

## **Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže**

### **1. Úvod**

Principem demokracie je úcta k důstojnosti občanů a obzvláště dodržování jejich práv, která vyplývají jak z předpisů vnitrostátních (Ústava, Listina základních práv a svobod, zákony), tak z mnoha mezinárodních (Všeobecná deklarace lidských práv, Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, atd).

Rovné příležitosti pro ženy a muže jsou principem zajišťujícím ženám a mužům svobodnou možnost rozvíjet své schopnosti, možnost zapojení se do společenského, rodinného, ekonomického a politického života bez omezování předsudky a dalšími překážkami. Rovnost příležitostí obecně, včetně rovných příležitostí pro ženy a muže, je základním lidským právem. Naplnění lidských práv neznamena jen rovnost před zákonem, tzv. rovnost de iure deklarovanou právními předpisy, ale především rovné příležitosti de facto, tedy rovnost reálnou, rovnost v praxi, rovnost příležitostí realizovat lidská práva. Pro její dosažení je nutné vytvořit institucionální a legislativní rámec, který by naplňování této zásady zabezpečoval.

Národní akční plán „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“ vychází ze základních zásad demokratického zřízení, z nichž plyne, že rovné příležitosti pro ženy a muže a zásada nediskriminace jsou naplněním požadavku rovného přístupu ke všem občanům a občankám České republiky. To v praxi znamená možnost stejné účasti ve veřejném, soukromém a politickém životě. K dosažení těchto předpokladů demokratické správy věcí je nutné uplatňovat strategii zahrnující takové analytické a rozhodovací postupy, které ve všech fázích strategických, koncepčních, vyhodnocovacích a rozhodovacích procesů zohledňují politiku rovných příležitostí pro ženy a muže.

### **2. Legislativní a strategická východiska**

Politika rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice vyplývá z národní legislativy a z mezinárodních dokumentů a směrnic EU, dle kterých probíhá implementace do národní legislativy. Mezi základní patří:

Všeobecná deklarace lidských práv,

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen,

Smlouva o založení Evropské unie (Římská smlouva 1957) – záruka rovné odměny pro ženy a muže za stejnou práci

Amsterodamská smlouva 1997 – jednou z hlavních priorit EU se stala podpora rovných příležitostí pro ženy a muže,

Charta základních práv Evropské unie (není právně závazná, byla přijata jako politický dokument; je součástí Lisabonské smlouvy),

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Rada Evropy),

Úmluva MOP č.100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1957,

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958.

Směrnice EU týkající se rovných příležitostí pro ženy a muže:

- 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení,
- 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení,
- 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství,
- 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň,
- 96/34/ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC,
- 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,
- 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže v oblasti zaměstnání a povolání.

Za základní strategické materiály politiky rovných příležitostí pro ženy a muže je v České republice považována Pekingská akční platforma. Pekingská deklarace a Pekingská akční platforma, přijaté na 4. světové konferenci OSN o ženách (4.-15. září 1995) formulují mezinárodní politický závazek k dosažení rovnoprávného postavení žen ve společnosti.

Pekingská akční platforma vymezuje dvanáct kritických oblastí, ve kterých jsou překážky bránící zlepšení situace žen soustředěny. Těmito oblastmi jsou chudoba, vzdělání a příprava na povolání, zdraví, násilí, ozbrojený konflikt, hospodářství, rozhodování, institucionální mechanismy, lidská práva, média, životní prostředí a problematika dívek.

Pekingská akční platforma definuje strategické cíle a pojmenovává postupy ke zlepšení postavení žen ve společnosti. Prostřednictvím Pekingské akční platformy jsou vlády jednotlivých států zavázány eliminovat diskriminaci žen a podporovat rovné příležitosti žen a mužů. Dále se jednotlivé státy zavázaly vytvořit vlastní národní akční plány, v nichž by vytyčily své hlavní strategické cíle a klíčové oblasti. V České republice je tímto národním akčním plánem dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“, jehož první verzi vláda schválila v roce 1998. Tento dokument je každoročně aktualizován.

Doporučujícím dokumentem k politice rovných příležitostí pro ženy a muže je Sdělení Evropské komise Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010 (Roadmap for equality between women and men 2006-2010), který sestavila Evropská komise. Tento dokument představuje šest základních oblastí činnosti Evropské unie v oblasti rovného postavení žen a mužů:

- dosažení stejné ekonomické nezávislosti žen a mužů,
- podpora sladování pracovního, soukromého a rodinného života,
- podpora rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech,
- odstranění všech forem násilí založeného na pohlaví a obchodování s lidmi,
- odstranění stereotypů ve společnosti týkajících se pohlaví,
- podpora rovného postavení žen a mužů mimo EU.

Plán je závazkem Evropské komise k posílení partnerství s členskými státy a dalšími zúčastněnými subjekty s cílem dosáhnout rovných příležitostí pro ženy a muže.

*„Rovné postavení žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. EU učinila významný pokrok při dosahování rovného postavení žen a mužů díky právním předpisům o rovném zacházení, systematickému přihlížení k rovnosti pohlaví, zvláštním opatřením pro prosazování žen, akčním programům, sociálnímu dialogu a dialogu s občanskou společností. Důležitým partnerem při dosahování pokroku byl Evropský parlament. Mnoho žen dosáhlo nejvyšších stupňů vzdělanosti, vstoupilo na pracovní trh a stalo se významnými osobnostmi ve veřejném životě. Nerovnosti však zůstávají a mohou se zvětšovat s tím, jak větší globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu. To by mohlo mít větší dopad na ženy, které jsou často nuceny volit mezi mateřstvím a kariérou kvůli neexistenci pružných pracovních ujednání a pečovatelských služeb, přetrvávání stereotypů o pohlaví a nerovnoměrnému podílu mužů na domácích povinnostech.“*

(Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010)

### **3. Obecné cíle politiky rovných příležitostí pro ženy a muže ČR**

Podpora rovných příležitostí, základních práv a nediskriminace je stěžejním principem nejen Evropské unie, ale i každé demokratické společnosti. Rovné příležitosti pro všechny se staly součástí základních strategických dokumentů a jedním z dlouhodobých cílů Evropské unie. Rovné příležitosti jsou podstatným faktorem k většímu využívání lidského kapitálu, což přispívá k trvalému udržení ekonomického rozvoje.

V rámci těchto principů je obecným cílem koncepce rovných příležitostí pro muže a ženy ČR prosazování a úsilí o dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. V kontextu výše zmíněného znamenají rovné příležitosti pro ženy a muže především vytváření podmínek zohledňujících specifickou znevýhodněnost, takových, které povedou k posílení jejich postavení. Je nutné také odstraňovat bariéry, které vedou k vyloučení či ztíženému přístupu k veřejnému, společenskému a pracovnímu životu.

K dosažení tohoto cíle nestačí pouze vytvoření univerzálně platných (zpravidla ústavních) pravidel, ale je nutné vzít v úvahu rozdílné životní zkušenosti, rozdílné postoje a očekávání, kterým jsou ženy a muži vystaveni. Jedná se tedy o vytvoření podmínek umožňujících rovné příležitosti pro ženy a muže v realizaci životních plánů a představ.

Vláda České republiky by měla v rámci své mediální politiky s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí pro ženy a muže více zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého člena vlády. Dále je zapotřebí aktivně podporovat konkrétními opatřeními vyrovnané zastoupení mužů a žen ve vládních orgánech a na vedoucích místech jak na ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích a podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovných příležitostí žen a mužů.

Nezbytné je pokračování ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí žen a mužů s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí žen a mužů a jejími cíli, legislativními a jinými opatřeními podporovat aktivní přístup k otcovství, čerpání rodičovské dovolené muži a jejich větší zapojení do péče o domácnost a v rámci grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen nebo mužů, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

K dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže je zásadním krokem vyřešení problému nerovného zastoupení žen v rozhodovacích a mocenských pozicích, odstranění vertikální a horizontální segregace na trhu práce, snižování nerovného odměňování žen a mužů a zvýšení institucionálního zabezpečení politiky rovných příležitostí pro ženy a muže na vládní, krajské a místní úrovni.

#### **4. Stručné shrnutí současné situace rovných příležitostí pro ženy a muže v ČR**

Vláda České republiky je přijetím Pekingské akční platformy zavázána eliminovat diskriminaci žen a podporovat rovné příležitosti žen a mužů. V následující části bude shrnuta situace v České republice dle stěžejních oblastí částečně vycházejících z oblastí stanovených Pekingskou akční platformou a Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů.

**Institucionální podpora rovných příležitostí pro ženy a muže** - v roce 1998 bylo zřízeno oddělení rovnosti mužů a žen na Ministerstvu práce a sociálních věcí a byl přijat vládní program „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. V témže roce vznikla Rada vlády pro lidská práva, jejíž Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen se zabýval rovnými příležitostmi pro ženy a muže. V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako poradní orgán vlády pro otázky rovného postavení žen a mužů. Od 1. 1. 2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník na půl úvazku, do jehož pracovní náplně patří problematika rovných příležitostí žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu (tzv. gender focal point).

V roce 2007 došlo ke změně institucionálního zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů. Vláda svým usnesením č. 762 ze dne 11. července 2007 pověřila ke dni 1. ledna 2008 koordinací agendy rovných příležitostí pro ženy a muže ve společnosti ministra/ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny, s čímž souvisel i přesun oddělení rovnosti žen a mužů z Ministerstva práce a sociálních věcí na Úřad vlády ČR. K 1. lednu 2008 tak vzniklo oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, které má 4 odborné pracovnice a jednoho pracovníka, což je o 15 osob méně než minimální počet vyplývající z doporučení Twinnigového projektu CZ 2001/IB/SO-01 z roku 2003. Z výše uvedených skutečností vyplývá potřeba zvýšení počtu pracovních míst na oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a posílení fungující sítě mezi koordinujícím orgánem a jednotlivými resorty. Proto by jedním z prvních kroků mělo být zřízení pracovních skupin zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů na každém resortu. V politice rovných

příležitostí pro ženy a muže je důležitá činnost samosprávy, která by měla být jedním z článků prosazování politiky rovných příležitostí. Je tudíž důležité zmapovat aktuální stav rovných příležitostí pro ženy a muže v samosprávních úřadech a na jeho základě vypracovat návrhy dalšího postupu.

Jednací řád vlády ČR ukládá, aby předkládací zpráva materiálů předkládaných vládě obsahovala mimo jiné vždy zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen, týká-li se navrhované řešení postavení fyzických osob; zhodnocení musí obsahovat vysvětlení příčin případných rozdílů, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje s využitím statistických nebo jiných údajů členěných na muže a ženy, jsou-li tyto údaje k dispozici. Zhodnocení zjišťuje, zda návrh nemá bezprostřední ani sekundární dopady na rovnost mužů a žen a nevede k diskriminaci jednoho z pohlaví, tedy nijak nerozlišuje, ani nezvýhodňuje jedno z pohlaví, a nestanoví pro něj odlišné podmínky. Tato důležitá strategie gender mainstreamingu bude nadále součástí Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, podobně jako prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže při jednáních Rady hospodářské a sociální dohody.

V současné době (březen 2009) je projednáván v Poslanecké sněmovně návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Účelem návrhu zákona je zajistit komplexní úpravu oblastí rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Návrh upravuje mimo jiné i právní prostředky ochrany před diskriminací, které jsou k dispozici každému, kdo byl diskriminací dotčen (§ 10 návrhu zákona: „Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“). Vláda předložila sněmovně návrh antidiskriminačního zákona 12. 7. 2007. Návrh zákona byl schválen a dne 31. 3. 2008 jej Poslanecká sněmovna postoupila Senátu. Návrh antidiskriminačního zákona byl schválen na 13. schůzi Senátu 23. – 24. 4. 2008 a poté doručen prezidentovi republiky k podepsání. Prezident antidiskriminační zákon nepodepsal a 16. 5. 2008 jej vrátil zpět Poslanecké sněmovně. Projednávání zákona vráceného prezidentem bylo poté zařazeno na program 32. schůze Poslanecké sněmovny a dne 3. 6. 2008 bylo projednávání přerušeno. Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá v řadě oblastí, např. vzdělávání, bydlení, zdravotnictví a povolání požadavkům práva ES. Navíc je z koncepčního hlediska roztržštěná, nesourodá a nedostatečná. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevuje jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací tak příslušné právní předpisy, s výjimkou některých pracovněprávních předpisů vztahujících se na závislou práci (např. zákon o zaměstnanosti) obsahují zcela nedostatečně nebo vůbec. Úkolem ministra pro lidská práva na další období tedy je aktivní podpora směřující k přijetí tohoto zákona.

**Zastoupení žen v rozhodovacích a mocenských pozicích** – nynější politický systém v ČR nepodporuje přístup žen do rozhodovacích a mocenských pozic. Po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2006 byl počet poslankyň 31 tj. 15,5%, ke konci roku 2008 bylo v Poslanecké sněmovně Parlamentu 33 žen tj. 16,5%. V roce 2008 se po senátních volbách zvýšil počet senátorek z 11 na 14 tj. 17,3 %. Tato míra zastoupení žen v poslankyň a senátorek řadí Českou republiku dle statistiky Meziparlamentní unie na 76. místo za 189

států. Po volbách v roce 2008 je zastoupení žen v zastupitelstvech krajů 17,6%, což znamená zvýšení o 2,6%. Průměrný počet žen v zastupitelstvech obcí je cca 25 %, ovšem tento průměr má klesající tendenci v závislosti na velikosti obcí a měst. Pouze dvě politické strany (Strana zelených a KSČM) uplatnily pozitivní opatření při sestavování kandidátek, která měla pozitivní vliv na zastoupení žen.

Podle klasifikace zaměstnání KZAM (zdroj ČSÚ) bylo ve čtvrtém čtvrtletí 2008 zaměstnáno v kategoriích: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci 99,1 tis. žen a 239,3 tis. mužů; vědečtí a odborní duševní pracovníci 294,4 tis. žen a 276,4 tis. mužů; technický, zdravotnický a pedagogický personál včetně příbuzných oborů 613,5 tis. žen a 540,4 tis. mužů; nižší administrativní úředníci 260,3 tis. žen a 96,7 tis. mužů; provozní pracovníci ve službách a obchodě 380,5 tis. žen a 201,7 tis. mužů; kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví včetně příbuzných oborů 23,9 tis. žen a 41,7 tis. mužů; řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři 98,4 tis. žen a 822,6 tis. mužů; obsluha strojů a zařízení 172,4 tis. žen a 503,1 tis. mužů; pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 203,3 tis. žen a 150,1 tis. mužů. Z výše uvedených skutečností vyplývá nutnost zavedení dočasných opatření, která povedou k podpoře přístupu žen do rozhodovacích a mocenských pozic.

**Násilí založené na pohlaví** – Ministerstvo spravedlnosti uvádí, že nezaznamenává počet obětí domácího násilí. Ministerstvo vede podrobnou statistiku pachatelů trestné činnosti a vývoje kriminality celkově. V roce 2007 se ženy na počtu všech odsouzených podílely 12,4%, velmi nízký byl podíl žen u trestných činů proti lidské důstojnosti a u loupeže. Muži dominovali v případech znásilnění, týrání osob žijících ve společném obydlí, pohlavního zneužívání a u nebezpečného vyhrožování. Ve všech těchto trestných činech výrazně převažovaly mezi oběťmi ženy. Rok 2008 byl obdobný, muži dominovali v mravnostních činech, např. za znásilnění bylo stíháno 345 osob mužského pohlaví, za pohlavní zneužívání 586 osob, z toho 35 žen, za kuplířství bylo stíháno 88 osob, z toho 30 žen, za obchodování s lidmi bylo stíháno 22 osob, z toho 8 žen<sup>1</sup>. Počet pravomocně odsouzených osob není ve statistikách Policejního prezidia dělen dle pohlaví.

**ROK  
2007**

**Domácí násilí**

	Praha	StČ	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
<b>Celkem případů</b>	40	55	37	42	99	101	141	102	<b>617</b>
<b>Oběť je</b>									
- dítě	8	15	8	7	26	20	27	13	<b>124</b>
- žena	31	36	26	33	77	70	119	86	<b>478</b>
- muž	3	3	2	3	4	16	7	4	<b>42</b>
- senior	3	5	4	2	4	8	14	11	<b>51</b>
<b>Vztah mezi pachatelem a obětí je</b>									
- manželé	16	15	11	11	30	51	77	43	<b>254</b>
- bývalí manželé	7	7	2	5	6	6	9	14	<b>56</b>
- druh/družka	6	12	11	13	28	15	17	22	<b>124</b>
- dítě žijící ve společné domácnosti	8	16	8	9	28	17	27	13	<b>126</b>
- mezigenerační vztah	6	7	6	5	13	16	29	18	<b>100</b>
- jiná osoba žijící ve společné domácnosti	2	2	2	2	6	9	8	4	<b>35</b>

**ROK  
2008**

**Domácí násilí**

	Praha	StČ	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
<b>Celkem případů</b>	37	40	31	33	93	65	130	103	<b>532</b>

<sup>1</sup> Více např. statistiky Policejního prezidia ČR.

<b>Obětí je</b>	- dítě	5	8	10	1	26	8	19	11	<b>88</b>
	- žena	30	31	23	29	60	53	105	103	<b>434</b>
	- muž	3	2	1	6	10	3	6	2	<b>33</b>
	- senior	4	3	1	0	3	3	11	4	<b>29</b>
<b>Vztah mezi pachatelem a obětí je</b>	- manželé	17	15	7	15	30	33	75	58	<b>250</b>
	- bývalí manželé	5	6	5	0	2	4	4	4	<b>30</b>
	- druh/družka	6	3	8	10	27	9	14	25	<b>102</b>
	- dítě žijící ve společné domácnosti	4	9	10	4	26	10	19	11	<b>93</b>
	- mezigenerační vztah	8	9	3	4	10	11	22	13	<b>80</b>
	- jiná osoba žijící ve společné domácnosti	2	2	2	3	4	0	7	9	<b>29</b>

*Zdroj MV.*

Statistické údaje ohledně obětí domácího násilí za rok 2007 a 2008 byly čerpány ze statistických listů soudů. Jedná se o oběti trestného činu, jejichž pachatel byl již pravomocně odsouzen.

Průlomovou změnu v prevenci domácího násilí přinesl zákon č. 135/2006 Sb., kterým se od 1. ledna 2007 novelizovaly některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím a nově se zavedl především tzv. institut vykázání násilné osoby z bytu nebo domu, jež obývá společně s obětí. Institut vykázání jako opatření přijímané policejním orgánem na místě samém bez ohledu na stanovisko či souhlas ohrožené osoby je preventivní reakce na nebezpečné chování násilné osoby z hlediska rizika hrozby budoucích útoků. Doba trvání vykázání uloženého policejním orgánem je deset dnů. To by měl být dostatečný časový prostor pro ohroženou osobu, aby si na základě pomoci poskytnuté intervenčním centrem ujasnila další možné postupy v dané věci. Zákon dále předpokládá, že oběť bude moci na základě vlastního uvážení podat návrh na předběžné opatření na vykázání agresora ze společně obývaného domu nebo bytu, na zákaz setrvání agresora v předem vymezeném prostoru a zákaz navazování kontaktu s obětí. Doba trvání tohoto předběžného opatření může být prodloužena z jednoho měsíce až na 1 rok.

