



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 za rok 2021

Úřad vlády ČR

říjen 2022

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Práce a péče	4
3. Rozhodování	8
4. Bezpečí.....	12
5. Zdraví.....	16
6. Poznání	18
7. Společnost	23
8. Vnější vztahy	26
9. Instituce	30

1. Úvod

Tato zpráva obsahuje vyhodnocení plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále také jako „Strategie“), schválené usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 264, za rok 2021. Jedná se tedy o vyhodnocení prvního roku účinnosti Strategie.

Zpráva o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 za rok 2021 (dále jako „Zpráva“) byla vytvořena na základě podkladů od jednotlivých ministerstev a dalších gestorů opatření uvedených ve Strategii. Přílohou Zprávy je tabulka obsahující podrobné vyhodnocení všech opatření Strategie. Součástí tohoto vyhodnocení je sebehodnocení míry naplnění příslušných opatření ze strany jejich gestorů a hodnocení dle gestora Strategie (Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR). Na základě hodnocení gestora bylo vypracováno celkové vyhodnocení plnění jednotlivých opatření v členění dle příslušných specifických cílů Strategie a z tohoto hodnocení vycházejí grafy uvedené v této Zprávě.

Zpráva je členěna dle jednotlivých kapitol Strategie:

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

Textová část této Zpráva společně s tabulkovou přílohou tak představují komplexní vyhodnocení Strategie za první rok jejího účinnosti. Zpráva vyhodnocuje všechna opatření, jejichž termín splnění spadá (alespoň částečně) do roku 2021. Obsahuje tedy vyhodnocení i těch opatření, která mají být plněna průběžně a těch opatření, jejichž plnění mělo být v roce 2021 započato a mělo pokračovat v dalších letech. Také z tohoto důvodu je relativně velký počet opatření vyhodnocen jako splněn částečně.

Graf č. 1 Přehled plnění jednotlivých kapitol Strategie



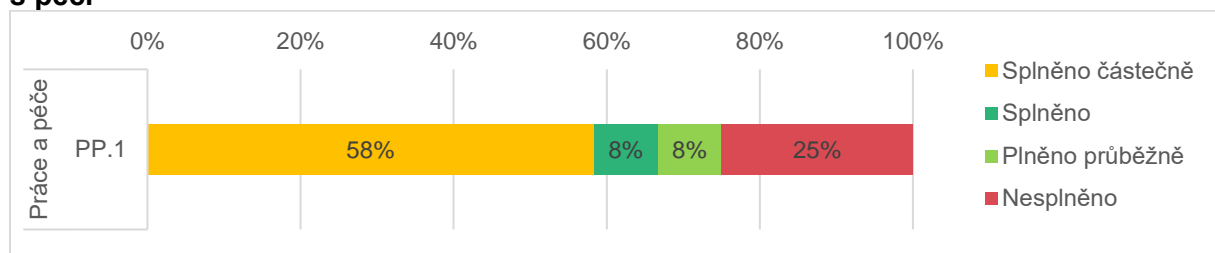
2. Práce a péče

Kapitola Práce a péče ve Strategii obsahuje 79 opatření. Většina opatření (59) spadá do částečné gesce MPSV. Tato převaha je ovlivněna jednak tím, že kapitola obsahuje řadu opatření (22), která se týkají Operačního programu Zaměstnanost plus (dále jako „OP Z+“) a jednak tím, že většina legislativních opatření (10) je cílena právě na tento resort. Začátek realizace většiny (46) opatření je od roku 2022, předkládané vyhodnocení proto hodnotí pouze zlomek všech těchto opatření. Některé rezorty dodaly informace o plnění těchto opatření již za rok 2021, ty jsou hodnoceny dle míry aktuálního plnění, případně nejsou hodnoceny, není-li míra splnění dostatečná („netýká se“). S ohledem na fakt, že se zpravidla jedná o dlouhodobá opatření, hodnotil gestor strategie častěji jako částečně či průběžně splněné. Celkově lze nicméně říci, že v oblasti Práce a péče si resorty vedou dobře a přidělené úkoly plní.

Kapitola Práce a péče ve Strategii obsahuje tři strategické cíle:

- PP. 1 Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí
- PP. 2 Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce
- PP. 3 Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů
- PP. 4 Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen

Graf č. 2 Vyhodnocení plnění PP. 1 Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí

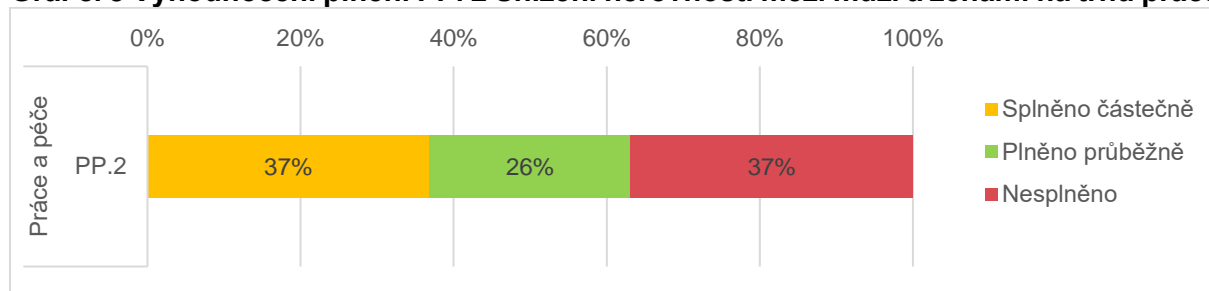


Opatření obsažená v prvním strategickém cíli se soustředí na snížení nerovností v souvislosti s péčí. Většina opatření je tak zaměřena na zajištění infrastruktury zařízení péče o děti či podpory neformálních pečujících, sada opatření se pak soustředí na zapojení mužů do péče a pozornost je věnována také podpoře rychlejšího návratu rodičů (zpravidla matek) na trh práce. K zásadnímu vývoji došlo v oblasti podpory dětských skupin, které by měly být podpořeny v rámci OP Z+ a v rámci Národního plánu obnovy¹. V roce 2021 byla přijata novela zákona o dětské skupině, ve které je nově zavedena možnost péče o děti od 6 měsíců věku. Zákon definuje také standardy péče (stanovené v opatření (1.4.2.) *Zavést do praxe standardy kvality služeb péče o děti v dětských skupinách/jeslích prostřednictvím metodiky a metodické podpory pro poskytovatele*) a pravidelné vzdělávání pečujících osob (1.4.3. *Podporovat vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách/jeslích*). Plnění tak jde nad rámec, který byl stanoven na úrovni metodického opatření.

Co se týče zapojení mužů do péče, za klíčové lze v tomto ohledu považovat opatření (1.1.5.), které se týká transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jako „transpozice směrnice“). Gestor opatření (MPSV) dodal informace pouze o částech směrnice, které již byly transponovány, stran plánu transpozice tzv. nepřenositelné části rodičovské dovolené nebyly další bližší informace poskytnuty. Gestor Strategie upozornil na potřebu urychlené transpozice také této části směrnice. Další opatření zaměřená na podporu mužů do péče jsou nelegislativního charakteru a u většiny z nich začíná termín realizace v letošním roce. Jejich hodnocení tedy bylo prozatím spíše informativního charakteru.

¹ Blíže viz <https://www.planobnovy.cz/vzdelavani-a-trh-prace>

Graf č. 3 Vyhodnocení plnění PP. 2 Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce



Opatření ve druhém strategickém cíli se soustředí na snížení nerovností na trhu práce. Opatření obsažená v tomto strategickém cíli jsou poměrně rozmanitá a zahrnují oblasti, jako jsou flexibilní úvazky, podpora podnikání, práva osob na a po mateřské a rodičovské dovolené, podporu sociálního dialogu či zajištění dat odborné veřejnosti. Legislativní úpravu flexibilních forem práce (2.1.1) plánuje MPSV v souvislosti s transpozicí směrnice. Úpravy by se dle informace měly týkat práce na dálku, MPSV dále informovalo o novele zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, která s účinností od 1. 1. 2021 zavedla institut sdíleného pracovního místa. K podpoře zavádění flexibilních forem práce by měly přispět také připravované výzvy v rámci OP Z+. Výzvy budou dle informace gestora zaměřené na podporu diverzity a flexibility pracovního prostředí pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně napříč společnostmi/firmami (2.1.2). Do výzev bude umožněn vstup také občanskému sektoru a akademické obci, a to jak z pozice žadatele, tak partnera či dodavatele (2.9.1). Další sledovanou oblastí jsou práva osob vracejících se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. Opatření si kladla za cíl zvýšení povědomí široké (či zainteresované) veřejnosti a také sjednocení informací poskytovaných úřady práce. Specificky se pak opatření zaměřují také na cizinecká práva. Dle informace MPSV připravil ÚP ČR propagační materiály (letáky, videospoty), které jsou zaměřeny na informační servis pro osoby na mateřské i rodičovské dovolené. MPSV dále informovalo o vzniku *Srovnávací studie rodinné politiky v krajích ČR*, která porovnává situaci v oblasti rodinné politiky a sladování rodinného a pracovního života v jednotlivých krajích ČR.² Byť gestor Strategie ocenil dodání informací nad rámec opatření (vznik srovnávací studie), vyhodnotil t.č. opatření jako částečně splněné. V rámci osvětových aktivit měla vzniknout samostatná platforma, která by informovala různé cílové skupiny o jejich právech, zvláště v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Zatímco posilování odborných kompetencí zaměstnanců a zaměstnankyň SUIP v oblasti interkulturních kompetencí (2.4.1) doznalo vlivem pandemie covid-19 zpoždění, úřady práce i své zaměstnance a zaměstnankyně školily již v roce 2021 a indikovaly plán ve vzdělávání pokračovat také v roce 2022.

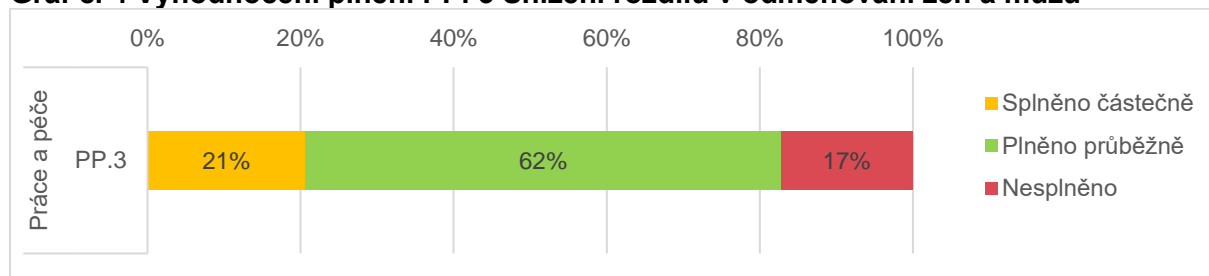
Strategický cíl dále obsahuje opatření zaměřená na sociální dialog - školení pro SUIP ke kontrole povinností zaměstnavatele k odborům (2.8.1), zajištění informovanosti odborových organizací o vývoji mezd či platu členěných dle pohlaví (2.8.2) a podpora projektů sociálních partnerů zaměřených na odstraňování nerovnosti na trhu práce (2.8.3). Gestor informoval, že realizace školení SUIP je plánována od roku 2022, což je v souladu s plánem Strategie. Zavedení legislativní úpravy informování odborových informací o vývoji mezd/platu dle pohlaví nebylo ve sledovaném roce více řešeno, s odkazem na návrh směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jako „návrh směrnice“), o jejíž podobě je nadále diskutováno v rámci dialogů na půdě EU. Tento postup lze s ohledem na aktuální vývoj považovat za adekvátní.

Poslední sada opatření v této kapitole je zaměřena na sběr dat o postavení žen na trhu práce. Zde MPSV (2.6.1) indikovalo, že zprostředkování dat širší akademické obci je v procesu

² Blíže viz http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/images/Srovnvac_studie_final.pdf

příprav, které jsou limitované stávajícími právními předpisy a GDPR. Současně jsou však již data poskytována některým resortním výzkumným ústavům. MPO (2.6.2) pak uvedlo, že jsou nadále sbírána data o podnikajících osobách v souladu s živnostenským zákonem a uvedlo, že další sběr dat neplánuje, neb by byl v rozporu s předpisy zaměřenými na ochranu osobních údajů. MPO se ve sledovaném roce nezapojilo do mezinárodního šetření o postavení podnikajících osob. Tato opatření byla proto hodnocena jako neplněná, zvláště s ohledem na reportovaný postup MPSV při plnění daného opatření.

Graf č. 4 Vyhodnocení plnění PP. 3 Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů



Opatření ve třetím strategickém cíli se soustředí na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Opatření v této oblasti jsou zaměřená na desegregaci trhu práce a zvýšení finančního ohodnocení feminizovaných oborů, na kontroly rovného odměňování, snížení nerovností v platové sféře a také na zvyšování transparentnosti. Realizace části opatření by pak měla být podpořena v rámci výzev OP Z+. Z těchto prostředků budou podpořena opatření, která směřují k eliminaci sektorové segregace trhu práce. Dle informace MPSV by měly některé z výzev zaměřených na rovnost žen a mužů na trhu práce pokrývat také podporu nestereotypní volby povolání, příjemci těchto dotací by pak měly být střední a vysoké školy, neziskové organizace a zaměstnavatelé. MPSV dále informovalo, že výzvy budou klást důraz na zapojení žen do IT (3.1.2). MŠMT neinformovalo o zahájení příprav realizace školení a metodického vedení kariérních poradců a poradkyň (3.1.1), vzhledem k termínu zahájení realizace (31. 12. 2021) nebylo plnění opatření hodnoceno. V souvislosti s informováním o plnění opatření zaměřených na navyšování mezd ve feminizovaných sektorech (3.4.1), resp. na zohlednění genderového hlediska při valorizaci platů ve veřejném sektoru (3.6.1) bylo zaznamenáno neporozumění účelu opatření. Jejich cílem je narovnávání nerovností, které vyplývají ze sektorové segregace, která, jak se ukázalo v průběhu pandemie, může být zdrojem části gender pay gapu.³ Systematické navyšování mezd a platů v těchto profesích tak může přispět k narovnání postavení žen na trhu práce, resp. jejich rovnému odměňování. Významný nástroj v tomto ohledu představuje tzv. gender budgeting, tedy zohlednění genderové perspektivy při (veřejném) rozpočtování. Podobně, jako v případě gender impact assessmentu jde o nástroj genderového mainstreamingu.

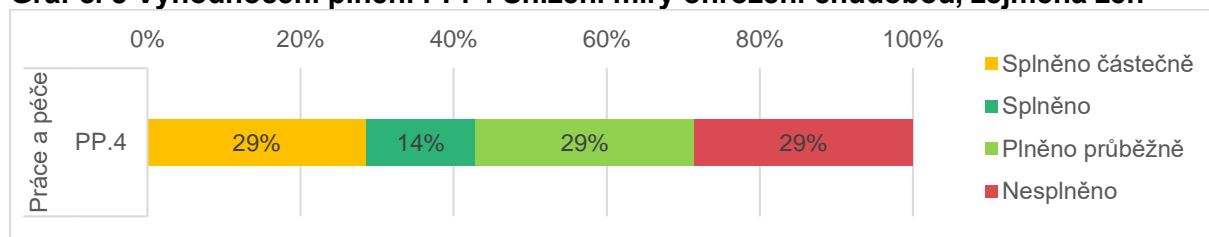
Informace o plnění opatření ze strany gestorů deklarovala, že při stanovení platů využívá neutrálních kritérií, je však záhodno podotknout, že se jedná spíše o kritéria, která genderové hledisko opomíjí. MŠMT v souvislosti s plněním opatření 3.4.1 informovalo, že vláda ČR se zavázala k zajištění platů pedagogických pracovníků a pracovníků na úrovni 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy, ministerstvo nicméně neuvědomilo, jakým způsobem a zda zohledňuje genderové hledisko. Ani jeden z gestorů (MŠMT, MPSV, MZD) neindikoval vznik či plán vzniku koncepce navyšování platů a mezd. V rámci opatření 3.6.1 měla ministerstva informovat o tom, jak při valorizaci platů analyzují potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti. Plnění tohoto opatření nebylo u většiny resortů hodnoceno s tím, že začátek realizace opatření je stanoven na 31. 12. 2021. U těch resortů, které dodaly informace o způsobu plnění, se hodnocení zpravidla upřesnilo způsob plnění. V rámci tohoto opatření by měly resorty sledovat své personální statistiky členěné dle pohlaví (základní data jsou reportována v rámci

³ Blíže viz https://www.czso.cz/csu/wzso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwAR0pHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWGjasmY0ZP0lu6H1ngDPT6_BIDyq

opatření 3.7.5) a na jejich základě vyhodnocovat situaci v oblasti rovného odměňování na svém pracovišti a dále v rámci valorizace.

