřadu vlády a dalším gestorům opatření, napomůže realizace opatření uvedených v kapitole Instituce.

# **Postup tvorby Strategie 2021+**

Příprava Strategie 2021+ probíhala z velké části podle **Metodiky přípravy veřejných strategií** (2012)[[449]](#footnote-449) a vycházela z doporučení ze vzdělávacího kurzu zaměřeného na rozvoj kompetencí v oblasti strategického plánování a řízení.[[450]](#footnote-450)

Na podzim 2018 přistoupil Odbor rovnosti žen a mužů k předběžnému vyhodnocení stávající Strategie 2014 – 2020, zároveň byla zahájena práce na harmonogramu přípravy Strategie 2021+. Samotný proces přípravy strategie byl rozdělen celkem do tří fází: expertní, konzultační a schvalovací.

Expertní fáze

**Klíčovou roli expertní fáze tvorby Strategie 2021+ sehrály tematické pracovní skupiny.** Jejím cílem bylo vyhodnotit stávající překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů v jednotlivých tematických oblastech Strategie 2021+ a navrhnout vhodná opatření k jejich odstranění.

V návaznosti na identifikaci hlavních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů a na požadavky mezinárodních smluv a dalších instrumentů v této oblasti byly v únoru 2019 sestaveny následující **tematické pracovní skupiny**:

* Trh práce a slaďování pracovního a soukromého života (stávající název: Práce a péče)
* Bezpečí a život bez násilí (stávající název: Bezpečí)
* Veřejný život a rozhodování (stávající název: Rozhodování)
* Vzdělávání a věda (stávající název: Poznání)
* Společnost a rovnost žen a mužů (stávající název: Společnost)
* Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích (stávající název: Vnější vztahy)
* Dostatečné kapacity (stávající název: Instituce)

V září 2019 byla na základě usnesení Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů ustanovena tematická pracovní skupina k oblasti zdraví.[[451]](#footnote-451)

**Tematické pracovní skupiny byly založeny na expertním základě – jejich členy a členkami byly především osoby z akademické obce a nestátních neziskových organizací.** Do práce některých tematických pracovních skupin byly zapojeny také ministerstva a další veřejné instituce, a to na odborné úrovni. Každá pracovní skupina se v průběhu první poloviny roku 2019 sešla celkem pětkrát.

Výstupem expertní fáze přípravy strategie byly odborné podklady k jednotlivým kapitolám. Podklady obsahovaly slovní popisy daných tematických oblastí, přetrvávajících problémů a stanovených specifických cílů. Součástí podkladu byly také první návrhy logických rámců předmětných tematických kapitol.

Konzultační fáze

**Na expertní fázi přípravy navazovala konzultační fáze. Jejím cílem bylo konzultovat výstupy expertní fáze se širokou veřejností a s dotčenými subjekty (ministerstva, Rada a její orgány).** První část konzultační fáze byla zahájena v červnu 2019 paralelně s expertní fází prostřednictvím konzultací s výbory Rady a hloubkovými rozhovory se zástupci a zástupkyněmi veřejnosti za využití metody HCD.[[452]](#footnote-452)

Konzultační fáze probíhala na třech rovinách:[[453]](#footnote-453)

* **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.[[454]](#footnote-454) **Únorem počínaje byla zahájena hlavní část konzultační fáze, v rámci které byl kromě projednání Radou návrh Strategie 2021+ předložen všem ministerstvům k připomínkám.**

**Veřejnost měla možnost se k návrhu Strategie 2021+ vyjádřit ve dnech 18. 2. – 18. 3. 2020 prostřednictvím on-line veřejné konzultace s názvem „Společně k rovnosti“.**[[455]](#footnote-455) Cílem veřejné konzultace bylo získat informace o postojích veřejnosti k jednotlivým tématům a určení priorit v rámci jednotlivých tematických oblastí / strategických cílů. **Do konzultace se zapojilo 25 osob a 1 organizace z celkem 9 krajů ČR.** Zpřístupněn jim byl návrh Strategie 2021+ na úroveň jednotlivých specifických cílů spolu s anotací ke každé kapitole.

Účastnice a účastníci konzultace měli možnost poskytnout svou zpětnou vazbu nejen obecně k jednotlivým tematickým oblastem, ale také k relevanci navržených cílů a logické struktuře dané kapitoly a určit, zda jim v rámci uvedené oblasti chybí nějaký další cíl, který by měl být do Strategie 2021+ zahrnut. **Celkem bylo v rámci veřejné konzultace k návrhu Strategie 2021+ vzneseno 195 připomínek.** Připomínky, které zásadnějším způsobem rozšiřovaly původní návrh, byly dále diskutovány s přípravnými expertními skupinami a na kulatých stolech s rezorty. Bližší informace o způsobu zapracování vznesených připomínek a průběhu veřejné konzultace jsou součástí přílohy č. 2.

**Od ministerstev a dalších dotčených subjektů obdržel Odbor v návaznosti na únorové jednání Rady celkem 529 připomínek, na základě kterých připravil návrh vypořádání a dále rozpracoval a upřesnil návrh Strategie 2021+.**

**V červnu a červenci 2020 se uskutečnilo celkem 8 tematicky zaměřených kulatých stolů k vypořádání jednotlivých připomínek ministerstev.[[456]](#footnote-456)** Na kulatých stolech byly s gestory jednotlivých opatření ke každé z kapitol projednávány sporné body a vysvětleny připomínky, které Odbor rovnosti žen a mužů na základě konzultace s přípravnými expertními skupinami navrhl zapracovat 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 rovnosti žen a mužů v průběhu července bilaterální jednání s jednotlivými gestory. Tam, kde se ani poté nepodařilo na formulaci strategického cíle a opatření dosáhnout konsensu, bylo rozhodnutí přeneseno do další, schvalovací, fáze.

Schvalovací fáze

**V listopadu 2020 byla Strategie 2021+ předložena do mezirezortního připomínkového řízení** a zároveň zaslána Evropské komisi ke konzultaci a následné verifikaci.

# **Seznam použité literatury a hlavní zdroje**

Aggestam, Karin, Towns, Ann. 2018. Gendering Diplomacy and International Negotiation. Cham: Palgrave Macmillan.

Aizer, Anna. 2010. „The Gender Wage Gap and Domestic Violence“ In The American Economic Review 100 (4): 1847-1859.

Amnesty International. 2018. Závěrečná zpráva z výzkumu PROBLEMATIKA NÁSILÍ NA ŽENÁCH OPTIKOU ČESKÉ POPULACE. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702>.

Bajgar, Matěj, Janský, Petr, Šedivý, Marek. 2020. Studie IDEA anti COVID-19 # 23 / 2020. Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf>.

Bartáková, Eva, Havlíková, Petra. 2019. Jak vnímáme sexistickou reklamu? Reprezentativní výzkum postojů české veřejnosti a kvalitativní sonda do zkušenosti mladých lidí s reklamou. Brno: NESEHNUTÍ. Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/files/vyzkumWEB.pdf>.

Barvíková, Jana, Bednářová, Zdena, Čechová, Jitka, Janurová, Kristýna, Krpálková, Jindřiška, Macková, KateřinaMarvánová Vargová, Branislava, Poláková, Jitka. 2017. Analýza kvality a dostupnosti specializovaných pobytových sociálních služeb pro dospělé oběti domácího násilí. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-dostupnosti-a-kvality_final_s-opravami_revize-leden.pdf>.

Barvíková, Jana, Höhne, Sylva, Paloncyová, Jana, Svobodová, Kamila. 2018. Mikrojesle: nová služba předškolní péče v průzkumu veřejného mínění. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf>.

Bauer, Nichole M. 2013. "Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes" In Politics and the Life Sciences. 32 (1): 22-42. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43287266?seq=1>.

Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. „The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“ In Gender & Society 2: 275-294.

Berg, Janine, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma, Silberman M. Six. 2018. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization. Dostupné z: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>.

Bergeron, Suzanne, Cohn, Carol, Duncanson, Claire. 2017. „Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction“ In Politics & Gender, 13 (4): 715-721.

Bobbitt-Zeher, Donna. 2011. „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.“. In Gender and Society. 25 (6): 764-786. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/23212199?seq=1>.

Boček, Jan. 2019. Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab>.

Cásková, Klára. 2020. „Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti?“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

Coomaraswamy, Radhika. 2015. Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: a global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. New York: UN Women.

Correll, Shelley J. 2001. „Gender And The Career Choice Process: The Role Of Biased Self‐Assessments” In American Journal Of Sociology. 106 (6): 1691-1730. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/321299?origin=JSTOR-pdf&seq=1>.

Council of Europe. 2017. Balanced participation of women and men in decision-making – Analytical report. Dostupné z: [https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html#](https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html).

Council of European Municipalities and Regions. 2006. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. Innsbruck: Council of European Municipalities and Regions. Dostupné z: <https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf>.

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

Česká školní inspekce. 2018. Vliv složení třídy, metod uplatňovaných učitelem a využívání technologií na výsledky českých žáků: Sekundární analýza PISA 2015. Praha: Česká školní inspekce. Dostupné z <https://www.csicr.cz/getattachment/cz/Dokumenty/Tematicke-zpravy/Sekundarni-analyza-Vliv-slozeni-tridy,-metod-uplat/PISA_2015.pdf>.

Česká školní inspekce. 2019. Rozvoj matematické gramotnosti na základních a středních školách ve školním roce 2017/2018: Tematická zpráva. Dostupné z: <https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf>.

Česká televize. 2020. Výroční zpráva o činnosti České televize v roce 2019. Česká televize. Dostupné z <https://img.ceskatelevize.cz/boss/document/1618.pdf?v=1&_ga=2.61108460.1552039741.1590489366-367149397.1590489362&fbclid=IwAR1VW_BipGW8HP8wxTEIoVEKyzNOwzZG6wOrWcq8tAT0zREhcSLzP8t9ohU>.

Čírtková, Ludmila. 2010. „Muži jako oběti domácího násilí“. In Právo a rodina, 7.

Čírtková, Ludmila. 2020. Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století. Plzeň.

Das, Smita, Kotikula, Aphichoke. 2019. Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. Washington, DC: World Bank. Dostupné z: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>.

Davies, Sara E., True, Jacqui. 2019. „WPS: A Transformative Agenda?“ In Davies, Sara E., Jacqui True (eds.). 2020. The Oxford Handbook of Women, Peace and Security. New York: Oxford University Press.

Diblíková, Simona a kol. 2018. Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>.

Dopita, Tomáš. 2019. Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě. Praha: Grada.

Downes, Ronnie, Von Trapp, Lisa, Scherie, Nicol, 2017. „Gender budgeting in OECD countries“ In: OECD Journal on Budgeting 16 (3). Dostupné z: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

Drandić, Daniela, Leeuwen, Fleur van. 2020. „COVID-19: a watershed moment for women’s rights in childbrith“ In Medical Antrhopology Quaterly. Publikováno 11. srpna 2020. Dostupné z: <http://medanthroquarterly.org/2020/08/11/covid-19-a-watershed-moment-for-womens-rights-in-childbirth/?fbclid=IwAR0ImgXxkxdnZc8PtiehXcD8NrPHb-yzbmmnXPt7370XwBPA1GcxFYTRX7U>.

Dusenbery, Maya. 2018. Doing Harm: the Truth about How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick. HarperOne.

Dušková, Šárka. 2020. „Pohlavní jako věc veřejná. Právo na uznání pohlavní identity trans lidí“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

European Commission. 2015. Joint Staff Working Document – Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020. Brussels: European Commission. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives_en>.

European Commission. 2018. COMMISSION RECOMMENDATION of 22.6.2018 on standards for equality bodies. Brussels: European Commission. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf>.

European commission. 2018. Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund Plus, the Cohesion Fund, and the European Maritime and Fisheries Fund and financial rules for those and for the Asylum and Migration Fund, the Internal Security Fund and the Border Management and Visa Instrument. Strasbourg: European commission. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-common-provisions_en.pdf>.

European commission. 2018. Trainers’ manual. Reducing health inequalities experienced by lgbti people: what is your role as a health professional? Dostupné z: <https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbti_trainersmanual_en.pdf>.

European Commission. 2020. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS – A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels: European Commission. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

European Court of Human Rights. 2017. CASE OF CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS v. PORTUGAL. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-11630%22>.

European Institute for Gender Equality. 2012. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/violence-against-women-victim-support-report>.

European Institute for Gender Equality. 2013. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>.

European Institute for Gender Equality. 2014. Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>.

European Institute for Gender Equality. 2016. What is gender mainstreaming. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostupné z <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>.

European Institute for Gender Equality. 2017. GENDER in SPORT. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>.

