

**Zpráva o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 za rok 2022**

**Úřad vlády ČR**

**říjen 2022**

# Obsah

[1. **Úvod** 3](#_Toc149149958)

[Přehled plnění jednotlivých kapitol Strategie 3](#_Toc149149959)

[2. **Práce a péče** 4](#_Toc149149960)

[2.1. Vyhodnocení plnění PP. 1: Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí 4](#_Toc149149961)

[2.2. Vyhodnocení plnění PP. 2: Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce 6](#_Toc149149962)

[2.3. Vyhodnocení plnění PP. 3: Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů 7](#_Toc149149963)

[2.4. Vyhodnocení plnění PP. 4 Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen 8](#_Toc149149964)

[3. **Rozhodování** 9](#_Toc149149965)

[3.1. Vyhodnocení plnění R.1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích 9](#_Toc149149966)

[3.2. Vyhodnocení plnění R.2: Zvýšení zastoupení žen v politice 11](#_Toc149149967)

[4. **Bezpečí** 11](#_Toc149149968)

[4.1. Vyhodnocení plnění B.1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí 12](#_Toc149149969)

[4.2. Vyhodnocení plnění B.2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci 13](#_Toc149149970)

[4.3. Vyhodnocení plnění B.3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí 15](#_Toc149149971)

[5. **Zdraví** 16](#_Toc149149972)

[5.1. Vyhodnocení plnění Z.1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči 16](#_Toc149149973)

[5.2. Vyhodnocení plnění Z.2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby 17](#_Toc149149974)

[5.3. Vyhodnocení plnění Z.3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví 18](#_Toc149149975)

[5.4. Vyhodnocení plnění Z.4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí 19](#_Toc149149976)

[6. **Poznání** 21](#_Toc149149977)

[6.1. Vyhodnocení plnění P.1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů 22](#_Toc149149978)

[6.2. Vyhodnocení plnění P.2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu 23](#_Toc149149979)

[6.3. Vyhodnocení plnění P.3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích 24](#_Toc149149980)

[7. **Společnost** 25](#_Toc149149981)

[7.1. Vyhodnocení plnění S.1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti 26](#_Toc149149982)

[7.2. Vyhodnocení plnění S.2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům 27](#_Toc149149983)

[7.3. Vyhodnocení plnění S.3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích 29](#_Toc149149984)

[7.4. Vyhodnocení plnění S.4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů 29](#_Toc149149985)

[7.5. Vyhodnocení plnění S.5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti 30](#_Toc149149986)

[8. **Vnější vztahy** 30](#_Toc149149987)

[8.1. Vyhodnocení plnění VV.1: Integrování hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky 31](#_Toc149149988)

[9. **Instituce** 32](#_Toc149149989)

[9.1. Vyhodnocení plnění I. 1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů 33](#_Toc149149990)

[9.2. Vyhodnocení plnění I. 2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů 34](#_Toc149149991)

[9.3. Vyhodnocení plnění I. 3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy 35](#_Toc149149992)

[9.4. Vyhodnocení plnění I. 4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů 36](#_Toc149149993)

# 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 2022. Jedná se tedy o vyhodnocení druhého roku účinnosti Strategie.

Zpráva o plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 za rok 2022 (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 přílohu tak představují komplexní vyhodnocení Strategie za první rok její účinnosti. Zpráva vyhodnocuje všechna opatření, jejichž termín splnění spadá (alespoň částečně) do roku 2022. Obsahuje tedy vyhodnocení i těch opatření, která mají být plněna průběžně a těch opatření, jejichž plnění mělo být v roce 2022 započato a mělo pokračovat v dalších letech. Také z tohoto důvodu je relativně velký počet opatření vyhodnocen jako splněn částečně.

## Přehled plnění jednotlivých kapitol Strategie

# Práce a péče

**Kapitola Práce a péče obsahuje celkem 78 opatření.** **Většina opatření (59) spadá do gesce (či spolugesce) MPSV**. To je pochopitelné vzhledem k zaměření kapitoly na otázky spojené s rovností žen a mužů na trhu práce (strategické cíle 2 a 3) a sociální politikou (strategické cíle 1 a 4). Řada opatření (23) se týká **Operačního programu Zaměstnanost plus** (dále jen „OPZ+“). Tento operační program tak představuje **klíčový nástroj pro naplňování opatření v kapitole Práce a péče.** Začátek realizace většiny (38) opatření je od roku 2022 (prvního roku realizace OPZ+), oproti předchozímu roku tedy došlo k významnému pokroku ve vztahu k naplňování této kapitoly. Pokud bychom považovali každé opatření s více než jedním gestorem za více samostatných opatření, je v rámci kapitoly Práce a péče ministerstvům a Úřadu vlády ČR uloženo **celkem 96 samostatně vyhodnocovaných opatření[[1]](#footnote-1).**

Kapitola Práce a péče obsahuje **čtyři 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

## 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. Konkrétně opatření směřují **k zajištění dostupnosti služeb péče o děti** (dětských skupin a školek), **zvýšení míry účasti mužů na péči o děti** a jiné blízké osoby či **podporu rychlejšího návratu rodičů (zejména matek) na trh práce**.

**Z celkového počtu 27 samostatně vyhodnocovaných opatření ve strategickém cíli 1 bylo splněno či plněno průběžně 37 % (tedy 10 samostatně vyhodnocovaných opatření)**. Částečně splněno bylo 30 % (8 samostatně vyhodnocovaných opatření) a 33 % (9 samostatně vyhodnocovaných opatření)nebylo splněno vůbec. MPSV naplnilo 47 % ze svých opatření, MŠMT nenaplnilo v celém rozsahu žádné.

K pozitivnímu vývoji v roce 2022 došlo především v souvislosti se **schválením OPZ+ a Národního plánu obnovy**. Z obou finančních instrumentů byly v roce 2022 připraveny výzvy zaměřené na zřizování dětských skupin – v rámci OPZ+ bylo vyčleněno celkem 600 mil. Kč na zřizování a financování dětských skupin[[2]](#footnote-2) (opatření 1.3.1) a z Národního plánu obnovy je plánována alokace ve výši 1,7 mld. Kč na investiční projekty spočívající ve zřizování nových dětských skupin ze strany obcí[[3]](#footnote-3) (opatření 1.3.3).

Významným krokem k podpoře neformálních forem péče o děti je připravovaná **novela zákona o dětských skupinách, která by měla zavést tzv. sousedské dětské skupiny** jakožto flexibilní formy péče o menší počet dětí (nad rámec specifických cílů 1.3 a 1.4). Návrh novely by měl být zaslán do mezirezortního připomínkového řízení v první polovině roku 2023.

V roce 2022 byla v rámci OPZ+ vyhlášena **výzva „Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030“**. V rámci této výzvy byl podpořen projekt MPSV **„Podpora a zvyšování kvality služeb v oblasti péče a slaďování pracovního a rodinného života“**. Jednou z klíčových aktivit tohoto projektu je podpora zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby (opatření 1.1.4 a 1.1.6).

Z hlediska podpory flexibilních forem práce byla důležitá následující opatření v gesci MPSV. Prvním z nich je **novela zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, která s účinností od 1. února 2023 zavedla zvýhodnění zaměstnávání vybraných skupin osob (včetně rodičů malých dětí) na částečné úvazky(opatření 1.6.2). Zvýhodnění je realizováno formou snížení odvodů na sociální pojištění. Druhým je **vyhlášení výzvy z OPZ+ pro zaměstnavatele s názvem „Diverzitní a flexibilní pracovní kultura“**. Výzva podporuje zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené a rychlejší návrat rodičů z mateřské a rodičovské dovolené, včetně nastavení pravidel pro valorizaci mezd rodičů (opatření 1.6.1).

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR se v rámci tohoto strategického cíle v roce 2022 soustředil především na **spolupráci s MPSV na přípravě výzev z OPZ+**.

**Z částečně splněných opatření** lze uvést **přípravu akčního plánu na podporu neformálně pečujících**, kde MPSV uvádí informace o finanční podpoře (opatření 1.9.1). Částečně bylaprovedena také **transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** (opatření 1.1.5). MPSV připravilo částečnou transpozici směrnice, části směrnice týkající se nepřenosné části rodičovské nebyly dosud transponovány. Naplnění těchto opatření se předpokládá v roce 2023.

Ze zásadnějších legislativních opatření **MPSV nenaplnilo opatření spočívající ve schválení novely zákoníku práce**, která by zavedla nárok rodičů vracejících se po rodičovské do 12 měsíců dítěte původní pracovní místo a stejné pracoviště (opatření 1.7.2). MPSV k tomuto opatření uvádí, že je nutné jej prodiskutovat se zástupci a zástupkyněmi sociálních partnerů. Neuvádí ovšem informace o krocích, které k zahájení této diskuse podniklo. Gestor Strategie proto doporučuje zahájit plnění tohoto opatření bez dalšího odkladu.

MPSV se dařilo naplňovat většinu opatření zejména díky OPZ+ a díky novelizačním právním předpisům souvisejícím s transpozicí směrnice EU. **Naopak MŠMT vykazuje v rámci tohoto strategického cíle velmi nízkou míru plnění (80 % neplněno vůbec, 20 % plněno částečně)**. Nebyla naplněna opatření související s podporou dostupnosti školních družin a klubů – a to jak v rámci OP JAK (opatření 1.5.2), tak zavedením nároku na školní družinu pro děti I. stupně (opatření 1.5.1). **MŠMT také neplní opatření** spočívající v**podpoře investic do nových a rozšiřování stávajících mateřských škol a zajišťování dostupnosti mateřských škol ve venkovských oblastech** (opatření 1.2.2). Přitom tato opatření jsou přímo navázána na specifický cíl 1.2 Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách. Doporučení gestora Strategie se tedy zaměřuje především na naplňování těchto opatření.

## 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, podpora sociálního dialogu** či **zajištění dat odborné veřejnosti**.

**Z celkového počtu 26 samostatně vyhodnocovaných opatření ve strategickém cíli 2 bylo splněno či plněno průběžně 34,5 % (9 samostatně vyhodnocovaných opatření)**. Částečně splněno bylo také 31 % (8 samostatně vyhodnocovaných opatření) a 34,5 % (9 samostatně vyhodnocovaných opatření)nebylo splněno vůbec. MPSV, které je v tomto strategickém cíli nejvíce úkolováno, naplnilo 35 % ze svých opatření.

K pokroku došlo v oblasti **posilování dialogu sociálních partnerů** k řešení genderových nerovností na trhu práce. V roce 2022 byla vyhlášena **výzva „Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů“**, skrze kterou bylo možné podpořit aktivity na podporu odstraňování genderových nerovností na trhu práce, včetně nerovného odměňování (opatření 2.8.3). Skrze **výzvu** **„Diverzitní a flexibilní pracovní kultura“**, jež byla zmíněná již v části kapitoly věnující se strategickému cíli 1, došlo k podpoře zavádění flexibilní pracovní kultury například pomocí vzdělávání HR pracovníků a pracovnic a managementu o této oblasti, nastavení systémů řízení a kontroly flexibilně pracujících týmů nebo nastavení pravidel spolupráce, včetně využívání technologií potřebných pro komunikaci takto pracujících týmů (opatření 2.1.2).

Pozitivním krokem bylo **vydání metodiky zaměřené na řešení sexuálního obtěžování** a zahrnutí kontrol sexuálního obtěžování do Ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce (dále jen „SÚIP“) i na rok 2022[[4]](#footnote-4) (opatření 2.10.2). Koncem roku MPSV uspořádalo **první** **školení SÚIP ke kontrole povinností zaměstnavatelů k odborům** (opatření 2.8.1).

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR poskytoval nebo byl připraven poskytovat MPSV součinnost u opatření, kterých je spolugestorem, a v hodnoceném roce publikoval **Analýzu a návrh doporučení ke snižování negativních dopadů digitalizace práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů** (opatření 2.7.2).

**Z částečně splněných opatření** je důležité zmínit opatření 2.1.1, v rámci kterého došlo k přípravě **novely zákoníku práce** a jejímu předložení do mezirezortního připomínkového řízení v druhé polovině roku 2022. Připravovaná novela navrhuje umožnit určitým skupinám osob (těhotných, pečujících o dítě mladší 15 let či o osobu závislou) **zažádat si o výkon práce na dálku**, přičemž nevyhovění této žádosti by zaměstnavatel musel písemně odůvodnit. Návrh novely dále zvyšuje **stupeň sociální ochrany u osob pracujících na dohodu** o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti.

MPSV vyhlásilo **výzvu „Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání“**, skrze kterou bylo možné pilotně ověřit aktivity zprostředkovávající genderově nestereotypní informace důležité pro rozhodování o budoucí profesi (opatření 2.9.2). V daném roce také připravovalo **výzvu „Posílení kompetencí žen znevýhodněných na trhu práce a v podnikání“** (opatření 2.2.1), která bude spuštěna v dalším roce, a jeho projektový tým Krajské rodinné politiky zveřejnil **„Informační brožuru pro rodiny s dětmi“**[[5]](#footnote-5) (opatření 2.3.1).

**V rámci strategického cíle 2 nebyla plněna** některá opatření týkající se **sběru dat** (opatření 2.6.2 a 2.6.3) **či jejich analýzy** (opatření 2.2.2 týkající se současného stavu švarcsystému). MPSV nerealizovalo školení v interkulturních kompetencích a diskriminaci na základě státní příslušnosti pro zaměstnance a zaměstnankyně Státního úřadu inspekce práce, České správy sociálního zabezpečení a Úřadu práce (opatření 2.4.1). Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR zase neplnil opatření 2.5.2 zadávající zpracování metodiky pro kontrolu vícečetné diskriminace.

## 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 takéna **zvyšování transparentnosti**.

**Z celkového počtu 33 samostatně vyhodnocovaných opatření ve strategickém cíli 3 bylo splněno či plněno průběžně 67 % (tedy 22 samostatně vyhodnocovaných opatření)**. Částečně splněno bylo 18 % (6 samostatně vyhodnocovaných opatření) a 15 % (5 samostatně vyhodnocovaných opatření)nebylo splněno vůbec. MPSV v tomto strategickém cíli naplnilo 54 % ze svých opatření.