Další oblast se týkala opatření zaměřených na podporu a zavedení nástrojů transparentnosti v odměňování. V rámci OP Z+ je dle informace MPSV připravována výzva, jejíž věcné zaměření spočívá ve využívání nástroje Logib pro měření rovnosti odměňování (3.3.1, 3.6.2). Co se týče legislativních opatření (3.7), jejich naplnění bylo z důvodu přípravy návrhu směrnice odloženo. MPSV uvedlo, že implementaci předmětných opatření zahájí, až budou známy přesné parametry směrnice, s čímž je gestor Strategie v souladu. MPSV dále informovalo o plnění opatření 3.2.1, v rámci kterého měl vzniknout Akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů (dále jako „Akční plán“). Tento materiál byl pravidelně konzultován se zástupci a zástupkyněmi Odboru rovnosti žen a mužů. Opatření bylo hodnoceno jako částečně splněné, a to z toho důvodu, že nebylo zcela naplněno kritérium splnění, dle kterého bylo v rámci opatření nutné předložení Akčního plánu. Vzhledem k provázání Akčního plánu s projektem 22 % K ROVNOSTI, v rámci kterého probíhá spolupráce se SUIP, lze zmínit také opatření č. 3.5.1 a 3.5.2, které jsou na plnění Akčního plánu navázána. Ty předpokládají jednak zahrnutí kontrol zaměřených na rovné odměňování do ročních plánů kontrol (3.5.1) a dále vznik specializované pracovní skupiny zaměřené na rovné odměňování v kontextu kontrol SUIP (3.5.2). Kontroly zaměřené primárně na nerovné odměňování jsou dle informace MPSV součástí Ročního programu kontrolních akcí SUIP již od roku 2017 a opatření je tak průběžně plněno. MPSV také informovalo, že počítá s ustavením odborné pracovní skupiny. Vzhledem k zahájení termínu realizace opatření (31. 12. 2021) k ustavení pracovní skupiny zatím nedošlo.

Graf č. 5 Vyhodnocení plnění PP. 4 Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen



Opatření ve čtvrtém strategickém cíli se zaměřují na snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen. Konkrétně tato opatření cílí na snížení míry chudoby žen samoživitelek a seniorek, zajištění dostupného bydlení a podporu zvláště zranitelných rodičovských skupin. Opatření zaměřená na podporu žen samoživitelek se týkala především náhradního výživného. V rámci tohoto plnění (4.1.2) zpracovalo MSp analýzu využívání tzv. doporučující tabulky k určování výživného. Součástí analýzy je také doporučení k revizi těchto tabulek.⁴ Dle informace MSp jsou navrženy úpravy, které berou v potaz praxi dosahované výše výživného a také se pokoušejí nastavit tyto hodnoty také s přihlédnutím k obdobným zahraničním pomůckám. V návaznosti na revize tabulek informovalo MSp o plánu osvětových aktivit v podobě praktického manuálu pro veřejnost (opatření 4.1.4). V gesci MPSV pak bylo vyhodnocení účinnosti zákona o náhradním výživném, které informovalo, že téma bylo zařazeno do plánu výzkumů pro rok 2022. Gestor Strategie indikoval, že je s tímto postupem v souladu. V oblasti snižování gender pension gapu informovalo MPSV, že v rámci zákona č. 323/2021 Sb., který novelizuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění bylo schváleno tzv. výchovné, tj. zvýšení starobního důchodu o 500 Kč za každé vychované dítě. Gestor Strategie doporučil vzhledem k přetrvávající kritické situaci žen seniorek, aby se gestor touto problematikou nadále zabýval. Co se týče dostupného bydlení, informovalo MMR o přijetí Koncepce bydlení ČR 2021+, která tuto oblast pokrývá. MSp rovněž informovalo o přípravě návrhu zákona o sociálním bydlení, který byl ukončen ve druhém čtení PSP ČR. Formálně došlo k naplnění opatření, kterým předložení novely zákona, s ohledem na další vývoj však bylo gestoru

⁴ Blíže viz <https://www.justice.cz/web/msp/opatrovnicka-agenda>

opatření doporučeno, aby nadále pracoval na předložení a schválení zákona o sociálním bydlení.

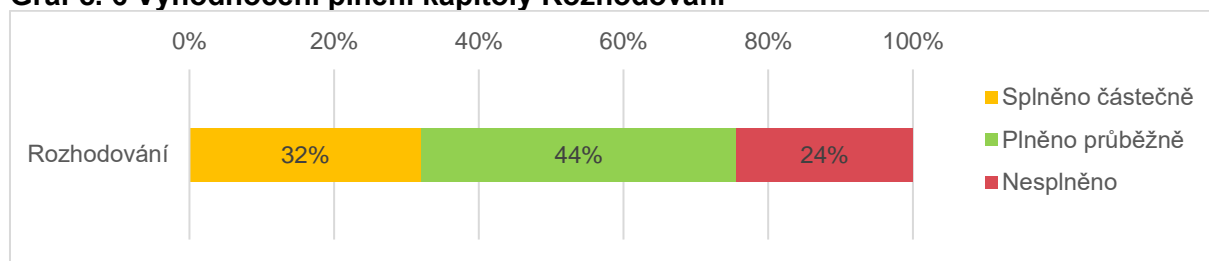
Závěrem lze shrnout, že až na výjimky resorty průběžně plní své úkoly, je také zřejmé, že dochází k naplnění podstaty opatření. Začátek termínu realizace většiny opatření této kapitoly je konec roku 2021. Proto byla řada poskytnutých komentářů spíše doporučujícího a informačního charakteru a řádné hodnocení bude poskytnuto v rámci hodnocení plnění za rok 2022.

3. Rozhodování

Kapitola Rozhodování ve Strategii se skládá ze dvou strategických cílů:

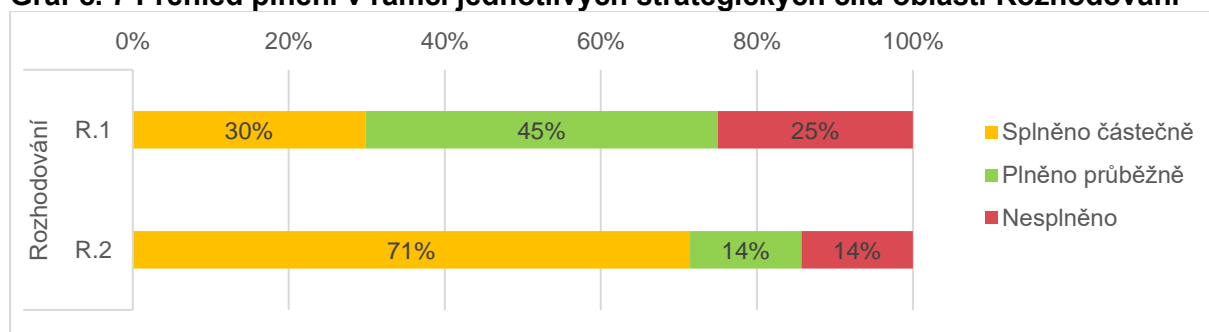
- R.1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích
- R.2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Graf č. 6 Vyhodnocení plnění kapitoly Rozhodování



Tyto dva strategické cíle obsahují celkem 131 opatření v gesci jednotlivých ministerstev či ÚV ČR s termínem plnění v roce 2021 (včetně průběžných opatření).⁵ Některá opatření byla uložena více resortům současně. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 131 opatření bylo splněno 44 %, částečně splněno 32 % a nesplněno 24 %.

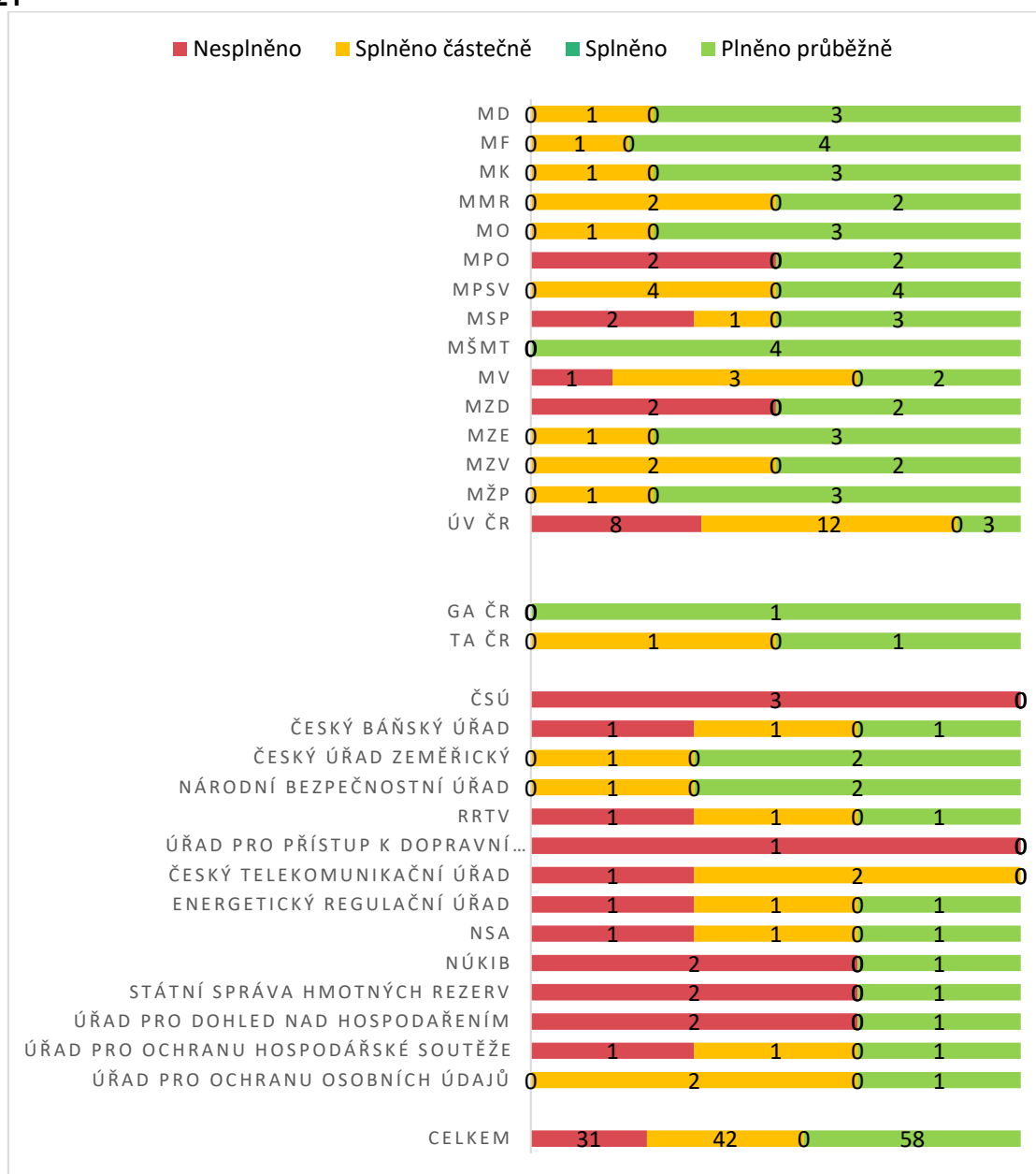
Graf č. 7 Přehled plnění v rámci jednotlivých strategických cílů oblasti Rozhodování



V případě, že jsou do vyhodnocení plnění zahrnuta i částečně splněná opatření, se nejvíce dařilo plnit opatření Strategie MŠMT (100 % opatření). MZd k plnění opatření v roce 2021 nepřistoupilo vůbec. Z vyhodnocení vyplývá, že první rok účinnosti Strategie se více než polovinu jejích opatření resortům dařilo plnit zcela či částečně.

⁵ Jedná se o opatření jednotlivých gestorů, tedy pokud má opatření více gestorů je zde započítáno za každého zvlášť. Zároveň zde nejsou započtena opatření spolupracujících subjektů. Dále 20 opatření nebylo v tomto roce hodnoceno (např. z důvodu prekvizit, které mají být splněny jiným gestorem).

Graf č. 8 Přehled plnění kapitoly Rozhodování ze strany jednotlivých rezortů v roce 2021

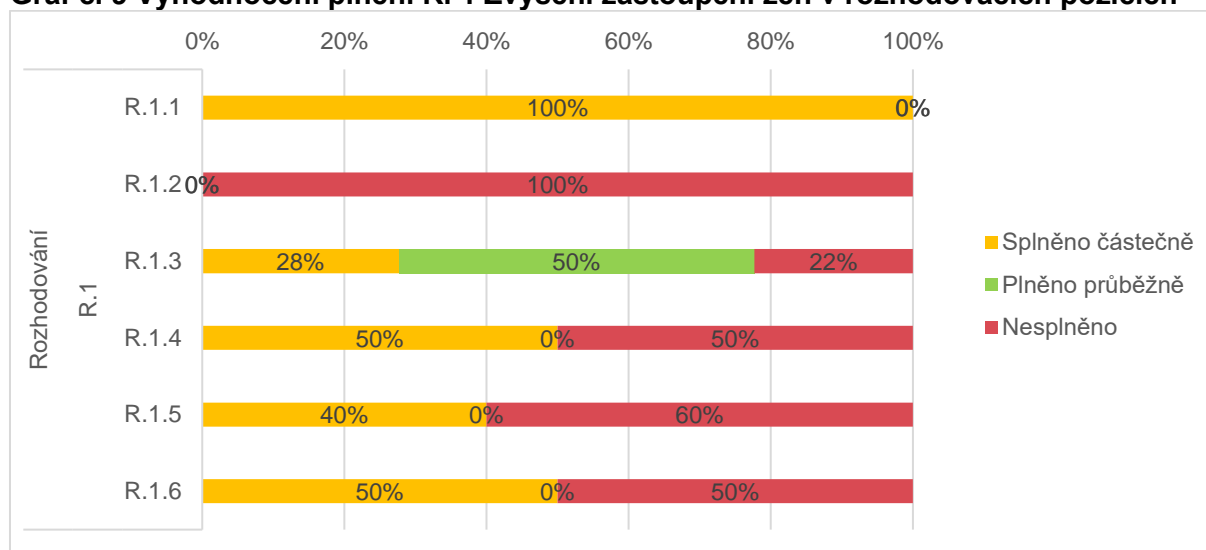


Vyhodnocení plnění R.1 Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

První strategický cíl je rozdělen na šest specifických cílů:

- R.1.1 Usnadnění kariérního růstu žen
- R.1.2 Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti
- R.1.3 Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci
- R.1.4 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti státní správy a samospráv
- R.1.5 Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností
- R.1.6 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu

Graf č. 9 Vyhodnocení plnění R. 1 Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích



Strategický cíl R.1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obsahuje celkem 124 opatření s termínem plnění v roce 2021 (včetně průběžných opatření). Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 124 opatření bylo splněno 45 %, částečně splněno 30 % a nesplněno/neplněno 25 %.