K problematice obchodování s lidmi byla ustanovena na Ministerstvu vnitra meziresortní koordinační skupina. Problematika prostituce je další závažné téma, je velmi problematické určit, zda se jedná o dobrovolnou či nucenou prostituci, prostituce není evidována. Je zřejmé, že je nutné již přijatá legislativní opatření výrazněji implementovat do praxe, případně na základě analýz a údajů přijímat nová.

Dne 11. února 2008 vláda schválila návrh novely trestního řádu, která počítá s vyšší ochranou obětí trestných činů (kuplířství, ohrožování mravnosti, proti rodině a mládeži, proti životu a zdraví nebo proti svobodě a lidské důstojnosti). Větší ochrana spočívá v omezení rozsahu medializovaných informací o poškozených. Cílem je zabránit tomu, aby byla oběť, která často trpí stresem a psychickými problémy, vystavována dalšímu psychickému stresu. Na návrhu spolupracoval i neziskový sektor.

Návrh nového občanského zákoníku, který vláda schválila dne 27. dubna 2009, je pojat jako všeobecný předpis soukromého práva respektující vůli a svobodu jednotlivce při utváření vlastního právního postavení. Zákoník zároveň dbá na rozumnou ochranu těch, kteří jsou z různých důvodů a v různých situacích slabší stranou. Nová podoba zákoníku je založena na úpravě tří hlavních právních institucí: rodině, vlastnictví a smlouvě.

Na území České republiky operuje několik nevládních organizací zajišťující právní i materiální pomoc obětem domácího násilí, které sehrávají nezastupitelnou úlohu v této problematice.

Dne 19. června 2008 schválil ústavněprávní výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR na základě návrhu ministra spravedlnosti k návrhu nového trestního zákoníku pozměňovací návrh, kterým se do trestního zákoníku doplňuje v § 352 skutková podstata trestného činu nebezpečné pronásledování.

Jedním ze základních předpokladů efektivního fungování boje proti domácímu násilí je vytvoření intervenčních center. Po novelizaci zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. došlo v § 60a k vytvoření samostatného typu služby „Intervenční centrum“. Intervenční centra poskytují pomoc osobě ohrožené domácím násilím do 48 hodin od doručení opisu rozhodnutí o vykazání tomuto centru. Služby jsou v centru poskytovány formou ambulantní, terénní nebo pobytovou, přičemž základním obsahem této služby jsou socioterapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. Jednou z priorit v dotační politice ČR jsou služby sociální prevence. Na území ČR je k 31. 12. 2008 zaregistrováno 87 azylových domů pro rodiny s dětmi (§ 57 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Politika vedoucí k odstraňování násilí založeného na pohlaví nadále zůstává jednou z priorit Ministerstva vnitra a bude podobně rozpracována v rezortních prioritách.

**Rovné příležitosti pro ženy a muže v zaměstnání, včetně podpory sladování pracovního a soukromého života** – v České republice existuje značná horizontální a vertikální segregace na trhu práce, vysoká převaha mužů v řídicích pozicích ve všech odvětvích ekonomiky a velké rozdíly v platovém ohodnocení žen. Dle ČSÚ v roce 2007 došlo ke snížení mediánové mzdy žen z 81,7% za rok 2006 na 80,2% úroveň výše mediánové mzdy mužů. Z tohoto vyplývá, že v roce 2007 byl 19,8% GPG (Gender Pay Gap – rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahovaný k mediánu mzdy mužů vyjádřený v procentech), mezi vysokoškolsky vzdělanými tvořil dokonce tento rozdíl 25,3%, nelze tedy považovat nižší vzdělání za příčinu nižšího příjmu. Rozdíl průměrné mzdy žen a mužů je 27,5 %, tedy vyšší než rozdíl mediánové mzdy (více viz Příloha IIIa). Velký podíl na rozdílech v platovém ohodnocení mají feminizované obory. Dle statistiky Eurostatu z roku 2005 byla v EU nejvyšší koncentrace zaměstnanosti žen v oborech: činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu, výroba oděvů, zdravotní a sociální péče, služby, vzdělávání, maloobchod (kromě motorových vozidel) a opravy výrobků pro osobní potřebu, převážně pro domácnost. Nejvyšší koncentrace mužů byla v oborech: těžba a úprava rud, stavebnictví, těžba a úprava ostatních nerostných surovin, výroba základních kovů a hutních výrobků. Koncentrace zaměstnanosti se nemění, proto je důležité motivovat muže a ženy ve volbě „netradičních“ oborů a tím předcházet segregaci na trhu práce. To je úkolem především pro MŠMT a MPSV, které mají vliv na volbu povolání a zaměstnání. Předcházení segregaci na trhu práce znamená implementovat rovné příležitosti pro ženy a muže do standardů učitelské profese, motivovat uchazeče o zaměstnání k rekvalifikaci a přijetí práce v netradičních oborech a dalšími konkrétními rezortními opatřeními posilovat politiku rovných příležitostí pro ženy a muže.

Na zasedáních Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a ve Stockholmu v roce 2001 byly stanoveny konkrétní cíle pro míru zaměstnanosti v zemích EU do roku 2010. **Celková míra zaměstnanosti** by měla dosáhnout alespoň 70%, míra zaměstnanosti žen nejméně 60% a míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let alespoň 50%. Z hlediska mezinárodního srovnání náleží Česká republika v rámci EU mezi země s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti.



Přítom však míra zaměstnanosti žen je v naší republice stále nižší než průměr za všechny členské země EU. Rozdíly mezi zeměmi EU jsou značné, a to nejen z hlediska míry za celou skupinu 15-64 let, ale i v ženské i mužské složce zaměstnanosti.

Ještě větší rozdíly jsou v míře zaměstnanosti 55-64letých osob. Na Maltě, v Polsku, Slovinsku a Maďarsku například dosahovala nebo se pohybovala míra zaměstnanosti těchto osob lehce nad úrovní 30 %. S naplněním cíle lisabonské strategie bude tedy mít problém značný počet členských států. Naopak 12 zemí požadovanou padesátiprocentní hranici již překročilo, mezi nimi všechny severské a baltské státy. V ČR může být dosažení alespoň 50% zaměstnanosti v této desetileté skupině komplikované zejména z důvodu nižší míry zaměstnanosti žen. Míra zaměstnanosti 55-64letých žen je stále pod průměrem EU 15, ale i EU 27. Lze však předpokládat, že v dalších letech míra zaměstnanosti 55-64letých dále poroste hlavně v důsledku nastavení podmínek pro získání starobního důchodu. To potvrzuje hlavně vzestup míry zaměstnanosti mužů v této věkové skupině v ČR o 1,8 p.b. za rok. Míra zaměstnanosti stejně starých žen se však meziročně zvýšila jen o 0,4 p.b. a rostla mnohem pomaleji než v průměru EU 27 (o 1,0 p.b.).<sup>2</sup>

Při růstu celkové zaměstnanosti bydlícího obyvatelstva a ekonomicky neaktivních osob poklesl počet nezaměstnaných. Počet nezaměstnaných v ČR podle metodiky ILO dosáhl v průměru za 4. čtvrtletí 2008 celkem 230,8 tis. a proti stejnému čtvrtletí roku 2007 se snížil o 22,1 tis., tj. o 8,7 %. Počet nezaměstnaných se snížil s výjimkou 20-24letých ve všech pětiletých skupinách produktivního věku, nejvíce ve skupině 25-29 let (o 5,0 tis.), ve skupině 40-44 let (o 4,8 tis.) a ve skupině 50-54letých (o 7,3 tis.). Počet nezaměstnaných mužů (celkem 101,8 tis.) je stále nižší než počet nezaměstnaných žen (128,9 tis.). Při celkovém meziročním poklesu nezaměstnanosti se nezaměstnanost mužů snížila o 7,4 tis., počet nezaměstnaných žen se ve stejném období snížil celkem o 14,7 tis.

Míra nezaměstnanosti v ČR za 4. čtvrtletí roku 2008 činila u mužů 3,4 a 5,7 u žen. Proti 4. čtvrtletí roku 2007 došlo k poklesu u žen o 0,7 % a u mužů o 0,3% (za 4. čtvrtletí 2007 činila míra nezaměstnanosti u žen 6,3 a u mužů 3,7).

Podíl podnikajících žen je v EU 27, EU 15 i v ČR na téměř stejné úrovni (9,2 %-9,5 % celkové ženské zaměstnanosti), ale projevují se značné diference v podílu mužských podnikatelů na zaměstnanosti. Zatímco v průměru za EU 27 nedosáhla ani 18 % celkové zaměstnanosti mužů (17,7 %) a v EU 15 se pohybovala mírně nad úrovní 17 % (17,3 %), v ČR činil podíl zaměstnavatelů a pracujících na vlastní účet téměř pětinu mužské zaměstnanosti (19,6 %). To je v první řadě výsledkem mimořádně vysokého počtu pracujících na vlastní účet v některých odvětvích, zvláště ve stavebnictví. V civilním sektoru národního hospodářství pracovalo na plnou pracovní dobu ve svém hlavním zaměstnání 95,0 % všech osob (4 766,8 tis.). Na zkrácený úvazek pracovalo v hlavním zaměstnání pouze 251,6 tis. osob, převážně žen (185,0 tis.).

Podíl pracujících na plnou pracovní dobu v hlavním zaměstnání je v ČR třetí nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU. Zastoupení plných úvazků je sice vyšší na Slovensku a v Bulharsku, celková míra zaměstnanosti je však v obou zemích podprůměrná. Podíl mužů pracujících v ČR na plný úvazek byl ve 3. čtvrtletí letošního roku vůbec nejvyšší z EU 27, u žen to byl pátý nejvyšší podíl.

---

<sup>2</sup> ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/754E003FC0B8>

V roce 2007 došlo k relativnímu poklesu mediánu u žen, který byl způsoben zejména odvětvími zpracovatelský průmysl, doprava, skladování a spoje, finanční zprostředkování, a činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu a podnikatelské činnosti. Naopak v obchodě si ženy relativně polepšily. V hlavních třídách zaměstnání KZAM došlo k relativnímu poklesu ženské mzdy u odborných pracovníků a u řemeslníků a obsluhy strojů, naopak rozdíl se snížil u vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníků ve službách. Dělení na mužské a ženské činnosti se projevuje také v třídění podle zaměstnání vyjadřovaném Klasifikací zaměstnání. Vysoký podíl žen je mezi nižšími administrativními pracovníky (KZAM 4) a provozními pracovníky ve službách a obchodě (KZAM 5). Nadpoloviční zastoupení mají také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (KZAM 9) – důsledek nižšího vzdělání starších žen, technickými, zdravotnickými, pedagogickými pracovníky (KZAM 3) a vědeckými a odbornými duševními pracovníky (KZAM 2), do této třídy jsou vedle vědců zařazeni odborní pedagogičtí pracovníci včetně učitelů základních škol, kde ženy drtivě převažují. Muži výrazně převažují nad ženami mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli (KZAM 7), obsluhou strojů a zařízení a hlavně v první třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, což má potom významný vliv na jejich mzdovou úroveň. Vliv na mzdovou úroveň žen má také menší počet odpracovaných hodin proti mužům – měsíčně mají v průměru o 3 placené hodiny méně (patrně v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.). Ženy mají dále vyšší četnost částečných úvazků a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou. Ženy spíše preferují státní (či municipální) organizace, a to jejich pracovní příjmy nutně velmi poznamenává, a obecně také méně zastávají vedoucí, vysoce placená pracovní místa. Pozoruhodné je srovnání odpracované doby v nejvíce kvalifikovaných profesích, v hlavních třídách KZAM 1 a 2, kde ženy mají vyšší počet placených hodin než muži, zároveň tam je nejvyšší nerovnost v odměňování. Stejný obraz poskytuje třídění podle stupně dosaženého vzdělání: vysokoškolačky mají v průměru 173,8 placených hodin měsíčně, muži jen 173,1 hodiny, přesto je mediánová mzda žen 27 379 Kč, tedy jen tři čtvrtiny mužské mediánové mzdy (36 635 Kč) v této kategorii. (zdroj ČSÚ)

Dle MPSV byl zaznamenán ve 2. čtvrtletí 2008 větší nárůst mezd mužů oproti dynamice jejich růstu u žen (v průměru o 2 procentní body). V reakci na to se zhoršila relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů – ze 73,8 % v loňském 2. čtvrtletí na 72,5 %. Porovnání založené na posouzení vývoje relace jejich mediánové (prostřední) hodnoty ukázalo též její dílčí zhoršení, a to ze 79,2 % v dubnu – červnu 2007 na aktuálních 77,9 %. Mzdy žen jsou nejen v průměru nižší než mzdy mužů, ale jsou také více nivelizované.

Důležitou úlohu při sladování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky. Jedná se o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce. Dle zákoníku práce je možné sjednání kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, a konta pracovní doby. Za flexibilní formy práce lze dále považovat např. sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing), víkendovou práci, volnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne a další. Flexibilní pracovní úvazky nejsou v České republice zatím dostatečně využívány. V ČR pracuje na částečný úvazek cca pět procent osob, což je jeden z nejnižších podílů využívání částečných pracovních úvazků v EU. Konkrétní údaje za 3. čtvrtletí 2008 hovoří o 4,8 % osob využívajících částečné úvazky (7,6% žen a 1,6% mužů).

Zvláště u žen se projevuje mimořádně vysoká diferenciací podílu plných úvazků na zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU. V řadě zemí původní patnáctky vysoký počet žen

využívá možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu, a to zejména v Nizozemsku (3/4 pracujících žen ve věku 15-64 let) a v dalších čtyřech zemích podíl zkrácených úvazků přesáhl 40 % celkové ženské zaměstnanosti. Možnost pracovat na zkrácenou pracovní dobu je jeden ze sociálních aspektů, který dlouhodobě ovlivňuje míru fertility a délku aktivního pracovního života především v Nizozemsku a v některých dalších zemích. Právě časté využívání kratšího úvazku výrazně zvyšuje pracovní aktivitu osob ve věku kolem šedesáti let.<sup>3</sup> Na druhé straně má práce na částečný úvazek svá negativa, odráží se zejména v nižší mzdě a tím i nižším důchodu a v omezení možnosti postupu do vyšších funkcí nebo v přístupu náročnější práci.

Z výše uvedených skutečností vyplývá potřeba dostatečné informovanosti o možnostech podpory sladování profesního a rodinného života, o alternativních formách zaměstnání a o aktivním otcovství a dále potřeba vzdělávání poradců a poradkyň pro volbu povolání, zprostředkování práce a další zaměstnané na úradech práce v problematice rovných příležitostí žen a mužů, což jsou úkoly především pro MPSV. Do působnosti MPSV patří též povinnost kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na dodržování ustanovení zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. K tomuto účelu by bylo vhodné vypracovat přehlednou a praktickou metodiku, ze které by jasně vyplývaly ukazatele, na jejichž základě by bylo možné kontroly vyhodnocovat.

**Rovné příležitosti pro ženy a muže ve vzdělávání** – prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže by mělo být součástí všech stupňů vzdělávacího procesu. Dle ČSÚ bylo ve školním roce 2007/2008 zastoupení dívek a chlapců v mateřských, základních a středních školách vyrovnané. Ovšem rozdíly se projevují dle typu škol - převaha dívek je na středních odborných školách, gymnáziích a vyšších odborných školách. Počet chlapců je výrazně vyšší na středních odborných učilištích a speciální školách (zvláště při zařízeních ústavní a ochranné výchovy). Ženy častěji absolvují jen bakalářské studium na vysokých školách, většinu absolventů doktorských programů tvoří muži. Z celkového počtu osob studujících vysoké školy v roce 2007/2008 činil podíl žen 54 %. Kromě technických a přírodních věd a nauk dominovaly ženy ve všech oborech. V roce 2004 byla situace obdobná, ženy převažovaly v oborech společenskovědních a oborech z oblasti služeb, málo žen studovalo technické a přírodní obory (necelých 25 %). Segregace z hlediska oborů a pohlaví tedy stále přetrvává. Pozitivním krokem v rámci prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je zřízení odboru Rovných příležitostí na MŠMT, v jehož kompetenci je i problematika rovných příležitostí pro ženy a muže. Lze proto v následujícím období očekávat zlepšení této problematiky, které by mělo směřovat k méně segregovanému vzdělávání a následně i méně segregovanému trhu práce.

Kromě školského vzdělávacího systému je potřebné zintenzívnit a zkvalitnit vzdělávání pracovníků a pracovníc státní sféry v oblasti rovných příležitostí, proto bude nutné v následujícím období zavést povinné vzdělávací akce pro tyto pracovníky a pracovnice, a to jak v rámci jednotlivých resortů, tak i prostřednictvím Institutu státní správy.

**Vyrovnaní sociálního/ekonomického postavení žen a mužů** - v oblasti problematiky žen starší generace se rozdílné postavení žen a mužů dotýká i starobního důchodu. Současná

---

<sup>3</sup> Zdroj ČSÚ. Dostupné z

[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/4bdc301467dcf1e2c125754e003fc0b8/\\$FILE/czam020209analyza.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/4bdc301467dcf1e2c125754e003fc0b8/$FILE/czam020209analyza.doc)

právní úprava důchodového věku (§32 zákona o důchodovém pojištění) promítá dobu výchovy dítěte do snížení věkové hranice žen pro odchod do starobního důchodu. Základní podmínkou je, aby doba výchovy dítěte trvala nejméně 10 let. Tento bonus však nenáleží oběma rodičům, ale pouze ženám, přestože o výchovu dítěte se stará i jeho otec. Otci takový bonus nenáleží dokonce ani v případě, že dítě vychovával sám bez manželky, zatímco vdané ženě, která se o výchovu dítěte dělí se svým manželem, takový bonus náleží. Ústavní soud v roce 2007 neshledal tuto právní úpravu diskriminační. Ústavní soud navíc uvedl, že jako „negativní zákonodárce“ může uvedené ustanovení pouze zrušit, čímž by bylo dosaženo pouze jednorázového zrušení určitých výhod pro ženy.

V rámci důchodové reformy však lze danou problematiku řešit systémově a to buď postupným rušením bonusu pouze pro ženy nebo přiznáním bonusu za výchovu dítěte jak matce, tak otci. Je třeba zdůraznit, že tento bonus není za porod dítěte, ale za jeho výchovu a společenské ocenění péče o dítě by mělo směřovat k pečujícím osobám bez rozdílu pohlaví.

Součástí důchodové reformy by mělo být též posouzení, zda vůbec je správně ocenit výchovu dítěte až řadu let po jejím ukončení při odchodu do starobního důchodu a zda by ocenění a pomoc neměla přicházet do rodiny v době, kdy o dítě rodiče pečují a pomoc a ocenění potřebují. Současná právní úprava vychází z tradičního modelu rodiny, kdy převaha péče o dítě a jeho výchova byla především záležitostí žen. Stát přitom podporuje a rozvíjí též aktivní otcovství. V současných mladých manželstvích stále stoupá aktivní podíl otců na výchově a péči o dítě. Důchodová reforma by měla na tuto dynamiku rodinných vztahů reagovat a zajistit rovná práva povinnosti obou rodičů.