European Institute for Gender Equality. 2020. Beijing +25 policy brief: Area C – Health of women: achieving gender equality in treatments, services and outcomes. European Institute for Gender Equality. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women>.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2017. Challenges facing civil society organisations working on human rights in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf>.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2015. Violence against women: an EU-wide survey: Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf>.

European Union Agency for Fundamental Rights.2017. Challenges to women’s human rights in the EU – Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf>.

Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva. 2019. Stanovisko k ústavněprávním dopadům ratifikace úmluvy Rady Evropy o předcházení násilí na ženách a domácímu násilí a boji proti němu. (Istanbulská úmluva). Štrasburk: Evropská komise pro demokracii prostřednictvím práva. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Stanovisko-Benatske-komise.pdf>.

Evropská komise. 2017. Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru: Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:CS:PDF>.

Evropská komise. 2018. Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

Evropská komise. 2019. DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019. Brusel: Evropská komise. Dostupní z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0503&from=EN>.

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

Evropský parlament. 2018. Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (2017/2210(INI)). Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0031_CS.html?redirect>.

Factum Invenio. 2010. Závěrečná zpráva. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf>.

Fakulta sociálních studií. 2011. Muži a domácí násilí, sborník z konference.

Federičová, Miroslava, Korbel, Václav. 2020. IDEA anti COVID-19 # 18. Pandemie covid-19 a sociálně-ekonomické nerovnosti ve vzdělávání. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf>.

Foltysová, Michaela, Pavlík, Marek, Simerská, Lenka. 2004. Informativní metodika Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2004/metodika-rozpoctovani-genderova-politika-13111>.

Forman, Jason, S. Poplin, Gerald, Shaw, C. Greg, McMurry, Timothy L., Schmidt, Kristin, Ash, Joseph, Sunnevang, Cecilia. 2019. „Automobile injury trends in the contemporary fleet: Belted occupants in frontal collisions“ In Traffic Injury Prevention. 20 (6): 607-612. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15389588.2019.1630825?needAccess=true&>.

GENDERACTION. 2019. The Future of Gender Equality in European Research and Innovation. Briefing Paper. Dostupné z: <https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf>.

Grossmann, Jakub, Münich, Daniel. 2020. Nezaměstnanost v období COVID-19. Praha: IDEA při Národohospodářském ústavu AV ČR. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/Nezamestnanost_v_dobe_covid-19_srpen.pdf>.

Hašková, Hana, Křížková, Alena, Pospíšilová Kristýna. 2018. „Intersekcionální přístup ke zkoumání nezaměstnanosti.“ In Sociologický časopis 54 (2): 171-198. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-201802-0001_an-intersectional-approach-to-research-on-unemployment.php>.

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

Hentschel, Tanja, Heilman, Madeline, Peus, Claudia V. 2019 „The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men’s and Women’s Characterizations of Others and Themselves“ In Frontiers in Psychology (11). Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011/full>.

Herdová, Tereza, Jarkovská, Lucie, Pešáková, Kristýna, Trávníček, Zdeněk. 2016. Analýza postojů původců a původkyň domácího násilí a práce s nimi. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf>.

Hnilicová, Helena, Dobiášová, Karolína, Čižinský, Pavel, Studený, Libor, Juránek, Jan. Analýza komerčního zdravotního pojištění cizinců. Dostupné z: <https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analyza_Konzorcium_final.pdf>.

Hoffmann, Diane E., and Anita J. Tarzian. 2001. „The Girl Who Cried Pain: A Bias Against Women in the Treatment of Pain.” In The Journal of Law, Medicine & Ethics 28 (4): 13-27.

Holas, Jakub. 2019. Bezpečí, kriminalita a prevence. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>.

Hrbková, Lenka. 2018. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-genderovych-stereotypu.pdf>.

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

Huddy, Leonie. 1993. "The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office" In Political Research Quarterly. 46 (4): 503 - 525. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of_Office>.

Hudson, Valerie M., Ballif-Spanvill, Bonnie, Caprioli, Mary, Emmett, Chad F. 2012. Sex and World Peace. New York: Columbia University Press.

Huws, Ursula, Spencer, Neil H, Coates, Matt. 2019. The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries. FEPS – FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. Dostupné z: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>.

International Labour Organization. 2019. A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all. Geneva: International Labour Office. Dostupné z: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf>.

Jackson, Gabrielle, Ngaio Parr. 2019. Pain and Prejudice: a Call to Arms for Women and Their Bodies. Allen & Unwin.

Jánský, Petr, Krotil, Kryštof, Pavlas, Tomáš. 2015. Bereme ženy na palubu – analýza zastoupení žen a mužů ve vedení firem. Dostupné z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>.

Jarkovská, Lucie, Lišková, Kateřina, Šmídová, Iva. 2010.S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Ježková, Veronika. 2017. Jen ano je ano: trestný čin znásilnění ve světle Istanbulské smlouvy. Praha: proFem. Dostupné z: <http://www.profem.cz/shared/clanky/550/A5-JenAnoJeAno_WEB.pdf>.

Ježková, Veronika. 2018. Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/prehled_vhodne_rozhodovaci_praxe_soudu_znasilneni.pdf>.

Kancelář veřejného ochránce práv. 2019. Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocni_zprava_2018.pdf>.

Katsarova, Ivana. 2019. Gender equality in sport: Getting closer every day. European Parliamentary Research Service. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf>.

Kearns, Megan C., Schappell D’Inverno, Ashley, Reidy, Dennis E. 2019. „The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S.“ In American Journal of Preventive Medicine 58 (1): 12-20. Dostupné z: <https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797(19)30416-7/fulltext>.

Kelly, Liz, Lovett, Jo, Regan, Linda. 2005. Home Office Research Study: A Gap or A Chasm? Attrition in Reported Rape Cases. Dostupné z: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218141141/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/hors293.pdf>.

Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana. 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, Alena et al. 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.

Křížková, Alena, Marková Volejníčková, Romana, Vohlídalová, Marta. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf>.

Křížková, Alena, Pospíšilová, Kristýna, Maříková, Hana, Marková Volejníčková, Romana. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>.

Kunc, Kamil a kol. 2012. Ekonomické dopady domácího násilí v ČR. Příbram: Tiskárna Prima, spol. s.r.o. Dostupné z: <http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf>.

Kurtz-Costes, Beth, Copping, Kristine E., Rowley, Stephanie J., Kinlaw, C. Ryan. 2014. „Gender and age difference in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities“ In European Journal of Psychology of Education 29 (4): 603-618. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/43551160>.

Kurtz-Costes, Beth, Rowley, Stephanie J., Harris-Britt, April, Woods, Taniesha A. 2008. „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence“ In Merril-Palmer Quaterly 54 (3). Dostupné z: <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6/>.

Kutálková, Petra, Kobová, Ľubica, ed. 2014. Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá?. Praha: In Iustitia. Dostupné z: <http://www.aspekt.sk/sites/default/files/sexualninasili-kniha-web.pdf>.

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

Liga otevřených mužů. 2020. Tátové jsou aktivnější než před 10 lety. Dostupné z: <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>.

Linková, Marcela, Cidlinská, Kateřina, Fárová, Nina, Maříková, Hana, Tenglerová, Hana, Vohlídalová, Marta. 2018. Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf>.

MacKenzie, Ruairi J. 2020. Psychiatric Research Suffering From Legacy of Ignoring Sex Differences, Say Neuroscientists. Technology Networks. Dostupné z: <https://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274?fbclid=IwAR13RUDJ-kVQpavbnrnbR5STt4T-pLFfkwk1EfqhPgyqHMC_I6BOF_FYjTw>.

Majerčíková, Aneta. 2018. Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017. Šestinedělky. Dostupné z <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumu-VF.pdf>.

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

Menzel, Andreas, Miotto, Martina. 2020. Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>.

Ministerstvo financí. 2012. Metodika přípravy veřejných strategií. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii_listopad-2012.pdf>.

Ministerstvo obrany. 2020. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020_1.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2019. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2019. Národní strategie umělé inteligence v České republice. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf>.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2015. Metodická informace č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2016. Koncepce podpory sportu 2016-2025. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2010. Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na období 2010-2017. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publikace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2015. Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/file/1610424/Koncepce_podpory_lidskych_prav_a_transformacni_spoluprace.pdf>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2015. Koncepce zahraniční politiky České republiky.. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/file/1565920/Koncepce_zahranicni_politiky_CR.pdf>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2017. Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na období 2017-2020. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/file/2239755/Akcni_plan_k_rezoluci_1325.doc>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2017. Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/file/2583329/strategie_mzv_2017_A4_09.pdf>.

Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. Aktualizace Koncepce jednotné prezentace České republiky. Dostupné z: <http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALBSBCSGPT52.pdf>.

Ministerstvo zdravotnictví. 2019. Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030. Dostupné z: <https://zdravi2030.mzcr.cz/zdravi-2030-strategicky-ramec.pdf>.

Ministerstvo životního prostředí. 2016. Státní politika životního prostředí České republiky 2012–2020. Dostupné z: <https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/statni_politika_zivotniho_prostredi/$FILE/SOPSZP-Aktualizace_SPZP_2012-2020-20161123.pdf>.

National Institute for Health and Care Excellence. 2014. Intrapartum care for healthy women and babies. Clinical guideline. Dostupné z: <https://www.nice.org.uk/guidance/cg190>.

National Women’s Council of Ireland. 2012. Equal but Different A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery. Dostupné z: <https://www.nwci.ie/download/pdf/equal_but_different_final_report.pdf>.

Nováková K., Konečná H., Šídlo L. 2016. „Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care“ In Praktický lékař 96 (1): 14-17. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/prakticky-lekar/2016-1/principy-zdravotni-pece-zamerene-na-cloveka-person-centred-health-care-57353>.

O’Sullivan, Mila. 2019. „Being strong enough to defend yourself“: untangling the Women, Peace and Security agenda amidst the Ukrainian conflict“ In International Feminist Journal of Politics 21 (5): 746-767. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616742.2019.1599981>.

O’Sullivan, Míla. 2019. The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the first National Action Plan and Future Policy Recommendations. Dostupné z: <https://www.dokumenty-iir.cz/Projekty/OPZ/CZ_NAP_1325_Study.pdf>.

OECD. 2016. 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. Paris: OECD Publishing. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

OECD. 2016. PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education. Paris: PISA, OECD Publishing. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i_9789264266490-en;jsessionid=Z9uU8cbhGrTQEhoDRcsItGlw.ip-10-240-5-39>.

Oertelt-Prigione, Sabine. 2020. The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>.

Oliverius, Vojtěch, Hásová, Veronika. 2019. Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2017. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/06/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2017.pdf>.

Pavlík, Petr, Smetáčková, Irena. 2011. „Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky“ In Sociologický časopis. 47 (2): 361–386. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2011/02/06.pdf>.

Perez, C. Criado. 2019. Invisible Women. London: Random House.

Persefona. 2016. Sexuální násilí nebo obtěžování zažilo 39 % Čechů. Dostupné z: <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>.

Policie ČR. 2020. Statistické přehledy kriminality. Dostupné z:

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

proFem. 2018. Analýza výskytu partnerského násilí ve vztazích mladých. Dostupné z: <http://new.profem.cz/shared/clanky/670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>.

Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2020. Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>.

Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2019. Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: Výzkum veřejného mínění. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>.

Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>.

Pytliková, Mariola. 2015. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf>.

Rada Evropy. 2007. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms. Dostupné z: <https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3>.

Roubalová, Michaela a kol. 2019. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>.

Saini, Angela. 2018. Od Přírody Podřadné: Jak Se Věda Mýlila v Ženách. Praha: Academia.

Sdružení pro integraci a migraci. Dostupnost péče o duševní zdraví migrantek a migrantů v české republice – Vstupní analýza. Dostupné z: <https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf>.

Severoatlantická aliance. 2018. NATO/EAPC. Women, Peace and Security. Policy and Action Plan. Dostupné z: <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf>.

Schleicher, Andreas. 2019. PISA 2018: Insights and Interpretations. OECD. Dostupné z: <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>.

Simerská, Lenka, Smetáčková, Irena. 2000. Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <http://vssvalzbety6.wbl.sk/132_00-7wptextpracarod.prax.mlad.lekarok_kratoch.pdf>.

Slovo 21. 2014. Výzkum o postavení romských žen v České republice. Slovo 21, z.s. Dostupné z <http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/DEF_VZKUM_O_POSTAVEN_ROMSKCH_EN_V_R_pdf_publikace9_2014.pdf>.

Smejkalová, Kateřina. 2019. „Platformová práce je v Česku rozšířenější než jinde v Evropě“ In Sondy REVUE 9/2019: 24-25. Dostupné z: <http://www.fesprag.cz/fileadmin/public/pdf-publikace/2019_Sondy_09.pdf>.