U specifického cíle R.1.1 (Uspadnění kariérního růstu žen) MPSV informovalo, že v rámci připravovaných výzev OPZ+ počítá s podporou programů pro ženy za účelem snížení vertikální segregace trhu práce a prováděním genderově senzitivních analýz trhu práce.

U specifického cíle R.1.2 (Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti) bylo pro rok 2021 relevantní pouze jedno opatření. Propojování osvětových aktivit a navázat spolupráci s již existujícími iniciativami v oblasti podpory zviditelnění žen v rozhodovacích pozicích chystá ÚV v příštím roce.

Specifický cíl R.1.3 (Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci) je tvořen mimo jiné průběžnými opatřeními určenými všem rezortům (včetně ústředních orgánů státní správy). Jedná se o úkoly navázané především na Podnět k uplatňování Strategie +1. Konkrétně se jedná o opatření č. R.1.3.1, R.1.3.3 a R.1.3.4. Vyhodnocení plnění Podnětu k uplatňování Strategie +1 je každoročně vyhodnocováno v samostatném dokumentu. V návaznosti na opatření č. 1.3.5 v tomto strategickém cíli začaly jednotlivé rezorty sbírat relevantní statistiky uchazeček a uchazečů na volná služební místa. Dále byly v souvislosti s plněním opatření č. R.1.3.11 v rámci dotačního řízení programu „Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů“ vyčleněny finance pro obce v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti.

U specifického cíle R.1.4 (Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti státní správy a samospráv) nedošlo k realizaci osvětových aktivit. ÚV nicméně plánuje tyto aktivity realizovat v následujících letech (jedná se o průběžné opatření). K aktivní podpoře místních a regionálních samospráv k podpisu Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích dochází pravidelně v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti (opatření č. R.1.4.2).

V souvislosti se specifickým cílem R.1.5 (Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností) vznikl v roce 2021 manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách dle § 118 odst. 4 písm. l) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, který byl zároveň začleněn do materiálů ČNB, které jsou každoročně sdíleny emitentům kótovaných cenných papírů v souvislosti s přípravou jejich

výročních zpráv (opatření č. R.1.5.1). MPSV dále informovalo, že v rámci připravovaných výzev OPZ+ počítá s podporou diverzity a flexibility pracovního prostředí (opatření č. R.1.5.5).

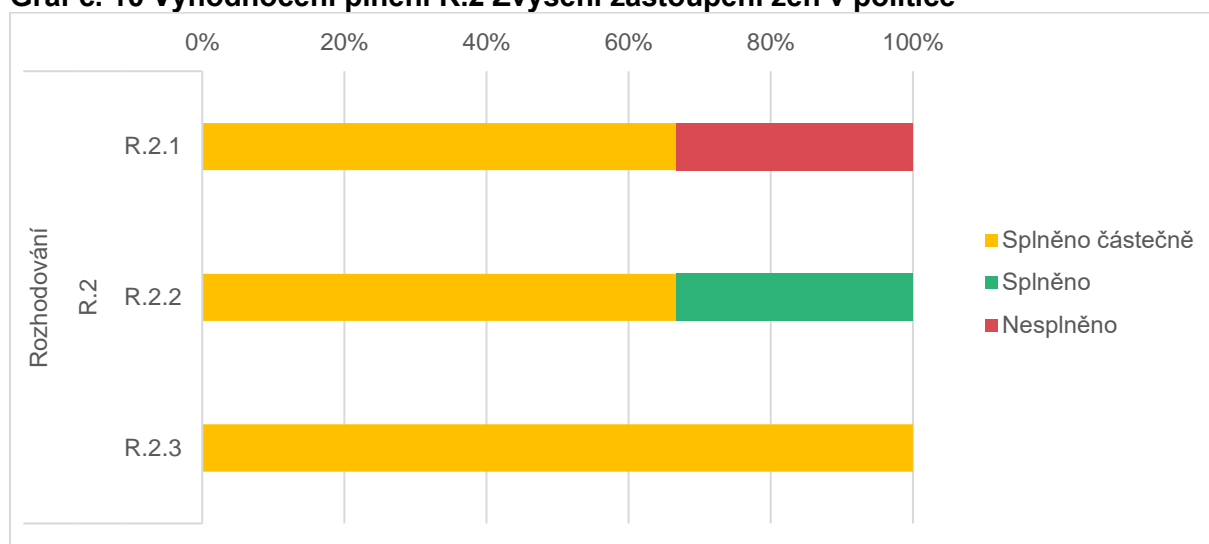
U specifického cíle R.1.6 (Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu) nedošlo k realizaci osvětových aktivit. ÚV nicméně dlouhodobě spolupracuje s platformou Byznys pro společnost a plánuje tyto aktivity realizovat v následujících letech (jedná se o průběžná opatření).

Vyhodnocení plnění R.2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Druhý strategický cíl je rozdělen na tři specifické cíle:

- R.2.1 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky
- R.2.2 Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích
- R.2.3 Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejména žen) na kandidátních listinách

Graf č. 10 Vyhodnocení plnění R.2 Zvýšení zastoupení žen v politice



Strategický cíl R.2: Zvýšení zastoupení žen v politice obsahuje celkem 7 opatření s termínem plnění v roce 2021 (včetně průběžných opatření). Z těchto 7 opatření bylo splněno 1 (14,3 %), částečně splněno 5 (71,4 %) nesplněno 1 (14,3 %).

U specifického cíle 2.1 (Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky) došlo k aktualizaci obsahové části manuálu „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích plánuje uspořádat síťovací setkání ženských frakcí a organizací napříč stranickým spektrem v roce 2022.

V návaznosti na opatření č. R.2.2.3 ve specifickém cíli R.2.2 (Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích) byla v roce 2021 ustavena pracovní skupina k přípravě legislativních opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice, ve které má svou zástupkyni i MV. ÚV ČR dále realizoval několik osvětových a vzdělávacích aktivit za účasti zástupců a zástupkyň politických stran a hnutí.

U specifického cíle R.2.3 (Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejména žen) na kandidátních listinách) bylo v návaznosti na aktivity Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích zorganizováno setkání mládežnických politických frakcí s předsednictvem Výboru. V roce 2022 bude zorganizováno navazující setkání, které se bude

věnovat přípravě analýze překážek vstupu/zapojování mladých lidí do politiky (opatření č. R.2.3.1).

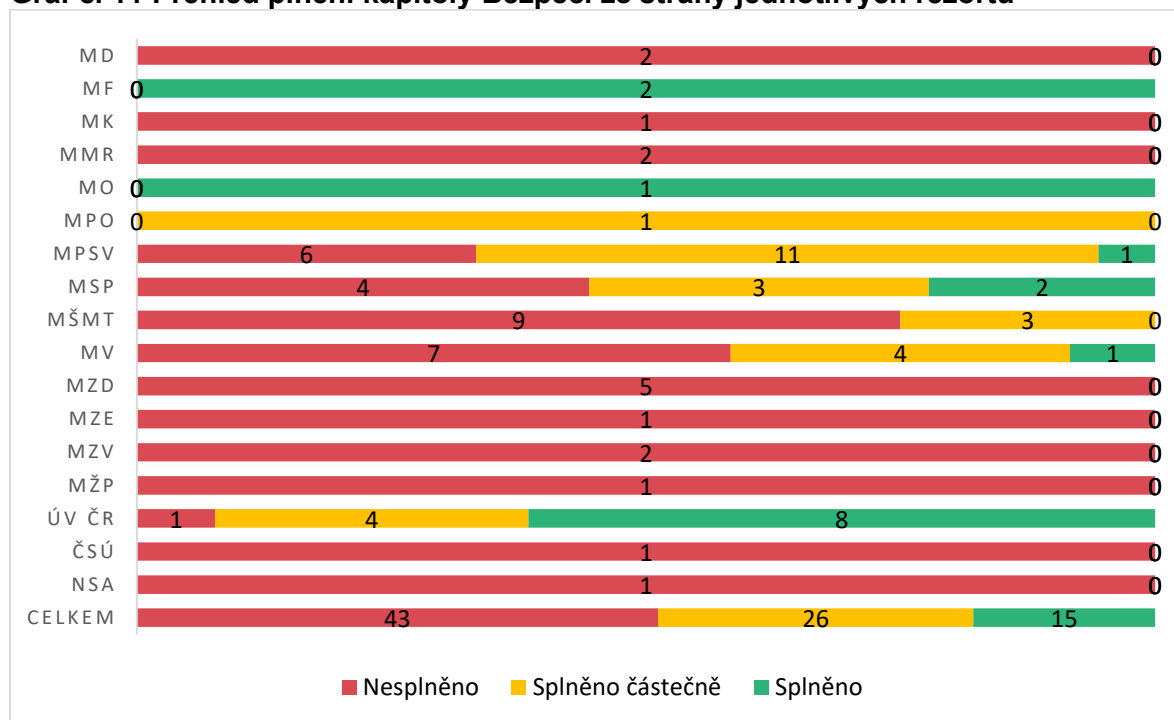
4. Bezpečí

Kapitola Bezpečí ve Strategii obsahuje celkem 84 opatření v gesci jednotlivých resortů s termínem plnění v roce 2021. Z vyhodnocení plnění Akčního plánu vyplývá, že z těchto 84 opatření bylo splněno 15 (18 %), částečně splněno 26 (31 %) a nesplněno 43 (51 %). Strategická oblast obsahuje 1 průřezové opatření v gesci všech resortů. Řada resortů má tak v gesci pouze 1-2 opatření, která buď zcela plní, nebo neplní. V případě, že jsou do vyhodnocení plnění zahrnuty pouze resorty, které mají v gesci více než 2 opatření a do plnění zahrneme i částečně plněná opatření, nejvíce se daří plnit opatření Strategie ÚV ČR (92 % opatření) a MPSV (67 % opatření). V případě, že jsou ve vyhodnocení zohledňována pouze zcela plněná opatření, daří se Strategii ve větší míře naplňovat pouze ÚV ČR (8 splněných opatření ze 13), ostatní resorty dosahují 0 - 2 zcela plněných opatření. MZd k plnění opatření v roce 2021 nepřistoupilo vůbec. Z vyhodnocení vyplývá, že první rok účinnosti Strategie se většině resortů opatření nedařilo plnit.

ÚV ČR se daří opatření strategické oblasti Bezpečí plnit mj. díky projektu z Operačního programu Zaměstnanost zaměřenému na implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 a projektu z Norských fondů zaměřeném na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí. V následujících letech by proto měly být zintenzivněny konzultace k plnění opatření s resorty a kladen větší důraz na realizaci resortních projektů v rámci Operačního programu Zaměstnanost+ zaměřených na implementaci Strategie.

Následující graf ukazuje plnění úkolů ze strany jednotlivých resortů, přičemž některá opatření byla uložena více resortům současně.

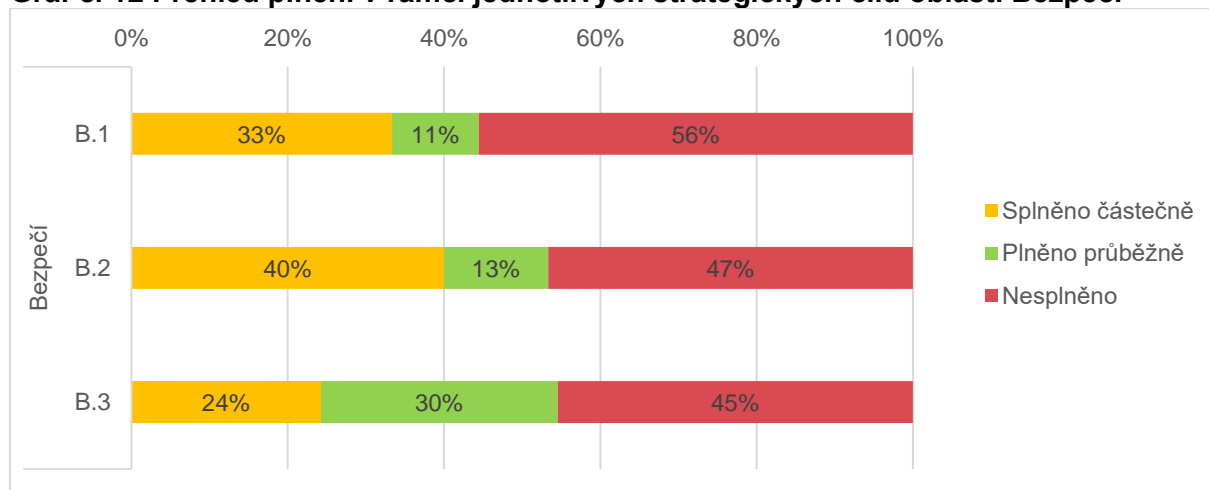
Graf č. 11 Přehled plnění kapitoly Bezpečí ze strany jednotlivých resortů



Následující graf ukazuje přehled plnění opatření v roce 2021 v rámci jednotlivých strategických cílů. Z přehledu je patrné, že poměrově nejvíce jsou plněna opatření v oblasti *systémového*

zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí (54 % splněných/plněných opatření) a nejméně v oblasti podpory a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí (42 % splněných/plněných opatření). Alarmující je zejména množství nesplněných/neplněných opatření ve všech strategických cílech (45 – 58 % nesplněných/neplněných opatření).

Graf č. 12 Přehled plnění v rámci jednotlivých strategických cílů oblasti Bezpečí



Vyhodnocení plnění B.1 Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí

Strategický cíl. B.1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí obsahuje celkem 36 opatření s termínem plnění v roce 2021. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 36 opatření bylo splněno 3 (8 %), částečně splněno 36 % a nesplněno 56 %. Nedařilo se tak plnit zejména první dva specifické cíle.

U specifického cíle. B.1.1 (Zvýšení míry pozornosti, která je věnována tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách) nedošlo k posílení důrazu na téma genderově podmíněného a domácího násilí ve školních plánech primární prevence, nebyla podporována a zaváděna opatření ke zvýšení kapacity školních metodiků a metodiček prevence věnovat se prevenci genderově podmíněného a domácího násilí a podporovat prevenci genderově podmíněného a domácího násilí (včetně podpory sociální práce na školách) v relevantních výzvách týkajících se vzdělávání se dařilo pouze částečně.

U specifického cíle. B.1.2 (Snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti (odborné i široké) se nedařilo podporovat potírání genderových stereotypů podporujících násilí, finančně podporovat aktivity neziskových organizací a dalších relevantních subjektů za účelem zvyšování povědomí veřejnosti o rovnosti a žen a mužů v souvislosti s problematikou genderově podmíněného a domácího násilí včetně informování zranitelných skupin obyvatelstva (s výjimkou existujících stávajících dotačních titulů MSp a MPSV na podporu obětí, které však tyto aktivity přímo nezahrnují). Zavedení vhodného mechanismu k účinnému předcházení a potírání výskytu nežádoucích a patologických jevů ve služebních a pracovních kolektivech správních úřadů, jakými jsou mimo jiné šikana, sexuální obtěžování nebo diskriminace (například zřízením nebo určením organizačního útvaru nebo služebního nebo pracovního místa pro přijímání a prošetřování oznámení státních zaměstnankyň a zaměstnanců a zaměstnankyň a zaměstnanců v pracovním poměru) informuje pouze na MF a MD (MV, MPSV a MO pouze částečně). ÚV ČR nadále pokračoval v realizaci školení k prevenci sexuálního obtěžování ve státní správě. K podpoře prevence sexuálního obtěžování ve sportu prostřednictvím aktivit NSA také bohužel nedošlo.

U specifického cíle B.1.3 (Zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru) nebylo zcela naplněno žádné opatření. Podporovat opatření zaměřená na zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru se nepodařilo jak v rámci výzev programu IROP, tak v rámci OP Doprava. Podporovat aktivity za účelem zvýšení bezpečí občanů a občanek ve veřejném prostoru a zohledňovat specifické potřeby žen a mužů se podařilo jen částečně.