Výraznou pozitivní změnou v roce 2022 bylo **schválení Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026**[[6]](#footnote-6) a navázání na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI projektem **Rovná odměna**, který bude probíhat ve stejném období, tj. 2023–2026 (opatření 3.2.1). MPSV také vytvořilo online dostupnou **Kalkulačku rovného odměňování**[[7]](#footnote-7), která „vypočítá“ průměrný plat či mzdu mužů a žen na konkrétní pozici v konkrétním regionu, čímž pomáhá odhalit případnou diskriminaci v odměňování (opatření 3.3.2).

Ke konci roku 2022 byl podepsán právní akt k **projektu** **„Strategie a nástroj pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce“**, který cílí na zavádění procesů vedoucích k implementování principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování žen a mužů a podporování transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích (opatření 3.6.2). MPSV začalo v rámci kontrol rovného odměňování **pilotně ověřovat českou verzi nástroje Logib**. V daném roce bylo zahájeno šest kontrol rovného odměňování za použití tohoto nástroje, přičemž kontroly byly zahrnuty také do Ročního programu kontrolních akcí SÚIP v počtu 100 kontrol za rok[[8]](#footnote-8). Kontroly se také zaměřovaly na existenci doložek mlčenlivosti a na návraty z mateřských či rodičovských dovolených (opatření 3.5.1).

MPSV v hodnoceném roce podporovalo desegregaci v určitých studijních oborech skrze výše uvedenou **výzvu** s názvem **„Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání“** (opatření 3.1.2) a v souladu s opatřením 3.7.5 jak všechna ministerstva, tak Úřad vlády ČR sledovaly a vedly **statistiky o výši průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň** v jednotlivých platových třídách dle pohlaví.

Skrze závazek vlády k zajištění **platů pedagogických pracovníků a pracovnic na úrovni 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy** v lednu 2022 došlo k **částečnému plnění** opatření 3.4.1, které úkoluje MŠMT, MZd a MPSV vypracováním koncepce navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech. Vzhledem k absenci koncepce průběžného systematického navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech a nárůstu platů pouze v jednom z feminizovaných odvětví není možné opatření hodnotit jako zcela plněné.

Částečně plněno bylo i opatření 3.1.3, jehož cílem je podporovat upskilling žen a zvýšení možností žen pro prosazení **v oblasti IT a digitální agendy**. Úspěšnost plnění tohoto opatření je shodná s úspěšností plnění opatření v druhém strategickém cíli (2.7.1), které se taktéž zaměřuje na digitální agendu. Vzhledem k rozvoji v této oblasti je třeba daná opatření v následujících letech plnit ve větší míře.

**V roce 2022 nedošlo** ze strany MPSV k **realizaci osvětové kampaně zaměřené na genderové stereotypy a jejich vliv na volbu povolání** (opatření 3.1.4). Justiční akademie, která spadá pod MSp, nerozšířila svou **nabídku vzdělávacích aktivit o mzdové/platové diskriminaci na základě pohlaví** (opatření 3.3.3).

## 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 zvlášť zranitelných rodičovských skupin**.

**Z celkového počtu 10 samostatně vyhodnocovaných opatření ve strategickém cíli 4 bylo splněno či plněno průběžně 60 % (tedy 6 samostatně vyhodnocovaných opatření)**. Částečně splněno bylo 20 % (2 samostatně vyhodnocovaná opatření) a 20 % (2 samostatně vyhodnocovaná opatření)nebylo splněno vůbec. MPSV naplnilo 60 % ze svých opatření, MMR 100 % a MSp 33 %. Pro kontext je nutné dodat, že jak MMR, tak MSp nejsou, na rozdíl od MPSV, v daném strategickém cíli příliš úkolována.

**Plněno průběžně** bylo opatření 4.2.1, v rámci kterého MMR vyhlásilo **několik výzev na sociální bydlení**.[[9]](#footnote-9) MPSV zase vyhlásilo **výzvu „Podpora sociálního bydlení“** v celkové finanční alokaci 580 mil. Kč. Zájem o tuto výzvu, která se zabývá také housing first, byl velký, a tak byla dodatečně ještě otevřena **výzva** **„Podpora sociálního bydlení zejména osob z Ukrajiny“** s alokací 340 mil. Kč. MMR a MPSV v roce 2022 spolupracovaly na **přípravě zákona o podpoře v bydlení**, který by měl nabízet snadnější přístup k dostupnému bydlení a další specializovanou podporu pro osoby v bytové nouzi včetně obětí domácího násilí (opatření 4.2.2).

MSp v hodnoceném roce **vydalo Analýzu aktuálních otázek výživného**[[10]](#footnote-10), čímž splnilo opatření 4.1.2. Publikovaný dokument se vedle konkrétních okolností jako je např. věk dítěte, počet vyživovacích povinností nebo míra zapojení rodiče v rámci péče, zabývá také širšími souvislostmi jako např. strukturou a výdaji různých typů domácností nebo regionálními rozdíly. MPSV v rámci opatření 4.4.2 usilujícího o **podporu odlehčovacích služeb pro vícečetně ohrožené rodiče** podpořilo projekty týkající se např. doprovodů v domácím prostředí (organizace Host) nebo práce s rodinami s dítětem/dětmi v náhradní rodinné péči (centrum Triada).

**Částečně plnilo** MPSV opatření 4.1.3, jehož cílem je **vyhodnotit účinnost zákona o náhradním výživném**. Ve spolupráci s Úřadem práce MPSV v roce 2022 sledovalo a vyhodnocovalo počty a výši poskytovaných dávek pro daný rok. MSp na své ad-hoc webové stránce[[11]](#footnote-11) **zveřejňovalo informace pro veřejnost týkající se problematiky výživného** jako např. informace o postupu při řešení různých životních situací, včetně kontaktních údajů na pomáhající profese (opatření 4.1.4).

Ze strany MSp **nebylo plněné** opatření 4.1.1 požadující **zavádění a vyhodnocování metod podporujících dosažení dohody mezi rodiči o péči a výživném pro nezletilé dítě**. MPSV zatím neplnilo opatření 4.4.1, které cílí na **zavedení pravidelné valorizace minimální mzdy a její navázání na vývoj průměrné mzdy**. Na plnění, které by mělo začít v příštím roce, se ale již připravovalo.

# Rozhodování

**Kapitola Rozhodování obsahuje celkem 32 opatření.** Většina opatření (24) je uložena pouze jedné odpovědné instituci. Za naplňování 8 opatření však nezávisle na sobě odpovídá vícero gestorů. Považujeme-li každé opatření s více než jedním gestorem za více samostatných opatření, je v rámci kapitoly Rozhodování ministerstvům a Úřadu vlády ČR uloženo **celkem 141 samostatně vyhodnocovaných opatření**. Nejvíce opatření (24) je v gesci ÚV ČR. Kapitola se zaměřuje na zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích.

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

## Vyhodnocení plnění R.1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

Opatření obsažená v prvním strategickém cíli se soustředí na zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Tato část pokrývá nejen orgány veřejné moci, oblast státní správy a samosprávy, ale i vedení obchodních společností. Konkrétně opatření směřují k **usnadnění kariérního růstu žen**, **vyšší míře viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti** či **zvýšení zastoupení žen** ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností.

**Z celkového počtu 134 samostatně vyhodnocovaných opatření bylo k 31. 12. 2022 splněno či plněno průběžně 71 % (tedy 95 opatření)**. Částečně splněno bylo 10 % (13 opatření) a 19 % opatření nebylo splněno vůbec (26).

Část opatření se týká **OPZ+. Gesce těchto opatření spadá pod MPSV.** Důležitým krokem bylo v roce 2022 **vyhlášení výzvy z OPZ+ pro zaměstnavatele s názvem „Diverzitní a flexibilní pracovní kultura“**. Výzva podporuje rozvoj diverzitního pracovního prostředí podporujícího směřování k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v organizaci a vzdělávání v oblasti rozvoje manažerských dovedností pro ženy na pozicích s rozhodovacími pravomocemi nebo ženy, které na tyto pozice aspirují (opatření 1.1.1, 1.1.2, 1.3.7 a 1.5.5).

Důležitým milníkem pro kapitolu Rozhodování bylo v roce 2022 také schválení **směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních**. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR v listopadu 2022 ustavil neformální pracovní skupinu k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech obchodních korporací. Cílem pracovní skupiny je zejména příprava legislativního balíčku pro transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (opatření 1.5.2).

Část opatření v prvním strategickém cíli je navázaná na **Podnět k uplatňování Strategie +1** (opatření 1.3.1, 1.3.3 a 1.3.4). Vyhodnocení plnění Podnětu k uplatňování Strategie +1 je každoročně vyhodnocováno v samostatném dokumentu. Většina rezortů při reportování o naplňování Podnětu k uplatňování Strategie +1 informuje o užívání genderově citlivého jazyka a deklaraci podpory diverzity v inzerci, ustavování genderově smíšených výběrových komisí a uplatňování nástrojů ke slaďování pracovního a soukromého života. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR zároveň v roce 2022 dokončil Metodiku k uplatňování Strategie +1 a zrealizoval poradu s rezortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů (opatření 1.3.2).

Již druhým rokem jednotlivé rezorty sbírají **relevantní statistiky uchazeček a uchazečů na volná služební místa** (opatření 1.3.5). Data zároveň zasílají Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR, který v této souvislosti plánuje vyhodnocení daných statistik.

K žádné změně v roce 2022 nedošlo v souvislosti se **zohledňováním vyrovnaného zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády ČR** (opatření 1.3.8). Přestože v červnu 2021 přijala Rada vlády pro rovnost žen a mužů doporučení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády ČR, které bylo v srpnu 2021 zasláno do mezirezortního připomínkového řízení, nebyl materiál zatím na jednání vlády ČR zařazen.

Přestože Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR již druhým rokem **rozšířil okruh oprávněných žadatelů v rámci dotačního řízení programu** „Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů“ o obce, neobjevila se v roce 2022 žádná obec mezi žadateli (opatření 1.3.11).

## Vyhodnocení plnění R.2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Opatření obsažená ve druhém strategickém cíli se soustředí na zvýšení zastoupení žen v politice. Konkrétně opatření směřují ke **zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích** a ke **zvýšení zastoupení žen** na kandidátních listinách a ve zvolených funkcích.

**Z celkového počtu 7 samostatně vyhodnocovaných opatření bylo k 31. 12. 2022 splněno či plněno průběžně 14 % (tedy 1 opatření)**. Částečně splněno bylo 29 % (2 opatření) a 57 % opatření nebylo splněno vůbec (4).

Pozitivně lze za rok 2022 hodnotit dokončení **aktualizace manuálu „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran“**, jehož cílem je poskytnout českým politickým stranám a hnutím napříč politickým spektrem konkrétní doporučení a osvědčené nástroje, jak podpořit větší zapojení žen do politiky (opatření 2.1.2). Manuál je zároveň pravidelně distribuován v tištěné podobě v rámci osvětových aktivit, které Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR realizuje.

Obdobně jako u prvního strategického cíle (například opatření 1.2.1, 1.2.2 nebo 1.6.1) měl Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR ve své gesci několik opatření zaměřených na **osvětovou a vzdělávací činnost**, která se v roce 2022 nedařilo plnit, případně byla splněna pouze částečně (opatření 2.1.1, 2.1.3, 2.2.1 a 2.2.2). A to především z důvodu nedostatečných personálních kapacit.

Ze zásadnějších opatření Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR nedokončil **podklady k variantním návrhům řešení legislativních opatření** (opatření 2.2.3) – dokončení se předpokládá v roce 2023. V roce 2022 se uskutečnila dvě jednání pracovní skupiny k přípravě legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice. Ve fázi příprav jsou na rok 2023 fokusní skupinové diskuze k prodiskutování variantních návrhů řešení legislativních opatření.

Dále Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR nedokončil **analýzu překážek vstupu/zapojování mladých lidí do politiky** (opatření 2.3.1). V roce 2022 probíhala příprava podkladů pro analýzu (rešerše existujících výzkumů a rešerše dobré praxe ze zahraničí). Práce na analýze bude zahájena v průběhu roku 2023.

# Bezpečí

Kapitola Bezpečí ve Strategii **obsahuje celkem 89 opatření** v gesci jednotlivých resortů s termínem plnění v roce 2022 nesplněných nebo částečně splněných opatření z roku předchozího. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 89 opatření bylo **splněno 26 (30 %), částečně splněno 19 (21 %) a nesplněno 44 (49 %)**. **Většina opatření** v oblasti prevence a boje proti domácímu a genderově podmíněnému násilí **spadá do gesce ÚV ČR, MPSV, MV, MSp, MŠMT a MZd.**

Strategická oblast obsahuje 1 průřezové opatření v gesci všech resortů směřující k vytvoření účinného mechanismu pro hlášení a řešení případů šikany a sexuálního obtěžování na pracovišti jak ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň ve služebním poměru, tak zaměstnanců a zaměstnankyň v zákoníku práce. Řada dalších resortů tak má v gesci pouze 1-2 opatření, která buď zcela plní, nebo neplní. V případě, že jsou do vyhodnocení plnění zahrnuty pouze výše uvedené resorty s více než 2 opatřeními a do plnění zahrneme i částečně plněná opatření, **nejvíce se daří plnit opatření Strategie ÚV ČR (12 ze 13 opatření), MSp (6 z 8 opatření) a MV (9 ze 14 opatření).** Naopak opatření se ve větší míře nedařilo plnit MŠMT (2 opatření ze 12) a MPSV (10 z 23 opatření). MZd k plnění opatření v roce 2022 nepřistoupilo vůbec. Z vyhodnocení vyplývá, že druhý rok účinnosti Strategie se opatření ve větší míře resortům plnit nedařilo.

Úřadu vlády ČR se daří opatření strategické oblasti Bezpečí plnit mj. díky **projektu z OPZ+** zaměřenému na implementaci Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021–2030 a **projektu z Norských fondů** zaměřenému na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí. V následujících letech by se měly k realizaci projektů zaměřených na implementaci Strategie připojit další resorty (např. MŠMT) a plnění opatření tak zefektivnit.