Smetáčková, Irena, ed. 2015. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Praha: Česká ženská lobby. Dostupné z: <https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf>.

Stieranková, Aneta, Veselská, Gabriela. 2020. Proč lékařky odcházejí? Mladí lékaři z.s. Dostupné z: <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>.

Stöckl, Heidi, et al. 2013. "The global prevalence of intimate partner homicide: a systematic review" In: The Lancet 382 (9895): 859-865.

Swaine, Aisling, O’Rourke, Catherine. 2015. Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security. UN Women. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedawgeneralrecommendation30-womenpeacesecurity>.

Šabatová, Anna, Polák, Petr, Šamánek, Jiří, Urbániková, Marina, Dytrt, Zdeněk, Nepala, Jiří, Pomikálková, Martina, Stejskalová, Michaela, Zaplatílek, Martin. 2015. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf>.

Šimonović, Dubravka. 2019. A human rights-based approach to mistreatment and violence against women in reproductive health services with a focus on childbirth and obstetric violence. New York: UN. Human Rights Council. Dostupné z: <https://digitallibrary.un.org/record/3823698?ln=en&fbclid=IwAR3KnLDCbckEvmQSwHM7_bb8IDf0uuJpn3CaYXlOEmv79vjdYx2Q2km00Ko>.

Šmídová, Iva, Maříková, Hana, Jára, Martin, Pavlas, Tomáš, Fafejta, Martin, Sloboda, Zdeněk, Vodochovský, Ivan, Pešáková, Kristýna, Müller, Lukáš, Pavlíček, Michal, Zvolská, Tereza. Policy Paper Muži v systému vzdělávání. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni_skupina_muzi_a_rovnosti_zen_a_muzu/Policy-paper_muzi_v_systemu_vzdelavani.pdf>.

Šmídová, Iva, Vondráčková. Lucie. 2019. Vstupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů. Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf>.

Šmídová, Iva. 2016. „No Room for Balancing: Mothers and Professors in Czech Maternity Hospitals“ In: Intersections EEJSP 2 (3): 42–60. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>.

Špačková, Petra, Pospíšilová, Lucie, Netrdová, Pavlína. 2017. „Každodenní mobilita  
v Praze: jak muži a ženy dojíždějí do zaměstnání?“ In Geografické rozhledy 27 (2): 4-7. Dostupné z: <http://urrlab.cz/sites/default/files/spackova-p-pospisilova-l-netrdova-p-2017-kazdodenni-mobilita-v-praze-jak-muzi-a-zeny-dojizdeji-do-zamestnani-geograficke-rozhledy-27-2-4-7.pdf>.

Špondrová, Pavla, Hejzlarová, Eva, Walek Czeslaw, Čmolíková Cozlová Klára. 2015. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Úřad vlády České republiky. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Metodika-PO-OPONENTURE.pdf>.

The Fourth World Conference on Women. 1995. Beijing Declaration and Platform for Action, přijato dne 15. srpna 1995. Dostupné z: <https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf>.

The Women's Health Council. 2007. A guide to creating gender-sensitive health services. The Women's Health Council.

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

Tůma, František. 2019. „Akademický inbreeding jako rakovina vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku“ In Studia paedagogica 24 (1): 9-31. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/332319482_Akademicky_inbreeding_jako_rakovina_vysokeho_skolstvi_nebo_nezbytnost_Prehled_zahranicnich_vyzkumu_a_implikace_pro_ceskou_vysokoskolskou_politiku>.

United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2013. General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations. Přijato 1. listopadu 2013 (CEDAW/C/GC/30).

United Nations. 2016. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities. Dostupné z: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>.

Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů. 2018. Brožura. Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí: mýty a fakta. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf>.

Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů. 2019. Rozbor naplňování Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulské úmluvy) ve vybraných státech a Rady Evropy. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf>.

Úřad vlády ČR. 2017. Brožura o institucionálním zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Praha. Dostupné z: <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf>.

Úřad vlády ČR. 2018. Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky. Praha. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analyza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf>.

Úřad vlády ČR. 2019. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022. Praha. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>.

Úřad vlády ČR. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy. Praha. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPm_FINAL.pdf>.

ÚZIS ČR. 2018. Péče o pacienty s poruchami příjmu potravy v ČR v letech 2011–2017. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf>.

ÚZIS ČR. 2019. Psychiatrická péče 2018. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008308/psych2018.pdf>.

ÚZIS. 2018. Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování. ÚZIS. Dostupné z <https://www.uzis.cz/res/f/008281/nzis-rep-2019-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2018.pdf>.

Valeria Esquivel. 2016. „Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis“. In Gender & Development 24 (1): 9-23.

Vertesy, Daniel. 2018. The Adjusted Research Excellence Index 2018: Methodology Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d0c6a58-072e-11e9-81b4-01aa75ed71a1>.

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

Vohlídalová, Marta. 2009. „Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?“ In Gender, rovné příležitosti, výzkum. 10 (2): 20-28. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/41616513_Sexualni_obtezovani_na_vysoke_skole_V_CR_neexistujici_problem/fulltext/5b722ef6a6fdcc87df74952f/Sexualni-obtezovani-na-vysoke-skole-V-CR-neexistujici-problem.pdf>.

Všetičková, Simona, Zděnek, Michal, Molnár, Peter. 2017. Analýza ekonomických dopadů domácího násilí. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-ekonomickych-dopadu-DN.pdf>.

WAVE – Women against Violence Europe. 2019. Wave country report 2019: The Situation of Women´s Specialist Support Services in Europe. Vienna: WAVE – Women against Violence Europe. Dostupné z <https://www.wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_200123_web.pdf>.

World Health Organization. 2015. Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních. Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33>.

World Health Organization, UNICEF. 2018. Protecting, promoting, and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services: the revised Baby-friendly Hospital Initiative 2018 - Implementation guidance. Geneva: World Health Organization. Dostupné z: <https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/bfhi-implementation/en/>.

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

World Health Organization. 2016. WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy experience. Luxembourg: World Health Organization. Dostupné z: <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/maternal_perinatal_health/anc-positive-pregnancy-experience/en/>.

World Health Organization. 2018. WHO recommendations: intrapartum care for a positive childbirth experience. Geneva: World Health Organization. Dostupné z: <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/intrapartum-care-guidelines/en/>.

World Health Organization. 2020. Marketing of Breast‑milk Substitutes: National Implementation of the International Code – Status Report 2020. Geneva: World Health Organization. Dostupné z <https://www.who.int/publications/i/item/9789240006010>.

Pro přípravu Strategie 2021+ byly rovněž využity další data a dokumenty z níže uvedených a dalších zdrojů a zároveň materiály Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin.

* Akademie věd České republiky
* Centrum pro výzkum veřejného mínění
* Eurobarometr
* Eurostat
* Evropská komise
* Evropský institut pro rovnost žen a mužů
* Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
* Organizace spojených národů
* Social Watch, z.s.
* Světová zdravotnická organizace
* Světové ekonomické fórum
* Usnesení Evropského parlamentu

1. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf?fbclid=IwAR1NDSyKv6V5t4GzEH5tom6v3D5hsCEXO4syIYi1u3zYwdpHM6GyVY0i_Fo>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Blíže viz <https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22]}>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zpráva o České republice za rok 2020 je dostupná z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN> [↑](#footnote-ref-3)
4. Blíže viz např. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0502&from=EN>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-126186/>. [↑](#footnote-ref-6)
7. Blíže viz [http://www.vlada.cz/cz/ -123732/](http://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---2018-123732/). [↑](#footnote-ref-7)
8. Blíže viz <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-common-provisions_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-8)
9. Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>. [↑](#footnote-ref-9)
10. Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasili-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>. [↑](#footnote-ref-10)
11. Jistá míra variability existuje i v rámci biologických rozdílů mezi ženami a muži (např. u intersex osob). [↑](#footnote-ref-11)
12. Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/what-gender-mainstreaming>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Blíže viz <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Blíže viz <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-14)
15. Blíže viz <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/situation-women-disabilities-exploratory-opinion-requested-european-parliament> nebo   
    <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-15)
16. Blíže viz <http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/DEF_VZKUM_O_POSTAVEN_ROMSKCH_EN_V_R_pdf_publikace9_2014.pdf>. [↑](#footnote-ref-16)
17. Blíže viz <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>. [↑](#footnote-ref-17)
18. Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>. [↑](#footnote-ref-18)
19. Blíže viz <https://www.heforshe.org/en>. [↑](#footnote-ref-19)
20. Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman>. [↑](#footnote-ref-20)
21. Blíže viz <http://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---2018-123732/>. [↑](#footnote-ref-21)
22. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>. [↑](#footnote-ref-22)
23. Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>. [↑](#footnote-ref-23)
24. Blíže viz <https://www.genderindex.org/sigi/>. [↑](#footnote-ref-24)
25. Blíže viz <https://www.genderindex.org/ranking/?region=europe>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Blíže viz <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/CZ.pdf>. [↑](#footnote-ref-26)
27. Blíže viz <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. [↑](#footnote-ref-27)
28. Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>. [↑](#footnote-ref-28)
29. Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>. [↑](#footnote-ref-29)
30. Blíže viz Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. [↑](#footnote-ref-30)
31. Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/Nezamestnanost_v_dobe_covid-19_srpen.pdf>. [↑](#footnote-ref-31)
32. Vyšší míru tzv. gender employment gap v roce 2019 vykazovalo jen 6 členských států EU. Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en>. [↑](#footnote-ref-32)
33. Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en>. [↑](#footnote-ref-33)
34. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190138.pdf/59a4890b-b376-4b2a-b126-16484cc0bcbd?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-34)
35. Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0503&from=EN>. [↑](#footnote-ref-35)
36. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [↑](#footnote-ref-36)
37. Tamtéž [↑](#footnote-ref-37)
38. Vyšší míru tzv. gender emplyoment gap v roce 2019 vykazovalo jen 6 členských států EU. Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en>. [↑](#footnote-ref-38)
39. Blíže viz <https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/Obr%C3%A1zky%20ke%20%C4%8Dl%C3%A1nk%C5%AFm/2018/Vyrocni-zprava-CSI-2017-2018_final-verze.pdf>. [↑](#footnote-ref-39)
40. Blíže vizHašková, Hana, Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová. 2018. „Intersekcionální přístup ke zkoumání nezaměstnanosti.“ 54 (2): 171-198. Dostupné z: <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.398>. [↑](#footnote-ref-40)
41. Koncepce rodinné politiky 2019 [↑](#footnote-ref-41)
42. Eurostat. 2020. Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredch>. [↑](#footnote-ref-42)
43. Blíže viz Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. [↑](#footnote-ref-43)
44. Blíže viz např Vohlídalová, Marta, Formánková, Lenka. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ In Fórum sociální politiky 6 (5): 17-21.  [↑](#footnote-ref-44)
45. Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf>. [↑](#footnote-ref-45)
46. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/90404487/19002919306.pdf/912122aa-6067-48e3-8157-eb4980c34781?version=1.3>. [↑](#footnote-ref-46)
47. Blíže viz <https://www.cssz.cz/documents/20143/99971/opp.pdf/7a5c13d6-c075-b0df-e434-cfaaae3c0bf6>. [↑](#footnote-ref-47)
48. Blíže viz <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>. [↑](#footnote-ref-48)
49. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5185-nazory-verejnosti-na-roli-muze-a-zeny-v-rodine>. [↑](#footnote-ref-49)
50. Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>. [↑](#footnote-ref-50)
51. Blíže viz <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenych-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>. [↑](#footnote-ref-51)
52. Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253>. [↑](#footnote-ref-52)
53. Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185/default/table?lang=en>. [↑](#footnote-ref-53)
54. Blíže viz <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>. [↑](#footnote-ref-54)
55. Blíže viz <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>. [↑](#footnote-ref-55)
56. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-56)
57. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-57)
58. *Analýza vývoje počtu kapacit a počtu dětí v mateřských školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení* byla poskytnuta Odboru rovnosti žen a mužů dne 31. 1. 2020 v rámci informace o plnění Aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018. [↑](#footnote-ref-58)
59. Blíže viz MPSV. Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny. 2020. [↑](#footnote-ref-59)
60. Blíže viz <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf>. [↑](#footnote-ref-60)
61. Blíže viz <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/jesle-deti-skupiny-skolky-novela-zakon-zmeny-finance_2007200819_tzr>. [↑](#footnote-ref-61)
62. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190407.pdf/88bed030-0ed9-454f-8d07-b07cf6769a55?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-62)
63. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/CZ>. [↑](#footnote-ref-63)
64. Blíže viz <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>. [↑](#footnote-ref-64)
65. Blíže viz <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics>. [↑](#footnote-ref-65)
66. Blíže jsou tyto procesy analyzovány v publikaci MPSV *Analýza příčin vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů* dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>. [↑](#footnote-ref-66)
67. Blíže viz studie CERGE EI *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* dostupná z: <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf>. Negativní dopady mateřství a rodičovství na mzdy a platy žen odhaduje také studie MPSV *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce, rozklad faktorů* dostupná z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>. [↑](#footnote-ref-67)
68. Blíže viz např. <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf>. [↑](#footnote-ref-68)
69. Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:CS:PDF>. [↑](#footnote-ref-69)
70. Blíže viz <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocni_zprava_2018.pdf>. [↑](#footnote-ref-70)
71. Blíže viz <https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868>, případně tisková zpráva dostupná z: <https://www.justice.cz/web/msp/archiv-tiskovych-zprav?clanek=pomaly-pokrok-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-predstavuje-poruseni-evropske-socialni-charty>. [↑](#footnote-ref-71)
72. Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/f/008281/nzis-rep-2019-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2018.pdf>. [↑](#footnote-ref-72)
73. Blíže viz <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/platy-zdravotniku-porostou-pristi-rok-o-deset-procent/1943721>. [↑](#footnote-ref-73)
74. Blíže viz <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/robert-plaga-alena-schillerova-ucitele-platy-skoly-rozpocet_2009211402_tzr>. [↑](#footnote-ref-74)
75. Blíže viz <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030.pdf/fdf1647d-ebf7-efe3-e797-efcf865cb171> [↑](#footnote-ref-75)
76. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/125571069/1600212019.pdf/dc590e1c-a42f-495c-a7cd-59a7a42b076f?version=1.0>. [↑](#footnote-ref-76)
77. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190138.pdf/59a4890b-b376-4b2a-b126-16484cc0bcbd?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-77)
78. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-78)
79. Blíže viz <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf>. [↑](#footnote-ref-79)
80. Blíže viz <https://www.statistikaamy.cz/2019/09/30/lide-si-vydelavaji-on-line-praci-stale-casteji/>. [↑](#footnote-ref-80)
81. Blíže viz <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>. [↑](#footnote-ref-81)
82. Blíže viz <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>. [↑](#footnote-ref-82)
83. Blíže viz <http://www.fesprag.cz/fileadmin/public/pdf-publikace/2019_Sondy_09.pdf>. [↑](#footnote-ref-83)
84. Blíže viz <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>. [↑](#footnote-ref-84)
85. # Blíže viz např. Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/8187135_Groups_of_Diverse_Problem_Solvers_Can_Outperform_Groups_of_High-Ability_Problem_Solvers>.