U specifického cíle B.1.4 (Zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm) se dařilo plnit všechna opatření pouze částečně. Konkrétně se jednalo o následující opatření: zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti Policie ČR, zvyšovat ochranu dětí a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci činnosti OSPOD, zvyšovat ochranu žáků a žákyň a jejich kompetence rozpoznat nebezpečí a škodlivý obsah na internetu v rámci vzdělávání, zvyšovat kompetence policistů a policistek zasahovat v případech kyberšikany, kyberstalkingu a odstraňování nebezpečného či nenávistného obsahu na internetu (včetně sexist online hate speech) za účelem zvýšení bezpečí všech osob v kyberprostoru a zvyšovat kompetence policistů a policistek zasahovat v případech kyberšikany, kyberstalkingu a odstraňování nebezpečného či nenávistného obsahu na internetu (včetně sexist online hate speech) za účelem zvýšení bezpečí všech osob v kyberprostoru.

Vyhodnocení plnění B. 2 Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci

Strategický cíl B.2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci obsahuje celkem 16 opatření s termínem plnění v roce 2021. Z těchto 16 opatření byly splněno 2 (13 %), částečně splněno 6 (40 %) nesplněno 7 (47 %).

U specifického cíle B.2.1 (Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti) se dařilo všechna opatření plnit pouze částečně. Konkrétně se jednalo o následující opatření: podporovat dostupnost specializovaných utajených azylových domů pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím, podporovat dostupnost specializovaných krizových lůžek pro osoby ohrožené genderově podmíněným a domácím násilím, podporovat dostupnost telefonické krizové pomoci pro oběti sexuálního násilí, podporovat dostupnost bezpečného bydlení pro osoby ohrožené domácím násilím.

U specifického cíle B.2.2 (Zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti) se podařilo alespoň částečně splnit pouze opatření směřující k zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti, resp. MPSV informovalo o celkové částce vyčleněné na sociální služby a dotační program Rodina. Neinformovalo však o finanční alokaci vyčleněné specificky na jednotlivé sociální služby pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti aktivitách zaměřených na podporu jejich specializace. Zajistit dlouhodobou spolupráci a podporu organizací, které poskytují pomoc osobám ohroženým genderově podmíněným a domácím násilím se nepodařilo vůbec.

U specifického cíle B.2.3 (Zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci) se dařilo plnit opatření směřující ke zvýšení informovanosti obětí o jejich možnostech a právech v rámci civilního řízení a částečně v rámci trestního řízení. Zvyšovat informovanost obětí genderově podmíněného a domácího násilí o jejich právech a možnostech jejich naplnění, zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se nedařilo v uplynulém roce vůbec.

U specifického cíle B.2.4 (Zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací) se podařilo ÚV ČR plnit opatření ke zvýšení informovanosti obětí domácího a sexuálního násilí o dostupné pomoci během omezení pohybu osob v důsledku krizových situací v případě další krizové situace vedoucí k omezení pohybu osob, zatímco MV vyhodnotilo, že podmínky pro plnění tohoto opatření v roce 2021 nenastaly.

Vyhodnocení plnění B. 3 Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

Strategický cíl č. B.3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí obsahuje celkem 33 opatření s termínem plnění v roce. Z těchto 33 výstupů bylo splněno 10 (30 %), částečně splněno 8 (24 %) a nesplněno 15 (45 %).

U specifického cíle B.3.1 (Zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí) se dařilo plnit následující tři opatření v gesci ÚV ČR: posílit kapacitu Rady vlády pro rovnost žen a mužů koordinovat agendu genderově podmíněného a domácího násilí, pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí akčním plány a zajistit jejich monitoring jejich plnění a posílit a motivovat interdisciplinární spolupráci na vládní úrovni. Opatření k posílení a motivaci interdisciplinární spolupráce na vládní úrovni se částečně podařilo plnit MŠMT, zatímco MV, MPSV, MSp a MZd nikoliv.

U specifického cíle B.3.2 (Zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí) se opatření ke zvyšování povědomí veřejnosti o mezinárodních standardech v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí podařilo částečně plnit ÚV ČR a MPSV, zatímco MZV, MV a MSp nikoliv. Opatření předložit návrh na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí vládě ČR bylo splněno částečně, neboť jej MSp v uplynulém roce předložilo, ale vláda ČR jej neprojednala.

U specifického cíle B.3.3 (Zvýšení politické podpory tématu genderově podmíněného a domácího násilí) se opatření s cílem zvyšovat povědomí politiků a političek o problematice genderově podmíněného a domácího násilí dařilo díky osvětovým aktivitám ÚV ČR plnit částečně.

U specifického cíle č. B.3.4 (Zajištění přístupu odborné i laické veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o genderově podmíněném a domácím násilím v ČR) se dařilo ÚV ČR zajišťovat koordinaci sběru a vyhodnocení dat v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí a částečně zvyšovat povědomí laické i odborné veřejnosti o situaci ohledně genderově podmíněného a domácího násilí v ČR prostřednictvím pravidelného zpracování přehledu dat v dané oblasti. Samostatná statistická ročenka k dané oblasti vznikne v průběhu roku 2022.

U specifického cíle B.3.5 (Zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profese, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí) se dařilo zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí justičních čekatelů a čekatelek, soudců a soudkyň a státních zástupců a zástupkyň, policistů a policistek a částečně zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro pracovníky a pracovnice OSPOD, zatímco zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro zdravotnický personál, pedagogický personál a pracovnice a pracovníky Vězeňské služby ČR (a další personál pracující s vězennými a vězni) se nedařilo vůbec.

U specifického cíle B.3.6 (Zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů) se podařilo zcela plnit

následující opatření: vytvořit platformu pro podporu síťování a metodickou diskuzi služeb poskytujících pomoc obětem násilí a násilným osobám, zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti terapeutických programů pro osoby dopouštějící se násilí, zvyšovat schopnosti organizací poskytujících programy pro násilné osoby a pracovníků a pracovníc OSPOD využívat edukativní film „Zuřivec“ a podporovat osvětové kampaně zaměřené na propagaci programů pro násilné osoby v rámci Norských fondů. Nepodařilo se začlenit do vzdělávání relevantních profesí informace o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby, informace o dostupnosti a cílech programů pro násilné osoby a zvyšovat povědomí veřejnosti o dostupnosti terapeutických programů pro osoby dopouštějící se násilí.

U specifického cíle B.3.7 (Věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin)⁶ se dařilo MPSV podporovat dostupnost služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí a částečně také zmapovat přístupnost sociálních služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí se specifickými potřebami.

5. Zdraví

Kapitola Zdraví ve Strategii obsahuje čtyři strategické cíle:

- Z.1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči
- Z.2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby
- Z.3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví
- Z.4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

MZd, které je gestorem všech opatření Strategie, nedodalo za rok 2021 informaci o plnění jednotlivých opatření, resp. neindikovalo záměr jejich plnění. Plnění opatření ve strategických cílech Z.1, Z.2 a Z.3 proto není za sledované období hodnoceno. Vzhledem k aktivitám ÚV ČR je hodnoceno plnění strategického cíle Z.4.

Vyhodnocení plnění Z.4 Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

V přímém gestorství strategický cíl Z.4 obsahuje celkem 14 opatření s termínem plnění v roce 2021, přičemž žádné (0 %) nebylo zcela splněno/plněno, 5 (35,71 %) bylo částečně splněno/plněno a 9 (64,29 %) bylo nesplněno.

Předmětný strategický cíl vykazuje jednu z nejnižších měr plnění napříč všemi oblastmi strategie. K naplňování byly učiněny pouze částečné kroky, které inicioval zejména spolupracující subjekt ÚV ČR, resp. Rada a její Pracovní skupina k porodnictví. Na MZd byla za účelem kultivace porodnictví v ČR zřízena Komise pro porodnictví. První jednání komise proběhlo v listopadu 2021.⁶ MZd na něm v návaznosti na Strategii uložilo profesním zdravotnickým organizacím (tj. ČGPS, ČNeos, OSPLDD, UNIPA, ČKPA, ČSPA, ČAS) zpracovat podklady, které by byly základem jednotné koncepce péče o matku a dítě.⁷

⁶ Blíže viz zápis z jednání dostupný z <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/165>.

⁷ Ke dni 08.4.2022 podklad doložily pouze zástupkyně porodních asistentek. MZd deklarovalo potřebu získat upřesnění k tomu, jakou podobu by koncepce měla mít. Gestor Strategie navrhuje, aby gestor opatření postupoval v souladu s popisem a kritériem plnění opatření, a to jak stran obsahu (zajištění souladu s aktuálními doporučeními WHO a zajištění návaznosti služeb poskytovaných jednotlivými profesemi v oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče), tak stran nastavení procesu příprav tak, aby do něj byli zahrnuti všichni relevantní stakeholdeři. Např. zastoupení příjemkyň péče pouze prostřednictvím spolku Nedoklubko, který se soustředí výhradně na podporu rodin předčasně narozených dětí, není adekvátní, jelikož zahrnuje pouze menšinový (jakkoli jinak důležitý) a specifický segment příjemkyň péče. Gestor Strategie dále navrhuje, aby zpřesnění zadání bylo diskutováno s Pracovní skupinou pro porodnictví při Radě vlády pro rovnost žen a mužů, a to mj. za využití Metodiky přípravy veřejných strategií (schválené usnesením vlády ze dne 28. ledna 2019 č. 71).

S cílem poskytnout odborné veřejnosti návodné materiály při tvorbě koncepce péče o matku a dítě v prenatálním a novorozeneckém období doplnilo MZd na svém webu v roce 2021 k českému překladu částí dokumentů WHO – Doporučení k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost a Doporučení k předporodní péči – celé originální anglické znění obou dokumentů.⁸

MZd prostřednictvím jednání náměstkyně pro ekonomiku a zdravotní pojištění se zástupkyněmi Pracovní skupiny k porodnictví diskutovalo nedostatky v organizaci péče o ženy při porodu, nezajištění dostupnosti hrazené péče porodních asistentek, potřebu revize seznamu zdravotních výkonů a nerovné postavení porodních asistentek v dohodovacím řízení. MZd navrholo, aby o nároku na návštěvní službu byly ženy informovány před odchodem z porodnice (tj. byla by jim indikována přímo v porodnici). Informace o možnosti využít návštěvní službu by mohla být součástí dlouhodobě připravovaného Průvodce mateřstvím.

V roce 2021 byla schválena novela zákona o veřejném zdravotním pojištění, prostřednictvím které se MZd pokusilo vyřešit část legislativních omezení pro výkon profese porodních asistentek. Konkrétně byla zrušena povinnost lékařské indikace pro úhradu péče porodní asistentky, „*jedná-li se o fyziologický porod ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče*“. Novela předmětného zákona však situaci omezování porodních asistentek v samostatném výkonu jejich profese a úhrady jejich péče z veřejného pojištění nevyřešila dostatečným způsobem, neboť bez lékařské indikace nadále není možná např. úhrada za návštěvu těhotné nebo matky v šestinedělí.⁹

Pracovní skupina k porodnictví při Radě v roce 2021 přijala Podnět k podpoře volby doprovodu k porodu během platnosti opatření v souvislosti s pandemií covid-19,¹⁰ který na doporučení Rady vzalo MZd v potaz a s účinností od 12. dubna 2021 toto omezení zrušilo a rodičku mohla doprovodit jakákoliv osoba, kterou si zvolí.

Nezbytnou podmínkou informované volby je také přístup ke kompletnímu přehledu základních indikátorů péče v jednotlivých regionech a zdravotnických zařízeních. Avšak ani v uplynulém roce nedošlo k publikaci dat z oblasti porodnictví. Data jsou dlouhodobě publikována s velkým zpožděním a vykazují zjevné nedostatky. Poslední dostupná data v publikaci Rodička a novorozenec jsou z roku 2015 (tj. více než 6 let stará).

V roce 2021 byla otevřena dvě centra porodní asistence, a to ve Fakultní nemocnici v Brně, na jejíž gynekologicko-porodnické klinice byl již v minulosti kladen důraz na samostatnost porodních asistentek,¹¹ a ve Frýdku Místku.¹² Poptávka po službách center porodní asistence však stále výrazně převyšuje nabídku. Omezený přístup ke službám center porodní asistence je kromě absence jejich existence ve většině regionů dán rovněž tím, že se jedná o placený nadstandard. MZd neučinilo žádné kroky k zajištění využívání připravovaného certifikačního nástroje Evropské sítě porodních domů a center a jeho provázání s existujícím metodickým doporučením k centrům porodní asistence.

Novelizace Postupu poskytovatelů zdravotních služeb při propouštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí však nebyla provedena, tudíž MZd nadále doporučuje propuštění z porodnice po uplynutí nejméně 72 hodin od narození dítěte. Během pandemie se přitom výrazně zvýšil počet tzv. ambulantních porodů. Dle zjištění dostupných z šetření

⁸ Blíže viz <https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>.

⁹ Jak upozornila veřejná ochránkyně práv, jejíž připomínka uplatněná k novele zákona v mezirezortním připomínkovém řízení nebyla gestorem opatření vzata v potaz, „*pokud těhotná či matka potřebuje nejprve indikaci svého lékaře, pro kterou si musí dojít, postrádá návštěvní služba svůj smysl*“.

¹⁰ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-o-moznostech-volby-doprovodu-k-porodu-behem-platnosti-proti-pandemickych-opatreni--187336/>.

¹¹ Blíže viz <https://www.facebook.com/fondproni/posts/182626270650020>.

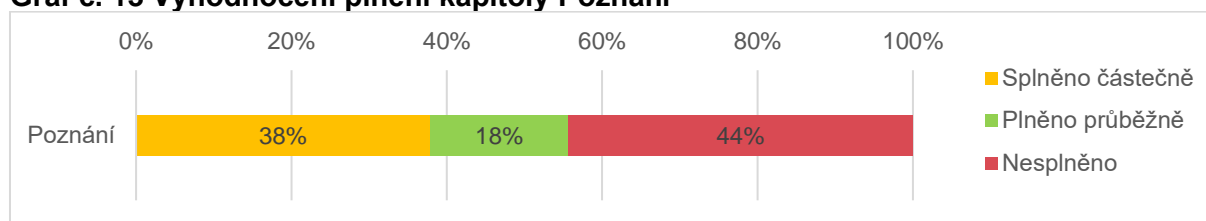
¹² Blíže viz <https://www.nemfm.cz/zdravotnicka-oddeleni/luzkova-oddeleni/gynekologicko-porodnicke-odd/aktuality/nase-gynekologicko-porodni-oddeleni-ma-centrum-porodni-asistence-1997cz?diskuse>.

ČNeoS realizovaného v roce 2021 propouštělo v roce 2020 ženy do 72 hodin po porodu 70 % českých porodnic.¹³ Kvůli dřívějším odchodům z porodnic rostla potřeba ambulantně poskytovaných služeb, ke kterým však ženy – mj. v důsledku omezení v úhradách péče porodní asistentky z veřejného zdravotního pojištění – neměly zajištěn adekvátní přístup.

Národní komise pro kojení při MZd byla v roce 2021 zcela nečinná. Její složení a kompetence neodpovídají implementačním pokynům WHO a UNICEF k Baby-friendly Hospital Initiative 2018. Z dat od ÚZIS ČR byl potvrzen setrvalý pokles podílu plně kojených dětí po odchodu z porodnice (78,9 % v roce 2019 oproti 90 % v roce 2003). Na ten a další systémové nedostatky v oblasti poporodní péče upozornil Podnět Rady, resp. její Pracovní skupiny k porodnictví k důsledné implementaci Baby-friendly Hospital Initiative 2018,¹⁴ na jehož základě vláda uložila ministru zdravotnictví zpracovat a předložit vládě do 1. června 2023 strategii k implementaci příslušného programu WHO a UNICEF v ČR.¹⁵ Pracovní skupina k porodnictví v roce 2021 rovněž přijala Podnět ke 40. výročí přijetí Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka.¹⁶ Poslední dva jmenované podněty představují komplexní metodickou podporu, kterou bude MZd jakožto hlavní gestor moci využít zejména při naplňování opatření ze specifického cíle „Zlepšení kvality poporodní péče a podpory kojení“.