Kapitola Bezpečí obsahuje **tři strategické cíle**:

* B. 1 **Podpora a zefektivnění** **prevence** genderově podmíněného a domácího násilí
* B. 2 **Zlepšení přístupu obětí** genderově podmíněného a domácího násilí **k systému pomoci**
* B. 3 **Systémové zabezpečení řešení** genderově podmíněného a domácího násilí

Následující graf ukazuje přehled plnění opatření v roce 2022 v rámci jednotlivých strategických cílů. Z přehledu je patrné, že poměrově **nejvíce jsou zcela plněny opatření v oblasti systémového zabezpečení řešení** genderově podmíněného *a domácího násilí* (39 % splněných/plněných opatření). **Alarmující je množství nesplněných opatření ve všech strategických cílech** (44–60 % nesplněných opatření).

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

Opatření obsažená v prvním strategickém cíli se soustředí na: **zvýšení míry pozornosti**, která je věnována **tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách**, **snížení míry tolerance** genderově podmíněného a domácího **násilí u veřejnosti**, **zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru a zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm.**

**Strategický cíl. B.1: Podpora a zefektivnění prevence** genderově podmíněného a domácího násilí obsahuje celkem 37 opatření s termínem plnění v roce 2022 a nesplněných opatření z roku předchozího. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že **z těchto 37 opatření bylo splněno 8 (22 %), částečně splněno 7 (19 %) a nesplněno 22 (60 %).**

Vzhledem k tomu, že se strategický cíl zaměřuje na prevenci a vzdělávání, spadá nejvíce opatření do gesce MŠMT. MŠMT se v roce podařilo splnit částečně pouze 2 opatření. Prvním z nich je zahrnutí **podpory pozice sociálního pedagoga Operačního programu Jan Amos Komenský**. Výzvy v rámci OP JAK však nezahrnují podporu aktivit specificky zaměřených na prevenci domácího a genderově podmíněného násilí ve vzdělávání (B.1.1.6). MŠMT dále spolupracovalo na **online kurzu kybernetické bezpečnosti NÚKIB** pro pracovníky a pracovnice vzdělávání a prevence, pedagogy a pedagožky i ředitele a ředitelky škol. Nerealizovalo však vzdělávací a osvětové aktivity specificky zaměřené na zvýšení ochrany žáků a žákyň a jejich kompetencí, jak rozpoznat nebezpečí, nebezpečný obsah či chování na internetu v návaznosti na revizi Rámcových vzdělávacích programů v oblasti ICT a digitální gramotnosti (B.1.4.3). Dalších 8 nesplněných opatření (začlenění problematiky domácího a genderově podmíněného násilí do RVP, DVPP, ŠVP, ŠPPP, realizaci šetření o obsahu a rozsahu výuky o problematice, ad.) plánuje **MŠMT realizovat prostřednictvím projektu z OPZ+ zaměřeném na implementaci Strategie.**

Mezi pozitivní kroky v oblasti podpory prevence lze v roce 2022 řadit **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) ze strany **MO, MPO, MPSV a MF** (B.1.2.5) a realizaci řady **školení policistů a policistek k problematice domácího a genderově podmíněného násilí včetně kybernásilí** ze strany ÚV ČR ve spolupráci s MV (B.1.4.4).

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

Opatření obsažená v druhém strategickém cíli se soustředí na: **zvýšení dostupnosti specializovaných služeb** pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti, **zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb** pro tuto cílovou skupinu, **zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení** genderově podmíněného a domácího násilí **a dostupné pomoci** a **zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím** **během** **krizových situací.**

**Strategický cíl B.2: Zlepšení přístupu obětí** genderově podmíněného a domácího násilí **k systému pomoci** obsahuje celkem 16 opatření s termínem plnění v roce 2022 a nesplněných opatření z roku předchozího. **Z těchto 16 opatření byla splněna 3 (19 %), částečně splněno 6 (38 %) nesplněno 7 (44 %).**

Z opatření, jejichž plnění lze **v roce 2022 hodnotit pozitivně** lze zmínit zejm. opatření směřující ke **zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci**. Policie ČR s Probační a mediační službou ČR zahájili v roce 2022 spolupráci na propagaci problematiky obětí trestných činů v rámci Evropského dne obětí trestných činů. Ve společné **kampani „(Nej)sme (bez)mocní**“ jsou obětem předávány **informace o systému pomoci obětem v ČR**, a to jak v rámci státní správy, tak i v neziskovém sektoru. MV pokračovalo také ve spolupráci s Nadací Vodafone na projektu BrightSky**,** v rámci kterého byla v roce 2022 realizována **proškolení dovnitř PČR k novým nástrojům a možnostem mobilní aplikace BrightSky, která umožňuje obětem domácího násilí identifikovat problém, hledat účinnou pomoc a dokumentovat násilné jednání** (B.2.3.3).

MSp v uplynulém roce v této souvislosti realizovalo skrze Justiční akademii celou řadu **vzdělávacích aktivit pro soudce a soudkyně, státní zástupce a zástupkyně a čekatele a čekatelky** včetně asistentů a asistentek. Vzdělávací aktivity byly mj. zaměřené na **informovanost o právech obětí trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti a trestných činů proti rodině a dětem** v rámci trestního řízení a informování o právech obětí s důrazem na státem zajištěnou právní pomoc i v rámci civilního řízení (B.2.3.5).

V oblasti osvěty byla v roce 2022 zásadní spolupráce ÚV ČR s MF a **vypsání a vyhodnocení výzvy „HRMGSC – Organizace osvětových kampaní – zvyšování povědomí o vybraných tématech domácího a genderově podmíněného násilí**“ v rámci stávajícího programového období Norských fondů. Cílem výzvy je **zvýšit prevenci** domácího a genderově podmíněného násilí prostřednictvím **projektů zaměřených na realizaci osvětových kampaní** v oblastech: **a) potírání hlavních příčin domácího a genderově podmíněného násilí; b) potírání nových forem genderově podmíněného násilí a c) motivace mužů k zapojení se do prevence domácího a genderově podmíněného násilí**. V rámci výzvy bylo podpořeno grantem celkem 12 projektů v celkové výši 44,8 mil. Kč (B.2.4.1).

Z částečně plněných opatření lze uvést opatření směřující ke **zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti a zajištění adekvátní finanční podpory těchto služeb**. Většina těchto opatření je v gesci MPSV, které v roce 2022 zajistilo administraci **Programu na podporu poskytování sociálních služeb pro kraje a pro celostátní a nadregionální služby**. Výše finální alokace však nebyla známa, tedy ani alokace vyčleněné specificky na specializované služby pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím. Stejně tak nejsou známy aktivity MPSV zaměřené na podporu jejich specializace (B.2.1).

Většinu ostatních opatření se však resortům v uplynulém roce plnit nepovedlo. Zajistit **dlouhodobou spolupráci a podporu organizací, které poskytují pomoc osobám ohroženým i osobám dopouštějícím se násilí se MPSV a MV nepodařilo vůbec** (B.2.2.2 a B.2.2.3). Stejně tak se MPSV **nedařilo realizovat osvětové aktivity** pro pracovníky a pracovnice domovů pro seniory ohledně problematiky násilí s cílem **předcházet různým formám násilí na seniorkách a seniorech** a osvětové aktivity za účelem zvyšování informovanosti obětí domácího a sexuálního násilí o **dostupné pomoci během omezení pohybu osob v důsledku krizových situací** (B.2.3.7, B.2.4.1). MZd nerealizovalo osvětové aktivity ke zvyšování povědomí veřejnosti o **dostupnosti psychologické, terapeutické a psychiatrické pomoci pro oběti** genderově podmíněného a domácího násilí (B.2.3.2).

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

Opatření obsažená v druhém strategickém cíli se soustředí na: **zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky** genderově podmíněného a domácího násilí, **zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti** genderově podmíněného a domácího násilí, **zvýšení politické podpory tématu** genderově podmíněného a domácího násilí, **zajištění přístupu** odborné i laické **veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o genderově podmíněném a domácím násilím** v ČR, **zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profese, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťm**i genderově podmíněného a domácího násilí, **zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby** s důrazem na bezpečí obětí a **věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin.**

**Strategický cíl č. B.3: Systémové zabezpečení řešení** genderově podmíněného a domácího násilí obsahuje celkem 36 opatření s termínem plnění v roce 2022 a nesplněných opatření z roku předchozího. **Z těchto 36 výstupů bylo splněno 14 (39 %), částečně splněno 8 (24 %) a nesplněno 17 (52 %).**

Pozitivně lze hodnotit kroky ÚV ČR zejména v oblasti **zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky** genderově podmíněného a domácího násilí: posílit kapacitu Rady vlády pro rovnost žen a mužů koordinovat agendu genderově podmíněného a domácího násilí prostřednictvím **realizace tematických jednání Rady** k dané problematice, pokrývat oblast domácího a genderově podmíněného násilí strategickými dokumenty prostřednictvím **Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019-2022 a přípravou navazujícího dokumentu** včetně **koordinace a monitoringu jeho plnění na vládní úrovni** (B.3.1.1 – B.3.1.3). ÚV ČR v rámci plnění opatření příslušného strategického cíle dále uspořádal **3 semináře ke zvýšení povědomí o obsahu Istanbulské úmluvy** (B.3.2.1), navázal spolupráci s Policejním prezidiem a MSp a **vytvořil první statistickou ročenku domácího a genderově podmíněného násilí v ČR** (B.3.4.5), realizoval **9 vzdělávání pro odborníky a odbornice k využívání filmu "Zuřivec" a školení pro budoucí lektorky a lektory filmu** (B.3.6.6) a zajišťoval platformu pro podporu síťování a metodickou diskuzi služeb poskytujících pomoc obětem násilí a násilným osobám prostřednictvím realizace setkání Pracovní skupiny pro práci s násilnou osobou Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách k dané problematice (B.3.6.3).

K zajištění **podpory osvětových kampaní zaměřených na propagaci programů pro násilné osoby** v roce 2022 významně přispěla spolupráce MF a ÚV ČR a vypsání výzvy s označením HRMGSC – **Organizace osvětových kampaní – zvyšování povědomí o vybraných tématech domácího a genderově podmíněného násilí. Schválené projekty se začaly realizovat v 2. polovině roku 2022.**

**Významným pozitivním krokem** v oblasti zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí **bylo předložení návrhu na ratifikaci Istanbulské úmluvy do meziresortního připomínkového řízení** ze strany MSp (začátek roku 2023) (B.3.2.2).

V rámci strategického cíle 3 se dále **dařilo zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu profesí v nejčastějším kontaktu s oběťmi: justičních čekatelů a čekatelek, soudců a soudkyň a státních zástupců a zástupkyň a policistů a policistek** (B.3.5).

Částečně se dařilo MSp **zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro pracovnice a pracovníky Vězeňské služby ČR** (B.3.5) a MPSV podporovat dostupnost služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí s postižením a další zranitelné skupiny obětí (B.3.7.1-2).

Naopak se **nedařilo zajišťovat prohlubování vzdělávání a metodickou podporu v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí pro zdravotnický a pedagogický personál a pracovníků a pracovnic OSPOD** (B.3.5).MZV, MV a MSp se také nedařilo plnit opatření ke zvyšování povědomí veřejnosti o mezinárodních standardech v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí (B.3.2.1).

# Zdraví

Kapitola Zdraví je složena ze čtyř částí. Jednotlivé **části jsou členěny dle cílových skupin** a jejich potřeb – genderově citlivé zdraví široké veřejnost, kompetence pracujících ve zdravotnictví, práva pracujících ve zdravotnictví a práva v souvislosti s porodní péčí. Vzhledem k institucionálnímu ne/ukotvení tématu genderu a zdraví ve státní správě byl termín plnění prvních dvou, resp. tří strategických cílů stanoven od roku 2023. Hodnocení prvních tří strategických cílů se proto soustředí především na intencí plnění ze strany jednotlivých gestorů. V případě strategického cíle *č. 4 Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí* dochází k průběžnému plnění opatření, mj. vzhledem k existujícímu institucionálnímu ukotvení této oblasti v podobě pracovní skupiny k porodnictví. Z povahy oblasti je většina opatření v gesci MZd, případně MPSV či MŠMT. Vzhledem k průřezovému charakteru oblasti zdraví je gestorem většiny opatření také ÚV ČR.

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

## Vyhodnocení plnění Z.1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

Předmětný strategický cíl se zaměřuje především na uživatele a uživatelky zdravotní či sociální péče. Cílem této části je **emancipace v systému péče skrze posílení (genderově senzitivní) zdravotní gramotnosti**, podpora genderově senzitivních preventivních programů, nebo podpora mužů v přístupu k vlastnímu zdraví. Genderová dimenze zdraví nebyla ve státní správě dosud koncepčně ukotvena, proto byl **termín plnění většiny opatření daného strategického cíle stanoven od roku 2023**. Gestory opatření v této části jsou MZd, ÚV ČR, MŠMT, nebo MPSV. Gestoři z větší části indikovali plán plnění jednotlivých opatření. Za rok 2021 neposkytl hlavní gestor většiny opatření, MZd, žádné informace o plnění, v rámci **informace o plnění za rok 2022 indikoval plánovaný postup při implementaci**. Navržené postupy jsou v souladu s intencemi daného strategického cíle, a gestor Strategie proto tento postup vítá.

U opatření 1.2.1. *Zpracování metodiky pro zohledňování specifických potřeb žen a mužů v rámci preventivních programů* indikovalo MŠMT plnění opatření prostřednictvím realizace projektu v rámci OPZ+. MZd, které je rovněž gestorem tohoto opatření indikovalo, že za implementaci opatření by měl být zodpovědný Státní zdravotnický ústav, přičemž další postup bude koordinován ve spolupráci s ÚV ČR. ÚV ČR v pozici gestora ve sledovaném roce nerealizoval plnění opatření, především z důvodu omezených personálních kapacit. Vzhledem k termínu zahájení plnění opatření nejsou uváděna data o plnění předmětného strategického cíle.

