



Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Úřad vlády ČR, 2014



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah:

A.	Úvod a kontext Strategie	4
1.	Obeční cíl Strategie	4
2.	Vize Strategie	4
3.	Mise Strategie	4
4.	Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti	4
5.	Kontext uplatňování rovnosti žen a mužů v ČR	6
5.1.	Mezinárodní souvislosti	6
5.2.	Vnitrostátní strategické dokumenty	7
5.3.	Institucionální kontext	9
B.	Hlavní strategické oblasti	10
1.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů	12
2.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	14
3.	Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	15
4.	Sladění pracovního, soukromého a rodinného života	17
5.	Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	19
6.	Důstojnost a integrita žen a mužů	21
7.	Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	23
8.	Všední život a životní styl	24
9.	Horizontální strategické priority	25
9.1.	Genderové stereotypy a vztahy	25
9.2.	Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů	25
9.3.	Sběr statistických dat	26
9.4.	Muži a rovnost žen a mužů	26
9.5.	Spolupráce s partnery	27
C.	Implementace Strategie	28
1.	Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie	28
2.	Aktéři a aktérky strategie	28
3.	Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě	29
4.	Harmonogram naplňování Strategie	32

Seznam zkratek:

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČR – Česká republika
ČSÚ – Český statistický úřad
DPH – daň z přidané hodnoty
ESF – Evropský sociální fond
EU – Evropská unie
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministerstvo pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS – Ministerstvo spravedlnosti
MŠ – mateřská škola
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZ – Ministerstvo zdravotnictví
MZE – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP – Ministerstvo životního prostředí
NNO – nestátní nezisková organizace
OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ - Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
ZŠ – základní škola

Přestože si uvědomujeme, že pojmy rovnost žen a mužů a genderová rovnost nejsou v pravém slova smyslu synonyma, v tomto dokumentu je jako synonyma používáme.

A. Úvod a kontext Strategie

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v české republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“) je strategickým dokumentem, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Strategie stanovuje jednu z priorit vlády ČR, kterou je rovnost žen a mužů. Tento dokument vlády ČR pro oblast genderové rovnosti jasně vymezuje politiku vlády ČR. Strategie reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu.

V úvodu je formulován cíl, vize i tzv. mise Strategie, dále jsou zde popsána obecná východiska, důvody vzniku i právní a institucionální kontext. Druhou stěžejní částí, která navazuje na úvod a popis kontextu, je definice strategických oblastí s cíli, které je třeba do roku 2020 naplnit, popisem nejvýznamnějších problémů a návrhy opatření pro jejich řešení. Strategické oblasti dále doplňují horizontální strategické priority, které se promítají do všech strategických oblastí, umožňují je provazovat mezi sebou a lépe dosahovat vytčených cílů. Závěrečná část textu se zaměřuje na implementaci Strategie, definuje zásadní mechanismy, metody a nástroje, uvádí přehled aktérů a akterek Strategie a jejich roli a uvádí také minimální standard pro státní správu, který by měl být udržován pro to, aby mohla být Strategie úspěšně naplňována.

Strategie je rámcovým vládním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů. Tvoří tak základní kostru pro každoročně aktualizovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jako „Priority“),¹ a to zejména v podobě strategických cílů a opatření, kterých bude třeba v období 2014 – 2020 dosáhnout právě prostřednictvím každoročního definování konkrétních úkolů v Prioritách.

1. Obecný cíl Strategie

Základním posláním Strategie je formulovat rámec pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.

2. Vize Strategie

Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou.

3. Mise Strategie

Usilujeme o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.

4. Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti

Základním principem demokratické společnosti je úcta k důstojnosti všech osob a k dodržování jejich lidských práv, která vyplývají jak z předpisů vnitrostátních (zejména ústavní zákony),² tak z mezinárodních závazků (zejména právně závazné mezinárodní úmluvy a další dokumenty).³ Rovnost žen a mužů je právě takovým lidským právem⁴ a pilířem demokratické společnosti.

¹ Aktuální verze dokumentu viz Vláda ČR, *Usnesení Vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348*, 2013. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf>.

² Jedná se zejména o zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR; dále z č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

³ Rovnost žen a mužů obsahují zásadní dokumenty OSN i EU. Mezi ně patří zejména Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Všeobecná deklarace lidských práv, Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Pekingská deklarace a Akční platforma.

⁴ Listina základních práv a svobod uvádí ve svém čl. 1, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech“ a dále v čl. 3 specifikuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu mimo jiné také pohlaví.

Je zároveň i principem zajišťujícím ženám a mužům možnost svobodně se rozhodnout o tom, jak budou rozvíjet své schopnosti a jak se budou zapojovat do veřejného i soukromého života. Rovnost žen a mužů je také důležitým faktorem pro zajištění a udržení konsensu a stability napříč společnostmi, a to v rovině sociální i ekonomické.⁵

Podpora genderové rovnosti přispívá k:

- posílení spravedlnosti ve společnosti, tj. rovný podíl na rozhodování, na přístupu ke zdrojům i na péči,⁶
- podpoře ochrany lidských práv a úcty k nim,⁷
- posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny,⁸
- participativnějšímu rozhodování, na kterém se podílí celá společnost,⁹
- ekonomickému růst, lepší konkurenceschopnosti a výkonnosti ekonomiky i pracovního trhu,¹⁰
- demografickému růstu populace,¹¹
- zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti v širokém společenském kontextu (tzv. wellbeing),¹²
- zajištění dodržování právního pořádku ČR, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci, případně i možnosti prosazovat zlepšení právních předpisů,¹³
- posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.

Přestože ČR implementovala do svého právního řádu z mezinárodních závazků i závazků vůči EU mnohá opatření podporující rovnost žen a mužů, naplnění této hodnoty neznamena jen rovnost před zákonem, tzv. rovnost de iure deklarovanou právními předpisy, ale především rovnost de facto, tedy rovnost reálnou a faktickou. Pro její dosažení je nutné vytvořit institucionální, legislativní, ale i společenský rámec, který by naplňování této hodnoty zabezpečoval.

⁵ Význam rovnosti žen a mužů pro podporu sociální soudržnosti zdůrazňuje např. strategický dokument Evropské komise Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, resp. stěžejní iniciativa tohoto dokumentu, „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“. Blíže viz EUR-Lex, *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-20] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT>>.

⁶ články 9, 13, 15 a 16 Pekingské deklarace. Blíže viz Pekingská akční platforma. 1995. [online] [cit. 2014-03-03] URL: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>>.

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž.

⁹ K tomu se mimo jiné blíže vyjadřuje Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování (<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>).

¹⁰ K tématu pozitivního dopadu rovnosti žen a mužů na ekonomický růst, lepší konkurenceschopnost a výkonnost ekonomiky i pracovního trhu se mimo jiné vyjadřuje i Evropská komise ve Strategii pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015. Blíže viz EUR-Lex, *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-20] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT>>.

¹¹ Ke vztahu genderové rovnosti a porodnosti blíže viz Křížková, A. 2007. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti“. In *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 60-67. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_neprilis-harmonicka-realits.pdf> nebo Dudová, R. 2009, k textu „A. L. Ellingsæter, A. Leira (ed.), Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender Relations in Welfare States“. In *Sociologický časopis* 45 (1). [online] [cit. 2013-03-18] URL: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d6473595b0823e20ea8e134091f06f4a2827a00f_515_ReviewDudovaSC2009-1.pdf>.