6. Poznání

Graf č. 13 Vyhodnocení plnění kapitoly Poznání



Kapitola Poznání ve Strategii obsahuje tři strategické cíle:

- P.1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů
- P.2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu
- P.3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích

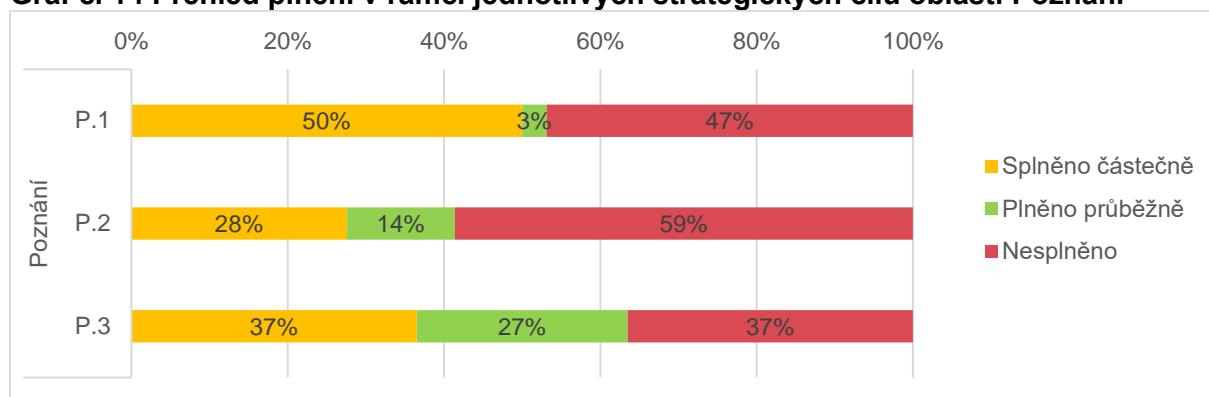
¹³ Blíže viz <https://www.neonatologie.cz/post/projekt-zmapov%C3%A1n%C3%AD-kojen%C3%AD-v-%C4%8Dr>.

¹⁴ Blíže viz [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet-k-dusledne-
implementaci-BfHI-2018---schvalena-verze.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet-k-dusledne-implementaci-BfHI-2018---schvalena-verze.pdf).

¹⁵ Blíže viz [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-vlada-zkvalitni-poporodni-peci-
ve-vsech-porodnicich-190329/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-vlada-zkvalitni-poporodni-peci-ve-vsech-porodnicich-190329/).

¹⁶ Blíže viz [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/pracovni-skupina-k-porodnictvi-
chce-zamezit-nevhodne-propagaci-nahrad-materskeho-mleka-a-lahvi--191106/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/pracovni-skupina-k-porodnictvi-chce-zamezit-nevhodne-propagaci-nahrad-materskeho-mleka-a-lahvi--191106/).

Graf č. 14 Přehled plnění v rámci jednotlivých strategických cílů oblasti Poznání



V roce 2021 v kapitole Poznání bylo předmětem hodnocení celkem 124 opatření.¹⁷ Plněno průběžně bylo 22 opatření (18 %), splněno částečně bylo 47 opatření (38 %) a nesplněno 55 opatření (44 %). Většina těchto opatření má být plněna od počátku plnění Strategie až do jejího konce, a to průběžně. Nejvíce opatření je v gesci MŠMT (celkově 47, pro rok 2021), které plní průběžně 16 % opatření, částečně splnilo 45 % a nesplnilo 20 %. Největším problémem bylo nepochopení některých opatření ze strany gestorů opatření, i když tato opatření byla explicitně rozebírána na kulatém stole ke kapitole Poznání, který se uskutečnil dne 16. června 2020. Primárně jde o zaměňování dimenze pohlaví a genderu v obsahu výzkumu za složení řešitelských týmů, popř. jiné varianty vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vědeckém prostředí. Cílem zanesení dimenze pohlaví a genderu do obsahu výzkumu je, aby byl výzkum financovaný z veřejných prostředků přínosný pro celou společnost a zároveň byl na excelentní úrovni a mohl tak obstát i v mezinárodním prostředí. Ve chvíli, když výzkum (od návrhu metodologie po vydání vědeckého článku) opomíjí odlišnou biologii či odlišnou životní zkušenost jednoho pohlaví, není relevantní pro celou společnost a v některých případech je dokonce i nebezpečný pro určitý segment populace (např. když jsou automobilové pásy testovány na mužských postavách, které se neliší jen průměrnou výškou, ale i celkově odlišnou stavbou těla).¹⁸

¹⁷ Jedná se o opatření jednotlivých gestorů, tedy pokud má opatření více gestorů je zde započítáno za každého zvlášť. Zároveň zde nejsou započtena opatření spolupracujících subjektů, a to i pokud v plnění Strategie 2021+ jsou tato opatření hodnocena. Dále 20 opatření nebylo v tomto roce hodnoceno (např. z důvodu prekvizit, které mají být splněny jiným gestorem). Celkově kapitola Poznání obsahuje 210 opatření, z toho 144 je přiřazeno jednotlivým gestorům a 66 spolupracujícím subjektům.

¹⁸ Blíže viz např. <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>.

Graf č. 15 Přehled plnění kapitoly Poznání ze strany jednotlivých rezortů

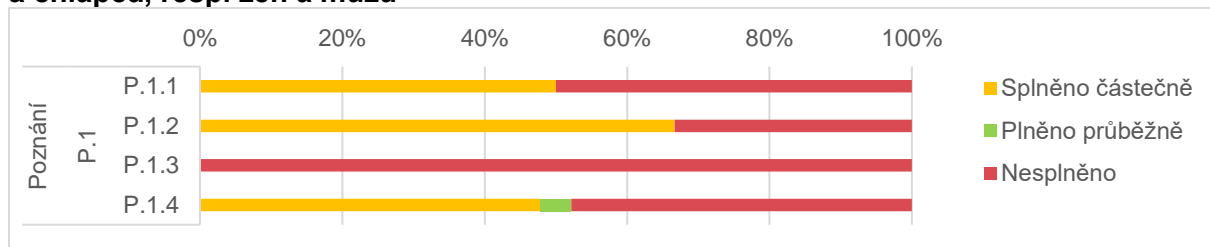


Vyhodnocení plnění P.1 Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů

První strategický cíl je rozdělen na čtyři specifické cíle:

- P.1.1 Zmenšení rozdílu ve znalostech a dovednostech žáků a žákyň
- P.1.2 Odstranění genderových předsudků ovlivňujících životní a profesní volby
- P.1.3 Snížení nerovností ve vzdělávacích dráhách (z hlediska typu vzdělání)
- P.1.4 Snížení nerovností v kariérních dráhách

Graf č. 16 Vyhodnocení plnění P.1 Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů



V roce 2021 se jednalo o celkem 32 opatření, z toho bylo 1 plněno průběžně (3 %), 16 bylo splněno částečně (50 %) a 15 nebylo splněno (47 %).

V rámci plnění opatření P.1.2.5 Důsledně dodržovat genderově citlivé označování studijních oborů a povolání v materiálech užívaných MŠMT, včetně Národní soustavy kvalifikací MŠMT, ve spolupráci s Ústavem pro jazyk český byly zpracovány návrhy přechýlených názvů

profesních kvalifikací, které budou v roce 2022 podléhat schvalovacímu procesu. Aplikace nových názvů tak pomůže snížit genderovou stereotypizaci některých zaměstnání. MŠMT je celkově aktivní v oblasti nestereotypní volby povolání (zveřejnilo např. aktualizované vydání příručky Volba povolání bez předsudků).

MŠMT v rámci projektu CZERA vytvořilo materiál k zajištění služeb péče reflektující specifickou situaci vědců a vědkyň (P.1.4.5), který by následně měl sloužit jako doporučení pro poskytovatele. Dále je možné např. v rámci programu podpory mezinárodní spolupráce ve výzkumu, vývoji a inovacích INTER-EXCELLENCE vykazovat služby péče jako nepřímé náklady.

Přestože ČŠI deklarovala, že se tématu rovnosti žen a mužů věnuje, nezapočala plnění žádného z výzkumů/metaanalýz (P.1.1.2 – efektivita vyučovacích forem a metod z hlediska učebního procesu různých skupin žáků a žákyň; P.1.3.1 - vliv pedagogických faktorů na vznik rozdílů ve vzdělávacích strategiích jednotlivých skupin).

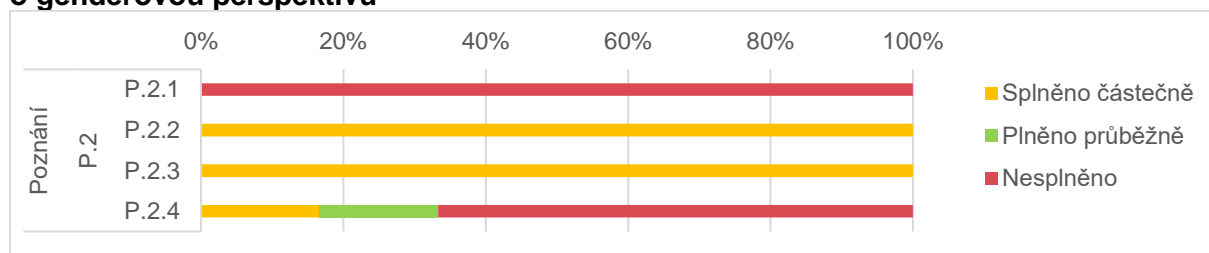
Stále přetrvávají mezery ve vědeckých institucích, co se týká nastavení vhodného prostředí pro osoby pečující o jiné členy rodiny (např. děti či seniory a seniorky). Prozatím nebyly navýšeny kapacity služeb péče (P.1.4.3), nicméně téma je institucemi řešeno.

Vyhodnocení plnění P.2 Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu

Druhý strategický cíl je rozdělen na čtyři specifické cíle:

- P.2.1 Zvýšení důrazu na přítomnost genderových témat v RVP a ŠVP
- P.2.2 Zamezení přítomnosti genderových stereotypů v učebnicích
- P.2.3 Zajištění vysokoškolské výuky zohledňující princip rovnosti
- P.2.4 Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací

Graf č. 17 Vyhodnocení plnění P.2 Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu



V roce 2021 se jednalo o celkem 29 opatření, z toho bylo 4 plněno průběžně (14 %), 8 bylo splněno částečně (28 %) a 17 nebylo splněno (59 %).

Byly připraveny podklady k začlenění genderové dimenze do obsahu vysokoškolské výuky projektem STRATIN+ (P.2.3.1). Dále byla do programu podpory mezinárodní spolupráce ve výzkumu, vývoji a inovacích INTER-EXCELLENCE II (LU) začleněna dimenze genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací byla jako hodnocené kritérium.

V rámci průběhu revizí RVP nebyl vytvořen ani výkladový materiál pro koordinátory a koordinátorky revizí ani neproběhl příslušný workshop. Příslušné opatření (P.2.1.1) bylo reportováno formalistně a velmi obecně – plnění se netýkalo práce v oblasti rovnosti žen a mužů, proto zde existuje obava o zdárné naplnění opatření týkajících se revizí RVP.

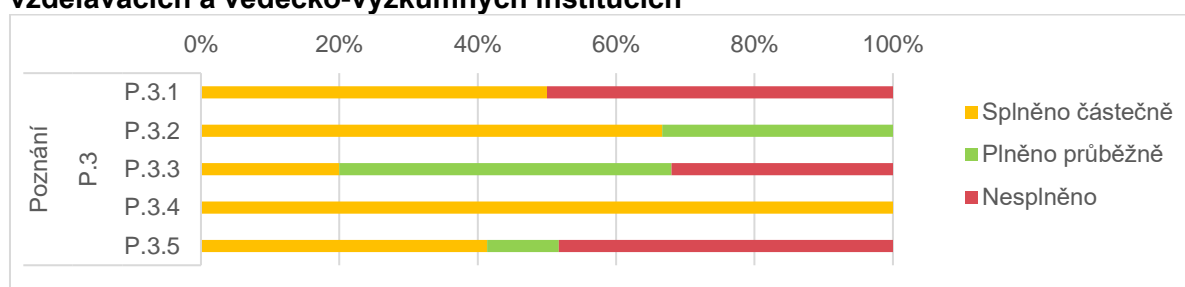
V rámci začleňování dimenze pohlaví a genderu do obsahu výzkumu, vývoje a inovací docházelo u mnoha poskytovatelů k nepochopení opatření a jeho zaměňování s vyrovnaným zastoupením (viz výše).

Vyhodnocení plnění P.3 Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích

Třetí strategický cíl je rozdělen na pět specifických cílů:

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

Graf č. 18 Vyhodnocení plnění P.3 Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích



V roce 2021 se jednalo o celkem 63 opatření, z toho bylo 17 plněno průběžně (37 %), 23 bylo splněno částečně (37 %) a 23 nebylo splněno (27 %).¹⁹

MŠMT v roce 2021 podpořilo financování výzkumů a analýz v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávacím systému a ve vědě (P.3.1.1) pomocí projektů sdílených činností STRATIN+ a CZERA, které značným dílem přispívají k naplňování Strategie. Dále byla v roce 2021 ustanovena Pracovní skupina RVVI pro rovnost žen a mužů, která slouží jako orgán pro koordinaci agendy genderové rovnosti ve VaVal (P.3.4.2). Z reportovaného plnění Strategie 2021+ od jednotlivých poskytovatelů podpory lze vidět, že těm poskytovatelům, kteří jsou jejími členy, se daří Strategii 2021+ naplňovat lépe než těm, kteří členy nejsou.

Rezortům činil značný problém zajistit přítomnost genderové perspektivy v materiálech týkajících se vzdělávání, vědy a inovací (P.3.5.3). Pravděpodobnou příčinou je zde nedostatečná znalost a pochopení agendy rovnosti žen a mužů. Dalším opatřením, které poskytovatelům činí značný problém a kde bude zapotřebí koordinace poskytovatelů, je hodnocení (ex ante i ex post) programů podpory vzdělávání a podpory VaVal, a to jak z hlediska podpořeného počtu žen a mužů (toto hledisko někteří z poskytovatelů již sledují – např. GA ČR), tak především z hlediska posouzení dopadu na společnost před a po zavedení příslušného programu (P.3.5.2).

¹⁹ Vzhledem k zaokrouhlení na celá čísla součet dává dohromady více než 100 %.