## Vyhodnocení plnění Z.2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby

Předmětný strategický cíl se **zaměřuje na genderový mainstreaming systémů péče**. Je zde kladen důraz na **sběr genderově senzitivních dat**, zvyšování **genderové senzitivity pracujícíc**h ve zdravotnictví, mj. skrz nové metodické nástroje a dále na **institucionální ukotvení otázky genderu a zdraví**. Obdobně, jako ve strategickém cíli č. 1 byl stanoven termín plnění od roku 2023. Strategický cíl obsahuje pouze 3 opatření kontinuálního charakteru, jejichž termín plnění byl od roku 2021, resp. 2022. Jedná se o opatření *2.4.3 Zajistit dodržování standardu rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů a zajistit účinnou koordinací agendy gender a zdraví ve věcných politikách MZd, 2.5.2 Finančně podporovat neziskové organizace působící v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči* a*2.5.3 Finančně podporovat neziskové organizace působící v oblasti genderového zcitlivování a osvěty v přístupu k péči v rámci dotačního programu ÚV ČR.*

Resorty každoročně informují o plnění Standardu rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, za rok 2022 byly tyto informace obdrženy také ze strany MZd. Co se týče dotačních programů (2.5.2., 2.5.3), **MZd indikovalo, že v budoucnu plánuje do dotačních programů začlenit priority zaměřené na genderové zcitlivování a osvěty v přístupu k péči**. ÚV ČR v roce 2022 zveřejnil výzvu zaměřenou na podporu veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů, jejímž cílem je řešení problémů definovaných ve Strategii, mj. v kapitole Zdraví. Ve vazbě na aktuální společenskou potřebu upřednostněny projekty zaměřené na řešení vybraných oblastí, přičemž jedna z nich byla definována jako *Řešení negativních dopadů rozšíření onemocnění covid-19 na rovnost žen a mužů vztahujících se ke zdraví, postavení žen a mužů na trhu práce a v ekonomice, přístupu ke spravedlnosti a dalším relevantním aspektům těchto dopadů. Aktuální společenská potřeba řešení genderových dopadů spojených s rozšířením onemocnění covid-19 je odůvodněna ve Strategii 2021+.* Vzhledem k termínu zahájení plnění opatření nejsou uváděna data o plnění předmětného strategického cíle.

## Vyhodnocení plnění Z.3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví

Opatření obsažená v tomto strategickém cíli se soustředí na **pracovní podmínky osob pracujících ve zdravotnictví**, konkrétně na **odměňování, sladění profesního a osobního života a** desegregaci tohoto sektoru. Na rozdíl od prvního a druhého strategického cíle byl termín plnění těchto opatření stanoven od konce roku 2021, resp. Konce roku 2022. Vzhledem k povaze opatření jde o opatření kontinuální a dlouhodobá, jejichž monitoring je plánován průběžně. Dřívější termín plnění těchto opatření oproti strategickému cíli 1 a 2 byl zařazen z toho důvodu, že otázka genderové rovnosti na trhu práce je již v ČR etablovaná, a to i na institucionální úrovni. Mechanismy podpory pracovních podmínek ve vztahu genderu jsou průběžně nastavovány také ve státní správě.

První sada opatření tohoto strategického cíle se soustředí na nastavení systémů odměňování. Praktické zhodnocení ne/rovného odměňování ve fakultních nemocnicích a v zdravotnických zařízeních zřizovaných státem lze hodnotit pozitivně, a to i s ohledem na termín plnění od 31. 12. 2022. MPSV, které analýzu rovného odměňování prostřednictvím nástroje Logib realizuje, přistupuje k implementaci opatření aktivně a pravidelně komunikoval také s gestorem Strategie. Dle informace MPSV i MZd již analýzou prošlo Mezinárodní centrum klinického výzkumu ve Fakultní nemocnici u sv. Anny, přičemž bude následovat analýza odměňování v celé instituci. MZd v rámci informace o plnění indikovalo další postup plnění tohoto opatření, přičemž dojde k informování vedoucích pracovníků a pracovnic fakultních nemocnic o těchto opatření a zajistí případnou koordinační roli. Tímto krokem bude částečně naplněna podstata opatření 2.3.1 *Revidovat motivační složky platu tak, aby bylo zajištěno dodržování práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty*, jelikož analýza rovného odměňování prostřednictvím nástroje Logib má potenciál odkrýt i případné nerovnosti vzniklé na úrovni motivačních složek platu. Pozitivní vliv při řešení rozdílů v odměňování lze očekávat také od transpozice nedávno přijaté *směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*.

Lze konstatovat, že zatímco na praktické úrovni dochází k pozitivnímu vývoji, koncepční opatření plněno není. To se týká opatření 3.1.1. *Vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování mezd/platů všeobecných a praktických sester a nelékařských pracovníků a pracovnic ve zdravotnictví*. MZd ani MF neinformovali o způsobu plnění opatření, MPSV indikovalo, že plnění opatření není legislativně možné. Opatření nicméně směřuje jednak k hlubší analýze nerovností v odměňování osob pracujících ve zdravotnictví, také z pohledu genderu a následné navržení koncepčního řešení těchto rozdílů. Analýza nerovností v odměňování je relevantní s ohledem na sektorové rozdíly v odměňování osob pracujících ve zdravotnictví a dále s ohledem na post-pandemický vývoj.

Přístup k implementaci jednotlivých opatření zaměřených na zavádění nástrojů slaďování profesního a osobního života a podpory pracovních podmínek (podpora flexibilních forem práce, realizace genderových auditů, podpora vzniku a chodu dětských skupin) lze označit za jednotný. Zahrnuje komunikaci informací o těchto opatřeních relevantním subjektům a případně vznik koordinační skupiny v rámci MZd.

S navrženými postupy gestor Strategie souhlasí. **Pouze v případě zřizování a chodu dětských skupin gestor Strategie upozorňuje na jejich klíčovou roli a apeluje na jejich zřizování, tedy zajištění dostatečných finančních prostředků na jejich chod a údržbu.** Zdravotnický sektor je výrazně feminizovaný, zvlášť na úrovni všeobecných a zdravotních sester a nedostupnost zařízení péče o děti může negativně ovlivňovat jejich práce-schopnost. Tento nedostatek byl zvlášť patrný v době pandemie covid-19 a je nadmíru žádoucí na tuto zkušenost navázat.

V oblasti desegregace a motivace mužů do podzastoupených sektorů **indikovalo MZd intenci realizovat osvětové aktivity skrz přednášky a aktivity v rámci vzdělávacího systému ČR** (motivace mužů/chlapců ke studiu zdravotnických a pečovatelských oborů a přijetí pozitivních opatření ke zvýšení zastoupení mužů v sektorech, kde je jejich zastoupení nízké). Tento postup lze považovat za vhodný. Vertikální segregaci a podporu vyššího zastoupení žen ve vedoucích pozicích ve zdravotnictví navrhuje MZd řešit rovněž spíše „měkčími“, osvětovými aktivitami, skrze mentoringové programy a další kariérními nástroji, tedy v souladu s intencemi opatření. **V kontextu podpory žen do vedoucích pozic je nicméně žádoucí zvažovat také systémovější a komplexnější opatření a uplatnění různých nástrojů podpory žen ve vedení, viz např. *Metodika k uplatňování Strategie +1*.[[12]](#footnote-12)**

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

Poslední strategický cíl kapitoly Zdraví se zaměřuje na **oblast péče v souvislosti s porodem**. Opatření obsažená v tomto strategickém cíli se soustředí na zajištění dostupnosti kontinuální péče, jež je **v souladu jak s evidence based postupy, tak s lidskoprávními standardy**. Opatření směřují k odstranění faktických i právních překážek v možnosti žen vybrat si způsob, místo a okolnosti porodu. Zahrnují tak úkoly ke zlepšení postavení porodních asistentek a odstranění bariér pro samostatný výkon jejich profese; důsledné, nikoli pouze formalistické uplatňování svobodného a informovaného souhlasu; státem garantovaný sběr dat z oblasti porodnictví a jejich publikaci min. 1x ročně; zlepšení prevence špatného zacházení a násilí na ženách v průběhu porodu; důsledné naplňování programu WHO a UNICEF *Baby-friendly Hospital Initiative* včetně omezení nevhodné propagace náhrad mateřského mléka, dudlíků a láhví.

Hlavní odpovědnou institucí za naplňování těchto opatření je MZd. V přímém gestorství strategický cíl Z.4[[13]](#footnote-13) obsahuje **celkem 24 opatření s termínem plnění v roce 2022, přičemž žádné (0 %) nebylo zcela splněno/plněno, 5 (20,83 %) bylo částečně splněno/plněno a 19 (79,17 %) bylo nesplněno**.

Předmětný strategický cíl tak **k 31. 12. 2022** vykazuje celkově **nejnižší míru plnění napříč všemi oblastmi strategie[[14]](#footnote-14)** (tj. v porovnání s jednotlivými strategickými cíli ve všech kapitolách, nikoli pouze v kapitole Zdraví). K naplňování byly učiněny pouze částečné kroky, které iniciovaly zejména spolupracující subjekty v čele s ÚV ČR, resp. Radou a její Pracovní skupinou k porodnictví.

**K pozitivnímu vývoji došlo v roce 2022 v souvislosti s plněním specifického cíle Z.4.2, který směřuje ke zlepšení postavení porodních asistentek, a to zejména díky aktivnímu zapojení jejich profesních organizací do spolupráce s MZd.** S jejich přispěním tak pod záštitou Národního centra ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, jehož zřizovatelem je MZd, začal vznikat návrh *Koncepce porodní asistence* (opatření Z.4.2.2). V přímé součinnosti s profesními organizacemi porodních asistentek započalo MZd také tvoru *Národních ošetřovatelských postupů pro poskytování komunitní péče pro porodní asistentky* (opatření Z.4.2.3). Finalizace obou dokumentů se předpokládá během roku 2023.

**K posunu v roce 2022 rovněž došlo při naplňování opatření ze specifického cíle Z.4.6, zejména v části týkající se zlepšení podpory kojení.** Konkrétně ÚV ČR dne 25. února 2022 uspořádal **odborný kulatý stůl** s názvem *Implementace Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka a navazujících rezolucí v české legislativě a možnosti metodické podpory k vymáhání této legislativy* (opatření Z.4.6.7).[[15]](#footnote-15) Odborný kulatý stůl proběhl mj. za účasti zástupce a zástupkyň **MPO, MZd** a Úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání. Z kulatého stolu vzešla konsenzuální doporučení, která byla spolu s **podrobnými metodickými a odbornými podklady předána obě výše jmenovaným ministerstvům pro novelu zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy**.[[16]](#footnote-16) Podklady z kulatého stolu následně MZd využilo pro přípravu návrhu novely předmětného zákona, kterou předalo MPO k dopracování (opatření Z.4.6.8). Finalizace návrhu této novely se ze strany MPO očekává v průběhu roku 2023.

**ÚV ČR** jakožto gestor Strategie v součinnosti s Pracovní skupinou k porodnictví rovněž na sklonku roku 2022 nepřímo[[17]](#footnote-17) **metodicky přispěl k realizaci opatření[[18]](#footnote-18)** **ze specifického cíle Z.4.6**, která jsou navázána na požadavky programu **WHO a UNICEF Baby-Friendly Hospital Initiative 2018**, a to prostřednictvím uspořádání *Mezinárodního workshopu ke sběru dat nutných ke zlepšení poporodní péče, výživy kojenců a malých dětí* za účasti kapacit z WHO z ústředí v Ženevě a z evropské pobočky. **Doporučení z mezinárodního workshopu**[[19]](#footnote-19) byla předána MZd a ÚZIS ČR, jež na ně navážou v roce 2023.[[20]](#footnote-20)

**V naplňování opatření z ostatních specifických cílů** (Z.4.1, Z.4.3, Z.4.4 a Z.4.5) **nedošlo** ve sledovaném období **k žádnému pokroku**. **V několika případech** oproti roku 2021 **došlo** dokonce **k regresi**. Jako **zásadní potíž** se jeví **zpoždění v přípravě návrhu koncepce péče o matku a dítě** (opatření Z.4.1.1), které je synergicky provázané s dalšími opatřeními (např. těmi týkajícími se legislativních změn), jejichž neplnění je ze strany gestora omlouváno neexistencí této koncepce. Byť MZd v roce 2021 deklarovalo zřízení Komise pro porodnictví,[[21]](#footnote-21) která měla – zejm. prostřednictvím profesních zdravotnických organizací v ní zastoupeným (ČGPS, ČNeos, OSPLDD, UNIPA, ČKPA, ČSPA, ČAS) – jako svůj prioritní úkol zpracovat podklady, které by byly základem této jednotné koncepce, fakticky se tak nestalo. S výjimkou zástupkyň porodních asistentek žádná z těchto organizací nedoložila požadovaný podklad včas. Některé jej ve sledovaném období nedoložily ani po opakovaných urgencích ze strany MZd a návrh koncepce nebyl zpracován.

Druhým z prioritních témat, kterým se měla Komise pro porodnictví na MZd zabývat, byl rozvoj center porodní asistence (opatření Z.4.1.2). Komise však na svém druhém jednání, jež proběhlo 15. září 2022, iniciovala **zrušení metodického pokynu k centrům porodní asistence**.[[22]](#footnote-22) Příslušný metodický pokyn byl zrušen mj. s poukazem na to, že otázka center porodní asistence bude blíže řešena v rámci ucelené koncepce péče o matku a dítě, která však – jak bylo výše poukázáno – ve sledovaném období nevznikla a příslušná komise ani neposkytla adekvátní součinnost v přípravě souvisejících vstupních podkladů.

Překážkou efektivního naplňování opatření je i nedostatečná komunikace gestora opatření (odpovědné instituce) se spolupracujícími subjekty a v případě MZd částečně i nedostatečná komunikace mezi jednotlivými věcnými útvary, resp. nejasné ukotvení zodpovědnosti za naplňování jednotlivých úkolů (či jejich částí).