¹² Tzv. wellbeing (do češtiny je možné přeložit jako pocit pohody či blahobyt) chápe např. OECD jako zlepšení nejen materiálních podmínek společnosti, ale i kvalitativních aspektů života, zejména v oblasti volného času, zdraví, vzdělání, životního prostředí, sociálních kontaktů a subjektivní spokojenosti (více k tomu viz: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>). Ke zlepšení těchto kvalitativních aspektů života může také velkou měrou přispět zvýšení rovnosti žen a mužů ve společnosti. Souvislost mezi genderovou rovností a wellbeingem dokládají mj. i výsledky celosvětových průzkumů, kde země Skandinávie a severské státy (Dánsko, Finsko, Holandsko, Island, Norsko a Švédsko) dlouhodobě dosahují umístění v první desítky států.

¹³ Přehled o stavu dodržování lidských práv ve vazbě na zákony poskytuje např. Zpráva o stavu lidských práv v ČR v roce 2012 vydaná Českým helsinským výborem. Podrobněji viz http://helcom.cz/wp-content/uploads/2013/09/ZLP_2012.pdf

5. Kontext uplatňování rovnosti žen a mužů v ČR

Základním předpokladem strategického uchopení agendy genderové rovnosti je existence materiálu na vládní úrovni, který jasně pojmenuje genderovou rovnost jako celospolečenskou prioritu a zároveň bude vytvářet rámec pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů ve střednědobém horizontu. Oproti dosavadní praxi každoročně aktualizovaných Priorit by měla strategie zaštitit tuto politiku v delším časovém období. Strategie by také měla vytvořit konkrétní podklad pro systematickou podporu dosahování rovnosti žen a mužů. Zároveň je strategie základem pro zavádění tzv. genderového mainstreamingu, který je nezbytně důležitou součástí prosazování rovnosti žen a mužů.

Systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu je tak příležitostí pro (i) zlepšení situace v oblasti rovnosti žen a mužů nejen formálně, ale i fakticky, (ii) zformulování vize postavené na obecně platných a osvědčených principech a na širším konsensu napříč společností, (iii) důsledné zapracování mezinárodního kontextu a explicitní přihlášení k mezinárodním závazkům, (iv) komplexní a systematické uchopení agendy a její zařamování v delším časovém období, (v) zajištění kontinuity a udržitelnosti agendy bez omezení volebním obdobím nebo ročním plánem, (vi) stanovení prioritních oblastí, dlouhodobých i specifických cílů a vytvoření kontrolních mechanismů pro monitoring jejich naplňování, (vii) provázání agendy mezi resorty, státní správou a samosprávou, (viii) definování minimálního standardu v politice rovnosti žen a mužů, který je obecně platným rámcem, na němž je možné stavět a který je třeba vždy zajišťovat, (ix) zvýšení povědomí o agendě rovnosti žen a mužů a tím získání širší společenské podpory pro řešení genderových otázek a (x) systematické rozvíjení spolupráce mezi relevantními aktéry a aktérkami v oblasti rovnosti žen a mužů. Strategie si nadto také klade za cíl nastavit politiku rovnosti žen a mužů nezávisle na změnách politického zaměření vlády, tedy jako důležitou hodnotu samu o sobě.

5.1. Mezinárodní souvislosti

ČR se v mnoha mezinárodních dokumentech zavázala prosazovat genderovou rovnost. Jedná se zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou.¹⁴ Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci, kterým je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995.¹⁵

Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá rovněž z Evropské sociální charty, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999. Tyto závazky vyplývají také ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017¹⁶ a také z řady doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti.¹⁷ K podpoře rovnosti žen a mužů rovněž své členské státy vyzývá Organizace

¹⁴ Blíže viz MPSV, CEDAW. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12165>>.

¹⁵ Blíže viz MPSV, *Zpráva ze čtvrté světové konference o ženách (Peking 4. - 15. září 1995)*. 1995. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995_1.pdf>.

¹⁶ Základního cíle strategie Rady Evropy – efektivní realizace genderové rovnosti – bude dosaženo prostřednictvím realizace 5 strategických cílů, kterými jsou: boj proti genderovým stereotypům a sexismu, prevence a boj proti násilí páchanému na ženách, zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti, dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování a uplatňování genderového mainstreamingu ve všech politikách a opatřeních (blíže viz Council of Europe, *Gender Equality Commission (GEC) – Gender Equality Strategy 2014 – 2017*. 2013. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2105977&Site=CM>>.)

¹⁷ Viz zejména doporučení CM/Rec(2007)17, Rec(2003)3, Rec(2002)5, CM/Rec(2007)13, CM/Rec(2008)1).

pro hospodářskou spolupráci a rozvoj,¹⁸ Mezinárodní organizace práce,¹⁹ Rada evropských samospráv a regionů²⁰ a mnoho dalších mezinárodních subjektů.

Rovněž EU má významnou pozici na poli prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě²¹ i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů také ve svých členských státech. Strategie proto také vychází z klíčových dokumentů EU (aktuálních i minulých), a to zejména následujících:

- Strategie Evropa 2020,²²
- Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015,²³
- Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010,²⁴
- Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005).²⁵

5.2. Vnitrostátní strategické dokumenty

Hlavním strategickým dokumentem vlády ČR schváleným usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236 jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen (výše definované Priority). Tento koncepční dokument je od roku 1998 každoročně vyhodnocován a jsou také aktualizována opatření v něm vždy obsažená.²⁶ Priority tak dosud tvořily hlavní linii, po níž byla rovnost žen a mužů vládou ČR zajišťována a prosazována.

Jak je již výše uvedeno, Strategie poskytuje širší rámec Prioritám a doplnění dalším koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s genderovou agendou a především nastavuje vnitrostátní

¹⁸ Blíže viz OECD, *Gender Equality In Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report To The MCM 2012*. 2012. [online] [cit. 2014-02-10] URL: <<http://www.oecd.org/els/family/50423364.pdf>>.

¹⁹ Blíže viz např. Rezoluce o rovnosti žen a mužů – podstata důstojné práce. 2009. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12419/rezolute.pdf>>.

²⁰ Zejména Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. [online] [cit. 2014-01-25] URL: <http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf>.

²¹ Tato legislativa zahrnuje zejména následující předpisy: (i) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, (ii) Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, (iii) Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (iv) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. (v) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

²² Strategie Evropa 2020 definuje jako základní cíl dosažení hospodářského růstu, který by byl inteligentní, udržitelný a inkluzivní. Takový hospodářský růst není bez důrazu na rovnost žen a mužů možný. Konkrétními opatřeními, která se ve Strategii Evropy 2020 k rovnosti žen a mužů vztahují, jsou: podpora nových forem rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšení rovnosti žen a mužů; navrzení a provádění programů na podporu sociální inovace zaměřených na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám především inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti, boj proti diskriminaci; posouzení přiměřenosti a udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení a důchodových systémů a vymezení způsobů, jak zajistit lepší přístup k systémům zdravotní péče. Vláda ČR stanovila usnesením vlády ČR ze dne 7. června 2010 č. 434 specifické kvantifikované národní cíle. Pro oblast rovnosti žen a mužů jsou relevantní zejména tyto: zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let na 75 %; zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) na 65 %; snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 oproti roku 2008 o 30 000 osob.