    [↑](#footnote-ref-85)
86. Pouze po dosažení úrovně skleněného stropu, tedy 30 % alespoň mužů a žen v daném tělese je méně zastoupená skupina nejen schopna formulovat jí vlastní, často opomíjená témata nebo odlišné perspektivy, ale i je účinněji prosazovat. Blíže viz např. Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. *„The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“*. In Gender & Society 2: 275-294. [↑](#footnote-ref-86)
87. Blíže viz např. 25 let od Pekingské akční platformy, Monitorovací zpráva Social Watch k genderové rovnosti 2020, P. Špondrová, 2020, Ženy v ČR v rozhodovacích pozicích 25 let poté, <http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw_zprava_cr_2020.pdf>. [↑](#footnote-ref-87)
88. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>. [↑](#footnote-ref-88)
89. Blíže viz <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/>. [↑](#footnote-ref-89)
90. Jedná se např. o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Evropskou sociální chartu. [↑](#footnote-ref-90)
91. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf?fbclid=IwAR1NDSyKv6V5t4GzEH5tom6v3D5hsCEXO4syIYi1u3zYwdpHM6GyVY0i_Fo>. [↑](#footnote-ref-91)
92. Blíže viz [https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html#](https://edoc.coe.int/en/gender-equality/7659-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-analytical-report-2016-data.html). [↑](#footnote-ref-92)
93. Blíže viz <https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22]}>. [↑](#footnote-ref-93)
94. Otevřená společnost, o. p. s., Genderová mapa (dostupná z: <http://www.genderovamapa.cz/>) a publikace Bereme ženy na palubu. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem (dostupná z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>). [↑](#footnote-ref-94)
95. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/CZ>. [↑](#footnote-ref-95)
96. 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 2,5 %. [↑](#footnote-ref-96)
97. Konkrétně v roce 2015 zpracovalo Ministerstvo vnitra návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela požadovala, aby na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny a do zastupitelstev krajů byl na kandidátních listinách v první trojici alespoň 1 kandidát opačného pohlaví a aby celkové zastoupení každého pohlaví na kandidátní listině bylo alespoň 40 %. Sankcí za nesplnění tohoto požadavku bylo snížení příspěvku na mandát poslance nebo člena zastupitelstva kraje o 30 %. Návrh novely byl vládou ČR projednán dne 1. července 2015, avšak nebyl vládou ČR schválen. [↑](#footnote-ref-97)
98. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>. [↑](#footnote-ref-98)
99. Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-snemovna>. [↑](#footnote-ref-99)
100. Blíže viz <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20190705STO56305/facts-and-figures-the-european-parliament-s-new-term>. [↑](#footnote-ref-100)
101. Hranice 40 %, neboli tzv. „paritní práh“ je ideálním stavem, kdy je zastoupení mužů i žen skutečně rovnovážné a spravedlivé. Pro dosažení paritního prahu 40 %, který je v mezinárodním prostředí obecně uznávaný jako hranice pro vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, se zavádí legislativní genderové kvóty na kandidátní listiny jako systémové vyrovnávací opatření. Paritní účast žen a mužů na rozhodování o věcech veřejných přináší nepřehlédnutelná pozitiva, významná pro celou společnost. Kromě otázky spravedlnosti a lidských práv souvisí totiž podpora genderové vyváženosti rozhodovacích pozic také se sociálním i ekonomickým vývojem společnosti. Je podmínkou dosažení hospodářského růstu a sociálního pokroku, vysokého stupně zaměstnanosti a sociální soudržnosti. [↑](#footnote-ref-101)
102. Tématu genderových stereotypů v předvolebních kampaních k prezidentským volbám v roce 2018 se věnuje publikace „Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních“. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analyza-genderovych-stereotypu-a-zobrazovani-zen-a-muzu-v-predvolebnich-kampanich.pdf>. [↑](#footnote-ref-102)
103. Blíže viz např. zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty podle počtu obyvatel dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190717.pdf/b1b80f11-5db2-4cda-baa1-b8490f8ded93?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-103)
104. S výjimkou ministerstev, která v období 1993 až 2020 zanikla. [↑](#footnote-ref-104)
105. Zastoupení žen a mužů na pozicích soudkyň a soudců se věnuje ročenka Zaostřeno na ženy a muže od ČSÚ dostupná z: <https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod>. [↑](#footnote-ref-105)
106. Podle dat ČSÚ byly ženy v roce 2018 zastoupeny na pozicích předsedkyň krajských soudů pouze ve 12,5 %. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190710.pdf/dea30d77-c17a-4ef1-8908-10c7315e056e?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-106)
107. V roce 2019 zveřejnila Asociace pro mezinárodní otázky infografiky k zastoupení žen v zahraniční a obranné politice a v české evropské politice dostupné z: <http://www.amo.cz/zeny-v-ceske-zahranicni-evropske-a-bezpecnostni-politice/>. [↑](#footnote-ref-107)
108. Podle dat ČSÚ bylo zastoupení žen ve vedení veřejnoprávních médií k srpnu roku 2019 celkově 10%, v radách veřejnoprávních médií je pak zastoupení žen 17% Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190720.pdf/2b2e79f5-f0ae-4d77-8973-69d336c3b77f?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-108)
109. Blíže viz podnět ke složení Národní ekonomické rady vlády dostupný z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/perspektiva-zen-je-v-rozhodovacich-pozicich-a-politice-klicova-181010/>. [↑](#footnote-ref-109)
110. V roce 2018 zpracoval Odbor rovnosti žen a mužů na základě údajů jednotlivých ministerstev rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu. V celkem 80 těchto obchodních společnostech je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev 701 osob, z toho 102 žen (15 %). [↑](#footnote-ref-110)
111. Více žen je zastoupeno v oborech, jako je např. pojišťovnictví, či v zábavné a rekreační činnosti. Naopak nejméně žen je zastoupeno ve statutárních orgánech v oborech těžba či stavebnictví. Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/82-firem-z-top-250-nejvetsich-dosahuje-zakladniho-indexu-zen-ve-vedeni-2016/>. [↑](#footnote-ref-111)
112. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/helena-valkova-rozhodnuti-evropskeho-vyboru-pro-socialni-prava-je-upozornenim--ze-v-rovnosti-zen-a-muzu-mame-co-zlepsovat-182364/>. [↑](#footnote-ref-112)
113. Emitenti, kteří nejsou malou ani střední účetní jednotkou podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. [↑](#footnote-ref-113)
114. Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/>. [↑](#footnote-ref-114)
115. Blíže viz <http://www.genderovamapa.cz/>. [↑](#footnote-ref-115)
116. Institut pro ekonomii a mír. 2020. Globální index míru 2020: Měření míru v komplexním světě. Dostupné z: <http://visionofhumanity.org/reports>. [↑](#footnote-ref-116)
117. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2020. Bezpečí, kriminalita a prevence. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>. [↑](#footnote-ref-117)
118. Blíže viz Zpráva za rok 2019 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí v roce 2019 - 2022. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-za-rok-2019_akcni-plan-prevence-DN.pdf>. Statistické přehledy kriminality. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>. [↑](#footnote-ref-118)
119. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2020. Bezpečí, kriminalita a prevence. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/459.pdf>. [↑](#footnote-ref-119)
120. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>. [↑](#footnote-ref-120)
121. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2007. Občané o kriminalitě a prevenci. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného mínění. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/332.pdf>. [↑](#footnote-ref-121)
122. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>. [↑](#footnote-ref-122)
123. Blíže viz Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2018. Oběti kriminality. Poznatky z viktimizační studie. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/449.pdf>. Zpráva za rok 2019 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí v roce 2019 - 2022. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava-za-rok-2019_akcni-plan-prevence-DN.pdf> a statistické přehledy kriminality. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>. [↑](#footnote-ref-123)
124. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2017. Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2017. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/447.pdf>. [↑](#footnote-ref-124)
125. Blíže viz kapitola 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty. [↑](#footnote-ref-125)
126. Blíže viz kapitola 9.1.1 Názory veřejnosti ve vztahu k rovnosti žen a mužů. [↑](#footnote-ref-126)
127. Blíže viz např. Kearns, M. C., Schappell D'Inverno, A., Reidy D. E. 2020. The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S. American Journal of Preventive Medicine, vol. 58: 12-22. Dostupné z: <https://www.ajpmonline.org/article/S0749-3797(19)30416-7/fulltext>.

     Hudson, Valerie M., Bonnie Ballif-Spanvill, Mary Caprioli, and Chad F. Emmett (2012) Sex and World Peace, New York: Columbia University Press.