MZd za důvod nemožnosti či nedostatečné míry plnění některých opatření uvádí jejich údajnou přílišnou obecnost. V této souvislosti MZd v reportingu o naplňování strategie za rok 2021 i 2022 zdůrazňovalo potřebu bližšího metodického upřesnění. Této poptávce ÚV ČR jakožto gestor strategie vycházel průběžně vstříc již během sledovaného období, např. uspořádáním výše zmiňovaného mezinárodního workshopu ke sběru statistických dat nebo tím, že pro MZd zpracoval doplňující odůvodnění potřebnosti koncepce péče o matku a dítě, a to včetně návrhu možné struktury této koncepce a soupisu relevantních podkladů pro její přípravu.[[23]](#footnote-23) Poptávka MZd pro zkonkrétnění některých opatření bude dále reflektována v rámci připravované revize, resp. aktualizace strategie, která proběhne v roce 2023.

# Poznání

**Kapitola Poznání obsahuje celkem 47 opatření, která by měla být za dobu působnosti Strategie splněna. V roce 2022 mělo být realizováno celkem 44 opatření.**

**Všechna opatření spadají do gesce MŠMT,** a to buď v roli instituce odpovědné za naplňování opatření (44 opatření), nebo v roli spolupracujícího subjektu (3 opatření). To je dáno zaměřením kapitoly na rovnost žen a mužů ve vzdělávání a vědě, výzkumu a inovacích. **Řada opatření (12) je zaměřena na poskytovatele podpory výzkumu, vývoje a inovací, a to jak institucionální podpory, tak účelové.** Začátek realizace většiny (39) opatření je od roku 2021, tedy prvního roku platnosti Strategie. Realizace dalších 5 opatření začala v roce 2022.

Pokud bychom každé opatření s více než jedním gestorem považovali za více samostatných opatření, je v rámci kapitoly Poznání v roce 2022 ministerstvům a dalším subjektům uloženo celkem **144 samostatně vyhodnocovaných opatření**. V dalších 74 případech je různým institucím uloženo spolupracovat na realizaci těchto opatření.[[24]](#footnote-24)

Kapitola Poznání 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

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

Opatření obsažená v prvním strategickém cíli se zaměřují na zmenšení rozdílu ve znalostech mezi žáky a žákyněmi, na snížení vlivu genderových stereotypů ve vzdělávání a na snížení nerovností v kariérních dráhách v učitelství a ve vědě. Cílem těchto opatření je zajistit maximální rozvoj potenciálu všech osob. Konkrétně se opatření zaměřují na**rozvoj pedagogických postupů, které podporují vnitřní diferenciaci výuky, na posílení genderově nestereotypního kariérového poradenství a na zajištění služeb péče pro studující VŠ a osoby pracující ve výzkumu, vývoji a inovacích (dále jen „VaVaI“)**.

**Z celkového počtu 34 opatření bylo splněno či plněno průběžně 7 opatření (21 %)**. Částečně splněno bylo 16 opatření (47 %) (16 opatření) a 11 opatření (32 %) nebylo splněno vůbec. MŠMT plnilo alespoň částečně 77 % ze svých opatření.

**V roce 2022 MŠMT dokončilo změnu všech názvů profesních kvalifikací v Národní soustavě kvalifikací** (opatření 1.2.5)**.** Nově tak všechna povolání obsahují přechýlené varianty.[[25]](#footnote-25) Tato změna je jedním z kroků k tomu, aby se předešlo předsudečnému vnímání některých povolání jako vhodných primárně pro ženy (např. kosmetička či zdravotní sestra) či muže (např. automechanik či tesař).

MŠMT dále pokračovalo v aktivitách, které **zatraktivňují učitelství jako povolání** (opatření 1.2.6). Jednalo se například o PR aktivity ke Dni učitelů a učitelek nebo podporu ankety o nejoblíbenější učitelku či učitele Zlatý Ámos.

Dále v roce 2022 probíhaly aktivity MŠMT k podpoření **zvyšování profesního růstu méně zastoupeného pohlaví v oblastech VaVaI** (opatření 1.4.2), a to primárně v rámci realizace projektu CZERA (viz níže)[[26]](#footnote-26)**.**

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR se v rámci tohoto strategického cíle v roce 2022 soustředil na **spolupráci s MŠMT na přípravě výzev z OP JAK**.

V oblasti vzdělávání MŠMT připravovalo projekt financovaný z výzvy Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, jehož realizátorem by mohl být Národní pedagogický institut (dále jen „NPI“). Projekt by měl sloužit k naplňování opatření, které jsou zaměřena na rozvoj **genderově nestereotypního výchovného poradenství** (opatření 1.2.1; 1.2.2; 1.2.3; 1.2.4).

Dále se dlouhodobě zlepšuje situace ohledně **financování služeb péče pro osoby pracující ve VaVaI** (opatření 1.4.5). Nicméně zde jsou značné rozdíly mezi jednotlivými poskytovateli podpory výzkumu, vývoje a inovací. **MV, MZe, MPO či MZd** se neřídí Doporučením Rady pro výzkum, vývoj a inovace ve věci proplácení služeb péče ze dne 25. února 2022 č.376/A10a. Některé rezorty zároveň deklarují nutnost změny zákona č.130/2002 Sb. Dle informací RVVI **ministryně pro vědu**, výzkum a inovace v roce 2022 připravovala **novelu** tohoto zákona, která by měla být předložena v roce 2023.

**MŠMT nezačalo s plněním opatření zaměřených na rozvoj pedagogických postupů**, které zmenšují rozdíly v dovednostech a znalostech různých skupin žactva či ověření efektivity různých vyučovacích forem (opatření 1.1.2; 1.1.3). Dále zatím neproběhla **analýza faktorů**, které se podílejí na vzniku **odlišných vzdělávacích drah** (opatření 1.3.1). MŠMT u těchto opatření nedeklaruje žádný předpokládaný rámec, a to ani způsobově, ani termínově. Gestor Strategie proto důrazně doporučuje, aby bylo co nejdříve započato plnění těchto opatření.

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

Opatření ve druhém strategickém cíli jsou zaměřena na rozšíření obsahu vzdělávání (od ZŠ po VŠ) a obsahu výzkumu, vývoje a inovací o perspektivu rovnosti žen a mužů. Opatření cílí na **zvýšení důrazu na genderová témata v obsahu RVP, ŠVP a vysokoškolských kurikul**, **zamezení genderových stereotypů v učebnicích a snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací.**

**Z celkového počtu 30 opatření bylo plněno průběžně 20 % (tedy 6 opatření)**. Částečně splněno bylo 27 % (8 opatření) a 53 % (16 opatření) opatření nebylo plněno.

**V roce 2022 pokračoval rozvoj vysokoškolské výuky zohledňující princip rovnosti** (opatření 2.3.1 a 2.3.2). K tomu nepřímo přispěly vzdělávací aktivity NKC-gender a věda a rozšiřování portálu Jedna velikost nestačí[[27]](#footnote-27), dále je téma řešeno v rámci Reformy pregraduální přípravy učitelů.

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR v roce 2022 poskytoval podporu státní správě při zohledňování hlediska pohlaví a genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací při tvorbě koncepcí VaVaI.

V rámci specifického cíle **Snížení nerovností plynoucích z genderově nesenzitivního výzkumu, vývoje a inovací** byla v roce 2022, obdobně jako v předchozím roce, vysoká míra variace plnění jednotlivými gestory. Opatření 2.4.1, které je zaměřeno na zohledňování dimenze pohlaví a genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací, **plnila** průběžně třetina gestorů (**TA ČR, GA ČR, MŠMT, ÚV ČR**), čtvrtina jej plnila **částečně** (**MZd, MO, MPO**) a 42 % gestorů opatření **neplnilo** (**MV, MD, MK, MZe, MŽP**). V roce 2021 opatření neplnilo 58 % gestorů.

Častým důvodem, proč jsou tato opatření neplněna, je přetrvavající nepochopení tohoto specifického cíle. Někteří gestoři slučují perspektivu pohlaví a genderu v **obsahu výzkumu** s personálním nastavením a institucionálními mechanismy, například s personální politikou nebo vyrovnaným zastoupením žen a mužů. Nicméně, situace se postupně zlepšuje, a to převážně díky vzdělávacím aktivitám a metodologické podpoře ze strany NKC – gender a věda.

Zároveň např. GA ČR ve všech grantových projektech s počátkem řešení v roce 2022 požaduje popis dopadů na řešení možných biologických odlišností (pohlaví) nebo odlišností ve zkušenostech a potřebách žen a mužů (gender), případně jejich interakce a informace, zda výsledky výzkumu budou pro muže i ženy co nejvíce přínosné, funkční a bezpečné. Genderová dimenze výzkumu je taktéž sledované kritérium při hodnocení projektů. Dále například MZd v roce 2022 schválilo Program na podporu zdravotnického aplikovaného výzkumu na léta 2024-2030, který obsahuje dílčí cíl zaměřený právě na genderovou dimenzi v obsahu zdravotnického výzkumu.

Dlouhodobě ze strany **MŠMT** **nejsou plněna opatření**, která jsou zaměřena na **odstranění genderových stereotypů z učebních materiálů**, a to zlepšením systému udělování schvalovacích doložek učebnic (opatření 2.2.1) či systematickým vzděláváním nakladatelských domů a autorských týmů učebnic (opatření 2.2.2).

Dále je dlouhodobě **nedostatečně plněno opatření týkající se revize RVP** z hlediska principu rovnosti žen a mužů (opatření 2.1.1). Celkové revize RVP probíhají již několik let a dle MŠMT se na opatření pracuje, nicméně z uvedeného plnění není jasné, zda a do jaké míry je téma v rámci celkových revizí RVP akcentováno.

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

Opatření ve třetím strategickém cíli jsou zaměřena na **rozšiřování znalostí** o genderové rovnosti ve vědě a ve vzdělávacím systému, zajištění **vzdělávání** o genderové rovnosti, zvýšení **kvality a transparentnosti řízení** lidských zdrojů na VŠ a ve výzkumných institucích a systematické **vyhodnocování politik** zaměřených na vědu a  vzdělávání z hlediska rovnosti žen a mužů.

Tento strategický cíl se ze všech tří cílů kapitoly Poznání daří naplňovat nejvíce. **Z celkového počtu 65 opatření bylo plněno průběžně 42 % (tedy 27 opatření)**. Částečně splněno bylo 28 % (18 opatření) a 31 % (20 opatření) opatření nebylo plněno.

K **pozitivnímu vývoji v roce 2023** došlo **díky realizaci projektu sdílených činností** s názvem „Prohloubení integrace výzkumného a inovačního ekosystému ČR do Evropského výzkumného prostoru a podpora intenzivní mezinárodní spolupráce výzkumných organizací a podniků ČR ve výzkumu, vývoji a inovacích (**CZERA**)“[[28]](#footnote-28) a projektu sdílených činností „Strategická inteligence pro výzkum a inovace (**STRATIN+**)“[[29]](#footnote-29), které financuje **MŠMT**. Díky těmto projektům se daří naplňovat opatření nejen v tomto strategickém cíli.

V rámci projektu CZERA byly **metodicky podporovány** a **vzdělávány osoby působící ve VaVaI institucích** v oblasti genderové rovnosti (opatření 3.2.4 a 3.2.5). V roce 2022 byl například představen e-learningový kurz zaměřený na genderovou rovnost v instituci a tvorbu plánů genderové rovnosti. Dále bylo prostřednictvím tohoto projektu **podpořeno zavádění Plánů genderové rovnosti ve VaVaI institucích** (opatření 3.3.2).

Dále se oproti roku 2021 lépe dařilo zajistit **přítomnost genderové perspektivy v materiálech týkajících se vědy a vzdělání** (opatření 3.5.3). Opatření neplnily tři rezorty (MZd, MD a MV), v roce 2021 nebylo plněno šesti rezorty.

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR se v roce 2022 účastnil jednání Pracovní skupiny RVVI pro rovnost žen a mužů, kde byly řešeny například otázky spojené s proplácením služeb péče, řetězením pracovních úvazků, financováním dětských skupin či plněním Strategie.

**Podpora zavádění pozice koordinátora či koordinátorky genderové rovnosti ve výzkumu** je realizována pouze u zlomku gestorů tohoto opatření. Centrum dopravního výzkumu (CDV), které je v působnosti MD, v roce 2023 vyčlenilo osobu, která má nově ve své gesci agendu genderové rovnosti. Díky vyčleněným kapacitám byl zpracován Plán genderové rovnosti v CDV. MZe deklaruje, že současné nastavení pravidel institucionální podpory umožňuje zavedení této pozice, a to v rámci režijních nákladů. MZV s pozicí počítá v rámci realizace projektu z OPZ+. Z uvedených plnění není jasné, jakým způsobem jsou tyto pozice formalizovány, a proto jsou na ně zamířena doporučení gestora Strategie. MK, MV, MO, MPO, MZd a MŠMT tyto pozice nemají.

MŠMT, obdobně jako některá opatření v prvním strategickém cíli, plánuje naplňovat opatření (3.2.1 a 3.2.3) týkající se rozšíření nabídky kurzů zaměřených na genderovou rovnost a podporu rozmanitosti a diverzity realizovat pomocí projektu z OPZ+.

Dále zatím **nejsou** z hlediska genderové rovnosti **vyhodnocovány vzdělávací politiky** (opatření 3.5.2) **ani programy podpory ve VaVaI** (opatření 3.5.2) nad rámec sledování počtu podpořených žen a mužů. Vyjímkou je TA ČR, která v roce 2022 připravila interní metodiku k integraci genderové dimenze do projektů VaVaI, která se věnuje i ex-post a ex-ante fázi programů podpory.

# Společnost

**Kapitola Společnost obsahuje celkem 72 opatření, která by měla být za dobu působnosti Strategie splněna. V roce 2022 mělo být plněno celkem 43 opatření.**

Subjektem, který v rámci kapitoly odpovídá za plnění nejvíce opatření, je ÚV ČR, kterému je uloženo 35 opatření. Zodpovědnost za 42 opatření nesou přímo rezorty, zatímco ve 12 případech se jedná o spolupracující subjekty.

Považujeme-li každé opatření s více než jedním gestorem za více samostatných opatření, je v rámci kapitoly Společnost ministerstvům, ÚV ČR a dalším subjektům uloženo celkem **110 samostatně vyhodnocovaných opatření**. V dalších 50 je ÚV ČR, ministerstvům a dalším subjektům dáno za úkol na realizaci těchto opatření spolupracovat.

Kapitola Společnost 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 110 opatření, jejichž termín plnění zasahoval do roku 2022, bylo 76 % splněno částečně, plněno průběžně či splněno. Zbývajících 24 % opatření nebylo splněno.

## 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 z celkového počtu **37 samostatně vyhodnocovaných opatření k 31. 12. 2022 plněno průběžně 54 % opatření, splněno částečně 19 % opatření a nesplněno 27 % opatření**.

**Opatření v oblasti osvětových aktivit zaměřených na vysvětlování souvislostí mezi stereotypy o rolích žen a mužů a genderovou nerovností realizovaly především ÚV ČR, MŠMT, MO a MK**. 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 zejména Ministerstvo obrany, které se zaměřovalo na zviditelnění žen ve vojenských pozicích a profesích**. Na webových stránkách www.army.cz a sociálních sítí Armády České republiky (AČR) bylo publikováno 25 článků s tématikou vojákyň. Cílem bylo prezentovat nejen vojákyně jako osobnosti, ale také jejich schopnosti nebo sladění služby v armádě se soukromým životem. V rámci prezentace s náborovým cílem byly prezentovány jak profesionální vojákyně, tak vojákyně aktivní zálohy. Úspěšné vojákyně byly medializovány i v celostátních médiích.

MŠMT ve spolupráci s *Národním kontaktním centrem – gender a věda* pokračovalo v udílení ceny Milady Paulové pro vědkyně za celoživotní přínos vědě. V roce 2022 zároveň zahájilo ke Dni učitelů a učitelek minisérií medailonků významných pedagožek (14 medailonků).

Ministerstvo spravedlnosti publikovalo informace související s rovností žen a mužů zejména na sociálních sítích. **Kancelář vládního zmocněnce zpracovala tematické příručky k vybraným oblastem judikatury ESLP v českém jazyce**. Příručky jsou vytvářeny pro kontext českého právního prostředí. Z oblasti genderu byly zpracovány příručky k tématu: Rovnost pohlaví, Protiprávní sterilizace romských žen. Do budoucna se počítá se zpracováním příručky k tématu: Domácí násilí a Porodnictví.

ÚV ČR v roce 2022 v rámci plnění specifického cíle *snížení přijatelnosti genderových stereotypů ze strany společnosti* (1.1) realizoval kroky na podporu rovnosti žen a mužů v digitálním odvětví a ICT sektoru. Vícepremiér Ivan Bartoš podepsal v březnu 2022 evropskou deklaraci Nevers Declaration for Women in Entrepreneurship and Innovation. Ta obsahuje konkrétní doporučení, jak technologické sektory více otevřít ženám. Ať už ve vztahu k investicím a financování projektů, zvyšování povědomí i osvěty, vzdělávání, mentoringu či startupovým inkubátorům. O praktických krocích realizace vícepremiér jednal také s organizací Czechitas, která se zaměřuje na vzdělávání žen, dětí a široké veřejnosti v informačních technologiích. S Czechitas spolupracoval také ÚV ČR. V rámci projektu ÚV ČR byla v roce 2022 zpracována Analýza a návrh doporučení ke snižování negativních dopadů digitalizace práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů. Dne 5. října 2022 ÚV ČR uspořádal konferenci Rovnost žen a mužů jako evropský úkol: ekonomické postavení mladých lidí a reflexe českého předsednictví, jejíž součástí byl také panel Technologie a podpora žen: digitální kompetence a spravedlivá digitální transformace.

MŠMT zveřejňuje prostřednictvím webu VICTORIA – Vysokoškolského sportovního centra (centrum sportovní přípravy reprezentantů ČR s moderním přístupem k tréninku, sportovcům, trenérům i realizačním týmům, ale i odborně servisní pracoviště MŠMT pro oblast sportu a tělovýchovy) zprávy, články, videa a podcasty k genderovým tématům. Například témata ženské tělo jako komplexní systém ve vztahu k výkonnostnímu sportu, poruchy příjmu potravy ve sportu, psychologie sportu v praxi a další.

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

U strategického cíle Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosůmbylo z celkového počtu **25 opatření k 31. 12. 2022 plněno průběžně 60 % opatření, splněno částečně bylo 20 % opatření a nesplněno 20% opatření.**

V rámci plnění specifického cíle *Zvýšení míry zapojení státní správy do zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů* (2.1) realizovalo Ministerstvo spravedlnosti řadu aktivit. Tiskové oddělení MSp komunikovalo s médii v roce 2022 témata, která se bezprostředně dotýkala činnosti resortu. Jednalo se o výsledky legislativní činnosti, činnosti organizačních složek resortu, personálních změn v resortu atd. Mnohá z těchto témat v sobě v určité míře zahrnují téma rovných příležitostí žen a mužů a mají vliv na chápání této problematiky v očích veřejnosti. Justiční akademie nabízela v roce 2022 certifikovaný online kurz Rady Evropy s názvem Násilí na ženách a domácí násilí (Violence Against Women and Domestic Violence), a to v rámci programu HELP. **Tento kurz z programu HELP zaměřený na násilí na ženách a domácím násilí se interaktivním způsobem zabývá klíčovými pojmy, mezinárodním a evropským právním rámcem a judikaturou upravující prevenci a ochranu žen a dívek před násilím**, přičemž se zaměřuje zejména na Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulská úmluva). Kurz dále poskytuje právníkům praktické nástroje pro řešení případů násilí na ženách a domácího násilí s ohledem na lidská práva a přístup zaměřený na oběti. Kurz nabízí podrobný a komplexní učební plán, jehož cílem je zlepšit kvalitu reakce soudů v případech násilí na ženách a podpořit přístup obětí násilí ke spravedlnosti. Kurz byl přeložen do češtiny a v tutorované podobě spuštěn dne 21. 9. 2022, k tématu vystoupila Ana-Maria Telbis (Rada Evropy, Program HELP), advokát JUDr. Daniel Bartoň, LL.M., Ph.D. a advokátka JUDr. Lucie Hrdá, která jako certifikovaná tutorka prováděla účastníky celým studiem. Cílovou skupinou tohoto kurzu byli soudci a soudkyně, státní zástupci a státní zástupkyně, čekatelé a čekatelky, asistenti a asistentky, justiční kandidáti a kandidátky, nicméně kurz může studovat kdokoliv se zájmem o danou problematiku. Do kurzu se přihlásilo 49 účastníků a účastnic z justice.

ÚV ČR pokračoval v realizaci osvětové kampaně **To je rovnost!** na sociálních sítích, i prostřednictvím setkání s médii (setkání s médii k prioritám zmocněnkyně vlády pro lidská práva v oblasti rovnosti žen a mužů, setkání s médii u příležitosti představení 2. vydání knihy Násilí je možné zastavit; vydání tiskových zpráv ke konferencím pořádaným v rámci českého předsednictví v Radě EU k tématům genderová rovnost a ekonomika a genderově podmíněné kybernásilí, k prioritám českého předsednictví na jednání Rady EPSCO v oblasti rovnosti žen a mužů a dále k nové směrnici o transparentnosti odměňování).

Ve spolupráci s norskou organizací **Alternativa násilí** vydal ÚV ČR v roce 2022 2. vydání odborné knihy **Násilí je možné zastavit**. Média informovala také o **výhře projektu ÚV ČR k prevenci domácího a genderově podmíněného násilí v Cenách udržitelného rozvoje SDG**. Aktivity toto projektu byly rovněž představeny v rámci festivalu United Islands of Europe. Osvětové aktivity byly rovněž podporovány v rámci dotačního programu ÚV ČR Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů.

V rámci přípravy OPZ+ 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.

Programový dokument OP JAK byl dne 9. června 2022 schválen Evropskou komisí. Ještě před tímto datem byly vyhlášeny výzvy Šablony pro MŠ a ZŠ I a Šablony pro SŠ a VOŠ I, kdy v rámci šablon zaměřených na vzdělávání a spolupráci pracovníků a pracovnic ve vzdělávání je jako jedno z možných témat uvedena „genderová tematika v obsahu vzdělávání“. Stejně tak u aktivity zaměřené na žáky a žačky (Inovativní vzdělávání) je jedno z možných zaměření „genderová tematika v obsahu vzdělávání“. ŘO OP JAK průběžně pracuje na dalších relevantních intervencích s tím, že vyhlášení výzvy s pracovním názvem „Podpora budoucích učitelů a učitelek“, jejíž předběžný návrh obsahuje např. i aktivitu zaměřenou na vzdělávání studentů/studentek – budoucích učitelů/učitelek a akademických pracovníků a pracovnic v inkluzi, včetně genderové rovnosti, je naplánováno na rok 2023.

V roce 2022 byly realizovány **výzkumy veřejného mínění v oblasti rovnosti žen a mužů** – ÚV ČR realizoval v roce 2022 ve spolupráci s výzkumnou agenturou ppm factum research, s.r.o., průzkum o výskytu on-line sexismu a sexistické hate speech.

V rámci Fondů EHP a Norska je obecně kladen velký důraz na genderovou rovnost. Nejblíže tomuto tématu je Program Lidská práva, který se ve výzvách zaměřuje také na genderovou rovnost – především na potírání genderově podmíněného násilí. Publicita vůči veřejnosti byla a je v tomto programovém období vedena prostřednictvím webových stránek (https://www.eeagrants.cz/), sociálních sítí (facebook), konferencí a setkání se spolupracujícími subjekty, kde je o přínosech rovnosti v rámci podpořených projektů informováno. Zároveň byl Program Lidská práva vč. tématu rovnosti žen a mužů a domácího a genderově podmíněného násilí jedním z programů, který byl v rámci informovanosti o Fondech EHP a Norska prezentován na festivalu Colours of Ostrava.

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

V rámci strategického cíle Posílení genderové kultury v mediálních obsazích bylo k 31. 12. 2022 z celkového počtu **8 opatření splněno částečně 63 % opatření a nesplněno 38 % opatření.** Většina z opatření má termín konečného splnění v pozdějších letech.

Ministerstvo kultury v dotačním programu z oblasti kinematografie a médií podpořilo v roce 2022 **20 projektů související přímo s větší profesionalizací v médiích**. V rámci kulturních událostí (např. Mezinárodní festival dokumentárních filmů Jihlava), které byly z dotačního programu podpořeny, se artikuluje jak kultura médií obecně, tak i témata genderu a rovnosti.

K zatím nesplněným opatřením patří zpracování a distribuce příručky ke zvýšení diverzity v médiích a mediálních obsazích. Při tvorbě budou využita příslušná doporučení mezinárodních organizací (UNESCO, Rada Evropy, EU apod.) a dobrá praxe zahraničních mediálních organizací.

## 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 z celkově **23 opatření** k 31. 12 2022 **splněno a** **plněno průběžně 22 % opatření**, **splněno částečně bylo 48 % opatření a nesplněno 30 % opatření**.

K opatření 4.1.3 informuje MPSV o **národním dotačním programu Rodina**. Cílem tohoto programu je podpora služeb pro rodinu preventivního a podpůrného charakteru. Tyto služby by měly posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny, a napomáhat při předcházení a řešení krizových situací v rodině, včetně zvyšování povědomí veřejnosti o rovnosti žen a mužů v souvislosti s problematikou genderově podmíněného a domácího násilí a informování zranitelných skupin obyvatelstva. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). Celkově bylo v národním dotačním programu Rodina v roce 2022 podpořeno 286 projektů, celková alokace uvedeného dotačního titulu činila 141 mil. Kč.

ÚV ČR v roce 2022 spolupracoval na přípravě výzev z OPZ+, včetně výzvy na zvyšování kapacit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů.

V roce 2022 probíhaly v rámci plnění opatření 4.3.3 Ve výukových materiálech týkajících se občanské společnosti informovat o významu její činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů revize RVP v rámci realizace karty opatření „Revize RVP ZV a systém metodické podpory pro školy a pedagogy“ (ZŠ) a karty opatření „Inovace oborové soustavy“ (SŠ) ve vazbě na Strategii 2030+.

Velká část opatření v rámci tohoto strategického cíle má termín plnění po roce 2022 (např. pořádání pravidelných fór rovnosti žen a mužů).

Ministerstvo kultury očekává v následujícím období řadu nových systematických výstupů díky programu v rámci iniciativy Status umělce a umělkyně pro výzkumné projekty zaměřené na rešeršní a analytickou činnost pro tvorbu strategických a legislativních materiálů. Data budou využívána pro aktualizaci relevantních politik v rámci resortu.

## 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 **z celkově 17 opatření k 31. 12. 2022 plněno průběžně 65 % opatření, splněno částečně bylo 29 % opatření a nesplněno 6 % 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, OPZ+, OP Životní prostředí a IROP. ÚV ČR se aktivně podílel na přípravě těchto operačních programů a je zastoupen v příslušných přípravných platformách a monitorovacích výborech.

V roce 2022 ÚV ČR realizoval ve spolupráci s výzkumnou agenturou ppm factum research, s. r. o., průzkum o nerovnostech žen a mužů v kyberprostoru.

K zatím nesplněným opatřením patří zpracování analýzy rozdílných zdravotních a sociálních dopadů nepříznivého životního prostředí na ženy a muže či iniciovat a realizovat kulaté stoly a další osvětové aktivity o genderových nerovnostech v herním průmyslu a jejich dopadech.

# Vnější vztahy

Kapitola Vnější vztahy obsahuje **celkem 28 opatření**.Většina opatření v kapitole je uložena pouze jedné odpovědné instituci; za naplňování 6 opatření však nezávisle na sobě odpovídá vícero gestorů. Považujeme-li každé opatření s více než jedním gestorem za více samostatných opatření, je v rámci kapitoly Vnější vztahy ministerstvům a Úřadu vlády ČR uloženo celkem **62 samostatně vyhodnocovaných opatření**. V dalších 35 případech je Úřadu vlády a ministerstvům dáno za úkol na realizaci těchto opatření spolupracovat.

**Subjektem, který v rámci kapitoly odpovídá za plnění nejvíce opatření, je MZV**, kterému je uloženo celkem 20 opatření. Na druhém místě v počtu uložených opatření je ÚV ČR (10). Kapitola je navíc specifická tím, že **naprostá většina, celkem 26 z 28, opatření je v gesci některého z pouze čtyř rezortů: MZV, ÚV ČR, MO a MV.** Zbylých 11 ministerstev (MD, MF, MK, MMR, MPO, MPSV, MSp, MŠMT, MZd, MZe, MŽP) plní v rámci kapitoly shodně po dvou opatřeních, která se vztahují k projednávání materiálů na evropské a mezinárodní úrovni a bilaterálním jednáním.

Kapitola Vnější vztahy Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 se skládá z jednoho strategického cíle:

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

## Vyhodnocení plnění VV.1: Integrování hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Cílem strategického cíle je posílit **prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodního společenství**. Za tímto účelem se strategický cíl soustředí na činnost České republiky v mezinárodních organizacích, zahraniční politice, bilaterálních vztazích a diplomacii i na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranné a bezpečnostní politice. Strategický cíl se dále zabývá dopadem realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci a transformační spolupráce na genderovou rovnost, nastavením základního rámce pro implementaci Agendy ženy, mír a bezpečnost a budováním dobrého jména ČR v zahraničí.

**Z celkových 62 samostatně vyhodnocovaných opatření byla k 31. 12. 2022 splněna 4 opatření (7 %). Dále bylo průběžně plněno 29 opatření (50,9 %), částečně splněno 11 opatření (19,3 %) a nesplněno 13 opatření (22,8 %).** Zbylých 5 opatření nebylo za rok 2022 vyhodnoceno, 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 loňském roce nedošlo.

**K pozitivnímu vývoji došlo v roce 2022 především v souvislosti s plněním specifického cíle VV.1.3, který směřuje k vybudování pozitivního obrazu ČR v zahraničí.** Vzhledem k aktivní kandidatuře a následnému zvolení ČR do Komise OSN pro postavení žen (opatření VV.1.3.1) a zajištění účasti delegace ČR na zasedání Komise OSN pro postavení žen a uspořádání side eventů během s NNO během něj (opatření VV.1.3.2) byla splněna opatření vztahující se k aktivitě ČR v rámci OSN. Během předsednictví ČR v Radě EU (dále jako “CZ PRES”) se navíc podařilo dosáhnout opatření ve strategickém cíli, která směřovala k prosazování genderové rovnosti během CZ PRES. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR ve spolupráci s Francií a Švédskem především dokončil přípravu deklarace předsednického tria Francie, ČR a Švédska k rovnosti žen a mužů a zajistil ve spolupráci s MPSV a MZV posílení genderového hlediska v osmnáctiměsíčním programu Rady i v Programu předsednictví České republiky v Radě EU 2022 podle formací Rady (opatření VV.1.3.3). Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR dále během CZ PRES uspořádal dvě předsednické konference k genderové rovnosti, čímž předčil ambice stanovené v opatření VV.1.3.4. Specifický cíl byl tak za rok 2022 vyhodnocen ze 100 % jako splněný/průběžně plněný.

**Nadále velmi dobře hodnocen zůstává specifický cíl VV.1.6, jehož účelem je nastavení základního rámce pro implementaci Agendy ženy, mír a bezpečnost.** Opatření stanovená specifickým cílem, jako například zajištění pokrytí Agendy ženy, mír a bezpečnost národním akčním plánem (opatření VV.1.6.1) nebo navýšení zastoupení zástupců a zástupkyň v mezirezortní pracovní skupině pro Agendu ženy, mír a bezpečnost (opatření VV.1.6.3), však byla převážně splněna již v roce 2021. S ohledem na jejich obsah navíc nelze předpokládat, že by se míra jejich naplňování po dobu implementace Národního akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025 snižovala. **Pokrok v naplňování lze naopak v nejbližším období očekávat v rámci specifického cíle VV.1.4, který směřuje ke zvýšení pozitivního dopadu projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv na genderovou rovnost.** Zde se v roce 2023 předpokládá schválení metodického návodu pro zapracovávání průřezových témat a genderu do projektů, který by měl zajistit lepší naplňování některých opatření.

Obecně ke zlepšení oproti roku 2021 došlo také v oblasti plnění opatření ministerstvy, která nejsou primárními gestory strategického cíle (MD, MF, MK, MMR, MPO, MPSV, MSp, MŠMT, MZd, MZe, MŽP). Ačkoliv míra konkrétnosti informací zaslaných gestory opatření ke způsobu plnění jim uložených opatření zůstávala v některých případech nadále nízká, řada gestorů se již neomezila na pouhá konstatování, že je dané opatření plněno či realizováno, a více rozvedla způsoby jeho naplňování. Tím **došlo ke snížení výskytu nesouladu mezi sebehodnocením gestora opatření a hodnocením gestora Strategie.** Zatímco v roce 2021 bylo 15 opatření, která byla gestorem opatření vyhodnocena jako plně či částečně splněna, gestorem Strategie vyhodnocena jako nesplněna, v roce 2022 k tomuto došlo pouze v 6 případech.

Nejnižší míra naplňování opatření se však nadále objevuje v rámci specifických cílů uložených širšímu spektru gestorů – konkrétně ve specifickém cíli VV.1.1, který se zabývá prosazováním genderové rovnosti v mezinárodních organizacích, a specifickém cíli VV.1.2, který stanovuje opatření pro oblasti zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie. Důvodem pro nižší míru plnění je pravděpodobně i **přílišná obecnost některých opatření**. V průběhu revize Strategie bude proto usilováno o zvýšení konkrétnosti opatření kapitoly Vnější vztahy. Dále též dojde ke stanovení nových opatření v oblastech, které byly v průběhu prvních dvou naplněny a nelze v nich proto očekávat významný pokrok.

Jelikož je kapitola Vnější vztahy složena pouze z jednoho strategického cíle, lze vyhodnocení strategického cíle považovat za vyhodnocení celé kapitoly jako takové.

# Instituce

**Kapitola Instituce obsahuje celkem 329 opatření, která spadají do gesce jednotlivých ministerstev, ÚV ČR, ČSÚ, KVOP a dalších subjektů**. Většina těchto opatření měla být plněna v roce 2022. Některá opatření byla uložena více rezortům současně, takže se jedná o celkový počet opatření v rámci jednotlivých rezortů. **Zodpovědnost za 183 opatření nesou přímo rezorty, zatímco ve 146 případech se jedná o spolupracující subjekty.** Podrobné hodnocení a zpětná vazba obsažená v implementační osnově zahrnuje komentáře k roli spolupracujících subjektů a plnění opatření předem. Při kvantifikaci míry naplňování strategie v oblasti institucí byla však zohledněna pouze opatření gestorů (a nikoli spolupracujících subjektů), jejichž plnění mělo proběhnout v roce 2022. Z vyhodnocení plnění Strategie vyplývá, že z těchto 164 samostatně vyhodnocovaných opatření bylo splněno 54 (33 %), částečně splněno 52 (32%) a nesplněno 58 (35%).

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

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

V přímém gestorství strategický cíl č. 1 obsahuje celkem 38 opatření s termínem plnění v roce 2022, přičemž 10 (27 %) z nich bylo splněno, 15 (39 %) částečně splněno a 13 (34 %) nesplněno.

Opatření obsažená v prvním strategickém cíli se soustředí na posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů. Konkrétní opatření směřují k **posílení kompetencí Rady vlády pro rovnost žen a mužů a stability agendy rovnosti žen a mužů**, **zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení a sekretariátu Rady** a **důslednému uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik**.

V roce 2022 Rada zasedala celkem pouze 3x (v termínech 7. června,[[30]](#footnote-30) 22. září[[31]](#footnote-31) a 12. prosince[[32]](#footnote-32)), avšak v mezidobí rovněž hlasovala per rollam. Pravidelně probíhala také jednání výborů a pracovních skupin Rady (celkem proběhlo 12 jednání výborů a 2 jednání pracovních skupin). Usnesením vlády ze dne 18. května 2022 č. 567 byl změněn státu Rady tak, aby byla zastoupena všechna ministerstva. Členstvo Rady tak bylo rozšířeno o zástupce či zástupkyni Ministerstva životního prostředí a Ministerstva dopravy, ministra/ministryně pro legislativu, ministra/ministryně pro legislativu, ministra/ministryně pro vědu, výzkum a inovace, a vedoucí Úřadu vlády ČR.

S cílem zajistit kapacity sekretariátu Rady (útvaru v rámci Odboru rovnosti žen a mužů) na další období byla v roce 2022 připravována žádost na realizaci projektu Koordinace plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a související aktivity[[33]](#footnote-33) financovaného z OPZ+ a dále projektu Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí spolufinancovaného z Norských fondů.

Uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako průřezového principu do všech relevantních politik zůstává pro odpovědné instituce výzvou, kterou se nedaří uspokojivě překonávat. Důsledné zohledňování roviny rovnosti žen a mužů směřuje do roviny přípravy i implementace legislativních, koncepčních a strategických materiálů. **Vyhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen** jako povinná součást důvodových zpráv mělo ve **většině případů ryze formalistickou povahu** bez analýzy pozitivních či negativních dopadů. V rámci implementace se odpovědným institucím zčásti daří v omezeném okruhu materiálů zohlednit rozměr rovnosti žen a mužů, jedná se však o spíše jednotlivé případy. Nelze tak zhodnotit naplnění SC2 jako uspokojivě průběžně plněné.

V roce 2022 se nepodařilo legislativně ukotvit zodpovědnost za agendu rovnosti žen a mužů, plnění tohoto opatření se proto přesouvá na další období. 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

Opatření, která jsou součástí druhého strategického cíle, se zaměřují na následující body: posílení odborných a personálních **kapacit rezortních koordinátorek a koordinátorů pro rovnost** žen a mužů, efektivní **fungování rezortních pracovních skupin**, systematizaci **vzdělávání ve státní správě v oblasti rovnosti**, důsledné využívání **metodiky GIA** a zajištění dostatečných **kapacit pro uplatňování hlediska rovnosti na úrovni samospráv**.

V přímém gestorství strategický cíl č. 2 obsahuje celkem 91 opatření s termínem plnění v roce 2022, přičemž 25 (28 %) z nich bylo splněno, 24 (26 %) částečně splněno a 42 (46 %) nesplněno.

V roce 2022 došlo v průměru k **mírnému zlepšení v počtu systematizovaných míst pro pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů** (I. 2. 1. 1). Pozice GFP byla zřízena na plný úvazek 8 rezortech, avšak ve skutečnosti lze toto opatření považovat za plně naplňované pouze na 6 rezortech.[[34]](#footnote-34) Také došlo k pozitivnímu posunu v poskytování metodické podpory a vzdělávání pro GFP (I. 2. 1. 2). Ačkoli se počet pracovních porad s Odborem snížil na 2 v roce 2022, k prohlubování vzdělávání a individuální rozvoj odborných kompetencí jednotlivých GFP v oblasti lidských práv, rovnosti žen a mužů či nediskriminace se hlásilo 9 rezortů. Odbor také uspořádal pro GFP pracovní setkání k tématu podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů[[35]](#footnote-35) (R. 1. 3. 2), kterého se zúčastnili zástupci 10 rezortů.

Nicméně stále přetrvává neuspokojivý stav, kdy je pozice GFP organizačně zařazena v personálním odboru v 10 ze 14 rezortů, a **rozsah jejích pravomocí týkajících se vnitřního připomínkového řízení nebo přístupu do elektronické knihovny e-KLEP se zhoršil ve srovnání s rokem 2021.**[[36]](#footnote-36)Tento neuspokojivý stav reflektuje skutečnost, že pozice GFP je stále úzce propojena nebo zaměňována s personální agendou a zaměřuje se na oblast nediskriminace v širším smyslu nebo jí jsou přidruženy další agendy na úkor vnější agendy týkající se prosazování gender mainstreamingu v politikách vytvářených rezorty.

Odbor rovnosti žen a mužů také plnil svou roli při poskytování metodické podpory a vypracovávání materiálů pro podporu státních orgánů a orgánů samosprávy. Byla vytvořena a publikována **Metodika pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy**[[37]](#footnote-37) (I. 2. 5. 1) a v roce 2023 budou osloveny spolupracující subjekty pro distribuci na úrovni samosprávy. Odbor v roce 2022 dokončil tvorbu **e-learningového kurzu pro státní správu**, který umožní zvýšit dostupnost metodické pomoci pro rezorty v provádění GIA (2. 4.1). Pilotní verze e-learningového kurzu byla otestována ve spolupráci s GFP a jejich zpětná vazba byla využita při dokončování kurzu.

Ve většině rezortů stále existuje velký prostor pro zlepšování hodnocení dopadů vládních materiálů na rovnost žen a mužů (GIA). Z analýzy provedené v roce 2022 vyplývá, že **u 23,45 % materiálů týkajících se fyzických osob nebyla provedena žádná GIA** (vylepšení oproti roku 2021, kdy chyběla GIA u 45,58 % těchto materiálů). I když ÚV ČR nabízí rezortům školení k provádění GIA a využívání související metodiky, hodnocení dopadů se často provádí formálním způsobem (v 89,19 % případů, kdy byla GIA provedena) bez bližšího vysvětlení závěrů. Dokonce došlo k zhoršení ve srovnání s rokem 2021. Plnění GIA v souladu s Legislativními pravidly vlády a Jednacím řádem vlády bylo zaznamenáno pouze u 12 materiálů.

Také opatření týkající se efektivního fungování rezortních pracovních skupin (RPS) nebyla plně naplňována. Zapojení **externích genderových expertů do RPS** (I. 2. 2. 4) probíhá pravidelně pouze na MPSV a **proškolení členů RPS v oblasti rovnosti žen a mužů** (I. 2. 2. 3) proběhlo pouze na MPSV a MF. Také propojení činnosti RPS s aktuálními úkoly ze Strategie 2021+ (I. 2. 2. 1) ukazuje velký prostor pro zlepšení. **Rezortní pracovní skupiny hrají klíčovou roli při implementaci Strategie 2021+ a dalších vládních a rezortních usnesení týkajících se rovnosti žen a mužů a jsou strategickými partnery a klíčovými aktéry v prosazování gender mainstreamingu na úrovni rezortů.**

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

Opatření, která jsou součástí strategického cíle č. 3, se zaměřují na **čerpání prostředků z ESF+, ESI, Norských a EHP fondů** pro praktické a efektivní uplatňování rovnosti žen a mužů a také na **gendrově vyvážené rozpočty** a **dotační programy** v oblasti rovnosti žen a mužů.

V přímém gestorství strategický cíl č. 3 obsahuje celkem 28 opatření s termínem plnění v roce 2022, přičemž 9 (32 %) z nich bylo splněno, 5 (18 %) částečně splněno a 14 (50 %) nesplněno.

**V roce 2022 došlo k pozitivnímu vývoji zejména díky schválení OPZ+ a alokaci 3 017 000 000 Kč na Specifický cíl 1.2**, který se zaměřuje na prosazování genderově vyvážené účasti na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem, včetně přístupu k cenově dostupné péči o děti a péči o závislé osoby[[38]](#footnote-38) (I. 3. 1. 1). V roce 2022 bylo v rámci tohoto specifického cíle vyhlášeno 5 výzev na podporu projektů s celkovou alokací 670 000 000 Kč. Odbor rovnosti žen a mužů spolupracoval s ŘO na vyhlášení výzvy na Implementaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (I. 3. 1. 3).

Další pozitivní vývoj byl zaznamenán ve zvýšeném zahrnování **podpory specifických aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů a prevence genderově podmíněného násilí v relevantních dotačních programech na MPSV, MV, MO, ÚV a částečně i na MK** (I. 3. 4. 1). Výzva Úřadu vlády ČR z 9. září 2022 pro rok 2023 umožňovala ve vazbě na aktuální společenské potřeby upřednostnit projekty, které se zaměřují na integraci a pomoc ženám prchajícím z Ukrajiny, řešení genderových nerovností v souvislosti s ohrožením chudobou v návaznosti na aktuální socioekonomickou situaci, podporu respektujícího přístupu v porodnictví a prevenci a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. [[39]](#footnote-39) Nicméně, výše alokace dotačního programu Úřadu vlády ČR ani v roce 2022 nepostačovala požadavkům stanoveným ve Strategii.

Opatření I. 3. 1. 4. týkající se zvážení vytvoření a podání projektu v rámci výzvy na Implementaci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 bylo částečně splněno. **Projekt byl podán a schválen pouze na MPSV, MD uvažovalo o této možnosti a Úřad vlády v roce 2022 připravil projektovou dokumentaci, plánuje jej podat v roce 2023.** Ostatní rezorty o podání projektu neuvažovali.

Téma genderového rozpočtování nebylo řešeno ani v roce 2022. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády České republiky však spolupracoval s OECD na projektu s názvem **„Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice“**[[40]](#footnote-40), jehož součástí byl průzkum možností genderového rozpočtování v ČR. Odbor plánuje workshop na toto téma s OECD v roce 2023.

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

Opatření obsažená ve čtvrtém strategickém cíli se zaměřují na vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Konkrétní opatření směřují k **zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat** a **systematické spolupráci státní správy a externích expertních organizací**.

V přímém gestorství strategický cíl č. 4 obsahuje celkem 7 opatření s termínem plnění v roce 2022, přičemž 3 (43 %) z nich bylo splněno, 3 (43 %) částečně splněno a 1 (14 %) nesplněno.

V roce 2022 proběhl **workshop k** **tvorbě indikátorové soustavy Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030**, která nahradila index genderové rovnosti jako nástroje k zajištění genderově segregovaných dat. Tohoto workshopu se zúčastnili zástupci a zástupkyně resortů. Data v rámci resortů jsou genderově segregovaná pouze v dílčích oblastech, resorty jsou nadále vyzývány k rozšíření segregace dat na základě pohlaví ve všech relevantních oblastech.

Je prostor pro hlubší a efektivnější spolupráci resortů a vědeckých a výzkumných pracovišť v oblasti sdílení výstupů jejich výzkumné práce s cílem podpořit tvorbu evidence-based politik.

Dle informací poskytnutých resorty pro tvorbu těchto politik často využívají výzkumné pracoviště spadající do své gesce, například Ústavu mezinárodních vztahů (Ministerstvo zahraničních věcí), Institut pro kriminologii a sociální prevenci (Ministerstvo spravedlnosti) či Národní kontaktní centrum-gender a věda Sociologického ústavu AV ČR (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy). Na straně vědeckých a výzkumných pracovišť lze posílit kapacity připravené podpořit státní správu při prosazování rovnosti žen a mužů.

1. Celkem se ke kapitole váže 97 samostatně vyhodnocovaných opatření. Plnění jednoho opatření započne v roce 2023. [↑](#footnote-ref-1)
2. Výzva č. 141 „Vytvoření kapacit nových dětských skupin v ČR mimo hl. m. Prahu“, výzva č. 142 „Vytvoření kapacit nových dětských skupin v Praze“ a výzva č. 034 „Financování provozu dětských skupin ve veřejné správě“. [↑](#footnote-ref-2)
3. Blíže viz [7c4405ed-8e0a-d2a9-c4ed-611db7dd2b56 (mpsv.cz)](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2649574/V%C3%BDzva+%C4%8D.+31_22_045_+NPO+3.3.2_budov%C3%A1n%C3%AD_kapacit+DS_ve%C5%99ejn%C3%BD+sektor.pdf/7c4405ed-8e0a-d2a9-c4ed-611db7dd2b56#:~:text=V%C3%BDzva%20je%20zam%C4%9B%C5%99ena%20na%20budov%C3%A1n%C3%AD,p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%ADho%20v%C4%9Bku%20na%20trh%20pr%C3%A1ce.). [↑](#footnote-ref-3)
4. Tyto kontroly byly zahrnuty do Ročního programu kontrolních akcí SÚIP již v roce 2021 a budou zahrnuty i v roce 2023. [↑](#footnote-ref-4)
5. Blíže viz [Informační brožura pro rodiny s dětmi (mpsv.cz)](http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/dokumenty-ke-stazeni/dokumenty-ke-stazeni-3/informacni-brozura-pro-rodiny-s-detmi). [↑](#footnote-ref-5)
6. Blíže viz [Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 je schválený! - RovnaOdmena](https://rovnaodmena.cz/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-2023-2026-je-schvaleny/). Odbor rovnosti žen a mužů MPSV při plnění týkajícího se opatření poskytoval MPSV součinnost. [↑](#footnote-ref-6)
7. Kalkulačka je dostupná zde [Mzdová a platová kalkulačka - RovnaOdmena](https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka/). [↑](#footnote-ref-7)
8. Požadavek plynoucí ze Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 je 50 kontrol za rok. [↑](#footnote-ref-8)
9. Výzva č. 25 „Sociální bydlení - SC 4.2 (MMR)“, výzva č. 26 „Sociální bydlení - SC 4.2 (PR)“ a výzva č. 38 „Sociální bydlení (ITI) - SC 4.2 (MRR, PR)“. [↑](#footnote-ref-9)
10. Analýza je dostupná ve stejnojmenné části zde [Opatrovnická agenda - Portál justice](https://www.justice.cz/web/msp/opatrovnicka-agenda). [↑](#footnote-ref-10)
11. Webová stránka je dostupná zde [Výživné – MSp (justice.cz)](https://vyzivne.justice.cz/). [↑](#footnote-ref-11)
12. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Metodika-Strategie-2021--online.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
13. Předmětný strategický cíl je dále rozčleněn na šest specifických cílů (4.1-4.6, resp. Z.4.1-Z.4.6). [↑](#footnote-ref-13)
14. V prvním pololetí 2023 došlo k dvěma důležitým posunům, které však není možné do vyhodnocení strategie za rok 2022 zahrnout. Jedná se o ustavení Komise pro výživu kojenců a malých dětí a její aktivní působení na MZd a dále o publikaci vybraných statistických dat prostřednictvím vydání ročenky *Rodička a novorozenec 2016–2021*. Nastalý nedávný vývoj bude zohledněn ve vyhodnocení naplňování strategie za rok 2023. [↑](#footnote-ref-14)
15. Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odborny-kulaty-stul-k-implementaci-mezinarodniho-kodexu-marketingu-nahrad-materskeho-v-ceske-legislative-a-moznostem-metodicke-podpory-jejiho-vymahani-196370/>. [↑](#footnote-ref-15)
16. Zástupkyně ÚV ČR a Pracovní skupiny k porodnictví na pozvání MPO následně v březnu 2022 přispěly i ke školení krajských živnostenských úřadů, kterým dle stávající právní úpravy nadále náleží větší část dozorové role nad předmětnými ustanoveními zákona o regulaci reklamy. [↑](#footnote-ref-16)
17. ÚV ČR tak učinil nad rámec požadavků strategie, neboť gestorem předmětných opatření je MZd (popř. ÚZIS ČR). [↑](#footnote-ref-17)
18. A také měření pokroku v jejich dosahování. [↑](#footnote-ref-18)
19. Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mezinarodni-workshop-za-ucasti-kapacit-z-who-ke-sberu-dat-nutnych-ke-zlepseni-poporodni-pece--vyzivy-kojencu-a-malych-deti-202254/>. [↑](#footnote-ref-19)
20. Bude blíže rozvedeno vevyhodnocení naplňování strategie za rok 2023. [↑](#footnote-ref-20)
21. Blíže viz zápis z 1. jednání Komise pro porodnictví (které proběhlo 11. listopadu 2021) dostupný z <https://ppo.mzcr.cz/workGroup/165>. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Metodické doporučení Ministerstva zdravotnictví ČR pro poskytovatele zdravotních služeb v oboru gynekologie a porodnictví a neonatologie pro efektivní organizaci práce porodnic a pro maximální zabezpečení personálního využití porodních asistentek při vedení porodu v rámci stávající sítě porodnic – koncept tzv. Center porodní asistence.* K jeho oficiálnímu zrušení došlo zveřejněním informace ve Věstníku MZd č. 12/2022 – blíže viz <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/10/Vestnik-MZ_12-2022.pdf>. [↑](#footnote-ref-22)
23. Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/PLOHA3_1.PDF>. [↑](#footnote-ref-23)
24. Dále již nejsou započtena opatření spolupracujících subjektů, a to i pokud jsou v plnění Strategie tato opatření hodnocena. V textu níže se jedná o opatření jednotlivých gestorů. Pokud má opatření více gestorů, je zde započítáno za každého zvlášť. Celkově kapitola Poznání obsahuje 218 opatření, z toho 144 je přiřazeno jednotlivým gestorům a 66 spolupracujícím subjektům. [↑](#footnote-ref-24)
25. Blíže viz <https://vzdelavaniaprace.cz/narodni-soustava-kvalifikaci-je-nove-genderove-korektnejsi/>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Blíže viz <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/projekt-sdilenych-cinnosti-czera-1>. [↑](#footnote-ref-26)
27. Blíže viz <https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>. [↑](#footnote-ref-27)
28. Blíže viz <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/czera>. [↑](#footnote-ref-28)
29. Blíže viz <https://stratin.tc.cas.cz/>. [↑](#footnote-ref-29)
30. Blíže viz [Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 7. června 2022 | Vláda ČR (vlada.cz)](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-7--cervna-2022-197508/) [↑](#footnote-ref-30)
31. Blíže viz [Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 22. září 2022 | Vláda ČR (vlada.cz)](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-22--zari-2022-200207/) [↑](#footnote-ref-31)
32. Blíže viz [Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 12. prosince 2022 | Vláda ČR (vlada.cz)](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-12--prosince-2022-202209/) [↑](#footnote-ref-32)
33. Celkový počet míst v Odboru činil k 31. prosinci 2022 11 (z toho 2 pozice administrativní). Zejména díky realizaci projektu bylo možné v roce 2022 zajistit běžnou agendu Odboru, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích čtyř výborů a čtyř pracovních skupin. Opakovala se tak situace, kdy bez realizace projektů nebylo možné zajistit běžnou agendu příslušného útvaru Úřadu vlády. [↑](#footnote-ref-33)
34. Na MPSV je dle systemizace vyčleněn jeden celý úvazek, avšak zaměstnankyně, která funkci GFP vykonává, má úvazek snížený na 0,75 úvazku. V praxi je tak rozsah úvazku nižší než 1 celý. Na MŠMT byl v roce 2022 na agendu GFP vyčleněno (systemizováno) 0,96 úvazku. Využíváno nicméně bylo 0,5 úvazku z důvodu nutnosti slaďování práce a rodičovské péče GFP. [↑](#footnote-ref-34)
35. Blíže viz. [Pracovní setkání s rezortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů k tématu podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů | Vláda ČR (vlada.cz)](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/pracovni-setkani-s-rezortnimi-koordinatory-a-koordinatorkami-rovnosti-zen-a-muzu-k-tematu-podpory-vyrovnaneho-zastoupeni-zen-a-muzu-200382/) [↑](#footnote-ref-35)
36. Blíže viz. Zpráva k plnění Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů za rok 2022. [↑](#footnote-ref-36)
37. Blíže viz. [Metodika-pro-uplatnovani-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu-na-urovni-samospravy.pdf (vlada.cz)](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Metodika-pro-uplatnovani-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu-na-urovni-samospravy.pdf) [↑](#footnote-ref-37)
38. Blíže viz. [Dokumenty OPZ+ - www.esfcr.cz](https://www.esfcr.cz/dokumenty-opz-plus) [↑](#footnote-ref-38)
39. Blíže viz. [Vyhlášení dotačního řízení na rok 2023 Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/vyhlaseni-dotacniho-rizeni-na-rok-2023-program-podpora-verejne-prospesnych-aktivit-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-198943/) [↑](#footnote-ref-39)
40. Blíže viz. [Gender Equality in the Czech Republic: Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery | en | OECD](https://www.oecd.org/czech/gender-equality-in-the-czech-republic-c5a3086f-en.htm) [↑](#footnote-ref-40)