Míra rozvodovosti v České republice patří v evropském kontextu mezi vysoké. Rozpadají se nejen mladá manželství, ale též manželství, která trvala desítky let. V minulosti bývalo běžné, že žena sice byla zaměstnána, ale její příjem byl pouze doplňkový a byla toona, kdo zajišťoval provoz domácnosti a výchovu dětí. Často to bylo na přání manžela, který požadoval, aby žena obstarávala domácnost a děti a pracovala pouze na částečný úvazek nebo v nenáročném, a tedy i méně placeném zaměstnání. Manžel pak dělal s podporou ženy pracovní kariéru, v dělnických profesích mohl pracovat v přesčasové práci. Při rozvodu manželství v pozdějším věku, např. u ženy nad 50 let věku, pak muž má pro výpočet svého důchodu k dispozici daleko vyšší částku než žena. V tomto věku již žena ani nemá praktickou možnost zvýšit si výrazně své důchodové nároky a její starobní či invalidní důchod se počítá z nízkého výdělku. Totéž se týká obráceně též manžela ženy, který omezil svou pracovní kariéru v její prospěch. Jemu v případě rozvodu též zbudou nízké důchodové nároky. V současném trendu podpory částečných úvazků se stává tento problém aktuální i pro mladá manželství. Pojistné na důchodové pojištění je hrazeno z výdělku. Výdělek je součástí společného jmění manželů a proto by bylo správné, aby v případě rozvodu manželství se výdělky zaznamenané v systému důchodového pojištění dělily mezi oba manžely, stejně jako se dělí společné jmění manželů, přičemž by samozřejmě měla být respektována práva manžela/manželky, který se na rozvodu převážně nepodílel. Systém společného důchodového pojištění manželů by toto mohl umožnit.

### **Podpora rovných příležitostí pro ženy a muže mimo ČR a problematika integrace cizinců**

Koordinací integrace cizinců v ČR je na základě usnesení vlády č. 979 ze dne 23. července 2008 od srpna 2008 pověřeno ministerstvo vnitra ČR (dříve se touto problematikou zabývalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR), které reflektuje v rámci integrační politiky hledisko rovných příležitostí pro ženy a muže – imigrantky a imigranty. Zpráva o realizaci Koncepce integrace cizinců v 2008, kterou ministerstvo vnitra předložilo vládě s termínem 31.1.2009,

ukládá adresovat integrační opatření v roce 2009 i nově příchozím - cizincům i cizinkám s legálním pobytem na území ČR (např. za účelem sloučení rodiny). V rámci úvodních kurzů budou imigranti i imigrantky seznamováni s hodnotami společnosti v ČR resp. v EU: se zásadami demokracie s důrazem na rovnost žen a mužů, důstojnost lidské bytosti a ochranu lidských práv. Důraz bude dále kladen též na integraci osob druhé a třetí generace, tedy na integraci dětí a mládeže z řad imigrantů, a na zajištění péče o děti v průběhu účasti rodičů na integračních aktivitách. Z hlediska připravované legislativy - v návrhu novelizace směrnice 2003/9/ES, který byl předložen Evropskou komisí v listopadu 2008, se hovoří mj. o osobách se zvláštními potřebami, za které jsou považovány také těhotné ženy, a dále osoby, které byly předmětem různých forem psychického či fyzického násilí. Návrh této směrnice ukládá členským státům zajistit těmto osobám náležitou péči v průběhu řízení o udělení mezinárodní ochrany. Ženám by tak měla být věnována zvláštní pozornost, a to především v případech zadržení. Návrh rovněž ukládá členským státům přijmout potřebná opatření, která zabrání páchání násilí na základě nerovného přístupu k mužům a ženám v azylových zařízeních.

#### **4. 1. Plnění jednotlivých úkolů uložených vládou rezortům pro prosazování rovnosti žen a mužů**

Tato část Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2008 (dále jen Priority 2008) je sestavena z podkladů zaslaných jednotlivými resorty. Její členění vychází z členění jednotlivých opatření na rok 2008, které se v některých opatření překrývá, což se tedy následně projevuje i v zařazení aktivity pod jednotlivá opatření.

Je nutné konstatovat, že se jedná o výčet aktivit resortů, které rezorty považují za prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Vzhledem k nepřítomnosti konkrétních hodnotících kritérií v usnesení vlády č. 540 ze dne 14. května 2008 se v převážně většině následující části materiálu jedná o popis činností resortů v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Přestože v osnově k vyhodnocení plnění jednotlivých opatření, kterou jednotlivé resorty obdržely, byly požadovány konkrétní opatření, údaje, statistiky apod., ne vždy je resorty předložily.

I z tohoto důvodu dochází ke změnám v návrhu Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2009 (dále jen Priority 2009), která indikátory plnění obsahují již v samotném usnesení.

##### **4. 1. 1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády**

Tento cíl obsahuje mediální politiku, dílčí metody personální politiky, aktivity v Radě hospodářské a sociální dohody, spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi (NNO), účast na mezinárodních programech a projektech, vzdělávací akce, přípravu právních předpisů, materiálů koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů, resortní priority, dotační politiku, genderové rozpočtování, genderové analýzy a jejich zapracování do koncepčních materiálů.

K mediální politice rovných příležitostí pro ženy a muže uvádí resorty rozporuplné informace, které se ve většině případů této tematiky dotýkají pouze okrajově či vůbec. Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) akce v rámci mediální politiky neuvádí. Ministerstvo financí (MF) konstatuje, že nebyla příležitost zařazení tématu rovných příležitostí žen a mužů do tiskových zpráv. V případě, že ministerstva uskutečnila nějaké mediální akce s tematikou rovných příležitostí, nejsou zhodnoceny dopady těchto akcí. Většina resortů uvádí, že problematika rovných příležitostí pro ženy a muže je prezentována na jejich internetových stránkách, případně že byly vydány tiskové zprávy, články a že

informace o rovných příležitostech jsou průběžně zveřejňovány, politika rovných příležitostí je intenzivně prosazována. O konkrétních přínosech mediální politiky ale není hovořeno. Některé resorty se zviditelnění problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže věnují mnohem intenzivněji (například Ministerstvo vnitra, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo obrany). Nelze tedy než konstatovat, že problematika mediální politiky rovných příležitostí ze strany resortů je celkově na nízké úrovni. Z tohoto důvodu byly do Priorit 2009 zakomponovány úkoly směřující ke zviditelnění problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže.

**K aktivní podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích místech** uvádí všechna ministerstva, že se striktně při výběru pracovníků do vedoucích pozic řídí zásadou preferující odbornost a zkušenost kandidáta/kandidátky a nejsou uplatňovány žádné formy pozitivních akcí. Rovněž není ve většině rezortů sledován počet uchazečů a uchazeček o tyto pozice. Procentuální zastoupení žen klesá s vyšší pozicí na všech rezortech.

**Ministerstvo zahraničních věcí (MZV)** uvádí, že procento žen na rozhodovacích místech roste, v kategorii odborných zaměstnanců (diplomatů/diplomatek) tvoří ženy 45,41% a jejich zastoupení ve funkci ředitele odboru se také zvyšuje, nyní je nejvyšší za posledních 10 let - 37,21%. Zastoupení žen v pozici vedoucí úřadu roste, v roce 2008 je rovněž nejvyšší za posledních 10 let.

V celkovém počtu zaměstnanců je na **Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV)** poměr pohlaví 1/3 mužů a 2/3 žen. Na MPSV nejsou uplatňovány ani tolerovány žádné formy diskriminace žen nebo mužů. Pokud v některém případě budou dva uchazeči/uchazečky hodnoceni/y zcela stejně, tzn. oba splní dané požadavky a oba budou hodnoceni/y jako nejvhodnější pro danou funkci (místo), bude přijat/a ten/ta uchazeč/ka, který/á podpoří dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů. Zatím však MPSV konstatuje, že u žádných uchazečů/uchazeček nebyla úroveň hodnocení zcela totožná (z důvodu různosti vzdělání, kvalifikace, odborné praxe, schopností a dovedností).

**Ministerstvo vnitra (MV)** uvádí, že ve srovnání s rokem 2007 se počet žen na vedoucích místech zvýšil o 7,6% ve funkcích ředitelek odborů MV a o 5,1% ve funkcích vedoucích oddělení. Tento nárůst odráží tendence k vyššímu zastoupení žen ve společnosti, není však výsledkem řízené aktivní politiky ministerstva ani pozitivních akcí.

**Ministerstvo spravedlnosti (MS)** uvádí, že zastoupení mužů a žen na ministerstvu se v posledních několika letech moc nemění, podíl mužů se za minulých 5 let pohybuje v rozmezí 35 – 39%. V roce 2008 došlo k minimálnímu poklesu mužů oproti roku 2007 (z 36 na 35 %).

Legislativní opatření v rezortu **Ministerstva obrany (MO)** nebrání ženám v přístupu na žádnou pozici. V rámci MO lze, v souladu s rozkazem ministryně obrany č. 29/2002 Věstníku MO, přijímat dočasná mimořádná opatření. Takové opatření však nebylo dosud v rezortu vyhlášeno a také se nepřipravuje. S ohledem na výsledky genderových statistik a s ohledem na specifičnost rezortu MO nebyl pro přijetí takového opatření důvod. Ženy jsou zastoupeny v hodnostech od rotné po plukovnici, přičemž od roku 2005 se počet žen v nejvyšších skutečně dosažených hodnostech – plukovnice, podplukovnice, majorka a kapitánka - stále zvyšuje. Z celkového počtu vedoucích systemizovaných míst bylo obsazeno ženami - *k 1. 1. 2005 6,9 %, k 1. 1. 2006 12,6 %, k 1. 1. 2007 10,5 %, k 1. 1. 2008 12,2 %*“.

**Ministerstvo zdravotnictví (MZ)** dlouhodobě vykazuje vyšší procento zastoupení žen na vedoucích pracovních místech, ženy ve zdravotnictví dlouhodobě představují zhruba 4/5 všech osob pracujících v tomto resortu, a proto není nutné přijímat konkrétní opatření.

**Ministerstvo pro místní rozvoj** (dále MMR) uvádí, že počty uchazečů – žen (a přijatých žen) na MMR mají jednoznačně vzrůstající tendenci. Dle sdělení MMR v současné době mají na MMR muži i ženy ve shodném (srovnatelném) pracovním zařazení (pozici) shodné postavení z hlediska pracovních podmínek i z hlediska podmínek platových.

**Ministerstvo kultury (MK)** konstatuje, že v průběhu deklarovaného období lze vývoj situace charakterizovat jako konstantní. Vedoucí pozice nejvyšší úrovně jsou zpravidla zastávány muži, v úrovni ředitelů odborů je procentní zastoupení mírně ve prospěch mužů, v nejnižší řídicí úrovni je patrné procentní zastoupení mírně nakloněné ve prospěch žen. Tento stav by bylo možné považovat za jistým způsobem optimální v okamžiku, kdy by rovněž procentní zastoupení zaměstnanců bylo vyvážené. Ze sledovaných údajů však vyplývá výrazně vyšší podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců Ministerstva kultury.

**Ministerstvo financí (MF)** uvádí, že zvýhodňování žen při výběru do vedoucích pozic se nepředpokládá. Na pozici náměstků pracovalo 6 mužů a 1 náměstkyně, ředitelky odboru tvořily 10% z celkového počtu osob na této pozici, vedoucí oddělení byly z 43% ženy.

**Ministerstvo dopravy (MD)** uvádí, že většímu zastoupení žen ve vedoucích pozicích v jejich resortu brání objektivně převažující technický charakter dané problematiky Ministerstva dopravy. V průběhu posledních pěti let z pohledu genderové struktury nedošlo ve funkci ministra dopravy ke změně, ve funkci náměstek/náměstkyně je v průběhu posledních pěti let 1 žena. Na pozicích ředitel/ředitelka odboru byla situace z hlediska genderového rozložení následující: v roce 2008 se podíl žen dále zvýšil na 23%. Na pozicích vedoucí oddělení v roce 2008 tvořily ženy 27% (zvýšení proti roku 2007, kdy ženy tvořily 24%) a na pozicích odborných pracovníků/pracovnic procentuální zastoupení žen v roce 2008 pokleslo na 51%.

**Ministerstvo životního prostředí (MŽP)** uvádí, že při výběru uchazečů a uchazeček je kromě hodnocení profesionální kvality, odborných předpokladů a schopnosti a ochotě vykonávat konkrétní vedoucí funkci současně respektována povinnost k rodině žen i mužů, a to možností zkrácení nebo úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti. Podle šetření za posledních 10 let se na MŽP stále zvyšuje počet žen ve funkcích vedoucích oddělení, avšak vyváženosti zastoupení žen a mužů v ostatních vedoucích funkcích nebylo zatím dosaženo.

Dle uvedených údajů **Ministerstva zemědělství (MZe)** k zastoupení žen v rozhodovacích procesech je zřejmé, že stávající trend v resortu je totožný se směřováním v ostatních veřejných oblastech společnosti: čím vyšší pracovní pozice, tím menší zastoupení žen.

K **prosazování zásad rovného postavení žen a mužů při jednání Rady hospodářské a sociální dohody** a při jednání jejich pracovních týmů a skupin, rezorty, které mají své zastupující v této Radě, uvádí, že nebyla přijata žádná konkrétní opatření vedoucí k vyrovnanému postavení žen a mužů, ale že přesto politiku rovných příležitostí prosazují. Není tedy zřejmé, jakým způsobem ji prosazují a zda se nejedná pouze o plané konstatování. Toto opatření nadále zůstává v aktualizovaných opatření s konkrétním ukazatelem spočívajícím v popisu projednávané problematiky týkající se rovných příležitostí pro ženy a muže a konkrétního výsledku jednání.

Jistou míru **spolupráce NNO zmiňují téměř všechny rezorty** (kromě MD a MPO). Například Ministerstvo obrany uvádí, že spolupracovalo s nestátními neziskovými organizacemi ad hoc. Ovšem ne vždy se jedná o konkrétní výčet spolupráce a jejích výsledků, některé rezorty využívají NNO k získávání nových podnětů a informací, účastní se různých seminářů, konferencí pořádaných NNO, ale nepopisují svou vlastní iniciativu.

Nejaktivnější se dle podkladů jeví **Ministerstvo vnitra**. MV uvádí, že spolupráce s nevládními organizacemi se týkala především oblasti spolupráce s úřady samosprávy, oblasti prevence obchodování s lidmi a prevence domácího násilí. S nevládními organizacemi probíhala spolupráce také v rámci vzdělávání policistů.

**Ministerstvo zahraničních věcí** v rámci zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci poskytované do zahraničí úzce spolupracuje s celou řadou nevládních organizací, včetně těch zaměřených na genderovou problematiku. Forum pro rozvojovou spolupráci (FoRS) je platforma nevládních neziskových organizací aktivních v rozvojové spolupráci a v současnosti sdružuje 28 členských organizací (NNO plus vysoké školy). Dne 1. 1. 2008 vznikla Rada pro zahraniční rozvojovou spolupráci, která sdružuje nejen zástupce zainteresovaných orgánů státní správy, ale i platformy nevládních subjektů, což dále zkvalitní vzájemnou spolupráci. MZV příležitostně spolupracuje i s dalšími NNO, např. ADRA ČR, Otevřená společnost a ProEquality.

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT)** uvádí, že spolupracuje pravidelně i ad hoc především s následujícími organizacemi: Gender Studies, Otevřená společnost, Fórum 50%, Liga otevřených mužů, Člověk v tísni, Žába na prameni, Česká ženská lobby. Spolupráce probíhá při řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů ve školství, vědě a výzkumu.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** spolupracovalo s nestátními neziskovými organizacemi mimo jiné při přípravě koncepčního materiálu „Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček“ nebo při přípravě materiálu k Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením. Dále při přípravě všech právních předpisů MPSV zasílá návrhy jednotlivých právních úprav připomínkovým místům v rámci databáze e-Klep spravované Úřadem vlády i dalším nestátním neziskovým organizacím, včetně organizací, které se zabývají rovností žen a mužů.

Personální odbor **Ministerstva spravedlnosti** využívá nabídek neziskových organizací k získání nových podnětů a informací k problematice rovných příležitostí žen a mužů.

Podle **Ministerstva obrany** probíhala spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi ad hoc. Jednalo se především o účast na seminářích, konferencích, příp. o využití výstupů z aktivit pořádaných sítí organizací sdružených v tzv. České ženské lobby (Gender Studies, Fórum 50%, Český svaz žen, Žába na prameni, proFem, Aperio a další).

**Ministerstvo zdravotnictví** konstatuje, že v únoru 2008 bylo osloveno o.s. Fórum 50 % v rámci projektu, který by podporoval vzdělávání absolventek i jiných skupin žen pro potřeby zaměstnání ve státní správě. Výstupem by měla být databáze žen, která má zájem ve státní správě pracovat.

**Ministerstvo pro místní rozvoj** uvádí, že od roku 2003 nepravidelně spolupracoval personální odbor MMR s neziskovou organizací Gender Studies, Zástupci nestátních neziskových organizací byli prostřednictvím Rady vlády pro NNO mj. členy v Řídicím a



koordinačním výboru pro přípravu programových dokumentů na čerpání strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v letech 2007 - 2013 i v jeho pracovních skupinách. Členky a členové pracovní skupiny a Řídícího koordinačního výboru se aktivně podílejí na přípravě programových dokumentů pro čerpání evropských fondů v příštích sedmi letech – zejména Národního strategického referenčního rámce a operačních programů.

**Ministerstvo kultury** konstatuje, že s řadou nestátních neziskových organizací spolupracuje např. odbor regionální a národnostní kultury, přičemž v rámci jejich spolupráce nebylo zaznamenáno, že by se některá z těchto NNO přímo zabývala speciálně problematikou rovných příležitostí pro ženy a muže.

**Ministerstvo financí** uvádí, že dlouhodobě spolupracuje především s Českým svazem žen a Gender Studies, o.p.s. Spolupráce začala v roce 2003 při přípravě příručky „Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů“.

**Ministerstvo životního prostředí** čerpá náměty a cíle z českých ženských a genderových organizací, organizací s genderově zaměřenými dílčími programy. Zkušenosti s cíli ženských/genderových (převážně zahraničních) organizací v oblasti životního prostředí a udržitelného rozvoje MŽP průběžně předávalo a je připraveno nadále předávat nevládním a neziskovým NNO a akademické sféře.

Spolupráce **Ministerstva zemědělství** s neziskovými nestátními subjekty probíhá v oblasti předávání informací o rozvoji venkova a postavení žen žijících ve venkovském prostoru, i pro ty, které nepracují v zemědělství, dále formou osvěty a spolupráce v dalším vzdělávání a vzájemném poskytování informací o dané problematice.

Neziskové organizace tvoří v evropské společnosti důležitou součást prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich podpora ze strany státních orgánů je zde na mnohem vyšší úrovni než v České republice, proto by jedním z cílů politiky ČR měla být podpora a spolupráce s NNO.

**K využití možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací**, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů jsou rovné příležitosti pro ženy a muže, rezorty ve většině případů uvádí, že podmínka uplatnění rovnosti žen a mužů jako horizontální priority je součástí každého projektu, tudíž tento princip je samozřejmostí. Některé rezorty možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací nevyužily vůbec.

**Ministerstvo obrany** konstatuje, že projektů či programů financovaných a realizovaných EU se rezort MO neúčastnil, neboť tato možnost je pro rezort MO z důvodu členství ČR v Severoatlantické alianci problematická.

**Ministerstvo dopravy** neparticipovalo v roce 2008 na programech/projektech EU či na jiných mezinárodních programech deklarujících jako jeden z principů rovnost mužů a žen. S ohledem na fakt, že z věcného hlediska jsou výše zmíněné finanční nástroje primárně zaměřeny na výstavbu a modernizaci dopravní infrastruktury, lze sledování vlivu na rovnost žen a mužů považovat za druhotnou záležitost.