²³ Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015 se zaměřuje na tyto oblasti: (i) stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže, (ii) stejná odměna za stejnou práci, (iii) rovnost v rozhodování, (iv) důstojnost, integrita a ukončení genderového násilí, (v) prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU a na (vi) horizontální otázky (genderové role, právní předpisy a nástroje pro veřejnou správu). (Blíže viz *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-08] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>>).

²⁴ Blíže viz Komise evropských společenství, *Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2006. [online] [cit. 2014-02-03] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF>>.

²⁵ Blíže viz Rada EU, *Rozhodnutí Rady ze dne 20. prosince 2000, kterým se zavádí akční program týkající se Strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005)*. 2001. [online] [cit. 2014-03-07] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0051:CS:HTML>>.

²⁶ Blíže viz Vláda ČR, *Usnesení vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348*. 2013. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf>.

mechanismus uplatňování genderové rovnosti včetně genderového mainstreamingu veřejných politik. Strategie, jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by tedy měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech. Tyto další dokumenty buď již zahrnují základ pro promítnutí genderové otázky do daného tématu, nebo genderové téma není v daném dokumentu explicitně zmíněno a Strategie by měla poskytnout vodítko i pro takový typ dokumentu.

Těmito dalšími strategickými dokumenty jsou zejména:

- Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014²⁷ (a připravovaný navazující akční plán na období po r. 2014),
- Národní program reforem ČR,²⁸
- Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014,²⁹
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017,³⁰
- Strategie sociálního začleňování,³¹
- Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013,³²
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,³³
- Národní strategický plán rozvoje venkova ČR na období 2007 – 2013,³⁴
- Strategie regionálního rozvoje ČR na roky 2007 – 2013,³⁵
- Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011 – 2015,³⁶
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,³⁷
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2009-2015 s výhledem do 2020,

²⁷ Blíže viz MPSV, Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011-2014. 2011. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12193/5_material_NAP_15-04-2011.pdf>.

²⁸ Blíže viz Úřad vlády ČR, Národní program reforem ČR 2013. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR_2013_fin_1.pdf>.

²⁹ Blíže viz Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <<http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>>.

³⁰ Blíže viz MPSV, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. 2013. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/NAP_2013-2017_070114.pdf>.

³¹ Blíže viz MPSV, Strategie sociálního začleňování 2014-2020. 2012. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf>.

³² Aktuální verze Koncepce integrace cizinců na území ČR je k dispozici na: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>.

³³ Blíže viz MV, Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015. 2012. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsource%2Fmaterial-obchod-s-lidmi-pdf.aspx&ei=H60MU_WqMovGtAaSw4DgBQ&usq=AFQjCNFF8wAW-m6Y_MVgSq4f1ioKtRnNaA&sig2=JzHOU6k38wIXzCovUG0BHA&bvm=bv.61725948.d.Yms>.

³⁴ Blíže viz MZE, Národní strategický plán rozvoje venkova ČR na období 2007-2013. 2006. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <<http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemdelstvi/koncepce-a-strategie/narodni-strategicky-plan-rozvoje-venkova.html>>.

³⁵ Blíže viz MMR, Strategie regionálního rozvoje České republiky na roky 2007 – 2013. [online] [cit. 2013-09-06] URL: <<http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionálního-rozvoje-Ceske-republiky-na>>.

³⁶ Blíže viz Agentura pro sociální začleňování, Strategie boje proti sociálnímu vyloučení. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <<http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vyloucení/>>.

³⁷ Blíže viz MV, Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2012-2015. 2012. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsource%2Fmaterial-obchod-s-lidmi-pdf.aspx&ei=G249U7vTMsextAaU8ICgDg&usq=AFQjCNFF8wAW-m6Y_MVgSq4f1ioKtRnNaA&sig2=hFcBzWS2Ihjc_7cQeq3s6A&bvm=bv.64125504.d.Yms>.

- Národní inovační politika,
- a další.

Jelikož je téma genderové rovnosti průřezovým tématem, bude Strategie do budoucna působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty na vládní (eventuálně i jiné) úrovni. Bude také fungovat jako základní rámec pro v budoucnu případně vzniklé akční plány, jež budou některá z jejích témat rozpracovávat blíže.³⁸ Díky propojení specifických témat s průřezovou Strategií tak bude možné zlepšovat reálný stav dosud systematicky neřešených komplexních agend, jako je např. vícenásobná diskriminace, případně posilovat genderové hledisko v oblastech, pro které již strategické dokumenty existují (např. sociální vyloučení).

Při formulování cílů a opatření vychází Strategie také z dalších zdrojů, kterými jsou zejména výstupy z vnitrostátních statistických zjištění, publikované především ČSÚ³⁹ a dále z předchozích Souhrnných zpráv o plnění Aktualizovaných opatření Priorit.⁴⁰

5.3. Institucionální kontext

Usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Rada“). Ta je stálým poradním orgánem vlády ČR pro otázky rovnosti žen a mužů. Funkci jejího sekretariátu plní oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Rada je významným orgánem, který určuje kontext rovnosti žen a mužů v ČR. Rada má čtyři výbory, které rozpracovávají jednotlivá témata, jimž Rada věnuje pozornost. Jsou to:

1. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,
2. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
3. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, a
4. Výbor pro prevenci domácího násilí.
5. Rada má dále jednu pracovní skupinu, kterou je Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů, tzv. gender focal points.⁴¹

V rámci Parlamentu ČR se agendou genderové rovnosti zabývají zejména Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu je to především Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. K prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži dále významně přispívá také úřad Veřejného ochránce práv.

Na úrovni samosprávy (krajů i obcí) neexistuje pevně daná struktura, v jejímž rámci by byla politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských úřadech je tato otázka řešena více, někde jí není přikládán dostatečný důraz. Obdobná situace je také v jednotlivých obcích.

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů figurují také další aktéři a aktérky, kterých se tato problematika dotýká. Patří mezi ně například Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů atd.

Všechny výše uvedené aktérky a aktéři by měli přispívat k naplňování cílů a opatření specifikovaných ve Strategii.

³⁸ Začátkem roku 2014 byly například zahájeny přípravy Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, od roku 2015 by měl vstoupit v platnost nový Akční plán prevence domácího násilí a násilí na ženách.

³⁹ ČSÚ každoročně zveřejňuje soubor statistických údajů týkajících se rovnosti žen a mužů a rozdělených dle pohlaví. Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2013*. 2014. [online] [cit. 2014-04-03] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013>.

⁴⁰ Blíže viz MPSV, *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) žen a mužů*. 2013. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12352>>.

⁴¹ K tomuto pověření došlo usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456.

B. Hlavní strategické oblasti

Hlavní strategické oblasti, kterým je třeba při stanovování dlouhodobějších cílů v rámci Strategie věnovat pozornost, byly v obecné rovině rozpracovány v dokumentu *Východiska strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015* (dále jako „Východiska strategie“),⁴² který byl vzat na vědomí vládou ČR usnesením ze dne 19. října 2011 č. 770.