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

     World Health Organization. 2009. Promoting gender equality to prevent violence against women. Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf>. [↑](#footnote-ref-127)
128. Blíže viz: <http://www.ungei.org/resources/files/9789241597883_eng.pdf>. [↑](#footnote-ref-128)
129. Blíže viz: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020, str. 52-55. [↑](#footnote-ref-129)
130. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022 [↑](#footnote-ref-130)
131. Tamtéž [↑](#footnote-ref-131)
132. Aktuální trendy v oblasti domácího násilí blíže viz např.: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020. [↑](#footnote-ref-132)
133. Tamtéž, kapitola 1.1. Výskyt domácího a genderově podmíněného násilí [↑](#footnote-ref-133)
134. Statistické přehledy kriminality jsou dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>. [↑](#footnote-ref-134)
135. Blíže viz roční výkazy MPSV o výkonu sociálně právní ochrany dětí: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/V20-%C4%8Cesk%C3%A1+republika.xls/660962d5-c40b-7972-4565-5f8f21621fe4>. [↑](#footnote-ref-135)
136. Statistické výstupy vykázání jsou zpracovávány na základě dat intervenčních center v České republice (§ 60 a), zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Statistická data poskytla Asociace pracovníků intervenčních center ČR, z.s. Blíže viz <http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255>. [↑](#footnote-ref-136)
137. Např. Home Office Research Study: A Gap or A Chasm? Attrition in Reported Rape Cases. 2005. Dostupné z: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110314171826/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/hors293.pdf.](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110314171826/http:/rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/hors293.pdf) [↑](#footnote-ref-137)
138. Blíže viz <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-138)
139. Topinka, D. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu. Základní fakta a výsledky. Dostupné z:

     <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>. [↑](#footnote-ref-139)
140. Fakulta sociálních studií: Muži a domácí násilí, sborník z konference. 2011. Dostupné z: <http://www.nasilinamuzich.cz/wp-content/uploads/muzi.pdf>. [↑](#footnote-ref-140)
141. Čírtková, L.: Muži jako oběti domácího násilí. In Právo a rodina, č. 7/2010 či Stockl H., Devrines K., Rotstein A., Abrahams N., Campbell J., Watts Ch., Moreno C.G. The global prevalence of intimate partner homicide: a systematic review. Lancet 20th of june 2013. [↑](#footnote-ref-141)
142. Blíže viz <http://www.persefona.cz/sexualni-nasili-nebo-obtezovani-zazilo-39-cechu>. [↑](#footnote-ref-142)
143. Pavlík, P., Smetáčková, I.: Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky. 2011. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/99c2c21a9ec6ae04d0e8b2e8a462d588fb3bcab3\_SmetackovaP avliksoccas2011-2.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/99c2c21a9ec6ae04d0e8b2e8a462d588fb3bcab3_SmetackovaP%20avliksoccas2011-2.pdf). [↑](#footnote-ref-143)
144. Např. Kutálková, P., Kobová, L.: Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá? 2014. Dostupné z: <http://www.rozkosbezrizika.cz/ke-stazeni/soubory/publikace-sexualni-nasili-proc-se-nikdonepta/stahnout>. [↑](#footnote-ref-144)
145. Vohlídalová, M.: Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 10 (2):20-28. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/uploads/b9b2849ecf3a1c5fea8c893521899f7eca485452_sexualniobtezovani-na-vs.pdf>. [↑](#footnote-ref-145)
146. Sociologický ústav Akademie věd: Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. 2005. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf.](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf) [↑](#footnote-ref-146)
147. Blíže viz <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>. [↑](#footnote-ref-147)
148. Amnesty International. 2018. Problematika násilí na ženách optikou české populace. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/data/file/4254-vvm_problematika-nasili-na-zenach-optikou-ceske-populace.pptx?version=1541109702>. [↑](#footnote-ref-148)
149. Topinka, D. 2016. Domácí násilí z perspektivy aplikovaného výzkumu. Základní fakta a výsledky. Dostupné z:

     <http://www.domaci-nasili.cz/wp-content/uploads/Dom%C3%A1c%C3%AD-n%C3%A1sil%C3%AD-z-perspektivy-aplikovan%C3%A9ho-v%C3%BDzkumu.-SocioFactor-2016..pdf>. [↑](#footnote-ref-149)
150. K. Kunc, a kol.: Ekonomické dopady domácího násilí v ČR. 2012. Dostupné z: <http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf>. [↑](#footnote-ref-150)
151. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-ekonomickych-dopadu-DN.pdf>. [↑](#footnote-ref-151)
152. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-dostupnosti-a-kvality_final_s-opravami_revize-leden.pdf>. [↑](#footnote-ref-152)
153. Blíže viz <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Violence-against-Women-Victim-SupportReport.pdf>. [↑](#footnote-ref-153)
154. Blíže viz <https://www.wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CR_200123_web.pdf>. [↑](#footnote-ref-154)
155. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/postoje_puvodcu_FINAL_rev.pdf>. [↑](#footnote-ref-155)
156. Blíže viz <https://www.unicef.cz/aktualne/146814-ceske-deti--jak-jsme-na-tom>. [↑](#footnote-ref-156)
157. ProFem. 2017. Jen ano je ano. Trestný čin znásilnění ve světle Istanbulské úmluvy. Dostupné z: <http://www.profem.cz/shared/clanky/550/A5-JenAnoJeAno_WEB.pdf>. [↑](#footnote-ref-157)
158. ÚV ČR. 2018. Přehled vhodné rozhodovací praxe soudů v případech znásilnění. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/prehled_vhodne_rozhodovaci_praxe_soudu_znasilneni.pdf>. [↑](#footnote-ref-158)
159. Blíže viz <http://new.profem.cz/shared/clanky/670/V%C3%BDstupy%20z%20v%C3%BDzkumu.pdf>. [↑](#footnote-ref-159)
160. Blíže viz <https://www.e-bezpeci.cz/index.php/veda-a-vyzkum/rizikove-chovani-ceskych-deti-2014>. [↑](#footnote-ref-160)
161. Blíže viz <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-161)
162. ÚV ČR. 2016. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňující genderové vztahy. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_PPm_FINAL.pdf>. [↑](#footnote-ref-162)
163. Blíže viz <http://www.ok.cz/iksp/docs/457.pdf>. [↑](#footnote-ref-163)
164. Blíže viz <https://www.euronews.com/2020/03/28/domestic-violence-cases-jump-30-during-lockdown-in-france>. [↑](#footnote-ref-164)
165. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/ochrana-obeti-domaciho-nasili-v-dobe-nouzoveho-stavu-182142/>. [↑](#footnote-ref-165)
166. Postup policisty při vykázání osoby, která má nařízenou karanténu (domácí izolaci) v souvislosti