**Ministerstvo zdravotnictví** a **Ministerstvo pro místní rozvoj** uvádí, že se v roce 2008 nezúčastnila mezinárodního programu, který deklaruje jako jeden ze svých hlavních principů rovné příležitosti žen a mužů. **Ministerstvo průmyslu a obchodu** k tomuto bodu nic neuvádí.

**Ministerstvo zahraničních věcí** uvádí, že řada bilaterálních rozvojových projektů ČR je zaměřena na sektor vzdělávání, zdravotnictví a na sociální oblast, a mají proto přímý dopad na zlepšení postavení žen. Zásady zahraniční rozvojové spolupráce po vstupu ČR do EU (přijaté usnesení vlády č. 302/2004) definují zahraniční rozvojovou spolupráci jako činnost zaměřenou na omezování chudoby, včetně výslovného důrazu na problematiku lidských práv. Česká zahraniční rozvojová spolupráce je v souladu s tzv. Rozvojovými cíli tisíciletí OSN. Genderová problematika je v procesu tvorby a realizace rozvojových projektů rovněž zohledněna na metodické úrovni. Jak vyplývá z materiálu přijatého vládou (usnesení vlády č. 712/2007) je při poskytování vládních stipendií ke studiu na veřejných vysokých školách v ČR pro občany z rozvojových zemích zdůrazněna podmínka rovného zastoupení žen a mužů. Rozvojová spolupráce a humanitární pomoc se řídí principy, které rovnost žen a mužů přímo zahrnují nebo podporují. Téma „posilování rovnosti žen a mužů“ je pokládáno za jedno z hlavních tzv. průřezových témat v rámci prioritních témat české zahraniční pomoci, které je u všech projektů zohledňováno.

**Ministerstvo školství a tělovýchovy** uvádí, že v rámci programu EU Vzdělávání pro konkurenceschopnost, jehož je MŠMT garantem, nejsou všechny projekty dosud přesně zmapovány, základním požadavkem pro poskytnutí dotace v rámci programu je podmínka uplatnění rovnosti žen a mužů jako horizontální priority každého projektu. MŠMT finančně podpořilo prostřednictvím programu EUPRO projekt OK 08007 „Národní kontaktní centrum – ženy a věda“, který je řešen ve čtyřletých etapách již od r. 2001.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** se účastní aktivit organizovaných Organizací spojených národů (OSN), Mezinárodní organizací práce (MOP), Radou Evropy (RE) a Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), které rovnost žen a mužů deklarují jako jeden z principů ve svých základních dokumentech. Úřady práce zabezpečují účast především v programech Leonardo da Vinci a EQUAL. V roce 2008 bylo do uvedených programů zařazeno 1 738 osob, z toho ženy tvořily cca 59 % (1 030). MPSV rovněž spravuje operační programy Evropského sociálního fondu.

**Ministerstvo spravedlnosti** se v současné době účastní čtyř programů a dvou projektů, které jako jeden ze svých principů deklarují rovné příležitosti žen a mužů. Programy: Finanční mechanismy EHP/Norska, Program švýcarsko-české spolupráce, Civil Justice a Criminal Justice. Projekty: E-learningové vzdělávání pro resort justice (v rámci finančního mechanismu EHP/Norska), Dědictví a závěti v evropském kontextu (v rámci programu Civil Justice).

**Ministerstvo kultury** k účasti na mezinárodních projektech a programech uvádí, že referát UNESCO v rámci své expertní činnosti soustavně analyzoval dokumenty určené pro jednání řídicích orgánů UNESCO mj. z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže s cílem případně včas informovat ve svých podkladech pro orgány české zahraniční služby o těchto otázkách, aby je tyto orgány na jednáních mohly uplatnit, případně aby je uplatnil sám. Zástupci referátu UNESCO se průběžně účastní zasedání orgánů UNESCO a podílejí se na přípravě jejich programů a aktivit, zejména Střednědobé strategie a dvouletého Řádného programu, jejichž jedním z deklarovaných principů je i princip rovných příležitostí pro ženy a muže. Z náplně UNESCO vyplývá, že jde o oblast vzdělávání, přírodních a společenských věd, kultury, komunikace a informací. Konkrétní přínos není dle MK možné za daných okolností specifikovat.

**Ministerstvo financí** konstatuje, že ve všech projektech programu EU/Transition Facility (TF), jejichž příjemcem je resort MF, byl princip rovnosti žen a mužů uplatňován jako samozřejmost.

**Ministerstvo životního prostředí** uvádí, že v rámci řídicího orgánu operačního programu Infrastruktura, který byl financován Evropskou unií, nebo v rámci připomínkování konkrétních projektů operačního programu Infrastruktura z oblasti dopravy respektovalo a vyhodnocovalo jako jedno z výběrových kritérií naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže u každého projektu dle pravidel EU.

**Ministerstvo zemědělství** spolupracuje s Evropským zemědělským fondem pro rozvoj venkova (EAFRD), ze kterého je Evropským společenstvím poskytována finanční podpora pro rozvoj venkova.

**Ministerstvo vnitra** se zúčastnilo projektu Půl na Půl v rámci programu EU EQUAL s Gender Studies, o.p.s., nadnárodního referenčního mechanismus pro oběti obchodování s lidmi v zemích zdrojových a cílových. Garantem projektu je Itálie, vedle ČR dále spolupracují Portugalsko, Bulharsko, Rumunsko, Albánie, Maďarsko, Makedonie a řada neziskových organizací. ICMPD je odpovědné za implementaci celého projektu a projektu Data Collection and Harmonized Information Systéme, který předložilo Portugalsko společně s organizací ICMPD (Mezinárodní centrum pro rozvoj migračních politik), dalšími partnery jsou kromě České republiky ještě Polsko, Slovensko a SRN.

Možnost čerpaní financí a zkušeností z mezinárodních projektů a programů není tedy dostatečně využívána, proto bude koordinujícím orgánem rovných příležitostí pro ženy a muže nadále sledována účast na aktivitách a programech mezinárodních organizací jako součást vyhodnocovací osnovy plnění Priorit 2009.

K počtu **vzdělávacích akcí o uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže** se vyjadřují resorty vesměs shodně, tato problematika je součástí povinného vstupního vzdělávání. Některá ministerstva žádné vzdělávací akce neuspořádala (MMR žádné takové akce neorganizovalo a Ministerstvo zdravotnictví uvedlo, že o ně ze strany zaměstnanců není zájem).

Naopak některá ministerstva uspořádala vzdělávací akce nad rámec povinného vstupního vzdělávání:

**MZV** uspořádalo v roce 2008 dva semináře zabývající se problematikou lidských práv a rovnými příležitostmi žen a mužů. Diplomatická akademie, která je významnou vzdělávací složkou MZV, téma rovných příležitostí a lidských práv pravidelně zařazuje do programu vzdělávání. Při výběru mladých diplomatů, kteří vstoupí na MZV až po absolvování Diplomatické akademie, je genderové hledisko rovněž uplatňováno a výsledek je velmi uspokojivý. V roce 2008 bylo zařazeno do Diplomatické akademie 39 posluchačů z toho 20 mužů a 19 žen.

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** uvádí, že dne 12. prosince 2008 proběhl na MŠMT seminář „Úvod do problematiky rovných příležitostí“, kterého se zúčastnilo 13 osob, 9 žen a 4 muži. Seminář byl určen všem zaměstnancům ministerstva. Úvodní vstupní vzdělávání dosud absolvovalo 50 žen a 27 mužů.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** pokračuje ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovné příležitosti žen a mužů. V roce 2008 připravilo pro vedoucí a koncepční pracovníky odborný seminář „Rovné příležitosti žen a mužů“. Hlavní témata semináře byla historie genderové rovnosti, teorie genderu a jeho aspekty, zásady rovných příležitostí žen a mužů a role státu při prosazování rovných příležitostí.

**Ministerstvo vnitra** uvádí, že vzdělávání úředníků veřejné správy probíhá podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, a týká se pouze úředníků územních samosprávných celků; úřady samosprávy si vybírají akreditované vzdělávací instituce nezávisle na MV. MV uvádí, že v rámci vzdělávání v oblasti rovných příležitostí poskytované Institutem pro místní správu Praha absolvovalo kurz 113 účastníků, z toho 59 žen a 54 mužů. E-learningový program „Rovné příležitosti žen a mužů“ byl volně přístupný zaměstnancům a zaměstnankyním správních úřadů a navštívilo ho v roce 2008 23.692 účastníků a účastnic. Dále MV pořádalo vstupní vzdělávání pro nové zaměstnance/kyně MV ČR. Součástí vstupního vzdělávání je i tříhodinová část věnovaná lidským právům, z níž je polovina času věnována problematice rovnosti žen a mužů. Kurz vstupního vzdělávání úvodního navštívilo v roce 2008 186 účastníků, z toho 71 mužů a 115 žen. Všechny policejní školy mají v povinném curricula část věnovanou lidským právům, z níž určitý počet hodin je vždy věnován problematice rovnosti žen a mužů. Téma rovnosti žen a mužů je standardně součástí vybraných kurzů k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR. Problematika rovnosti žen a mužů byla včleněna do nových učebních plánů vzdělávacích programů Vstupní přípravy příslušníků HZS ČR tak, aby všichni nově přijatí příslušníci byli s problematikou dostatečně seznámeni.

Personální odbor **Ministerstva spravedlnosti** pořádal dne 16. prosince 2008 seminář pro zaměstnance ministerstva ve vedoucích funkcích (ředitelé odborů a vedoucí (samostatných) oddělení). Seminář pod názvem „Personální minimum“ obsahoval i část věnovanou problematice rovných příležitostí žen a mužů. Semináře Personální minimum se zúčastnilo 22 vedoucích zaměstnanců.

**Ministerstvo obrany** konstatuje, že téma zaměřené na problematiku lidských práv a na uplatňování principu rovných příležitostí mužů a žen bylo zařazeno do „Odborného nařízení k realizaci vojensko-odborné přípravy u organizačních útvarů MO ve výcvikovém roce 2008“ a do „Programu velitelské a operační přípravy ve výcvikovém roce 2008“. U každého organizačního útvaru a vojenského útvaru byla tedy tato problematika (minimálně jedenkrát, v rozsahu minimálně 1 hodiny) do programu přípravy zařazena. Jednalo se o témata - Rovné příležitosti – právní rámec, Genderová rovnost – pryč s negativními stereotypy a předsudky v myšlení, jazyce i činech, Nebezpečné pronásledování (stalking), Prosazování rovnosti na základě pohlaví – rezortní opatření, Šikanování na pracovišti, Sexuální obtěžování, Muži a ženy v netradičních povoláních, Přímá a nepřímá diskriminace. Pro zaměstnance s rozhodovacími pravomocemi, koncepční a ostatní odborné zaměstnance zorganizovala sekce personální MO v pořadí již sedmý cyklus přednášek, tentokrát na téma „Rovné příležitosti žen a mužů – svět médií a jeho pozitivní a negativní vliv na naše povědomí“. Třináct zaměstnanců a zaměstnankyň MO absolvovalo e-learningový kurz organizovaný Institutem státní správy, a to „Etika v praxi“ (zahrnoval i aspekty genderové problematiky) a e-learningový kurz k problematice rovných příležitostí.

**Ministerstvo kultury** uvádí, že v roce 2008 se uskutečnil 1 běh e-learningového kurzu zaměřeného na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže. Kurz absolvovali řídicí a koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi Ministerstva kultury. Kurzu se zúčastnilo celkem 67 pracovníků.

**Ministerstvo financí** informuje o následujících vzdělávacích akcích na téma rovných příležitostí, které proběhly na MF v roce 2008: seminář „Personální problematika pro nově jmenované vedoucí zaměstnance“, jehož součástí byl blok „Rovné příležitosti žen a mužů jako nástroj k využití lidského potenciálu“ (únor 2008); politika rovných příležitostí ve formě samostatného studijního bloku je zahrnuta rovněž do vstupního vzdělávání úvodního, které je povinné pro všechny nové zaměstnance. Dále se uskutečnil seminář k genderovým tématům pro zaměstnance Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových (říjen 2008). Semináře pro nové vedoucí zaměstnance MF se zúčastnilo 12 osob; vstupního vzdělávání úvodního se zúčastnilo 201 osob; kurzů s uvedenou problematikou pro územní finanční orgány se zúčastnilo 1471 osob; program TaxTest je volně k dispozici na webových stránkách daňové správy, takže počet zaměstnanců, kteří se ho zúčastnili, nelze přesně určit. V celní správě je situace obdobná; semináře pro ÚZSVM se zúčastnilo 10 zaměstnanců; celkem 1694 zaměstnanců MF a resortních organizací.

**Ministerstvo zemědělství** uvádí, že kromě vstupního vzdělávání zaměstnanců se pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a koncepční pracovníci obou pohlaví jsou vzdělávání v oblasti lidských práv, resp. rovných příležitostí pro ženy a muže formou seminářů, osvěty aktuálních informací, samostudiem, konkrétními publikacemi z MPSV, Institutu státní správy, Sociologického ústavu Akademie věd ČR a EU. Dále je možnost účastnit se seminářů a konferencí pořádaných různými organizacemi a institucemi. Těchto vzdělávacích akcí se v uplynulém období zúčastňovali za MZe náměstek ministra pro úsek vodního hospodářství, vědy a výzkumu, dále ředitel personálního odboru a určení pracovníci personálního odboru, do jejichž kompetence daná problematika spadá.

Z výše uvedeného vyplývá, že kromě povinného úvodního vzdělávání dochází ke vzdělávání k rovným příležitostem žen a mužů spíše sporadicky, v příštím roce by mělo dojít k aktualizaci e-learningového programu Rovnost žen a mužů nabízeného ISS a k jeho větší propagaci. Měla by být minimálně jednou ročně zorganizována odborná a kvalitní vzdělávací akce o rovných příležitostech pro ženy a muže nejlépe ve spolupráci s NNO zabývajících se touto problematikou nebo s akademickou sférou. Tímto způsobem by měla být zajištěna dostatečná kvalita vzdělávacích akcí.

**K podřizování právních, koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů hledisku rovných příležitostí pro ženy a muže** je u všech rezortů uvedeno, že neobsahují klauzule, které by znevýhodňovaly muže nebo ženy a při jejich přípravě je vždy uplatněno hledisko rovnosti mužů a žen. Dále pokud některé rezorty zpracovaly genderové analýzy, jednalo se vždy o poměr mužů a žen na jednotlivých pozicích, tedy pouze personální složení rezortů. I přesto rezorty konstatují, že tyto analýzy byly zohledněny ve výše uvedených procesech, ale není uvedeno jak. Jedná se pravděpodobně o pouhé konstatování a průběžné plnění formálního úkolu. Většina rezortů uvádí, že v uplynulém roce žádné právní, koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací předpisy nepřipravovaly nebo uvádí konkrétní předpisy, které dle jejich názoru zohledňují rovné příležitosti pro ženy a muže. V následujícím roce je tento bod doplněn ukazatelem plnění, kterým by mělo být stručné popsání zásadních koncepčních, rozhodovacích a hodnotících materiálů s podrobnějším rozpracováním hlediska rovných příležitostí žen a mužů.

Například **Ministerstvo práce a sociálních věcí** uvádí, že k 1.1. 2009 nabyl účinnosti zákon č. 382/2008 Sb., který novelizuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato novela neměla dopad na ustanovení týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace. Předpisy o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) neobsahují,

s výjimkou stanovení důchodového věku, ustanovení, které by zakládalo nerovné postavení mužů a žen. S účinností od 1. ledna 2010 dochází ke sjednocení věkové hranice, ke které se zjišťuje tzv. dopočtená doba pro nárok na plný (částečný) invalidní důchod pro vyšší procentní výměry invalidního důchodu, pro muže a ženy (pro muže i ženy důchodový věk stanovený pro ženy stejného data narození, které nevychovaly žádné dítě). Od roku 1996 bylo zavedeno postupné zvyšování věkových hranic pro nárok na starobní důchod, a to rychlejším tempem pro ženy (4 měsíce za rok) než u mužů (2 měsíce za rok), takže dochází ke sblížení těchto věkových hranic.

Pro úplnost se ještě uvádí, že administrativní podmínka stanovená pouze pro muže pro účely zápočtu doby jeho péče o dítě ve věku do čtyř let byla již odstraněna novelou zákona o důchodovém pojištění provedenou zákonem č. 152/2007 Sb. s účinností od 1. července 2007 vydaným na základě nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 405/2006 Sb. Změna právní úpravy v důsledku uvedeného nálezu spočívá v podstatě v tom, že se doba péče o dítě u všech pojištěnců (mužů i žen) prokazuje stejným způsobem, a to čestným prohlášením podávaným spolu se žádostí o důchod. Podle právní úpravy platné v roce 2008 týkající se poskytování podpory při ošetřování člena rodiny měl pojištěnec, který o poskytnutí dávky požádal a dávka mu byla přiznána, právo na její poskytování po celou dobu trvání nároku na dávku. V novém zákoně o nemocenském pojištění se u ošetřovného zavádí možnost střídání oprávněných v případě ošetřování (péče) o dítě. S ohledem na krátkou podpůrnou dobu u ošetřovného (9 dnů) je upraveno, aby bylo střídání možné jen jednou. Ani v případě možnosti vystřídání neobsahuje nový zákon o nemocenském pojištění preferenci některého z pohlaví. Peněžité pomoci v mateřství se v roce 2008 pod názvem peněžité pomoci poskytovala rovněž zaměstnancům (mužům) k zajištění péče o dítě po jeho narození za předem stanovených podmínek (např. osamělému muži pečujícímu o dítě na základě rozhodnutí soudu nebo muži, jehož manželka nemůže či nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat). V průběhu roku 2008 byly zahájeny též práce na tzv. prorodinném balíčku, v jehož rámci je zvažována dávka zvaná „otcovské“. Tato dávka by měla sloužit k podpoře osobních vztahů mezi otcem dítěte a dítětem. Poskytována bude po dobu jednoho týdne s tím, že k nástupu na dávku musí dojít v období do ukončení šestinedělí, tj. v období, kdy se nelze dobrovolně vystřídat v nároku na peněžitou pomoc v mateřství. V tomto směru bude dávka vyrovnávat určitý deficit z hlediska rovnosti žen a mužů, který má v současné době muž, který se rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou buď již ode dne narození dítěte, nebo v období těsně po narození dítěte. Prorodinný balíček byl vládou schválen 19. 11. 2008 v podobě odpovídající věcnému záměru zákona. Předpokládá se, že v průběhu roku 2009 bude připravený návrh právní normy předložen vládě, popř. i Parlamentu ČR.

**Ministerstvo vnitra** uvádí, že hledisko rovných příležitostí žen a mužů bylo v roce 2008 zapracováno do koncepčního materiálu EFQM v rámci zavádění tohoto systému řízení kvality do práce.

Při přípravě právních předpisů **Ministerstvo spravedlnosti** konstatuje, že vychází především z Legislativních pravidel vlády. Výjimkou v dodržování metody genderového mainstreamingu je Vězeňská služba ČR, v jejímž rámci je uplatnění této metody trochu složitější, a to zejména pro specifické činnosti, které Vězeňská služba ČR vykonává a zabezpečuje. Přesto se ale vedení Vězeňské služby ČR snaží uplatňovat gender mainstreaming na mnoha úrovních a v mnoha aspektech. K výběru nových zaměstnanců i obsazování vedoucích funkcí byla vypracována ředitelstvím Probační a mediační služby ČR transparentní metodická pravidla, jejichž dodržování vylučují diskriminaci z hlediska pohlaví.