7. Společnost

Kapitola Společnost Strategie obsahuje pět strategických cílů:

SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti

SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

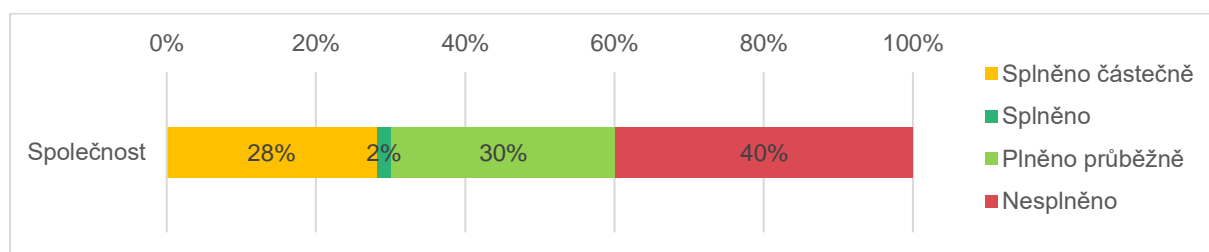
SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů

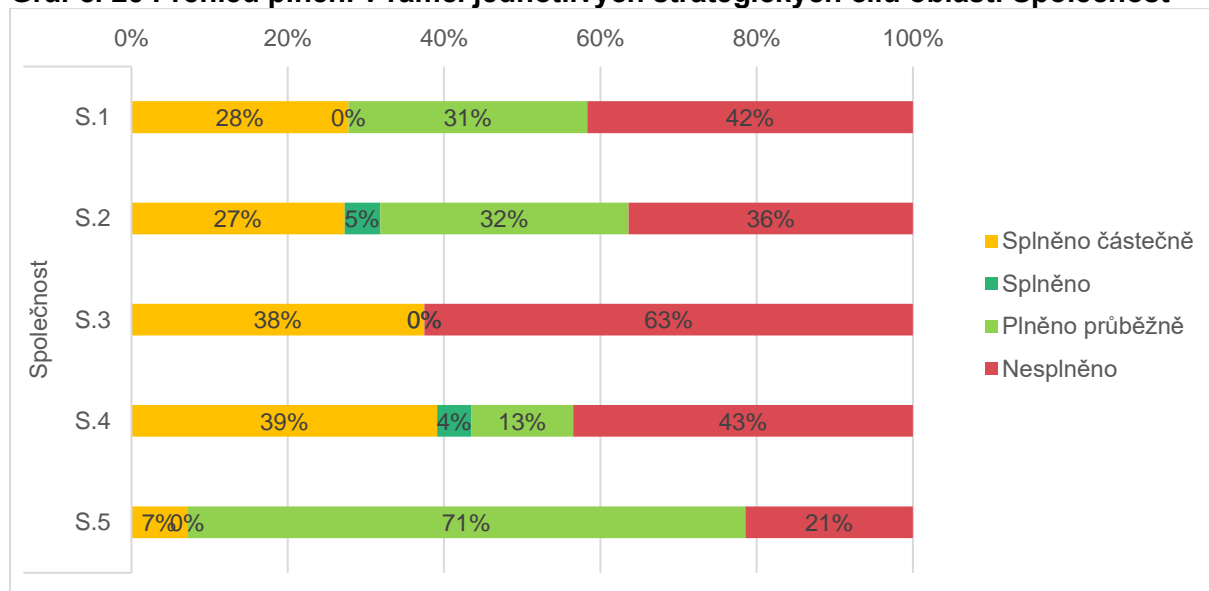
SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

Z celkového počtu 103 opatření, jejichž termín plnění zasahoval do roku 2021, byla více než polovina (60 %) splněna, splněna částečně či plněna průběžně. Zbývajících 40 % opatření nebylo splněno.

Graf č. 19 Vyhodnocení plnění kapitoly Společnost



Graf č. 20 Přehled plnění v rámci jednotlivých strategických cílů oblasti Společnost



Vyhodnocení plnění S.1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti

V rámci strategického cíle Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti bylo splněno či plněno průběžně 31 % opatření, splnění částečně bylo 28 % opatření a nesplněno 42 % opatření.

Opatření v oblasti osvětových aktivit zaměřených na vysvětlování souvislostí mezi stereotypy o rolích žen a mužů a genderovou nerovností realizovaly především Úřad vlády ČR a MŠMT. Ostatní ministerstva se osvětovým aktivitám ve větším rozsahu v uplynulém roce nevěnovala (nad rámec informování o tématech souvisejících s rovností žen a mužů na sociálních sítích a internetových stránkách ministerstev). Aktivnější mediální výstupy prezentovalo zejm. Ministerstvo obrany, které se zaměřovalo na zviditelnění žen ve vojenských pozicích a profesích.

Ve vztahu k plnění opatření zaměřených na podporu rovnosti žen a mužů médiích lze zmínit dotační program Ministerstva kultury v oblasti kinematografie a médií, který se mj. zaměřuje na podporu novinářek a novinářů (včetně mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti kultury.

MŠMT ve spolupráci s NKC-Gender a věda pokrčovalo v udílení ceny Milady Paulové pro vědkyně za celoživotní přínos vědě, v roce 2021 bylo ocenění zaměřeno na oblast matematiky. MPSV s cílem potírat genderové stereotypy na trhu práce vydalo metodickou příručku „Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činnosti Úřadu práce ČR“.

Vyhodnocení plnění S.2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

V rámci strategického cíle Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům bylo splněno či plněno průběžně 37 % opatření, splnění částečně bylo 27 % opatření a nesplněno 36 % opatření.

K opatření „V rámci stávajících dotačních programů financovat komunikační a osvětové aktivity o přínosech rovnosti žen a mužů“ informuje MPSV o dotačním programu Rodina. Jeho cílem je podpora služeb pro rodinu preventivního a podpůrného charakteru, v rámci dotačního programu je možné zahrnout i aktivity směřující ke zvyšování povědomí veřejnosti o rovnosti žen a mužů v souvislosti s genderově podmíněným násilím. Alokace dotačního programu Rodina v roce 2021 činila 140 mil. Kč a bylo podpořeno 295 projektů. Informaci o počtu projektů zaměřených (alespoň částečně) na rovnost žen a mužů Ministerstvo práce a sociálních věcí neposkytlo.

Úřad vlády ČR (Odbor rovnosti žen a mužů) pokračoval v realizaci osvětové kampaně To je rovnost na sociálních sítích, i prostřednictvím setkání s médii. Osvětové aktivity byly rovněž podporovány v rámci dotačního programu Úřadu vlády ČR Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů.

V rámci přípravy OP Zaměstnanost+ budou osvětové aktivity (včetně aktivit NNO) dílčím způsobem podporovány ve výzvách na podporu rovnosti žen a mužů – mj. ve výzvě na implementaci Strategie či výzvě na budování kapacit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.

V uplynulém roce byly realizovány některé výzkumy veřejného mínění v oblasti rovnosti žen a mužů – Úřad vlády ČR realizoval ve spolupráci s agenturou Focus průzkum o výskytu sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě. V roce 2021 naopak nebyly realizovány aktivity (v gesci MPO) zaměřené na téma sexistické reklamy (zvyšování schopnosti dozorových orgánů identifikovat sexistickou reklamu). Nebyla rovněž naplněna opatření v souvislosti s osvětou o rovnosti žen a mužů v rámci OP Jan Amos Komenský v gesci MŠMT.

Vyhodnocení plnění S.3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

V rámci strategického cíle Posílení genderové kultury v mediálních obsazích nebylo splněno či plněno průběžně žádné opatření, splnění částečně bylo 38 % opatření a nesplněno 63 % opatření. V rámci kapitoly Společnost tak tento strategický cíl představuje cíl s nejnižší mírou

plněných opatření. Je tomu tak především proto, že většina z opatření má termín konečného splnění v pozdějších letech.

Vyhodnocení plnění S.4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů

V rámci strategického cíle Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů bylo splněno či plněno průběžně 17 % opatření, splnění částečně bylo 39 % opatření a nesplněno 43 % opatření.

V roce 2021 probíhala ve spolupráci s Výborem pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů příprava analýza stávajícího financování NNO v oblasti rovnosti žen a mužů. V rámci přípravy OP Zaměstnanost + byla připravena výzva na budování kapacit NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů. Velká část opatření v rámci tohoto strategického cíle má termín plnění po roce 2022 (např. pořádání pravidelných fór rovnosti žen a mužů).

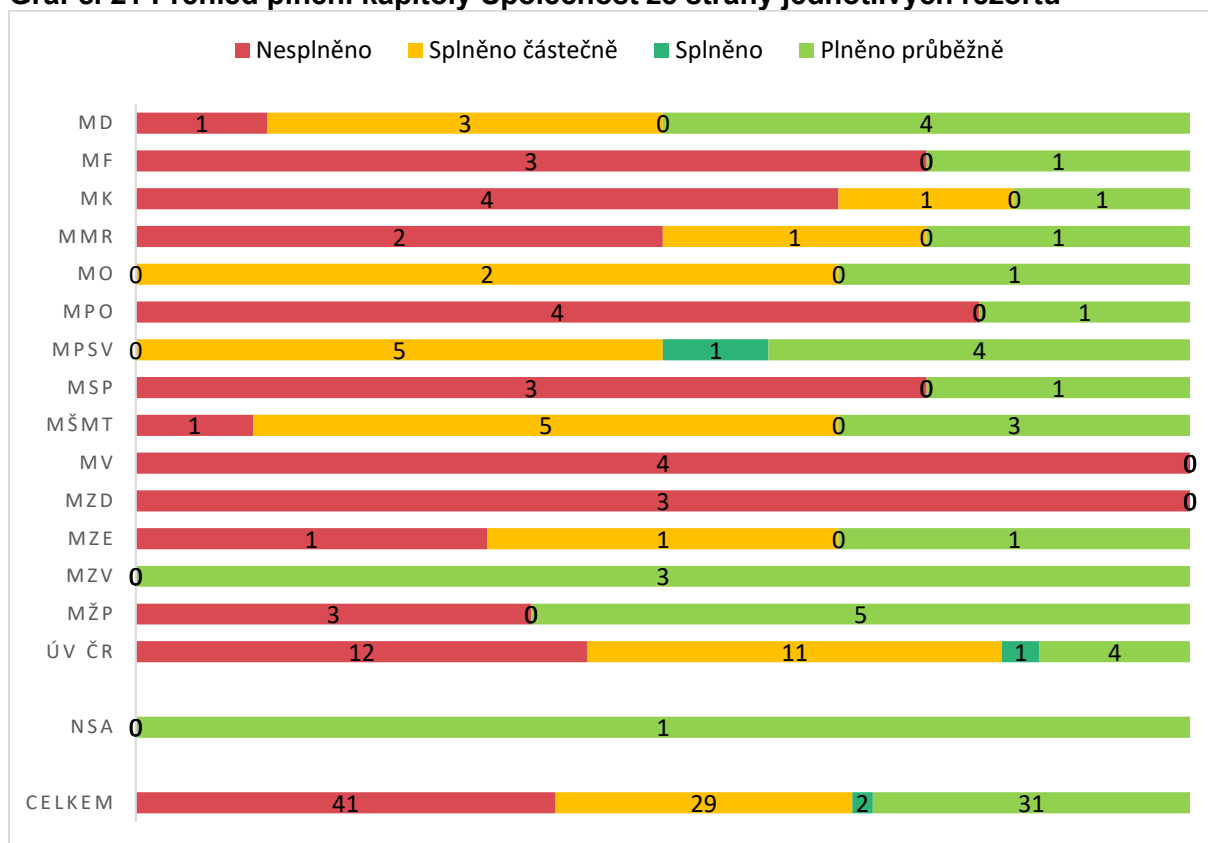
Vyhodnocení plnění S.5:: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

V rámci strategického cíle Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti bylo splněno či plněno průběžně 71 % opatření, splnění částečně bylo 7 % opatření a nesplněno 21 % opatření. Z hlediska naplňování opatření byl tedy tento strategický cíl nejlépe naplňovaným cílem kapitoly Společnost.

Klíčová opatření tohoto strategického cíle Strategie souvisela s uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů v nově připravovaných Operačních programech fondů EU. Většina z opatření byla splněna, zejm. ve vztahu k OP Doprava, OP Zaměstnanost +, OP Životní prostředí a IROP. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR se aktivně podílel na přípravě těchto operačních programů a je zastoupen v příslušných přípravných platformách a monitorovacích výborech. V roce 2021 také probíhala příprava výzkumu zkušeností české veřejnosti se sexuálním násilím v kyberprostoru.

K zatím nesplněným opatřením patří zpracování analýzy rozdílných zdravotních a sociálních dopadů nepříznivého životního prostředí na ženy a muž (v gesci ÚV ČR) či iniciovat a realizovat kulaté stoly a další osvětové aktivity o genderových nerovnostech v herním průmyslu a jejich dopadech (rovněž v gesci ÚV ČR s termínem plnění v roce 2022).

Graf č. 21 Přehled plnění kapitoly Společnost ze strany jednotlivých rezortů



8. Vnější vztahy

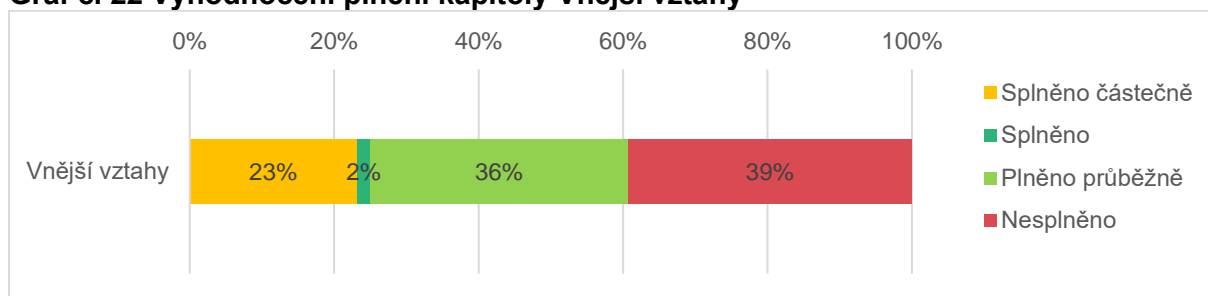
Kapitola Vnější vztahy Strategie se skládá z jednoho strategického cíle:

- VV.1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Strategický cíl se skládá z 37 rozdílných opatření s termínem plnění v průběhu roku 2021, přičemž některá z těchto opatření byla uložena více gestorům zároveň. Považujeme-li každé opatření s vícem gestorů za vícero samostatných opatření, zjistíme, že v roce 2021 bylo ministerstvům a Úřadu vlády ČR uloženo 61 opatření; v dalších 36 případech bylo rezortům dáno za úkol na realizaci těchto opatření spolupracovat.

Z celkových 61 opatření bylo splněno 1 opatření (1,8 %), průběžně plněno 20 opatření (35,7 %), částečně splněno 13 opatření (23,2 %) a nesplněno 22 opatření (39,3 %). Zbýlých 5 opatření nebylo v loňském roce vyhodnocováno, jelikož nebyly naplněny podmínky nezbytné pro jejich realizaci. Jednalo se zejména o průběžná opatření vztahující se k přípravě či revizi strategických dokumentů v oblasti vnějších vztahů, která nemohla být realizována, jelikož k přípravě či revizi předmětných materiálů v roce 2021 nedošlo.