     s onemocněním COVID 19 – usměrnění činnosti, Policejní prezidium, 23. 3. 2020. [↑](#footnote-ref-166)
167. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/ochrana-obeti-domaciho-nasili-v-dobe-nouzoveho-stavu-182142/>. [↑](#footnote-ref-167)
168. Blíže viz: Čírtková, L. *Domácí násilí: Nebezpečné rodinné vztahy ve 21. století*. Plzeň, 2020. [↑](#footnote-ref-168)
169. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/cs/kampan-pro-obeti-domaciho-nasili-kde-hledat-pomoc-v-dobe-karanteny>. [↑](#footnote-ref-169)
170. Blíže viz <https://www.nadacevodafone.cz/programy/technologie-pro-spolecnost/aktualni-projekty/aplikace-bright-sky-cz.html>. [↑](#footnote-ref-170)
171. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>. [↑](#footnote-ref-171)
172. Strategický rámec rozvoje péče o zdraví v České republice do roku 2030 [↑](#footnote-ref-172)
173. Blíže viz kapitola 1.6 Ostatní relevantní strategické dokumenty [↑](#footnote-ref-173)
174. Blíže viz např. doporučení vzešlá ze Zprávy o plnění Pekingské akční platformy ze strany členských států EU dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women> nebo doporučení Evropské komise uvedená v případové studii k pandemii covid-19 dostupné z <https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en>. [↑](#footnote-ref-174)
175. Šmídová, I. A L. Vondráčková. 2019. V*stupní analýza k identifikaci problémů v oblasti přístupu ke zdravotní péči a v poskytování zdravotní péče plynoucí ze specifických potřeb žen a mužů*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf>. [↑](#footnote-ref-175)
176. NOVÁKOVÁ K., KONEČNÁ H., ŠÍDLO L., Principy zdravotní péče zaměřené na člověka – person-centred health care. 2016. In Praktický lékař. Česká lékařská společnost J. E. Purkyně. Praha, 2016. [↑](#footnote-ref-176)
177. Blíže viz např. <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>. [↑](#footnote-ref-177)
178. Blíže viz např. Institute of Gender and Health (Canadian Institutes of Health Research <https://cihr-irsc.gc.ca/e/8673.html>, Health & Medicine Case Studies Demonstrate Gender Methods\*In Basic\*And Applied Research dostupné z <https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-medicine.html>, Criado Perez, C. (2019). *Invisible Women*. London: Random House. Či Saini, Angela, and Kateřina Šebková*. Od Přírody Podřadné: Jak Se Věda Mýlila v Ženách*. Academia, 2018. Nebo Equal but Different A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery dostupné z: <https://www.nwci.ie/download/pdf/equal_but_different_final_report.pdf>. [↑](#footnote-ref-178)
179. V čele s vybranou činností Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích 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, resp. porodnictví se věnuje její Pracovní skupina k porodnictví). Dále např. TA ČR zavedla ve 4. veřejné soutěži Programu ZÉTA hodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací. Cílem zavedení tohoto kritéria bylo zajistit, aby výsledky výzkumů včetně těch medicínského charakteru byly pro všechny skupiny společnosti co nejvíce přínosné, funkční a bezpečné. Blíže viz <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>. [↑](#footnote-ref-179)
180. Blíže viz např. seriál NKC Gender a věda „Jedna velikost nesedí všem“ dostupný z <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-4/> či tematické číslo zpravodaje obecně prospěšné společnosti Gender Studies s podtitulem “Gender ve zdravotnictví” dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/cisla-casopisu/01-2019>. [↑](#footnote-ref-180)
181. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf>. [↑](#footnote-ref-181)
182. Tamtéž, str. 21 [↑](#footnote-ref-182)
183. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_hlthmort_mort_prevdeath__hlth_cd_apr/bar/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,LI,NO,CH,RS,TR/unit:NR/sex:M,W/indic_he:PREVENT>. [↑](#footnote-ref-183)
184. Otázka míry vlivu biologických vs. sociálních faktorů je předmětem odborné diskuze. [↑](#footnote-ref-184)
185. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190209.pdf/41b02c6a-325c-4e48-b090-4fec9076a3a6?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-185)
186. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health>. [↑](#footnote-ref-186)
187. Blíže viz <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/nekolik-uvah-k-otazce-vztahu-genderu-a-dusevniho-zdravi>. [↑](#footnote-ref-187)
188. Blíže viz např. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/2b_Analyza-zdravi_final.pdf> či Boček, J. 2019. Proč mají ženy o šest let delší život než muži? Sto let dat úmrtnosti ukazuje, jak vydělaly na poválečném zdravotnictví a jak jsme zaostali za Husáka. Dostupné z <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/umrtnost-data-muzi-zeny-zelezna-opona-cesko-rakousko-nemecko-ockovani_1901210600_jab>. [↑](#footnote-ref-188)
189. Blíže viz <https://zdravagenerace.cz/reporty/zdravotni-gramotnost/>. [↑](#footnote-ref-189)
190. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190227.pdf/d74eebe0-26d3-4479-9455-b9abf6ada17b?version=1.3>. [↑](#footnote-ref-190)
191. Blíže viz <http://www.mzcr.cz/dokumenty/ministerstvo-zdravotnictvi-predstavilo-narodni-akcni-plan-prevence-sebevrazd_17776_3970_1.html>. [↑](#footnote-ref-191)
192. Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/f/008308/psych2018.pdf>. a <https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2018_08_poruchy_prijmu_potravy_2011az2017.pdf>. Odborná literatura citovaná ve Vstupní analýze spatřuje jednu z hl. příčin v kulturních očekáváních, která krásu žen vážou na jejich štíhlost a mladistvost. [↑](#footnote-ref-192)
193. Např. Národní akční plán prevence sebevražd 2019 – 2030 nebo Národní akční plán pro duševní zdraví 2020 – 2030, který díky připomínkám z MPŘ genderovou dimenzi duševního zdraví reflektuje v rámci specifického cíle *3.3 Zohlednit rovné příležitosti mužů a žen v oblasti duševního zdraví*. [↑](#footnote-ref-193)
194. Blíže viz <https://cz.movember.com/>. [↑](#footnote-ref-194)
195. Blíže viz <https://suchejunor.cz/>. [↑](#footnote-ref-195)
196. Blíže viz <https://www.zdravaprsa.cz/>. [↑](#footnote-ref-196)
197. Blíže viz <http://www.anabell.cz/>. [↑](#footnote-ref-197)
198. Blíže viz <https://www.loono.cz/>. [↑](#footnote-ref-198)
199. Blíže viz <https://www.loono.cz/files/koronavirus-v-tehotenstvi-a-po-porodu.pdf>. [↑](#footnote-ref-199)
200. Dusenbery, Maya. *Doing Harm: the Truth about How Bad Medicine and Lazy Science Leave Women Dismissed, Misdiagnosed, and Sick*. HarperOne, an Imprint of HarperCollins Publishers, 2019. [↑](#footnote-ref-200)
201. Např. Jackson, Gabrielle, and Ngaio Parr. *Pain and Prejudice: a Call to Arms for Women and Their Bodies*. Allen & Unwin, 2019. Či Hoffmann, Diane E., and Anita J. Tarzian. „*The Girl Who Cried Pain: A Bias Against Women in the Treatment of Pain*.” SSRN Electronic Journal, 2003, doi:10.2139/ssrn.383803. [↑](#footnote-ref-201)
202. Blíže viz <https://www.technologynetworks.com/neuroscience/articles/psychiatric-research-suffering-from-legacy-of-ignoring-sex-differences-say-neuroscientists-337274?fbclid=IwAR13RUDJ-kVQpavbnrnbR5STt4T-pLFfkwk1EfqhPgyqHMC_I6BOF_FYjTw>. [↑](#footnote-ref-202)
203. Např. Saini, Angela, and Kateřina Šebková*. Od Přírody Podřadné: Jak Se Věda Mýlila v Ženách*. Academia, 2018. Či A guide to creating gender-sensitive health services dostupné z <https://www.lenus.ie/handle/10147/298907>. [↑](#footnote-ref-203)
204. Virtuální výstava *Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací*. TA ČR. Dostupné z: <https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2020/03/19/1584642651_Geecco%20v%C3%BDstava.pdf>. [↑](#footnote-ref-204)
205. Blíže viz <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/chybna-diagnoza-divek-s-adhd-ma-na-svedomi-ztracenou-generaci-zen>. [↑](#footnote-ref-205)
206. Existující výzkumy se zaměřují převážně na otázku reprodukčních práv a porodnictví, které ovšem tvoří pouze specifickou výseč problematiky genderu a zdraví. [↑](#footnote-ref-206)
207. Příkladem typu materiálů, které v českém kontextu absentují, je metodická příručka Evropské Komise zaměřená na zvyšování povědomí lékařů a lékařek o LGBT+ osobách a zajištění inkluzivního přístupu. Příručka řeší ztížený přístup LGBT+ lidí ke zdravotní péči v důsledku přetrvávajících společenských předsudků a představách o ženství a mužství. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/social_determinants/docs/2018_lgbti_trainersmanual_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-207)
208. Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-c-health-women> <http://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/narodni-akcni-plan-pro-dusevni-zdravi_4114_3.html>. [↑](#footnote-ref-208)
209. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf>. K tomuto a dalším problematickým aspektům vyloučení migrantů a migrantek z veřejného zdravotního pojištění (vč. úskalí komerčního pojištění, jenž je nákladné a nepokrývá všechny léčebné výlohy) rovněž viz <https://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/Analyza_Konzorcium_final.pdf>, <http://www.cls.cz/dokumenty/Hnilicova_Zahrnuti_migrantu.pdf> a Cásková, K. 2020. *Mohou si cizinky v České republice dovolit mít děti*. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-209)
210. V roce 2018 Evropský výbor pro sociální práva konstatoval, že právní úprava v České republice porušuje právo na zdraví zakotvené v čl. 11 odst. 1 Evropské sociální charty. Stížnost proti podmínce chirurgického zneplodnění jako podmínky úřední změny pohlaví podal spolek Transgender Europe a ILGA-Europe proti České republice. Blíže viz Dušková, Š. 2020. *Pohlavní jako věc veřejná. Právo na uznání pohlavní identity trans lidí.* In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-210)
211. Blíže viz <http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/video-romske-zeny-vyzvaly-poslance-aby-konecne-udelali-prvni-krok-k-odskodneni-protipravne-sterilizovanych-osob.pridala-se>. [↑](#footnote-ref-211)
212. Blíže viz <https://www.migrace.com/docs/190311_vstupni-analyza_dostupnost-pece-o-dusevni-zdravi-u-migrantu-v-cr.pdf>. [↑](#footnote-ref-212)
213. Dle údajů z roku 2016, blíže viz ročenka Zaostřeno na ženy a muže dostupná z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/30000218.pdf/ca944559-950a-45c0-bd6b-fbe949cd0373?version=1.5>. [↑](#footnote-ref-213)
214. Blíže viz <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu>. [↑](#footnote-ref-214)
215. Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek.* Kvalitativní sonda k výzkumnému projektu „Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90.let. Sociologický ústav AV ČR. Dále Šmídová I. 2016. Žádný prostor pro rovnost: matky a profesoři v českých porodnicích. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1355823>. [↑](#footnote-ref-215)
216. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190311.pdf/8668ef2e-5925-4e88-9006-be72b11879b2?version=1.1>, dále pak prezentace prezidenta České lékařské komory M. Kubka s názvem „Zdravotnictví – demografická katastrofa“ dostupná z: [https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz\_99785](https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do%5bloadData%5d=1&itemKey=cz_99785). [↑](#footnote-ref-216)
217. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni_pracovniho_a_soukromeho_zivota/Zapis_sladeni_17--prosinec-2019_final27-1-2020.pdf>. [↑](#footnote-ref-217)
218. K problematice (ne) rovného odměňování a k příčinám a procesům vedoucím k rozdílům v odměňování blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf> a <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>) a Křížková, A.,Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech.* Praha: Sociologický ústav AV ČR (dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf>. [↑](#footnote-ref-218)
219. Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>. [↑](#footnote-ref-219)
220. Blíže viz <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>. [↑](#footnote-ref-220)
221. Blíže viz např. <https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/chirurgie-neni-pro-zeny-nejsou-rozhodne-jako-muzi-tvrdi-lekari.A090302_085633_domaci_lpo>, <https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pafko-zrucnost-a-znalosti-stavi-na-spicku-muze-zeny-lepe-komunikuji.A090309_121528_domaci_ban>, <https://vikend.ihned.cz/c1-66620630-odradite-li-zeny-od-chirurgie-ztratite-polovinu-talentu-tvrdi-operaterka-bojujici-proti-presile-muzu-v-jejim-oboru> a <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zena-chirurg-o-vyvoji-druhu> či <https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/sef-lekaru-doktorky-jsou-problem-venuji-se-rodine-a-pracuji-hur-nez-muzi.A090301_211216_domaci_abr>. [↑](#footnote-ref-221)
222. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf>. [↑](#footnote-ref-222)
223. Blíže viz <https://www.uzis.cz/res/file/covid/20200522-dusek-cz.pdf>. [↑](#footnote-ref-223)
224. Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en>. Na obdobný problém poukazuje NKC Gender a věda v sérii Jedna velikost nesedí všem, díl 1, který je zaměřen na osobní ochranné prostředky <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nesedi-vsem-dil-1/>. [↑](#footnote-ref-224)
225. Blíže viz kapitoly k péči v souvislosti s porodem ze Zprávy za rok 2018 o rovnosti žen a mužů (dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf>) a ze Zprávy za rok 2019 o rovnosti žen a mužů (dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf>). [↑](#footnote-ref-225)
226. Jako jsou např. britské standardy vydávané a na základě nejnovějších poznatků aktualizované National Institute for Health and Care Excellence <https://www.nice.org.uk/guidance/cg190>. [↑](#footnote-ref-226)
227. Blíže viz např. Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen k 6. periodické zprávě České republiky (dostupná z: <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf>) a doporučení ESLP z odůvodnění rozsudku ve věci Dubská a Krejzová v. Česká republika, ve kterých ESLP vyzývá ke změně praxe v České republice a k tomu, aby české orgány neustále přehodnocovaly příslušná ustanovení právních předpisů ve světle vývoje na poli medicíny, vědy a práva (dostupné z: <http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/6AA24AD6E570D2D0C12580FA004AE545?openDocument&Highlight=0>). [↑](#footnote-ref-227)
228. Blíže viz <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/maternal_perinatal_health/anc-positive-pregnancy-experience/en/>, <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/intrapartum-care-guidelines/en/>. Částečný český překlad je dostupný na stránkách MZd z: <https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>. [↑](#footnote-ref-228)
229. § 18 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů [↑](#footnote-ref-229)
230. Blíže viz <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2018/zeny-maji-pravo-na-hrazenou-peci-porodnich-asistentek/>. [↑](#footnote-ref-230)
231. vyplývající ze zákona č. 378/2007 Sb., o léčivech [↑](#footnote-ref-231)
232. 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 [↑](#footnote-ref-232)
233. Přezkum příslušné právní úpravy doporučila Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Blíže viz <http://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/>. [↑](#footnote-ref-233)
234. Prohlášení WHO Prevence a odstranění poškozování a nedostatku respektu při porodu ve zdravotnických zařízeních. Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/134588/WHO_RHR_14.23_cze.pdf;jsessionid=AA02DED4D86F3F793432C7656DDADD83?sequence=33>. Dubravka Šimonović. 2019. Zpráva zvl. zpravodajky OSN o lidskoprávním přístupu ke špatnému zacházení a násilí na ženách v reproduktivním zdravotnictví se zaměřením na porod a porodnické násilí. Dostupné z: <https://digitallibrary.un.org/record/3823698?ln=en&fbclid=IwAR3KnLDCbckEvmQSwHM7_bb8IDf0uuJpn3CaYXlOEmv79vjdYx2Q2km00Ko>. [↑](#footnote-ref-234)
235. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Podnet_k_publikovani_statistickych_dat_26-04_2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-235)
236. Blíže viz <https://pruvodce-porodnicemi.aperio.cz/>. [↑](#footnote-ref-236)
237. 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. [↑](#footnote-ref-237)
238. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/3-2-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-podpore-kojeni.pdf>. [↑](#footnote-ref-238)
239. Blíže viz <https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/bfhi-implementation/en/>. [↑](#footnote-ref-239)
240. Blíže viz <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/140>. [↑](#footnote-ref-240)
241. Z šetření občanské iniciativy Šestinedělky vyplynulo, že všech 10 kroků nedodržela ani jedna z porodnic, včetně těch s certifikátem Baby-friendly Hospital. Blíže viz MAJERČÍKOVÁ, A.: Celorepublikové výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích v letech 2014-2017. Dostupné z: <http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/Celorepublikov%C3%A9-v%C3%BDsledky-pr%C5%AFzkumuVF.pdf>. [↑](#footnote-ref-241)
242. Blíže viz zjištění Zprávy Světové zdravotnické organizace (WHO), UNICEF a IBFAN o implementaci kodexu a navazujících rezolucí WHA ve vnitrostátních právních řádech. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240006010>. [↑](#footnote-ref-242)
243. Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/publications/impact-sex-and-gender-covid-19-pandemic_en>. [↑](#footnote-ref-243)
244. Např. Daniela Drandić & Fleur van Leeuwen. 2020. COVID-19: a watershed moment for women’s rights in childbirth. Dostupné z: <http://medanthroquarterly.org/2020/08/11/covid-19-a-watershed-moment-for-womens-rights-in-childbirth/?fbclid=IwAR0ImgXxkxdnZc8PtiehXcD8NrPHb-yzbmmnXPt7370XwBPA1GcxFYTRX7U>. [↑](#footnote-ref-244)
245. Blíže viz <https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/advokatka-adela-horejsi-zakaz-otcu-u-porodu-porodnicke-nasili-odebirani-ditete.A200409_211958_domaci_kuce>. [↑](#footnote-ref-245)
246. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mimoradne-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-o-zruseni-zakazu-pritomnosti-otce-u-porodu-180639/> a <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zruseni-plosneho-zakazu-pritomnosti-otcu-u-porodu-181087/>. [↑](#footnote-ref-246)
247. 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. [↑](#footnote-ref-247)
248. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/knowledge/CZ>. [↑](#footnote-ref-248)
249. Index rovnosti žen a mužů je vyjádřen na škále od 1 do 100, kde 1 je absolutní nerovnost a 100 absolutní rovnost. [↑](#footnote-ref-249)
250. Blíže viz <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/cs/pdf>. [↑](#footnote-ref-250)
251. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Broura_CEDAW.pdf>. [↑](#footnote-ref-251)
252. Blíže viz <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1150>. [↑](#footnote-ref-252)
253. Blíže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d0c6a58-072e-11e9-81b4-01aa75ed71a1>. [↑](#footnote-ref-253)
254. Blíže viz <https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf>. [↑](#footnote-ref-254)
255. Blíže viz <https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i_9789264266490-en;jsessionid=Z9uU8cbhGrTQEhoDRcsItGlw.ip-10-240-5-39>. [↑](#footnote-ref-255)
256. ZŠ, SŠ s maturitou, gymnázia, konzervatoře, VOŠ, VŠ [↑](#footnote-ref-256)
257. Blíže viz Jarkovská, L., Lišková, K., & Šmídová, I. 2010) S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). [↑](#footnote-ref-257)
258. Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>. [↑](#footnote-ref-258)
259. Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>. [↑](#footnote-ref-259)
260. Blíže viz <http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>. [↑](#footnote-ref-260)
261. Blíže viz <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>, str. 31. [↑](#footnote-ref-261)
262. Tamtéž [↑](#footnote-ref-262)
263. Blíže viz <https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf>. [↑](#footnote-ref-263)
264. Blíže viz <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>, str. 31. [↑](#footnote-ref-264)
265. Blíže viz <https://www.csicr.cz/getattachment/cz/Dokumenty/Tematicke-zpravy/Sekundarni-analyza-Vliv-slozeni-tridy,-metod-uplat/PISA_2015.pdf>. [↑](#footnote-ref-265)
266. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190301.pdf/4a5beca1-de1b-4c69-9a33-9f89e63dcfdc?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-266)
267. Blíže viz např. <https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy>. [↑](#footnote-ref-267)
268. Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf>, str.14. [↑](#footnote-ref-268)
269. Data jsou za rok 2019, bez řídicích pracovníků a pracovnic. Blíže viz <https://www.msmt.cz/file/53497/download/>. [↑](#footnote-ref-269)
270. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190302.pdf/2c650f86-6f2f-42fe-975e-c6dc60e3734f?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-270)
271. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190304.pdf/aa05bbdd-e84c-4c2c-9397-e3522db4d0d4?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-271)
272. Blíže viz <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>. [↑](#footnote-ref-272)
273. Blíže viz <https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_2015.pdf>, str. 103. [↑](#footnote-ref-273)
274. Tamtéž [↑](#footnote-ref-274)
275. Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/linkova-nedostatek-zen-v-ceske-vede-ma-dopad-na-nas-inovacni-potencial>. [↑](#footnote-ref-275)
276. Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/06/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2017.pdf>. [↑](#footnote-ref-276)
277. Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf>. [↑](#footnote-ref-277)
278. Data jsou za rok 2018. Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190302.pdf/2c650f86-6f2f-42fe-975e-c6dc60e3734f?version=1.1>. [↑](#footnote-ref-278)
279. Blíže viz <https://genderaveda.cz/vyzkum/>. [↑](#footnote-ref-279)
280. Blíže viz <https://www.researchgate.net/publication/332319482_Akademicky_inbreeding_jako_rakovina_vysokeho_skolstvi_nebo_nezbytnost_Prehled_zahranicnich_vyzkumu_a_implikace_pro_ceskou_vysokoskolskou_politiku>. [↑](#footnote-ref-280)
281. Blíže viz [http://ec.europa.eu/research/era/index\_en.htm](file:///C:\Users\safarik\Desktop\%3chttp:\ec.europa.eu\research\era\index_en.htm). [↑](#footnote-ref-281)
282. Blíže viz <https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf>. [↑](#footnote-ref-282)
283. Blíže viz <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2015/apr/30/fda-clinical-trials-gender-gap-epa-nih-institute-of-medicine-cardiovascular-disease>. [↑](#footnote-ref-283)
284. Blíže viz <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15389588.2019.1630825?needAccess=true&>. [↑](#footnote-ref-284)
285. Blíže viz <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/not_considering.html>. [↑](#footnote-ref-285)
286. Blíže viz <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>. [↑](#footnote-ref-286)
287. Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Nerovnosti_ve_vzdelavani_COVID-19_kveten2020_18.pdf> či <https://www.csee-etuce.org/en/policy-issues/covid-19/3712-the-covid-19-pandemic-must-not-set-the-clock-back-on-gender-equality>. [↑](#footnote-ref-287)
288. Blíže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>. [↑](#footnote-ref-288)
289. Blíže viz <https://www.unece.org/info/media/executive-secretary-blog/2020/personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs-to-ensure-the-safety-of-all-frontline-workers-during-the-covid-19-pandemic/doc.html>. [↑](#footnote-ref-289)
290. Blíže viz <https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/>. [↑](#footnote-ref-290)
291. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickych-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>. [↑](#footnote-ref-291)
292. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2048_82_4_428_ENG>. [↑](#footnote-ref-292)
293. Tamtéž [↑](#footnote-ref-293)
294. Na otázku „Je pro vás osobně důležitá podpora rovnosti žen a mužů“ odpovědělo 32 % respondentů a respondentek „určitě ano“ a 46 % „spíše ano“. Za nedůležité považuje prosazování rovnosti žen a mužů 19 % české veřejnosti. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>. [↑](#footnote-ref-294)
295. Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, str. 17 (dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>). [↑](#footnote-ref-295)
296. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-genderovych-stereotypu.pdf>. [↑](#footnote-ref-296)
297. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickych-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>. [↑](#footnote-ref-297)
298. Tamtéž [↑](#footnote-ref-298)
299. Např. Havelková, Hana. 2020. „Kořeny právních nerovností v modernitě“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-299)
300. 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. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>. [↑](#footnote-ref-300)
301. <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/trendy_2010.pdf>, str. 38. [↑](#footnote-ref-301)
302. Např. Havelková, Barbara. 2020. „Feminismus, gender a právo“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-302)
303. Tamtéž [↑](#footnote-ref-303)
304. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf>. [↑](#footnote-ref-304)
305. Blíže viz např. <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_4.pdf>. [↑](#footnote-ref-305)
306. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Stanovisko-Benatske-komise.pdf>. [↑](#footnote-ref-306)
307. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5037/f9/pm191107.pdf>. [↑](#footnote-ref-307)
308. Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. . 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, str. 17 (dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech>). [↑](#footnote-ref-308)
309. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>. [↑](#footnote-ref-309)
310. 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. [↑](#footnote-ref-310)
311. Blíže viz např. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms. [↑](#footnote-ref-311)
312. Blíže viz CASE OF CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS v. PORTUGAL. [↑](#footnote-ref-312)
313. Tamtéž [↑](#footnote-ref-313)
314. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms, para 34. [↑](#footnote-ref-314)
315. Blíže viz např. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00011/full>. [↑](#footnote-ref-315)
316. Např. Kurtz-Costes, Beth, Rowley, Stephanie J., Harris-Britt, April a Woods, Taniesha A. 2008. „Gender Stereotypes about Mathematics and Science and Self-Perceptions of Ability in Late Childhood and Early Adolescence". Merrill-Palmer Quarterly: Vol. 54: Iss. 3, Article 6. Dostupné z: <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol54/iss3/6>. [↑](#footnote-ref-316)
317. Např. Kurtz-Costes, Beth, Kristine E. Copping, Stephanie J. Rowley, a C. Ryan Kinlaw. 2014. „Gender and Age Differences in Awareness and Endorsement of Gender Stereotypes about Academic Abilities". European Journal of Psychology of Education: Vol. 29: no. 4: 603-18. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/43551160>. [↑](#footnote-ref-317)
318. Cvencek, Dario, Andrew N. Meltzoff, a Anthony G. Greenwald. 2011. „Math-Gender Stereotypes in Elementary School Children". Child Development: Vol. 82: Iss. 3: 766-779. Dostupné z: <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>. [↑](#footnote-ref-318)
319. Např. Correll, Shelley J. 2001. „Gender And The Career Choice Process: The Role Of Biased Self‐Assessments”. American Journal Of Sociology. Vol.106: no. 6: 1691-1730. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/321299?origin=JSTOR-pdf&seq=1>. [↑](#footnote-ref-319)
320. Blíže viz např. Bobbitt-Zeher, Donna. 2011. „GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.“. Gender and Society. Vol. 25: No. 6: 764-786. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/23212199?seq=1>. [↑](#footnote-ref-320)
321. Např. Blíže viz např. M. Bauer, Nichole. 2013. "Rethinking stereotype reliance: Understanding the connection between female candidates and gender stereotypes“. Politics and the Life Sciences. Vol. 32: No. 1: 22-42. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43287266?seq=1>. [↑](#footnote-ref-321)
322. Např. Dále viz např. Huddy, Leonie. „The Consequences of Gender Stereotypes for Women Candidates at Different Levels and Types of Office“. Political Research Quarterly. Vol. 46: No. 4: 503–525. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/249802190\_The\_Consequences\_of\_Gender\_Stereotypes\_for\_Women\_Candidates\_at\_Different\_Levels\_and\_Types\_of\_ - ice](https://www.researchgate.net/publication/249802190_The_Consequences_of_Gender_Stereotypes_for_Women_Candidates_at_Different_Levels_and_Types_of_%20-%20ice). [↑](#footnote-ref-322)
323. Blíže viz <https://www.mladilekari.cz/2020/proc-lekarky-odchazeji/>. [↑](#footnote-ref-323)
324. Blíže viz <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80678>. [↑](#footnote-ref-324)
325. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf>. [↑](#footnote-ref-325)
326. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf>. [↑](#footnote-ref-326)
327. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf>. [↑](#footnote-ref-327)
328. Hrdá, Lucie. 2020. „Rozumějí soudy obětem násilných trestných činů?“ In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-328)
329. V únorovém šetření Naše společnost názor, že o děti mají pečovat ženy a muži stejně, zastávalo 68,2 % žen a 59,9 % mužů. [↑](#footnote-ref-329)
330. § 2 odst. 3 zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy [↑](#footnote-ref-330)
331. Anticena Sexistické prasátečko byla každoročně udělována v letech 2008–2018. V roce 2018 podle organizátorek anticena již naplnila svůj hlavní účel, kterým bylo otevřít v ČR diskusi o sexismu v reklamě. Blíže viz <https://www.prasatecko.cz/>. [↑](#footnote-ref-331)
332. Blíže viz <http://zenskaprava.cz/files/vyzkumWEB.pdf>, str. 7. [↑](#footnote-ref-332)
333. Tamtéž, str. 8 [↑](#footnote-ref-333)
334. Kvasnicová, J. 2020. „Sexistické dobré mravy a reklama“. In Šimáčková, Kateřina, Barbara Havelková a Pavla Špondrová. 2020. Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-334)
335. Ke vztahu diskriminace a dobrých mravů blíže viz zejm. rozsudek Nejvyššího správního soudu v případu „Měl jsem se líp učit.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44. [↑](#footnote-ref-335)
336. Blíže viz <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf>. [↑](#footnote-ref-336)
337. Blíže viz <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_EN.html>. [↑](#footnote-ref-337)
338. Blíže viz <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>. [↑](#footnote-ref-338)
339. Blíže viz <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>. [↑](#footnote-ref-339)
340. Blíže viz <https://en.unesco.org/women-make-the-news-2017/>. [↑](#footnote-ref-340)
341. Blíže viz Vysvětlující prohlášení ke zprávě a samotná zpráva dostupná z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>. [↑](#footnote-ref-341)
342. Blíže viz <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>. [↑](#footnote-ref-342)
343. Blíže viz <https://rada.rozhlas.cz/sites/default/files/documents/5d9720fb31b35404045917ffc04b5df9.pdf?fbclid=IwAR02qwpmPerc14UEMvJI73zZhffqtWsVn1kDOeYgN1GPDQnAtfvcxRc2Rew>. [↑](#footnote-ref-343)
344. Blíže viz <https://img.ceskatelevize.cz/boss/document/1618.pdf?v=1&_ga=2.61108460.1552039741.1590489366-367149397.1590489362&fbclid=IwAR1VW_BipGW8HP8wxTEIoVEKyzNOwzZG6wOrWcq8tAT0zREhcSLzP8t9ohU>. [↑](#footnote-ref-344)
345. V současnosti Česká ženská lobby sdružuje 39 členských organizací – blíže viz <https://czlobby.cz/cs/kdo-jsme>. [↑](#footnote-ref-345)
346. Projekt na profesionalizaci a budování kapacit realizovala např. Česká ženská lobby. Blíže viz <https://czlobby.cz/cs/projekty/profesionalizace-budovani-kapacit-ceske-zenske-lobby>. [↑](#footnote-ref-346)
347. Pravděpodobně i kvůli mediálnímu spojování některých NNO s pomocí migrujícím osobám. [↑](#footnote-ref-347)
348. Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5187/f9/po200409.pdf>. [↑](#footnote-ref-348)
349. Blíže viz <https://www.avpo.cz/wp-content/uploads/2020/09/Index-udr%C5%BEiteln%C3%A9ho-rozvoje-OS-v-%C4%8CR-2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-349)
350. Blíže viz <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society_en.pdf>. [↑](#footnote-ref-350)
351. Blíže viz <https://www.tojerovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickych-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>. [↑](#footnote-ref-351)
352. 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). [↑](#footnote-ref-352)
353. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 [↑](#footnote-ref-353)
354. Blíže viz např. Zpráva za rok 2018 (dostupná z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf>) o rovnosti žen a mužů či Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů (dostupná z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf>). [↑](#footnote-ref-354)
355. Dopravní politika ČR pro období 2014 – 2020 s výhledem do roku 2050 [↑](#footnote-ref-355)
356. Blíže viz Koncepce podpory sportu 2016 – 2025 [↑](#footnote-ref-356)
357. Státní politika životního prostředí České republiky 2012-2020 [↑](#footnote-ref-357)
358. Blíže viz <http://urrlab.cz/sites/default/files/spackova-p-pospisilova-l-netrdova-p-2017-kazdodenni-mobilita-v-praze-jak-muzi-a-zeny-dojizdeji-do-zamestnani-geograficke-rozhledy-27-2-4-7.pdf>. [↑](#footnote-ref-358)
359. Blíže viz <https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2144_87_1_457_ENG>. [↑](#footnote-ref-359)
360. Blíže viz <https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en>. [↑](#footnote-ref-360)
361. Blíže viz <https://zeleznicar.cd.cz/zeleznicar/hlavni-zpravy/ceske-drahy-udavaji-smer-genderove-politiky-nejen-na-zeleznici-/-17482/>. [↑](#footnote-ref-361)
362. Blíže viz <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/zeny-na-olympu-vera-caslavska>. [↑](#footnote-ref-362)
363. Blíže viz <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf>. [↑](#footnote-ref-363)
364. Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>. [↑](#footnote-ref-364)
365. Blíže viz <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>. [↑](#footnote-ref-365)
366. Blíže viz <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>. [↑](#footnote-ref-366)
367. Blíže viz <https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf>. [↑](#footnote-ref-367)
368. Blíže viz <https://www.un.org/millenniumgoals/>. [↑](#footnote-ref-368)
369. Blíže viz <https://www.mzp.cz/cz/agenda_2030>. [↑](#footnote-ref-369)
370. Blíže viz <https://www.osn.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>. [↑](#footnote-ref-370)
371. Blíže viz <https://unstats.un.org/sdgs/report/2018/interlinkages/>. [↑](#footnote-ref-371)
372. Valeria Esquivel. 2016. Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis. *Gender & Development*, 24:1, str. 9-23. [↑](#footnote-ref-372)
373. 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). [↑](#footnote-ref-373)
374. Blíže viz <https://www.peacewomen.org/member-states>. [↑](#footnote-ref-374)
375. Blíže viz <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-375)
376. Blíže viz Aisling Swaine & Catherine O’Rourke. 2015. *Guidebook on CEDAW General Recommendation No. 30 and the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security*, UN Women, 2015. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/8/guidebook-cedawgeneralrecommendation30-womenpeacesecurity>. [↑](#footnote-ref-376)
377. Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>. [↑](#footnote-ref-377)
378. Tamtéž [↑](#footnote-ref-378)
379. Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>. [↑](#footnote-ref-379)
380. Blíže viz <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>. [↑](#footnote-ref-380)
381. Coomaraswamy, Radhika et al. 2015. *Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: a global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*, New York: UN Women, str. 45. [↑](#footnote-ref-381)
382. Tamtéž, str. 372 [↑](#footnote-ref-382)
383. Blíž viz např. Bergeron, S, Cohn, C. & Duncanson, C. 2017. Rebuilding Bridges: Toward a Feminist Research Agenda for Postwar Reconstruction, *Politics & Gender*, vol 13, no. 4, 715-721. [↑](#footnote-ref-383)
384. Blíže viz <https://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2018/6/how-the-islamic-state-talked-women-into-subjugation>. [↑](#footnote-ref-384)
385. OSN. 2018. “Increasingly under attack, women human rights defenders need better back up”, 28.11. 2018. Dostupné z: <https://news.un.org/en/story/2018/11/1026861>.