**Ministerstvo financí** uvádí, že v roce 2008 připravilo vládní novelu zákona o daních z příjmů, která byla v Parlamentu schválena v průběhu prosince minulého roku a je účinná

jako zákon č. 2/2009 Sb. od 1. 1. 2009. Zákon o daních z příjmů obecně (nikoliv jen jeho výše uvedená novela) postavení mužů a žen nijak nerozlišuje a nemůže tudíž zakládat žádné prvky diskriminace. V resortu MF funguje již několik let pracovní skupina k prosazování rovnosti žen a mužů. Jejím hlavním posláním je podílet se na rozpracování úkolů vlády a koordinovat činnosti související s problematikou rovnosti mužů a žen v resortu. MF při přípravě státního rozpočtu přímo odkazuje jednotlivé správce rozpočtových kapitol na genderové hledisko.

K pokračování **veřejné diskuse o problematice rovných příležitostí žen a mužů** s cílem seznámit českou veřejnost s politikou rovných příležitostí žen a mužů ministryně vlády pro lidská práva a menšiny Džamila Stehlíková uskutečnila několik tiskových konferencí a mediálních výstupů např. diskusí v televizi a rozhlasu. V rámci veřejné diskuse pokračovala distribuce publikací *Zaostřeno na ženy a muže*, *Genderové rozpočtování*, *Ženy a muži v datech*, *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* a *Proč a jak vypracovat Plán k rovnosti žen a mužů*. Příručka *Ženy a muži v datech 2008* byla kromě obvyklé distribuce směrem k veřejnosti rozeslána na většinu středních škol v České republice.

Všechny rezorty **vyhodnotily plnění rezortních Priorit za rok 2008**, provedly jejich aktualizaci a stanovily si své nové rezortní priority. Rezortní priority na rok 2009 nicméně vykazují velmi rozdílný přístup k problematice rovných příležitostí pro ženy a muže, který je ve většině rezortů velmi vágní. Vesměs všechny rezorty uvádí, že Priority 2008 průběžně plnily. Takto nekonkrétní plnění vyplývá nejen z určitého nezájmu rezortů o tuto problematiku, ale i z nepřesného definování opatření v roce 2008, které postrádaly jasné vyhodnocovací ukazatele. Proto je nutné zrevidovat a konkretizovat stávající Priority i v tomto směru. Na druhou stranu jsou rezorty, které problematiku rovných příležitostí uchopily zodpovědně a jejich naformulované Priority jsou velmi konkrétní a smysluplné, jedná se především o MŠMT, MO a MV.

**Grantová a dotační politika** je dle nestátních neziskových organizací nedostatečná, většina rezortů grantové a dotační programy, které by podporovaly projekty prosazující rovné příležitosti pro ženy a muže, nevyhlašuje.

**Ministerstvo zahraničních věcí** se rozhodlo podpořit v roce 2009 prostřednictvím odboru lidských práv 1 projekt organizace ADRA ČR, a to konkrétně projekt „Podpora mezisektorové spolupráce a dobré praxe v ochraně proti domácímu násilí“.

V rámci dotační politiky **Ministerstvo práce a sociálních věcí** uvádí, že podpora projektů prosazující rovné příležitosti žen a mužů je plněna např. odborem rodiny a dávkových systémů a odborem řízení pomoci z Evropského sociálního fondu. Nejvíce aktivit bylo realizováno v rámci specifického cíle „Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce“. Téměř polovina z 53 projektů opatření 2.2. Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů se zaměřila na aktivity „Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace“ (25 projektů), „Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci“ (23 projektů), „Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů“ (22 projektů) a „Podpůrné činnosti k odstranění bariér a přístupu ke vzdělání“ (22 projektů). V rámci Opatření 2. 2 Jednotného programového dokumentu 3 bylo schváleno 28 projektů v celkové výši podpory 107 570 928 Kč. Toto opatření bylo realizováno prostřednictvím dvou grantových schémat (GS): GS Vyrovnání šancí žen a mužů a GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Priorita 4 programu Evropské unie EQUAL „Rovné příležitosti mužů a žen“ je zaměřena na vývoj specifických nástrojů na podporu rovných příležitostí žen a mužů. Celkový rozpočet pro tuto prioritu činí 127 087 498,30 Kč. V rámci této priority bylo realizováno celkem 8 projektů. V Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost se

rovnosti žen a mužů věnuje oblast podpory 3. 4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Hlavním záměrem této oblasti podpory je odstraňování nerovností mezi ženami a muži s důrazem na skupinu žen, kterým je vhodné vytvářet podmínky pro to, aby mohly být zapojeny na trh práce a zároveň se věnovat plnohodnotnému rodinnému životu. Celková finanční alokace na tuto oblast podpory činí 54 355 373 EUR, podíl na alokaci Evropského sociálního fondu činí 3%. V termínu 25. 8. 2008 – 27. 10. 2008 probíhala první výzva k předkládání grantových projektů v oblasti podpory Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Finanční objem této výzvy činí 270 000 000 Kč. K datu uzávěrky bylo předloženo 526 projektů o celkovém objemu 2 150 969 062 Kč. Průběžná výzva k předkládání individuálních projektů o celkovém objemu 150 000 000 Kč byla vyhlášena 25. 4. 2008. Evaluační studie, kterou MPSV nechalo na podpořené projekty zpracovat, do značné míry potvrzuje, že bez vědomé a cílené reflexe dopadu projektů a jejich aktivit na rovné příležitosti a postavení žen a mužů může hrozit až negativní dopad. Jako hlavní důvod je možné uvést fakt, že nerovnosti mezi ženami a muži přetrvávají z velké části díky předsudkům a genderovým stereotypům, které utváří myšlení každého z nás. Bez potřebných informací, školení a neustávající diskuze a reflexe je proto velmi těžké tyto stereotypy nahlédnout a bojovat s nimi. Ze studie také vyplynula potřeba příjemcům vysvětlit, jaké konkrétní aktivity jsou žádány od předložených projektů a jak se vztahují k naplňování principu rovných příležitostí. Některé podporované aktivity mají velmi dobrý potenciál přispívání k rovným příležitostem, ale jejich kontext a náplň nebyly s příjemci dostatečně jasně komunikovány.

Na **Ministerstvu vnitra** v roce 2008 neproběhlo žádné dotační řízení v oblasti domácího násilí. Dotace byly přiděleny pouze v rámci problematiky obchodování s lidmi.

Název programu	Podpořená NNO	Výše dotace
Projekt Magdala	Charita ČR	2.310.000,- Kč
Projekt Magdala	La Strada	1.300.000,- Kč

V rámci výběrového dotačního řízení odbor médií a audiovize **Ministerstva kultury** každoročně podporuje projekty, které se mimo jiné také zabývají postavením žen ve společnosti, jako jsou např. festival Jeden svět (v roce 2008 podpořen částkou 4 mil. Kč) či projekt Úterky s gender (v roce 2008 podpořen částkou 40 tis. Kč).

V roce 2009 bude **Ministerstvo průmyslu a obchodu** pokračovat v realizaci projektů Operačního Programu podnikání a inovace (OPPI) pro roky 2007-2013. Pro rok 2009 bylo vyhlášeno 16 programů podpory založených na rovných příležitostech pro všechny podnikatele a podnikatelky umožňující čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU. Výše finančních prostředků alokovaných pro OPPI na programové období 2007 až 2013 je celkem pro všechny prioritní osy 3 578 014 760 EUR.

Grantová politika **Ministerstva životního prostředí** je podmíněna respektováním principu rovných příležitostí žen a mužů. Řada projektů nevládních a neziskových organizací, projektů vědy a výzkumu a Státního fondu životního prostředí pravidelně obsahuje příznivý praktický dopad na genderovou problematiku a rovné příležitosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že grantová a dotační politika má ještě prostor pro další rozšíření. Proto je nutné nejen zintenzívnit spolupráci s NNO, ale i vyhlášení grantových a dotačních programů, což bude jednou z priorit ministra pro lidská práva.



**Ministerstvo vnitra** (které na základě usnesení vlády č. 979/2008 od srpna 2008 převzalo koordinaci integrace cizinců od MPSV) reflektuje v rámci integrační politiky hledisko rovných příležitostí pro ženy a muže – imigrantky a imigranty. Zpráva o realizaci **Koncepce integrace cizinců v 2008**, kterou ministerstvo vnitra předložilo vládě s termínem 31.1.2009, ukládá adresovat integrační opatření v roce 2009 i nově příchozím - cizincům i cizinkám s legálním pobytem na území ČR (např. za účelem sloučení rodiny). V rámci úvodních kurzů budou imigranti i imigrantky seznamováni s hodnotami společnosti v ČR resp. v EU: se zásadami demokracie s důrazem na rovnost žen a mužů, důstojnost lidské bytosti a ochranu lidských práv. Důraz bude dále kladen na integraci osob druhé a třetí generace, tedy na integraci dětí a mládeže z řad imigrantů, a na zajištění péče o děti v průběhu účasti rodičů na integračních aktivitách. K 31. 12. 2008 se na celkovém počtu cizinců s povoleným pobytem na území České republiky podílely ženy cca 40,0 %. V roce 2008 se ženy podílely na nelegální migraci cca 28, 0 %.

#### **4. 1. 2. Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí**

Tento cíl obsahuje revidování platných právních předpisů a přípravu nových právních předpisů s ohledem na jejich soulad s principem rovných příležitostí pro ženy a muže a dále zařazení této problematiky do systému vzdělávání soudců, státních zástupců, policie a dalších právních odborníků.

Většina rezortů uvádí, že jejich legislativní činnost vychází z principu rovného zacházení a nediskriminace. Základním problémem této oblasti zůstává nepřijetí antidiskriminačního zákona, jehož schválením by Česká republika deklarovala netolerantnost diskriminačního jednání. Tento zákon by vymezil ochranu před diskriminací z důvodu věku, pohlaví, zdravotního postižení, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry a světového názoru. Přijetím by byla zakázána jakákoliv diskriminace a případné oběti diskriminačního jednání by měly účinné nástroje na svou obranu. Na základě návrhu zákona by se problematice antidiskriminace věnoval Veřejný ochránce práv. Podporovat přijetí zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací (antidiskriminačního zákona) je prvořadým úkolem ministra pro lidská práva.

#### **4. 1. 3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě**

Tento cíl se zaměřuje na zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce prostřednictvím rekvalifikace a vzdělávání a prostřednictvím kontrol pracovněprávních předpisů o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** uvádí, stejně jako v loňském roce, že všechny obory vzdělání jsou přístupné mužům i ženám, což je zakotveno v § 2 (1) zákona č. 561/2004 Sb., tzv. školský zákon. Tato skutečnost je také uvedena ve všech platných učebních dokumentech pro jednotlivé obory vzdělání i v nově tvořených Rámcových vzdělávacích programech. Situace se v řadě oborů vzdělání, kde dříve převažovali muži, pozitivně mění ve smyslu přibývání dívek. Jako příklad lze uvést obory vzdělávání a kurzy v policejním školství MV. Ovšem, jak již bylo uvedeno, segregace z hlediska pohlaví ve vzdělávacím procesu stále přetrvává. MŠMT by mělo zintenzívnit opatření ke zvýšení informovanosti dívek, žen, chlapců a mužů o možnostech vzdělávání v netypických oborech pro dané pohlaví. Dále by se mělo zabývat odstraněním genderově nekorektního jazyka v učebních materiálech jakož i ve všech materiálech, které MŠMT vydává. Podobně všechny ostatní rezorty by měly zrevidovat své materiály, internetové stránky apod. a pokusit se o větší genderovou citlivost. Metodika genderově korektního jazyka je jednou z priorit MŠMT na rok 2009.

K zajištění rovného přístupu k ekonomické aktivitě **Ministerstvo práce a sociálních věcí** připravuje rekvalifikační programy, účast občanů v rekvalifikaci vychází z požadavků trhu práce. Rekvalifikace se v roce 2008 zúčastnilo 38 800 osob, ženy z tohoto počtu tvořily cca 63 % (24 442). V roce 2007 bylo toto procento stejné, tj. 63 %. Rekvalifikačních programů zaměřených na sebeuplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti se v roce 2008 zúčastnilo 1556 osob, ženy tvořily cca 62 %. Do rekvalifikací určených ženám žijícím na venkově, ženám nad 55 let, matkám samoživitelkám a romským ženám úřady práce zařadily 330 žen. Rekvalifikace zaměřené na využívání informačních a komunikačních technologií patřily, tak jako v minulých letech, k nejvíce zabezpečovaným. V roce 2008 se rekvalifikací s uvedeným zaměřením zúčastnilo 15 872 osob, z tohoto počtu ženy tvořily cca 74 % (v roce 2007 to bylo 72 %). V květnu, červnu a září 2008 proběhla dále pro zaměstnance všech úřadů práce vzdělávací akce Etika, jejíž součástí bylo i upozornění na dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti, kde při uplatňování práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání je zajištěno rovné zacházení a je zakázána jakákoli diskriminace. Uvedené akce se zúčastnili především pracovníci a pracovníce z odborů a oddělení zprostředkování a poradenství a dále odborů trhu práce, kontrolního a právního oddělení a někteří pracovníci státní sociální podpory. Celkově se vzdělávací akce Etika zúčastnilo téměř 2 000 zaměstnanců úřadů práce.

K vyrovnaní příležitostí mužů a žen v přístupu k ekonomické aktivitě je zapotřebí vyvinout mnohem větší úsilí než dosud, například podporovat rozvoj dostupných služeb péče o potřebné členy rodiny a podporovat rozvoj sociálních služeb. Dále je též žádoucí informovat o možnostech podpory sladování profesního a rodinného života, rozšířit nabídku zaměstnání o „netypická“ povolání pro dané pohlaví apod.

#### **4. 1. 4. Vyrovnavání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny**

Tento cíl je zaměřen především na podporu sladování soukromého a pracovního života prostřednictvím rozvoje zařízení pro potřebné členy rodiny, dále na rozšíření nabídky azylových domů a bytů pro osoby se zvláštními potřebami a na podporu otcovství.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** k tomuto bodu uvádí, že zákoník práce upravuje pracovní volno k výkonu péče o dítě a potřebné členy rodiny a upravuje také rodičovskou dovolenou. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti se řídí podle § 39 a násl. zákona o zaměstnanosti. V rámci zákona o zaměstnanosti je výkon péče o děti, případně výkon péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby, zohledňován započítáním doby péče jako náhradní doby zaměstnání (§ 41 odstavec 3 zákona o zaměstnanosti). Podmínky započítání náhradní doby zaměstnání jsou stejné pro ženy i muže. Ve věcné působnosti odboru rodiny a dávkových systémů MPSV jsou dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením, jimiž jsou podporovány příjmy osob a rodin ve stanovených situacích. Tyto dávky jsou založeny na respektování zásady rovnosti žen a mužů a koncipovány jako neutrální z hlediska rovnosti žen a mužů. Podmínky a výše nároku na jednotlivé dávky a postup při jejich poskytování jsou určeny nikoli ve vazbě na pohlaví, nýbrž ve vazbě na situace, a to zejména související s péčí o děti a s úhradou jejich potřeb. Např. nárok na rodičovský příspěvek nebo odměnu pěstouna vzniká z titulu rodičovství nebo náhradní rodinné výchovy a nikoli pohlaví. Další údaje jsou uvedeny u úkolu týkajícího se koncepčních materiálů.

K vytváření variabilních pracovních režimů MPSV konstatuje, že k 1. červenci 2008 vešla v účinnost novela č. 130/2008 Sb. k zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve

znění pozdějších předpisů, která rozšiřuje odbornou kvalifikaci osoby podnikatele, resp. jeho odpovědného zástupce, u osob pečujících o děti v rámci provozování vázané živnosti "Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu". V oblasti slučitelnosti práce a rodiny se ve fázi přípravy paragrafového znění nacházejí opatření, která rozšiřují spektrum služeb individuální péče o děti, tj. zavedení a podpora inovativních služeb péče o dítě zejména předškolního věku v prostředí co nejvíce se blížícímu rodině. Jedním z těchto opatření je zavedení institutu vzájemné rodičovské výpomoci, jenž je neformální službou péče o děti poskytovanou na individuálním základě, a dále zavedení služby péče o děti poskytované na nekomerčním základě – institut miniškolky. Návrh služby miniškolka v zásadě koresponduje s návrhem v oblasti živnostenského podnikání s tím, že v případě miniškolky se nejedná o službu poskytovanou na komerční bázi, ale nejčastěji poskytovanou zaměstnavatelem rodiče na pracovišti rodiče nebo jiném vhodném a dostupném místě anebo jinými zřizovateli. V oblasti rozvoje flexibilních pracovních úvazků se navrhuje především z důvodu odstranění překážek bránících rozvoji částečných úvazků zavedení slevy na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu osob obtížně zaměstnatelných, pokud budou zaměstnáni na kratší pracovní úvazek.

Služby sociální prevence jsou jednou z priorit v dotační politice MPSV. Na území ČR je zaregistrováno 87 azylových domů pro rodiny s dětmi (§ 57 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). V rámci dotační politiky MPSV byli v roce 2008 podpořeni registrovaní poskytovatelé sociálních služeb, jejichž cílovou skupinou jsou rodiny s dětmi. MPSV pokračuje v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem. V oblasti slučitelnosti práce a rodiny a podpory aktivního otcovství je záměrem zavést novou dávku nemocenského pojištění - otcovské, jehož účelem je finančně podpořit otce, který se rozhodne dočasně přerušit výkon své výdělečné činnosti s tím, že bude pečovat sám či spolu s matkou dítěte o novorozené dítě. MPSV dále počítá se spoluprací na přípravě kampaně na podporu aktivního otcovství v roce 2009-2010.

**Ministerstvo zdravotnictví** k bodu o vyrovnání sociální postavení žen a mužů a rozvoji zařízení o potřebné členy rodiny uvádí údaje o počtu kojeneckých a dětských domovů. Ministerstvo zdravotnictví je zřizovatelem pouze dvou zařízení – Dětského centra s komplexní péčí a podpůrnou rodinnou terapií při Fakultní Thomayerově nemocnici s poliklinikou, Praha a Dětského domova Hillary Clinton při Fakultní nemocnici Královské Vinohrady, Praha. Příspěvek na tuto péči je součástí příspěvku ministerstva pro uvedené nemocnice. V přípravě je věcný záměr zákona o dětských centrech, v rámci kterého bude mimo jiné řešeno financování kojeneckých ústavů a dětských domovů, které v současné době není optimální a mělo by být vícezdrojové (zřizovatel, rodiče, zdravotní pojištění, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy).

**Ministerstvo pro místní rozvoj** konstatuje, že žádnou podporu na zařízení sociálních služeb neposkytuje, každoročně ovšem vyhláší podprogram Podpora výstavby podporovaných bytů. Tento podprogram stanovuje podmínky pro poskytování dotací na výstavbu podporovaných bytů určených k bydlení osob se zvláštními potřebami v oblasti bydlení. Celkové finanční prostředky uvolněné v roce 2008 činily 115 127 000 Kč.

Stále tedy přetrvává potřeba využívat alternativní formy pracovních úvazků, rozšíření nabídky potencionálních zaměstnání a jako úkol pro MMR především podpora zřizování bytů pro osoby se zvláštními potřebami.