Graf č. 22 Vyhodnocení plnění kapitoly Vnější vztahy

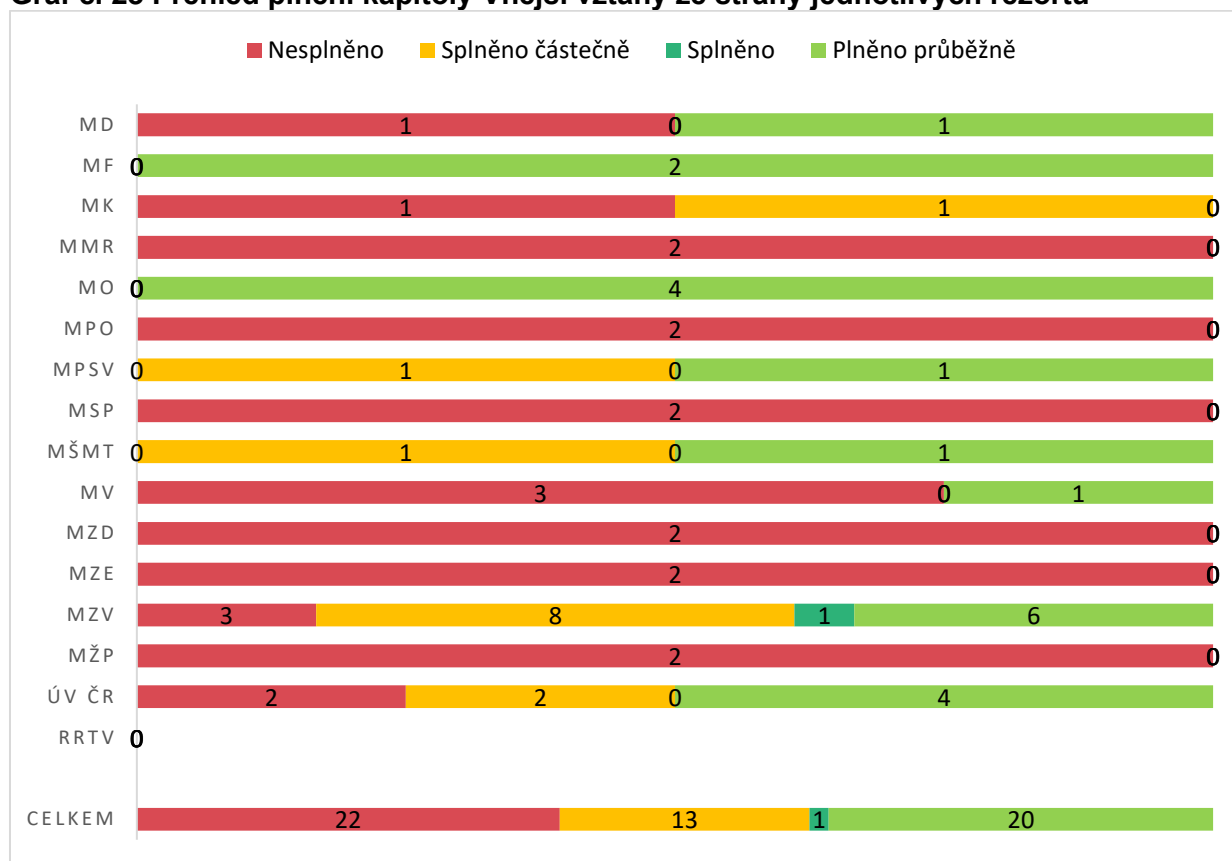


Největším problémem se při vyhodnocování strategického cíle ukázala být nízká míra konkrétnosti informací zaslaných gestory opatření ke způsobu plnění jim uložených opatření. V některých případech se zaslané informace omezily na pouhé konstatování, že je dané opatření plněno či realizováno. Tento fakt následně vedl k nesouladu mezi sebehodnocením gestora opatření a hodnocením gestora Strategie. Konkrétně 7 opatření (12,5 %), která byla gestorem opatření vyhodnocena jako splněna a 5 opatření (8,9 %), která byla gestorem opatření vyhodnocena jako částečně splněna, bylo gestorem Strategie vyhodnoceno jako nesplněno. V dalších jednotkách případů byla opatření vyhodnocena gestorem Strategie jako průběžně plněna či částečně plněna ne na základě informací poskytnutých gestorem opatření v rámci povinného reportování, nýbrž z důvodu, že si byl gestor Strategie sám vědom, jak gestor opatření dané opatření naplňuje, a mohl toto v rámci vyhodnocení zohlednit.

Nejvíce opatření, 18 z vyhodnocených 56, bylo v gesci MZV, které splnilo 1 opatření (5,5 %), průběžně plnilo 5 opatření (27,8 %), částečně splnilo 9 opatření (50 %) a nesplnilo 3 opatření (16,7 %). Za plnění více než poloviny opatření strategického cíle, 36 z 56 opatření, zároveň zodpovídaly čtyři rezorty: MZV, ÚV ČR, MO a MV. Zbýlých 11 rezortů pak plnilo shodně po dvou opatřeních.

Nejúspěšnější v plnění opatření byly MO (100 % ze 4 opatření plněno průběžně) a MF (100 % ze 2 opatření plněno průběžně). Nejméně opatření naopak splnily MMR, MZd, MZe a MŽP – ve všech případech byla obě opatření, která byla těmto gestorům uložena, vyhodnocena jako nesplněna. Významným důvodem pro nemožnost vyhodnocení opatření těchto gestorů za splněná byla právě výše uvedená nízká míra konkrétnosti zaslaných informací, případně fakt, že informace o plnění nebyly gestorovi Strategie zaslány vůbec.

Graf č. 23 Přehled plnění kapitoly Vnější vztahy ze strany jednotlivých rezortů

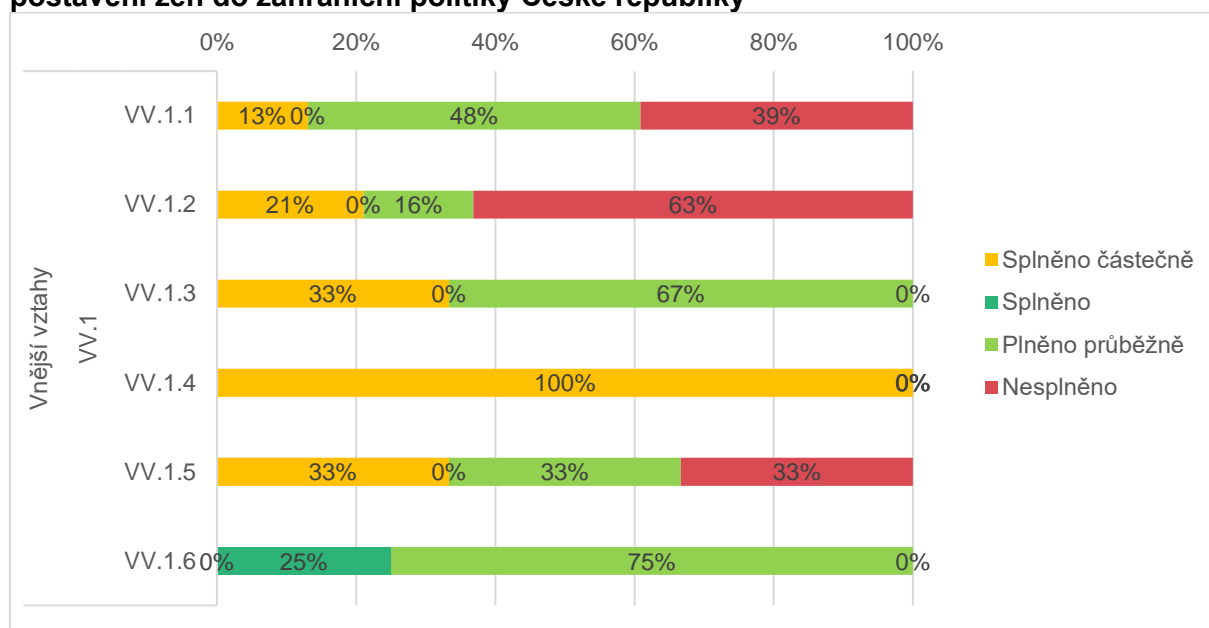


Strategický cíl VV.1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky je rozdělen na celkem šest specifických cílů:

- VV.1.1: Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodních organizací (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)
- VV.1.2: Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie
- VV.1.3: Vybudování značky ČR (branding) jako země prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství
- VV.1.4: Zvýšení pozitivního dopadu realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv na genderovou rovnost
- VV.1.5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranných bezpečnostních politikách
- VV.1.6: Zajištění implementace Agendy ženy, mír a bezpečnost

S ohledem na fakt, že specifické cíle VV.1.1 a VV.1.2 obsahují po jednom opatření, které bylo uloženo všem ministerstvům a Úřadu vlády ČR, zatímco ostatní specifické cíle ukládají opatření pouze čtyřem hlavním gestorům (MO, MV, MZV, ÚV ČR), se jednotlivé specifické cíle značně liší v počtu opatření v nich obsažených. Zatímco specifický cíl VV.1.1 a specifický cíl VV.1.2 zahrnovaly, v tomto pořadí, 23 a 19 opatření s termínem plnění v roce 2021, specifické cíle VV.1.3, VV.1.4, VV.1.5 a VV.1.6 se skládaly, v tomto pořadí, z 3, 4, 3 a 4 opatření. Tento faktor následně ovlivnil také míru naplňování jednotlivých specifických cílů, kdy lze obecně říci, že specifické cíle, které se skládaly z méně opatření a byly cíleny na několik gestorů, byly lépe naplňovány než specifické cíle, kde bylo opatření i gestorů více.

Graf č. 24 Vyhodnocení plnění VV.1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky



Zdaleka nejlépe se v roce 2021 dařilo plnit specifický cíl VV.1.6, jehož cílem bylo nastavení základního rámce pro naplňování agendy ženy, mír a bezpečnost, která je ve strategické rovině pokryta samostatně vyhodnocovaným Národním akčním plánem České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025. V rámci plnění Strategie se podařilo zejména zajistit, aby byla oficiálně zřízena mezirezortní pracovní skupina pro agendu ženy, mír a bezpečnost (opatření VV.1.6.2) a aby v mezirezortní pracovní skupině byl zastoupen i neziskový a akademický sektor – aktuálně se jedná o celkem 33 % z celkového počtu 12 členů a členek (opatření VV.1.6.3).

Velmi pozitivně lze hodnotit také plnění specifického cíle VV.1.3, který směřuje k vybudování pozitivního obrazu ČR v zahraničí. Opatření v tomto cíli se vztahují zejména k aktivitě ČR v EU a v OSN. Vzhledem k aktivní kandidatuře ČR do Komise OSN pro lidská práva (opatření VV.1.3.1), zajištění účasti delegace ČR na zasedání Komise OSN pro postavení žen a uspořádání side eventů (opatření VV.1.3.2) a zajištění, že je genderová rovnost definována jako priorita českého předsednictví v Radě EU v některých veřejných, vládou schválených materiálech jako je osmnáctiměsíční program Rady nebo deklarace předsednického tria k rovnosti žen a mužů (opatření VV.1.3.3), byl specifický cíl za rok 2021 vyhodnocen z 66,7 % jako průběžně plněný a z 33,3 % jako částečně splněný.

Nejhůře si naopak ČR vedla při plnění specifického cíle VV.1.2, který cílil na aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie. Vysoké míře neplnění specifického cíle přispělo zejména opatření VV.1.2.1, které se týkalo zohledňování problematiky rovnosti žen a mužů v rámci bilaterálních vztahů a diplomacie. Celkem 10 z 15 rezortů (66,7 %) neuviedlo žádný příklad, kdy by v minulém roce byla problematika rovnosti žen a mužů definována jako hlavní či doprovodné téma na bilaterální úrovni, kvůli čemuž bylo opatření v 10 případech vyhodnoceno jako nesplněno. K podobné situaci došlo také v rámci specifického cíle VV.1.1, a to konkrétně u opatření VV.1.1.3, které směřuje k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v materiálech přijímaných na evropské a mezinárodní úrovni. Toto opatření, které je také uloženo všem ministerstvům a Úřadu vlády ČR, nesplnilo celkem 8 z 15 rezortů (53,3 %).

9. Instituce

Kapitola Instituce ve Strategii obsahuje čtyři strategické cíle:

- I.1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů
- I.2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů
- I.3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy
- I.4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

Strategické cíle obsahují celkem 329 opatření v gesci jednotlivých ministerstev, ÚV ČR, ČSÚ, KVOP a dalších subjektů, z nichž většina měla být plněna v roce 2021. Opatření byla povětšinou uložena více rezortům současně, tj. se jedná o celkový součet opatření jednotlivých rezortů. Přímo odpovědnými gestory jsou rezorty u 183 opatření, roli spolupracujících subjektů zastávají ve 146 případech. Byť součástí podrobného vyhodnocení a zpětné vazby obsažených v implementační osnově²⁰ jsou i komentáře k roli spolupracujících subjektů či k opatřením plněním v předstihu, do kvantifikace míry naplňování Strategie v oblasti Instituce byla započtena pouze opatření gestorů (nikoli spolupracujících subjektů), jejichž plnění mělo proběhnout v roce 2021. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 149 opatření bylo splněno 43 (29 %), částečně splněno 34 (23 %) a nesplněno 72 (48 %).

Graf č. 25 Přehled plnění kapitoly Instituce ze strany jednotlivých rezortů



²⁰ Blíže viz implementační osnova – přehled plnění za 2021.

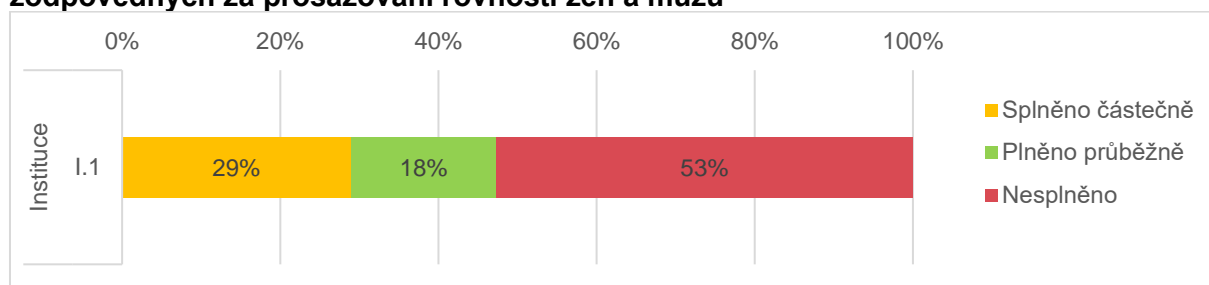
Vyhodnocení plnění I.1 Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů

Strategický cíl č. I.1: „Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů“ je rozdělen na tři specifické cíle:

- I.1.1: Posílení kompetencí Rady a stability agendy rovnosti žen a mužů
- I.1.2: Zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady
- I.1.3: Zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení
- I.1.4: Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik

V přímém gestorství strategický cíl č. 1 obsahuje celkem 38 opatření s termínem plnění v roce 2021, přičemž 7 (18 %) z nich bylo splněno, 11 (29 %) částečně splněno a 20 (53 %) nesplněno.

Graf č. 26 Vyhodnocení plnění I.1 Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů



K naplňování předmětného strategického cíle přispěly zejména ÚV ČR, resp. Rada, výbory a pracovní skupiny, které ve své činnosti reagovaly na aktuální společenský vývoj a potřeby, včetně dopadů pandemie covid-19 na ženy a muže. Z organizačních důvodů Rada v roce 2021 zasedala celkem pouze 3x (v termínech 1. dubna,²¹ 28. června²² a 5. listopadu²³), avšak v mezidobí rovněž hlasovala per rollam. Pravidelně probíhala také jednání výborů a pracovních skupin Rady (celkem proběhlo 16 jednání výborů a 4 jednání pracovních skupin). Návrh změny statutu Rady, který umožní, aby v ní byla zastoupena všechna ministerstva, byl předložen až v roce 2022.

Kapacity příslušného útvaru ÚV ČR a zároveň sekretariátu Rady byly zajištěny prostřednictvím realizace dvou projektů, a sice Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity²⁴ financovaného z OP Zaměstnanost a dále projektu Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí spolufinancovaného z Norských fondů. Byla započata příprava navazujícího projektu, který by měl prostřednictvím podpory z OP Zaměstnanost plus zjistit dostatečné kapacity sekretariátu Rady na koordinaci plnění Strategie, a potažmo pro naplňování související základní podmínky pro čerpání fondů EU ze strany České republiky.

²¹ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-1--dubna-2021-187958/.

²² Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-28--cervna-2021-190005/.

²³ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-5--listopadu-2021-192673/.

²⁴ Celkový počet systemizovaných míst ke konci roku 2021 činil v rámci projektu 11 (z toho 1 místo na 0,75 úvazku). Z prostředků státního rozpočtu byla hrazena pouze dvě služební místa. Opakovala se tak situace, kdy bez realizace projektů nebylo možné zajistit běžnou agendu příslušného útvaru Úřadu vlády, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích výborů a pracovních skupin.