     O’Sullivan. M. 2019*.* "“Being Strong enough to Defend Yourself”: Untangling the Women, Peace and Security Agenda Amidst the Ukrainian Conflict." *International Feminist Journal of Politics: str. 1-22.* [↑](#footnote-ref-385)
386. Blíže viz <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/joint-staff-working-document-gender-equality-and-womens-empowerment-transforming-lives_en>. [↑](#footnote-ref-386)
387. EU Strategic Approach on WPS; EU Action Plan on Women, Peace and Security 2019-2024 [↑](#footnote-ref-387)
388. Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>. [↑](#footnote-ref-388)
389. NATO Secretary General’s Special Representative for Women, Peace and Security [↑](#footnote-ref-389)
390. Blíže viz <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf>. [↑](#footnote-ref-390)
391. Blíže viz <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>. [↑](#footnote-ref-391)
392. Davies, E. and True, J. 2019. WPS: A Transformative Agenda? In: Davies, E. and True, J. (eds.). *The Oxford Handbook of Women, Peace and Security.* New York: Oxford University Press, str. 3-14, 5. [↑](#footnote-ref-392)
393. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-rok-2010.pdf>. [↑](#footnote-ref-393)
394. Blíže viz <https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publikace/koncepce/koncepce_zrs_cr_2010_2017.html>. [↑](#footnote-ref-394)
395. 1. Neexistence dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti. Nezajištění spolupráce a politického dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě. 2. Neexistence systematického a jednotného přístupu k projektům mezinárodní rozvojové spolupráce na vládní úrovni. 3. Nedostatečné pokrytí spolupráce v oblasti genderové rovnosti v mezinárodních institucích (včetně příspěvků mezinárodním organizacím). 4. Nízké zohledňování genderového hlediska v rámci humanitární pomoci. 5. Nízká dostupnost a kvalita služeb pro migrující osoby. 6. Neznalost situace v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů. [↑](#footnote-ref-395)
396. Koncepce zahraniční politiky České republiky [↑](#footnote-ref-396)
397. Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce [↑](#footnote-ref-397)
398. Tamtéž, str. 9-10 [↑](#footnote-ref-398)
399. Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky [↑](#footnote-ref-399)
400. Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. *Aktualizace Koncepce jednotné prezentace České republiky*. Materiál byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 26. srpna 2019 č. 588. Dostupné z: <http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Aktualizace-koncepce-jednotn%C3%A9-prezentace-%C4%8CR-ma_ALBSBCSGPT52.pdf>. [↑](#footnote-ref-400)
401. Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na období 2017-2020 [↑](#footnote-ref-401)
402. O’Sullivan, M. 2019. *The Czech Agenda on Women, Peace and Security: Reflections on the first National Action Plan and Future Policy Recommendations*. Ústav mezinárodních vztahů, str. 18. [↑](#footnote-ref-402)
403. Ministerstvo zahraničních věcí. 2019. *Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2018*, str. 30. [↑](#footnote-ref-403)
404. Ministerstvo zahraničních věcí. 2020. *Zpráva k Akčnímu plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017-2020 za rok 2019*, str.26. [↑](#footnote-ref-404)
405. Ministerstvo obrany. 2020. *Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020*. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020_1.pdf>. [↑](#footnote-ref-405)
406. Dopita T. (et al). 2019. *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě*. Praha: Grada, 28; viz také Aggestam, Karin & Towns, Ann. 2018. *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. Palgrave Macmillan. [↑](#footnote-ref-406)
407. Dopita T. (et al). 2019. *Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě*. Praha: Grada. [↑](#footnote-ref-407)
408. Koncepce zahraniční politiky České republiky, str. 9 [↑](#footnote-ref-408)
409. Blíže viz <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CZE/CO/6&Lang=En>. [↑](#footnote-ref-409)
410. Blíže viz <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf>. [↑](#footnote-ref-410)
411. § 2 odst. 2 písm. d) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon [↑](#footnote-ref-411)
412. § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [↑](#footnote-ref-412)
413. 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“. [↑](#footnote-ref-413)
414. Zákon o účinné rovnosti žen a mužů (Ley Organica para la igualdad efectiva de