#### **4. 1. 5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností**

Tento cíl směřuje k lepší informovanosti žen o různých možnostech volby poskytovatele zdravotní péče v souvislosti s reprodukčním zdravím žen.

**Ministerstvo zdravotnictví** navrhuje toto opatření zrušit, jelikož dle MZd je svobodná volba zdravotnického zařízení stanovena zákonem. Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, stanoví povinnost informovat pacientku o účelu a povaze poskytované zdravotní péče a každého vyšetřovacího nebo léčebného výkonu, jakož i o jeho důsledcích, alternativách a rizicích. Stejně jako v loňském roce Ministerstvo zdravotnictví uvádí, že je z prostředků veřejného zdravotního pojištění hrazeno mamografické vyšetření ženám ve dvouletých intervalech od 45. do 69. roku věku. To se jeví jako velmi diskriminační pro ženy pod či nad touto věkovou hranicí a je zdrojem kritiky zvláště NNO zabývajících se populací seniorského věku. Dále MZd uvádí, že z prostředků veřejného zdravotního pojištění je hrazeno screeningové vyšetření děložního hrdla – odběr materiálu z děložního čípku. Cílem screeningu je zvýšit včasnost zachytu zhoubných nádorů děložního hrdla a přednádorových stavů a tím snížit úmrtnost na rakovinu děložního hrdla v České republice.

Projekty na zvýšení informovanosti o nutné prevenci a ochraně zdraví jsou stále velmi důležité, proto se navrhuje nový úkol pro MZd v oblastech prevence poruch příjmu potravy a reprodukčního zdraví.

#### **4. 1. 6. Potlačování násilí páchaného na ženách**

V tomto bodě se opatření týkala především potlačování násilí páchaného na ženách prostřednictvím legislativních a jiných opatření a zvyšování informovanosti o nepřijatelnosti domácího násilí.

**MPSV** zaměřuje sociální práci na prevenci a pomoc obětem domácího násilí a obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí, a na pachatele domácího násilí. Pomoc obětem domácího násilí je úkolem sociální služby intervenčního centra (§60a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). V intervenčních centrech je na základě vykázaní ze společného obydlí nabídnuta pomoc osobám ohroženým násilným chováním vykázané osoby nejpozději do 48 hodin od doručení kopie úředního záznamu o vykázaní. Pomoc může být poskytnuta i na základě žádosti ohrožené osoby. Sociální služby v intervenčním centru jsou poskytovány jako služby ambulantní, terénní nebo pobytové. Součástí služby je zajištění spolupráce a vzájemné informovanosti mezi intervenčními centry, poskytovateli jiných sociálních služeb, orgány sociálně-právní ochrany dětí, obcemi, útvary Policie České republiky a obecní policie, jakož i ostatními orgány veřejné správy. Ke dni 31. prosince 2008 bylo na území České republiky v souladu se zákonem o sociálních službách registrováno 16 intervenčních center. Podle Registru poskytovatelů sociálních služeb poskytuje z celkových 16ti intervenčních center své služby ambulantně 15 intervenčních center, terénně 13 intervenčních center a 2 intervenční centra mají registrovanou pobytovou formu poskytování sociálních služeb.

Odbor prevence kriminality **Ministerstva vnitra** (dále jen OPK) připravil a vydal v říjnu 2008 MV skládačku pro veřejnost „STOP domácímu násilí“, která byla v nákladu ca 100.000 ks distribuována. V průběhu června 2008 byla po dohodě s o.s. Bílý kruh bezpečí na útvary Policie ČR a městskou/obecní policii distribuována prostřednictvím OPK lektorská pomůcka ve formě DVD s názvem „Hráz proti domácímu násilí“. Na základě zkušeností z pilotního projektu prevence zaměřené na zákazníky prostituce byla spolu s partnerskými organizacemi

zahájena v roce 2007 informační kampaň proti obchodu s lidmi. Tato kampaň pokračovala i v roce 2008. Cílem je zvýšit informovanost v oblasti obchodování s lidmi a seznámit veřejnost s Programem podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. V oblasti obchodování s lidmi spolupracovalo Ministerstvo vnitra především s neziskovými organizacemi La Strada a Charita ČR.

V oblasti domácího násilí spolupracovalo Ministerstvo vnitra především s KOORDONOU. Odbor prevence kriminality MV úzce spolupracuje s ostatními resorty a nevládními organizacemi v oblasti preventivních aktivit zaměřených na eliminaci domácího násilí, jakož i na prosazení legislativních změn v oblasti posílení práv obětí. Na rok 2009 byly vyhlášeny nové dotační tituly v oblasti domácího násilí. V roce 2008 byl přijat nový policejní zákon (zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, účinnost 1.1. 2009), který výrazně zjednodušuje postup policie při vykazování násilné osoby ze společného obydlí.

**Ministerstvo spravedlnosti** k problematice potlačování násilí páchaného na ženách dodává, že legislativním procesem prošla novela občanského soudního řádu, která nabyla účinnosti 1.10.2008 a která přistupuje k dítěti jako k bytosti s vlastními postoji a přáními. Soudce by měl přikládat značný význam názoru samotného dítěte. V případě násilí v domácnosti již soud nebude moci nutit dítě stýkat se se svým násilnickým rodičem. Legislativní odbor během roku 2008 připravil další novelu občanského soudního řádu. Některé změny, které přináší, významně přispívají i k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí (např. demonstrativní výčet zákazů, které lze předběžným opatřením uložit, bude rozšířen o další zákazy týkající se ochrany navrhovatele). Před projevy tzv. nebezpečného pronásledování nebo-li „stalkingu“ má navrhovatele chránit zákaz spočívající ve zdržení se nežádoucího sledování a obtěžování navrhovatele jakýmkoliv způsobem. Dalšími zákazy v novele občanského soudního řádu jsou zákaz zdržovat se ve společném obydlí a zákaz zdržovat se v bezprostředním okolí společného obydlí.

Nově bude soud oprávněn kdykoliv a bezodkladně na návrh oprávněného provést opětovný výkon rozhodnutí vykázaním povinného ze společného obydlí, pokud povinný poruší povinnost nevstupovat do společného obydlí a nezdržovat se v něm poté, co byl již jednou vykázan. Počet obětí domácího násilí ministerstvo spravedlnosti nezaznamenává, vede pouze podrobnou statistiku pachatelů trestné činnosti a vývoje kriminality celkově. Dne 11. února 2008 vláda schválila novelu trestního řádu, která počítá s vyšší ochranou obětí trestných činů (kuplířství, ohrožování mravnosti, proti rodině a mládeži, proti životu a zdraví nebo proti svobodě a lidské důstojnosti). Větší ochrana spočívá v omezení rozsahu medializovaných informací o poškozených. Cílem je zabránit tomu, aby byla oběť, která často trpí stresem a psychickými problémy, vystavována dalšímu psychickému stresu. Na návrhu spolupracoval i neziskový sektor. Dne 19. června 2008 schválil ústavněprávní výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR na základě návrhu ministra spravedlnosti k návrhu nového trestního zákoníku pozměňovací návrh, kterým se do trestního zákoníku doplňuje v § 352 skutková podstata trestného činu nebezpečné pronásledování.

Potlačování domácího násilí a násilí založeného na pohlaví je stále aktuální prioritou vlády ČR a zůstává proto součástí Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009.

#### **4. 1. 7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže**

Tento cíl je zaměřen na vyhodnocování účinnosti opatření k uplatňování principu rovných příležitostí, vydávání statistických publikací, podporu výzkumu společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen a mužů prostřednictvím grantové politiky.

Většina resortů uvádí, že sleduje a vyhodnocuje účinnost vládou přijatých opatření, většinou prostřednictvím personálních odborů. Úroveň sledování a vyhodnocování je patrná z této souhrnné zprávy, proto by mělo dojít ke zlepšení v této oblasti posílením postavení a odbornosti pracovníků, kteří jsou na rezortech pověřeni výkonem agendy rovných příležitostí pro ženy a muže (tzv. gender focal point).

**MPSV** a **MŠMT** pouze konstatují, že podporují výzkum předmětných jevů prostřednictvím projektů zaměřených na výzkum společenských jevů souvisejících s problematikou rovných příležitostí pro ženy a muže.

**Český statistický úřad** každoročně vydává se spoluprací s Úřadem vlády publikaci Zaostřeno na ženy a muže. V roce 2008 ČSÚ ve spolupráci s Úřadem vlády vydal i brožuru Ženy a muži v datech 2008, která navazuje svým obsahem na minulá vydání z let 2003 a 2005.

Vzhledem k nutnosti zavést princip rovných příležitostí do všech oblastí života je i podpora výzkumu této problematiky jedním z dlouhodobých cílů České republiky pro následující období, podobně jako tvorba kvalitních a efektivních opatření jednotlivých resortů.

#### **4. 2. Informace o činnosti nestátních subjektů v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže**

**Českomoravská konfederace odborových svazů** (dále jen ČMKOS) uvádí, že cílem podkladů pro Souhrnnou zprávu je ukázat, že ČMKOS nenahlíží na problematiku rovných příležitostí izolovaně, ale naopak usiluje o prosazování tzv. *genderového mainstreamingu*, a požaduje, aby i vláda ve svých opatřeních a postupech tento princip respektovala a prosazovala. Jak ukazují poslední statistiky v publikaci Úřadu vlády a ČSÚ „Ženy a muži v datech“ z prosince 2008, situace se v rovných příležitostech zásadně nelepší a je tudíž naléhavě nutná politická vůle rozhodně situaci změnit. ČMKOS proto vyzývá vládu, aby bylo důsledně přihlédnuto k jejím požadavkům, což se systematicky neděje. Je to tím naléhavější, čím závažnější dopady světové krize hrozí. Jak ukazují zkušenosti z minulosti i z jiných zemí, krize vedou k prohlubování nerovností mezi muži a ženami. Požadavkem ČMKOS tudíž je, aby vláda udělala vše pro to, aby dopadům krize zabránila a jednala se sociálními partnery.

**Svaz průmyslu a dopravy** (dále SP ČR) jako největší zaměstnavatelská organizace v ČR uvádí, že je zapojen do řady iniciativ na posílení principu rovných příležitostí žen a mužů na všech úrovních. Od roku 2004 je na SP ČR činná Pracovní skupina pro rovné příležitosti, složená z pracovníků sekretariátů SP ČR a některých členských odvětvových svazů, která sleduje vývoj legislativních i nelegislativních opatření v této oblasti na všech úrovních, informuje členskou základnu a zvyšuje povědomí zaměstnavatelů o této problematice. SP ČR se v uplynulém roce podílel na naplňování společných závazků založených Rámcem akcí k rovnosti mužů a žen, Rámcovou dohodou o práci na dálku, Akčním rámcem k celoživotnímu rozvoji kompetencí a kvalifikací a Rámcovou dohodou o obtěžování a násilí na pracovišti. V roce 2008 se zástupkyně SP ČR zúčastnila konference v Lille zaměřené na rovné podmínky mezi muži a ženami na pracovišti a přetrvávající nerovnost v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Na domácí úrovni je SP ČR v roli sociálního partnera

vázán výsledky evropského sociálního dialogu, které prosazuje prostřednictvím aktivní účasti v týmech Rady hospodářské a sociální dohody ČR při vytváření či novelizování národní legislativy. SP ČR také spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi zastoupením v hodnotitelských soutěžích např. 15. ročník soutěže Manažer roku, Manažerka roku.

Významnou aktivitou pro dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže je činnost nevládních neziskových organizací. Podle názoru nestátních neziskových organizací jsou jejich aktivity ze strany české vlády podporovány zcela nahodile a nesystematicky. Považují proto za nutné v následujícím období zvýšit podporu a spolupráci s NNO např. zavedením dotačního programu.

Mezi aktivní NNO patří například **Fórum 50%**, které na začátku roku 2008 zorganizovalo konferenci pro zejména ženské a genderové nevládní organizace s názvem Síťování NNO v rámci ČR i EU. V březnu 2008 se konala v Informačním středisku Evropského parlamentu panelová diskuse pro veřejnost s názvem Ženy v ofsajdu? s podtitulem Političky v Čechách v Evropě a médiích. V červnu 2008 uspořádalo Fórum 50 % před Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR happeningový Běh za rovné šance v politice. Běhu se účastnili nejen zástupkyně a zástupci NNO, ale i samotné političky. Během letních měsíců proběhly víkendové vzdělávací akce pro političky v Poděbradech „Jak uspět v politice“. Na začátku října 2008 se konalo v Českém centru v Praze 2 sympozium nezávislé a nadstranické platformy ženských osobností Česká prezidentka, které se snaží zviditelnovat ženy, jež mají co říct k budoucímu vývoji našeho státu. V podzimních měsících 2008 se Fórum 50 % věnovalo zejména monitoringu krajských a doplňkových senátních voleb. Fórum 50% se zabývá celou řadou analýz a statistik, a to zejména analýzami kandidátních listin a výsledků voleb z genderového hlediska, jehož vyvrcholením bylo již tradiční povolební vyhlášení soutěže Strana otevřená ženám (ocenění politické strany, která dává prostor ženám). Nově proběhla i Soutěž o nadějnou političku do 35 let. Před vánoci 2008 uspořádalo Fórum 50 % seminář pro zaměstnance státní správy „Úvod do problematiky rovných příležitostí žen a mužů“ na MŠMT. Na konci roku vydalo Fórum 50 % první elektronický bulletin Klubu političek a zároveň představilo novou aktivitu s názvem Klub političek, který je zamýšlen jako nadstranická platforma - místo setkávání, diskusí, vzdělávání a podpory veřejně angažovaných žen a zejména političek. Během celého roku se uskutečnilo několik regionálních setkání komunálních a krajských političek, kterých se zúčastnilo několik desítek žen. Tyto akce se konaly v rámci projektu „Komunitní rozpočtování“, který je zaměřen na propagaci komunitního a genderově vyváženého způsobu sestavování obecních rozpočtů v České republice.

**Gender Studies** o. p.s. se soustředila v minulém roce převážně na téma rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. V této oblasti poskytuje informační služby a provozuje právní poradnu pro osoby diskriminované a potenciálně diskriminované na trhu práce na základě věku a pohlaví. Gender Studies poskytuje konzultace pro firmy v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a zařízení péče o děti, každý měsíc vydává elektronický zpravodaj rovné příležitosti do firem. Gender Studies také organizovala kulatý stůl s firmami o zařízeních péče o děti. V roce 2008 tato obecně prospěšná společnost uspořádala již pátým rokem soutěž Firma roku: rovné příležitosti a druhým rokem udělovala ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ocenění Úřad roku Půl na půl úřadům, které podporují rovné příležitosti.

Jedním z témat, kterým se Gender Studies věnovala, byla rodinná politika, konkrétně téma zařízení péče o předškolní děti a třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku a rodičovská dovolená. Gender Studies se zaměřovala také na antidiskriminační legislativu a podporu antidiskriminačního zákona a novému návrhu Evropské komise na antidiskriminační směrnici a realizovala k tématu odborný kulatý stůl. Novou byla práce s mládeží – proběhlo

několik přednášek pro studující středních škol. Gender Studies spolupracovala se studentskými spolky, vzniklo několik komiksů bourajících stereotypy o ženách a o mužích. Ve spolupráci se studentským klubem Relax vznikl krátký film Fakta nebo fikce. Dne 19. června 2008 Gender studies oslavila Mezinárodní den rovnosti žen a mužů. Gender Studies v uplynulém roce pořádala konference Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů a Návrat rodičů do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené a vydala tyto publikace: Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém; Rovné příležitosti do firem: třetí speciální tištěné vydání, Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným; První právní pomoc; Gender a marketing; Půl na půl noviny: nezávislý občasník Gender Studies.

**Hnutí za aktivní mateřství** se podílelo na Petici za zlepšení služeb v českém porodnictví a za péči přátelskou a bezpečnou pro matku a dítě ([www.normalniporod.cz](http://www.normalniporod.cz)) a organizovalo protestní shromáždění a předání této petice před Ministerstvem zdravotnictví v říjnu 2008.

**Klub K2, o.p.s.** poskytuje komplexní podporu rodičům s dětmi od 0 do 6 let. Posláním K2 je zlepšit postavení žen s malými dětmi. V roce 2008 Klub K2 otevřel miniškolku pro děti mladší 3 let.

Informační a poradenské centrum **ROSA** pro ženy-oběti domácího násilí poskytuje ženám – obětem domácího násilí jednorázové i dlouhodobé psychosociální a sociálně-právní poradenství. V roce 2008 bylo 232 klientkám poskytnuto 1 402 konzultací. Služba Azylový dům ROSA s utajenou adresou v roce 2008 pomohla 24 ženám – obětem domácího násilí a 33 dětem. Prostřednictvím telefonické krizové intervence bylo poskytnuto 1 919 intervencí. ROSA se zaměřuje i na prevenci násilí: v roce 2008 v rámci projektu Pomoc dětem svědkům domácího násilí zrealizovala terapeutickou skupinu pro děti svědky domácího násilí a publikaci pro pomáhající profese Dětská svědectví násilí a v projektu Partnerství 2 seminář pro učitele 250 pražských základních škol a publikaci Škola a děti vystavené domácímu násilí: Manuál pro učitele.

V roce 2008 občanské sdružení **Rozkoš bez rizika**, zabývající se sociální pomocí prostitutkám v rámci sociálních a terénních služeb, které probíhaly v 11 krajích ČR, poskytlo poradenství celkem 2788 sexuálním pracovnícím. Šlo o poradenství psychosociální, sociálně právní, krizovou intervenci, asistenční služby, edukačně-preventivní poradenství, sociální servis, pomoc při hledání ubytování a zaměstnání a sociokulturní terapii. Vedle sociální práce poskytuje Rozkoš bez rizika i zdravotnické služby, které zahrnují vyšetření na pohlavně přenosné infekce: kapavku, syfilis, chlamydie, candidy a bakteriální obraz poševní a testy na protilátky na HIV/AIDS. V roce 2008 se této organizaci podařilo otestovat na HIV/AIDS 2014 sexuálních pracovníc.

Dále mezi aktivní NNO v problematice rovných příležitostí žen a mužů patří **Česká ženská lobby**. ČŽL je síť neziskových organizací, která hájí práva žen v České republice. Je součástí Evropské ženské lobby, která sdružuje ženské a genderové organizace Evropy a spolupracuje s evropskými institucemi. V období mezi říjnem 2008 a červnem 2009, tedy i během českého předsednictví v Evropské unii, Česká ženská lobby realizuje projekt Prosazování genderové rovnosti v období CZ PRES. V listopadu 2008 uspořádala mezinárodní konferenci „Rovné příležitosti žen a mužů – zanedbaná priorita (nejen) během předsednictví ČR v Radě EU?“.

**Evropská kontaktní skupina (EKS)** zorganizovala inovativní vzdělávací cyklus „Buďte IN při integraci!“. Byl určen pro poskytovatele sociálních služeb ze státního i neziskového sektoru, kteří pracují s cizinci a cizinkami. Projekt byl ukončen v polovině roku 2008 a v jeho rámci EKS vyškolila 37 osob. Vzdělání se zaměřilo na témata genderová a interkulturní



senzitivita, problematika etnocentrismu, stereotypy, předsudky, xenofobie, efektivní komunikace, odlišné metody a přístupy k integraci, dále byl uskutečněn výzkum a vydána publikace Diskriminace azylantů a azylantek v ČR z genderové perspektivy. Na výsledky výzkumu navázala EKS dvouletým vzdělávacím projektem pro migranty a migrantky Poznáváme svou novou zemi (projekt začal v červenci 2008 a potrvá až do června 2010).