Přestože je agenda rovnosti žen a mužů ukotvena v řadě dokumentů a každoročně aktualizované Priority jsou formálně naplňovány, aktuální reálný stav agendy ukazuje, že rovnosti žen a mužů nebylo de facto dosaženo. V roční zprávě o rovnosti žen a mužů Světového ekonomického fóra Global Gender Gap Index ČR klesla ze 73. místa v r. 2012 na 83. místo v r. 2013 ze 136 sledovaných států; mezi lety 2006 a 2013 ČR poklesla o 30 míst.⁴³ Rovněž v kontextu EU dosahuje ČR v hodnocení rovnosti žen a mužů podprůměrné hodnoty.⁴⁴ Na významné problémy ČR v oblasti rovnosti žen a mužů upozorňuje také zpráva Dopady ekonomické krize na situaci žen a mužů a na politiky rovnosti žen a mužů, vydaná Evropskou komisí v r. 2012.⁴⁵ Aktuální situaci v České republice mapuje také Národní zpráva české koalice Social Watch za rok 2012.⁴⁶

Pro úspěšné prosazování a kontrolu politiky rovnosti mužů a žen je zcela zásadní existence odpovídajícího institucionálního zabezpečení a dostatečného personálního a finančního zajištění. Nejvýznamnější institucionální článek v této oblasti, Rada, však nedisponuje výkonnými ani kontrolními pravomocemi. Další články institucionálního mechanismu politiky rovnosti žen a mužů existují převážně pouze na vládní a ministerské úrovni, agenda není systematicky institucionálně pokryta na úrovních samosprávy. Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky, tj. tzv. gender focal points, jejichž organizační zařazení není v rámci resortů jednotně nastaveno, odborné kompetence i reálná možnost pokrýt tuto agendu v rámci daného resortu a daného úvazku (měl by činit 20 hodin týdně) je různá. Celostátní koordinátor agendy, oddělení rovnosti žen a mužů nedisponuje dostatečnými pravomocemi ani personálními zdroji k reálnému prosazování politiky genderové rovnosti, zejména v zásadních oblastech (formulování politik, stanovování úkolů a jejich kontrola, koordinace aktérů a akterek).⁴⁷ Pro implementaci genderového mainstreamingu nejsou vytvořeny organizační podmínky ani vyčleněny specifické finanční zdroje ze státního rozpočtu.

Rovněž zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je v ČR velmi nízké. V Poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tj. 39 poslankyň. V šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou v současnosti tři ženy. U 60 největších společností operujících na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna.⁴⁸

⁴² Blíže viz MPSV, *Východiska Strategie rovnosti (rovných příležitostí) pro ženy a muže 2011 – 2015*. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf>.

⁴³ Blíže viz World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2013*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf>.

⁴⁴ V rámci Indexu rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů ČR dosahuje hodnoty 44,4, průměr EU činí 54. Blíže viz EIGE, *Gender Equality Index Report*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <<http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf>>.

⁴⁵ Blíže viz European Commission, *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf>.

⁴⁶ Blíže viz Social Watch ČR, *Česká republika: úpadek a rezignace*. 2012. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/2013/08/0065_EA_SW_zprava-CR-2013_A5_web.pdf>.

⁴⁷ V oddělení jsou zaměstnány pouze 2 osoby se smlouvou na dobu neurčitou. Pro srovnání, na magistrátu města Vídně působí odbor pro ženské záležitosti, kde je zaměstnáno 37 osob. Blíže viz Municipal Department 57 – *City of Vienna Women's Department*. [online] [cit. 2014-04-28] URL: <<http://www.wien.gv.at/english/social/women/departments/>>.

⁴⁸ Blíže viz McKinsey&Company, *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

V oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání je ČR hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %).⁴⁹ Průměrné platy žen ve srovnání s platy mužů patří k nejnižším v Evropě (průměrný rozdíl ve mzdách žen a mužů v ČR v roce 2012 činil 24,1 %, ⁵⁰ u žen ve věku 35-44 let dokonce 32 %).⁵¹ Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %).⁵²

V oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života ČR patří k zemím EU s nejnižší nabídkou částečných pracovních úvazků (podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v r. 2012 činil 9,1%, průměr EU byl 24,8%, podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek byl v téže období 2,6% zatímco průměr EU dosáhl 7%).⁵³ Kapacita služeb péče o děti je nedostatečná: aktuálně nebylo uspokojeno téměř 59 000 žádostí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání.

Také vzdělávací systém vykazuje vysokou míru genderové nerovnosti. Nejvyšší míra genderové segregace přetrvává v předškolním vzdělávání a základním školství (z celkového počtu vyučujících v mateřských školách činí podíl žen 99,7 %, v základních školách dosahuje 84 %). Mezi vysokoškolskými studenty technických oborů je zastoupeno 70 % mužů, mezi studujícími humanitních a společenských věd převažují ženy (jejich podíl činí 66 %). Zastoupení žen ve vědě patří k nejnižším v Evropě (podíl žen činí 26 %).

V oblasti důstojnosti a integrity žen jsou ženy v 90 % případů obětí domácího násilí a v 80 % takto evidovaných případů domácího násilí jsou pasivními účastníky násilí i nezletilé děti. Pouze 2 až 10 % znásilnění je oznámeno. Čtvrtina české populace se setkala se sexuálním obtěžováním v pracovním prostředí. Od 1. 1. 2014 lze ze zdravotního pojištění hradit i péči porodní/ho asistentky/a, která/ý vede fyziologický porod v porodnici, i péči porodní/ho asistentky/a poskytovanou porodní/m asistentkou/em v prenatálním období. Vyrůstá ohrožení chudobou v rodinách, které tvoří jediný rodič a závislé děti (podle údajů ČSÚ z r. 2011 je to 35,6% domácností). Ženy – důchodkyně jsou ohroženy chudobou 2x více než muži – důchodci.

Podrobnější popis a výčet zásadních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů je dále obsažen v přílohách, zejména v Popisu aktuální situace a ve SWOT analýze. Vývoj stavu rovnosti žen a mužů dále popisují každoročně vydávané Souhrnné zprávy o plnění Priorit.⁵⁴

V každé z následujících kapitol je jednak uveden tzv. hlavní cíl, který zaštiťuje příslušnou oblast a tvoří hlavní ukazatel, na základě něho bude možné zjistit, nakolik úspěšně byly cíle v dané oblasti naplňovány. Dále jsou v každé kapitole obsaženy tzv. specifické cíle, které rozpracovávají cíl hlavní. Tyto specifické cíle nemají povahu konkrétních úkolů, ale určují cílový stav, který má být do roku 2020 naplněn. Proto neobsahují specifikaci odpovědného subjektu, ani termín plnění. Konkrétní rozvedení specifických cílů, včetně odpovědného subjektu a termínu plnění, pak bude každoročně uvedeno v Prioritách.

⁴⁹ Blíže viz Kalíšková, K., Münich, D. *Česky: Nevyužitý potenciál země*. 2012. CERGE-EI, Praha: Národohospodářský ústav AVČR, s. 11. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf>.

⁵⁰ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy*. 4 - 1– 41. Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). 2014. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14>.

⁵¹ To se týká zejména žen vracejících se na trh práce po přerušení kariéry v důsledku mateřské/rodičovské dovolené.

⁵² Blíže viz Úřad vlády ČR (2011): *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*, s. 42. Praha.

⁵³ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy*. 4 - 33. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek 2014. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14>.