Plnit se nedařilo zejména opatření z posledního specifického cíle, jež jsou spjatá s důsledným uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů jakožto průřezového principu. Předmětná opatření týkající se přípravy a implementace materiálů ze strany rezortů byla do kapitoly Instituce zařazena mj. v reakci na to, že ke zpracování obligatorních části důvodových zpráv k vyhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen rezorty přistupují ryze formalisticky a bez bližšího vysvětlení toho, jak předkladatel k danému závěru dospěl. Na tento nedostatek reagují opatření týkající se metodické podpory (bližší viz vyhodnocení SC2).

S plněním opatření k zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení Strategie počítá až od roku 2023.

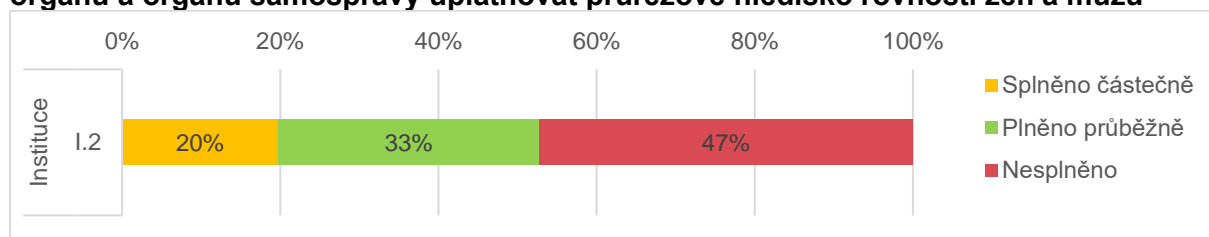
Vyhodnocení plnění I.2 Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů

Strategický cíl č. I.2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů je rozdělen na pět specifických cílů:

- I.2.1 Dostatečné odborné a personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů
- I.2.2 Efektivní fungování rezortních pracovních skupin
- I.2.3 Osvěta a funkční systém vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů
- I.2.4 Důsledné využívání metodiky GIA
- I.2.5 Zajištění kapacit pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy

V přímém gestorství strategický cíl č. 2 obsahuje celkem 91 opatření s termínem plnění v roce 2021, přičemž 30 (33 %) z nich bylo splněno 17 (19 %) částečně splněno a 44 (48 %) nesplněno.

Graf č. 27 Vyhodnocení plnění I.2 Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů



V roce 2021 se v průměru zlepšila provázanost činnosti rezortních pracovních skupin (dále jen „RPS“) s úkoly ze Strategie. ÚV ČR se po schválení Strategie zúčastnil u většiny rezortů jednoho z jednání tamních RPS, kde představil Strategii a povinnosti, jež z ní pro jednotlivé rezorty vyplývají. V rámci poskytování metodické podpory rovněž uspořádal čtyři pracovních setkání s rezortními koordinátorkami a koordinátory, která se uskutečnila 30. března²⁵, 26. dubna²⁶, 22. července²⁷ a 15. prosince.²⁸

²⁵ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prvni-letosni-setkani-s-rezorty-predstaveni-nove-strategie-rovnosti-zen-a-muzu-a-aktualizace-akcniho-planu-k-prevenci-genderove-podmineneho-nasili-187524/>.

²⁶ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava-se-sesla-se-zastupci-a-zastupkynemi-ministerstev--na-programu-bylo-naplnovani-nove-vladni-strategie-188050/>.

²⁷ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/probehlo-treti-pracovni-setkani-s-rezortnimi-koordinatorkami-a-koordinatory-189924/>.

²⁸ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/probehlo-ctvrte-pracovni-setkani-s-rezortnimi-koordinatorkami-a-koordinatory-195121/>.

Pozice rezortní koordinátorky či koordinátora rovnosti žen a mužů však byla na plný úvazek zřízená pouze na 6, resp. 5 rezortech.²⁹ Pozice byla úzce propojena či zaměřována s personální agendou, případně byla zaměřena na oblast nediskriminace v širším pojetí či k ní byly přidruženy další agendy na úkor vnější agendy (prosazování gender mainstreamingu v rezortem vytvářených politikách).³⁰ Konkrétně na 10 rezortech byla pozice organizačně zařazena v personálním odboru, pouze na 4 rezortech byla povinným připomínkovým místem a pouze na 4 rezortech byl výkon dané pozice zařazen do oboru Lidská práva.

Stran kapacit koordinátorek a koordinátorů došlo oproti předchozím letům ke zhoršení, neboť i rezorty, které měly dříve na pozici vyšší kapacity díky realizaci projektů z OP Zaměstnanost, v průběhu roku 2021 projekt ukončily, aniž by byly podniknuty kroky k zachování kontinuity ve výkonu agendy. ÚV ČR tudíž v rámci poskytování metodické pomoci koordinátorům a koordinátorkám věnoval zvýšenou pozornost možným navazujícím rezortním projektům zaměřeným na implementaci Strategie. Za tímto účelem zpracoval a v navazujícím roce představil indikativní návod pro zpracování projektové žádosti za účelem usnadnění přípravy případných projektů na jednotlivých ministerstvech.³¹

Plnit se dařilo opatření týkajících se kapacit samospráv. Konkrétně do návrhů OP Zaměstnanost plus a IROP byly zařazeny aktivity, jež samosprávám umožní požádat si o podporu na budování infrastruktury (např. pro mateřské školy) a služeb posilujících rovnost žen a mužů. V případě krajských úřadů bude možné financovat i zapojení koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů do projektových aktivit.

V oblasti hodnocení dopadů vládních materiálů na rovnost žen a mužů (dále jen „GIA“ dle anglického „gender impact assessment“) má většina rezortů nadále velký prostor pro zlepšování. Z analýzy vzniklé v roce 2021 vyplynulo, že u 45,58 % materiálů týkajících se fyzických osob rezorty GIA vůbec neprovedly. Přestože ÚV ČR nabízí rezortům školení k provádění GIA a využívání související metodiky, ke zhodnocení dopadů přistupují vysoce formalistním způsobem (88,75 % případů z materiálů, u kterých bylo GIA provedeno), bez bližšího vysvětlení toho, jak předkladatel k danému závěru dospěl. Obsáhleji pojaté GIA bylo ve sledovaném vzorku provedeno u 9 materiálů, přičemž provedení GIA v souladu s Legislativními pravidly vlády a Jednacím řádem vlády bylo v hodnoceném období identifikováno pouze u 7 z nich.

ÚV ČR v roce 2021 započal tvorbu e-learningového kurzu pro státní správu, prostřednictvím kterého bude možné zvýšit dostupnost metodické pomoci (na rámec prezenčních kurzů) pro rezorty v provádění GIA. E-learning bude možné využít i pro plnění dalších opatření týkajících se vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů.

Vyhodnocení plnění I.3 Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy

Strategický cíl č. I.3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy je rozdělen na čtyři specifické cíle:

- I.3.1 Čerpání prostředků z ESF+ k implementaci Strategie
- I.3.2 Praktické a efektivní uplatňování rovnosti žen a mužů v ESI i Norských a EHP fondech

²⁹ Na MPSV je dle systemizace vyčleněn jeden celý úvazek, zaměstnankyně, která danou pozici vykonává, však má úvazek snížený na 0,75 úvazku, v praxi je tak rozsah úvazku nižší než 1 celý.

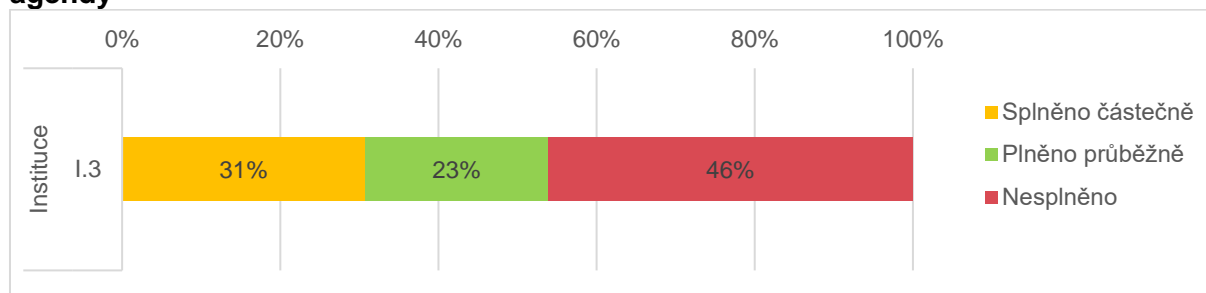
³⁰ Blíže viz Zpráva k plnění Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů za rok 2021.

³¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/workshop-k-priprave-projektovych-zadosti-v-ramci-operacniho-programu-zamestnanost-plus-195467/>.

- I.3.3 Rovný přístup k potřebám žen i mužů na všech úrovních plánování rozpočtu (genderově vyvážené rozpočty)
- I.3.4 Zajištění financování veřejně prospěšných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů

V přímém gestorství strategický cíl č. 3 obsahuje celkem 13 opatření s termínem plnění v roce 2021, přičemž 3 (23 %) z nich bylo splněno, 4 (31 %) částečně splněno a 6 (46 %) nesplněno.

Graf č. 28 Vyhodnocení plnění I.3 Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy



MPSV v rámci SC 1.2 OP Zaměstnanost plus vyčlenilo alokaci ve výši cca 4,7 mld. Kč, z toho cca 1,3 mld. Kč na projekty zaměřené na řešení horizontální a vertikální segregace trhu práce, snižování platových nerovností a sladování osobního a pracovního života.³² V rámci SC 1.2 jsou připravované výzvy zaměřené na prosazování rovnováhy mezi muži a ženami na trhu práce a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem. Prostřednictvím SC 1.2 OP Zaměstnanost plus budou podpořeny i aktivity k naplňování opatření ze Strategie v legislativní a institucionální oblasti (tj. zajištění rovnosti žen a mužů v orgánech veřejné správy, zlepšení tvorby a koordinace politik a jejich implementace, přenos dobré praxe).

V červnu 2021 Evropská unie schválila tzv. obecné nařízení pro programové období 2021–2027. Obecné nařízení nastavuje pravidla pro evropské fondy z politiky soudržnosti, z nichž budou čerpat české národní operační programy. Jeho součástí je požadavek na důsledné začleňování genderového hlediska „do všech programů v průběhu jejich přípravy, provádění, monitorování, podávání zpráv a hodnocení“.³³ ÚV ČR se tudíž aktivně zapojil do připomínkování návrhů jednotlivých operačních programů (dále jen „OP“). Předkladatelé však akceptovali pouze malou část připomínek³⁴ (např. součástí sociální infrastruktury podporované v IROP bude i zajištění dostupnosti sociálních služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí).

Součástí připomínek byl i požadavek na členství Odboru rovnosti žen a mužů v monitorovacích výborech OP a souvisejících platformách, aby bylo možné napomáhat začleňování genderového hlediska i při provádění OP. Příslušný odbor v roce 2021 také v součinnosti s MMR inicioval přípravu související praktické metodiky pro ŘO, která by (spolu s návrhem evaluace tohoto nastavení) měla vzniknout v roce 2022.

Spolupráce Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR s MF výrazně přispěla k praktickému uplatňování rovnosti žen a mužů Norských a EHP fondch. V roce 2021 pokračovala příprava výzev z Norských fondů v rámci programu Lidská práva, začleňování Romů a domácí a genderově podmíněné násilí. Konkrétně byly MF a ÚV ČR vypsány tyto výzvy:

³² Alokace OP Zaměstnanost plus se dotklo vyvedení 10 % prostředků z ESF+ do Fondu soudržnosti.

³³ Bližší viz čl. 9 *Horizontální zásady* Obecného nařízení dostupného z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R1060&from=CS#d1e3004-159-1>.

³⁴ Mj. s ohledem na omezený počet znaků šablon OP.

- Podpora práce s násilnými osobami v případech domácího a genderově podmíněného násilí (výzva byla vyhlášena 26. 10. 2021 a má alokaci 18,5 mil Kč),³⁵
- Organizace osvětových kampaní - zvyšování povědomí o vybraných tématech domácího a genderově podmíněného násilí (výzva byla vyhlášena 15. 12. 2021 a má alokaci 26,5 mil. Kč),³⁶
- Podpora mezioborové spolupráce v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí (výzva byla vyhlášena 18. 1. 2022 a má alokaci 26,5 mil. Kč).³⁷

Podporu specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí do svých dotačních programů v roce 2021 zahrnuje pouze MPSV a ÚV ČR. Výše alokace dotačního programu ÚV ČR však ani v roce 2021 nenaplnila požadavek ze Strategie.

Téma genderového rozpočtování nebylo v roce 2021 řešeno. Resp. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR připravoval k tématu genderového rozpočtování mezinárodní workshop, na kterém měly být mj. definovány konkrétní potřebné kroky pro adaptaci v zahraničí využívaných nástrojů genderového rozpočtování v podmínkách České republiky. Konání workshopu však bylo odloženo na nové vládní období.

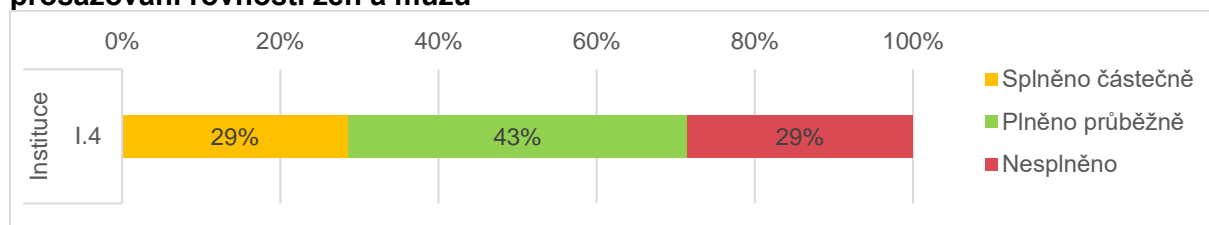
Vyhodnocení plnění I.4 Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

Strategický cíl č. I.4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů je rozdělen na dva specifické cíle:

- I.4.1 Zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat
- I.4.2 Systematická spolupráce státní správy a externích expertních organizací

V přímém gestorství strategický cíl č. 4 obsahuje celkem 7 opatření s termínem plnění v roce 2021, přičemž 3 (43 %) z nich bylo splněno, 2 (29 %) částečně splněno a 2 (29 %) nesplněno.

Graf č. 29 Vyhodnocení plnění I.4 Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů



Pro účely přípravy statistické ročenky Zaostřeno na ženy a muže byla vytvořena redakční rada zahrnující zástupce a zástupkyně z různých dotčených rezortů a partnerských institucí. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR se zúčastnil jednotlivých bloků redakční rady a za využití expertízy výborů a pracovních skupin Rady na nich formuloval tematicky souvislé požadavky.

Spolupráce státní správy a externích expertních organizací vážně na nedostatečném využívání výstupů veřejných výzkumných institucí a NNO ze strany většiny ministerstev. Mezi výjimky, a potažmo příklady dobré praxe v roce 2021 patřilo MŠMT (partnerství s NKC-gender a věda Sociologického ústavu AV ČR podporované ze strany MŠMT prostřednictvím

³⁵ Blíže viz <https://www.eeagrants.cz/cs/programy/lidska-prava/vyzvy/2021/ochrana-obeti-domaciho-a-genderove-podmi-3394>.

³⁶ Blíže viz <https://www.eeagrants.cz/cs/programy/lidska-prava/vyzvy/2021/prevence-domaciho-a-genderove-podmineneh-3436>.

³⁷ Blíže viz <https://www.eeagrants.cz/cs/programy/lidska-prava/vyzvy/2022/ochrana-obeti-domaciho-a-genderove-podmi-3473>.

realizace projektu CZERA), MPSV (využívání výstupů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí) a MZV (partnerství s Ústavem mezinárodních vztahů na projektu Rovnost žen a mužů v české zahraniční politice a rozvojové spolupráci).