Další významné NNO, které sice neuvedly konkrétní projekty realizované v roce 2008, ale podílejí se na prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, jsou například Český svaz žen, Asociace podnikatelek a manažerek ČR (APM ČR), proFem, o.p.s., Otevřená společnost, o.p.s. a Arcidiecézní charita Praha.

Významnou úlohu v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže hraje také akademická obec. **Sociologický ústav AV ČR** dodal k Souhrnné zprávě hlavní výzkumné aktivity zaměřené na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže, jedná se například o projekty Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře, Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU.

Sociologický ústav vydal v loňském roce několik publikací s tematikou rovných příležitostí pro ženy a muže např. Dudová, R. Otcovství po rozchodu rodičovského páru; Dudová, R. (ed.). Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin; Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde. (eds.). 2008; Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie; Tenglerová, Hana. 2008. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu Gender, rovné příležitosti, výzkum.

## **5. Závěr**

Česká republika na základě IV. světové konference OSN o ženách, konané v roce 1995 v Pekingu, přijala v roce 1998 národní akční plán „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Národní akční plán obsahuje soubor opatření, jejichž plnění vláda každoročně hodnotí a opatření aktualizuje podle dosaženého stavu a stanovených cílů.

I přes úsilí o implementaci Pekingské akční platformy a dalších strategických dokumentů, uvedených v části Legislativní a strategická východiska, je patrné z této Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2008, že v České republice přetrvávají rozdíly v postavení mužů a žen. Problémem je poměrně nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích a ve veřejném životě, což má za následek nízkou míru účasti žen v procesech rozhodování a plánování veřejného a politického života a v konečném důsledku ovlivňuje celkově nerovné postavení žen ve společnosti. K řešení tohoto problému bude v roce 2009 zaměřena pozornost ze strany odpovědných vládních činitelů.

Česká republika má vybudovanou pouze základní institucionální strukturu pro prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže, proto je třeba pokračovat v jejím rozvíjení. Dále je třeba zvyšovat povědomí veřejnosti o nutnosti řešit problém rovných příležitostí pro ženy a muže. Přetrvávají genderové stereotypy, které se týkají postavení mužů a žen ve společnosti, v zaměstnání i v rodinném životě.

Stále též existují značné rozdíly v zapojení mužů a žen na trhu práce, rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen a v platovém ohodnocení. Přes vysokou úroveň vzdělanosti českých žen jejich výdělky dosahují cca 80% výdělků mužů. Tyto rozdíly jsou zapříčiněny především horizontální a vertikální segregací na trhu práce. Platové rozdíly mají vliv i na zabezpečení žen a mužů v seniorském věku, kdy z důvodu nižších důchodů klesá životní standard žen v důchodovém věku ve srovnání s muži poměrně výrazně. Rozdíly v uplatňování se na trhu práce, v platovém ohodnocení a existence horizontální a vertikální segregace mají velký vliv na fenomén feminizace chudoby. Problémem celé společnosti je sladění pracovního a rodinného života. Nedostatek veřejných služeb či jejich nedostupnost z finančních důvodů často komplikují návrat pečujících osob (tedy zpravidla žen) zpět na trh práce a tím ve většině případů negativně ovlivňují jejich životní úroveň a obecně postavení nejen na trhu práce.

Česká republika v poslední době podnikla spoustu kroků k potírání všech forem násilí páchaného na ženách. Z podrobné znalosti situace v České republice plyne, že domácí násilí v partnerských vztazích je vzhledem k intimnímu charakteru vztahu mezi obětí a agresorem a používání rafinovaných forem týrání z hlediska prevence a potírání nejkomplicovanější oblastí v rámci násilí páchaného na ženách.

Vzhledem k výše uvedeným faktům a vzhledem k vývoji této problematiky v Evropské unii je nutné považovat rovné příležitosti pro muže a ženy za jednu z priorit politiky České republiky. Koordinací agendy rovných příležitostí pro ženy a muže je od 1. 1. 2008 pověřen/a ministr/yně pro lidská práva. Mezi hlavní úkoly této agendy patří prosazení a realizace koncepce rovných příležitostí pro muže a ženy, která obsahuje základní opatření směřující k vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Problematika rovných příležitostí pro muže a ženy je multidisciplinární, z čehož vyplývá nutnost spolupráce státní orgánů, sociálních partnerů, samosprávních celků, neziskových organizací, výzkumných institucí, dalších subjektů a v neposlední řadě i všech jednotlivých občanů, jejichž společným cílem by mělo být odstranění nerovností v naší společnosti. Zásadní fází v naplnění výše uvedených cílů pro následující období je zvýšení podílu žen v rozhodovacích pozicích a tím posílení možnosti žen ovlivňovat veřejný život. Cílem je též zpřehlednit, zúčelnit a konkretizovat opatření Priorit a postupů vlády v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za účelem vytyčení postupných kroků vedoucích k rovným příležitostem pro ženy a muže.

**Seznam tabulek a grafů**

**Tabulka č. 1.: Účast žen v rozhodovacím procesu v roce 2008**

**Tabulka č. 2.: Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR**

**Tabulka č. 3.: Volby do Senátu Parlamentu ČR**

**Tabulka č. 4.: Volby do zastupitelstev krajů**

**Tabulka č. 5.: Volby do zastupitelstev obcí**

**Tabulka č. 6.: Ekonomické postavení obyvatelstva**

**Tabulka č. 7.: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin**

**Graf č. 8: Míra ekonomické aktivity**

**Tabulka č. 9: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin**

**Graf č. 10: Míra zaměstnanosti podle pohlaví v časových řadách**

**Tabulka č. 11: Zaměstnaní v NH na částečný úvazek**

**Tabulka č. 12: Průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy v Kč**

**Tabulka č. 13: Nezaměstnaní podle věkových skupin**

**Graf č. 14: Nezaměstnaní v časových řadách**

**Tabulka č. 15: Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek**

Poznámka: U tabulek 6-13 údaje z výběrových šetření nejsou udávány k určitému datu, jedná se o roční průměry

# ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31. 12. 2008 (zdroj: resorty)

Tabulka č. 1

funkce ➡	Ministr /ministřyně	Náměstek /náměstkyně ministra/mini střyně		Ředitel / ředitelka odboru			vedoucí oddělení			ostatní odborní pracovníci/ pracovnice			Ředitel /ředitelka resortní instituce			vedoucí detaš. pracoviště		
		M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž
ministerstvo ↓	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy	1/0	5	1	17	5	22,73	50	19	27,54	194	203	51,13	0	0	0,00	0	0	0,00
financí	1/0	6	1	36	4	10,00	80	61	43,26	538	794	59,61	17	3	15,00	0	0	0,00
kultury	1/0	4	0	10	10	50,00	13	16	55,17	97	180	64,98	25	6	19,35	0	0	0,00
pro místní rozvoj	1/0	5	1	18	7	28,00	31	24	43,64	163	320	66,25	3	0	0,00	0	0	0,00
obraný: vojáci z povolání		1	0	24	0	0,00	61	0	0,00	365	75	17,05	0	0	0,00	0	0	0,00
občanští zaměstnanci	0/1	4	0	0	29	100,00	68	11	13,92	548	456	45,42	0	0	0,00	0	0	0,00
práce a sociálních věcí	1/0	4		12	10	45,45	36	35	49,30	179	469	72,38	0	0	0,00	0	0	0,00
průmyslu a obchodu	1/0	11	0	26	4	13,33	65	39	37,50	275	314	53,31	7	2	22,22	0	0	0,00
spravedlnosti	1/0	6	0	10	7	41,18	21	31	59,62	85	193	69,42	4	1	20,00	0	0	0,00
školy, mládeže a tělovýchovy	1/0	4	2	22	15	40,54	16	17	51,52	141	369	72,35	0	0	0,00	0	0	0,00
vnitřní	1/0	3	1	28	12	30,00	87	57	39,58	791	1005	55,96	0	0	0,00	0	0	0,00
zahraničních věcí - ústředí		3	1	27	16	37,21	0	0	0,00	214	178	45,41	0	0	0,00	0	0	0,00
- zahraničí	1/0	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	450	212	32,02	0	0	0,00	74	14	15,91
zdravotnictví	1/0	3	1	17	7	29,17	11	21	65,63	87	232	72,73	65	18	21,69	0	1	100,00
zemědělství	1/0	13	3	74	22	22,92	103	64	38,32	662	1175	63,96	6	0	0,00	0	0	0,00
životního prostředí	1/0	7	1	34	9	20,93	48	43	47,25	179	333	65,04	13	1	7,14	0	0	0,00
Úřad vlády:		2	3	20	11	35,48	17	15	46,88	115	218	65,47	0	0	0,00	0	0	0,00
ministr / ministřyně	2/1																	
místopředseda vlády	4/0																	
předseda vlády	1/0																	
<b>Celkem</b>	<b>20/2</b>	<b>72</b>	<b>14</b>	<b>375</b>	<b>168</b>	<b>30,75</b>	<b>707</b>	<b>453</b>	<b>38,81</b>	<b>5083</b>	<b>6726</b>	<b>57,51</b>	<b>140</b>	<b>31</b>	<b>21,68</b>	<b>74</b>	<b>15</b>	<b>16,85</b>

## Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky – tabulka č. 2

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)		
<b>Volby 1996</b>	908	30	3,3	3 584	170	4,7	25,3	17,7
<b>Volby 1998</b>	756	30	4,0	2 875	170	5,9	26,3	17,7
<b>Volby 2002</b>	1 596	34	2,1	4 472	166	3,7	35,7	20,5
<b>Volby 2006</b>	1 383	31	2,2	3 602	169	4,7	38,4	18,3

Tabulka č. 3

## Volby do Senátu Parlamentu České republiky

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)		
<b>Volby 2002</b>	26	3	11,5	142	24	16,9	18,3	12,5
<b>Volby 2004</b>	37	3	8,1	160	24	15,0	23,1	12,5
<b>Volby 2006</b>	39	6	15,4	165	21	12,7	23,6	28,6
<b>Volby 2008</b>	34	5	14,7	166	22	13,3	20,5	22,7

Pramen: ČSÚ

Tabulka č. 4

## Volby do zastupitelstev krajů

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)		
<b>Volby 2000</b>	1 689	97	5,7	6 036	578	9,6	28,0	16,8
<b>Volby 2004</b>	2 161	102	4,7	6 148	573	9,3	35,2	17,8
<b>Volby 2008</b>	2 394	119	4,9	5 812	556	9,5	41,2	21,4

Pramen: ČSÚ

Tabulka č. 5

## Volby do zastupitelstev obcí

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)		
<b>Volby 1994</b>	35 871	11 102	30,9	124 482	51 058	41,0	28,8	21,7
<b>Volby 1998</b>	46 650	12 912	27,7	134 515	50 008	37,2	34,7	25,8
<b>Volby 2002</b>	53 424	14 161	26,5	139 505	48 333	34,6	38,3	29,3
<b>Volby 2006</b>	60 069	15 588	26,0	140 870	46 838	33,2	42,6	33,3

Pramen: ČSÚ

**Tabulka č. 6**

**Ekonomické postavení obyvatelstva**

počty osob v tis.

	<b>Ženy</b>		<b>Muži</b>		<b>Celkem</b>	
Počet obyvatel	5318,6		5112,5		10431,1	
Populace starší 15 let	4 599,1	51,4%	4 353,7	48,6%	8 952,8	100,0%
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	2 266,1	43,3%	2 972,6	56,7%	5 238,7	100,0%
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	2 333,0	62,8%	1 381,2	37,2%	3 714,2	100,0%
Zaměstnaní	2 146,6	42,6%	2886,8	57,4%	5 033,4	100,0%
Nezaměstnaní	183,6	52,1%	168,6	47,9%	352,2	100,0%

Zdroj: ČSÚ, EKONOMICKÉ POSTAVENÍ POPULACE 15 +  
MPSV, Vývoj nezaměstnanosti od července 2004

Stav ke dni: 30.12.2008

## Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin (v %)

Tabulka č. 7

Věková skupina	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ženy</b>	<b>52,3</b>	<b>51,8</b>	<b>52,3</b>	<b>51,8</b>	<b>51,8</b>	<b>52</b>	<b>52,1</b>	<b>51,6</b>	<b>51,3</b>	<b>50,9</b>	<b>50,8</b>	<b>50,5</b>	<b>50,6</b>	<b>50,5</b>	<b>49,7</b>	<b>49,3</b>
15 - 19	25,5	22,2	25,5	22,2	19,8	19,6	18,1	13,9	10,1	8,5	8,4	7,7	7,6	6,8	5,8	7,1
20 - 24	59,1	58,2	59,1	58,2	57,9	60,3	60,8	61,8	60,7	57,7	56,4	53,2	48,5	50,1	46,2	45,1
25 - 29	64,6	61,6	64,6	61,6	61,7	63,8	64,6	64,9	63,7	64,5	64,1	64,1	65,3	65,4	68,2	66,7
30 - 34	78,5	76,9	78,5	76,9	77,2	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	73,8	72,8	73,5	70,9	67,4	65,4
35 - 39	89	87,4	89	87,4	86,8	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87	86,7	86,1	84,7	81,4	80,1
40 - 44	92	91,3	92	91,3	91,6	90,8	92	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9	90,9	92	90,4	90,9
45 - 49	90,7	90,6	90,7	90,6	90,5	89,6	90,6	91,1	91,5	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	91,7	92,3
50 - 54	79,5	81,2	79,5	81,2	82,1	81,8	81,5	82,1	83,5	84,3	84,9	86,1	87,4	88,1	87,3	88,0
55 - 59	29,7	33	29,7	33	34,6	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	49	51,1	53,6	55,4
60 +	5,8	5,7	5,8	5,7	5,4	5	5,3	4,5	4,7	4,8	5,1	5	5,1	5,3	18,3	14,3
<b>Muži</b>	<b>71,5</b>	<b>71,4</b>	<b>71,5</b>	<b>71,4</b>	<b>71,1</b>	<b>70,8</b>	<b>70,6</b>	<b>69,8</b>	<b>69,4</b>	<b>69,3</b>	<b>68,7</b>	<b>68,4</b>	<b>68,7</b>	<b>68,6</b>	<b>68,5</b>	<b>68,3</b>
15 - 19	32,9	28,7	32,9	28,7	25,9	25,5	22,8	16	12,9	11,3	10,4	9,6	10,1	10	9,7	8,8
20 - 24	85,5	84,9	85,5	84,9	82,4	80,5	78,9	79,4	76,9	73	70	67,6	65,5	63,7	62,9	61,3
25 - 29	96,9	96,8	96,9	96,8	96,4	96,2	95,8	95	95	94,8	94,7	93,6	93,6	92,4	93,2	90,5
30 - 34	97,7	97,7	97,7	97,7	97,2	97,9	97,6	97,4	97,5	97,2	96,8	97,4	97,3	97	97,6	96,7
35 - 39	97,4	96,9	97,4	96,9	97,3	97,1	96,5	97,3	97,3	97,3	97	96,6	97	97,6	96,7	97,9
40 - 44	96,5	96,4	96,5	96,4	96,3	95,7	96,5	96,2	96,1	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	96,4	96,5
45 - 49	94,3	94	94,3	94	94,5	95	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7	94,8	95,6	94,4
50 - 54	88,8	89	88,8	89	89,5	89,2	90	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8	90,6	91,2	92,5
55 - 59	75,9	77,4	75,9	77,4	77,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80	81,4	82,8	83,2	82,2	85,3
60 +	14,8	15,7	14,8	15,7	14,8	13,9	12,8	11,8	11,8	13,6	14,2	14,1	15,5	16,5	48,1	40,5

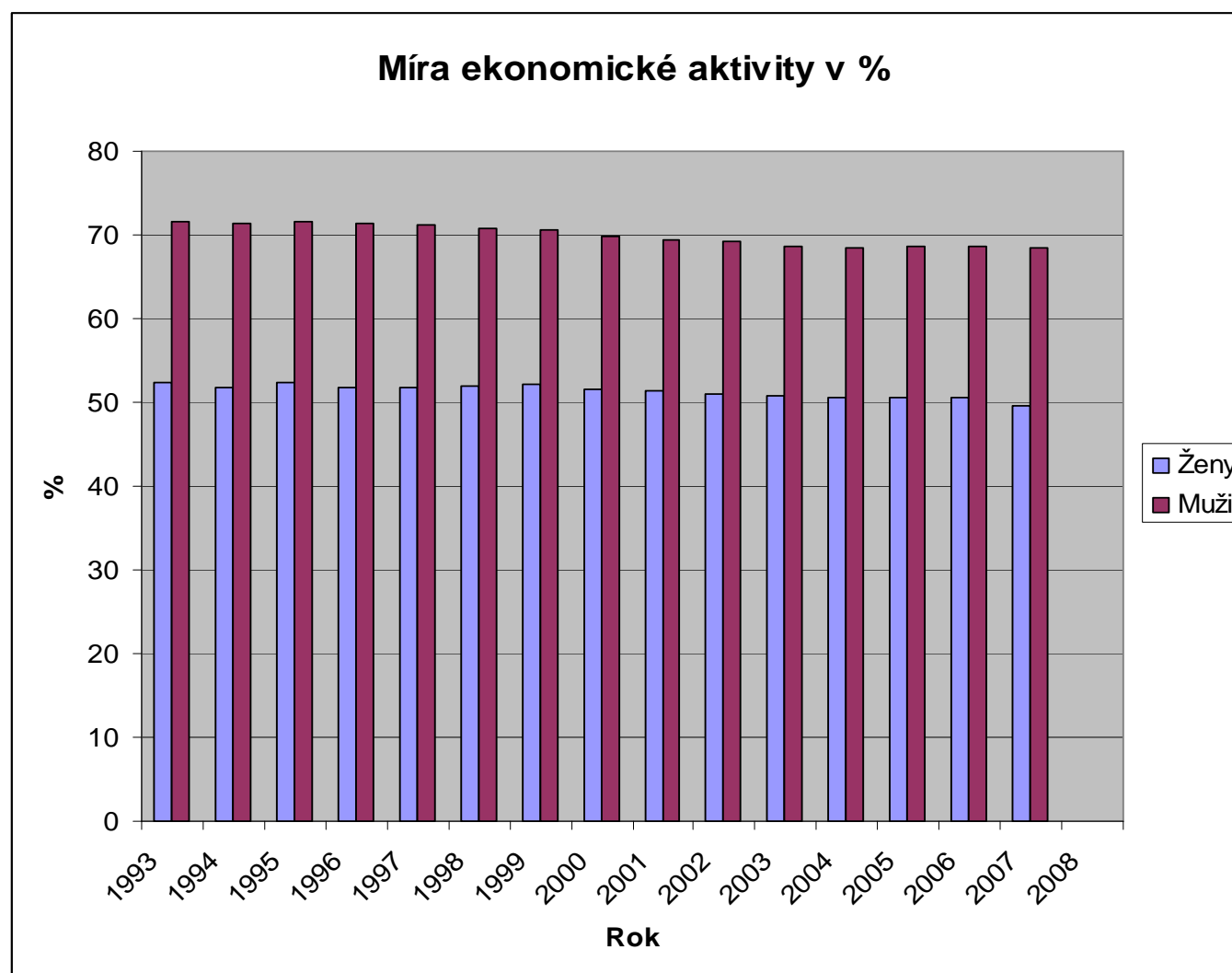
Zdroj: Výběrové šetření ČSÚ

Stav k 30.9.2008

Poznámka: Míra ekonomické aktivity je konstruována podle metodiky ILO a Eurostatu, tj. jako podíl celkové pracovní síly na počtu osob ve věku 15 a více let. Údaje nejsou za celý rok 2008, ale pouze za 3. čtvrtletí roku 2008