⁵⁴ Blíže viz MPSV, *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) žen a mužů*. [online] [cit. 2014-01-02] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12352>>.

1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nízké povědomí a marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy.
2. Nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu při formulaci politik a opatření veřejné správy.
3. Nedostatečné zajištění genderové agendy z hlediska statistické základny. Neuspokojivé datové naplnění indikátorů definovaných Pekingskou akční platformou v oblasti genderové statistiky.
4. Nedostatečné využívání přenosu informací a sdílení mezi veřejnou správou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.
5. Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů ve státní správě i v samosprávě.
6. Různé postavení gender focal pointů v organizační struktuře ministerstev, z toho vyplývající různé reálné možnosti a odborné kompetence jednotlivých gender focal pointů.
7. Nedostatečné pravomoci Rady v monitorování a naplňování Priorit i resortních priorit.
8. Formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy.
9. Dlouhodobě neudržitelné financování nestátních neziskových organizací.

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Definování genderové agendy jako průřezové priority pro všechny orgány státní správy i samosprávy.	Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita orgánů státní správy i samosprávy.
2. Vytvoření organizačních podmínek pro celostátní koordinaci agendy zakotvením (včetně legislativního) agendy rovnosti žen a mužů do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.	Agenda rovnosti žen a mužů je začleněna do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a je legislativně ukotvena.
3. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.	Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
4. Nastavení modelu spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi, zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe.	Model spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi je nastaven a funguje.

Specifické cíle:	Indikátor:
5. Vybudování a zkvalitnění systému institucionálních kapacit v rámci státní správy i samosprávy.	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je vybudován a nastaven.
6. Nastavení udržitelného kapacitního zajištění agendy genderové rovnosti zejména prostřednictvím: a. standardizace pozice gender focal point, jejím ukotvením ve struktuře ministerstev a rozšířením pozice na plný pracovní úvazek, b. optimalizací kapacit na úrovni celostátní koordinace agendy, c. metodické podpory a osvěty ve veřejné správě.	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je dostatečně kapacitně zajištěn, pozice gender focal point je standardizována na všech resortech i u dalších institucí a jsou zajištěny kapacity pro koordinaci agendy, metodickou podporu a osvětu.
7. Posílení role Rady v monitorování naplňování Strategie a Priorit, zejména prostřednictvím doporučení k prioritním oblastem a monitorováním reálného stavu implementace strategie.	Statut a Jednací řád je revidován tak, aby zohledňoval posílení role Rady. Rada je zainteresována v procesu přípravy, doporučování a monitoringu implementace politiky rovnosti žen a mužů.
8. Zlepšení systému zpracování a vyhodnocování resortních priorit zejména vytvořením rámce agendy v působnosti resortů, dodržováním minimálního standardu daného Strategií a definováním vlastních klíčových oblastí a priorit.	Rámec agendy v působnosti resortu je vytvořen a je nastaven systém dodržování minimálního standardu. Jsou definovány a pravidelně aktualizovány resortní priority i celostátní Priority.
9. Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy.	Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finanční potřeby nestátních neziskových organizací.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Identifikované problémy:

1. Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.
2. Neexistence institucionálního rámce pro dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích.
3. Nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Vertikální segregace trhu práce.

Hlavní cíl:

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Přijetí a uplatňování pozitivních opatření pro vyrovnanější zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.	Jsou přijata pozitivní opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.
2. Zpracování a předložení vládě ČR akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	Vládě ČR je předložen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
3. Stanovení a naplňování objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.	Jsou nastavena objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Systematické zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.	Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.

3. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Identifikované problémy:

1. Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
2. Vysoká nezaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
3. Jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.
4. Vysoká míra žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.
5. Vysoká horizontální i vertikální segregace trhu práce.
6. Diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.
7. Nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti.
8. Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.
9. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.

Hlavní cíl:

Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně nižší než zaměstnanost mužů.	Zaměstnanost žen je na úrovni 65 %.
2. Snížení nezaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich nezaměstnanost výrazně vyšší než nezaměstnanost mužů.	Zaměstnanost žen je oproti výchozímu stavu snížena, a to zejména ve specifických věkových kategoriích.
3. Zajištění všemi prostředky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.	Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.
4. Snížení rizika pádu do chudoby u žen, především pak ve fázi péče o další závislé osoby, v předdůchodovém a seniorském věku.	Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
5. Podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní.	Jsou viditelně veřejně podporovány nestereotypní zaměstnání a odbornosti pro muže i ženy, v tom smyslu jsou poskytovány rekvalifikace a jsou provedeny kampaně.
6. Podpora a zavádění genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře a implementace jejich výsledků do chodu organizace.	Konkrétními kroky jsou podporovány a zaváděny genderové audity ve veřejné i soukromé sféře, je zpracována metodika genderových auditů a výsledky genderových auditů jsou implementovány.
7. Systematická podpora podnikání žen, zavádění cílených programů pro zvýšení počtu žen – podnikatelek.	Je nastavena systematická podpora podnikání žen a jsou zavedeny cílené programy pro zvýšení počtu žen – podnikatelek. Jsou sbírány statistické údaje o počtu žen – podnikatelek.
8. Monitorování situace nedobrovolného vstupu do podnikání a motivace zaměstnavatelů k poskytování standardních pracovních smluv, (potírání praktik typu zaměstnávání na „švarc-systém“).	Jsou nastaveny mechanismy monitorování dobrovolnosti vstupu do podnikání. Zaměstnavatelé jsou motivováni k poskytování standardních pracovních smluv mimo jiné i systémem důsledných kontrol a sankcí.
9. Monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti.	Jsou nastaveny mechanismy monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. Je sledován počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.

4. Slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života

Identifikované problémy:

1. Nízká kapacita a kvalita, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytujících služby v oblasti vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby.
2. Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.
3. Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.
4. Nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života.
5. Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.
6. Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.
7. Nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti.“

Hlavní cíl:

Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesci jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.
2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány. Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.	Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.
4. Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.	Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.
5. Zpřesnění výkladu a zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská, práce z domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek), školský zákon atd.	Jsou revidovány příslušné právní normy a jsou přijata legislativní opatření k zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.
6. Otevření tématu péče a práce v domácnosti jako neplacené práce, zavádění nástrojů na její ocenění a zvýznamnění, osvěta v této oblasti.	Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
7. Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.	Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu	Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

5. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

Identifikované problémy:

1. Horizontální i vertikální genderová segregace ve vzdělávacím systému.
2. Nevyrovnané zastoupení učitelů a učitelek na různých úrovních vzdělávacího systému.
3. Nerovné podmínky a zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.
4. Nedostatečné zohlednění genderové problematiky v kurikulu a ve vyučovacích metodách.
5. Nízké zastoupení žen a nízká možnost jejich profesního uplatnění ve vědě, výzkumu a inovacích. Nedostatečné zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací.
6. Sexuální obtěžování v prostředí školských zařízení.