     mujeres y hombres) z roku 2007. Blíže viz <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>. [↑](#footnote-ref-414)
415. Blíže viz <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>. [↑](#footnote-ref-415)
416. § 28 odst. 2 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon) [↑](#footnote-ref-416)
417. 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. [↑](#footnote-ref-417)
418. K institucionálnímu zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR blíže viz následující kapitola. [↑](#footnote-ref-418)
419. K hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů blíže viz Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf>. [↑](#footnote-ref-419)
420. 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. [↑](#footnote-ref-420)
421. Podle analýzy ze 180 materiálů předkládaných vládě (a týkajících se fyzických osob) neobsahovalo žádné zhodnocení na rovnost žen a mužů 41 %. Tam, kde zhodnocení obsaženo bylo, tak bylo provedeno zpravidla jen formálně bez skutečné analýzy dopadů. S příslušnou metodikou pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pracovalo jen 6 materiálů. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analyza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf>. [↑](#footnote-ref-421)
422. Metodiku doporučila vláda ČR využívat svým usnesením ze dne 8. července 2015 č. 542. [↑](#footnote-ref-422)
423. Blíže viz § 86 odst. 3 zákona č. 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.“ [↑](#footnote-ref-423)
424. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích [↑](#footnote-ref-424)
425. Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách [↑](#footnote-ref-425)
426. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života [↑](#footnote-ref-426)
427. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů [↑](#footnote-ref-427)
428. Pracovní skupina k porodnictví [↑](#footnote-ref-428)
429. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů [↑](#footnote-ref-429)
430. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Standard-pozice-rezortnich-koordinatorek-a-koordinatoru-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>. [↑](#footnote-ref-430)
431. Blíže viz např. Zpráva o rovnosti žen a mužů za rok 2018 dostupná z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf>. [↑](#footnote-ref-431)
432. Zprávy o rovnosti žen a mužů jsou dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/-123732/>. [↑](#footnote-ref-432)
433. Blíže viz <https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3>. [↑](#footnote-ref-433)
434. Blíže viz <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264252820-en.pdf?expires=1596483675&id=id&accname=guest&checksum=BFE3A19B34A4D353695CC1A5D2D25B53>. [↑](#footnote-ref-434)
435. Blíže viz <https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3>. [↑](#footnote-ref-435)
436. Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>. [↑](#footnote-ref-436)
437. Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf>. [↑](#footnote-ref-437)
438. Blíže viz <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/02/NEB_Mandate_indicators.pdf>. [↑](#footnote-ref-438)
439. Blíže viz <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-ceste-k-rovnosti.aspx>. [↑](#footnote-ref-439)
440. Blíže viz <https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>. [↑](#footnote-ref-440)
441. Blíže viz např. <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>. [↑](#footnote-ref-441)
442. Blíže viz <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2004/metodika-rozpoctovani-genderova-politika-13111>. [↑](#footnote-ref-442)
443. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/-147745/>. [↑](#footnote-ref-443)
444. Blíže viz <https://www.eeagrants.cz/cs/programy/lidska-prava/schvalene-projekty>. [↑](#footnote-ref-444)
445. Blíže viz [http://www.vlada.cz/cz/ -123043/](http://www.vlada.cz/cz/%20-123043/). [↑](#footnote-ref-445)
446. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf>. [↑](#footnote-ref-446)
447. Konkrétně se jedná o specifický cíl „prosazovat rovnováhu mezi muži a ženami na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby“. [↑](#footnote-ref-447)
448. Dříve tzv. aktualizovaných opatřeních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, které měly každoroční periodicitu. [↑](#footnote-ref-448)
449. Metodiku přípravy veřejných strategií vzala vláda ČR na vědomí svým usnesením ze dne 2. května 2013 č. 318 a uložila členům a členkám vlády z ní vycházet při přípravě strategických dokumentů. Blíže viz <https://www.mmr.cz/getmedia/4ebb3cc7-6f5c-4f37-ad1f-97054a212483/metodika-pripravy-verejnych-strategii_listopad-2012.pdf>. [↑](#footnote-ref-449)
450. Blíže viz <https://www.mmr.cz/cs/microsites/portal-strategicke-prace-v-ceske-republice/strategicke-projekty/strateduka>. [↑](#footnote-ref-450)
451. Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Jednani-18092019.zip>. [↑](#footnote-ref-451)
452. V červenci 2019 bylo zrealizováno celkem 6 hloubkových rozhovorů. Každý rozhovor proběhl v souladu s připraveným scénářem za přítomnosti dvou zaměstnankyň Odboru rovnosti žen a mužů. Konkrétní zpětná vazba vzešlá z rozhovorů byla propojována a porovnávána s výstupy expertních skupin a jimi navrhovanými opatření. [↑](#footnote-ref-452)
453. Konzultační fáze byla oproti původnímu harmonogramu prodloužena v důsledku pandemie covid-19. [↑](#footnote-ref-453)
454. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-zasedla-letos-poprve--179744/>. Rada byla o přípravě Strategie 2021+ průběžně informována. [↑](#footnote-ref-454)
455. Tabulky s návrhem vypořádání veřejné konzultace jsou součástí přílohy č. 2. [↑](#footnote-ref-455)
456. V červnu se rovněž uskutečnil interaktivní workshop s GFP, jehož cílem bylo identifikovat příklady dobré a špatné praxe naplňování stávající Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 na úrovni jednotlivých ministerstev a navrhnout klíčové opěrné body pro efektivní naplňování strategie v nadcházejícím desetiletí. Závěry z workshopu byly využity pro formulaci doporučení k nastavení implementačního mechanismu nové strategie rovnosti na jednotlivých ministerstvech. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat-rovnost-na-ministerstvech--i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/>. [↑](#footnote-ref-456)