Graf č. 8



Zdroj: Výběrové šetření ČSÚ

Stav ke 31.12.2008

## Míra zaměstnanosti podle věkových skupin

Tabulka č. 9

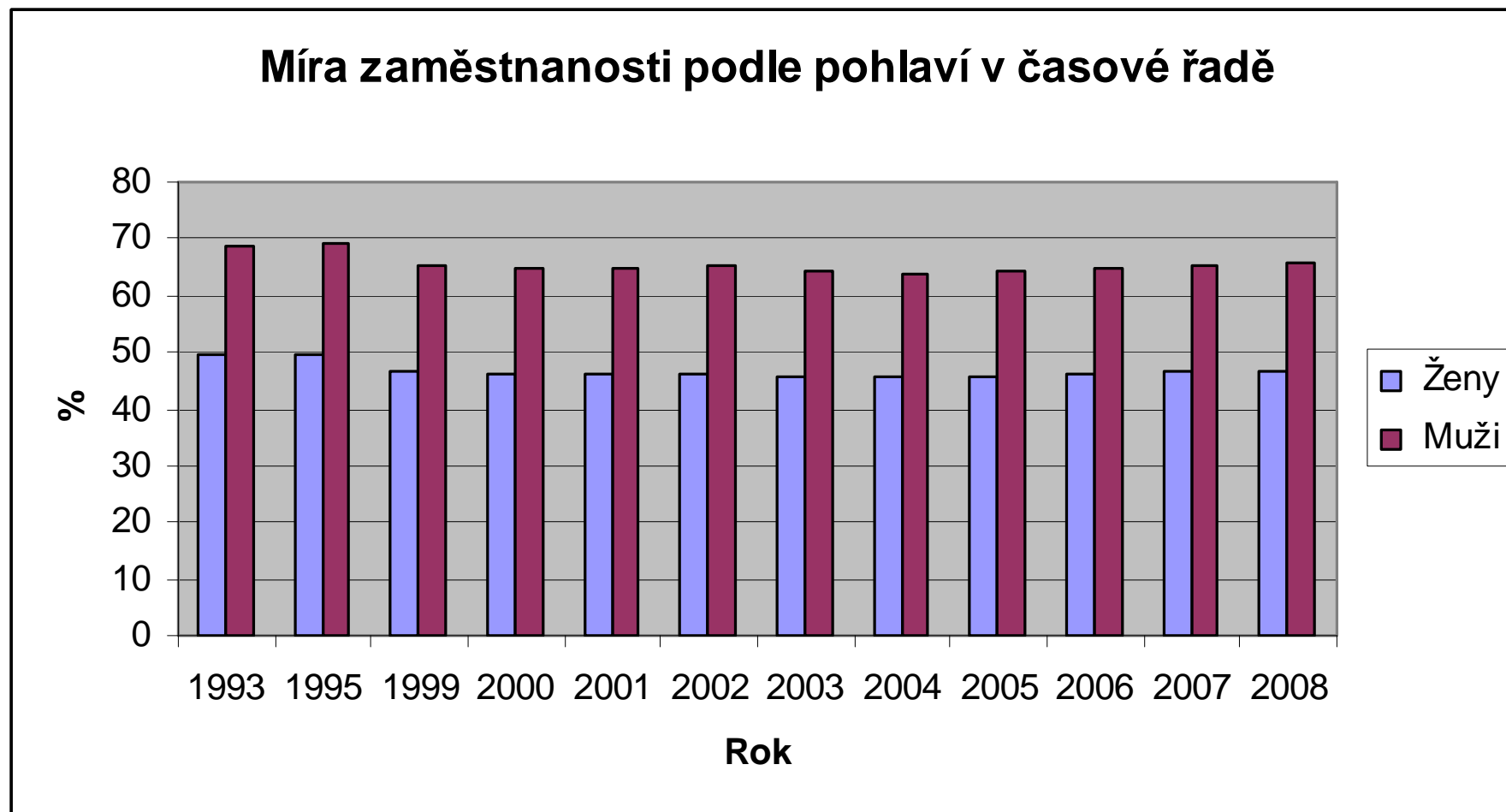
Ukazatel	1993	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ženy</b>	<b>49,5</b>	<b>49,8</b>	<b>46,6</b>	<b>46,2</b>	<b>46,2</b>	<b>46,3</b>	<b>45,8</b>	<b>45,5</b>	<b>45,7</b>	<b>46,1</b>	<b>46,4</b>	<b>46,4</b>
věková skupina:												
15 - 19	28,5	21,8	11,8	8,7	5,7	4,8	4,6	4,3	4,4	4,1	3,8	4,3
20 - 24	49,4	55,5	51,9	53,2	52,4	49,7	47,7	44,6	40,9	42,1	42,8	42,3
25 - 29	58,7	59,2	55,3	56,1	55,4	57,2	57,2	56,4	57,6	60,1	61,5	61,6
30 - 34	75,4	74,2	66,2	66,1	66,9	66,1	64,7	64,4	65,4	63,6	62,4	61,5
35 - 39	86	85,6	79,1	78,8	78,6	79,7	78,2	78,8	78,1	77,6	76,5	76,3
40 - 44	87,9	88,8	84,9	83,6	85,3	85,1	82,4	83,5	83,6	85,1	85,7	87,0
45 - 49	89,2	88,1	83,8	83,4	85,6	85,6	84,9	83,7	84,8	84,8	87,3	87,7
50 - 54	76,2	77,6	76,1	76	77,3	78,3	77,8	78,7	79,5	81,2	82	82,2
55 - 59	24,9	28,6	31,4	30,9	31,5	36,1	39,6	42,4	45,8	47,9	50,1	50,4
60 +	5,7	5,6	4,9	4,2	4,3	4,5	4,9	4,9	4,9	5,2	6	17,2
<b>Muži</b>	<b>68,9</b>	<b>69</b>	<b>65,4</b>	<b>64,7</b>	<b>64,7</b>	<b>65,2</b>	<b>64,5</b>	<b>63,6</b>	<b>64,3</b>	<b>64,6</b>	<b>65,5</b>	<b>66,0</b>
věková skupina:												
15 - 19	34	28,9	16,1	11,1	8,7	7,9	6,9	5,7	5,6	6,2	6,5	6,7
20 - 24	81,6	81	68,9	67,9	66,4	63,5	60	55,1	55,1	55,1	57,3	57,7
25 - 29	93,5	93,6	89,4	88,8	88,7	89,5	88,7	87,1	87,7	87,2	88,4	88,9
30 - 34	94,7	95,2	91,5	91,5	92,5	93	92,9	93,5	93,3	92,5	94,7	94,7
35 - 39	94,9	94,5	91,5	91,8	91,9	93	92,7	91,4	92,7	93,9	94,2	94,7
40 - 44	94,7	94,1	90,9	90,8	91,1	91,5	90,2	90,7	91,1	93	93	92,9
45 - 49	91,2	92,5	89,3	89,2	89,1	89,7	89,4	88,3	89,3	90,2	92	92,3
50 - 54	86,9	87,1	85	84,4	85,7	85,4	85,1	85	85,3	85,8	87,8	88,1
55 - 59	69,8	74,5	73,3	71,8	73,4	76,5	76,5	76,9	78,5	78,4	77,3	77,9
60 +	14	14,2	12,2	11,4	11,4	13,2	13,8	13,7	15,2	16,1	17,8	47,1

Pramen: ČSÚ

Údaje nejsou za celý rok 2008, ale pouze za 3. čtvrtletí roku 2008

Stav ke dni: 30.9.2008

Graf č. 10



Pramen: ČSÚ

Stav ke dni: 31.12.2008

## Zaměstnaní v NH na částečný úvazek

Zaměstnaní v NH na částečný úvazek	1993	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>	<b>221,0</b>	<b>225,4</b>	<b>186,8</b>	<b>173,2</b>	<b>169,4</b>	<b>176,0</b>	<b>180,4</b>	<b>180,8</b>
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1,1	2,2	3,0	2,7	2,6	4,2	4,5	4,4
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	15,9	19,8	20,6	20,1	21,9	21,2	21,8	26,3
Techničtí, zdravot. a pedagog. pracovníci (včetně příbuz. oborů)	30,3	33,0	30,6	28,0	30,0	36,1	39,2	37,3
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	23,1	22,9	22,6	24,3	27,0	25,2	23,5	23,6
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	51,7	53,8	41,7	39,4	33,8	34,2	35,8	37,2
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příb. oborů)	2,3	3,9	1,5	1,0	1,7	1,7	1,1	1,1
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	20,6	17,9	12,4	7,0	6,7	5,2	6,1	4,4
Obsluha strojů a zařízení	9,2	11,4	6,9	4,9	4,6	4,9	5,0	4,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	66,7	60,4	47,7	45,8	41,0	43,3	43,4	42,4
Příslušníci armády	-	-	-	-	-	-	-	-
Nezjištěno	0,2	0,1	0,0	-	-	-	-	-
<b>Muži</b>	<b>80,9</b>	<b>82,4</b>	<b>58,7</b>	<b>60,0</b>	<b>60,8</b>	<b>57,2</b>	<b>61,5</b>	<b>65,1</b>
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	2,6	2,4	2,0	1,8	1,1	1,3	2,1	2,0
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	10,7	14,4	9,6	10,5	12,0	12,3	11,9	15,1
Techničtí, zdravot. a pedagog. pracovníci (včetně příbuz. oborů)	9,1	9,4	9,3	9,0	10,3	9,8	10,1	12,2
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	5,3	4,5	3,5	3,1	3,3	3,3	4,2	3,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5,9	7,4	3,3	5,3	5,5	4,8	4,0	4,8
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příb. oborů)	1,6	2,1	1,1	1,6	1,1	1,0	1,0	0,6
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	19,8	18,8	12,3	12,5	12,0	8,8	9,7	7,6
Obsluha strojů a zařízení	7,7	6,8	4,2	4,2	4,2	4,8	6,7	5,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	18,1	16,5	13,3	12,1	11,1	11,0	11,8	13,9
Příslušníci armády	-	0,1	-	-	-	-	-	-
Nezjištěno	0,3	0,0	-	-	-	-	-	-

Pramen: ČSÚ, publikace „Zaostřeno na ženy, muže 2008

Stav k 31.12.2007

## Průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy v Kč.

Tabulka č. 12

Ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>												
Průměrná mzda	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684
Medián mezd	8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310	18 322
<b>Muži</b>												
Průměrná mzda	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489
Medián mezd	10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185	22 850
<b>Celkem</b>												
Průměrná mzda	11 069	12 572	13 361	14 097	15 187	16 353	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604
Medián mezd	9 770	11 170	11 693	12 278	13 100	14 139	15 542	16 707	17 706	18 589	19 512	20 908
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	75,7	72	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,7	74,9	78,2	78,2	80,2	81,1	81,4	80,9	81,1	81,7	80,2

Zdroj: ČSÚ - Výběrové šetření mezd zaměstnanců

Stav k 31.12.2007

Publikace "Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007"

Publikace "Zaostřeno na ženy, muže 2008"

Tabulka č. 13

## Nezaměstnaní podle věkových skupin

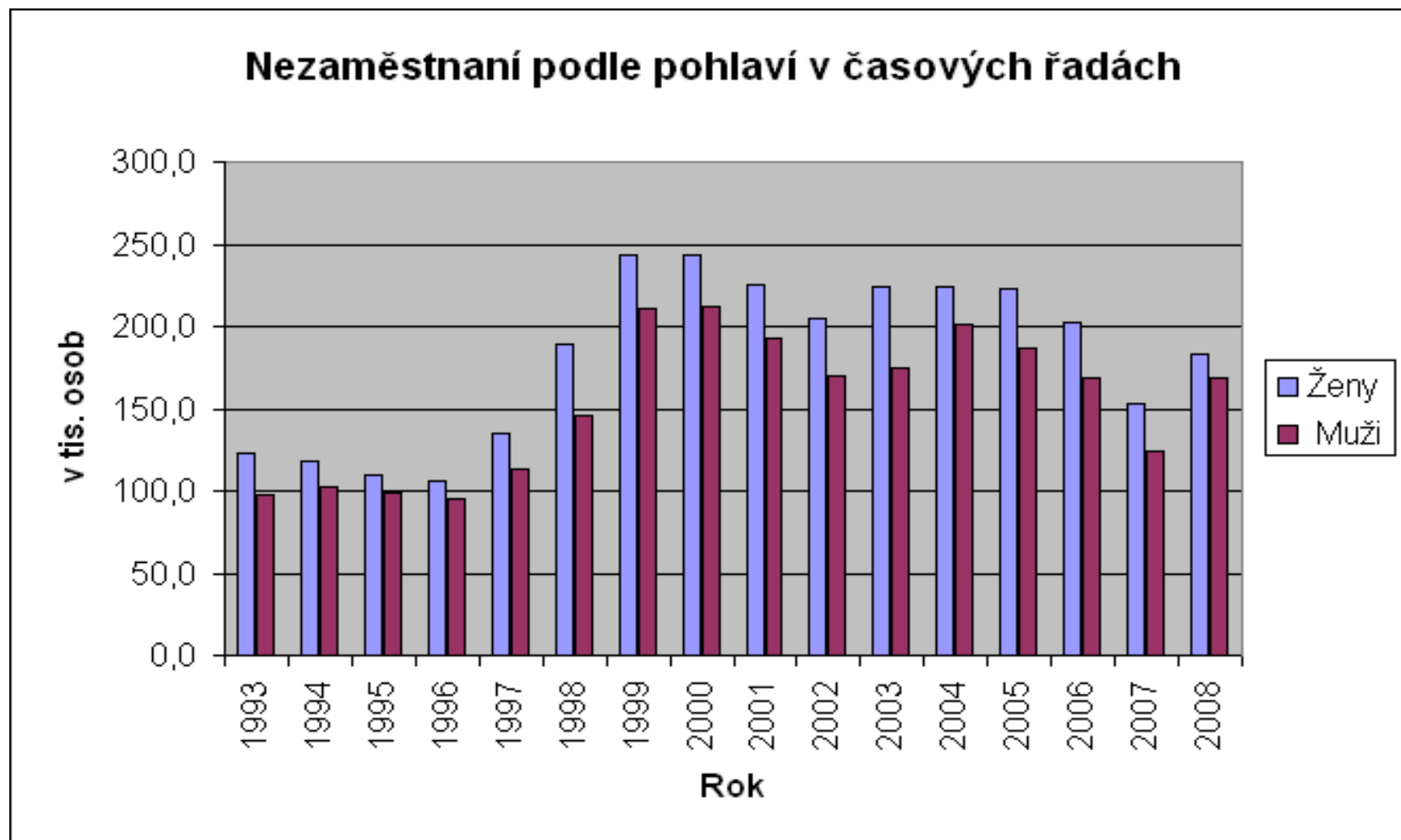
v tis. osob

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ženy</b>	123,1	118,6	109,9	106,1	135,5	189,5	243,0	242,9	224,9	204,8	224,5	224,6	223,4	202,3	152,7
Věkové skupiny:															
15 - 19	20,5	19,5	15,6	14,4	15,5	21,2	22,1	17,6	14,5	12,2	12,2	10,9	10,2	8,5	5,1
20 - 24	15,8	16,2	15	14	19	29,8	40	36,4	34	31,2	32,2	30,7	26,2	27,2	14,1
25 - 29	19,5	20,6	18,3	16,2	20,1	26,9	36,2	36,8	35,4	32,1	30,7	33,8	32,7	21,9	17,5
30 - 34	15	16,6	14,3	15	20,1	26,4	34,3	35,1	31,1	26,8	33,4	32,8	33,1	31,6	27,1
35 - 39	14,2	13,8	11,7	11,2	13,2	19,5	26,8	26,2	28,6	26,6	30	26,4	26,8	24,2	21,7
40 - 44	14,3	12,1	12,7	11,5	15,4	21,7	26	26,7	23,1	19,4	22,8	24	24,4	23,8	17,3
45 - 49	10,4	10,2	10,6	10,5	15	20,5	27,5	30,8	23	22,6	23,7	22,7	23,3	23,2	15,3
50 - 54	6,2	4,8	6,3	7	10,5	15,9	21,5	24,9	25,6	24,6	28,5	29,5	31,2	27,0	21,7
55 - 59	3	2,1	3	3,2	3,5	3,1	4,6	5,5	5,9	6	9,4	11,9	12,7	12,9	11,7
60 +	4,2	2,7	2,4	3,1	3,2	4,5	4	2,9	3,7	3,3	1,6	1,9	2,8	1,9	1,2
<b>Muži</b>	97,0	102,5	98,2	95,3	112,9	146,3	211,2	211,6	193,3	169,4	174,7	201,3	186,7	169,1	123,6
Věkové skupiny:															
15 - 19	17,7	21,7	17,6	13,8	14,5	21,5	24,6	17	14,8	11,6	11,9	13,1	15	12,7	7,3
20 - 24	17,5	19,1	19,2	18,5	22	29,8	46,7	51,2	44,6	38,7	38,9	46,6	37,1	30,4	19,4
25 - 29	10,3	10,8	11,6	11,4	12,9	18,1	25,9	26,8	27,9	24,3	27,8	29,9	26,6	22,1	16,2
30 - 34	10	10,2	8,8	7,7	11,1	14,1	21,4	20,6	17,5	15	14,7	16	17,4	20,5	12,8
35 - 39	9,3	10	10,2	8,9	11,2	12	16,6	18,9	19,1	15,1	15,4	18,2	15,2	13,5	9,5
40 - 44	9,1	8,2	9,6	9,3	12,3	14,4	20,5	19	16,9	14,9	13,8	17,5	16,4	13,5	12,2
45 - 49	9,2	8,2	7,7	9	10,8	13,5	21,5	21,8	19,2	18,2	16,6	18,7	18,5	15,5	11,8
50 - 54	4,1	4,8	5,3	6	8,3	11,4	19,4	21,4	18,9	18,3	19,6	21,8	21,3	18,4	14,4
55 - 59	3	4,7	3,2	4,6	5	7,1	10,5	12	11	10,2	12,3	16,4	16,3	18,2	16,1
60 +	6,8	4,8	5	6,1	4,8	4,4	4,1	2,9	3,4	3,1	3,7	3,1	2,9	4,1	3,8

Zdroj: ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2008"

Stav ke dni: 31.12.2007

Graf č. 14



Zdroj: ČSÚ, publikace "Zaostřeno na muže a na ženy 2008"; MPSV, Vývoj nezaměstnanosti od července 2004

Stav ke dni: 31.12.2008

**Ženy a muži pobírající rodičovský příspěvek (v tis. osob)**

Dítě	věk do 3 let		věk od 3 do 7 let včetně		Celkem		%	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
<b>2005</b>	225,6	2,8	58,9	1,1	284,6	3,9	98,6	1,4
<b>2006</b>	239,1	2,9	66,6	1,2	305,7	4,2	98,6	1,3
<b>2007</b>	269,2	3,4	78,1	1,6	347,3	5	98,6	1,4
<b>2008</b>	284,8	4,9	69,3	1,4	354,1	6,3	98,3	1,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Stav k 31. 12. příslušného roku