Hlavní cíl:

Posílení rovnosti žen a mužů ve vzdělávacím systému. Snížení horizontální i vertikální genderové segregace mezi vyučujícími i studujícími. Zvýšení citlivosti k genderovým otázkám ve školství. Zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zavádění cílených programů na relativizaci a odstraňování genderově podmíněných vzorců chování a tradic, které omezují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a výběru povolání.	Jsou zavedeny cílené programy na relativizaci a odstraňování genderově podmíněných vzorců chování a tradic, které omezují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a výběru povolání.
2. Zavádění cílených programů ke zmírňování genderové segregace ve vzdělávacím systému zejména prostřednictvím pozitivních opatření ve prospěch zastoupení méně reprezentovaného pohlaví.	Jsou zavedeny cílené programy ke zmírňování genderové segregace ve vzdělávacím systému zejména prostřednictvím pozitivních opatření ve prospěch zastoupení méně reprezentovaného pohlaví.
3. Zajištění genderově citlivého přístupu vyučujících, vytváření rovných podmínek a rovného zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.	Genderově citlivý přístup vyučujících je zajištěn, zejména cílenými programy práce s vyučujícími, které podporují rovné zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.
4. Systematické vzdělávání v genderové oblasti a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání, revize obsahu učiva a učebních materiálů, nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a důsledné využívání genderově citlivých učebních textů.	Je zajištěno systematické vzdělávání a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání. Obsah učiva a učebních materiálů je revidován a jsou přijaty kroky k nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a jsou důsledně využívány genderově citlivé učební texty.
5. Pozitivní opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Začlenění tématu genderové rovnosti do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací a zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací.	Téma genderové rovnosti je komplexně uchopeno v tvorbě národních politik vědy, výzkumu a inovací, včetně přijímání pozitivních opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Genderové téma je začleněno do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací. Je vytvořena, platforma pro implementaci genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a inovacích a genderová perspektiva je zahrnována do tvorby vědecké znalosti a inovací.
6. Nastavení preventivních opatření a vypracování postupů a jejich implementace do interních předpisů pro řešení případů obtěžování a sexuálního obtěžování v prostředí školských zařízení.	Preventivní opatření a postupy pro řešení případů obtěžování a sexuálního obtěžování v prostředí školských zařízení jsou nastaveny a implementovány a jsou odraženy v prostředí školských zařízení.

6. Důstojnost a integrita žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Vysoký výskyt a latence domácího násilí. Nízká dostupnost služeb pro oběti domácího násilí. Nízká úroveň systematického zabezpečení primární prevence. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti domácího násilí.
2. Vysoká latence sexuálního násilí a obchodu se ženami. Nízká dostupnost služeb pro oběti těchto forem násilí. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti těchto forem násilí.
3. Omezená možnost svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu, resp. těhotenské, porodní a poporodní péče.
4. Sociální vyloučení a genderově podmíněná marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob (zejména seniorů a senierek, příslušníků a příslušnic menšin, cizinců a cizinek).
5. Nízká informovanost žen i mužů o reprodukčních právech, nízká vymahatelnost kompenzací při jejich porušování.
6. Vysoká latence dalších typů genderově podmíněného násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking či kyberšikana).
7. Genderová specifika bezdomovectví zvyšující zranitelnost žen bez domova.

Hlavní cíl:

Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Snížení latence a výskytu domácího násilí posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, včetně dětí, posilováním programů primární prevence, vytvořením systému práce s původci násilí a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.
2. Snížení latence a výskytu znásilnění a obchodování s lidmi posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, vytvořením systému práce s pachatelí a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt znásilnění i obchodování s lidmi jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti znásilnění a obchodování s lidmi a o tomto tématu je vedena osvěta.
3. Zajištění možnosti rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči a zlepšení postavení porodních asistentek tak, aby mohly vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí, zejména prostřednictvím jejich včlenění do systému veřejného zdravotního pojištění.	Rodiče mají plnou možnost vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči. Porodní asistentky jsou začleněny do systému veřejného zdravotního pojištění a mohou vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí.
4. Posílení mechanismů na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.	Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.
5. Zlepšení informovanosti žen i mužů o reprodukčních právech, vytvoření kompenzačních mechanismů a zajištění bezplatné právní pomoci obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).	Ženy i muži jsou systematicky informováni o svých reprodukčních právech. Je nastaven kompenzační mechanismus a zajištěna bezplatná právní pomoc obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).
6. Snížení latence a výskytu dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) a o tomto tématu je vedena osvěta.
7. Vytváření genderově specifických podpůrných programů pro muže a ženy bez domova.	Specifické podpůrné programy pro muže a ženy bez domova jsou vytvořeny a realizovány.

7. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Identifikované problémy:

1. Neexistence dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti. Nezajištění spolupráce a politického dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.
2. Neexistence systematického a jednotného přístupu k projektům mezinárodní rozvojové spolupráce na vládní úrovni.
3. Nedostatečné pokrytí spolupráce v oblasti genderové rovnosti v mezinárodních institucích (včetně příspěvků mezinárodním organizacím).
4. Nízké zohledňování genderového hlediska v rámci humanitární pomoci.
5. Nízká dostupnost a kvalita služeb pro migrující osoby.
6. Neznalost situace v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů.

Hlavní cíl:

Efektivní prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Stanovení dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti a prohloubení spolupráce, dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.	Dlouhodobý, systematický a jednotný přístup k politice EU v oblasti genderové rovnosti je nastaven a je prohlubována spolupráce, dialogu a výměna zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.
2. Stanovení dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen.	Dlouhodobý, systematický a jednotný přístup k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen je nastaven.
3. Zajištění pokrytí spolupráce a podpory (včetně finanční) mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.	Jsou vyčleňovány dostatečné kapacity (včetně finančních) pro zajištění spolupráce a podpory mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.
4. Posílení genderového hlediska v rámci humanitární pomoci formou cílených programů a plánů.	Jsou vytvořeny cílené programy a plány pro posílení genderového hlediska v rámci humanitární pomoci
5. Zlepšování dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám s ohledem na jejich pohlaví (především zdravotní služby, právní a sociální poradenství a jazykové vzdělávání) zejména prostřednictvím posílení spolupráce státní správy s nestátními neziskovými organizacemi a vyčleněním finančních prostředků v této oblasti.	Jsou nastaveny mechanismy, včetně legislativních, pro zlepšení dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám s ohledem na jejich pohlaví (především zdravotní služby, právní a sociální poradenství a jazykové vzdělávání) a je posílena spolupráce státní správy s nestátními neziskovými organizacemi. Na tuto oblast jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky.
6. Zjištění informací a zajištění informovanosti v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů.	Informace o škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů jsou veřejně dostupné a šířené především mezi dotčené osoby.

8. Všední život a životní styl

Identifikované problémy:

1. Nízké povědomí médií o genderových tématech, reprodukce genderových stereotypů v médiích a reklamě, nedostatečný tlak na dodržování principu nediskriminace prostřednictvím k tomu vytvořených orgánů.
2. Nezohledňování specifických zkušeností a potřeb žen a mužů v oblasti životního prostředí.
3. Nízká podpora sportovních aktivit žen a dívek.
4. Prostor pro zohlednění specifických potřeb žen a mužů ve veřejné dopravě.
5. Přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti kultury.
6. Nedostatečné zohlednění genderových specifík veřejného i virtuálního prostoru.

Hlavní cíl:

Vyrovnaný podíl na rozhodování, vyrovnaná účast žen i mužů na rozhodování a uplatňování gender mainstreamingu v oblastech média, životní prostředí, sport, veřejná doprava, kultura, veřejný a virtuální prostor.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Systematický monitoring obsahu médií včetně reklamy, posílení spolupráce mezi veřejnoprávními a soukromými médii zejména formou poradenství a sdílením příkladů dobré praxe, podpora uplatňování gender mainstreamingu v médiích.	Je nastaven systém monitoringu obsahu médií včetně reklamy, spolupráce mezi veřejnoprávními a soukromými médii je posílena a v médiích je uplatňován gender mainstreaming.
2. Zohledňování specifických zkušeností a potřeb žen i mužů v oblasti životního prostředí zejména systematickou informovaností, posílením spolupráce a sdílením příkladů dobré praxe mezi veřejnou správou, výzkumnými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.	Specifické potřeby žen i mužů v oblasti životního prostředí jsou zohledňovány, dochází k informovanosti a je nastavena spolupráce mezi relevantními aktéry.
3. Tvorba politik na podporu sportovních aktivit žen a dívek na všech úrovních, sdílení příkladů dobré praxe a jejich medializace, posílení spolupráce veřejné správy a relevantních aktérů v této oblasti.	Podpora sportovních aktivit žen a dívek je zakotvena, medializována a je nastavena spolupráce mezi relevantními aktéry.
4. Systematická analýza specifických potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v tvorbě opatření v oblasti veřejné dopravy, posílení informovanosti a sdílení příkladů dobré praxe zejména na lokální úrovni. Opatření zohledňující genderová specifika potřeb při využívání veřejného prostoru.	Specifické potřeby žen a mužů v oblasti veřejné dopravy jsou systematicky analyzovány. Probíhá dostatečná informovanost o tomto tématu.
5. Systematická analýza kulturních potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v oblasti umění a kultury	Jsou systematicky analyzovány kulturní potřeby žen a mužů a na základě této analýzy jsou zohledňovány v oblasti umění a kultury.

9. Horizontální strategické priority

Níže uvedená horizontální strategické priority genderové agendy zasahují do všech výše uvedených strategických oblastí. Stanovení cílů a opatření v rámci těchto témat přispěje k lepšímu provázání mezi oblastmi a zejména k naplňování strategických cílů.

9.1. Genderové stereotypy a vztahy

Identifikovaný problém:

Přetrvávající genderové stereotypy a nevědomé předsudky ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Nefungující princip tzv. gender mainstreamingu.

Hlavní cíl:

Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

9.2. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nedostatečná legislativa a vymahatelnost práva v oblasti rovnosti žen a mužů.
2. Negativní dopady zdánlivě genderově neutrálních právních předpisů na rovnost žen a mužů.
3. Nízké povědomí o právních úpravách a jejich vymahatelnosti.

Hlavní cíl:

Zlepšení legislativy a vymahatelnosti práva v oblasti rovnosti žen a mužů.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Identifikace oblastí, kde je zapotřebí doplnění či revize legislativy, a to ve spolupráci se všemi relevantními aktéry a aktérkami.	Oblasti, kde je zapotřebí doplnění či revize legislativy jsou identifikovány a novelizovány.
2. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.	Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
3. Posilování povědomí o právech a způsobech jejich vymáhání osvětou, spoluprací státní sféry s nestátními neziskovými organizacemi a dalšími relevantními aktéry a aktérkami.	Povědomí o právech a způsobech jejich vymáhání je posíleno. Je navázána systematická spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi a dalšími relevantními aktéry a aktérkami.

9.3. Sběr statistických dat

Identifikované problémy:

1. Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
2. Nesystematické využívání dat v analýzách a v návrzích řešení genderové agendy.

Hlavní cíl:

Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu a návrhy politik a opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Optimalizace a rozšíření systému sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů.	Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
2. Systematické využívání statistických dat segregovaných dle pohlaví jako podkladů pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.	Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů

9.4. Muži a rovnost žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nízká identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.
2. Nízký podíl mužů na péči o děti a další blízké osoby
3. Nízký podíl mužů v primárním vzdělávání.
4. Nízká pozornost věnovaná genderovým souvislostem zdraví a kvality života (např. u mužů nižší naděje dožití, vyšší procento sebevražd, vyšší riziko závislosti).

Hlavní cíl:

Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, zvýšení podílu mužů na péči, otevření diskuse o tzv. mužských tématech, zejména otcovství a mužské zdraví.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti osvětou o specifických tématech jako otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.	Muži se ve vyšší míře identifikují s agendou genderové rovnosti a se specifickými tématy jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.
2. Vytvoření podmínek pro zvýšení podílu mužů na péči o děti a blízké osoby, zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů a finanční podporou.	Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.
3. Vytvoření podmínek pro zvýšení podílu mužů na pozici učitele ve školce a na 1. stupni základní školy zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů s přispěním pedagogických fakult.	Je dosaženo vyššího počtu mužů – učitelů ve školkách a na 1. stupni základní školy. Je vedena osvěta o tomto tématu.
4. Posílení spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy.	Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy jsou nastaveny a fungují.

9.5. Spolupráce s partnery

Identifikovaný problém:

1. Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.
2. Nízká podpora výzkumných aktivit v oblasti genderové rovnosti.

Hlavní cíl:

Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Finanční, institucionální a procesní podpora partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.	Partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty je finančně, institucionálně i procesně podpořeno.
2. Zavedení systému podpory a využívání genderových výzkumů na úrovni resortů.	Využívání genderových výzkumů na úrovni jednotlivých resortů je systematicky podporováno.

C. Implementace Strategie

Pro úspěšné naplnění Strategie je nezbytné stanovit pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím bude její naplňování prováděno a také zpětně monitorováno. Pouze za předpokladu, že bude možné monitorovat, případně také měřit, stanovené cíle a jednoznačně určit odpovědnost za jejich plnění, bude možné průběžně sledovat, zda jsou podnikány kroky, které spějí k dosažení cílů, jež si Strategie vytýčila.

Zároveň je k úspěšnému naplnění Strategie třeba zajistit zahrnutí všech relevantních aktérek a aktérů a také stanovit přesný rámec a místo především pro instituce a osoby na úrovni státní správy i samosprávy. Taktéž je třeba stanovit tzv. minimální standard, na kterém budou opatření ve Strategii, resp. v Prioritách postavena, a který již nebude předmětem následných dílčích úkolů.

Strategie bude primárně implementována prostřednictvím Priorit a postupů vlády při naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže. Jedná se o vládní materiál aktualizovaný od roku 1998 každoročně vládou ČR, který obsahuje sadu opatření pro jednotlivé resorty a další relevantní aktéry a aktérky zpravidla na daný kalendářní rok. Jelikož je tento mechanismus již zaveden a všeobecně přijímán jako formálně funkční, je možné na něm postavit dílčí kroky, které povedou k naplnění cílů a opatření obsažených ve Strategii.

Metodickým orgánem pro monitoring agendy jako celku zůstává oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, které zpracovává souhrnnou zprávu o stavu rovnosti žen a mužů za uplynulý rok a předkládá ji Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ke stanovisku a projednání. Souběžně je Radě předložen i návrh resortních úkolů pro následující období. Rada by měla mít funkci kontrolní v oblasti naplňování úkolů a také funkci expertní pro aktualizaci témat a definování úkolů na další období. V současné chvíli nejsou pevně ukotveny v tomto procesu výbory a pracovní skupiny Rady.

1. Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie

- posílení institucionálních kapacit a mechanismů,
- alokování finančních prostředků v rámci resortních rozpočtů specificky pro oblast rovnosti žen a mužů,
- navázání resortních akčních plánů a resortních priorit na cíle definované v jednotlivých strategických oblastech,
- iniciace výzkumných šetření a sběr statistických údajů a jejich systematické využívání ve veřejné sféře pro tvorbu opatření a jejich vyhodnocování.
- legislativní změny,
- osvětová činnost ve strategických oblastech,
- uplatňování hlediska gender mainstreamingu,
- posílení spolupráce mezi všemi relevantními aktéry a aktérkami.

2. Aktéři a aktérky strategie

Ve vztahu k implementaci Strategie jsou relevantní zejména následující aktérky a aktéři:

- | | |
|--|--|
| • ministerstva, další ústřední orgány státní správy, | • zástupci a zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň, |
| • Český statistický úřad, | • média, |
| • gender focal points, | • nestátní neziskové organizace, |
| • Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, její výbory a pracovní skupiny, | • zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, soukromá sféra, |
| • sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin, | • experti a expertky, výzkumní pracovníci a pracovnice, akademický sektor, |
| • Rada pro výzkum, vývoj a inovace, | |

- samospráva,
- politická reprezentace.

3. Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě

Důsledné uplatňování rovnosti žen a mužů předpokládá systematické sledování a vyhodnocování stavu genderové agendy a účinnosti opatření přijatých na její podporu. Možnost požadovat od příslušných aktérů a akterek Strategie vyhodnocení plnění opatření Strategie, Priorit či resortních priorit a akčních plánů za dané časové období a jeho předložení členu či člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi či předsedkyni Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je základním předpokladem činnosti celostátního koordinátora této agendy, kterým je sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. S faktem úspěšné implementace Strategie se také pojí další základní úkoly, které jsou naplňovány průběžně a nebudou opakovaně ukládány prostřednictvím Priorit. Pouze při důsledném dodržování těchto úkolů bude možné Strategii dobře implementovat.

Úkol:	Odpovědnost:	Indikátor:	Termín:
1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu a jejich výsledky pravidelně 1x ročně předkládat prostřednictvím Zprávy o plnění aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů členu či člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi či předsedkyni Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.	členové a členky vlády	Předložit vyhodnocení splnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu.	průběžně (informovat do 31. ledna)
2. V rámci své působnosti a v souladu s cíli Strategie a relevantními Prioritami na dané období definovat své priority na následující období.	členové a členky vlády	Předložit resortní priority a postupy.	průběžně (informovat do 31. ledna)
3. V rámci působnosti člena či členky vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedy či předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů vyhodnocovat účinnost resortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů, navrhnout jejich optimalizaci a aktualizaci a pravidelně předkládat jejich vyhodnocení vládě.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Vyhodnotit účinnost resortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu, navrhnout jejich optimalizaci a aktualizaci a pravidelně předkládat jejich vyhodnocení vládě.	průběžně (informovat do 31. ledna)
4. V rámci své působnosti a ve spolupráci s Českým statistickým úřadem a příslušnými resorty vyhodnocovat strukturu a obsah statistického sledování genderových údajů, uplatňovat požadavky na jejich změny a doplnění.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu předsedkyně ČSÚ	Vyhodnotit strukturu a obsah statistického sledování genderových údajů a uplatnit požadavky na jejich změny a doplnění.	průběžně (informovat do 31. ledna)
5. Implementovat metodiku hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR do oblasti rovných příležitostí žen a mužů, v relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů,.	členové a členky vlády	Předložit počet a výčet koncepčních, rozhodovacích a hodnotících materiálů s rozpracováním hlediska rovnosti žen a mužů.	průběžně (informovat do 31. ledna)
6. V návaznosti na usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964 průběžně vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech organizovat jejich jednání nejméně čtyřikrát ročně.	členové a členky vlády	Předložit počet jednání pracovní skupiny a popis nejvýznamnějších projednávaných bodů, zprávy o jednáních pracovní skupiny.	průběžně (informovat do 31. ledna)
7. Prostřednictvím mediální politiky resortu informovat o tématech rovnosti	členové a členky vlády	Předložit roční zprávu o realizovaných konkrétních	průběžně (informovat

žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu zabezpečování.		krocích v oblasti mediální politiky a vyhodnotit vývoj v této oblasti (např. tiskové zprávy).	do 31. ledna)
8. Zohledňovat v relevantních dotačních či operačních programech téma rovnosti žen a mužů (např. jako ex-ante kondicionalitu, resp. horizontální prioritu), zahrnovat oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.	členové a členky vlády	Předložit popis a počet projektů prosazujících rovnost žen a mužů a formu a hodnocení výzev. Zohlednit oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.	průběžně (informovat do 31. ledna)
9. Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti.	členové a členky vlády	Předložit popis a způsob opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti, počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.	průběžně (informovat do 31. ledna)
10. Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.	členové a členky vlády	Předložit popis způsobu navazování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů a výsledků této spolupráce.	průběžně (informovat do 31. ledna)
11. Zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a zajistit, aby se uvedeného vzdělávání účastnili povinně všichni nově přijatí a jako doplňujícího koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi.	členové a členky vlády	Předložit popis vzdělávacích aktivit zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a počty a zařazení pracovníků a pracovníc, kteří se vzdělávacích aktivit zúčastnili.	průběžně (informovat do 31. ledna)
12. Zajišťovat pravidelné vzdělávání pro gender focal points v oblasti rovnosti žen a mužů a o nástrojích jejího prosazování a principu gender mainstreamingu.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Vyhodnotit vzdělávací aktivity pro gender focal points v oblasti rovnosti žen a mužů a o nástrojích jejího prosazování a principu gender mainstreamingu.	průběžně (informovat do 31. ledna)
13. Připravit souhrn dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit a publikovat tyto údaje na webových stránkách ČSÚ.	předsedkyně ČSÚ členové a členky vlády	Předložit popis druhů a počtů statistik týkajících se postavení žen a mužů v rozhodujících společenských aktivitách a míry jejich podílu na těchto aktivitách.	průběžně (informovat do 31. ledna)
14. Vyhodnocovat sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Předložit vyhodnocení sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy.	průběžně (informovat do 31. ledna)

4. Harmonogram naplňování Strategie

Datum	Aktivita	Zodpovědnost
Každoročně k 31. lednu	Předložení souhrnné zprávy o plnění a vyhodnocení splnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a genderového mainstreamingu a předložení návrhu resortních priorit a postupů na následující období členu vlády, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů.	členky a členové vlády další ústřední orgány státní správy
Každoročně k 15. březnu	Vypracování souhrnné zprávy a revize resortních priorit, vypracování vládních priorit a jejich předložení výborům a pracovní skupině Rady k projednání a stanovisku.	sekretariát Rady
Každoročně k 15. dubnu	Projednání souhrnné zprávy a vládních priorit v Radě. V návaznosti na stanoviska výborů a pracovní skupiny Rady zpracování stanoviska Rady k plnění priorit a k naplňování Strategie.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
Každoročně k 30. dubnu	Předložení souhrnné zprávy a priorit na následující období spolu se stanoviskem Rady vládě ČR.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu