

Program Iniciativy Společenství EQUAL  
CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071  
Projekt: Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce  
Pracovní program: Politika  
Organizace: Nadace Open Society Fund

# STÍNOVÁ ZPRÁVA V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ 2008

Petr Pavlík, PhD., Bc. Michaela Appeltová  
JUDr. Barbara Havelková, LL.M., Ing. Lenka Bennerová  
Mgr. Eva Hejzlarová, Miluš Kotišová  
Mgr. Jana Smiggels Kavková, Mgr. Petra Zářecká  
Mgr. Kateřina Machovcová, Martina Hynková, DiS  
Bc. Adéla Souralová, Irena Smetáčková, PhD.  
Mgr. Marcela Linková, Bc. Hana Tenglerová,  
Mgr. Ing. Ivana Spoustová, Mgr. Marie Lineau



TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM EU A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Publikace byla vydána v rámci pracovního programu Politika projektu IS EQUAL Prolomit vlny, č. CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071, který realizovala Nadace Open Society Fund pod vedením Petra Pavlíka.

Informace o projektu jsou dostupné na [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz).

© Nadace Open Society Fund Praha, 2008

## OBSAH

Zkratky rezortů	5	2.2.4. Sociální partneři – Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD)	30
Souhrn	6	2.3. Závěr	30
Úvod	7	<b>3. Právo a rovnost mužů a žen</b>	<b>32</b>
<b>1. Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen</b>	<b>8</b>	3.1. Priority, Zprávy za rok 2005 a 2006 a jejich hodnocení	33
1.1. Podmínky pro hodnocení	8	3.2. Rezortní priority ministerstva spravedlnosti (Priority MS)	37
1.2. Formální náležitosti	9	3.3. Antidiskriminační zákon	38
1.3. Zpráva za rok 2006	10	3.3.1. První návrh	38
1.3.1. Stanovení prioritních oblastí, strategických cílů a konkrétních opatření	10	3.3.2. Druhý návrh antidiskriminačního zákona	39
1.3.2. Hodnocení plnění Priorit	12	3.4. Kontrolní činnost správních orgánů	41
1.3.3. Členění Zprávy za rok 2006	14	3.5. Aplikace práva na rovné zacházení soudy	44
1.3.4. Pojmový zmatek	15	3.5.1. Ústavní soud	44
1.3.5. Jazykové problémy	16	3.5.2. Obecné soudy	46
1.4. Shrnutí	17	3.6. Doporučení	49
<b>2. Institucionální zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů</b>	<b>18</b>	<b>4. Ženy v rozhodovacích a mocenských pozicích</b>	<b>50</b>
2.1. Existující články institucionálního mechanismu	18	4.1. Volené orgány a politické strany	51
2.1.1. Vládní úroveň – ministr/yně	18	4.2. Jmenované funkce	58
2.1.2. Poradní orgány vlády České republiky	21	4.3. Závěr	61
2.1.3. Oddělení-Odbor rovnosti žen a mužů (Odbor)	25	<b>5. Zajištění rovného přístupu žen a mužů k ekonomické aktivitě</b>	<b>62</b>
2.1.4. Institucionální články na úrovni jednotlivých ministerstev	26	5.1. Výčet prioritních cílů a opatření	64
2.2. Chybějící články institucionálního mechanismu	27	5.1.1. Vyhodnocení situace v oblasti snižování horizontální segregace	66
2.2.1. Orgán/y pro rovnost	27	5.1.2. Vyhodnocení situace v oblasti sňadování osobního a pracovního života	71
2.2.2. Krajská a místní úroveň	28	5.2. Závěr	73
2.2.3. Státní úřad inspekce práce a úřady práce	29	<b>6. Prosazování rovnosti žen a mužů ve školství</b>	<b>75</b>
		6.1. Koncepce prosazování genderové rovnosti ve školství	76

6.1.1.	Pojetí koncepce	76	8.3.5.	Spolupráce státu s neziskovými organizacemi, včetně dotační politiky	113
6.1.2.	Strategické cíle a opatření	76	8.3.6.	Osvětová činnost a vzdělávání profesních skupin	114
6.2.	Zhodnocení aktivit MŠMT v roce 2006 a 2007	85	8.4.	Závěr	116
6.3.	Závěr	86	<b>9.</b>	<b>Stát a nevládní neziskové organizace v oblasti podpory rovných příležitostí</b>	<b>117</b>
<b>7.</b>	<b>Genderová rovnost v oblasti vědy</b>	<b>87</b>	9.1.1.	Aktivity státu ve světle opatření navržených ke strategickému cíli 1	122
7.1.	Návrh koncepce řešení genderové rovnosti ve vědě	88	9.1.2.	Aktivity státu ve světle opatření navržených ke strategickému cíli 2	126
7.1.1.	Strategické cíle a opatření	89	9.2.	Závěr	127
7.2.	Hodnocení aktivit státu v oblasti genderové rovnosti ve VaV letech 2006-2007	94	<b>10.</b>	<b>Dopady vládní reformy na rovnost žen a mužů</b>	<b>129</b>
7.2.1.	Prosazovat genderovou rovnost prostřednictvím budování odborné znalosti	94	10.1.	Opatření v daňové oblasti	130
7.2.2.	Vybudovat institucionální zajištění	96	10.1.1.	Snížení přímých daní	131
7.2.3.	Zpracovat princip genderové rovnosti do politik VaV	97	10.1.2.	Zvýšení nepřímých daní	126
7.3.	Aktivity ostatních aktérů ve světle navržených cílů	98	10.2.	Změny podpory v rodičovství a mateřství	132
7.4.	Závěr	98	10.2.1.	Peněžitá pomoc v mateřství	133
<b>8.</b>	<b>Domácí násilí na ženách</b>	<b>100</b>	10.2.2.	Rodičovský příspěvek	134
8.2.	Koncepční přístup k řešení problematiky domácího násilí	101	10.2.3.	Snížení porodného a omezení přídavků na děti	136
8.2.1.	Návrh koncepce řešení (nejen) genderové rovnosti při řešení problémů spojených s násilím na ženách včetně domácího násilí	102	10.3.	Pomoc v hmotné nouzi	136
8.3.	Hodnocení plnění dosavadní koncepce	107	10.4.	Nemocenské pojištění	136
8.3.1.	Legislativa	107	10.6.	Poplatky ve zdravotnictví	137
8.3.2.	Práce s pachateli domácího násilí	109	10.7.	Závěr	137
8.3.3.	Ochrana obětí domácího násilí – síť sociálních služeb	110	Závěr	139	
8.3.4.	Děti jako nástroj v rukou násilníků	112	Použitá literatura	140	

## ZKRATKY REZORTŮ

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZe	Ministerstvo zemědělství
MI	Ministerstvo informatiky
MD	Ministerstvo dopravy
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MZd	Ministerstvo zdravotnictví
MK	Ministerstvo kultury
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
MO	Ministerstvo obrany
MS	Ministerstvo spravedlnosti
MF	Ministerstvo financí
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj

## SOUHRN

*Stínovou zprávu zprávu* vypracovali společně odbornice a odborníci z nevládního sektoru a akademické sféry. Dokument nabízí alternativní koncepte jednotlivých oblastí *Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (*Priority*). Ve světle této alternativy je zhodnocena činnost vlády při prosazování politiky rovných příležitostí, která dokládá, že skutečný stav věcí zdaleka nekoresponduje s relativně optimistickým tónem vládních *Souhrnných zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (*Zprávy*). Stručně řečeno, vláda stále nepřistoupila k řešení většiny nejdůležitějších problémů (např. mzdové nerovnosti, rovného zastoupení žen a mužů ve vedoucích a řídicích pozicích, vertikální a horizontální segregace podle pohlaví).

*Stínová zpráva* je koncipována jako konstruktivní podnět vládě ČR a je určena především lidem a institucím, kteří/ré se dlouhodobě věnují problematice rovných příležitostí, a těm, kdo mohou přispět ke zlepšení současného neuspokojivého stavu (zákonodárci/kyně, členové/ky vlády a rezortních aparátů, novináři/ky atd.). Na obecné úrovni došel autorský tým k následujícím závěrům:

- pro českou vládu zůstává rovnost mužů a žen okrajovou záležitostí a skutečné plnění většiny vládních *Priorit* je vesměs formální a minimální,
- vláda ani jednotlivá ministerstva stále nevytvořily ucelenou koncepci prosazování rovných příležitostí, na jejímž základě by byly formulovány strategické cíle, opatření a měřitelné indikátory, a dosud si nevytvořily funkční kontrolní mechanismy,
- stávající institucionální zabezpečení politiky rovného zacházení s muži a se ženami je stále zcela nedostačující; existující orgány jsou vybaveny minimálními kompetencemi a finančními i lidskými zdroji,
- vládní *Zprávy* nesplňují minimální formální ani obsahové náležitosti, podávají nepřesný obraz o plnění uložených úkolů a proces jejich vypracovávání je problematický,
- vládní, ani rezortní priority stále nejsou vytvářeny na základě odborné expertízy, což vede k arbitrárnímu formulování stávajících opatření, způsobuje opomíjení řady klíčových aspektů a znemožňuje účinné a systematické odstraňování genderových nerovností,
- přístup vlády ke spolupráci s ženskými neziskovými organizacemi zaměřenými na otázky rovnosti žen a mužů zaostává za evropským standardem,
- úroveň dotací na podporu genderové rovnosti je zcela nedostatečná.

# ÚVOD

V pořadí třetí *Stínová zpráva* v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (*Stínová zpráva*) je pokusem naplnit ambicióznější cíl, než dvě předchozí (2004 a 2006), které byly zaměřeny především na zmapování aktivit české vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v letech 1998 až 2005 a v tomto ohledu nabízely alternativu k vládním *Zprávám*. Jejich cílem přitom nikdy nebyla pouhá kritika, protože vedle analýzy oblastí diskutovaných ve vládních *Zprávách* tematizovaly i otázky, které *Zprávy* rutinně ignorují (např. stav institucionálního zabezpečení či (ne)konceptnost *Zpráv*), nabízely konkrétní doporučení a identifikovaly důležitá témata, která zůstávají stranou pozornosti vládního úředitelství, ačkoli jsou zásadní z hlediska prosazování genderové rovnosti.<sup>1</sup>

Ambicí této *Stínové zprávy* je nastínit koncepcí prosazování genderové rovnosti pro vybrané oblasti a zhodnotit aktivity vlády ve světle těchto koncepcí. To se týká kapitol, které jsou věnovány prioritním oblastem a které nemají průřezový charakter, tedy od čtvrté kapitoly výše. Důvodem je, že vláda ani jednotlivá ministerstva dosud neformulovaly koncepcí, na jejichž základě by byly formulovány strategické cíle, opatření a měřitelné indikátory, a vládní *Zprávy* podávají zkes-

<sup>1</sup> Genderovou rovností poukazujeme nejen na rovné postavení mužů a žen jako skupin, s nimiž naše společnost operuje, ale i na struktury a fungování institucí jako takových. V oblasti vědy jde např. o produkci znalosti, měření vědecké excelence atd. V tomto textu naopak netematizujeme problematiku sexuálních menšin a genderových identit. Viz poznámka 211.

lený obraz o plnění *Priorit*. Poslední kapitola je věnována zhodnocení vládních reforem platných od 1. ledna 2008 z genderové perspektivy. Vláda totiž žádnou takovou analýzu nenabídla, ačkoli jí to ukládají její vlastní *Priority* a *Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace (RIA)*.<sup>2</sup> Přitom je pravděpodobné, že reformy výrazně prohloubí existující nerovnosti mezi muži a ženami (viz kapitola 10).

Jednotlivé kapitoly jsou autorské, přičemž jednotlivé strukturou je právě snaha nejprve zformulovat koncepcí pro jednotlivé prioritní oblasti ve formě strategických cílů a opatření (v některých případech jsou nabídnuty i indikátory plnění) a následně zhodnotit činnost vlády ve světle navržených koncepcí. V každé kapitole autorky toto zadání uchopily trochu jinak, a nabízí tak vládě škálu možností, jak koncipovat vlastní *Priority* a *Zprávy*. Autorský přístup se projevuje i v užívání termínů „rovné příležitosti žen a mužů“, „rovnost mužů a žen“, „rovné zacházení se ženami a muži“, které jednotlivé autorky a autor aplikují dle vlastních preferencí a pojetí těchto termínů.

Je také na místě zopakovat, že „[...] analýza činnosti vlády není kritikou práce konkrétních lidí v rámci státního aparátu, ve směř žen, které se aktivně zasazují o prosazování politiky rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Dobře si uvědomujeme, v jak složité situaci často pracují, bez dostatečných zdrojů a bez podpory odpovědných vedoucích pracovníků. *Stínová zpráva* se snaží pojmenovat i tyto skutečnosti a iniciovat zlepšení.“<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Minimálně opatření 1.7., 1.8. a 1.13. Pro RIA viz [http://www.mvcr.cz/sprava/moderniz/obecne\\_zasady.html](http://www.mvcr.cz/sprava/moderniz/obecne_zasady.html), stránka navštívena 24. 4. 2008.

<sup>3</sup> Pavlík a kol. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006*. Praha: Otevřená společnost 2006.

# 1. SOUHRNNÉ ZPRÁVY O PLNĚNÍ PRIORITY A POSTUPŮ VLÁDY PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN

Petr Pavlík

Během dvou let, které uplynuly od předcházející *Stínové zprávy*,<sup>4</sup> schválila vláda dvě *Zprávy*, za rok 2005 a za rok 2006, a vzala na vědomí *Zprávu za rok 2007*. Tyto dokumenty mají v zásadě stejnou strukturu a charakter jako všechny předcházející a jejich nedostatky byly zevrubně diskutovány v předchozích dvou *Stínových zprávách* za roky 2004 a 2006.<sup>5</sup> Proto nebudu opakovat stejné argumenty a v této kapitole se spíše zaměřím na to, jaké podmínky musí být splněny a jak by *Zprávy* měly vypadat, aby skutečně plnily funkci, kterou mají podle vlády mít: „Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti [...]“<sup>6</sup> V kontextu těchto podmínek a kritérií následně zhodnotím stávající stav a podobu poslední vládní *Zprávy za rok 2006*. Stojí však za zmínku, že předkladatelé/ky vládních *Zpráv* obě předchozí *Stínové zprávy* okatě ignorují a ve *Zprávách* je vůbec nezmiňují, čímž porušují vládní *Priority*.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Pavlík a kol., 2006.

<sup>5</sup> Pavlík a kol., 2006.

<sup>6</sup> *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV 2007. Opatření 7.2.

<sup>7</sup> Konkrétní opatření 1.4. „Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správ-

## 1.1. PODMÍNKY PRO HODNOCENÍ

Aby bylo možno hodnotit plnění vládních priorit, je v první řadě nutné, aby byly stanoveny **prioritní oblasti** zájmu v dané oblasti, **strategické cíle**, **konkrétní opatření** a **indikátory** jejich plnění. Pokud jde o první tři úrovně, lze se inspirovat *Cestovní mapou pro rovnost žen a mužů na roky 2006-2010* Evropské komise<sup>8</sup> nebo *Pekingskou akční platformou* Organizace spojených národů, jejímž cílem „v plném souladu se zásadami a záměry Charty Organizace spojených národů a s mezinárodním právem je vytvoření podmínek, ve kterých by mohly všechny ženy plně využívat svých lidských práv a základních svobod.“<sup>9</sup> Význam konkrétních indikátorů zdůrazňuje Rada Evropské unie: „Indikátory a relevantní data tvoří kritický spojující článek mezi aspiracemi politiky a vyhodnocením, zda fungují. Platné a spolehlivé indikátory změn v čase a komparativně mezi zeměmi jsou klíčové pro zhodnocení efektivity inovativních politik [...] Indikátory mají po-

---

ní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím“.

<sup>8</sup> *A Roadmap for Equality of Women and Men 2006-2010*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2006.

<sup>9</sup> *Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking + 5)*. Praha: MPSV 2001, str. 78.



tenciál zpochybnit rétoriku.“<sup>10</sup> Evropská komise zároveň nabízí řadu relevantních indikátorů,<sup>11</sup> jež rozpracovaly jednotlivé země, které jí předsedaly od roku 1999.

Při stanovení všech čtyř základních kamenů je samozřejmě nutné postupovat koncepčně, tj. nesmí docházet k zaměňování jednotlivých úrovní, ty musí být logicky provázány a žádná by neměla chybět. Optimálně by prioritní oblasti měly reprezentovat oblasti s vysokou naléhavostí, pro které jsou formulovány strategické cíle. Jednotlivá opatření by pak představovala dílčí kroky, které vedou k naplňování těchto strategických cílů. Indikátory tvoří výše zmíněný spojující článek a umožňují hodnotit, nakolik jsou strategické cíle plněny, tj. zda v dané oblasti bylo dosaženo nějakého pokroku.

Strategické cíle i jednotlivá opatření by měly být formulovány na základě pečlivé analýzy mechanismů, které utvářejí nerovné příležitosti žen a mužů v jednotlivých oblastech zájmu. Pokud jde o indikátory jako základní předpoklad pro hodnocení, v předcházejících *Stínových zprávách* jsme opakovaně zdůrazňovali, že je nutné stano-

vit nejen indikátory, které umožní hodnotit výstupy a výsledky, ale i takové, které umožní hodnotit proces plnění jednotlivých opatření.

## 1.2. FORMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI

Jedna věc je obsah a druhá forma, jakou je prezentován. U vládních *Zpráv* je asi na místě očekávat vysokou formální úroveň, i vzhledem k tomu, že jsou jejich autoři/ky za svou práci placeni z našich daní. V této souvislosti je překvapivé, že vláda ani nemá žádnou metodiku, která by určovala tak základní formální náležitosti vládních *Zpráv*, jako je přítomnost úvodu, závěru, obsahu či slovníku pojmů. Dobrým zvykem je také uvádět podobné dokumenty stručným souhrnem (*executive summary*).

Genderová problematika je v českém kontextu stále ještě relativně neznámá a nezřídka se lze setkat s jistou nevyjasněností pojmů či přímo pojmovým zmatkem. Proto je důležité, aby byly základní pojmy jasně definované a nesly konzistentní význam. Ve *Zprávách* se to konkrétně týká pojmů, jako je „gender“, „genderová rovnost“ či „genderová analýza“.

Na závěr je třeba uvést, že důležitá je i jazyková stránka věci. Genderově citlivé používání jazyka je základním předpokladem prosazování genderové rovnosti i indikátorem povědomí o dané problematice ze strany

<sup>10</sup> Beijing + 10. *Progress made within the European Union: Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union*. Lucembursko: Ministère de l'Égalité des chances 2005. Str. 83-84. Překlad autora.

<sup>11</sup> *Indicators for the follow-up of the Beijing Platform for Action*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2008. [europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/global/indicators\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/global/indicators_en.html), stránka navštívena 25. 4. 2008.

těch, kdo se vyjadřují. V případě *Zpráv* naznačuje, nakolik jsou jejich autoři/ky seznámeni se základními východisky genderové perspektivy.

### 1.3. ZPRÁVA ZA ROK 2006

*Zpráva za rok 2006* obsahuje *Priority*<sup>12</sup> jako národní akční plán pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů a podle předkladatelů/ek nabízí zhodnocení jeho plnění. V této kapitole se proto zaměříme na *Priority* jako základní programový rámec při prosazování genderové rovnosti českou vládou i na to, nakolik *Zpráva za rok 2006* skutečně hodnotí aktivity vlády v daném roce. V poslední části pojednáme formální úroveň dokumentu.

#### 1.3.1. STANOVENÍ PRIORITYNÍCH OBLASTÍ, STRATEGICKÝCH CÍLŮ A KONKRÉTNÍCH OPATŘENÍ

Role programových dokumentů je nezastupitelná. Dobře formulovaný, logicky strukturovaný a koncepčně srozumitelný akční plán umožňuje nejen systematické prosazování genderové rovnosti, rozvíjí i přemýšlení o dané problematice a má vzdělávací funkci, neboť jsou z něj patrné souvislosti (viz *Pekingská akční platforma OSN*

<sup>12</sup> *Priority*, 2007.

(dále PAP) nebo *Cestovní mapa EU*). Český akční plán je členěn do sedmi prioritních oblastí a podle předkladatelů/ek *Zpráv* „se z dvanácti problémových oblastí Pekingové akční platformy zaměřuje na sedm aktuálních pro Českou republiku.“<sup>13</sup> Odkaz na *Pekingskou akční platformu* je však bohužel zavádějící minimálně ze dvou důvodů.

Zprvce proto, že vládní *Priority* ve skutečnosti postihují pouze tři z dvanácti prioritních oblastí PAP a i ty vesměs jen částečně.<sup>14</sup> Prioritní oblast *Násilí páchané na ženách* je například zúžena jen na domácí násilí a opomenu- ta je mimo jiné problematika obchodování se ženami.<sup>15</sup> Z prioritní oblasti *Ženy a hospodářství* se vláda zaměřuje jen na rovný přístup k ekonomické aktivitě a částečně na sladování rodinného a pracovního života. Neřeší však například segregaci na základě pohlaví (horizontální a vertikální) či přístup žen a mužů ke zdrojům (finančním, symbolickým atd.). Většina prioritních oblastí PAP je českou vládou přehlížena, ačkoli jde o problémy, které jsou v České republice navýsost aktuální. Sem patří například problematika feminizace chudoby, institucionálních mechanismů na podporu žen, problematika žen

<sup>13</sup> *Zpráva za rok 2006, 2007*, str. 4.

<sup>14</sup> C. Ženy a zdraví, D. Násilí páchané na ženách a E. Ženy a hospodářství.

<sup>15</sup> Ta je sice zmíněna v kontextu spolupráce MV s neziskovými organizacemi (str. 41-42) a s realizací informačních kampaní o nepřijatelnosti násilí na ženách (str. 117), ale žádná konkrétní opatření v této oblasti *Priority* neobsahují, nemluvě o strategických cílech.

a sdělovacích prostředků či žen a životního prostředí. Chybí i řada dalších témat relevantních z hlediska prosazování genderové rovnosti, které PAP neřeší, protože se zaměřuje příliš výlučně na diskriminaci žen (např. gay a lesbická problematika).

Zadruhé proto, že ve vládních Prioritách jsou prioritní oblasti vymezeny na jiné úrovni obecnosti než v PAP, a co je důležitější, jejich koncepce je nelogická a nekoherentní. Některé další prioritní oblasti PAP jsou například v Prioritách řešeny na úrovni konkrétních opatření (např. *Ženy v mocenské oblasti a při rozhodování*, opatření 1.2.). Tento posun vede ke zjednodušení řady aspektů genderové rovnosti, které následně nejsou komplexně řešeny. Přístup žen k mocenským a rozhodovacím pozicím, který je z hlediska prosazování genderové rovnosti zřejmě nejdůležitější, je například řešen jen směrem k vládním orgánům a státní správě, ale zcela opomenuty zůstávají další klíčové oblasti jako zákonodárná či ekonomická.<sup>16</sup> Obecně je pak zřejmé, že při prosazování rovnosti žen a mužů je upřednostňována ekonomická stránka věci a upozadován problém nerovného podílu žen na rozhodování a moci.

Vymezení jednotlivých problémových oblastí v Prioritách navíc postrádá logiku. Název první oblasti *Prosazování principu rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády* například

<sup>16</sup> Viz např. *A Roadmap*, 2006.

implikuje, že by měla zahrnovat všechny ostatní. Druhá oblast *Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí* jde zase napříč většinou ostatních; částečně se prolínají i oblasti 3. *Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě* a 4. *Vyrovňování sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny*.

Vládní *Priority* nepochopitelně zcela postrádají úroveň strategických cílů, což opět vede k nepřijatelnému zjednodušení jednotlivých problémů, ale také k opomíjení řady jejich klíčových aspektů. Dalším důsledkem je, že se liší úroveň obecnosti různých opatření. Některá jsou velmi konkrétní (např. 1.18., 3.6. či 4.2.), jiná velmi obecná (např. 1.8., 1.9. či 2.1.).

Nelogické vymezení prioritních oblastí a nestanovení strategických cílů ztěžuje vyhodnocení smyslu a koncepčnosti jednotlivých opatření. U některých například není jasná vazba na konkrétní prioritní oblast.<sup>17</sup> Celkově pak nelze dost dobře hodnotit úplnost řešení jednotlivých problémů, protože ty nejsou konkrétně a srozumitelně pojmenovány.

Výše bylo zmíněno, že strategické cíle i jednotlivá opatření by měly být formulovány na základě pečlivé analýzy mechanismů, které utvářejí nerovné příležitosti žen a mužů v jednotlivých oblastech zájmu. Lze pouze konstatovat, že se tak vesměs neděje, minimálně proto, že drtivá

<sup>17</sup> Např. 3.6., 3.7. či 7.4.

většina rezortů žádné výzkumy v této oblasti nerealizuje ani nefinancuje (viz str. 128-131). Ze *Zprávy za rok 2006* je také patrné, že pochopení mechanismů reprodukce genderových nerovností ze strany jejich autorů/ek je na relativně nízké úrovni (viz také 1.3.3.). Jako hlavní příčina nerovného postavení žen ve společnosti jsou například v duchu liberálního feminizmu identifikovány společenské stereotypy (str. 1), což má sice velký význam, ale celou problematiku diskriminace žen to nepostihuje. Strukturální a mocenský rozměr věci<sup>18</sup> je opomíjen, což vede ke zdůrazňování „vzdělávání jednotlivců na úkor přijímání konkrétních strukturálních opatření a pozitivních akcí.“<sup>19</sup>

Celkově nekoncepčnost stávajících Priorit indikuje, že jejich autoři/ky zcela neporozuměli ani problematice rovných příležitostí, ani programovým dokumentům EU a OSN. To evokuje otázku, jak úspěšně pak mohou prosazovat rovné příležitosti žen a mužů?

### 1.3.2. HODNOCENÍ PLNĚNÍ PRIORITY

Během uplynulých devíti let nebyla vláda schopna stanovit indikátory, podle kterých by bylo možno vyhodnocovat, nakolik a jak plní své cíle při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. U většiny opatření tudíž

není možné konkrétně zhodnotit, zda jsou vůbec plněna, jak jsou účinná, ani zda se vláda přibližuje či vzdaluje od splnění svých cílů v dané oblasti. Lze pouze konstatovat, že ministr práce a sociálních věcí, a potažmo celá vláda, dosud nevytvořili podmínky pro plnění opatření 7.2. „*Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností mužů a žen.*“

*Zprávě za rok 2006* tedy chybí stanovení indikátorů, a proto neplní – stejně jako všechny předchozí – svou základní funkci. Ačkoli místy nabízí formulace, které se tváří jako hodnocení, vesměs jde pouze o vágní tvrzení, která nejsou podložena konkrétními daty. To se týká především Úvodu a stránek 10 až 15, kam byly přesunuty odstavce, které v minulých *Zprávách* uváděly diskusi plnění jednotlivých prioritních oblastí. Stejně jako v uplynulých letech jsou některé doslovně zkopírovány ze *Zprávy za rok 2005*.

Na stranách 24 až 131 jsou prezentovány informace o aktivitách jednotlivých rezortů, které se podle nich vztahují k plnění jednotlivých opatření.<sup>20</sup> Nabídnuty jsou vesměs bez pokusu o zhodnocení jejich účinnosti a vztahu k danému opatření, nemluvě o vztahu k prosazování

<sup>18</sup> Stereotypy jsou v textu zmíněny sedmákrát, slovo moc je tabu.

<sup>19</sup> Pavlík a kol., 2006, str. 21.

<sup>20</sup> Dva rezorty evidentně neposkytly žádné informace, a tak buď nejsou ve *Zprávě za rok 2006* vůbec zmíněny (Ministerstvo dopravy), nebo je pouze konstatováno, že nedodaly podklady (Ministerstvo průmyslu a obchodu).

rovných příležitostí žen a mužů obecně. Z textu je však patrné, že jednotlivé rezorty si pod prosazováním rovnosti žen a mužů představují velmi odlišné věci, což je patrně způsobeno i tím, že neexistuje žádná jednotná metodika, která by stanovovala, co mají sledovat a hodnotit. V minulých *Stínových zprávách* bylo na řadě příkladů názorně ukázáno, že prezentované aktivity často vůbec nesouvisí s řešením jednotlivých opatření nebo je jejich souvislost s prosazováním genderové rovnosti nejasná.<sup>21</sup> Omezím se proto jen na konstatování, že autoři/ky *Zprávy za rok 2006* v této praxi pokračují a rezignují tak na plnění opatření 7.2. Podobně pouze zopakují, že praxe, kdy autoři/ky *Zpráv* slepě spoléhají na informace z rezortů a rezignují na zpětnou kontrolu, byť jen namátkovou a částečnou, je nepřijatelná.

Přestože je nutno brát výčty aktivit jednotlivých rezortů s rezervou, je z nich patrné, že jen málo rezortů skutečně nějaké aktivity vyvíjí, přičemž jde stále o tytéž rezorty (MPSV, MV, MO a částečně MŠMT). Přitom stále platí, „že vláda rezignuje na řešení řady z nejdůležitějších problémů v oblasti rovnosti mužů a žen. Dosud například nebylo přijato jediné konkrétní pozitivní opatření v jakékoli oblasti.“<sup>22</sup> Vláda se ani nepokouší řešit problém

<sup>21</sup> I v této části lze běžně narazit na odstavce zkopírované z předchozích *Zpráv*.

<sup>22</sup> Ze *Zpráv za rok 2006* by se dokonce dalo mezi řádky vyčíst, že česká legislativa jejich přijímání dosud neumožňuje: „Dočasně pozitivní akce (ve smyslu Všeobecného doporučení Výboru OSN pro odstranění dis-

nerovného zastoupení žen v mocenských a rozhodovacích pozicích, horizontální a vertikální segregaci trhu práce ani přetrvávající nerovnosti v odměňování.“<sup>23</sup>

Ačkoli je výpovědní hodnota mnoha informací nabízených ve *Zprávě za rok 2006* velmi nízká či nulová, objemný dokument jako celek vyvolává dojem čínorodé práce a pokroku. Až na občasnou kritickou poznámku je celkové vyznění *Zprávy za rok 2006* vcelku pozitivní. Předkladatelé/ky tak pokračují v praxi zkreslování skutečného stavu prosazování politiky rovných příležitostí, který zdaleka není tak ideální, protože většina rezortů prosazuje rovné příležitosti pouze formálně. Některé důležité informace navíc mnohé rezorty zatajují.

Nezmiňují například, že Evropská komise zahájila s Českou republikou řízení pro porušení práva<sup>24</sup> týkající se článku 8a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC. Ten požaduje zřízení jednoho nebo více subjektů „pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví.“<sup>25</sup> Tomuto problému se

kriminace žen č. 25) by umožnil § 5 odst. 9 návrhu Antidiskriminačního zákona, a to i mimo pracovní-právní oblast“ [str. 65].

<sup>23</sup> Pavlík a kol., 2006, str. 17.

<sup>24</sup> Tuto informaci potvrdila Ms. Pia Engstrom Lindgren z Evropské komise v osobním rozhovoru dne 14. 12. 2007.

<sup>25</sup> *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002*. Brusel: Evropská komise 2002. Směrnice měla být implementována do 5. října 2005.

nevěnují ani v části *Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí*, kde pouze konstatují, že zmíněná směrnice byla transponována do českého práva, ač to prokazatelně není pravda (str. 102).

Ze *Zprávy za rok 2006* se také nelze dozvědět, že klíčová zákonná norma Zákoník práce dnes neobsahuje instituty zakazující diskriminaci na základě pohlaví a není tak v souladu s *Acquis Communautaire*. V této věci totiž jen odkazuje na dosud nepřijatý Antidiskriminační zákon. Peripetie přijímání této základní normy též nejsou diskutovány a už vůbec ne hodnoceny. Vcelku trapná záležitost, která ve svých důsledcích znamená, že Česká republika dosud neimplementovala zmíněnou směrnici 2002/73/EC, je pouze prezentována jako zásadní počin MS v roce 2006 (str. 65).

Ve *Zprávě za rok 2006* ale chybí i celá řada zásadních témat. Mezi nejdůležitější je přitom nutno zařadit ucelenou diskusi o stavu a vývoji institucionálního zabezpečení politiky genderové rovnosti. Tento základní předpoklad je ignorován. Stále tedy platí, „že Zprávy jsou koncipovány tak, aby čtenáře a čtenářky zahltily informacemi, ale přitom neumožnily udělat si představu o skutečném stavu plnění Priorit.“<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Pavlík a kol., 2006, str. 19.

### 1.3.3. ČLENĚNÍ ZPRÁVY ZA ROK 2006

Nepřehlednost *Zprávy za rok 2006* umocňuje její členění. Zarážející je již to, že neobsahuje *Závěr*, nemluvě o obsahu, poznámkovém aparátu či seznamu použité literatury (srovnej s pravidelnými zprávami Evropské komise<sup>27</sup>).

*Zpráva* začíná *Úvodem*, který má však často charakter vzájemně nesouvisejících odstavců a je dále členěn na jakési podkapitoly diskutující některé z institucí a aktérů, které mají zajišťovat prosazování politiky rovnosti žen a mužů. Není však jasné, proč byly vybrány právě tyto a další zůstaly opomenuty (např. Rada vlády pro lidská práva či *gender focal points*).

Bez vysvětlení následuje sedm částí, ve kterých je nabídnuta vágní diskuse plnění jednotlivých prioritních oblastí. Pokusy o hodnocení aktivit jednotlivých rezortů je však možné zaznamenat jen ve třech částech (1., 6. a 7.). Smysl zbylých čtyř částí je nejasný. Naprosto nestandardně následují *Přílohy* a až poté část *Plnění jednotlivých opatření - podle hodnotících zpráv rezortů*. Dlužno zopakovat, že slovo „hodnotících“ není na místě, protože vesměs nic hodnoceno není.

Celkově lze shrnout, že pokud jde o strukturu, nedosahuje předložený dokument ani úrovně bakalářské

<sup>27</sup> *Report on equality between women and men – 2007*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2007.

práce. Je jen těžko pochopitelné, že takto může vypadat dokument, který je projednáván vládou.

### 1.3.4. POJMOVÝ ZMATEK<sup>28</sup>

Jedním z důvodů, proč je těžké vládní *Zprávy* číst a hodnotit, je nekonzistentní a nesprávné používání základních pojmů. Zcela neproblémově jsou například zaměňovány pojmy „genderová rovnost“ a „rovnost žen a mužů“, aniž by byl vysvětlen jejich vztah a implikace takové praxe, která není tak samozřejmá, jak by se nezasvěceným mohlo zdát, protože:

*Genderová problematika se však netýká pouze žen a mužů, protože se existující genderové představy netýkají jen heterosexuality, ale i homosexuality, transgenderových vztahů a identit atd. Uvažování o genderové rovnosti proto musí nutně zahrnovat i požadavek rovnosti z hlediska sexuálních orientací či menšinových genderových identit. Proto také preferujeme termín genderová rovnost místo obvyklého spojení rovnost žen a mužů.<sup>29</sup>*

<sup>28</sup> Při koncipování této a následující podkapitoly pro mne byly inspirující písemné reflexe studentek, které vytvořily v kurzu Metody prosazování genderové rovnosti v zimním semestru 2007 na Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií UK, především Magdalény Górské a Terezy Hendlové.

<sup>29</sup> Pavlík, P. *Metodika genderového auditu městského úřadu*. Praha: Otevřená společnost 2007, str. 8.

Podobně autoři/ky *Zprávy za rok 2006* pracují s pojmy „rovnost žen a mužů“ a „rovné příležitosti žen a mužů“, ale také s pojmy „gender“ a „pohlaví“,<sup>30</sup> což je z hlediska teoretického, a potažmo praktického mnohem problematičtější. Jde totiž o spojování sociálně konstruovaných rozdílů mezi ženami a muži s biologickými charakteristikami (tzv. biologický determinizmus), který je ve světle současného stavu poznání neudržitelný, a co je závažnější:

*[...] odvádí nás od přemýšlení o nesamozřejmosti současného uspořádání vztahů mezi muži a ženami ve společnosti, které je charakterizováno nerovným postavením žen ve většině sfér společenského života. Naopak jsme uklidňováni, že společenské nerovnosti jsou přirozené, že za ně není nikdo zodpovědný a že snahy o jejich zmenšování by šly proti naší biologické podstatě, tedy proti přírodě.<sup>31</sup>*

Zjednodušován je nezřídka i pojem „genderová analýza“, který je chápán pouze jako vypracovávání genderových statistik (např. str. 85 až 91). Kategorie „muž“

<sup>30</sup> Implicitní ztotožňování genderu a pohlaví je patrné například v následující definici: „Gender mainstreaming, neboli zohledňování rovnosti příležitostí žen a mužů v koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech ve všech fázích jejich přípravy a provádění, je jedním z neúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovných příležitostí mezi pohlavími“ (str. 2). Podobně: „Princip rovnosti žen a mužů je při výběru zaměstnanců/zaměstnankyň vždy dodržován. Žádné kritérium výběru zaměstnanců/zaměstnankyň není v rozporu s principy rovnosti pohlaví“ (str. 38).

<sup>31</sup> Pavlík, 2007, str. 7.

a „žena“ jsou vesměs prezentovány jako monolitické, vnitřně nerozrůzněné a heteronormativní. Podobných příkladů nedostatečné orientace v genderové problematice lze ale ve *Zprávě za rok 2006* najít celou řadu. I tak základní pojem, jako je genderový mainstreaming, je prezentován jako „metoda“ (str. 2), ačkoli se jedná o „strategii“, která je naplňována prostřednictvím řady konkrétních metod (např. genderové rozpočtování, genderové audity či genderové statistiky).<sup>32</sup>

Jak už bylo řečeno, je genderová problematika v českém kontextu relativně novou záležitostí, a proto je pochopitelné, že se úroveň jejího pochopení může lišit. O to větší je však zodpovědnost autorů/ek *Zpráv*, kteří/é mají prosazování genderové rovnosti v popisu práce. *Zprávy* implicitně fungují jako vzdělávací nástroj, a proto by měly být zpracovány na vysoké odborné úrovni. Řešením by například bylo zahrnout do nich zmíněný slovník základních pojmů, který by ale také mohl být součástí metodiky vypracovávání vládních dokumentů v dané oblasti.

<sup>32</sup> *EQUAL Guide on gender mainstreaming*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2004.

### 1.3.5. JAZYKOVÉ PROBLÉMY

Práce s jazykem je obvykle dobrým indikátorem toho, nakolik se daná osoba orientuje v genderové problematice a nakolik rozumí mechanismům reprodukce genderových nerovností na symbolické úrovni. Z této perspektivy je výmluvné, jak nekonzistentní je používání genderově citlivého jazyka ve *Zprávě za rok 2006*.

Na jedné straně lze s povděkem kvitovat, že ve *Zprávě za rok 2006* lze najít pokusy o používání genderově citlivého jazyka ve smyslu vyhýbání se generickému maskulinu,<sup>33</sup> které nevyhnutelně dělá ženy neviditelnými. Již méně chvályhodné je, že jejich forma není sjednocena. Někde je mezi femininum a maskulinum vsazeno lomítko (zaměstnanci/zaměstnankyně),<sup>34</sup> jinde je lomítko použito jen v koncovce (zaměstnanci/kyně), přičemž v tomto posledním případě jsou nepochopitelně v jedné větě použity dva různé přístupy.<sup>35</sup> Ještě méně pochopitelné je,

<sup>33</sup> Používání mužského rodu v singuláru i plurálu k označování všech jedinců, mužů i žen (nebo dokonce jen žen) či celé skupiny, která obsahuje jak muže, tak ženy (nebo i pouze ženy). Jedná se tedy o používání termínů jako je politik, občan či autor, které implikují, že daní jedinci jsou muži.

<sup>34</sup> „Princip rovnosti žen a mužů je při výběru **zaměstnanců/zaměstnankyň** vždy dodržován...“ (str. 38, zvláště autorem).

<sup>35</sup> „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“ (str. 38, zvláště autorem).



že ve stejném odstavci je vedle sebe použito generické maskulinum a genderově citlivý jazyk.<sup>36</sup>

Ve většině textu je však použit genderově necitlivý jazyk, který místy vyznívá dost absurdně.<sup>37</sup> Používání genderově necitlivého i genderově citlivého jazyka v rámci jednoho dokumentu, je jen dalším dokladem nedbalé editorské práce předkladatelů/ek.

#### 1.4. SHRnutí

Stejně jako v minulé *Stínové zprávě* (za rok 2006) tedy nezbývá než konstatovat, že vládní *Zprávy* nedoznaly během uplynulých dvou let žádných podstatných změn. *Zpráva za rok 2006* je stejně nekvalitním dokumentem jako všechny předchozí jak po stránce obsahové, tak po stránce formální. Z tohoto důvodu nemůže plnit funkci, pro kterou byl údajně vytvořen, a nelze jej akceptovat jako doklad

<sup>36</sup> „Při přijímání **zaměstnanců** je přihlíženo ke stupni a oboru vzdělání, kvalifikaci, praxi, schopnostem a dovednostem **uchazečů/uchazeček**, nejsou uplatňovány ani tolerovány žádné formy diskriminace žen nebo mužů“ (str. 38, zvýrazněno autorem).

<sup>37</sup> „Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací **občanům**, zejména **ženám**...“ (str. 103, zvýrazněno autorem). Podobné absurdity se vyskytovaly i v předchozí *Zprávě* za rok 2005. Např.: „Dalšími **účastníky** konference byly **zástupkyně** dvou nevládních organizací...“ (str. 12); „Podle navržené úpravy by k trestnímu stíhání toho, kdo je nebo v době spáchání činu **byl** ve vztahu k **poškozenému manželem** nebo **druhem**...“ (str. 99); „**Realizátorem** byla Ing. Michaela **Foltysová**“ (str. 111).

o splnění opatření 7.2. Zároveň je zřejmé, že dosud nebyly vytvořeny funkční kontrolní mechanismy, které by umožňovaly zvyšovat úroveň vládních *Zpráv* a podporovaly efektivní prosazování politiky rovnosti mužů a žen. Dokument je také výmluvnou výpovědí o práci Oddělení pro rovnost žen a mužů a jmenovitě jeho vedoucí JUDr. Dagmar Zelenkové. Vládě lze tedy doporučit, aby urychleně:

1. provedla zásadní revizi *Priorit*, jejímž výsledkem by měl být dobře formulovaný, logicky strukturovaný a koncepčně srozumitelný akční plán, který pokryje základní oblasti zájmu a umožní systematické prosazování genderové rovnosti,
2. stanovila konkrétní, měřitelné indikátory (výstupů, výsledků, finančního zabezpečení, institucionálního zabezpečení i procesu plnění), které by umožnily hodnotit, nakolik a jak plní své cíle při prosazování rovných příležitostí žen a mužů,
3. přehodnotila proces vypracovávání *Zpráv* s tím, že by přestala přehlížet důležité aktivity občanské společnosti a zahrнула do hodnocení všechny relevantní aktéry/ky,
4. přestala zkreslovat skutečný stav plnění vládních *Priorit*, začala respektovat zásady genderově citlivé stylistiky a upustila od nekonzistentního používání pojmů a genderově necitlivého jazyka.

## 2. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ

Michaela Appeltová

Od vydání minulé *Stínové zprávy* došlo k několika změnám institucionálního mechanismu, ty však neznamení výrazný kvalitativní posun a prokazatelně nepovedou k dostatečnému zajištění této politiky. Zahraniční pozorovatelé a pozorovatelky, příslušné mezinárodní orgány jako Výbor OSN pro CEDAW i *Stínové zprávy* za rok 2004 a 2006 přitom Českou vládu opakovaně vyzývají, aby instituce politiky rovných příležitostí získaly „větší rozhodovací pravomoci, viditelnost, lidské i finanční zdroje.“<sup>38</sup>

V návaznosti na minulé *Stínové zprávy*, v nichž byly diskutovány jednotlivé články stávajícího institucionálního mechanismu, se tato kapitola opět omezí pouze na zhodnocení některých doložitelných aspektů jejich fungování a bude se částečně věnovat také koncepčním otázkám. S pomocí doporučení mezinárodních institucí, twinningového programu se Švédskem<sup>39</sup> a zahraničních

<sup>38</sup> Zpráva Výboru CEDAW k Třetí periodické zprávě o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, 2006. Praha: MPSV 2007. Viz [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>39</sup> Twinningový projekt „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“, CZ 2001/IB/SO-01, který proběhl v letech 2002-2003. Viz [www.mpsv.cz/cs/228](http://www.mpsv.cz/cs/228), stránka navštívena 25. 4. 2008.

zkušeností<sup>40</sup> pak navrhne možnou, efektivnější podobu institucionálního mechanismu.

### 2.1. EXISTUJÍCÍ ČLÁNKY INSTITUCIONÁLNÍHO MECHANIZMU

V současnosti existují články institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí žen a mužů pouze na vládní a ministerské úrovni. Od minulé *Stínové zprávy* došlo v zásadě jen k tomu, že přibyl oddíl o ministryni pověřené rovnými příležitostmi žen a mužů.

#### 2.1.1. VLÁDNÍ ÚROVEŇ – MINISTR/YNĚ

Česká republika patří mezi šestici zemí Evropské unie, jež iniciovaly přijetí *Evropského paktu pro rovnost žen a mužů (Pakt)*, k němuž došlo na konci března roku 2006 na jednání Jarního summitu Evropské rady. Dokument představuje závazek nejvyšších politických aktérů k další činnosti přispívající k rovným příležitostem mužů a žen. Pakt se mohl stát katalyzátorem změn ve všech člancích institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí v České republice, k tomu však nedošlo.

<sup>40</sup> Konkrétně takových zemí Evropské unie jako Velká Británie, Španělsko, Dánsko, Švédsko či nečlenské Norsko. Zajímavými a inspirativními zeměmi z hlediska politiky rovných příležitostí i jejího institucionálního zabezpečení jsou například také Irsko, Slovinsko nebo Španělsko.

Dříve než přejdeme k diskusi samotného institucionálního mechanismu, je třeba věnovat pár slov dvěma iniciativám Evropské unie, neboť výmluvně vypovídají o vztahu posledních vlád k dané problematice. Konkrétně se jedná o zřejmě nejvýznamnější iniciativu Evropské unie v oblasti rovnosti v uplynulé dekádě – vyhlášení roku 2007 Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny [dále ERRP] a o ustavení Evropského institutu pro genderovou rovnost (*European Institute for Gender Equality*) v roce 2007.

Pokud jde o ERRP, vláda se rozhodla přenechat veškeré aktivity neziskovému sektoru a vypsala grantové řízení na projekty v oblasti rovných příležitostí. To však překvapivě zveřejnila na stránkách Rady vlády pro záležitosti romské komunity. Kromě projektu Národní Rady zdravotně postižených se pak všechny podpořené projekty týkaly národnostních menšin. Projekty zaměřené „pouze“ na genderovou tematiku podporu nezískaly. Podle ministryně Stehlíkové měla totiž genderová tematika prolínat všemi projekty, což se však v praxi nestalo.<sup>41</sup>

Vláda následně ignorovala výzvy ženských a genderových neziskových organizací i usnesení stálé parlamentní Komise pro rovné příležitosti (Komise), aby do ERRP zapojila také

projekty podporující rovné příležitosti žen a mužů. Z jednání Komise dokonce vyplývá, že kapitola o rovných příležitostech žen a mužů byla do *Národní strategie* pro tento rok přidána teprve po přijetí usnesení ze zasedání této Komise.<sup>42</sup> Na druhé straně je však třeba pozitivně hodnotit, že ministryně Stehlíková iniciovala vznik Pracovní skupiny pro sexuální menšiny, jež vypracovala *Analýzu stavu lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*<sup>43</sup> (více níže). Česká republika také získala speciální cenu za vizuální stránku ERRP na závěrečné konferenci v Lisabonu. Je však otázkou, kdo tuto cenu nakonec získal – vláda, anebo neziskové organizace?

Vedle marginalizace genderové tematiky bylo na ERRP alarmující i zahájení jeho české části. Nejenže k němu došlo až 1. dubna (z důvodu pozdní dohody s Evropskou komisí o financování projektů), zásadní nesouhlas nejen genderových organizací vyvolal úvodní projev Mirka Topolánka, jímž premiér v podstatě popřel evropskou ideu ERRP.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> Gender by skutečně v ideálním případě měl být průřezovým tématem všech projektů, z uskutečněných aktivit se však ukazuje, že neziskové organizace s kategorií genderu neumí příliš pracovat, anebo na to nemají zdroje. Blíže viz Appeltová, M. *ERRP oficiálně skončil, projekty však běží dál*, zveřejněno na stránkách genderové informační a tiskové agentury gitA, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>42</sup> Viz zápis ze zasedání Komise ze dne 11. 4. 2007, [www.psp.cz](http://www.psp.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008. K činnosti této Komise je třeba poznamenat, že ačkoli v její agendě nejsou pouze genderová témata, všechna jednání v roce 2007 se rovným příležitostí žen a mužů z velké části věnovala.

<sup>43</sup> *Analýza stavu lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*, Praha: Vláda ČR 2007, [http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/PracSk\\_sex\\_mensin/ANALYZA\\_final.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/PracSk_sex_mensin/ANALYZA_final.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>44</sup> Premiérův projev vyvolal odmítavé reakce nejen velké většiny přítomných slavnostního zahájení, koalice 21 ženských a genderových organizací Česká ženská lobby následně sepsala a zveřejnila *Protestní nótu neziskových organizací proti projevu premiéra Mirka Topolánka u příležitosti zahájení Roku rovných příležitostí pro všechny*, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008. K dokumentu se rychle přidávala

Jak nedůležitá je pro české politické elity genderová rovnost, ukázalo i odstoupení od jednání o umístění Evropského institutu pro genderovou rovnost v České republice. Přestože o tento institut původně usilovala a vyhlídky na jeho získání byly slušné, vláda (Stanislava Grosse) se nakonec přiklonila k usnesení Senátu ČR<sup>45</sup> a odmítla doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (RVRP). Namísto genderové rovnosti upřednostnila jednání o zřízení Evropského technologického institutu na území České republiky.

Pokud jde o samotný institucionální mechanismus, za významnou změnu je nutné považovat skutečnost, že ministryně bez portfeje Džamila Stehlíková, která má v gesci tematiku národnostních menšin a lidských práv, byla od 1. ledna 2008 pověřena také koordinací politiky rovných příležitostí žen a mužů<sup>46</sup> (dosud byla v gesci ministra/yně práce a sociálních věcí). Spolu s tímto roz-

---

akademická a vědecká pracoviště, politické strany, ženské a gay a lesbické organizace, nadace Open Society Fund, romské sdružení Romea a mnohé další. Text projevu Mirka Topolánka lze nalézt na webových stránkách iHned.cz, *Celé znění projevu Mirka Topolánka k Evropskému roku rovných příležitostí*, [http://domaci.ihned.cz/c4-10070940-23154985-002100\\_d-cele-zneni-projevu-mirka-topolanka-k-evropskemu-roku-rovných-příležitostí](http://domaci.ihned.cz/c4-10070940-23154985-002100_d-cele-zneni-projevu-mirka-topolanka-k-evropskemu-roku-rovných-příležitostí), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>45</sup> Viz 108. usnesení Senátu ČR, senátní tisk č. N 9/05 ze dne 31.3.2005, kterým umístění této instituce v Praze Senát odmítl s odůvodněním, že „v současné době neexistují dostatečně prokazatelné objektivní důvody pro zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů jakožto nové agentury Evropské unie“.

<sup>46</sup> Viz Usnesení vlády České republiky ze dne 11. července 2007 č. 762 k *Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2006*.

hodnutím byla ministryně jmenována předsedkyní Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Odbor rovnosti žen a mužů<sup>47</sup> byl převeden z MPSV pod Úřad vlády.

Tyto kroky, jež by měly sjednotit a symbolicky posílit fungování obou orgánů, jsou v souladu s doporučeními švédských expertek, které realizovaly zmíněný twinningový program. Otázkou však zůstává, nakolik přinesou jinou než personální a institucionální rošádu. Ministryně Stehlíková se totiž tématem genderové rovnosti dlouho odmítala zabývat z důvodu, že existují palčivější typy diskriminace. Ani dnes se nelze domnívat, že si tematiku vzala „za svou“. Je sice jisté nutné ocenit aktivní spolupráci ministryně s neziskovými organizacemi, její dosavadní kroky však vypovídají o neznalosti genderové tematiky a s tím související nekonceptnosti práce (viz níže). Její tým navíc nevypovídá o vysoké míře genderové citlivosti, neboť v poradním týmu je pět mužů a pouze jedna žena, naopak administrativní zázemí tvoří čtyři ženy a jeden muž.

Zcela alarmující je pak informace JUDr. Zelenkové,

---

<sup>47</sup> Tématu rovných příležitostí se na MPSV věnoval Odbor rodinné politiky a rovnosti žen a mužů. Z ministerstva přešla na Úřad vlády pouze ta část odboru zabývající se rovností příležitostí, tedy bývalé oddělení pro rovnost žen a mužů. Tři měsíce po tomto přesunu není vyjasněn jeho název, informace o složení kabinetu ministryně na webových stránkách vlády neobsahují jména jeho zaměstnanců/kyň. Podle slov JUDr. Zelenkové byl dokonce změněn na „pouhý sekretariát“ RVRP. Jelikož prozatím není jisté, zda název Odbor rovnosti žen a mužů zůstane anebo se změní, či zda bude Odbor zrušen úplně, je v této kapitole používán název „Odbor rovnosti žen a mužů“. Více o Odboru viz příslušná část této kapitoly.

vedoucí oddělení pro rovnost žen a mužů, že přesunem tohoto oddělení do gesce ministryně se z něj stal „pouhý sekretariát“ RVRP.<sup>48</sup> Pokud k tomu skutečně došlo, přesun oddělení jde zcela proti doporučením zahraničních expertů/ek a v České republice tak v tuto chvíli neexistuje klíčový orgán koordinující prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů na všech úrovních.

Většina evropských zemí, které politiku rovných příležitostí berou skutečně vážně, jmenovala ministra/yni pro rovnost (Norsko), pro genderovou rovnost (Dánsko, Švédsko) či pro ženy (Velká Británie<sup>49</sup>). Pověření Džami-ly Stehlíkové koordinací této politiky sice připomíná zahraniční praxi, nemá však tak silný symbolický význam. Ministryně bez portfeje navíc nemá takové pravomoci ani úřad jako ostatní ministři/yně.<sup>50</sup> Zmíněné evropské země pověřují příslušné ministry/ně například vytvářením pravidel pro prosazování politiky rovných příležitostí nejen na všech úrovních státní správy, ale i v soukromém, akademickém a neziskovém sektoru. Zásadní je, že ministři/yně mají pravomoci vynucovat jejich dodržování. Tyto země navíc často jmenují i ministerské skupiny, které většinou zahrnují ministra/yni zdravotnictví, ministra/yni

<sup>48</sup> Prohlášení v rámci debaty koalice ProEquality na téma Vládní reformy dne 25. 3. 2008 ([www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>49</sup> Velká Británie má dokonce dvě ministryně pro ženy.

<sup>50</sup> Viz část kapitoly o Odboru rovnosti žen a mužů a dále Kompetenční zákon 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy.

práce a sociálních věcí, ministra/yni školství, případně další, a které vypracovávají strategie prosazování genderového mainstreamingu na vládní úrovni.

## 2.1.2. PORADNÍ ORGÁNY VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

Důležitými a nejviditelnějšími články institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí jsou poradní orgány vlády – Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Rada vlády pro lidská práva, zejména její Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů.<sup>51</sup> V obou Radách jsou kromě zástupců/kyň krajů a neziskových organizací také zástupci/kyně ministerstev na úrovni náměstků/kyň. Jejich funkce však nezaručují přítomnost na jednáních (naopak na jednání za sebe často posílají zástupce/kyně),<sup>52</sup> natož skutečné prosazování politiky v jednotlivých rezortech. Kromě různé míry ochoty se touto tematikou zabývat je zde další problém – náměstci/kyně často nedisponují dostatečnými odbornými znalostmi.

<sup>51</sup> Původně Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), změnou statutu RVLP schválené vládním usnesením č. 1044 ze dne 12. září 2007 přejmenovaný na Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů.

<sup>52</sup> Pro bližší přehled viz předchozí *Stínové zprávy*, případně zápisy ze zasedání obou rad.

### 2.1.2.1. Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů (RVRP)

Vládním rozhodnutím č. 1386 ze dne 12. 12. 2007 došlo ke změně Statutu RVRP. Mimo jiné byl navýšen počet zástupců a zástupkyň neziskového sektoru z pěti na devět, RVRP byla zplnomocněna k vytváření a rušení vlastních výborů a pracovních skupin a její sekretariát byl přesunut na Úřad vlády. Nový Statut také prodlužuje činnost RVRP i po skončení funkčního období vlády do té doby, než bude jmenována další Rada.<sup>53</sup> Statut tak reaguje na situaci, jež nastala po volbách do Poslanecké sněmovny ČR v červnu roku 2006, kdy nové vládě trvalo více než rok, než jmenovala novou RVRP, což vedlo k zásadnímu přerušení její činnosti, včetně jejích pracovních skupin. Zároveň byla výrazně omezena komunikace zástupců/kyň krajů s nejvyššími články institucionálního mechanismu.

V průběhu dvou let se tedy uskutečnila pouze dvě (sic!) zasedání RVRP. Krátce před volbami do poslanecké sněmovny, přesněji 7. března 2006, zasedla RVRP na dlouhou dobu naposledy. V plánu bylo ještě květnové jednání, to se však nakonec neuskutečnilo. Je s podivem, že členové a členky vůbec nediskutovali/y o možném povolebním vývoji a nenavrhli/y žádný plán práce pro další

<sup>53</sup> Čl. 3, bod 9 *Statutu RVRP*, Praha: MPSV 2007, [www.mpsv.cz/cs/228](http://www.mpsv.cz/cs/228), stránka navštívena 25. 4. 2008.

RVRP, jakkoliv by změna vlády znamenala téměř kompletní obměnu členstva (což se také nakonec stalo).

Obnovená RVRP se pak v novém složení sešla až 13. září 2007. Na ustavující zasedání by logicky mělo navazovat vypracování strategické koncepce práce: zejména zhodnocení fungování předchozí RVRP po formální i obsahové stránce, zhodnocení stávajících a případné vytyčení nových priorit a vytvoření výborů či pracovních skupin v návaznosti na tyto prioritní oblasti.<sup>54</sup> Namísto této koncepční práce však byly hned na prvním zasedání ustaveny výbory – Výbor pro sladování rodinného a pracovního života a Výbor pro prevenci domácího násilí.

Podle slov ministryně se v průběhu práce RVRP vytvoří další výbory či pracovní skupiny. Z hlediska institucionálního zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů by bylo potřeba vytvořit alespoň pracovní skupinu, jež by spolu s Odborem rovnosti žen a mužů zajišťovala spolupráci se zaměstnanci/kyněmi pověřenými agendou rovných příležitostí v jednotlivých rezortech (tzv. *gender focal points*), komunikaci a spolupráci s krajskými a místními samosprávami či s úřady práce<sup>55</sup> atd. Další výbory či

<sup>54</sup> Například se jedná o dokument Evropské komise *A Roadmap*, 2006. Nicméně, z rozhovorů se členkami RVRP vyplývá, že na svém lednovém zasedání, jež se konalo 29.1.2008, se členové a členky Rady shodli/y na diskusi o samotných *Prioritách* vlády. Kritika nekonceptnosti práce RVRP tedy snad je předčasná.

<sup>55</sup> Pro přehled o situaci na krajské a místní úrovni, viz níže.

pracovní skupiny by se mohly věnovat například aktivitám v rámci českého předsednictví EU v první polovině roku 2009 či spolupráci s dalšími poradními orgány vlády: s Výborem pro rovné příležitosti žen a mužů Rady vlády pro lidská práva, spolupráci s Radou vlády pro záležitosti romské komunity v oblasti sterilizací či vůbec postavení romských žen atd.

Stále platné zůstávají výhrady předchozích *Stínových zpráv* i mezinárodních pozorovatelů/ek, které se týkají omezených pravomocí RVRP, nedostatečné odborné kompetence mnoha jejích členů a členek, nedostatku finančních prostředků (například na odborné expertízy neziskového sektoru) a špatného organizačního zázemí. Po vzoru zemí jako je Velká Británie, Dánsko, Švédsko, by Rada měla disponovat většími rozhodovacími a kontrolními pravomocemi jak vůči jednotlivým rezortům, tak vůči krajské a místní samosprávě a soukromému sektoru. Ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů a ministrem/yní by měla určovat pravidla a schvalovat metodiky prosazování rovných příležitostí žen a mužů na daných úrovních,<sup>56</sup> vyzývat orgány státní správy a zaměstnavatele/ky k dodržování plánů rovnosti příležitostí žen a mužů, případně udílet sankce za nedodržování stanovených závazků.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Podobné pravomoci má například Rada vlády pro výzkum a vývoj.

<sup>57</sup> Viz například švédský *Equal Opportunity Act*, dánský *Act on Gender Equality*, britský *Equal Opportunities Act* a webové stránky britské *Equality and Human Right Commission*. Vymezení kompetencí (zejména vymahatelnost prosa-

### 2.1.2.2. Rada vlády pro lidská práva (RVLP)

Rada vlády pro lidská práva sleduje dodržování národních i mezinárodních závazků v oblasti lidských práv a základních svobod a každoročně vypracovává *Zprávu o stavu lidských práv v České republice*. Z hlediska svých kompetencí se RVLP potýká se stejnými obtížemi jako RVRP. Zmocněnec vlády pro lidská práva je stálým členem RVRP, rovné příležitosti však evidentně nejsou pro vládní zmocněnce důležité: dle dostupných zápisů ze zasedání se v uplynulém období žádného nezúčastnili.

Obecným a přetrvávajícím problémem *Zpráv o stavu lidských práv v ČR* je absence *kritického* zhodnocení stavu lidských práv. Poslední dvě (2005, 2006) věnují pouze jednu stránku (sic!) institucionálnímu zabezpečení ochrany lidských práv, navíc nezmiňují problematické aspekty institucionálního mechanismu, ani nenavrhují možná řešení. Nezmiňují dokonce ani orgán pro rovnost (*Equality body*), jehož zavedení vyžadují směrnice Evropské komise a jenž měl vzniknout již v roce 2005.<sup>58</sup> Ani obsahová stránka rovných příležitostí nemá příliš prostoru (pět stran ve *Zprávě z roku 2005*, tři ve *Zprávě z roku 2007*) a opět se jedná o výčet bez kritického zhodnocení a návrhů možných řešení.

zování politiky rovných příležitostí] mezi orgánem pro rovnost a RVRP je otázkou diskuse, zde jsou prezentovány zahraniční zkušenosti.

<sup>58</sup> Konkrétně se jedná o čl. 8a *Směrnice 2002/73/ES*, čl. 12 směrnice 2004/113/ES a čl. 20 *Směrnice 2006/54/ES*.

### 2.1.2.3. Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen – Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů (Výbor)

Výbor CEDAW se změnou Statutu RVLP přejmenoval na Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů.<sup>59</sup> Prozatím není jisté, nakolik změna názvu změnila také obsahovou náplň práce Výboru, zda bude duplikovat nebo doplňovat činnost RVRP, či zda se bude nadále věnovat sledování implementace *Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen* (CEDAW).<sup>60</sup>

Ze zápisů ze zasedání RVLP vyplývá, že Výbor byl vešle aktivní v roce 2006, kdy podal několik podnětů. RVLP přijala dva z nich, a to návrh na odstranění diskriminace pečujících otců při odchodu do důchodu a návrh na „vyvážené zastoupení žen a mužů“ v poradních a pracovních orgánech vlády. Vzhledem k problémům se jmenováním nově RVLP, potažmo Výboru, nebyl v roce 2007 Výbor svolán a nevyvíjel žádné aktivity.

V souvislosti s tématem této kapitoly je nutné zmínit periodické *Zprávy o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*, které Česká vláda posílá Výboru OSN pro CEDAW. Ten vládu České republiky pravidelně „upozor-

<sup>59</sup> Viz *usnesení vlády č. 1044* ze dne 12. září 2007 č. 1044, Praha: Vláda ČR, [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2007&09-12](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2007&09-12), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>60</sup> Podle informací členů/ek Výboru se změna názvu na činnosti nijak neprojevila.

ňuje na fakt, že jeho předchozí doporučení stran posílení státní struktury nebylo smluvní stranou dostatečně zohledněno. Současná institucionální struktura členského státu [...] nedisponuj[e] dostatečnými rozhodovacími pravomocemi, viditelností ani lidskými a finančními zdroji, aby mohl[a] účinně koordinovat snahy o urychlení implementace Úmluvy a podporu rovnosti žen a mužů ve všech sférách na úrovni národní, úrovních regionálních i místních.”<sup>61</sup>

### 2.1.2.4. Pracovní skupina pro otázky sexuálních menšin

Pracovní skupina pro otázky sexuálních menšin vznikla při kabinetu Džamily Stehlíkové v rámci ERRP. V průběhu tohoto roku vypracovala *Analýzu stavu lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*,<sup>62</sup> která kromě samotné analýzy obsahuje celou řadu doporučení české vládě. Jedním z nich je návrh na transformaci pracovní skupiny do samostatného výboru RVLP, jenž by se v případě jeho ustavení stal prvním institucionálním článkem systematicky se zabývajícím tematikou sexuálních menšin.

<sup>61</sup> Viz *Závěrečná doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen: Česká republika*, [http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/dokumenty/mezinarodni\\_umluvy/cedaw/3CEDAW\\_Z\\_v\\_re\\_n\\_doporu\\_en\\_CZ.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/dokumenty/mezinarodni_umluvy/cedaw/3CEDAW_Z_v_re_n_doporu_en_CZ.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>62</sup> Viz *Analýza stavu lesbické, 2007*.



Na posledním jednání RVLP na konci roku 2007 její členové a členky tento návrh diskutovali/y,<sup>63</sup> návrh však byl odložen mj. z důvodu, že Legislativní rada vlády odmítá zřízení samostatného výboru pro další typ diskriminace. Statut RVLP, čl.6 (3) však zní: „O zřízení a zrušení Výboru rozhoduje Rada [...]“; je tedy otázkou, proč se RVLP řídí stanoviskem Legislativní rady vlády České republiky a potřebný výbor nezřídí.

### 2.1.3. ODDĚLENÍ–ODBOR ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ (ODBOR)

Na začátku monitorovaného období pro tuto *Stínovou zprávu* to bylo oddělení, nejnižší článek v hierarchii MPSV, které se krátce po nástupu nové vlády v roce 2006 stalo součástí Odboru rodinné politiky. Od 1. ledna 2008 je část tohoto Odboru věnující se rovným příležitostem součástí kabinetu ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny a slouží jako sekretariát RVRP. Tento kabinet však nemá zákonem zajištěnou kontinuitu<sup>64</sup> a není tedy

<sup>63</sup> V této souvislosti členové/ky diskutovali/y také založení výboru pro náboženskou svobodu. Svoboda víry spolu se sexuální orientací jsou posledními diskriminačními důvody, na jejichž ochranu dosud nevzniklo žádné institucionální zakotvení v podobě výboru některé z Rad vlády. Návrh na zřízení i tohoto výboru byl odložen. Viz zápis ze zasedání dne 13. 12. 2007.

<sup>64</sup> Viz Kompetenční zákon 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy. K názvu viz pozn. 47.

jisté, co se s Odborem stane po skončení volebního období vlády či zrušení instituce ministra/yně bez portfeje. Úřad vlády navíc nedisponuje stejnými pravomocemi jako jednotlivá ministerstva vlády České republiky, například možností vydávat vyhlášky.<sup>65</sup> Jak bylo zmíněno výše, vedoucí Odboru/sekretariátu RVRP, JUDr. Zelenková, prezentuje jeho přiřazení ke kabinetu ministryně jako ukončení jeho původní funkce.

Odbor, jenž byl *národním koordinačním orgánem politiky rovných příležitostí*, sestával po celé období pouze z pěti zaměstnanců/kyň a na skutečně koncepční a koordinační práci, kterou měl ve své náplni, proto nezbývala kapacita. Z hlediska institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí se jako akutní problém, na nějž opakovaně upozorňují mezinárodní instituce a projekty a také minulá *Stínová zpráva*, ukázal zaprvé nedostatek výkonných a kontrolních pravomocí koordinačního orgánu vůči jednotlivým rezortům a na hierarchii ministerstev navázané omezené možnosti komunikace s pracovníky/icemi pověřenými agendou rovných příležitostí žen a mužů na jednotlivých rezortech. Za druhé bylo zcela nedostatečné strategické plánování, koordinační spolupráce a komunikace, stejně jako se zainteresovanými pracovníky/icemi v kra-

<sup>65</sup> V části o překrtním postavení Odboru rovnosti jsem zavázána JUDr. Barbaře Havelkové za konzultaci a podněty.

jích a místních samosprávách a na úřadech práce.<sup>66</sup>

Koordinační orgán by ve spolupráci s výbory RVRP měl mít pravomoci vytvářet prováděcí metodiky v oblasti gender mainstreamingu a rovných příležitostí žen a mužů pro státní instituce i soukromé podniky, obsahující konkrétní termíny a kritéria hodnocení, doporučovat pracovní náplně jednotlivých pracovníků/ic, konzultovat, monitorovat, případně vynucovat implementaci národních priorit na jednotlivých úrovních.

Vzorem by v tomto směru mohla být například Velká Británie, jejíž Komise pro rovnost a lidská práva (*Equality and Human Rights Commission*) na svých webových stránkách zveřejňuje podrobné prováděcí postupy a metodiky pro nejrůznější části státního sektoru (soudnictví, zdravotnictví, školství atd.), soukromé podniky i neziskové organizace, navíc přizpůsobené regionálními podmínkám.<sup>67</sup> Další země, jako Španělsko, Švédsko či Dánsko zakotvily povinnost ministra/yně pro rovnost a jemu/jí podřízenému Odboru pro rovné příležitosti vytvářet pravidla pro implementaci politiky rovných příležitostí přímo v zákoně.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Viz doporučení Výboru OSN pro CEDAW a minulé Stínové zprávy. Tvrzení o nedostatečné komunikaci dále vychází ze série rozhovorů vedených s pracovníky/icemi pověřenými agendou rovných příležitostí žen a mužů na jednotlivých rezortech.

<sup>67</sup> Podrobněji viz webové stránky této Komise: [www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/gender/pages/publicsector.aspx](http://www.equalityhumanrights.com/en/publicationsandresources/gender/pages/publicsector.aspx), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>68</sup> V každém státě se tento zákon jmenuje jinak, viz pozn. 57.

## 2.1.4. INSTITUCIONÁLNÍ ČLÁNKY NA ÚROVNI JEDNOTLIVÝCH MINISTERSTEV

Na každém ministerstvu je pracovník/ice na půl úvazku pověřený/á agendou rovných příležitostí žen a mužů (*tzv. gender focal points*), v jejichž náplni je vypracovávání priorit a jejich prosazování v rámci daného rezortu. Postavení těchto pracovníků/ic v organizační struktuře ministerstev je různé, stejně jako se liší podpora ze strany jejich nadřízených, délka zaměstnaneckého poměru, reálné možnosti a odborné kompetence pro práci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. V rámci posilování politiky rovných příležitostí by v tomto ohledu rozhodně mělo dojít ke sjednocení.

Doporučení zahraničních pozorovatelů/ek a minulých *Stínových zpráv* pravidelně opakují nutnost navýšit úvazky a počty lidí – na klíčových ministerstvech jako MPSV, MV, MŠMT, MZ, MMR, MF z dosavadního polovičního úvazku na čtyři plné, v ostatních rezortech minimálně na jedno pracovní místo. Zároveň je třeba posílit jejich postavení v organizační struktuře ministerstev, v ideálním případě je podřídit přímo odpovědné/mu náměstkyni/ovi.

Sami/y tito/tyto pracovníci/ice považují za důležité výrazně posílit koncepční podporu a komunikaci s Odborem. JUDr. Zelenková však tuto roli chápe následovně: „[G]ender focal pointi jsou zaměstnanci jednotlivých ministerstev. My pouze koordinujeme jejich činnost prostřednictvím *Priorit* [...] Pokud

potřebují radu nebo nápad, mohou to s námi samozřejmě konzultovat.“<sup>69</sup> Je nasnadě, že takovéto pojetí *národní koordinační role* je zcela nedostatečné. Odbor by jistě mohl a měl intenzivněji a aktivněji konzultovat vytváření rezortních priorit s konkrétními, měřitelnými cíli a termíny jejich naplnění, vytvářet příležitosti pro vzájemnou výměnu zkušeností a podporu rezortních pracovníků/íc, doporučit náplně práce a vést je v prosazování rovných příležitostí v jejich rezortech.

## 2.2. CHYBĚJÍCÍ ČLÁNKY INSTITUCIONÁLNÍHO MECHANIZMU

Klíčovými aktéry při prosazování rovných příležitostí žen a mužů by měly být také instituce v krajích, místní samospráva a úřady práce. V ČR tomu tak bohužel není. Následující stránky se kromě nich věnují i dalším institucím, které by se na prosazování politiky rovných příležitostí měly podílet více či jinak než dosud.

### 2.2.1. ORGÁN/Y PRO ROVNOST

Směrnice Evropské komise<sup>70</sup> ukládají členským zemím ustavit orgán či orgány pro rovnost (*Equality body*)

<sup>69</sup> Viz rozhovor s JUDr. Zelenkovou „Člověk je klenotem na podušce institucionálního zabezpečení“, který byl publikován na webových stránkách genderové informační a tiskové agentury gitA, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>70</sup> Viz poznámka 58.

s kompetencemi: (a) poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci, (b) provádět nezávislé studie týkající se diskriminace a (c) zveřejňovat nezávislé zprávy a vydávat doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací. Orgán/y měl/y vzniknout nejpozději v roce 2005, jenže v souvislosti s projednáváním antidiskriminačního zákona, ve kterém je jeho zřízení zakotveno, bylo jeho ustavení posunuto. Evropská komise v této souvislosti zahájila vůči České republice řízení pro neplnění povinností vyplývajících ze Smlouvy, které může vyústit až v uložení sankcí. Je symptomatické, že vládní *Zprávy* o tom mlčí.

Návrh antidiskriminačního zákona přiřazuje agendu rovných příležitostí veřejnému ochránci práv, ombudsmanovi. Tento krok má řadu problematických aspektů;<sup>71</sup> z hlediska institucionálního zabezpečení je zcela zásadní odmítavý postoj samotného veřejného ochránce práv, a neméně důležité jsou i zkušenosti ze zahraničí. Ombudsman JUDr. Otakar Motejl odmítá ustavení orgánu pro rovnost při jeho úřadu z důvodu, že se jedná o „absolutní popření institutu veřejného ochránce práv tak, jak je založen v našem právním řádu a ombudsmana tak, jak je chápán v Evropě.“<sup>72</sup>

<sup>71</sup> Viz Pavlík a kol., 2006, str. 45–46, blíže o projednávání návrhu antidiskriminačního zákona viz také následující kapitola.

<sup>72</sup> Viz rozhovor BBC s Petrem Marešem, v němž je Otakar Motejl citován, ze dne 13. 11. 2003. Postoj Otakara Motejla se od té doby nezměnil: [www.bbc.co.uk/czech/interview/story/2003/11/031113\\_mares.shtml](http://www.bbc.co.uk/czech/interview/story/2003/11/031113_mares.shtml), stránka navštívena 25. 4. 2008.

Například severské země však mají několik ombudsmanů, švédské ministryni podléhají dokonce čtyři: ombudsman pro rovné příležitosti, pro záležitosti postižených, ombudsman proti etnické diskriminaci a proti diskriminaci na základě sexuální orientace. Zahraniční zkušenosti také ukazují, že pokud je ustaven orgán zabývající se širokou tematikou nediskriminace obecně, vytrácí se téma genderové rovnosti ze zřetele.<sup>73</sup>

### 2.2.2. KRAJSKÁ A MÍSTNÍ ÚROVEŇ

„Výbor opakovaně doporučuje, aby smluvní strana vytvořila regionální a místní orgány zabývající se rovností pohlaví a aby zajistila účinnou koordinaci mezi všemi relevantními mechanismy a celky, které se zabývají otázkou rovnosti žen a mužů, ať už na úrovni národní, regionální nebo místní,“ píše Výbor OSN pro CEDAW ve své zprávě k Třetí periodické zprávě České republiky o plnění závazků vyplývajících z Úmluvy.<sup>74</sup> Tento Výbor je jen

<sup>73</sup> Například norské Centrum pro genderovou rovnost bylo od 1.1.2006 nahrazeno Ombudsmanem pro rovnost a potírání diskriminace (*Equality and Anti-discrimination Ombud*), tedy orgánem zabývajícím se širší agendou. Norské neziskové organizace konstatují, že širší agenda nového orgánu vedla k jistému vytracení genderového hlediska a tematiky rovných příležitostí z pozornosti ombudsmana. Naopak Centrum pro genderovou rovnost bylo díky svému zaměření místem koncentrace genderového výzkumu, legislativních návrhů, diskriminačních kauz a setkávání neziskových organizací.

<sup>74</sup> Viz Zpráva výboru CEDAW, 2006.

jedním z mnoha, jež apelují na vytvoření krajské a místní infrastruktury v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.

Přitom ze záznamů zasedání RVRP lze vyčíst, že na krajské úrovni existují osoby, na magistrátu hl. m. Prahy dokonce i pracovní skupina, jež na prosazování rovných příležitostí pracují. Jejich činnost je však nekoncepční a nekoordinovaná, každý pracovník a každá pracovníce daného kraje prosazuje rovné příležitosti zřejmě podle svých možností, zkušeností a znalostí. Dle zápisů ze zasedání RVRP se většinou jedná o mediální výstupy a vzdělávací semináře určené zaměstnancům/kyním krajských úřadů. To je však na komplexnost a mezioborovost této tematiky příliš málo.

Ministryně Stehlíková, stejně jako vedoucí Odboru JUDr. Zelenková, jsou toho názoru, že iniciativa na zřízení institucionálního článku na krajské úrovni by měla vzejít „zespoda“, z krajských a místních samospráv.<sup>75</sup> Jestliže však neexistuje politická vůle na vládní úrovni, je absurdní předpokládat iniciativu krajů. Švédské, dánské i britské zákony nečekaly na „tlak zespoda“ a nařídily vznik pracovních skupin či orgánů a vytvoření plánů na prosazování genderové rovnosti na úrovni místních samospráv, dokonce i veškerých typů škol či nejrůzněj-

<sup>75</sup> Viz zápisy ze zasedání RVRP, [www.mpsv.cz/cs/228](http://www.mpsv.cz/cs/228), stránka navštívena 25. 4. 2008, a článek M. Appeltové, Stehlíková: *Tematiku rovných příležitostí je třeba posílit*, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

ších úřadů, navíc s kvótami na zastoupení žen a mužů.

JUDr. Zelenková opakovaně tvrdí, že ministerstva nemají vůči krajským úřadům žádné pravomoci, a Odbor tudíž nemůže vůči krajům vyvíjet žádnou politiku.<sup>76</sup> Je však nepochopitelné, proč Odbor ze své funkce národního koordinátora politiky rovných příležitostí neinicíoval jednání, byť neformální, s účastníky/icemi zasedání RVRP. Obě minulá *Stínové zprávy* zmiňovaly také možnost iniciovat novelu zákona o krajích, jímž by se RVRP, potažmo Odboru, dávala pravomoc jednat s krajskými úřady.

RVRP by proto ve spolupráci s Odborem mohla a měla zahájit dialog s hejtmany, vypracovat metodiky práce koordináčních pracovníků/ic a strategie prosazování rovných příležitostí (gender mainstreamingu) na krajské a místní úrovni. Na základě doporučení švédských expertek by kraje měly okopírovat státní mechanismus, vytvořit poradní a pracovní orgány a určit alespoň jednoho člověka na plný úvazek, jenž by byl podřízen přímo náměstkovi/kyni hejtmana/ky. Tento člověk by byl kontaktní osobou pro odbor pro rovnost na Úřadu vlády a ostatní kraje, měl by se účastnit setkávání hejtmanů/ek a starostů/ek kraje, vytvářet priority kraje při prosazování rovných příležitostí žen a mužů a spolupracovat s lokálními neziskovými organizacemi.

<sup>76</sup> Viz zápisy ze zasedání RVRP, [www.mpsv.cz/cs/228](http://www.mpsv.cz/cs/228), stránka navštívena 25. 4. 2008.

### 2.2.3. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE A ÚŘADY PRÁCE

Vzhledem ke své funkci a kompetencím jsou úřady práce orgány, jež mohou mít velký vliv na odstraňování či naopak posilování genderových stereotypů na pracovním trhu a ve společnosti vůbec. Státní úřad inspekce práce pak kontroluje dodržování všech norem a opatření, a to včetně oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Minulé *Stínové zprávy* zmiňovaly tristně nízký počet sankcí za diskriminaci na pracovním trhu a jejich nejasnou výši (viz též kapitola 3).

Vzhledem k výše zmíněným funkcím a pracovní náplni úřadů práce je naprosto nutná spolupráce zřizovatele úřadů práce, Odboru a Státního úřadu inspekce práce na tematice rovných příležitostí. Státní úřad inspekce práce by měl vytvořit sekci pro potírání diskriminace na pracovním trhu a přikročit k proškolení osob v kontrolních komisích. MPSV jakožto zřizovatel úřadů práce by pak mělo vydat pokyny pro práci zaměstnanců/kyň těchto úřadů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, proškolit pracovníky/ice a nařídít vytvoření alespoň jednoho pracovního místa pro poradenskou a koordináční činnost v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na úřadech práce. Odbor by pak měl vytvořit metodiky práce pro všechny části tohoto mechanismu.

## 2.2.4. SOCIÁLNÍ PARTNEŘI – RADA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY (RHSD)

„Rada hospodářské a sociální dohody ČR vznikla jako institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli.“<sup>77</sup> Jako taková může mít velký vliv na formulaci požadavků a kontrolu prosazování rovných příležitostí žen a mužů zejména v oblasti pracovního trhu: jedná se především o zakotvení zásady rovnosti pracovních podmínek a platu stejné výše za stejnou práci v kolektivních smlouvách, o vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech, o formulaci opatření zabraňujících sexuálnímu obtěžování a dalším formám násilí na pracovištích atd.

RHSD v roce 2006 a 2007 projednávala celou řadu témat a dokumentů týkajících se rovných příležitostí žen a mužů, jako například „řízená imigrace a trh práce“, „zabezpečení struktury absolventů škol v souladu s potřebami zaměstnavatelů“, „dopady reformy financí platné od 1. ledna 2008“ atd. Ani jednou však v rozpravách nepadlo odborné stanovisko k genderovým aspektům projednávaných témat, přestože to Radě ukládá opatření 1.3. *Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen*

<sup>77</sup> Viz webové stránky Rady hospodářské a sociální dohody, [www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/uvod.html](http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/uvod.html), stránka navštívena 25. 4. 2008.

a mužů.<sup>78</sup> O naprostém nezájmu o tematiku rovných příležitostí svědčí také fakt, že na programu jednání ze dne 13. 4. 2006 byla původně *Zpráva za rok 2005* – k jejímu projednávání však nakonec nedošlo a jednání o ní ani nebylo odloženo na příští zasedání.<sup>79</sup>

RHSD by proto měla vytvořit pracovní skupinu pro rovné příležitosti žen a mužů, do svého Statutu zakotvit závazné pravidlo na každém plenárním zasedání projednávat rovnost příležitostí a zohledňovat genderové hledisko v každé fázi vyjednávacího procesu (*gender mainstreaming*). Zejména by však měla začít u vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů ve vlastním členstvu, prozatím se totiž jedná o výhradně panský klub.<sup>80</sup>

## 2.3. ZÁVĚR

Na závěr lze konstatovat, že se nijak nesnížila aktuálnost závěrů první *Stínové zprávy* z roku 2004, která poukázala na to, že „stávající institucionální zabezpečení výkonu státní politiky rovného zacházení s muži a se ženami je zcela nedostatečné.“<sup>81</sup> Dosavadní kroky české vlády jsou

<sup>78</sup> Opatření zní: *Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejich pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení žen a mužů, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek*. Viz [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>79</sup> Viz webové stránky RHSD.

<sup>80</sup> Viz webové stránky RHSD.

<sup>81</sup> Pavlík a kol., 2004, str. 29.

zástupci a zástupkyněmi akademického a neziskového sektoru vnímány s velkou skepsí. Vláda neplní vlastní závazky vyplývající z národních i mezinárodních dokumentů, dlouho dokonce nebylo jasné, zda dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů* nezruší. Vládou zavedené reformy jsou předmětem ostré kritiky odborné veřejnosti pro jejich genderovou necitlivost. Pověřená ministryně navíc nemá jasnou koncepci v prosazování a zefektivnění institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí žen a mužů.

Obnovení činnosti RVRP, změna postavení Odboru a pověření ministryně Stehlíkové vedením této agendy je přesto ze strany neziskového a akademického sektoru sledováno s velkými očekáváními. Ministryně Stehlíková se dnes vyjadřuje v tom smyslu, že politiku rovných příležitostí je třeba posílit a komunikuje s neziskovými organizacemi. Aby však institucionální zabezpečení politiky rovných příležitostí přineslo žádoucí účinky, je urgentně zapotřebí nastavit mechanismy pro intenzivnější komunikaci a spolupráci jednotlivých institucí a posílit pravomoci a kapacitu jednotlivých článků systému.

### 3. PRÁVO A ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

Barbara Havelková

Jako tomu bylo již v minulé *Stínové zprávě* [za rok 2006], neomezuje se následující kapitola na analýzu aktivit státní správy na poli implementace politiky rovnosti pohlaví, jak o nich hovoří *Priority* a *Zprávy*. Zajímá se naopak o aktivity všech mocí státu: zákonodárné, výkonné i soudní.<sup>82</sup>

Následující text nejprve zhodnotí vládní *Priority* a *Zprávy za roky 2005 a 2006* jakož i rezortní priority Ministerstva spravedlnosti (*Priority MS*). Oproti minulé *Stínové zprávě* nebude podrobněji rozebrán vývoj právní úpravy, který je obsažen ve vládních *Zprávách* a v kapitolách předchozích *Stínových zpráv* věnovaných právu. Zvláštní pozornost bude nicméně věnována antidiskriminačnímu zákonu, a to jak procesu jeho přijímání, tak jeho obsahu. Pozornost bude dále věnována uplatňování práva na rovné zacházení v praxi: zejména aktivitám správních orgánů na úseku

<sup>82</sup> Důvodem je, že abychom mohli vyhodnotit efektivitu implementace jakékoli politiky, musíme se dívat nejen na vydané předpisy, ale též na jejich aplikaci a vymáhání státními orgány, jejich dodržování soukromými osobami, jakož i schopnost systému se o působení práva v praxi informovat a případně se reformovat. Srov. pozn. 1 kapitoly Právo a rovnost mužů a žen *Stínové zprávy za rok 2006*. Autorka si je samozřejmě vědoma dělby mocí ve státě, a faktu, že jakákoli analýza soudních rozhodnutí v následujícím textu nebude mít než akademické dopady.

rovnosti a aplikaci práva na rovné zacházení soudy.

Nepůjde tedy o pouhou aktualizaci kapitoly o právu v minulé *Stínové zprávě*, ale spíše o její doplnění a rozvedení. V důsledku toho nejsou již opakována některá zjištění, přestože řada z nich stále platí. Jedná se jak o postřehy týkající se aktivit samých, tak o způsob jejich monitorování a vyhodnocování. Co se týče aktivit, je stále nedostatečné zejména zvyšování úrovně právního vědomí jak na úrovni vlády, tak v rámci rezortu spravedlnosti. Toto se týká zpřístupňování rozhodnutí ESD a ESLP týkajících se rovnosti pohlaví<sup>83</sup> i rozsudků českých soudů.<sup>84</sup> Další oblastí, ve které nedošlo k výraznému zlepšení, je oblast vzdělávání. Justiční akademie stále nezařadila kurzy specializované na problematiku genderu<sup>85</sup> a vzdělávání

<sup>83</sup> Neuspokojivá situace se od minulé *Stínové zprávy* výrazně nezměnila. Z rozhodnutí ESD jsou na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti k dispozici jen ta, která se týkají rezortu spravedlnosti, a z rozsudků ESLP jsou výrazněji zastoupeny jen stížnosti proti České republice. Aktivní je na tomto poli nicméně MPSV, které publikovalo a aktivně distribuuje brožuru „Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen“ I a II.

<sup>84</sup> Rozsudky nižších soudů nejsou vůbec zveřejňovány, a jak výzva v minulé *Stínové zprávě*, tak lobbying nevládních organizací pro zveřejňování rozhodnutí českých soudů v případech diskriminace (konkrétně Gender Studies), se neseťkaly od Ministerstva spravedlnosti s odezvou.

<sup>85</sup> MS v rezortních prioritách poznamenává, že „seminář týkající se problematiky genderu nebyl na Justiční akademii do programu roku 2005, 2006, ani 2007 zařazen“. Justiční akademie se nicméně podílela na zajištění „Semináře o rovném zacházení a ochraně před diskriminací“, který organizovala Poradna pro občanství, občanská a lidská práva v roce 2007. Viz program Justiční akademie dostupný na [portal.justice.cz/soud/soud.aspx?j=17&o=7&k=4461&d=167318](http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?j=17&o=7&k=4461&d=167318), stránka navštívena 25. 4. 2008.



pracovníků úřadů a inspektorátů práce suplují nevládní organizace.<sup>86</sup>

V oblasti hodnocení plnění aktivit pak lze zejména poukázat na omezené sledování legislativního procesu (pouze do momentu předložení návrhů zákonů vládě) a neupozorňování na přetrvávající či vzniklé nedostatky právní úpravy.

### 3.1. PRIORITY, ZPRÁVY ZA ROK 2005 A 2006 A JEJICH HODNOCENÍ

Jak jsou vlastně formulovány legislativní povinnosti v Prioritách? Specifické legislativní povinnosti jsou obsaženy ve zvláštních úkolech. Např. opatření 6.3 stanoví povinnost: „Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekodifikace trestního zákona.“ Opatření 4.2 stanoví, že: „Budoucí právní úprava pracovních vztahů [má] umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.“ Povinnost zakotvit ustanovení o rov-

<sup>86</sup> Toto tvrzení je třeba poněkud zmírnit – na kurzech pořádaných v letech 2006 a 2007 pro pracovníky úřadů a inspektorátů práce Poradnou pro občanství, občanská a lidská práva se stát finančně podílel. Vysoká odborná úroveň lektorů těchto kurzů zřejmě přímo souvisí s tím, že jejich organizátorem byla nevládní organizace, která je s problematikou zevrubně seznámena.

ném zacházení v předpisech ministerstev je stanovena opatřením 1.7.: „Při přípravě právních předpisů dbát na zastoupení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.“<sup>87</sup>

Celá druhá prioritní oblast je pak věnována „Právnímu zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí.“ Opatření 2.1. pak vládě ukládá: „Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát na prosazování shora uvedeného principu.“

Toto dělení odráží jeden velmi důležitý fakt, že totiž vedle politik či ustanovení, které mají zjevný genderový rozměr (reprodukční otázky, rodina, domácí násilí, přístup žen k ekonomické aktivitě atd.) či explicitně proklamují rovnost zacházení s oběma pohlavími, existuje genderový rozměr též ve zbytku právního řádu. Proto Evropská komise hovoří o „duálním přístupu“, který využívá specifická opatření na straně jedné, a gender mainstreaming na straně druhé.<sup>88</sup> Prioritu 2.1 je v tomto pojetí možno chápat buď jako všeobjímající úkol týkající

<sup>87</sup> Citováno z *Priorit* pro rok 2006.

<sup>88</sup> Srov. informace k gender mainstreamingu na stránkách Evropské komise. [ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/gms_en.html), stránka navštívena 25. 4. 2008.

se celého právního řádu nebo jako zbytkovou kategorii, která vyžaduje, aby se v jejím rámci rezorty zaměřily na otázky, které nespádají pod ostatní zvláštní úkoly priorit. V každém případě ale musí být vnímána jako výzva ke zkoumání dopadů právních předpisů na obě pohlaví („gender impact assessment“),<sup>89</sup> a to všech předpisů spadajících do působnosti jednotlivých rezortů, jak již existujících, tak teprve připravovaných.

Ze *Zpráv* nicméně nevyplývá, že by tomu tak bylo, každopádně nikoli u všech ministerstev. Většina se totiž omezuje na velmi obecná konstatování. MV tak například informuje, že: „Jak při tvorbě nových právních předpisů, tak při změnách či doplnění platných právních předpisů rezort vnitra důsledně dbá na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů a na přenášení norem EU včetně eliminace případných diskriminačních prvků.“<sup>90</sup> Toto konstatování je v některých případech doplněno odkazem na konkrétní předpisy.

<sup>89</sup> Gender impact assessment je jedním z nástrojů gender mainstreamingu, „znamená hodnocení a porovnávání podle relevantních genderových kritérií, stávající situace a očekávaných trendů dalšího vývoje vyplývajícího z implementace navrhované politiky.“ Srov. *A Guide to Gender Impact Assessment*. [ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008. Překlad do češtiny na stránkách MPSV: [www.noviny-mpsv.cz/cs/941](http://www.noviny-mpsv.cz/cs/941), stránka navštívena 25. 4. 2008. Srov. též britský informační materiál [www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender\\_impact\\_assessment.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>90</sup> Jako příklad je uvedena zpráva o plnění MV, Zpráva 2005, str. 70.

Odkazováno je zaprvé na předpisy specificky se zabývajícími postavením žen. MZd tak v roce 2005 například uvádí přijetí vyhlášky, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.<sup>91</sup> Zadruhé jsou zmiňovány předpisy, do kterých byly vloženy antidiskriminační klauzule. Zde se jedná na jedné straně o obecně závazné právní předpisy v gesci ministerstva (např. nový školský či branný zákon), kde jsou v naprosté většině případů jako důvod novel stávajících předpisů uváděny povinnosti ČR jako členského státu Evropské unie. Toto ilustruje například konstatování MF ve *Zprávě za rok 2006*: „Všechny předpisy, včetně těch z oblasti daní, jsou v souladu s právem Evropského společenství. Harmonizovány byly rovněž právní předpisy regulující oblast bankovníctví a pojišťovnictví, takže v současné době neobsahují žádné diskriminační ustanovení, které by znevýhodňovalo ženy v pozici klienta banky nebo pojišťovny.“<sup>92</sup> Na straně druhé se jedná o úpravu vnitřních předpisů ministerstev. Častá je aktualizace pracovních řádů (uvádí ji např. Mze či MO) či etických kodexů (MZe, Policie ČR, MZd).

To ukazuje, že ministerstva si uvědomují, že ustanovení rozlišující mezi pohlavími mohou porušovat princip

<sup>91</sup> Vyhláška č. 288/2003 Sb.

<sup>92</sup> *Zpráva za rok 2006*, str. 99.

rovnosti žen a mužů. Zrovna tak již nečiní problémy pochopení, že zákaz diskriminace a stanovení povinnosti rovného zacházení v právních vztazích (v oblasti školství, přístupu ke zboží a službám, při plnění úkolů ve věcech vnitřního pořádku a bezpečnosti policejními orgány, v přístupu k zaměstnání a povolání atd.) je fundamentem dodržování rovnosti a nutným základem pro sjednávání nápravy v případě, že dojde k diskriminaci.

Je třeba si nicméně uvědomit, že úkol 2.1. směřuje nejen k tomuto. Z hlediska dopadu na jednotlivá pohlaví mají být zkoumány i zdánlivě neutrální předpisy. Ze *Zpráv* vyplývá, že tento aspekt je mnohými ministerstvy nepochopen. Výjimkou je do jisté míry MPSV, které uvádí, že hledisko genderové rovnosti je zohledňováno při přípravě nových předpisů a pak konkrétně cituje předpisy, kterých se to týká, zejména v oblasti sociálního zabezpečení.<sup>93</sup> Ukázkou takového neutrálního ustanovení pro účely dávky ošetřovného v novém zákoně o nemocenském pojištění, které může v praxi zlepšit situaci žen pečujících o nemocné děti, je například zavedení možnosti aby se pečující osoby v ošetřování nemocného člena vystřídalaly.

Mnohá ministerstva jsou nicméně přesvědčena o „neutralitě“ legislativy v jejich gesci. MK tak ve *Zprávě za rok 2006* tvrdí, že: „Všechny právní předpisy v kompetenci MK

jsou z pohledu rovnosti žen a mužů neutrální.“<sup>94</sup> Obdobně MF uvedlo v roce 2005, že „není rezortem, který by se ve své působnosti přímo zabýval porušováním lidských práv a že genderově neutrální jsou i dokumenty zpracovávány v jeho působnosti.“<sup>95</sup> MI pak tvrdí, že „Strategické dokumenty ministerstva jsou formulovány neutrálně i z hlediska preference mužů a žen a genderový přístup umožňuje stejný přístup k technologiím.“<sup>96</sup> Toto přesvědčení lze předpokládat i u ministerstev, která se k plnění úkolu 2.1 vůbec nevyjadřují (MD, MMR, MK, MŽP v roce 2005 a MPO, MMR a MD v roce 2006).

Fakt, že stranou pozornosti zůstávají „neutrální“ ustanovení, je podle mého názoru zásadním problémem plnění úkolu 2.1. Východiskem skutečného plnění tohoto úkolu je uvědomit si, že právní předpisy nejsou neutrální. A to nejen ve fázi aplikace, kterou se budeme zabývat dále (v části 3.4. a 3.5 této kapitoly), ale již pokud jde o samotné „právo na papíře“. Ustanovení hovořící o „fyzických osobách“, „spotřebitelích“, „občanech“, „podnikatelích“ atd. mohou mít různý dopad na ženy a muže, staré a mladé, příslušníky většiny a etnických menšin, osoby zdravé a nemocné či postižené atd. Pochopení, že ne každý má stejnou možnost reálně využívat formálně

<sup>93</sup> *Zpráva za rok 2005*, str. 73, *Zpráva za rok 2006*, str. 102.

<sup>94</sup> *Zpráva za rok 2006*, str. 102.

<sup>95</sup> *Zpráva za rok 2005*, str. 45.

<sup>96</sup> *Zpráva za rok 2006*, str. 100.

pro všechny stejné pravidel či práv, odpovídá v právní teorii pojetí rovnosti v materiálním smyslu.<sup>97</sup> Je východiskem požadavku gender mainstreamingu, resp. gender impact assessmentu, při výkonu státní správy a přípravě obecně závazných předpisů.

Důležitou je zejména otázka, jak ministerstva ví, že právní předpisy v jejich gesci nemají rozdílné dopady na ženy a muže, a tudíž jim nechybí genderová relevance? Ze *Zpráv* nevyplývá, že by příslušná ministerstva měla všechny informace nutné pro posouzení existujících rozdílů mezi ženami a muži v oblasti zkoumané politiky (například pokud jde o práva, zdroje, participaci, hodnoty a normy vztahující se k aspektu genderu). Není také zřejmé, že by bylo rigorózně zkoumáno, zda a jak návrhy zákonů či jiných obecně závazných právních předpisů ovlivňují každodenní život mužské či ženské části populace.<sup>98</sup>

Vezměme jako příklad sektor dopravy, který ve *Zprávách* není vůbec zmiňován. Při bližším zkoumání této zdánlivě genderově neutrální oblasti vyplyne, že „existují podstatné rozdíly mezi ženami a muži ve způsobu využití a pří-

stupu k jednotlivým druhům veřejné a soukromé dopravy. Zatímco ženy používají méně často dopravu automobilem, užívají naopak častěji veřejnou dopravu. V důsledku toho mají ženy větší podíl na případných zlepšeních v dostupnosti a ceně veřejné dopravy.“<sup>99</sup> Pikantní je, že přestože tento příklad a analýza možných nerovností je volně dostupná na webových stránkách MPSV, MD nepovažuje vůbec za nutné se k problematice gender mainstreamingu při přípravě a revizi právních předpisů vyjadřovat.

Obdobně je těžko věřit proklamacím *Zpráv* o genderovém rozpočtování (gender budgeting), když orgán pověřený přípravou státního rozpočtu, MF, v roce 2005 uvádí, že „dokumenty zpracováváné v jeho působnosti“ jsou „genderově neutrální.“<sup>100</sup> Různými dopady neprovedení gender impact assessmentu v rámci v současné době probíhající vládní reformy se blíže zabývá kapitola 10.

<sup>97</sup> Srov. blíže Bobek, M. Rovnost jako právní problém. In Bobek, M. Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C. H. Beck 2007, str. 10 a násled.

<sup>98</sup> Tyto dvě otázky jsou základem pro vyhodnocení genderové relevance oblasti. Viz blíže *Rovné příležitosti pro ženy a muže - nedílná součást české politiky na cestě do Evropské unie*. Praha: MPSV 2005, [www.noviny-mpsv.cz/cs/941](http://www.noviny-mpsv.cz/cs/941), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>99</sup> *Ibid.*

<sup>100</sup> V roce 2006 se sice dozvídáme, že „Ministerstvo financí uvedený princip při přípravě právních předpisů, které jsou v jeho kompetenci, průběžně monitoruje,“ jenže konkrétní zmínka o státním rozpočtu, a jak se do něj gender budgeting promítá, chybí. Srov. *Zpráva za rok 2006*, str. 99.

### 3.2. REZORTNÍ PRIORITY MINISTERSTVA SPRAVEDLNOSTI (PRIORITY MS)

MS doposud nezveřejňovalo ani rezortní *Priority MS* ani *Zprávy*. Dle informace pracovnice pověřené agendou<sup>101</sup> je plnění *Priorit* komunikováno přímo MPSV a zveřejňováno v obecné zprávě. Tuto situaci je třeba označit za neuspokojivou, neboť vládní a rezortní *Priority* jsou dva rozdílné dokumenty. Pro účely transparentnosti, ale i pro vlastní účely MS by bylo vhodné každoročně vypracovat a zveřejnit též zprávu o plnění rezortních priorit.

Co ale obsahují *Priority MS*?<sup>102</sup> V zásadě se zaměřují na oblast lidských zdrojů, včetně vzdělávání, na gender mainstreaming a informační politiku. *Priority MS* pro rok 2008 jsou v mnoha ohledech výrazně podrobnější než *Priority MS* z roku 2003, které povětšinou obsahovaly velmi obecné závazky obdobné vládním *Prioritám*. Například v rámci informační politiky si MS stanoví konkrétní závazek informovat o problematice rovnosti žen a mužů na webových stránkách ministerstva a zveřejnit rezortní *Priority MS* pro rok 2008. V oblasti pracovních podmínek specifikuje opatření umožňující sladování pracovního a osobního života zaměstnance/kyně, např. částečné pracovní úvazky, včetně redukce pracovní náplně,

flexibilní pracovní dobu, práci z domova, zvláštní vzdělávání zaměstnanců/kyň vracejících se do zaměstnání po mateřské a zejména rodičovské dovolené, nárok na zvláštní placené volno související s rodičovskou rolí, čerpání příspěvku FKSP na hlídání dětí apod. Nelze než doufat, že navzdory nedávnému rozhodnutí Nejvyššího soudu,<sup>103</sup> které ponechalo státu široký prostor pro odmítání žádostí o převedení na částečný úvazek soudkyň pečujících o děti, bude tento princip ministerstvem skutečně prosazován. V oblasti vzdělávání<sup>104</sup> slibuje MS zařadit problematiku genderu jako samostatné téma u vzdělávání soudců/kyň a státních zástupců/kyň.<sup>105</sup> Toto je třeba vnímat pozitivně.

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, č.j. 21 Cdo 612/2006, k dispozici na webových stránkách NS: [www.nsouid.cz](http://www.nsouid.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008. Srov. diskuzi rozsudku v části 5.2 níže.

<sup>104</sup> Není nicméně zřejmé, proč tento úkol předpokládá též semináře o problematice ochrany osobnosti, když antidiskriminační ustanovení v současné době transponovaná do českého právního řádu se právě snaží dát fyzickým osobám nezávislé právo na rovné zacházení. (Institut ochrany osobnosti je pro ochranu před diskriminací nevhodný zejména tím, že se zajímá o poškození osobnosti ve vnější sféře, zdůrazňuje „čest“ a „vážnost ve společnosti“). Při diskriminaci dochází k újmě již diskriminačním jednáním samotným, vše ostatní není relevantní.)

<sup>105</sup> MS v rezortních prioritách poznamenává, že „seminář týkající se problematiky genderu nebyl na Justiční akademii do programu roku 2005, 2006, ani 2007 zařazen“. Justiční akademie se nicméně podílela na zajištění „Semináře o rovném zacházení a ochraně před diskriminací“, který organizovala Poradna pro občanství, občanská a lidská práva v roce 2007. Viz program Justiční akademie dostupný na [portal.justice.cz/soud/soud.aspx?j=17&o=7&k=4461&d=167318](http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?j=17&o=7&k=4461&d=167318), stránka navštívena 25. 4. 2008. Pro úplnost je vhodné dodat, že specializované kurzy nenabízela ani Česká advokátní komora, která vzdělává koncipienty/ky a advokáty/ky (a která je nicméně na MS zcela nezávislá). Citováno z e-mailu JUDr. Daniely Kovárové, vedoucí Odboru výchovy a vzdělávání CAK, ze dne 29. ledna 2008.

<sup>101</sup> E-mail Mgr. Blaženy Horákové, pracovnice personálního oddělení a pracovnice pověřené problematikou rovných příležitostí mužů a žen MPSV, ze dne 25. ledna 2008.

<sup>102</sup> Autorka má k dispozici *Priority MS* pro rok 2003 a 2008 a na nich je postavena analýza i srovnání.

Novým prioritám je nicméně třeba vytknout, že se zabývají převážně opatřeními v rámci ministerstva a nevěnují tolik pozornosti úkolům v jeho gesci. Na rozdíl od roku 2003 tak již není zmiňována problematika trestné činnosti páchané na ženách či vězeňství.

### 3.3. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Absence antidiskriminačního zákona v českém právním řádu znamená nejen porušení povinností ČR jako členského státu EU, představuje i citelnou mezerou v oblasti ochrany individuálních práv.<sup>106</sup>

#### 3.3.1. PRVNÍ NÁVRH

V minulé *Stínové zprávě* jsme informovali o předložení návrhu antidiskriminačního zákona (ADZ 2005). Ten byl ve znění pozměňovacích návrhů schválen Poslaneckou sněmovnou dne 7. 12. 2005, ale následně zamítnut Senátem 26. 1. 2006. Poslanecká sněmovna mohla zákon schválit a přehlasovat Senát absolutní většinou hlasů, tedy 101 hlasy ze 200. Přestože vládní koalice měla v té době ve Sněmovně 103 hlasů, návrh nakonec přijat ne-

<sup>106</sup> Zejména zřetelné je toto v oblasti pracovního práva – nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) počítal s přijetím ADZ 2005, a tak do něj nebyly vtěleny definice a úprava právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovně-právních vztazích.

byl,<sup>107</sup> což způsobila nepřítomnost některých poslanců z vládní KDU-ČSL, zdržení se hlasování či dokonce některé hlasy proti schválení zákona z jejich řad.

ADZ 2005 byl analyzován již v minulé *Stínové zprávě*,<sup>108</sup> přesto je vhodné učinit několik závěrečných poznámek. Zaprvé je nutné zdůraznit rozdíl v přístupu administrativní části a politické části exekutivy k návrhu zákona. Návrh, který byl v roce 2004 Radou vlády pro lidská práva (RVLP) předložen vládě, se plně snažil zajistit efektivitu principu rovnosti. Návrh mj. umožňoval přijímání pozitivních opatření, obě varianty institucionálního zabezpečení<sup>109</sup> předpokládaly možnost mediace, a návrh též počítal se zvláštním žalobním právem pro nevládní organizace. Zásahy vlády pak návrh výrazně okleštily. Zaprvé byly vypuštěny odstavce 2 a 3 § 1, které stanovily vlastní povinnost rovného zacházení: „Každý má právo na rovné zacházení a na ochranu před diskriminací“ a „Fyzické a právnické osoby jsou povinny ve věcech uvedených v odstavci 1 zajišťovat rovné zacházení.“ Lze argumen-

<sup>107</sup> Návrh zákona tak získal při druhém projednávání ve Sněmovně dne 23. května 2006 dokonce méně hlasů (83) než při prvním projednávání 7. prosince 2005 (92). Hlavními oponenty byla vedle ODS též KSČM, která podníkla podporu antidiskriminačnímu zákonu zrušením lustračního zákona (zákonu č. 451/1991 Sb.).

<sup>108</sup> Pavlík a kol., 2006.

<sup>109</sup> Jedna předpokládala svěřeni agendy spojené s rovným zacházením a ochranou před diskriminací veřejnému ochránci práv („ombudsmanovi“), druhá počítala s vytvořením nového orgánu, Centra pro rovné zacházení.

tovat, že princip rovného zacházení tím více méně ztratil normativní charakter a z návrhu se stal jen seznam definic a prostředků ochrany před diskriminací. Jak jsme uvedli v minulé *Stínové zprávě*, vláda též vybrala méně systematickou a méně vhodnou variantu pro nezávislý orgán tím, že se rozhodla tuto agendu svěřit ombudsmanovi. Toto dle našeho názoru dokládá často opakovaný postřeh, že na nejvyšší politické úrovni chybí skutečný zájem o problematiku rovnosti (nejen pohlaví).

Zadruhé je nutno poznamenat, že v rámci celého procesu neproběhla skutečně věcná debata o tom, co návrh ADZ 2005 obnáší, jaké vztahy, jak a proč se snaží regulovat. Představitelé vládní koalice zdůrazňovali zejména povinnosti vyplývající z členství v EU.<sup>110</sup> Tím v zásadě vyklidili „ideologické pole“ opoziční ODS, která interpretovala návrh jako brutální zásah do svobody jednotlivců.<sup>111</sup>

<sup>110</sup> Srov. výroky tehdejšího místopředsedy vlády a ministra spravedlnosti Pavla Němce Záznam jednání PSP ČR ze dne 15. 3. 2006: [www.psp.cz/eknih/2002ps/stenprot/054schuz/s054224.htm#r1](http://www.psp.cz/eknih/2002ps/stenprot/054schuz/s054224.htm#r1), stránka navštívena 25. 4. 2008. Poslankyně ČSSD Anna Čurdová konstatuje, že ani v ČSSD se nevedla nad návrhem zákona věcná diskuze a většina jejích kolegů pro něj hlasovala kvůli nutnosti implementovat evropské normy. Písemné interview s Annou Čurdovou, 12. března 2007.

<sup>111</sup> Senátor Škaloud tak v souvislosti s přijímáním návrhu antidiskriminačního zákona v roce 2006 vyjádřil přesvědčení, že: „Nelze pochybovat, že je správné zakázat nejen ve veřejné, ale i v soukromé sféře projevy nenávisli a nabádání k útokům vůči jiným osobám, což může někdo chápat jako diskriminaci. Tento problém ale má řešit a také řeší trestní právo. Všechny ostatní diskriminace v soukromém styku jsou však součástí lidské svobody – svobody rozlišovat. Latinský základ tohoto slova odkazuje právě na rozlišování, vcelku přirozenou vlastnost lidského rozumu. Podstatou soukromé sféry je právě rozhodování

Možná nejdůležitějším důvodem neúspěchu návrhu ADZ 2005 byla blízkost parlamentních voleb (Sněmovna hlasovala 23. května 2006, volby proběhly 3.–4. června 2006). Ta odvedla pozornost vládních stran jinam, navíc je pravděpodobné, že zejména ČSSD, která neočekávala ve volbách vítězství, přestala vyvíjet tlak na přijetí zákona, neboť případné nesplnění implementačních povinností by v dalších volebním období již nepadlo na její hlavu.

Přesto jsou oba předchozí postřehy zásadní – nedostatek politické vůle a nepochopení funkce antidiskriminačního práva jako celku i jeho jednotlivých institutů přetrvává a bude mít vliv i na proces přijímání návrhu nového antidiskriminačního zákona (ADZ 2007).

### 3.3.2. DRUHÝ NÁVRH ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA

Po vítězství ODS v parlamentních volbách bylo téma odsunuto do pozadí. Programové prohlášení vlády ODS ze září 2006<sup>112</sup> se antidiskriminační problematice vůbec nevěnovalo. Nové prohlášení, tentokrát již koaliční vlády,

o tom, s kým se sdružím a s kým ne, s kým se stýkám a s kým ne, s kým uzavřu smlouvu a s kým ne. Toto rozhodování vždy představuje svého druhu diskriminaci a je založeno na rozlišování.“ Škaloud, M. *Antidiskriminační zákon - více škody nežli užítu*. 2006, [www.skaloud.net/index.php3?act=aktuality&display=382&offset=64](http://www.skaloud.net/index.php3?act=aktuality&display=382&offset=64), stránka navštívena 6. 1. 2008.

<sup>112</sup> Prohlášení je přístupné na webových stránkách ODS: [www.ods.cz/zpravy/special.php?ID=3875](http://www.ods.cz/zpravy/special.php?ID=3875), stránka navštívena 20. ledna 2008.

ze 17. ledna 2007<sup>113</sup> již nutnost přijetí antidiskriminačního zákona konstatovalo. MS pak na jaře roku 2007 předložilo nový návrh vládě. Převzat byl víceméně předchozí návrh ADZ 2005 ve znění pozměňovacích návrhů Sněmovny. Návrh tak například počítal se svěřením antidiskriminační agendy ombudsmanovi bez pravomoci mediace.<sup>114</sup> Vzhledem k blížícím se termínům pro implementaci dalších směrnic byly do nového návrhu ADZ 2007 zakomponovány též směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, a tzv. přepracované znění – směrnice 2006/54/ES.<sup>115</sup> Nový návrh nicméně odstranil možnost přijímání pozitivních opatření, což vedlo některé připomínající nevládní organizace k tvrdé kritice návrhu, až po doporučení jej v dané podobě nepřijmout.<sup>116</sup>

Pro další vývoj návrhu ADZ 2007 byla zásadní Zprávo-dajská zpráva předložená v květnu 2007 Legislativní Radě vlády doc. Zdeňkem Kühnem. Ta upozornila na některé problémy návrhu, mj.<sup>117</sup> na absenci normativní garance

<sup>113</sup> Prohlášení je přístupné na stránkách Úřadu vlády: [www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24443](http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24443), stránka navštívena 20. ledna 2008.

<sup>114</sup> Ta byla odstraněna poslancekými pozměňovacími návrhy.

<sup>115</sup> *Směrnice 2006/54/ES*. Tato směrnice konsoliduje právní předpisy ES týkající se zaměstnání a povolání s přihlédnutím k relevantní judikatuře ESD.

<sup>116</sup> Autorka má k dispozici Posouzení a připomínky organizace proFem o.p.s. zpracované Mgr. Davidem Šmídem.

<sup>117</sup> Další připomínky se týkaly spíše legislativně-technických otázek. Z věc-

rovného zacházení, na nevyhovující rozsah právní pomoci poskytované ombudsmanem a na koncepci náhrady nemajetkové újmy, která neodpovídá požadavkům Evropského práva. Doc. Kühn se též vyjádřil pro zavedení aktivní procesní legitimize právnických osob (tzv. hromadnou žalobu).<sup>118</sup> Pouze prvním dvěma bylo vyhověno. Do § 1 byla vložena samostatná právní povinnost rovného zacházení (odst. 3): „Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.“ Tento princip byl blíže rozveden v § 5 odst. 3: „Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.“ Přeformulována byla také pravomoc ombudsmana

---

ných připomínek stojí za zmínku návrh odstranit § 2 odst. 3 písm. b), který rozšiřoval chráněné důvody nad rámec směrnic (v zásadě v širí ústavní ochrany) a nevhodně umožňoval odůvodnění přímé diskriminace oprávněným účelem, což je konstrukce ústavního práva nevhodná pro úpravu rovného zacházení v soukromém právu.

<sup>118</sup> Původní ministerský návrh obsahoval dvě varianty. Ta umožňující hromadnou žalobu, později nepřijatá, měla následující znění: § 7 „Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě, a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedená ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona.“



v oblasti právní pomoci obětem diskriminace.<sup>119</sup>

Další změnou provedenou v ministerském návrhu, zřejmě s ohledem na tlak nevládních organizací, bylo umožnění pozitivních opatření: § 7 odst. 2 tak stanoví: „Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“<sup>120</sup>

Vládní návrh ADZ 2007 také nově transponuje směrnice 96/97/ES a 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.<sup>121</sup>

Vládní návrh byl dne 12. července 2007 předložen Sněmovně.<sup>122</sup> Ta jej k projednání přikázala výborům. Výbor pro evropské záležitosti návrh projednal a nepřijal žádné usnesení. Stálá komise pro rovné příležitosti,

<sup>119</sup> Do zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, by za § 21a měl být vložen nový § 21b, který zní: „Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem a) poskytuje pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.“

<sup>120</sup> Odstavec 3 upřesňuje: „Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.“

<sup>121</sup> Další změny nedopadají přímo na problematiku pohlaví (např. nová definice zdravotního postižení).

<sup>122</sup> Viz. *Sněmovní tisk č. 253* v 5. volebním období PSP ČR dostupný na webové stránce [www.psp.cz](http://www.psp.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

Petiční výbor a Ústavně právní výbor doporučily zákon přijmout, dva posledně jmenované ve znění pozměňovacích návrhů.<sup>123</sup> Druhé čtení, které mělo původně proběhnout 29. ledna, bylo přesunuto na březen 2008, tedy za rámec finalizování této kapitoly.

### 3.4. KONTROLNÍ ČINNOST SPRÁVNÍCH ORGÁNŮ

V důsledku nepřijetí antidiskriminačního zákona tedy neexistuje nezávislý orgán, který by byl pověřen agendou rovnosti. Znamená to nejen porušení povinností implementace evropských směrnic, udržuje to i neuspokojivý stav, zejména pokud jde o možnosti pomoci, které mají oběti diskriminace k dispozici. Současný rozsah kontroly a aktivit správy obecně tak odpovídá oblastem, ve kterých je povinnost rovného zacházení zakotvena v hmotném právu – zejména oblast zaměstnanosti (úřady práce) a pracovněprávní (inspektoráty práce).

*Roční zpráva systému Státního úřadu inspekce práce za rok 2006* se věnuje problematice diskriminace ve zvláštní kapitole. Například o diskriminaci v odměňování konstatuje, že se s ní inspektoráty práce setkávají, avšak nedaří se jim tyto delikty prokazovat a sankcionovat. Jako důvody uvádí strach ze ztráty zaměstnání u zaměstnanců a důkazní nouzi:

<sup>123</sup> Petiční výbor například navrhuje umožnit hromadnou žalobu, tak jak ji předvidala vládou zavrhnutá varianta ministerského návrhu.

Kontrolní činností v oblasti rovného zacházení bylo zjištěno u 50 zaměstnavatelů porušení zákona při odměňování. Nutno konstatovat, že u většiny nedostatků došlo k nestejnému odměňování za stejnou práci. [...] Kontrolní činností se přestupky nebo správní delikty na tomto úseku nepodařilo prokázat, přesto není možné jednoznačně konstatovat, že k nerovnému zacházení nebo diskriminaci u zaměstnavatelů obecně nedochází. Oslovení zaměstnanci s inspektory inspekce práce zpravidla aktivně nespolupracují, a to z obav ze ztráty zaměstnání. Pokud si bývalí zaměstnanci po skončení pracovního poměru na nerovné zacházení stěžují, případně uvádějí případy možné diskriminace, jde zpravidla o tvrzení bývalého zaměstnance proti tvrzení zaměstnavatele, která nemohou nijak doložit a kontrolami se je ve většině případů inspektorům nedaří prokázat.<sup>124</sup>

Vzhledem k relativně širokým kontrolním oprávněním inspektorů, jak je upravuje § 7 zákona o inspekci práce,<sup>125</sup> je toto konstatování Státního úřadu inspekce práce překvapivé a je zklamáním. Inspektoři totiž mají právo po zaměstnavatelích vyžadovat předložení originálů či kopií všech relevantních dokumentů<sup>126</sup> (jsou to tedy všechny druhy smluv, vnitřní předpisy a mzdové výměry, výplatní listiny, mzdové vyúčtování, jakož i jiné doklady o realizovaných výplatách mzdy) a mohou se

<sup>124</sup> Roční zpráva systému státního úřadu inspekce práce za rok 2006. Praha: Státní úřad inspekce práce 2006. K dispozici na webové stránce [www.suip.cz](http://www.suip.cz) [stránka navštívena 10. srpna 2007], str. 18.

<sup>125</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>126</sup> §7 odst. 1 písm. c) a e) tamtéž.

též dotazovat zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob,<sup>127</sup> což by jim mělo umožnit zjistit skutečné odměny vyplácené zaměstnavatelem a identifikovat diskriminaci.

Úřady práce ve zveřejněných informacích o kontrolách za rok 2006 a první pololetí roku 2007<sup>128</sup> uvádí celkem 339 případů diskriminace v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, nejčastěji z důvodu věku a pohlaví. Rozložení důvodů ilustruje tabulka 3.1., ve které jsou zarážející zejména vysoké počty diskriminace mužů z důvodu pohlaví, a to jak diskriminace přímé, tak nepřímé. O jaká jednání zaměstnavatelů se jedná? *Zprávy úřadů práce* na toto bohužel nedávají odpověď. Zrovna tak se nedozvídáme, zda se úřadům podařilo delikty prokázat a zda byly uloženy pokuty, případně v kolika případech a v jaké výši.

Aby bylo skutečně možné vyhodnotit efektivnost anti-diskriminační právní úpravy i mechanismů kontroly jejího dodržování, bude třeba sebrat a vyhodnotit mnohem podrobnější informace o jednáních zaměstnavatelů, způsobu prokazování deliktů a problémech s tím spojených, případně o uložených sankcích.

<sup>127</sup> §7 odst. 1 písm. c) a h) tamtéž.

<sup>128</sup> Informace o kontrolách provedených úřady práce v roce 2006 dostupné na [www.noviny-mpsv.cz/cs/4456](http://www.noviny-mpsv.cz/cs/4456) a Informace o kontrolách provedených úřady práce v 1. pololetí roku 2007 dostupné na [www.noviny-mpsv.cz/cs/4871](http://www.noviny-mpsv.cz/cs/4871). Stránky navštíveny 29. ledna 2008.

Zákon o zaměstnanosti	Diskriminační znak:	Celkem	Z toho diskriminace			
			přímá ženy	nepř. ženy	př. muži	nepř. muži
§ 4 odst. 1	nerovné zacházení	33	4	17	1	11
§ 4 odst. 2 (zákaz diskriminace)	pohlaví	12	2	0	8	2
	sexuální orientace	1	-	-	1	-
	rasový nebo etnický původ	1	-	-	1	-
	národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, smýšlení, členství (politické strany a hnutí a odbory)	-	-	-	-	-
	věk	33	3	16	3	11
§ 4 odst. 9	obtěžování a sexuální obtěžování	-	-	-	-	-
§ 12 odst. 1 písm. a) (zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter)	pohlaví	7	1	2	4	0
	sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav	-	-	-	-	-
	věk	45	8	20	4	13
	náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, smýšlení, členství (politické strany a hnutí a odbory)	-	-	-	-	-
<b>Zákon o zaměstnanosti celkem</b>		<b>132</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>37</b>

Tabulka 3.1.  
Diskriminace - rozčlenění diskriminačních znaků za 1. pololetí roku 2007

### 3.5. APLIKACE PRÁVA NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ SOUDY

V období od minulých *Stínové zprávy* bylo rozhodnuto několik mediálně více či méně sledovaných kauz, a to jak Ústavním soudem ČR, tak obecnými soudy. V tomto pořadí k nim nyní obrátíme pozornost.

#### 3.5.1. ÚSTAVNÍ SOUD

První náleží Ústavního soudu<sup>129</sup> ze dne 6. června 2006 se týkal právní úpravy,<sup>130</sup> podle které se pro účely důchodového pojištění muž považoval za osobu pečující o dítě ve věku do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě. Ústavní soud napadané ustanovení zrušil s odůvodněním, že i když sleduje jako hlavní cíl účelné hospodaření s veřejnými finančními prostředky (legitimní cíl), nespĺňuje uvedenou podmínku potřebnosti (test proporcionality).

Tento výsledek je sám o sobě možno akceptovat.

<sup>129</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, č. 405/2006 Sb. Pro diskuzi nálezů srov. Wintr, J. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti, *Jurisprudence 1/2007*, str. 44 či Havelková, B. Burden of proof and positive action in decisions of the Czech and the Slovak Constitutional Courts - milestones or mill-stones for implementation of EC equality law?, *32 European Law Review 5/2007*, str. 686 – 704.

<sup>130</sup> § 5 odst. 3 věta druhá a třetí zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a § 6 odst. 4 písm. a), bod 11 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zklamáním je nicméně kvalita odůvodnění. Přestože Ústavní soud hovořil o rovnosti v materiálním smyslu a v teoretické rovině rozebral test, kterému mají být podrobena ustanovení rozdílně zacházející s muži a ženami, nakonec přistoupil k problému velmi formalisticky (zacházení je nerovné, a tudíž zakázané), a navíc s minimální argumentací, zejména v analýze přiměřenosti daného opatření. Nevypořádal se ani s argumenty MSPV, pokud jde o negativa možných alternativních řešení (tedy právní nejistoty v případech, že by se nepřihlašoval nikdo, či zvýšené zátěže na ženy i administraci v případech, že by se museli přihlašovat všichni). Nikdo ze soudců se pak vážně nevěnoval v tomto případě zásadní otázce, jak má právo reagovat na nerovnosti existující v realitě – tedy co dělat s faktem, že naprostá většina osob pečujících v ČR o malé děti jsou ženy.<sup>131</sup>

Kritika malé propojenosti obecných úvodních poznámek o ústavním přezkumu v oblasti rovnosti a vlastních faktů případu je několikanásobně relevantnější v případě

<sup>131</sup> Lze možná na druhé straně ocenit, že s výjimkou soudce Balíka (odlišné stanovisko), který zdůrazňoval rozdílné „úlohy otce a matky při výchově a zaopatření dítěte“ většina soudců nechápala problém tradicionalisticky jako otázku „rolí“, ale jako problém faktického rozdělení úkolů mezi rodiči. Soudce Musil tak v odlišném stanovisku poznamenal, že: „Racionálním důvodem pro zjednodušení procesního postupu při uplatňování nároku ženami je nepochybně v první řadě nepopiratelný fakt, že ve zdrucující většině jsou to právě ony, které o děti v útlém věku pečují; platná právní úprava obsahuje jednoduchý mechanismus, aby opačný stav, kdy o dítě pečuje muž, byl snadno a objektivně zjistitelný.“

nálezu Pl. ÚS 53/04 z října 2007,<sup>132</sup> který zcela postrádá odůvodnění.<sup>133</sup> Napadené ustanovení<sup>134</sup> v daném případě stanovilo odlišně důchodový věk v závislosti na počtu vychovaných dětí pouze pro ženy. Ústavní soud, zcela v rozporu s předchozím případem a aniž by tento obrat uspokojivě vysvětlil, došel k závěru, že „existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup, [...] a ustanovení § 32 zákona o důchodovém pojištění není v rozporu s čl. 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, pročez návrh na jeho zrušení zamítl.“<sup>135</sup>

Co se týče srovnání s prvním nálezem Pl. ÚS 42/04, lze dokonce argumentovat, že zásah do práv pečujících mužů je výrazně větší v případě druhém, kdy se jedná o existenci práva samotného (nevyvratitelná domněnka péče ženami), než v případě prvním, kdy mužům právo upřeno nebylo, bylo pouze administrativně ztíženo jeho využití pro pečující muže ve srovnání s ženami (vyvratitelná domněnka péče ženami).

<sup>132</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. října 2007, sp. zn. Pl. ÚS 53/04, nepublikováno.

<sup>133</sup> Michal Bobek a Zdeněk Kühn docházejí ke stejnému závěru když na blogu „Jiné právo“ hovoří o „nesnesitelné lehkosti antidiskriminační judikatury ÚS“ a „tragédii“. Srov. Bobek, M., Kühn, Z. *Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu*. 2007. jinopravo.blogspot.com/2007/12/odvodovat-k-emu-nesnesiteln-lehkost.html, stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>134</sup> § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>135</sup> Odst. 38 nálezu.

Co vedlo Ústavní soud k tomuto rozhodnutí? Vzhledem ke strohosti právní argumentace se nelze než domnívat, že více méně politické důvody. Soud sám říká, že „by zrušením napadeného ustanovení vybočil z principu minimalizace zásahu, neboť řešení nerovného postavení mužů a žen v rámci důchodového pojištění nelze nalézt bez komplexní a moudře načasované úpravy systému celého důchodového pojištění při nalezení sociálně – únosných a ekonomicky přijatelných hledisek, které je třeba stanovit spíše v rámci celkové reformy důchodového systému.“<sup>136</sup>

Ústavní soud se vůbec nevěnuje například otázce, zda se v daném případě jedná o opatření vztahující se k těhotenství a porodu, což by bylo možné specificky navázat na pohlaví,<sup>137</sup> či se jedná o „ocenění“ péče o dítě (vzhledem k odkazu na „vychované“ děti je tato varianta pravděpodobnější), kde by měla být úprava z hlediska pohlaví neutrální. Ústavní soud také, místo aby rozebral rozdíl mezi stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy (což je relativně standardní součást evropských systému důchodové zabezpečení) a institutem snižování důchodového věku dle počtu dětí pouze jednomu

<sup>136</sup> Odst. 36 nálezu. Tvrzení o minimalizace zásahu z tohoto citátu je těžké věřit, když v případě Pl. ÚS 42/04 nehrála tato úvaha sebemenší roli.

<sup>137</sup> Biologické rozdíly jsou standardně považovány za akceptovatelný důvod rozdílného zacházení. Srov. výklad v Havelková, B. *Diskriminace na základě pohlaví*. In Bobek, M. Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C.H.Beck 2007, str. 221-251.

pohlaví (což se vedle ČR vyskytuje pouze na Slovensku), tuto distinkci zamlžuje.<sup>138</sup>

Z obou náleží lze o přístupu Ústavního soudu k otázce rovnosti pohlaví vyvodit velmi málo. Lze pouze upozornit na nekonzistenci a nedostatečnost pochopení otázky, jak má právo reagovat na jinak strukturované reálné životy mužů a žen.

### 3.5.2. OBECNÉ SOUDY

V minulé Stínové zprávě jsme zmiňovali rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 z března 2005,<sup>139</sup> který se týkal přímé diskriminace v odměňování.<sup>140</sup> Konkrétně se jednalo o rozdílné odměňování předchůdce muže a jeho nástupkyně ženy ve stejné pozici. Ženě byla vyplácena mzda v průměru ročně o 178.643.- Kč nižší než jejímu předchůdci. Jak soud první instance, tak Městský soud v Praze jako odvolací soud,<sup>141</sup> rozhodly v neprospěch ža-

lobkyně s odůvodněním, že žalobkyně a její předchůdce vykonávali „nesrovnatelně odlišnou práci, co se týče kvality i kvantity.“<sup>142</sup> Toto tvrzení je problematické zejména vzhledem k tomu, že pro tyto skutečnosti nebyly zaměstnavatelem podloženy důkazy.<sup>143</sup> Zarážející je v řízení také též neprokázaný závěr soudu, že „žalobkyně prováděla spíše operativní činnost, kdežto [její předchůdce] prováděl strategické operace volnými zdroji [...] Žalobkyně byla tudíž méně samostatná.“<sup>144</sup> Genderové stereotypy, skutková zjištění a hodnocení důkazů jsou jedním z problémů obou rozsudků. To do jisté míry souvisí s nepochopením úpravy dělení důkazního břemene obsažené v § 133a občanského soudního řádu.<sup>145</sup> Žalovaná v řízení prokázala odlišné, méně příznivé zacházení (nižší mzdu na stejné pracovní pozici), na základě čehož měl soud konstatovat přesun důkazního břemene na žalovaného, tedy požado-

<sup>138</sup> A to přesto, že je možné argumentovat, že důvody obou úprav jsou v zásadě totožné – rozdílné zacházení se ženami vychází ve většině případů z rozeznání, že ženy jsou v průběhu svého života vystaveny dvojnásobnému břemenu placené práce na straně jedné, a neplacené práce v domácnosti a výchovy dětí na straně druhé.

<sup>139</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70, nepublikováno.

<sup>140</sup> Pro bližší analýzu případu a otázek diskriminace v odměňování obecně, srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Auditorium, Praha 2007.

<sup>141</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, č.j. 13 Co 399/2005-101, nepublikováno.

<sup>142</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70, nepublikováno, str. 6.

<sup>143</sup> Soudy přijaly argument zaměstnavatele, že žalobkyně převzala jen část agendy, přestože toto nebylo prokázáno. Jediný k této věci vyslechnutý svědek zkonstatoval, že neví, jakou část agendy žalobkyně přebírala.

<sup>144</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70, nepublikováno, str. 4. Míňo je, že zatímco žalobkyně pouze připravovala podklady pro konsolidační uzávěrku, její předchůdce byl spolutvůrcem metodiky. Otázkou ale je, zda tento jednorázový úkon odůvodňuje rozdíly v odměňování, který v období pěti let obnáší částku 893.215.- Kč. Soud navíc nezkoumal tvrzení žalobkyně o úkonech, které její předchůdce nedělal – například vyzvedávání několikamilionové hotovosti bez ozbrojené stráže a bez auta.

<sup>145</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

vat po něm jednoznačné prokázání faktu, že situace žalobkyně a komparátora nebyla srovnatelná, a neměl se spokojit jen se zpochybněním srovnatelnosti.<sup>146</sup>

Proti rozsudku druhé instance podala žalobkyně dovolání, v němž upozorňovala na nesprávnou aplikaci § 133a. Nejvyšší soud nicméně v listopadu 2007<sup>147</sup> dovolání odmítl s tím, že rozsudek odvolacího soudu o věci samé neměl po právní stránce zásadní význam a že tedy proti němu není dovolání přípustné podle relevantních formálních ustanovení občanského soudního řádu.<sup>148</sup> S tímto závěrem nelze souhlasit zejména s ohledem na zmiňovanou nesprávnou aplikaci procesních ustanovení o důkazním břemenu.<sup>149</sup>

<sup>146</sup> Teoreticky je možno si představit případ, kdy by situace žalobkyně a vybraného komparátora byla zcela jednoznačně nesrovnatelnou (vrátná srovnávající svou mzdu se mzdou ředitele) a kdy by soud mohl dojít k závěru, že se žalující straně nepodařilo prokázat *prima facie* diskriminaci. O takovou situaci se ale v daném případě zcela zjevně nejednalo, neboť žalovaná zastávala po komparátoru uvolněnou pozici.

<sup>147</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, č.j. 21 Cdo 3069/2006, k dispozici na webových stránkách soudu: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>148</sup> § 237 odst. 1 písm. c) zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

<sup>149</sup> Nejvyšší soud naznačuje, že problémem rozsudků mohlo být, že soudy dospěly ke skutkovému zjištění (a na něm založily své rozhodnutí), které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. To nicméně dle občanského soudního řádu nezakládá přípustný důvod pro dovolání. Lze nicméně argumentovat, že způsob, jak nižší soudy prováděly a vyhodnocovaly důkazy, je velmi úzce spjat se správným výkladem a aplikací ustanovení o přenesení důkazního břemene. Jeho správný výklad (který by mimo jiné též řešil otázku, komu svědčí právní domněnka v případě situace *non liquet*, jakož i přesné vymezení břemene důkazního strany žalované) by pak bylo velmi snadné považovat za věc zásadního právního významu.

O několik měsíců dříve<sup>150</sup> se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce, zda a za jakých okolností jsou zaměstnavatelé povinni vyhovět žádostem žen o kratší pracovní dobu. V konkrétním případě se jednalo o požadavek soudkyně, matky dvou malých dětí, která požadovala částečný úvazek v rozsahu poloviční týdenní pracovní doby. Zaměstnavatelé byli u žen pečujících o děti do 15 let dle zákoníku práce povinni takovéto žádosti vyhovět, nebránily-li tomu vážné provozní důvody.<sup>151</sup> Soudy první a druhé instance rozhodly ve prospěch žalobkyně. Zkonstatovaly, že vzhledem k tomu, že personální obsazení soudů je plně v moci státu, nemůže tento jako zaměstnavatel namítat, že nedostatek soudců představuje vážné provozní důvody. Nejvyšší soud se s tímto názorem neztotožnil a dal za pravdu státu.

Přestože v tomto případě nebyla stěžejní problematika diskriminace, je zjevné, že otázka povolování částečných úvazků tento rozměr (nepřímé diskriminace) má.

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, č.j. 21 Cdo 612/2006, k dispozici na webových stránkách NS: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>151</sup> § 156 odst. 2 zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce (ve znění v rozhodné době): „Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86); přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.“ Toto ustanovení se „příměřeně“ použije na vztahy vyplývající z výkonu funkce soudce/kyně.

Skupina, která na částečné úvazky pracuje a o ně žádá, je v ČR tvořena převážně ženami (77 %).<sup>152</sup> Z tohoto pohledu je zarážející zejména fakt, že Nejvyšší soud, když akceptoval argument vážných provozních důvodů na straně Obvodního soudu pro Prahu 2, zcela ignoroval fakt, že dva z jeho soudců (mužského pohlaví) byli ve stejné době uvolněni na stáž u vyšších soudů. Jak je možné, že soud, který se čistě skrze podporu kariéry svých soudců mužského pohlaví dostane do situace personální nouze, může toto namítat proti legitimním žádostem soudkyň o částečný úvazek?!? A jak je pak ve světle tohoto případu možné brát vážně proklamace rezortních priorit MS o sladění rodinného a profesního života mj. podporou částečných úvazků?

Na závěr několik poznámek k mediálně sledovanému případu Čaušević, který byl rozhodnut v prosinci roku 2006 v první<sup>153</sup> a v květnu 2007 ve druhé instanci.<sup>154</sup> V tomto případě se jednalo o namítanou diskriminaci v rámci výběrového řízení na místo finanční ředitelky společnosti Pražská teplárenská. Žalobkyně před oběma soudy spor prohrála. Vedle dalších argumentačních

nedostatků<sup>155</sup> obou soudů, které jsou v současné době předmětem dovolání, je hlavním problémem rozsah soudního přezkumu rozhodnutí zaměstnavatele. Obvodní soud pro Prahu 7 tak zkonstatoval: „Soud shledal značné rozpory v tom, jak jednotlivé uchazeče hodnotili členové představenstva, nicméně jelikož hodnocení nebylo založeno na objektivním měření znalostí, nýbrž na subjektivním vnímání osob uchazečů, jsou tyto rozpory přirozené. Navíc [...] soud nepovažoval kvalitu uchazečů, tj. jejich odbornost, praxi atd. za rozhodné skutečnosti pro právní posouzení, když právem je reprobováno toliko rozdílné zacházení s uchazeči a jejich rozlišování z důvodu pohlaví, pokud jde o příležitost získat obsazovanou funkci.“

Je tedy na místě otázka, co vlastně soud zkoumal? Soud provedl rozsáhlé dokazování, aby zjistil, zda měla žalobkyně v rámci testu stejné otázky a stejný čas na jejich zodpovězení. Není překvapením, že na základě tohoto přezkumu soud nedošel k závěru o rozdílném zacházení. Která korporace ve 21. století, která navíc na výběrové

<sup>152</sup> Fischlová, D. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002, str. 31.

<sup>153</sup> Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 22. prosince 2006, č.j. 26 C 25/2006, nepublikováno.

<sup>154</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007, č.j. 54 Co 127/2007, nepublikováno.

<sup>155</sup> I v tomto případě došlo k nesprávnému rozložení důkazního břemene. Soud jako by po žalobkyně požadoval, aby prokázala, že pohnutkou zaměstnavatele pro nerovné zacházení bylo její pohlaví. Toto prokazovat nelze, což se plně odráží jak ve formulaci § 133a občanského soudního řádu, tak v nálezů Ústavního soudu k této otázce (srov. Nález ÚS ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., odst. 73). Problematické bylo dále posouzení dvou kol výběrového řízení zvláště, což soudy vedlo k odmítnutí srovnávat žalobkyni, která se účastnila prvního kola, s vítězem, který vyšel z kola druhého.



řízení najme agenturu, by udělala takovou amatérskou chybu, aby nechala ženu uchazečku psát test za významně jiných podmínek než uchazeče muže? Bezpochyby žádná. Většina diskriminačního jednání se vyskytuje, ať již vědomě či nevědomě, právě ve fázi hodnocení uchazečů/ek, resp. pracovníků/ic, což je také otázka, kterou by soudy měly s ohledem na smysl a účel antidiskriminačního práva přezkoumávat. Kdyby skutečně platilo, že „každý člověk je neopakovatelným individuem s rozdílnými vlastnostmi, schopnostmi, zkušenostmi atd. a nelze objektivně stanovit, že někdo je pro výkon určité funkce vhodnější než jiný [...]“, jak se domnívá Obvodní soud pro Prahu 7, nebylo by z hlediska antidiskriminačního práva možné žádnou záležitost vůbec posuzovat.

Rozhodnutí obecných soudů v antidiskriminačních kauzách zatím nabízí velmi smutný obrázek. Malá citlivost k účelu a cílům antidiskriminačního práva obecně jakož i jednotlivým jeho institutům, a to jak v rovině hmotněprávní, tak v rovině procesní, je zřetelná nejen u nižších soudů, ale bohužel též, nebo dokonce zejména, u Nejvyššího soudu ČR.

### 3.6. DOPORUČENÍ

Jako první by tak na místě doporučení mělo zaznít následující, a to zejména směrem k moci soudní: vážně se zamyslet nad otázkou, proč všechny demokratické státy světa

do svých právních řádů zařazují, a pak i striktně vymáhají zachování principu rovného zacházení a zákaz diskriminace zejména s ohledem na zvláště chráněné charakteristiky jako je pohlaví, zdravotní postižení, náboženství či rasa?

Konkrétně lze České republice, zejména vládě, možné doporučit splnění následujících strategických cílů:

1. urychleně přijmout antidiskriminační zákon,
2. důsledně vyhodnocovat genderové dopady (gender impact assessment) existujících i přijímaných právních předpisů v gesci jednotlivých ministerstev,
3. zvyšovat úroveň právního vědomí a lépe informovat veřejnost o nově přijímané legislativě mj. výstupy zastupců/kyň ministerstev v diskusních pořadech veřejnoprávních médií, jakož i vytvořením zvláštní sekce webových stránek MS, která by obsahovala aktualizované informace o problematice rovnosti mužů a žen,
4. promptně zveřejňovat rozhodnutí ESD a ESLP vztahující se k problematice rovného zacházení v sekci „rovnost mužů a žen“ webových stránek MS,
5. zařadit kurzy o problematice pohlaví mezi nabídku vzdělávacích programů soudců/kyň, jakož i právníků/ček i pracovníků/ic ministerstev a jiných správních orgánů,
6. monitorovat rozhodování českých soudů v relevantních případech (zejména diskriminace a násilí na ženách) a zpřístupňovat rozsudky např. v sekci „rovnost mužů a žen“ webových stránek MS.

## 4. ŽENY V ROZHODOVACÍCH A MOCENSKÝCH POZICÍCH

Lenka Bennerová, Eva Hejzlarová, Miluš Kotišová,  
Jana Smiggels Kavková, Petra Zářecká

V období od minulé *Stínové zprávy*, respektive s výměnou vlád a politické orientace ve vedení státu, se plně prokázala oprávněnost obavy formulované v minulé *Stínové zprávě*: kontinuita prosazování politiky rovných příležitostí byla od počátku značně krátkozraká a do budoucna ohrožena tím, že byla víceméně budována někdejší vládní stranou, ČSSD, jako kdyby byla otázkou pouze levicových stran. Nehledal se tedy dostatečně konsenzus napříč politickým spektrem a nebyly vyvíjeny snahy zcitlivovat ostatní politické strany, pokud jde o genderovou problematiku.

Jedním z prvních patrných důsledků tohoto přístupu bylo povolební zmrazení činnosti Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (RVRP). Uběhl celý rok, než byla v červnu 2007 do čela RVRP jmenována nová předsedkyně, Džamila Stehlíková, politička sice za Stranu zelených, nicméně politička, která se v tematice teprve pomalu zorientovávala. Další poměrně promarněnou příležitostí prosazování rovnosti mezi ženami a muži byla programová náplň Roku rovných příležitostí, který vyhlásila Evropská unie pro rok 2007 (viz kapitola 2).

Tato kapitola se věnuje nejen opětovnému snížení počtu poslankyň v dolní komoře Parlamentu po volbách v roce 2006, ale také přetrvávajícímu příliš nízkému zastoupení žen ve volených funkcích ve vrcholné politice, jež se až po krajskou úroveň pohybuje pouze okolo hranice 15 %. I v obecních samosprávách, kde jsou ženy zastoupeny výrazněji, však tvoří jen 25 % z celkového počtu zastupitelů/ek. Navrhujeme proto konkrétní mechanismy – vnitrostranické, volební či státně-správní – jak systematicky a cíleně vyhledávat a podporovat ženské kandidátky a obecně motivovat ženy ke vstupu do politiky.

Kapitola se dále zabývá zastoupením žen ve jmenovaných funkcích ve státní správě a problémem slabé institucionální podpory prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů, počínaje nedůsledným zjišťováním genderově segregovaných statistik u státních zaměstnanců/kyň v jednotlivých rezortech, nekoordinovaností práce mezi ministerstvy a konče například neexistencí rozpočtu, který by bylo nutno vyhradit na koncepční práci v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

## 4.1. VOLENÉ ORGÁNY A POLITICKÉ STRANY

### Strategický cíl 1: Zvýšit podíl žen ve volených orgánech.

Prakticky ve všech kulturách jsou muži i ženy vedeni k vnímání politiky jako přirozeně mužské oblasti společenského života. To vede k tomu, že muži mají mnohem větší zájem o politiku, větší politické ambice a obecně snazší přístup k voleným funkcím. (Podobně mají i snazší přístup k ekonomickým zdrojům.) Je nutné si uvědomit, že již první krok – rozhodnutí kandidovat – má do značné míry jiný charakter a jiné implikace pro muže než pro ženy. S tím souvisí i skutečnost, že mnohé ženy, které již do politických stran vstoupily, vykonávají spíše práce v jejich administrativním zázemí. Tato činnost je méně viditelná a její výsledky bývají prezentovány muži. Z toho často vyplývá, že při rozdělování stranických funkcí nebo předních míst na kandidátních listinách bývají ženy opomíjeny.<sup>156</sup>

Většina studií voleb ve stabilních demokratických režimech potvrzuje, že voličstvo volí především s ohledem na příslušnost ke konkrétní politické straně, nikoliv s ohledem na jednotlivé kandidáty a kandidátky. To bezesporu platí pro poměrné volební systémy s uzavřenými kandidátními listinami, který má i Česká repub-

<sup>156</sup> Ballinton, J., Karam, A. (eds.), *Women in Parliament: Beyond Numbers*. A Revised Edition. Stockholm: IDEA 2005. Viz také Renzetti C.M., Curran, D.J., *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum 2003, str. 387-389, kteří rozděluji politické činnosti na divácké, přechodové a „gladiátorské.“

lika. V těchto případech obava z odlivu voličstva kvůli zastoupení žen na kandidátní listině není opodstatněná. Rozhodující bitva se v těchto podmínkách odehrává během nominačního procesu v rámci strany. Je prokázáno, že šance žen na zvolení lze nejlépe zvýšit prostřednictvím změny institucionálních mechanismů, které determinují volební výsledky, především změnou způsobu nominací na kandidátní listiny.

Změna institucionálních mechanismů je však sice neúčinnější, ale ne jedinou částí mnohem komplexnější strategie pro zvýšení zastoupení žen v politice. Ženy také musí své požadavky vyjádřit aktivním a účinným hlasem jak v rámci vlastní politické strany, tak ve společnosti jako takové.

### Opatření 1.1. Přijmout stranické plány prosazování genderové rovnosti.

Mezi podmínky udělení nebo prodloužení registrace politické strany bude zahrnuto předložení vypracovaného plánu prosazování genderové rovnosti a její ošetření ve stranických stanovách. Takový plán bude obsahovat údaje o počtu členek a členů strany. Pokud je počet zástupců/kyň jednoho pohlaví nižší než 30 %, bude plán obsahovat konkrétní nástroje pro dosažení alespoň této minimální hranice, spolu s konkrétními termíny plnění. Rovněž veškeré dokumenty a prohlášení politického sdružení by měly respektovat pravidla **genderově senzitivního jazyka**. Poli-

tické strany ve svém rozpočtu finančně posílí fungování své **ženské frakce či genderové sekce**. Zástupce či zástupkyně této sekce bude mít mandát v předsednictvu strany.

Toto opatření vychází z předpokladu, že aktivní podpora vstupu žen do politiky je přímo spjata s fungováním **politických stran**. Ženám při vstupu do politické strany nebo v jejich úsilí o určitou politickou funkci pomáhá vědomí, že daná strana **reflektuje problematiku rovných příležitostí**, což se může projevit například jako **cílené oslovování a nabírání členek** a jejich následný **mentoring** ze strany zkušenějších kolegyně a kolegů. Ze zahraničních zkušeností se také doporučuje zavedení **databanky žen se zájmem o politickou funkci** a realizace **osvětové kampaně** spolu s **interními školeními**. V neposlední řadě je velmi vhodné přijmout **opatření pro sladění péče o rodinu s politickou kariérou**.

**Cíl:** akční plány rozvoje genderové rovnosti budou vypracovány do roku 2010.

### **Naplňování opatření 1.1.:**

Zhodnocení volebních programů parlamentních politických stran z hlediska rozpracovanosti tematiky rovných příležitostí pro ženy a muže se podrobně věnovala analýza vypracovaná Fórem 50 %, zaměřená na programy pro parlamentní volby v roce 2006.<sup>157</sup> Z analýzy vyplynulo, že jedno-

<sup>157</sup> Smiggels Kavková, J. *Rovné příležitosti žen a mužů ve volebních programech po-*

značně odmítavě k tématu přistupuje **Občanská demokratická strana** (ODS), podle které rovné příležitosti dostatečně garantují zákony a jakákoliv další opatření by ohrožovala individuální pojetí svobody a rovnosti občanů/ek. Ve volebním programu ODS bylo proto téma rovných příležitostí obsaženo jen minimálně a bylo spojeno téměř výhradně s tematikou sladování rodinného a osobního života.

**Česká strana sociálně demokratická** (ČSSD) měla ve svém programu sice velmi dobře rozpracovanou kapitolu o prosazování rovných příležitostí, ale rozpor mezi těmito sliby a reálnou politikou ČSSD je velmi výrazný. To jasně dokumentují předchozí *Stínové zprávy*, které komentují období vládnutí ČSSD.<sup>158</sup>

**Komunistická strana Čech a Moravy** (KSČM) se jakožto levicová strana k prosazování rovných příležitostí hlásí. V programu pro volby do Poslanecké sněmovny byla obsažena řada témat, které s rovnými příležitostmi souvisí. I zde je však patrný rozpor mezi teorií a praxí, jak dvakrát konstatovala např. soutěž o stranu otevřenou ženám, kterou organizuje občanské sdružení Fórum 50 %.

Naopak **Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová** (KDU-ČSL) se jakožto konzervativní křesťanská strana hlásí k tradičním rodinným

*litických stran*. Praha: Fórum 50 % 2008a, [www.padesatprocent.cz/docs/analiza-volebnich-programu.pdf](http://www.padesatprocent.cz/docs/analiza-volebnich-programu.pdf), stránka navštívena 21. 1. 2008.

<sup>158</sup> Pavlík a kol., 2004, 2006.

hodnotám. V tomto duchu pochopitelně přistupuje i k tématu rovnosti žen a mužů, na které pohlíží optikou tradiční dělby rolí a utvrzuje tak existující genderové stereotypy. V rámci této strategie však věnuje pozornost zejména sociálnímu postavení žen na mateřské dovolené a otázkám souvisejících s mateřskou péčí o děti.

Konečně **Strana zelených (SZ)** prohlašuje rovnost žen a mužů za svou programovou prioritu. Volební program skutečně obsahoval dobře rozpracovanou kapitolu věnovanou tomuto tématu.<sup>159</sup> Nicméně i zde lze konstatovat zásadní rozpor mezi politickými proklamacemi a reálnou politickou praxí, o čemž svědčí řada kapitol této *Stínové zprávy* (např. kapitoly 2, 6 a 10).

V rámci ČSSD funguje sdružení Sociálně demokratických žen (SDŽ),<sup>160</sup> kterému předsedá Jindřiška Maršová. Pravomoci SDŽ jsou bohužel velmi omezené. Ženy napojené na KSČM se sdružují v Levicových klubech žen; tato organizace však není součástí strany. V rámci KDU-ČSL vzniklo v roce 2005 Sdružení žen KDU-ČSL, předsedkyní je poslankyně Michaela Šojdrová. Bylo založeno navzdory odporu v rámci strany. Zelení mají odbornou genderovou sekci, jejímiž členy jsou muži i ženy. Politické strany zatím bohužel nedostatečně spolupracují s neziskovými

organizacemi, které již různé aktivity pro političky a zájemkyně o vstup do politiky pořádají (viz níže).

### **Opatření 1.2.: Zajistit zastoupení žen na kandidátních listinách a volitelných místech odpovídající jejich členství v rámci stran.**

Politické strany by přijaly závazná **vnitrostranická kritéria pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách** (tzv. vnitrostranické kvóty). Toto zastoupení musí odpovídat jejich reálnému počtu v členské základně dané politické strany a musí být zohledněno na volitelných místech, nejlépe zipovým systémem.<sup>161</sup> Kandidátní listina do voleb do PSP PČR, na níž nebude vyrovnané zastoupení žen a mužů tak, jak ukládá volební zákon, či závazné vnitrostranické rozhodnutí, by nebyla přijata a registrována do nadcházejících voleb.

Ve volbách do Senátu PČR by politická strana, která do těchto voleb vstupuje, kandidovala na daný mandát vždy muže a ženu. Voličstvo by si pak systémem preferenčních hlasů zvolilo, kdo za danou stranu postoupí do dalšího kola, resp. do Senátu. Smyslem je zajistit, aby zastoupení žen (respektive mužů) v rozhodovacích pozicích překročilo hranici 30 %, která je obecně považována za kritické minimum, při kterém je daná skupina schopna účinně prosazovat své zájmy.

<sup>159</sup> Smiggels Kavková, 2008a.

<sup>160</sup> Členkami SDŽ se mohou stát i nečlenky ČSSD. Zároveň platí, že členky ČSSD se automaticky nestávají členkami SDŽ.

<sup>161</sup> Tzn. střídání mužských a ženských jmen na kandidátce.

Základním požadavkem při zavedení (voličských) kvót je dočasnost pozitivního opatření. Tím je zajištěno, že opatření bude použito pouze pro nápravu stavu, kdy obě pohlaví nemají z nejrůznějších důvodů rovné šance v přístupu k voleným funkcím. Požadavek demokratického a svobodného výběru v průběhu voleb tak není porušován, ale naopak dochází k jeho faktickému naplnění. Takto nastavená strategie není orientována na rovnost výsledků, nýbrž na rovnost příležitostí.

**Cíl:** Závazná kritéria pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách by měla být přijata nejpozději do doby registrace politické strany do voleb do PSP ČR v roce 2010. Počet zástupců/kyň jednoho pohlaví na kandidátních listinách by měl být vyšší než 30 % nejpozději ve volbách do PSP ČR v roce 2010.

### Naplňování opatření 1.2.:

Poslední volby do Poslanecké sněmovny se konaly v červnu 2006. Z hlediska zastoupení žen byly jejich výsledky nepříznivé, neboť podíl poslankyň klesl ze 17 % na současných 15,5 % (viz tabulka 4.1.). Ve sněmovně jich tedy zasedá pouhých 31 a Česká republika se posunula v žebříčku sestavovaném Meziparlamentní unií na 68. místo.<sup>162</sup> Hlavní podíl na tomto nepříznivém vývoji přitom měly dvě největší strany, ODS a ČSSD, za které bylo zvoleno poměrně nejméně žen.

Do Senátu se volí na základě většinového systému, který je pro zvýšení zastoupení žen nevýhodný, a proto byl podíl žen v této komoře vždy nižší než v Poslanecké

<sup>162</sup> Viz [www.ipu.org/wmn-e/classif.htm](http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) (navštíveno 15. 1. 2008).

Strana	Volby 2002		Volby 2006		Nárůst/pokles
	Počet poslankyň	Podíl poslankyň	Počet poslankyň	Podíl poslankyň	oproti minulému období
<b>ODS</b>	8	14 %	9	11 %	+1
<b>KDU-ČSL</b>	2	9,5 %	2	15 %	0
<b>SZ*</b>	-	-	3	50 %	+3
<b>ČSSD</b>	11	14 %	9	12 %	-2
<b>KSČM*</b>	12	29 %	8	31 %	-4

Tabulka 4.1.  
Zastoupení žen v PSP ČR: srovnání výsledků voleb 2002 a 2006

\* Strana uplatňuje kvóty nebo doporučení pro sestavování kandidátních listin.  
Zdroj: J. Smiggels Kavková: *Analýza kandidátních listin pro volby do PSP ČR 2006 z hlediska zastoupení žen a mužů*, Praha: Fórum 50 % 2008b, <http://www.pade-satprocent.cz/docs/analyza-kand-listin.pdf>, stránka navštívena 25. 4. 2008.

sněmovně. Obecným trendem, který lze sledovat od voleb v roce 1996, je pomalé zvyšování počtu kandidátek. Zatímco v roce 1996 kandidovalo ve sledovaných volebních obvodech 22 žen (11,5 %), v roce 2000 jich bylo 26 (16,5 %) a v posledních volbách 38 (18,1 %). V roce 2006 bylo zvoleno šest senátorek, tj. 22% úspěšnost. Jednalo se o výrazný úspěch, neboť ve všech předchozích volbách byly zvoleny jen tři (v roce 1998, 2002 a 2004), maximálně čtyři (v roce 2000) senátorky. Jejich celkové zastoupení vzrostlo na 14,8 %, tedy celkem 12 křesel. Po odstoupení Jitky Seitlové se skóre snížilo na současných 13,6 %.

Poslední volby do Evropského parlamentu proběhly v roce 2004 a zúčastnilo se jich 203 žen a 603 mužů.<sup>163</sup>

<sup>163</sup> Ženy a muži v letech 2005. Praha: Český statistický úřad 2005.

Strana	Obce	Města	Statutární města	Praha
<b>ODS</b>	25 %	22,2 %	16,6 %	14,2 %
<b>ČSSD</b>	27,4 %	23,6 %	20,4 %	16,7 %
<b>KSČM</b>	24,6 %	21,5 %	21,4 %	16,7 %
<b>KDU-ČSL</b>	25,3 %	25,7 %	12,5 %	0,0 %
<b>SZ</b>	31 %	31,2 %	44 %	66,7 %
<b>SNK-ED</b>	27,7 %	18,9 %	11,8 %	50 %
<b>Průměr</b>	25,3 %	23,3 %	19,5 %	21,4 %

Tabulka 4.2.  
Podíl žen zvolených v komunálních volbách 2006 dle úrovní místní samosprávy

Zvoleno bylo 19 mužů a 5 žen, což znamená, že úspěšnost žen byla 2,5 %, zatímco mužů 3,2 %.

Podíl žen v zastupitelstvech krajů tvoří v současnosti pouhých 15 %. Navzdory rozšířené představě, že účast žen v regionální politice je výrazně vyšší než ve vrcholných zákonodárných orgánech, se ukazuje, že problém jejich nedostatečného zastoupení se týká i nižších úrovní politiky. Na pozici hejtmana nenalezneme ženu ani v jednom z celkem čtrnácti krajů. Rovněž zastoupení ženských političek v krajských radách je velmi nízké: v průměru 13 %. Poslední krajské volby se konaly v roce 2004. Nejvyšší zastoupení získaly ženy v Plzeňském kraji (20 %), dále pak v Jihomoravském (19 %), Jihočeském a Libereckém kraji (18 %). Nejslabší je naopak jejich za-

Zdroj: M. Klimentová: *Genderová analýza zastoupení žen v orgánech statutárních měst a hl. m. Prahy*, Praha: Fórum 50 % 2007, [www.padesatprocent.cz](http://www.padesatprocent.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

stoupení v Královéhradeckém a Zlínském kraji (11 %).<sup>164</sup>

Zjednodušeně lze konstatovat, že nejvíce žen je zastoupeno na nejnižší úrovni samosprávy, a jejich zastoupení klesá spolu s rostoucí velikostí obce (viz tabulka 4.2.). Poslední volby do obecních zastupitelstev se konaly v říjnu 2006. Dále lze konstatovat, že kandidátky mají na všech úrovních voleb menší pravděpodobnost, že budou zvoleny.<sup>165</sup>

Velmi spolehlivým indikátorem postavení žen uvnitř politických stran je jejich zastoupení ve vedení strany, zejména v předsednických orgánech (viz tabulka 4.3.). Ani jedna z parlamentních stran nemá v současnosti předsedkyni, ženy v čele strany jsou výjimkou i mezi mimoparlamentními subjekty.<sup>166</sup> Podíl političek ve vrcholných stranických orgánech je obecně velmi nízký, přes-

tože na úrovni členské základny se české strany mohou pyšnit velmi vysokým zastoupením žen.

Pro výsledky voleb na všech úrovních je rozhodující podoba kandidátních listin. Jejich sestavování je plně v pravomoci politických stran. Voliči a voličky mají až sekundární možnost volby. Tuto skutečnost ještě více posiluje fakt, že preferenční hlasy mají v našem volebním systému jen slabou váhu. V současnosti však představují jediný prostředek, který má voličstvo pro podporu ženských kandidátek k dispozici. Ve volbách roku 2006 byly celkem tři političky zvoleny výhradně díky preferenčním hlasům. Zastoupení žen na kandidátních listinách všech parlamentních stran v posledních volbách zachycuje tabulka 4.4. Je zde jasně patrný rozdíl mezi stranami uplatňujícími kvóty či doporučení pro sestavování kandidátních listin (SZ a KSČM), které měly výrazně vyšší zastoupení žen na předních místech kandidátek.

<sup>164</sup> Zpracováno na základě údajů ČSÚ.

<sup>165</sup> Viz *Ženy a muži*, 2005, str. 79.

<sup>166</sup> Předsedkyni má v současnosti např. krajně pravicová Národní strana či Politika 21.

Strana	Členská základna	Vedení strany	Poslanecký klub	Senátní klub	Krajská zastup.	Obecní zastup.
ODS	38,2 %	0 %	11 %	7,3 %	15,5 %	23,7 %
KDU-ČSL	52 %	22,2 %	15 %	9 %	12,5 %	25,2 %
SZ	?	28,6 %	50 %	0 %	-	33 %
ČSSD	30,4 %	25 %	12 %	25 %	12,4 %	25,4 %
KSČM	43 %	16,7 %	31 %	0 %	16,6 %	23,4 %

Tabulka 4.3.  
Zastoupení žen v rámci parlamentních stran (podíl vyjádřený v procentech)

Zdroj: Webové stránky politických stran, informace získané od politických stran a data ČSÚ na <http://www.volby.cz>, stránka navštívena 25. 4. 2008.



Mezi parlamentními stranami existují velké rozdíly v tom, nakolik prosazují rovné příležitosti žen a mužů ve vlastních řadách. K zavedení vnitrostranických kvót sáhla zatím pouze SZ, která zavedla třetinovou kvótu pro kandidátní listiny i stranické orgány. Doporučení pro sestavování kandidátek dále uplatňuje KSČM: do pátého místa kandidátní listiny musí být alespoň jedna žena. ČSSD uplatňuje 25 % kvótu pro ženy a mladé lidi ve vedení strany.

**Strategický cíl 2: Aktivně spolupracovat s neziskovým sektorem a vytvořit odpovídající institucionálně-finanční zabezpečení.**

Ženská hnutí či organizace zaměřující se na posílení politického postavení žen mohou velmi výrazně napo-

moci zvýšení počtu potenciálních kandidátek či zákonodárkyň. Mohou ženám poskytnout zkušenost s jednáním na veřejnosti, posilovat jejich sebedůvěru a poskytovat jim podporu a zázemí v případě, kdy se rozhodnou pro účast ve volbách. Také mohou vyvíjet tlak na politické strany, aby se věnovaly otázkám rovných příležitostí pro ženy a řešily problém zvýšení politické participace žen a jejich odpovídajícího zastoupení ve volených orgánech. Jinými slovy, ženské organizace představují významný zdroj podpory, na který se ženy v politice mohou spolehnout. Zvyšují tak pravděpodobnost účasti žen ve volbách a podporují jejich vnímání jako volitelných kandidátek. K této činnosti - v podstatě suplující úlohu státu - však potřebují odpovídající zázemí, které je v České republice výrazně nedostatečné.

Strana	Počet žen na 1. místě <sup>1</sup>	Počet žen do 5. místa <sup>2</sup>	Počet žen do 10. místa <sup>3</sup>	Průměr. podíl žen na kandidátkách
ODS	2	8	24	24,3 %
KDU-ČSL	3	10	33	19,8 %
Zelení*	4	27	49	34 %
ČSSD	1	13	29	23,2 %
KSČM*	2	22	42	26,5 %

Tabulka 4:  
Zastoupení žen na stranických kandidátkách všech 14 krajů pro volby do PSP ČR v roce 2006

1: z celkem 14 kandidátů, 2: z celkem 70 kandidátů, 3: z celkem 140 kandidátů  
\* Strana uplatňuje kvóty nebo doporučení pro sestavování kandidátních listin.  
Zdroj: Smiggels Kavková, 2008b.

### **Opatření 2.1.: Zřídit orgán pro genderovou rovnost.**

Nejlépe na úrovni vlády zřídit orgán, který by jako vrcholný, nadrezortní či koordinační orgán sledoval, vyhodnocoval a vytvářel konkrétní akce v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (viz podkapitola 2.2.1.). Tento orgán by kromě úkolů specifikovaných v kapitole 2.2.1. také rozvíjel spolupráci s neziskovým sektorem a zajišťoval jeho podporu např. formou grantů.

Tento orgán by také sledoval plnění jednotlivých priorit stanovených v oblasti genderové rovnosti na všech úrovních rozhodování jak v politické, tak i v ekonomické sféře. Bez odpovídajícího finančního, personálního a institucionálního zajištění nebude moci dojít k reálnému posunu směrem k rovnosti žen a mužů v České republice.

**Cíl:** Do roku 2010 ustanovit orgán pro genderovou rovnost s přidělenou příslušnou rozpočtovou kapitolou.

### **Naplnění opatření 2.1.:**

ČR dosud v rozporu se Směrnicemi ES 2002/73/ES a 2004/113/ES tento orgán nezřídila. Spolupráce s neziskovým sektorem probíhá na ad hoc bázi (viz kapitola 9).

## **4.2. JMENOVANÉ FUNKCE**

### **Strategický cíl 3: Zvýšit podíl žen ve jmenovaných funkcích.**

V dlouhodobém výhledu (2030) směřujeme na všech úrovních řízení k paritnímu zastoupení žen a mužů v roce 2030. Zastoupení ani jednoho z pohlaví ve vedení tedy nesmí klesnout pod 40 % a naopak zastoupení opačného pohlaví nesmí převýšit 60 %. Výhodou této formulace dlouhodobého cíle je genderová vyváženost, tedy ochrana obou pohlaví před znevýhodněním.

### **Opatření 3.1.: Evidovat údaje o zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení v rámci všech orgánů veřejné, krajské a obecní správy.**

ČSÚ (nebo jiný pověřený úřad, např. Úřad pro genderovou rovnost) by evidoval údaje o podílu žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení v rámci jednotlivých orgánů veřejné, krajské a místní správy, a to agregovaně (tj. podle ukazatelů jako je věk, vzdělání, délka praxe, pohlaví). Sledovaly by se také rozdíly ve mzdách a využívání flexibilních forem práce. Vyhodnocování by probíhalo každý rok, a to již od r. 2009.

### **Naplnění opatření 3.1.:**

Genderově citlivá data týkající se jmenovaných funkcí jsou zatím kusá. Statistiky evidující počet zaměstnan-

ců/kyň veřejné správy sice v rámci šetření ČSÚ existují, mají ovšem velmi omezené použití. Na základě dat, která jsou stran žen a mužů ve veřejné správě v současné době k dispozici, lze maximálně říci, že podíl žen je zde dlouhodobě vyšší než podíl mužů.

Z důvodu malého výběrového vzorku ve standardních šetřeních ČSÚ také nelze prozatím zjistit případný mzdový rozdíl mezi ženami a muži pracujícími ve veřejné správě, a to s rozdělením podle jejich vzdělání. Pokud chce navíc analýza pracovat se subtilnějšími údaji, např. muži a ženy ve vedoucích pozicích veřejné správy, popř. flexibilní formy práce, existuje v současné chvíli jediná možnost, a to požádat o data přímo úřady. Ty ovšem zpravidla nejsou ochotné zveřejňovat agregovaná data (například typu pohlaví-vzdělání-mzda).

**Opatření 3.2.: Při obsazování vedoucích funkcí v institucích veřejné správy (státní správy i samosprávy) konzistentně zohledňovat princip genderové rovnosti tak, aby do roku 2010 bylo minimálně 30 % vedoucích pozic obsazeno ženami, resp. muži, a aby tento stav byl udržitelný.**

V souvislosti s tímto opatřením musí dojít zejména k úpravě služebního/pracovního poměru zaměstnanců/kyň veřejné správy tak, aby příslušná právní norma umožňovala pozitivní akce při náboru nových zaměstnanců/kyň a podporovala uplatňování principů rovnosti

i v průběhu zaměstnaneckého poměru. Dalším nástrojem by bylo nařízení vlády o nutnosti vypracovat akční plán pro rovnost žen a mužů pro instituce státní správy nad 100 zaměstnanců/kyň, který by zároveň doprovázela kompenzace nákladů spojených s jeho realizací.

Posledním nástrojem je zavedení povinných školení pro pracovníky/ice pověřené genderovou problematikou (*gender focal points*) a personální oddělení o tom, jak využívat možnost výše zmíněného antidiskriminačního zákona (šetření spokojenosti zaměstnanců/kyň, zjišťování jejich potřeb, implementace mechanismů znesnadňujících sexuální obtěžování).

### **Naplnování opatření 3.2.:**

Vláda deklarovala v letech 2006 a 2007 svůj postoj k rovnosti žen a mužů ve veřejných jmenovaných funkcích prostřednictvím prioritní oblasti 1. „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády*“, konkrétněji priority 1.2. Ta hovoří o nutnosti „(p)odporovat výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích.“<sup>167</sup>

### **Státní správa**

V rámci státní správy neexistuje kromě výše zmíněné deklarace žádný jiný mechanismus, který by napomáhal zvyšování podílu žen ve vedoucích pozicích úřadů. Jak

<sup>167</sup> Zpráva za rok 2006, str. 132.

vyplývá ze statistik, které jsou součástí *Zpráv*, zůstává situace nadále neuspokojivá. Na konci roku 2006 bylo ve funkcích náměstkyň 16 % žen, ve funkcích vedoucích odborů 23 % žen a jako vedoucí oddělení pracovalo 36 % žen.

### Samospráva

Co se týče samosprávy, má naplňování tohoto opatření relativně dobré legislativní zázemí v podobě zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných

celků, který v odstavcích 1 a 2 § 38, umožňuje následující:

**[1]** Územní samosprávný celek přijme opatření, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení.

**[2]** Opatření přijatá příslušným orgánem územního samosprávného celku, která by jinak byla diskriminací z důvodu pohlaví, se za diskriminaci nepovažují, pokud je

	Podíl žen v rámci úřadu	Podíl žen ve ved. pozicích	Podíl mužů v rámci úřadu	Podíl mužů ve ved. pozicích
Jihočeský	65,6	7,1	34,4	92,9
Jihomoravský	68,8	58,8	31,2	41,2
Karlovarský	63,1	38,5	36,9	61,5
Liberecký	68,0	41,2	32,0	58,8
Moravskoslezský	71,5	42,1	28,5	57,9
Olomoucký	65,3	33,3	34,7	66,7
Pardubický	65,8	30,8	34,2	69,2
Plzeňský	68,2	43,8	31,8	56,3
Ústecký	72,2	31,6	27,8	68,4
Vysočina	60,6	73,3	39,4	26,7
Zlínský	68,1	28,6	31,9	71,4
Hl. m. Praha	68,2	30 *	31,8	53,3 *
Královéhradecký	67,0	25,0	33,0	75,0
Středočeský	67,7	34,8	32,3	65,2

Tabulka 4.5.

Zastoupení žen a mužů na krajských úřadech

\*] Vedoucí některých odborů nebyli/y uvedeni/y - hodnoty proto dohromady nedávají 100 %.

Zdroj: Hejzlarová, E., Tenglerová, H. Data byla získána v rámci šetření *Flexibilní formy práce v institucích státní správy a prostřednictvím webových stránek úřadů* (2006).

pro ně důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení.<sup>168</sup>

Přesto je podíl žen na vedoucích pozicích např. kraj-  
ských úřadů nízký a vesměs neodpovídá jejich zastoupe-  
ní v rámci úřadů (viz tabulka 4.5.).

### 4.3. ZÁVĚR

Rovné příležitosti žen a mužů v politice vytvářejí rá-  
mec pro prosazování politiky rovných příležitostí obec-  
ně. Dosažení genderové rovnosti v rozhodování je proto  
fakticky i symbolicky jakýmsi dovršením více než sto let  
trvajících úsilí o rovná práva pro ženy.

Nízké podíly zastoupení žen ve vrcholové politice  
stále řadí Českou republiku s 15,5 % podle mezinárodní  
databáze Meziparlamentní unie (IPU) na 68. místo v po-  
čtu žen v dolní komoře parlamentu, což je téměř o 5 %  
méně, než je Evropský průměr, a o 26 % méně, než je  
průměr ve skandinávských zemích.

Z pohledu lidskoprávního lze nízkou účast žen na roz-  
hodování považovat za nenaplnění jednoho ze základních  
lidských práv, a to práva rozhodovat o svém životě bez  
ohledu na pohlaví, neboť stejně tak jako máme aktiv-  
ní volební právo – právo volit, máme stejně tak volební

právo pasivní – být volen/a. Nejen z tohoto důvodu země  
s „vyspělými“ demokraciemi věnují otázce politické re-  
prezentace žen značnou pozornost. V českém kontextu  
se jen pomalu a stěží daří tyto otázky nastolovat. Kon-  
krétní řešení jsou zatím v nedohlednu, neboť k nim chy-  
bí politická vůle především v pravicové části politického  
spektra. Pozitivní vliv a tlak na řešení tak vyvíjí na Čes-  
kou republiku v tomto smyslu Evropská unie svou an-  
tidiskriminační politikou. Můžeme konstatovat, že bez  
jejího působení by byla situace na domácí scéně o poznání  
horší. Není jistě náhodou, že aktivněji začínají směrem  
do domácího prostředí na tomto poli působit, a to po-  
měrně cílevědomě, právě evropské poslankyně, např.  
Jana Hybášková (SNK-ED) či Věra Flasarová (KSČM).

Je tudíž možné, že i přes volební vítězství (volby  
do PSP ČR 2006) pravicové strany, která otázky gendero-  
vé rovnosti reflektuje povrchně či je nereflektuje vůbec, je  
určitá naděje, že i na pravicovém spektru nastane určitá  
proměna myšlení a že dojde i zde k hlubšímu pochopení  
demokratizačního potenciálu politiky rovných příležitos-  
tí pro ženy a muže. Dvě zásadní události nadcházejícího  
roku 2009, předsednictví České republiky Radě EU a vol-  
by do Evropského parlamentu, nepochybně předurčí dal-  
ší směr a rychlost vývoje.

<sup>168</sup> Zde je opět patrné, jak nepatříčně působí použití generického maskuli-  
na, viz také podkapitola 1.3.5.

## 5. ZAJIŠTĚNÍ ROVNÉHO PŘÍSTUPU ŽEN A MUŽŮ K EKONOMICKÉ AKTIVITĚ

Martina Hynková, Kateřina Machovcová, Adéla Souralová

Zajištění rovného přístupu žen a mužů k ekonomické aktivitě je jednou ze sedmi prioritních oblastí české vlády, pokud jde o prosazování rovného zacházení se ženami a muži. Základním východiskem jsou v kontextu EU Lisabonské cíle požadující do roku 2010 60 % míru ekonomické aktivity žen,<sup>169</sup> v České republice dosahuje tento údaj 50,5 % (u mužů 68,6 %).<sup>170</sup> Je tedy nezbytné důkladně analyzovat bariéry omezující vstup žen na trh práce. K základnímu pochopení situace přispívají data o průběhu ekonomické aktivity: u mužů před třicátým rokem roste a po třicítce dosahuje vrcholu. U žen po dvacátém roce též roste, ale s blížícím se pětadvacátým rokem klesá a vrcholu dosahuje až po čtyřicítce. Ekonomicky neaktivní ženy převažují například mezi starobními důchodci a mezi lidmi pečujícími o rodinu a domácnost, muži převažují mezi lidmi v invalid-

ním důchodu. Stárnutí populace celkově znamená postupné navyšování osob ekonomicky neaktivních.<sup>171</sup>

Zvýšení míry ekonomické aktivity žen, která je úzce provázaná se způsoby zajištění péče, je pouze jedním z témat souvisejících s rovnými příležitostmi na trhu práce. Dalšími jsou například horizontální<sup>172</sup> a vertikální segregace<sup>173</sup> či přetrvávající platové rozdíly.<sup>174</sup>

Ke zlepšení postavení žen a mužů v oblasti trhu práce měly v poslední době přispět zejména dvě zásadní legislativní změny: zákoník práce,<sup>175</sup> který například nově zavádí pojem konta pracovní doby, a třírychlostní čerpání

<sup>169</sup> *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2006. [eu-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF](http://eu-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>170</sup> *Práce a mzdy – datové údaje*. Praha: Český statistický úřad 2006, [www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udeje/gender\\_pracemzdy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udeje/gender_pracemzdy), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>171</sup> Údaje ČSÚ pro rok 2005: [www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/8B00401253/\\$-File/1137-06k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/8B00401253/$-File/1137-06k04.pdf), pro rok 2006: [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9E9/\\$File/1413074403.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9E9/$File/1413074403.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>172</sup> Horizontální segregace je koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů, časté je například odlišné finanční ohodnocení jednotlivých zaměstnání a sektorů; genderově typická pracovní místa a odvětví vznikají často na základě výchovy a zvyklostí ve vzdělávacím systému. Viz údaje ČSÚ pro rok 2006, např. v kategorii vědečtí a odborní pracovníci je poměr žen a mužů vyrovnaný, v kategorii nižších administrativních pracovníků (75 %) či nekvalifikovaných dělníků (60,7 %) převažují ženy, muži se častěji věnují řemeslům (87,9 %) či obsluze strojů (74,6 %), viz [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/\\$File/1413074407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/$File/1413074407.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>173</sup> Vertikální segregace je koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen). Na pozicích zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků působí 71,1 % mužů. Viz údaje ČSÚ pro rok 2006: [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/\\$File/1413074407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/$File/1413074407.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>174</sup> Medián mzdy ženy: 17.310, průměr: 19.305, medián mzdy muže: 21.185, průměr: 25.593, 2006. Údaje ČSÚ pro rok 2006: [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA04/\\$File/1413074436.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA04/$File/1413074436.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>175</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

rodičovského příspěvku,<sup>176</sup> které má umožnit rodičům rozhodnout se, zda chtějí podporu čerpat dva, tři nebo čtyři roky.<sup>177</sup> Zlepšení postavení žen a mužů v oblasti péče o děti a osoby blízké nicméně nenapomohlo další odsunutí platnosti zákona o nemocenském pojištění,<sup>178</sup> který například zaváděl nárok mužů na peněžitou podporu v rodičovství od sedmého týdne po narození dítěte a také možnost vystřídat se při ošetřování osoby blízké. Je však nutné zabývat se také tím, jak jsou legislativní opatření uplatňována v praxi a jaké mají reálné genderové dopady.

Dlouhodobě narážíme na problém nízké vymahatelnosti práva a i určitou bagatelizaci diskriminace. Svědčí o tom i informace ze souhrnné zprávy o činnosti za rok 2006 Státního úřadu inspekce práce v oblasti rovného zacházení: „Jsme si vědomi toho, že diskriminace existuje. A koho se skutečně týká, ten se však jen málokdy ozve. Naopak s tímto slovem operují často jedinci, kteří mají problémy s pracovní kázní, jsou za to zaměstnavatelem postihováni a následně si stěžují na diskriminační chování nadřízených.“<sup>179</sup>

Ve veřejném sektoru se uplatňování flexibilních pracovních opatření pojí s různými problémy. Poukázala na to

<sup>176</sup> Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

<sup>177</sup> Možnost volby je však pro velkou část rodičů iluzorní, viz kapitola 10.

<sup>178</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, platnost od 1.1.2009 (původně 1.1.2007).

<sup>179</sup> *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce v roce 2006*. Praha: Státní úřad inspekce práce 2007, str. 42, [www.suip.cz/](http://www.suip.cz/), stránka navštívena 25. 4. 2008.

například kauza soudkyně Obvodního soudu pro Prahu 2, která žalovala v roce 2004 stát za to, že předseda soudu odmítl její žádost o kratší pracovní dobu z důvodu péče o dvě děti.<sup>180</sup> Nejvyšší soud nejenže situaci neposuzoval jako diskriminaci z důvodu pohlaví, ale nárok žalobkyně zamítl, přestože jiné zaměstnankyni stejného soudu byla zkrácená pracovní doba umožněna (viz také kapitola 3).<sup>181</sup>

Podstatným aspektem v oblasti trhu práce je využívání Evropského sociálního fondu i dalších zdrojů mimo jiné k rekvalifikacím a kurzům napomáhajícím pečujícím osobám s návratem na trh práce. Tyto aktivity plní především funkci praktické pomoci, z dlouhodobého hlediska jsou některé z nich poněkud problematické (například kurzy výpočetní techniky výhradně pro ženy přispívají k udržování stereotypu, že ženy této oblasti méně rozumí, rekvalifikace na hospodyně a pečovatelky utvrzují ženy v jejich pečovatelské roli atp.), najdeme mezi nimi méně projektů, které mají potenciál iniciovat společenskou změnu.

V následujícím textu se zaměříme na zhodnocení stávající situace v prioritní oblasti zajištění přístupu žen a mužů k ekonomické aktivitě. Představíme dva vybrané strategické cíle, navrhovaná opatření rozvedeme podrobněji do indikátorů a uvedeme stručné zhodnocení

<sup>180</sup> Více viz Fialová, E. *Nejvyšší soud se opět nedokázal vypořádat s diskriminací*, [www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2059637](http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2059637), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>181</sup> Viz kapitola 3.5.2.

aktivit státu v dané oblasti. Je třeba upozornit, že jednotlivé oblasti spolu souvisí, jevy na trhu práce jsou provázané nejen mezi sebou, ale i se soukromou sférou. Tak například fakt, že muži mají průměrně vyšší platy, je výraznou bariérou pro jejich aktivnější účast na péči o děti, protože z ekonomických důvodů se rodina rozhodne ponechat péči na tom, kdo do rodinného rozpočtu přispívá méně. Jakékoli osvětové a jiné aktivity na podporu vyšší participace mužů tak vyznívají poněkud naprázdno, nejsou-li paralelně doplněné aktivitami, které zvyšují status žen v placeném zaměstnání.

## 5.1. VÝČET PRIORITNÍCH CÍLŮ A OPATŘENÍ

### Strategický cíl 1: Odstranit horizontální segregaci.

Koncentrace žen ve „feminizovaných“ oborech, tzv. horizontální segregace podle pohlaví je jednou z příčin příjmových rozdílů mezi muži a ženami a v důsledku tak má vliv i na míru ekonomické aktivity. Výzkumy sice ukázaly, že segregace v ČR v letech 1994 až 2004 mírně klesla, důvodem jsou však především změny v zastoupení žen v jednotlivých zaměstnáních, nikoli systematické a strukturální proměny trhu práce.<sup>182</sup> Je přitom prokázáno, že odlišné

<sup>182</sup> Jurajda, Š., Münich, D. Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu (str. 13-19). In L. Sokačová, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies 2006.

zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání či pozic souvisí s jejich odlišnou úrovní i s obory dosaženého vzdělání (např. humanitních versus technických) a s rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích.<sup>183</sup> Jako stěžejní se přitom jeví skutečnost, že horizontální genderová segregace vzdělávání se v průběhu času výrazně nemění, má tedy tendenci setrvávat mnohem déle než segregace vertikální. (viz také kapitola 6., strategický cíl 6)

Z hlediska rovných příležitostí je snižování míry horizontální segregace oblastí vyžadující zvýšenou pozornost.

### Opatření 1.1.: Průběžně monitorovat horizontální segregaci.

Genderová segregace se netýká pouze pracovního trhu, ale pramení již ze vzdělávacího systému, odkud se pak přesouvá do sféry práce, čímž se uzavírá pomyslný kruh. K tomu, aby tento kruh byl narušen a byly do něj vnášeny modely volby a kariéry v netypických odvětvích, je zapotřebí důkladné sledování dané problematiky v jednotlivých regionech České republiky, k čemuž jsou k dispozici indikátory měření (např. viz tabulka 5.1.).

<sup>183</sup> Mezi dalšími možnými zdroji vzniku a reprodukce segregace jsou v odborné literatuře uváděny např. rozvoj sektoru služeb, vyspělost ekonomiky aj. Více viz. Valentová, M., Šmídová, I., Katrňák, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2007/2, str. 43-52.



## Opatření 1.2.: Realizovat rekvalifikační kurzy zohledňující perspektivu rovných příležitostí

Kvalifikace a typ dovedností jsou zásadní pro umístění na pracovním trhu. Přestože by zvyšující se kvalifikace žen<sup>184</sup> měla napomáhat k genderové rovnosti na pracovním trhu, dle dostupných empirických studií k tomu nedochází.<sup>185</sup> Pokud se tedy podíváme na oblast rekvalifikací,<sup>186</sup> které jsou ženám – zejména těm vrace-

<sup>184</sup> Ženy se například koncentrují ve skupině nekvalifikovaných dělnických profesí, což je způsobeno převážně nižší kvalifikací starších žen. Ty také mají vliv na celkově nižší podíl žen na vysokoškolském vzdělání, v současnosti totiž absolventky VŠ mírně převažují. Viz [www.czso.cz](http://www.czso.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>185</sup> Např. Valentová a kol., 2007.

<sup>186</sup> Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo pro-

jícím se na trh práce po rodičovské dovolené – nabízeny, můžeme zjistit, že řada z nich se soustředí na vzdělání v oblastech „typicky ženských“ (např. profesionální asistentka, pracovníce v sociálních službách apod.). Snížení segregace v povoláních je ovšem žádoucí, protože napomáhá uvolnit cestu talentu a schopnostem žen i mužů a je jednou z cest, která může přinést užitek ekonomice i společnosti (viz tabulka 5.2.).<sup>187</sup>

hloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

<sup>187</sup> *International labour review*. 1999. Diskriminace žen v zaměstnání a její důvody. *Sociální politika*, 25, str. 16-18.

### Cíl: snížení horizontální segregace\*

Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pravidelné (čtvrtletní, roční) měření indexu segregace pracovního trhu**</li> <li>• počet aktivit zaměřených na podporu volby alternativních genderově netypických oborů studia</li> <li>• odstraňování představy stereotypizace vhodnosti pracovního oboru ve vztahu k ženám a mužům</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• snížení indexu genderové segregace ročně o 5-10 bodů</li> <li>• realizované pravidelné aktivity směřující k podpoře individuální volby studijního oboru, pracovní oblasti</li> <li>• snížení anticipace pracovních míst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• počet dívek a chlapců, resp. žen a mužů volících genderově netypický obor studia, resp. pracovní zařazení</li> <li>• odgenderovaná nabídka pracovních, resp. studijních oborů</li> <li>• snížení diskriminace osob volících genderově netypické zaměstnání, resp. obor studia</li> <li>• snížení platové diskriminace žen a mužů</li> <li>• desegregace trhu práce</li> </ul>

Tabulka 5.1. Indikátory měření horizontální segregace

\* Indikátory jsou inspirovány příklady v publikaci Kaufman, M., Smutný, M., Králíková, A., Křížová, R. Horizontální priority v programech strukturálních fondů. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj 2005.

\*\* Pro měření souhrnného indexu míry genderové segregace se užívá a) Duncanův index segregace (Duncanův index různosti), tj. procento celkové pracovní síly, které by bylo nutné přesunout (změnit zaměstnání), aby byly podíly obou pohlaví v uvažovaných skupinách zaměstnaných stejně. Index segregace nabývá hodnoty mezi 100 (úplná segregace) a 0 (úplná integrace); b) index genderové segregace (Charles, Grusky in Valentová a kol., 2007), který

umožňuje určit „čistý“ poměr mužů a žen v jednotlivých třídách zaměstnání, vzdělanostních stupních nebo oborech vzdělání. Je založen na identifikaci skóre genderové segregace: jednak celkového (za stát), jednak specifického (pro každou zaměstnaneckou nebo vzdělanostní kategorii). Toto skóre ukazuje velikost relativní segregace podle pohlaví a označuje se jako poměrový index (ratio index – R). Na rozdíl od procentuálního zastoupení mužů a žen v jednotlivých zaměstnaneckých nebo vzdělanostních kategoriích není tento index ovlivněn rozdíly v zaměstnaneckých a vzdělanostních strukturách v jednotlivých zemích.

Cílem rekvalifikačních kurzů by mělo být poskytování služeb pro všechny tzv. ohrožené skupiny na trhu práce. Nejen tedy ženy po rodičovské dovolené, ale i pečující otce, osoby starší, ale i mladé a začínající, migrující občany mající trvalý pobyt v ČR apod. Obsahem nabízených rekvalifikačních kurzů (rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy) by měly být s ohledem na genderovou rovnost právě ty oblasti činnosti či služeb, které jsou na trhu práce žádané. Nemělo by se a priori předpokládat, že pouze pro ženy je žádoucí rozšíření znalostí prostřednictvím rekvalifikací např. v oblasti tzv. *soft skills* či počítačové gramotnosti, jak k tomu velmi často stereotypně dochází.

### 5.1.1. VYHODNOCENÍ SITUACE V OBLASTI SNIŽOVÁNÍ HORIZONTÁLNÍ SEGREGACE

Přes zjevný zájem ze strany jednotlivých rezortů (zejména MPSV, MPO) o oblast trhu práce se problematice genderové segregace tyto rezorty samy věnují jen okrajově nebo na ni pouze upozorňují např. vypracováním statistik, často neveřejných, ale už nenavrhují ani nerealizují jasné kroky k eliminaci tohoto jevu. Segregace je zde diskutována zejména na úrovni vzdělání, není pojednávána a řešena propojenost segregace vzdělanostní a zaměstnanecké. Upozorňuje se na propojenost segregace a nízkého ohodnocení typicky ženských profesí, nejsou ale navrženy žádné

Cíl: rekvalifikace založené na principu rovných příležitostí *		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>počet rekvalifikací zohledňujících princip rovných příležitostí</li> <li>počet rekvalifikací přímo zaměřených na desegregaci trhu práce.</li> <li>schvalování genderově zacílených akreditovaných vzdělávacích rekvalifikačních programů</li> <li>zastoupení ž/m v rekvalifikačních kurzech dle typu a obsahu kurzu</li> <li>počet rekvalifikací zacílených na ženy a muže po rodičovské dovolené</li> <li>počet rekvalifikací zacílených na nezaměstnané absolventy/ky genderově typického oboru</li> <li>počet proškolených pracovníků/ic vzdělávacích atd. zařízení, jež rekvalifikace zajišťují</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>poměrové zastoupení rekvalifikací zohledňující poptávku trhu práce ve vztahu k principu rovných příležitostí</li> <li>umístění rekvalifikovaných na trhu práce v oboru, v němž byly/i rekvalifikovány/i</li> <li>umístění nezaměstnaných absolventek a absolventů do zaměstnání dle rekvalifikovaného oboru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>evaluace rekvalifikačních nabídek v souvislosti s poptávkou na trhu práce a s principem rovných příležitostí</li> <li>snižování indexu genderové segregace zaměstnání za pomoci rekvalifikací založených na genderové rovnosti</li> <li>eliminace rekvalifikací neodpovídajících principu rovných příležitostí (nejen) žen a mužů</li> </ul>

Tabulka 5.2. Indikátory měření týkající se rekvalifikací

\* Viz Kaufman a kol., 2005.

kroky pro monitorování segregace, jejího snižování (např. podporu genderově netypického vzdělávání) a postupné desegregace.

V oblasti rekvalifikací je odkazováno na princip rovných příležitostí, jeho implementace do nabídky kurzů však již nijak ošetřena není.<sup>188</sup> Dochází ke strohému konstatování počtu rekvalifikací a zastoupení rekvalifikovaných žen, údaje nenesou téměř žádnou vypovídací hodnotu z hlediska zohledňování principu rovných příležitostí (zastoupení žen samo o sobě neznámá, že budou na trhu práce uplatnitelné, ani v jakých profesích). Chybí zohlednění reálných výsledků rekvalifikací s ohledem na koncept rovnosti. Vnímáme též absenci reflexe genderové horizontální segregace, kterou rekvalifikace naopak často podněcují (např. asistentka pro podnikatele<sup>189</sup>). Řada z nabízených programů přitom nese explicitní odkaz k porušení genderové rovnosti (např. rekvalifikační kurz hospodyně<sup>190</sup>). Stejný problém se týká i pojmenování realizovaných programů, která nesou stereotypizující obraz ženy-matky zodpovídající za péči o dítě a domácnost (např. Podpora

<sup>188</sup> Akreditace rekvalifikací spadají do kompetence rezortu školství. Podporu přímo na rekvalifikace související s otázkami rovnosti je možné žádat v rámci programů podpořených z Evropského sociálního fondu.

<sup>189</sup> Např. AHRA [www.a-hra.cz/InfoPage.asp?TP=MN&ID=200](http://www.a-hra.cz/InfoPage.asp?TP=MN&ID=200), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>190</sup> Např. Domestica [www.domestica.cz/ivpd/cz/index.htm](http://www.domestica.cz/ivpd/cz/index.htm), stránka navštívena 25. 4. 2008.

uplatnění žen s dětmi na trhu práce<sup>191</sup>).

Chybí také reflexe činnosti MPO podporující „ženy – podnikatelky“. Například nabízené kurzy je mohou motivovat k rozvoji vlastních aktivit, na druhou stranu z hlediska genderové segregace vyvstává otázka: K jakým oblastem podnikání jsou ženy podporovány a proškoleny?

## **Strategický cíl 2: Aktivně podporovat sladování osobního a pracovního života s ohledem na postavení osob vykonávajících péči o dítě či osobu blízkou.**

Potřeba mechanismů umožňujících sladování osobního a pracovního života bývá často zdůrazňována s ohledem na ekonomické ukazatele – vyšší participace žen na trhu práce, snížení nezaměstnanosti, lepší využití potenciálu žen či zlepšení fungování firem flexibilně schopných reagovat na potřeby zaměstnaných. Zvažme také perspektivu společenského postavení osob, které vykonávají neplacenou či málo placenou a podceňovanou práci v domácnosti.

Převážnou část péče o děti, osoby blízké i domácnost vykonávají ženy.<sup>192</sup> Překonání stereotypního rozdělení rolí brání nízký společenský a především ekonomický status

<sup>191</sup> Např. Centrum pro rodinu a sociální péči [www.prorodiny.cz/cz/programy/podpora-uplatneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace-15.htm](http://www.prorodiny.cz/cz/programy/podpora-uplatneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace-15.htm), stránka navštívena 25. 4. 2008. Název by měl být formulován genderově vyváženěji.

<sup>192</sup> Viz ČSÚ: [www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/8B00401253/\\$File/1137-06k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/8B00401253/$File/1137-06k04.pdf), Bierzová, J. *Proč ženy pracují víc než muži?* [www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=231&lst=108](http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=231&lst=108), stránka navštívena 25. 4. 2008.

osob, které stojí mimo aktivní zaměstnání (případně se zapojují pouze formou částečných úvazků či jiných flexibilních opatření). Pro překonání negativních důsledků tohoto rozdělení je potřebné zlepšit společenské postavení pečujících osob a dbát na přijatelnost jejich ekonomického zajištění.

Nedostatek služeb a flexibilních forem zaměstnání spolu s nízkými příspěvky pečujícím osobám znamenají ekonomickou nesoběstačnost. Finanční závislost na partnerovi či sociálních příspěvcích od státu se netýká jen časově omezeného období péče o dítě či nemocného rodiče, následují důsledky v podobě podhodnocování zaměstnaneckých kvalit pečujících osob, ztráty kvalifikace, vyššího rizika nezaměstnanosti, nižších příspěvků odvíjejících se od výše platu či snížení úspor (což je problematické zejména s ohledem na důchodové zajištění a bude ještě problematičtější v případě změny důchodové reformy směrem k zvýšení individuálního spoření). Práce v domácnosti znamená též výrazné vypětí, obvykle totiž není časově ohraničená a může znamenat „být k dispozici“ v podstatě 24 hodin denně. Možnost zapojit více osob a kombinovat různé varianty péče se tak zdá být nezbytnou.

### **Opatření 2.1.: Průběžně mapovat postavení osob v pečujících rolích.**

Východiskem pro zavádění opatření pro sladování osobního a rodinného života je důsledně mapovat postavení osob v pečujících rolích a vyhodnocovat dopady legislativních a dalších politických opatření z hlediska genderu (viz tabulka 5.3.). V situaci, kdy mluvíme o drtivé většině žen zastávajících pečující roli, je nutné nejenom řešit jejich postavení, ale i navrhnout, jakým způsobem zpřístupnit oblast těm mužům, kteří se na péči chtějí podílet. S ohledem na postavení žen a mužů pečujících o osobu blízkou lze ocenit první změny v oblasti poskytování sociálních služeb, které mění systém přerozdělování financí ve prospěch individuální péče oproti péči ústavní. Účinky zákona o sociálních službách<sup>193</sup> je zapotřebí vyhodnocovat nejen z hlediska dopadů na příjemce podpory, ale i na celodenně pečující osoby.

### **Opatření 2.2.: Rozšířit současnou nabídku předškolních zařízení, včetně jeslí, a zvýšit jejich vstřícnost k potřebám osob v pečujících rolích.**

Stávající nabídka předškolních zařízení stále není dostatečná. Zejména jesle jsou umísťovány prakticky výhradně ve větších městech; dostupnost těchto služeb v rámci všech regionů je tedy nutné řešit koncepčně. Cílem je dosažení zá-

<sup>193</sup> Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách

vazku poskytovat do roku 2010 péči pro 90 % dětí od tří let do začátku školní docházky a 33 % dětí do tří let.<sup>194</sup>

Provozní doba mateřských škol často neodpovídá stále běžnější pracovní době od 9 do 17 hodin (mateřské školy jsou otevírány relativně brzy a zavírány již kolem 16 hodiny). Tak často i matky, které zde mají dítě umístěné, nezvládají práci na plný úvazek, protože není prakticky možné skloubit otevírací dobu zařízení s pracovní dobou navýšenou o dojíždění do zaměstnání. Východiskem pro změny je vedení statistik týkajících se provozní

<sup>194</sup> Plán pro dosažení, 2006.

doby zařízení s ohledem na státní i soukromé instituce a nastínění řešení, která umožní prodloužení otevíracích dob. Zde je možné vnímat i prostor pro nabídku zkrácených úvazků, kterými může být rozšíření služeb pokryto.

Souvisejícím tématem je umožnění jiných forem péče, například tzv. denní matky/denního otce, jejichž činnost by podléhala akreditaci MPSV.<sup>195</sup>

<sup>195</sup> Wichterlová, L. Zahodíme potenciál jeslí? In Kolářová, J. (ed.). *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies 2007. Jedná se o zajištění péče cizí osobou (chůvou), které ale podléhá daným standardům a v určitých případech je možné čerpat příspěvky státu či daňová zvýhodnění.

Cíl: sledování osobního a pracovního života s ohledem na podmínky celodenně pečujících rodičů		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• existence opatření pro rodiče s ohledem na pracovní volno a udržení pracovního poměru</li> <li>• existence finanční podpory pečujícím rodičům</li> <li>• existence různých forem služeb pro rodiče poskytujících celodenní či nárazovou péči</li> <li>• zohlednění principu rovných příležitostí v přístupu k daným opatřením a službám</li> <li>• regionální dostupnost služeb</li> <li>• iniciace flexibilních pracovních opatření umožňujících kombinaci péče a zaměstnání</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• legislativně zakotvená opatření na podporu rodičů a péče o děti</li> <li>• zajištěné služby pro rodiče, navýšení oproti výchozímu stavu</li> <li>• nabídnutá flexibilní pracovní opatření, navýšení oproti výchozímu stavu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• počet obyvatel využívajících opatření pro rodiče (ž/m)</li> <li>• počet obyvatel (m/ž) využívajících služby</li> <li>• participace rodičů na zavedení opatření a nastavení služeb</li> <li>• zhodnocení podmínek pečujících osob s ohledem na finanční soběstačnost</li> <li>• evaluace kvality</li> <li>• dostupnost služeb</li> <li>• míra zapojení pečujících osob na trhu práce</li> <li>• zhodnocení zkušeností uživatelů/ek služeb a opatření s ohledem na jejich očekávání</li> <li>• diseminace dobrých praxí</li> </ul>

Tabulka 5.3.  
Indikátory měření týkající se sledování osobního a pracovního života (Kaufman a kol., 2005.)

### Opatření 2.3.: Podporovat flexibilizaci trhu práce a eliminovat související rizika.

Zkrácené pracovní úvazky jsou jedním ze znaků doprovázejících změny na trhu práce a umožňujících diverzifikaci „pracovních rozvrhů“. Představují jednu ze strategií sladování pracovního, soukromého a rodinného života a rétoricky jsou využívány jako jedna z cest k dosažení vyšší porodnosti. Především z tohoto důvodu jsou pak většinou (ne však výhradně) spojovány s ženskou pracovní

silou,<sup>196</sup> což následně spolu s jinými faktory ovlivňuje také genderové aspekty trhu práce jakými jsou segregace,

<sup>196</sup> Statisticky jsou v ČR sledovány čtyři důvody, proč ženy a muži využívají zkrácený úvazek: 1. zdravotní, 2. péče o děti nebo postiženou osobu, 3. nemožnost najít práci na plnou pracovní dobu, 4. profesní či školní vzdělávání. Z genderového hlediska je situace žen a mužů pracujících na zkrácený úvazek odlišná. V případě mužů z výše uvedených důvodů převažuje otázka zdravotního stavu, následuje vzdělávání a nemožnost najít vhodnou práci na plný úvazek, přičemž důvod péče není zastoupen. Naopak u žen stojí na prvním místě péče o děti či postiženou osobu, dále zdravotní důvody v těsném závěsu s nemožností najít vhodnou práci a daleko za nimi pak profesní či vzdělávací rozvoj: [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07), stránka navštívena 25. 4. 2008.

Cíl: flexibilizace trhu práce prostřednictvím nabídky zkrácených úvazků		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• statistické zastoupení jednotlivých pozic nabízených za zkrácený úvazek, zejména s ohledem na nároky kvalifikace</li> <li>• procentuální zastoupení žen a mužů na sekundárním trhu práce</li> <li>• procentuální zastoupení různých typů zaměstnávání (DPP, DPČ, HPP) při zkrácených úvazcích</li> <li>• procentuální zastoupení uzavřených pracovních smluv (doba určitá, doba neurčitá) při zkrácených úvazcích</li> <li>• podpora zaměstnavatelů při zohledňování principu flexicity</li> <li>• míra podzaměstnanosti žen a mužů</li> <li>• procentuální zastoupení žen a mužů ve věku 25 – 64 let účastnících se vzdělávání a školení</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zvýšení procentuálního zastoupení žen a mužů participujících na celoživotním vzdělávání</li> <li>• snížení segregace na sekundárním trhu práce</li> <li>• snížení procentuálního zastoupení pozic vykonávaných na DPP, DPČ</li> <li>• snížení procentuálního zastoupení podzaměstnaných žen a mužů mezi pracujícími využívajícími zkrácené úvazky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• míra pracovní mobility</li> <li>• možnost volby a kariérního postupu</li> <li>• propustnost mezi zkrácenými a plnými úvazky</li> <li>• rovné podmínky pro pracující na zkrácený úvazek s ohledem na hodnocení a další zaměstnanecké výhody či odměny</li> <li>• diverzita pracovních pozic nabízených na zkrácený úvazek</li> <li>• snížení rizik spojených s prací na DPP, DPČ</li> <li>• atraktivnější práce na zkrácený úvazek prostřednictvím prezentace příkladů dobré praxe</li> <li>• eliminace nezaměstnanosti prostřednictvím zvýšené nabídky zkrácených úvazků</li> </ul>

Tabulka 5.4.

Indikátory měření týkající se flexibilizace pracovního trhu

nepřímá diskriminace či podzaměstnanost.<sup>197</sup>

Jako možný postup se jeví zohledňování principu „flexicurity“, tj. strategie současného dosažení flexibility a bezpečnosti (z angl. security).<sup>198</sup> Implementace umožňuje např. rozvoj talentů, flexibilní organizaci práce či zjednodušení kombinace práce a osobních povinností. Základními principy *flexicurity* jsou pak např. poskytování flexibilního a spolehlivého smluvního vztahu, strategie celoživotního vzdělávání, efektivní politika pracovního trhu nebo moderní systém sociálního zabezpečení. Zároveň je podporována genderová rovnost, protože se prosazuje rovný přístup k hodnotnému zaměstnání pro ženy a muže, nabízí se možnost sladování pracovního a rodinného života a flexibilní opatření jsou atraktivnější pro obě pohlaví.

<sup>197</sup> Podzaměstnaní jsou osoby v placeném zaměstnání nebo osoby pracující ve vlastním podniku, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně a přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajícím zaměstnání (viz [www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy)). Celková podzaměstnanost činila ve 3. čtvrtletí 15,5 % (muži 13,5 %, ženy 16,3 %). Avšak zatímco u mužů byl absolutní nejvyšší počet podzaměstnaných ve věkové kategorii 45-59 let, největší počet podzaměstnaných žen spadá do věkové kategorie 30-44, tj. do věku, kdy s největší pravděpodobností řeší sladování rodinného a profesního života ([www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07), stránka navštívena 25. 4. 2008).

<sup>198</sup> *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.* Brusel: Evropská komise 2007. [ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jun/flexicurity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

V praxi se tedy jedná například o zohledňování situace osob pracujících na zkrácený úvazek: často dochází k tomu, že je uzavírán na dobu určitou, na smlouvu, která negarantuje ochrannou lhůtu při výpovědi, či dokonce nezakládá zdravotní a sociální pojištění. Osoby na zkrácený úvazek běžně pracují více hodin než odpovídá smluvenému úvazku, a to bez možnosti kariérního postupu a s omezenými možnostmi vzdělávání. Koncept flexibilní jistoty zdůrazňuje nezbytnost zhodnocení všech faktorů spojených s flexibilitou a požaduje, aby i zaměstnaní ve flexibilních formách zaměstnání získali výhody jako je stabilita práce či profesní postup. Princip flexicurity usiluje o zhodnocení kladů i záporů. Reflexe rizik je důležitou součástí procesu implementace, a proto je důležité monitorovat zavádění opatření, vyhodnocovat praktické dopady a zvažovat nové postupy.

## 5.1.2. VYHODNOCENÍ SITUACE V OBLASTI SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Od roku 2008 platí nový způsob čerpání rodičovského příspěvku:<sup>199</sup>

- varianta: zvýšená rychlost – rodič pobírá do 24 měsíců věku dítěte 11 400 Kč měsíčně,
- varianta: klasická – rodič pobírá do 36 měsíců věku dítěte 7 600 Kč měsíčně,

<sup>199</sup> Nezaměňovat dobu čerpání příspěvku s dobou rodičovské dovolené – ta je umožněna otcí i matce nejvýše do tří let věku dítěte.

- varianta: snížená – rodič pobírá do 21 měsíců věku dítěte 7 600 Kč a do 48 měsíců věku dítěte 3 800 Kč měsíčně.

Na zrychlenou variantu však dosáhnou pouze osoby, které mají nárok na peněžitou podporu v mateřství (dále jen PPM) v nejvyšší výměře, tzn. že dosáhly výdělku minimálně 16 400 Kč hrubého. Na PPM nemají nárok osoby v evidenci úřadu práce.<sup>200</sup> To vytváří nerovnosti mezi rodiči na základě sociální třídy, navíc diskriminuje všechny nezaměstnané, a to bez ohledu na délku či důvod nezaměstnanosti.

Jako problematické se jeví i doporučení MPSV,<sup>201</sup> aby v případě, kdy žena nedosáhne na zrychlenou variantu, požádal o příspěvek muž. To v praxi znamená, že žena bude na rodičovské dovolené de facto bez příjmu (pokud nebude zároveň pracovat), a je tedy výrazně posílena její finanční závislost na muži a na symbolické rovině i pocit, že práce v domácnosti má nulovou hodnotu. Jako riziková se tato situace jeví v konfliktních rodinách, kde může docházet k domácímu násilí. Proč ministerstvo nevyužije dávky vázané na příjem k tomu, aby podpořilo muže

v přebírání pečovatelské role? V rozhodování o tom, kdo pečuje, hrají roli ekonomické faktory, a právě dávky odvislé od příjmů mohou být zajímavější pro muže, jejichž průměrné mzdy jsou vyšší než mzdy žen. Uvedené doporučení navíc odporuje i aktivitám MPSV, které se jinde snaží pozitivně informovat o aktivním otcovství (např. cyklus dokumentů *Táta jako máma*<sup>202</sup>). Jaké doporučení v tomto ohledu lze udělit matkám samoživitelkám, které reforma zároveň připravila o prodloužení období čerpání peněžitě podpory v mateřství? Čerpání dávek je jednoznačně nutné navázat přímo na osobu skutečně vykonávající péči o dítě a nespolehat na automatickou solidaritu mezi partnery, která je sice žádoucí (a to například i s ohledem na podporu společné či střídavé péče po rozchodu rodičů), ale ne vždy přítomná. Na to nejvíce doplácí sociálně nejslabší osoby.

S ohledem na výplatu peněžitě podpory v mateřství je nutno připomenout odsouvání platnosti zákona, který umožní přístup k této dávce mužům (předpoklad 1.1.2009). I tak bude postavení mužů nerovně minimálně v jednom bodě: podporu mohou čerpat na základě písemné dohody s matkou (není známo, že by matky musely uzavírat písemnou dohodu s otcem dítěte o tom, že budou o dítě pečovat). V symbolické rovině se opět podporuje přesvědčení, že péče otce je něco „nadstandardního“.

<sup>200</sup> Ochranná lhůta trvá po dobu 7 dní od skončení zaměstnání. Viz *Změny v nemocenském pojištění a pojistném od 1. 1. 2008*. Česká správa sociálního zabezpečení 2007, [www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/zmeny-v-nemocenskem-pojisteni-a-pojistnem-od-1-1-2008.htm](http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/zmeny-v-nemocenskem-pojisteni-a-pojistnem-od-1-1-2008.htm), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>201</sup> Informační materiál MPSV *Průvodce změnami sociálního systému*, vyšel jako příloha hlavních deníků 14. 12. 2007.

<sup>202</sup> Viz MPSV: [www.mpsv.cz/cs/2762](http://www.mpsv.cz/cs/2762), stránka navštívena 25. 4. 2008.



K administrativnímu zatěžování rodičů, které rozhodně nepřispívá k úspěšnému sladování osobního a pracovního života, je možné přiřadit i nutnost každý měsíc dodávat potvrzení o pobytu dítěte v jeslích/školce nepřevyšujícím pět dnů u rodičů čerpajících rodičovský příspěvek (stejně hlášení podává i příslušná instituce).

V současné době navštěvují mateřské školy více než tři čtvrtiny všech tříletých a více než 90 % všech čtyřletých a pětiletých dětí. V jeslích je naopak v současné době umístěno pouze 0,5 % dětí mladších tří let.<sup>203</sup> V praxi se rodiče setkávají s omezením doby, kdy můžou dítě do mateřské školy dovést. V současné době existují nabídky různých pečovatelských agentur (opět zejména ve větších městech), neexistují však obecné záruky proškolení takových pracovníků/ic.

Firemní sektor v této oblasti vystupuje zcela marginálně. Hlídní dětí poskytuje málo firem a z dílčích reakcí vyplývá, že mnoho z nich tuto alternativu ani nezvažuje. V předvolebních programech některých politických stran se sice objevila informace o daňovém zvýhodnění poskytování takových služeb, žádné konkrétní návrhy se však do parlamentního jednání nedostaly.

*Priority vlády* poukazují na potřebu právní úpravy pra-

<sup>203</sup> Hašková, H. Potřebuje ČR koncepci podpory institucí péče o předškolní děti? *Socioweb*, 11/2007, [www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=287&lst=105](http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=287&lst=105), stránka navštívena 25. 4. 2008.

covních vztahů umožňující vytváření variabilních režimů, „které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.“<sup>204</sup> Je ovšem otázka, zda je to téma pro legislativu. Různé formy flexibilního nastavení pracovního úvazku jsou v české pracovně-právní legislativě již obsaženy, konkrétní strategie však nejsou v praxi příliš využívány, resp. často jsou spíše zneužívány v podobě nuceně zkrácených úvazků obsahujících další rizika. Sladování profesního a osobního života se stává jedním z hlavních témat nově jmenované Rady vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů,<sup>205</sup> je však nezbytné soustředit se na jeho zavádění do praxe.

## 5.2. ZÁVĚR

Už samotný název kapitoly (pocházející z dokumentu *Priority*) „Přístup k ekonomické aktivitě“ naznačuje, že (zejména) ženy, které pracují v domácnosti (ať už zcela či navíc k placenému zaměstnání) se na ekonomice státu údajně zřejmě nepodílejí, protože za ekonomickou aktivitu se považuje pouze míra zapojení v zaměstnání či podnikání. Je potřeba změnit postoje, které pokládají

<sup>204</sup> Viz *Zpráva za rok 2006*, opatření 4.2.

<sup>205</sup> Viz *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů obnovila činnost*, [www.zeleni.cz/5883/clanek/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-obnovila-cinnost](http://www.zeleni.cz/5883/clanek/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-obnovila-cinnost), stránka navštívena 25. 4. 2008.

neplacenou práci pro rodinu a v domácnosti za samozřejmost, jež není vnímána plnohodnotně ve srovnání s placeným zaměstnáním. Tento aspekt je důležité zohlednit například i ve vztahu k potenciálním zaměstnavatelům/kám, jimiž je období strávené v domácnosti často vnímáno jako „dovolená“, tedy čas, kdy se daná osoba nijak nerozvíjí a v institucionalizovaném zaměstnání je následně přítěží, resp. mohou jí být svěřeny pouze nenáročné činnosti. Z tohoto ohledu je třeba důsledně provádět genderovou analýzu legislativy a zajistit, aby umožňovala ženám i mužům vymáhat rovná práva. Důležitá je i dostupnost kvalitních služeb, které umožní kombinovat různé typy péče v rodině i mimo ni a budou prevencí před extrémním zatížením celodenně pečujících osob.

Sladování osobního a pracovního života je komplexním problémem, který nemá jednoduchá řešení. Rozmanitost jednotlivých jedinců, rodin i samotných zaměstnavatelů/ek vždy nabádá k hledání vzájemně vyhovujících uspořádání. Je však nutné zajistit základní principy spolupráce, aby v zájmu flexibility nedocházelo pouze k jednostrannému využívání. Citlivějšímu pohledu na věc napomůže i vědomí, že flexibilní úpravy se netýkají pouze rodičů, zdravotně postižených či starších lidí, každý z nás se někdy může dostat do situace, kdy přechodně bude potřebovat takovou možnost – kvůli zranění, dalšímu studiu či péči o rodiče.

K zajištění možnosti individuálního rozvoje přispějí i aktivity, které omezí segregaci pracovních činností (a to opět s ohledem na placenou i neplacenou práci). Není možné apelovat pouze na změny výchovy v rodině či zavedení diskusí o genderových rolích do výuky. Změnit se musí i legislativa a institucionální opatření, která napomáhají udržovat stav oddělení mužských a ženských sfér a kladou zbytečné překážky vyššímu zapojení žen na trhu práci i aktivnějšímu zapojení mužů v oblasti rodiny.

## 6. PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ VE ŠKOLSTVÍ

Irena Smetáčková

Politika Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) týkající se genderové rovnosti, respektive rovných příležitostí pro ženy a muže, byla hodnocena již v předcházejících *Stínových zprávách* publikovaných v letech 2004 a 2007. Následující kapitola z dříve provedené evaluace vychází. Namísto identifikace slabých míst rezortní politiky je však jejím jádrem návrh konkrétních postupů, které by vytvořily systematický rámec aktivit MŠMT a mohly být použity jako alternativa k rezortnímu dokumentu *Priority a postupy MŠMT při prosazování rovnosti žen a mužů* (dále jen „*Priority MŠMT*“). Představa genderové rovnosti, k níž se vztahovalo původní hodnocení rezortní politiky a na níž staví i návrh koncepce priorit v rezortu MŠMT, je základním východiskem i ve stávající Stínové zprávě.<sup>206</sup>

<sup>206</sup> Pro úplnost je nutné dodat, že autorka kapitoly byla v únoru 2008 přizvána do rozšířené pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů na MŠMT, která zahrnuje zejména zástupce/kyně přímo řízených organizací a jejíž úkoly koordinuje PhDr. Hana Frýdová (*gender focal point* na MŠMT). Nově je součástí pracovní skupiny i několik expertů/ek z akademického a neziskového sektoru. Se souhlasem editora *Stínové zprávy* poskytla autorka kapitoly návrh koncepce rezortních *Priorit*, který je představen v tomto textu, koordinátorce PhDr. Frýdové. Ta jej využila při plánování aktivit MŠMT na rok 2008.

*Priority MŠMT* jsou platformou, v rámci které vedení rezortu každoročně stanovuje úkoly pro své činnosti v dané oblasti a představuje je veřejnosti. Mělo by se tak dít s jasnou vizí genderové rovnosti ve vzdělávání, se znalostí celé šíře problematiky rovných příležitostí a se zapojením expertů různých institucí, včetně výsledků jejich aktuálních výzkumů. Dosavadní dokumenty tyto parametry nesplňují.

Navzdory výhradám vůči pojetí dokumentu, které byly zveřejněny v obou předcházejících *Stínových zprávách*, nedošlo v rezortním materiálu k posunu. Hlavní nedostatek byl a nadále je spatřován v chybějící koncepci rovných příležitostí žen a mužů ve vzdělávání. Její absence znemožňuje nejen efektivní plánování jednotlivých aktivit, ale také následnou kontrolu jejich plnění. Další nedostatky se týkají stávajícího členění dokumentu, které je po řadu let opakovaně shodné a zaznamenává jen minimální změny v návaznosti na vyhodnocování úkolů z předcházejících let a celkových posunů v genderové rovnosti. Struktura dokumentu je navíc převzata z materiálu *Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen*, a nevyhovuje tedy specifickým podmínkám v rezortu školství.

Na základě dlouhodobé pozornosti vůči prosazování genderové rovnosti v rezortu MŠMT a expertízy v dané problematice bude v následující podkapitole formulována rámcová koncepce podpory genderové rovnosti v ob-

lasti školství. Ačkoli do resortu MŠMT spadá také věda, výzkum a vývoj, tato oblast nebude v návrhu koncepce pojednána, neboť je jí věnována samostatná kapitola této *Stínové zprávy*.

## **6.1. KONCEPCE PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI VE ŠKOLSTVÍ**

### **6.1.1. POJETÍ KONCEPCE**

Navrhovaná koncepce prosazování rovných příležitostí žen a mužů (šířeji prosazování genderové rovnosti) ve vzdělávání je členěna do osmi oddílů. Ty představují relativně samostatné oblasti v resortu školství, do kterých by měly být postupně zaváděny změny z hlediska větší genderové rovnosti. Oddíly lze považovat za dlouhodobé strategické cíle školské politiky rovných příležitostí, jejichž provázáním dojde k celkové změně klimatu a praktik ve vzdělávacím systému z hlediska genderové rovnosti. Strategické cíle by měly tvořit strukturu rezortního dokumentu.

Každý strategický cíl obsahuje dílčí opatření, prostřednictvím kterých jsou cíle naplňovány. Předkládaný návrh koncepce se snaží postihnout většinu dílčích opatření, které existují v souvislosti s uvedenými strategickými cíli. Pro účely každoročních dokumentů by však

bylo vhodnější v každé oblasti vybrat jen několik málo opatření, na něž by se soustředila pozornost. Příliš široké pojetí jednotlivých dokumentů vede při současných omezených personálních a finančních zdrojích k rozptýlení pozornosti a svádí k formalizmu.

Každé opatření je formulováno tak, aby na jeho základě bylo možné navrhnout a realizovat konkrétní aktivity. Zároveň obsahuje indikátory umožňující kontrolu míry splnění. Vágnost a absence kritérií, podle nichž lze hodnotit efektivitu opatření, je dlouhodobou výhradou vůči rezortnímu dokumentu.

Ve všech strategických cílech je pamatováno na spolupráci MŠMT s dalšími aktéry, včetně akademických pracovišť a neziskových organizací. Této spolupráci není věnován samostatný bod, ale naopak stojí v základu plnění většiny dílčích opatření.

### **6.1.2. STRATEGICKÉ CÍLE A OPATŘENÍ**

Koncepce *Priorit* MŠMT by měla být členěna podle hlavních strategických cílů prosazování genderové rovnosti ve školství. Pro větší jednoznačnost a přehlednost bude každý strategický cíl ve stručnosti charakterizován a budou k němu připojena jednotlivá opatření.

## **Strategický cíl 1: Vypracovat dlouhodobou vizi genderové rovnosti ve školství.**

Politika genderové rovnosti musí být formulována na základě představy o ideálním stavu, který má být jejím prostřednictvím dosažen. Potřeba dlouhodobé vize, k níž směřují jednotlivé politické kroky, existuje ve všech oblastech politického snažení. V případě genderové rovnosti to však platí dvojnásob, neboť se jedná o relativně nové politické téma a nelze tedy předpokládat, že všichni zúčastnění mají shodnou implicitní představu, jak genderově rovné školství vypadá.<sup>207</sup> Bez společně sdílené vize snadno dojde k tomu, že úsilí jednotlivých aktérů/ek nekoresponduje, a proto se nedaří dosahovat vytyčených cílů.

Vize genderově rovného školství by měla být vyjednána širokou skupinou odborníků/ic. Vedle samotného MŠMT, jeho přímo řízených organizací a zřizovatelů škol, by se na formulaci představy měly bezprostředně podílet akademická pracoviště a neziskové organizace, které se zabývají genderovou problematikou.

<sup>207</sup> Stávající dokumenty hovoří o rovných příležitostech žen a mužů. Vedle toho je však možné používat také pojem „genderová rovnost“, který je významově širší. Zatímco rovné příležitosti žen a mužů se obvykle chápou jako vytváření shodných šancí pro aktivity konkrétních osob, genderová rovnost v sobě zahrnuje i tematizaci uspořádání společnosti na genderovém principu, problematizaci heteronormativity, snahu o zeslabování genderových stereotypů atd. Vzhledem k zúženému pojetí „rovných příležitostí žen a mužů“ je vhodné doplňovat či nahrazovat je pojmem „genderová rovnost“.

## **Opatření ke strategickému cíli 1:**

- 1.1. Zpracovat analýzu aktuálního stavu genderové rovnosti ve školství. Využít zejména existující výzkumy vycházející z genderové perspektivy a dále provést sekundární analýzy výzkumných dat. Identifikovat témata, pro která neexistují empirické údaje a navrhnout jejich výzkum.
- 1.2. Zpracovat analýzu zahraničních pojetí politiky genderové rovnosti ve školství a doporučit konkrétní pojetí vhodné pro specifické podmínky v českém vzdělávacím systému.
- 1.3. V pracovní skupině vypracovat vizi genderové rovnosti ve školství. Podrobit ji vnitřnímu i vnějšímu připomínkovému řízení a veřejné diskusi. K připomínkování adresně přizvat akademická pracoviště a neziskové organizace zabývající se genderovou problematikou ve vzdělávání. Pro větší transparentnost provádět připomínkování na webových stránkách MŠMT. Schválenou vizi zpracovat jako hlavní východisko dokumentu *Priority MŠMT*.
- 1.4. Jednou za dva roky aktualizovat vizi genderové rovnosti ve školství. Upravenou vizi podrobit novému připomínkovému řízení.

## **Strategický cíl 2: Posílit rovné příležitosti žen a mužů v organizacích v rezortu školství.**

Za prosazování genderové rovnosti v rezortu školství je zodpovědné jednak MŠMT a jeho přímo řízené organizace (Česká školní inspekce, Národní institut pro další vzdělávání, Výzkumný ústav pedagogický atd.), jednak krajské a obecní úřady jako zřizovatelé škol, a v neposlední řadě samotné školy. Nejen v jejich činnostech, ale také v jejich vlastním chodu by měly platit principy genderové rovnosti. Organizace by měly poskytovat svým zaměstnancům/kyním rovné příležitosti, aktivně o to usilovat, a zároveň prezentovat své výsledky v tomto snažení veřejnosti, která tak získává možnost kontroly.

Rovné příležitosti žen a mužů v organizacích zahrnují zejména stejné šance kariérního postupu a finančního ohodnocení, ale také například mechanismy pro prevenci a řešení sexuálního obtěžování. Důležité je, aby ve všech jmenovaných rozhodovacích orgánech a ve výběrových komisích bylo přibližně paritní zastoupení žen a mužů. Podmínkou je dostatečné povědomí o genderové problematice mezi pracovníci a pracovníky daných organizací, kteří by měli v pravidelných intervalech procházet školením v této oblasti.

Agenda související s genderovou problematikou po stránce vnitřního chodu organizace i věcných aktivit by měla být zastřešena konkrétními pracovníky/icemi, zodpovědnými za její realizaci. Personální zajištění by

mělo odpovídat šíři a významu této agendy. Stávající situace na MŠMT, kdy pozice koordinátora/ky pro oblast rovných příležitostí žen a mužů činí poloviční pracovní úvazek, je v tomto ohledu zcela nedostatečná. Ve většině přímo řízených organizací a na krajských či obecních úřadech dokonce genderová agenda není explicitním popisem práce žádné/ho pracovnice/íka.

### **Opatření ke strategickému cíli 2:**

- 1.1. Na MŠMT a v jeho přímo řízených organizacích provést do 2 let genderový audit. Závěry auditu zapracovat do plánu změn a zveřejnit na webových stránkách. Genderové audity opakovat každých pět let. Doporučit provádění genderových auditů také krajským a obecním úřadům, zvláště odborům školství.
- 1.2. Začlenit hledisko genderové rovnosti do všech procesů, vnitřních materiálů a vnějších výstupů organizace (tj. aplikovat genderový mainstreaming).
- 1.3. Na webových stránkách MŠMT a jeho přímo řízených organizací uvádět k 31. 10. každého roku aktualizované agregované údaje týkající se postavení žen a mužů v daných organizacích, zejména zastoupení žen a mužů v jednotlivých pozicích a průměrný plat žen a mužů. Doporučit zveřejňování údajů odborům školství krajských a obecních úřadů. Hodnocení za každý kalendářní rok uvádět v závěrečné zprávě o plnění dokumentu *Priority MŠMT*.

1.4. Zajistit personální a finanční podporu politice rovných příležitostí v dané organizaci. Rozšířit úvazek koordinátora/ky pro oblast rovných příležitostí žen a mužů na MŠMT z polovičního na plný. V přímo řízených organizacích jmenovat jednu zodpovědnou osobu, která bude mít genderovou problematiku v náplni práci na minimálně poloviční úvazek.

### **Strategický cíl 3: Prezentovat politiku rovných příležitostí žen a mužů ve školství.**

MŠMT a všechny další organizace podílející se na formulaci školské politiky a na jejím zveřejňování by měly prezentovat své aktivity a jejich výsledky týkající se genderové rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů. Kromě toho, že budou zveřejňovány informace o projektech, které jsou explicitně zaměřeny na tuto problematiku, mělo by být genderové hledisko uplatňováno i při prezentaci všech dalších aktivit a výsledků.<sup>208</sup> V mediální prezentaci rezortu školství by měl být důsledně používán genderově korektní jazyk, který neobsahuje stereotypní klíše a generické maskulinum či femininum.<sup>209</sup> Pozornost by měla být rovněž věnována grafické úpravě mediálních prezentací, zejména doprovodným ilustracím.

<sup>208</sup> Například při prezentaci průměrných platů ve školství by mělo být současně uváděno, jak se liší plat žen a mužů.

<sup>209</sup> Například článek o průměrném platu ve školství by měl nést titulky „Učitelky a učitelé dosáhli v průměru 21 500 Kč“ nebo „Průměrný plat v učitelství je 21 500 Kč“, nikoliv „Průměrný plat učitelů je 21 500 Kč“.

Nakolik jsou rovné příležitosti žen a mužů pro MŠMT a další organizace pouze rétorikou, či naopak skutečnou hodnotou, lze poznat mimo jiné právě podle toho, jaký prostor jim věnují na webových stránkách.<sup>210</sup> Webové stránky každé organizace by měly obsahovat samostatnou sekci věnovanou genderové problematice. Podstránky by měly být snadno dohledatelné, přehledné a pravidelně aktualizované.

Součástí prezentace politiky genderové rovnosti by měly být také informační kampaně určené široké a/nebo pedagogické veřejnosti. Jejich účelem je vysvětlit pojetí a potřebnost genderové rovnosti ve vzdělávání a dále jednotlivé dílčí aspekty, například znaky genderově nestereotypních učebnic či volbu povolání bez genderových stereotypů.

V neposlední řadě by se MŠMT mělo ujmout koordinace aktivit týkajících se genderové problematiky ve vzdělávání, ať již tyto aktivity vykonává ono samo či jeho přímo řízené organizace, krajské či obecní úřady nebo akademická pracoviště, neziskové organizace či komerční subjekty. Na svých webových stránkách by mělo vytvořit prostor pro prezentaci těchto aktivit tak, aby zájemci/kyně ze škol měli snadnou orientaci v nabízených materiálech a projektech.

<sup>210</sup> Například ve struktuře stránek MŠMT není genderové problematice věnován samostatný prostor, takže jedinou možností, jak dohledat články s touto tematikou, je zadat do vyhledávače klíčová slova. Tento přístup nesvědčí o tom, že by se rovné příležitosti těšily na MŠMT skutečnému zájmu.

### **Opatření ke strategickému cíli 3:**

- 1.1. Na webových stránkách MŠMT, přímo řízených organizací a krajských úřadů věnovat samostatné podstránky s jasně dohledatelným odkazem genderové problematice ve věcné agendě (genderově zaměřené projekty a genderová perspektiva ve všech zbývajících projektech) a v chodu úřadu. Stránky aktualizovat minimálně každých šest měsíců.
- 1.2. Ve všech materiálech MŠMT a jeho přímo řízených organizací používat genderově korektní jazyk a grafickou úpravu.
- 1.3. Nechat vypracovat nezávislou studii míry genderové korektnosti mediální prezentace MŠMT, přímo řízených organizací a krajských úřadů. Závěry zpracovat do mediální prezentace organizací.
- 1.4. Na webových stránkách MŠMT prezentovat aktivity a výstupy z projektů týkajících se genderové problematiky ve vzdělávání, které realizují akademická pracoviště nebo neziskové organizace, případně další subjekty.
- 1.5. Minimálně jednou za dva roky realizovat setkání všech organizací zabývajících se genderovou problematikou ve vzdělávání, na kterém by došlo k představení a vzájemnému provázání jejich aktivit.

### **Strategický cíl 4: Zahrnout ideu genderové rovnosti do kurikula a učebnic.**

Zastřešujícími kurikulárními dokumenty jsou v současnosti rámcové vzdělávací programy, které obsahují obecné formulace o rovnosti mezi ženami a muži. Bez genderově citlivého přístupu učitelů/ek však mohou být takové cíle naplňovány způsobem, který genderové stereotypy, a tedy nerovnosti mezi ženami a muži, naopak podporují. Nabídnout učitelům/kám možnosti, jak genderovou rovnost začlenit do školních dokumentů i přímo do výuky, je zodpovědností MŠMT a jeho přímo řízených organizací.

S formálním kurikulem dále souvisí učebnice a učební materiály, které musí respektovat rovné příležitosti žen a mužů. Úspěchem minulých let je, že při udělování schvalovacích doložek učebnicím začala být hodnocena také jejich genderová korektnost. Není bohužel nikterak ošetřeno, aby recenzenti/ky posuzovali učebnice na základě skutečné znalosti genderové problematiky.<sup>211</sup> MŠMT musí zajistit, aby recenzní řízení probíhalo na náležitě odborné úrovni a posuzování genderové korektnosti učebnic nebylo pouze formální záležitostí. Rovněž by bylo ze strany MŠMT vhodné podpořit vznik genderově nestereotypních učebnic, například v rámci grantového schématu.

<sup>211</sup> Porozumění tomu, jak se v učebnici mohou genderové stereotypy projevovat, nepatří do automatické výbavy současných pedagogů/žek, z jejichž řad se rekrutují recenzenti/ky.



#### **Opatření ke strategickému cíli 4:**

- 1.1. Vypracovat doprovodný materiál k rámcovým vzdělávacím programům týkající se pojetí genderové rovnosti ve vztahu ke školním vzdělávacím programům. Materiál zveřejnit na pedagogických portálech.
- 1.2. Připravit příručku pro recenzní řízení za účelem přidělení schvalovací doložky učebnicím, která představí možné projevy genderových stereotypů v učebnicích.
- 1.3. Každé dva roky vypsát veřejnou zakázku na tvorbu genderově korektní učebnice postupně pro všechny vzdělávací obory.

#### **Strategický cíl 5: Zvýšit povědomí pedagogických pracovníků/ic a další osob pracujících ve školství o genderové rovnosti.**

Současní vyučující na všech stupních škol mají poměrně slabé povědomí o genderové problematice, která je v českém kontextu relativně novým tématem.<sup>212</sup> Vedení rezortu školství je proto zodpovědné za zprostředkování genderového poznání učitelům a učitelkám i dalším osobám pracujícím ve vzdělávacím systému.

<sup>212</sup> Viz například výzkum *Vybrané oblasti výchovného poradenství z genderové perspektivy: výsledky dotazníkového šetření* (Praha: Otevřená společnost, o.p.s. 2006, Projekt Prolomit vlny, dostupné z [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008, či *Genderové aspekty přechodu žáků/ůh mezi vzdělávacími stupni* (Praha: Sociologický ústav AV ČR 2005).

Školením o genderové problematice by měli projít všichni pracovníci/e MŠMT a jeho přímo řízených organizací. Školení by se měla stát součástí podmínek kariérního růstu.<sup>213</sup> Pro učitele/ky a další osoby působící v pedagogické praxi by měla být rozšířena nabídka seminářů k genderové problematice organizovaných NIDV či IPPP. V případě, že o kurzy nebude ze strany škol zájem (z důvodu neznámosti, a tedy dojmu irelevantnosti tématu), lze uvažovat o podpoření účasti například dotováním daných seminářů, tak aby byla umožněna bezplatná účast.

Genderová problematika musí být zapracována do přípravy učitelů/ek na vysokých školách. Navzdory autonomii vysokých škol má MŠMT možnost ovlivnit obsah studijních plánů prostřednictvím udílení akreditací. Znalosti genderové problematiky ve školství by se měly stát součástí „profilu absolventů pedagogických fakult“, čímž budou jednotlivé fakulty podpořeny v otvírání kurzů k daným tématům.

#### **Opatření ke strategickému cíli 5:**

- 1.1. Všichni pracovníci/ice MŠMT, přímo řízených organizací, školských odborů krajských a obecních úřadů by měli projít do dvou let školením v genderové problematice.

<sup>213</sup> V uplynulých letech se konala pouze školení pro malou část vedoucích pracovníků/ic MŠMT a některých přímo řízených organizací.

- 1.2. Zařadit přípravu v genderové problematice do kritérií pro schvalování akreditací pedagogických oborů na vysokých školách.
- 1.3. Začlenit kurzy týkající se genderové problematiky do široké nabídky kurzů Národního institutu pro další vzdělávání. Při akreditaci těchto kurzů využít expertízu akademických pracovišť zabývajících se genderovou problematikou. Každý školní rok nabízet jeden kurz úvodu do genderové problematiky a jeden kurz se specifickým zaměřením (např. Pedagogické hodnocení z genderové perspektivy či Vyučovací formy a metody z genderové perspektivy). Každý z kurzů zařadit do republikové nabídky pro daný školní rok nejméně 5x.
- 1.4. Začlenit kurz týkající se genderové problematiky do povinného vzdělávání ředitelů/ek škol. Při akreditaci těchto kurzů využít expertízu akademických pracovišť zabývajících se genderovou problematikou.
- 1.5. Začlenit kurzy týkající se genderové problematiky v pedagogicko-psychologickém poradenství do nabídky Institutu pedagogicko-psychologického poradenství. Při akreditaci těchto kurzů využít expertízu akademických pracovišť zabývajících se genderovou problematikou.
- 1.6. V rámci grantového schématu vytvořit pobídku pro tvorbu vzdělávacích materiálů pro učitele/ky.

### **Strategický cíl 6: Snižovat genderovou segregaci vzdělávacího systému.**

Český vzdělávací systém je značně vnitřně členěný a v souvislosti s tím i neprostupný a selektivní. Ačkoli se jedná o obecnou charakteristiku, má tato i své silné genderové konsekvence. Na úrovni středního školství studuje velká část žakovské populace na školách s výraznou převahou dívek (např. střední pedagogické školy či učební obor cukrář/ka atd.) či chlapců (např. střední průmyslové školy či učební obor automechanik/čka). Takové školy jsou vnímány jako „dívčí“ či „chlapecké“ a směřují své žáky/ně do povolání vykonávaných převážně ženami či muži. Obdobné rozdělení panuje rovněž na úrovni vyššího odborného a vysokého školství. Tento stav má přímé dopady na rozhodování dívek a chlapců o další studijní a pracovní dráze.<sup>214</sup>

Genderová segregace vzdělávacího systému je nejzazším projevem genderových stereotypů ve školství, a zároveň i nejsilnějším zdrojem nerovného postavení žen a mužů v celé společnosti (viz také podkapitola 5.1.). Je proto zcela zásadní, aby se politika genderové rovnosti věnovala narušování představ o „přirozeném“ spojení žen či mužů s určitými obory, a to v myšlení žáků/yň, jejich rodi-

<sup>214</sup> Viz výzkum *Genderové aspekty přechodu*, 2005, a obdobně i výzkum *Volba povolání a genderová segregace vzdělávací soustavy* (Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, od 2005) či výzkum *Profilvolba z deváté třídy* (Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 2005).

čů i vyučujících. K tomu mohou sloužit nejen různé osvětové kampaně, ale i specifické programy pomáhající základním, středním i vysokým školám měnit svoje „image“ ve společnosti i své vnitřní mechanismy směrem k větší otevřenosti vůči studujícím opačného pohlaví.

### **Opatření ke strategickému cíli 6:**

- 1.1. Finančně podpořit zavádění Volby povolání jako samostatného vzdělávacího oboru od 7. ročníku základní školy.
- 1.2. Vypsát veřejnou zakázku na tvorbu studijních materiálů podporujících genderově nestereotypní volbu povolání.
- 1.3. V rámci grantového schématu MŠMT podpořit projekty na podporu středních škol s tradičně vysokým zastoupením dívek či chlapců k oslovení zájemců/kyň z druhé skupiny.
- 1.4. Realizovat osvětovou kampaň pro žáky/ně a jejich rodiče, případně vyučující o genderově nestereotypní volbě další vzdělávací a pracovní dráhy. Do kampaně zapojit zřizovatele škol, úřady práce a další instituce.
- 1.5. Vyhlásit soutěž o genderově rovnou základní a střední školu.

### **Strategický cíl 7: Monitorovat kvalitu škol a školského systému z hlediska genderové rovnosti.**

V kontextu decentralizovaného školství, které existuje v České republice, je velmi podstatné shromažďování informací o podmínkách, průběhu a výsledcích vzdělávacího procesu, na jejichž základě je posuzována kvalita jednotlivých škol a celého systému. Mezi sledovanými aspekty školního vzdělávání by měla být i genderová rovnost. Česká školní inspekce, která je pověřena hodnocením kvality škol, začíná v posledních letech projevovat zájem o genderovou problematiku. Bohužel se však genderová perspektiva dosud nestala samozřejmou součástí všech jejich kontrolních aktivit na školách.

Řada údajů je dále shromažďována prostřednictvím výzkumů jednotlivých přímo řízených organizací a některých srovnávacích mezinárodních výzkumů. Ačkoli pohlaví studujících, případně vyučujících bývá v těchto šetřeních automaticky zařazovaným znakem, jen zřídka je následně na jeho základě provedena genderová analýza. Ta by měla nejen shrnout výsledky dívek a chlapců či počty učitelů a učitelek, ale také se pokusit vysvětlit případné rozdíly a navrhnout opatření pro dosažení rovnějších výstupů.

### **Opatření ke strategickému cíli 7:**

- 1.1. Do všech kontrolních činností České školní inspekce začlenit genderovou perspektivu. Jednou za dva roky realizovat tématickou inspekci zaměřenou na genderové stereotypy v jednotlivých oblastech školního života.
- 1.2. Do sběru a prezentace všech statistických údajů o školství Ústavem pro informace ve vzdělávání zařadit členění podle pohlaví studujících či vyučujících.
- 1.3. Při realizaci všech výzkumných či monitorovacích šetření výsledků vzdělávání žáků/yně různých stupňů škol organizovaných přímo řízenými organizacemi MŠMT (VÚP, NÚOV, CERMAT) nebo na zakázku MŠMT zařadit členění výstupů a vyhodnocování podle pohlaví. Při shledání rozdílů ve výsledcích chlapců a dívek interpretovat jejich příčiny a případně navrhnout opatření pro snížení rozdílů.
- 1.4. Sledovat a analyzovat účast a výsledky ve vzdělávání s ohledem na kombinaci údaje o pohlaví s dalšími znevýhodňujícími charakteristikami, jako je etnická příslušnost, socio-ekonomický původ, postižení atd.
- 1.5. Jednou za dva roky realizovat setkání s odbory školství krajských úřadů, případně obecních úřadů za účelem vzájemného představení vzdělávacích aktivit a výsledků z genderového hlediska, identifikování příkladů dobré praxe a koordinace dalších projektů.

### **Strategický cíl 8: Realizovat výzkumy genderové problematiky ve školství.**

Genderová problematika je v českém prostředí relativně nová, což s sebou přináší minimálně dva následky: 1. široká i pedagogická veřejnost má o ní slabé povědomí, 2. relevantní témata s ní související nejsou dostatečně zmapována. Informace o stavu pedagogické reality jsou přitom podmínkou efektivní školské politiky genderové rovnosti. MŠMT doposud nechalo vypracovat jen několik málo výzkumů k genderové problematice.

Jsou-li rovné příležitosti žen a mužů jednou z priorit MŠMT, je vhodné vytvořit v grantovém schématu vypisovaném MŠMT stálou nabídku grantové soutěže k genderové problematice s každoročně alokovanými finančními prostředky. Každý rok by témata projektů měla být vybírána tak, aby pokryla další část mozaiky a případně doplnila či aktualizovala dřívější zjištění. Stejně tak je důležité, aby i v dalších výzkumech, které realizuje MŠMT či jeho přímo řízené organizace, byla zahrnuta idea genderové rovnosti alespoň v podobě „horizontální priority“, jako je tomu u projektů ESF.

Na základě výsledků každého realizovaného výzkumu by měla být navržena opatření pro vedení rezortu, případně pro krajské či obecní úřady coby zřizovatele škol, jak ve své politice posilovat genderovou rovnost. MŠMT by ve své zprávě o plnění *Priorit MŠMT* by se mělo se závěry

všech realizovaných šetření vypořádat a deklarovat, v jaké podobě jejich závěry zapracují do vlastní politiky.

### **Opatření ke strategickému cíli 8:**

- 1.1. V grantovém schématu MŠMT vyčlenit samostatnou kapitolu s finančními prostředky pro výzkumy a projekty týkající se genderové problematiky ve vzdělávání. Témata vyhledávaných výzkumů volit na základě aktuálního stavu plnění dokumentu *Priority MŠMT*. Témata výzkumů diskutovat v pracovní skupině MŠMT a s akademickými pracovišti a neziskovými organizacemi, aby nedocházelo k nadbytečnému překrývání jejich stávajících aktivit.
- 1.2. Ve všech podpořených výzkumech a projektech zabývajících se jinou než genderovou tematikou zohledňovat při výběru i vyhodnocování genderové hledisko, tj. zda projekt přispívá k genderové rovnosti ve vzdělávání.

## **6.2. ZHODNOCENÍ AKTIVIT MŠMT V ROCE 2006 A 2007**

V letech 2006 i 2007 pokračovalo MŠMT v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže prostřednictvím úkolů definovaných v dokumentu *Priority MŠMT*. Jak již bylo řečeno výše, tento dokument vykazuje řadu nedostat-

ků, které lze shrnout do tří hlavních výhrad: 1. chybějící představa cílového stavu, 2. chybné členění dokumentu, 3. nekontrolovatelné výstupy, včetně absence závěrečné zprávy o plnění rezortního dokumentu *Priority MŠMT*. Na tyto výhrady je ze strany neziskového sektoru dlouhodobě poukazováno. Navzdory některým dílčím úpravám je však dokument v daných ohledech stále nedostatečný.

Pomalost změn je nutné zasadit do politického kontextu, kterým je změna vedení MŠMT. Nástup ministryně Dany Kuchtové v roce 2006 byl očekáván s velkou nadějí, neboť Strana Zelených deklarovala ve svém politickém programu rovné příležitosti žen a mužů jako své velké téma. Některé neziskové organizace se okamžitě pokusily vést s novou ministryní jednání o větší podpoře genderové problematiky.<sup>215</sup> Navzdory tomuto úsilí bohužel nenastala žádná změna v ministerské politice genderové rovnosti. To lze považovat nejen za liknavost MŠMT pod vedením ministryně Kuchtové, ale navíc i za porušení politického programu Strany Zelených.

Nakolik se jednalo o osobní selhání ministryně Kuchtové, a nakolik o strategii Strany Zelených pouze rétoricky,

<sup>215</sup> Jedno ze setkání s ministryní Kuchtovou bylo iniciováno v souvislosti se *Stínovými zprávami* vydanými v letech 2004 a 2007. Na jejich základě připravili autorky kapitoly o rezortu MŠMT Marcela Linková a Irena Smetáčková a editor Petr Pavlík seznam kroků, které by mělo vedení MŠMT učinit, chce-li dostát programu Strany Zelených a dát politice rovných příležitostí jasný rámec. Ministryně Kuchtová návrh přijala a přislíbila učinit co nejrychlejší změny. S výjimkou ad hoc rozšíření pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v létě 2007 však zůstalo jednání bez výsledku.

nikoliv prakticky podporovat rovné příležitosti ve školství, bude možné posoudit na základě práce nového ministra školství Ondřeje Lišky (Strana Zelených), který nastoupil do vedení rezortu v prosinci 2007. Ten do března 2008 inicioval jedno setkání pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů, která je nově rozšířena o zástupce/kyně neziskového a akademického sektoru. Koordinátorka skupiny PhDr. Hana Frýdová dostala za úkol připravit zprávu o stavu rovných příležitostí v rezortu MŠMT a navrhnout kroky pro další období. Neziskové organizace budou sledovat a informovat, zda současné aktivity zahájí systematickou politiku genderové rovnosti ve vzdělávání, nebo budou jen dalším plácnutím do vody.

### 6.3. ZÁVĚR

Za skutečně demokratické lze považovat pouze takové školství, v němž je u všech dívek i chlapců podporován rozvoj jejich dispozic a zájmů bez ohledu na to, zda jsou z hlediska tradičních mužských a ženských rolí obvyklé či nikoliv. Uchlácholit se tím, že v České republice zaručují zákony ženám a mužům stejné zacházení, je chybou. Nutnou součástí rozvoje moderního vzdělávání je naopak věnovat pozornost genderové socializaci ve škole a usilovat o genderovou rovnost.

Nejedná se přitom o žádnou nadstavbu, o prvek, který může být řešen až poté, co jsou všechny „velké reformy“

zvládnuty, jak dnes často slyšíme. Stejně jako výchova ke kulturní a etnické toleranci či jako výchova k péči o životní prostředí je i výchova k genderové rovnosti linkou, která prochází všemi oblastmi školského systému – přípravou vyučujících, složením učitelské populace, obsahem výuky, vyučovacími metodami, vztahy v žákovském kolektivu atd.

Pokud by vedení MŠMT přijalo tento pohled, jistě by věnovalo genderové problematice alespoň takovou pozornost, kterou věnuje ostatním průřezovým tématům, například výchově proti rasizmu či nově enviromentální výchově. Nejen že si to genderová problematika po letech, kdy byla pouze formálně akceptována, zaslouží, ale navíc je to i povinností rezortu ve vztahu k občankám a občanům ČR a ve vztahu k mezinárodním závazkům.

## 7. GENDEROVÁ ROVNOST V OBLASTI VĚDY

Marcela Linková a Hana Tenglerová

Aktivity států jsou na poli prosazování genderové rovnosti<sup>216</sup> ve vědě trvale nedostatečné. Genderová rovnost a věda se naprosto mívá již na úrovni programových dokumentů. Absence genderové dimenze ve vědních politikách<sup>217</sup> je komplementárně doplněna absencí vědy v *Prioritách a postupech vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen*<sup>218</sup> i rezortních *Prioritách MŠMT*.<sup>219</sup> Situace se v posledních letech přitom nijak podstatně nemění.<sup>220</sup>

Na úrovni Evropské unie (EU) je naopak postavení žen, které se tematizuje jako rovné příležitosti žen a mužů, běž-

nou součástí vědněpolitické agendy. V návaznosti na ekonomické priority, v nichž výzkum, vývoj a inovace hrají klíčovou roli, se věnuje zvýšená pozornost zejména nedostačujícímu zastoupení žen v přírodních a technických vědách a také v rozhodovacích pozicích.<sup>221</sup> V Evropské komisi (EK) se postavením vědkyň zabývá Direktorát L – Science, economy, society a zejména jeho oddělení Scientific Culture and Gender Issues. V roce 1999 došlo také k ustavení poradní skupiny Helsinki Group for Women in Science (HG), v níž zasedají zástupkyně a zástupci členských států a odborníci a odbornice na genderovou problematiku ve vědě.

Také vědecké a akademické instituce v ČR se začínají o postavení žen ve vědě zajímat. Řada z nich podniká kroky především v oblasti odstraňování nepřímé diskriminace rodičů, jejichž kariéra je přerušena narozením dítěte a následnou péčí o ně. Grantové agentury (Grantová agentura Akademie věd ČR – GA AV ČR a Grantová agentura ČR – GA ČR) nezapočítávají dobu strávenou na mateřské a rodičovské dovolené do limitů, které jsou podmínkou účasti na jejich soutěžích; vysoké školy umožňují ze stejných důvodů přerušit doktorské studium.<sup>222</sup>

<sup>216</sup> Genderovou rovností poukazujeme nejen na rovné postavení mužů a žen jako skupin, s nimiž naše společnost operuje, ale i na struktury a fungování institucí jako takových. V oblasti vědy jde např. o produkci znalosti, měření vědecké excelence atd. V tomto textu naopak netematizujeme problematiku sexuálního menšin a genderových identit.

<sup>217</sup> Viz Tenglerová, H. Aktéři vědní politiky a jejich postoj k závěrům a doporučením konference *Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě* (str. 26-41). In K. Šaldová (ed.), *Cesty labyrintem propojování a oddělování soukromého a pracovního života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007a.

<sup>218</sup> *Priority*, 2007.

<sup>219</sup> [www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu](http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu), stránka navštívena 6. 2. 2008.

<sup>220</sup> Viz Smetáčková, I., Linková, M. Rovnost žen a mužů v rezortu MŠMT včetně problematiky vědy a výzkumu (str. 81-99). In Pavlík a kol., 2004; Smetáčková, I., Linková, M. Rovnost žen a mužů v rezortu MŠMT včetně problematiky vědy a výzkumu (str. 97-109). In Pavlík a kol., 2006.

<sup>221</sup> Viz [ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27](http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27), stránka navštívena 3. 2. 2008.

<sup>222</sup> Více o aktivitách těchto institucí v uplynulých dvou letech viz Tenglerová, H. Rovné příležitosti žen a mužů v české vědě a výzkumu (str. 38-44). In M. Linková (ed.), *Transformace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007b. Dostupné na [www.ccc-wys.org/docs/report\\_transformace\\_cze.pdf](http://www.ccc-wys.org/docs/report_transformace_cze.pdf), stránka navštívena 13. 1. 2008.

Aktivity EU ani jednotlivých vědeckých a akademických institucí v ČR ale nenachází na úrovni politik výzkumu a vývoje (VaV),<sup>223</sup> které směřují na národní úroveň, žádnou odezvu. Přitom bez komplexnější intervence ze strany státu jsou možnosti jednotlivých vědeckých a akademických institucí poměrně omezené a celková změna v postavení vědkyň nedosažitelná. V následujícím textu proto představujeme vlastní návrh státní koncepce podpory genderové rovnosti v oblasti vědy. Vymezuje celkem tři strategické cíle a k nim přidáváme klíčové aktivity vedoucí k jejich dosažení. Součástí návrhu je i seznam indikátorů, na jejichž základě je možné hodnotit úspěšnost implementace jednotlivých kroků.

## 7.1. NÁVRH KONCEPCE ŘEŠENÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VĚDĚ

Stát má genderovou rovnost v oblasti vědy ovlivňovat na několika úrovních: vymezením prostoru fungování vědeckých a akademických institucí, které nebude mít diskriminující dopad na některé pohlaví; motivováním institucí VaV k zavádění politik podporujících genderovou

<sup>223</sup> Česká vědní politika nezná pojem věda a pracuje s termínem výzkum a vývoj. Proto tento výraz používáme v souvislosti s aktivitami veřejné politiky. Jinak ovšem dáváme přednost výrazu věda a výzkum pro jejich odlišné konotace (viz Latour, B. *Science in Action. How to Follow Scientists and Engineers through Society*. Cambridge: Harvard University Press 1987).

rovnost a cílenou podporou žen na jejich cestě vědeckou drahou. Předpokladem úspěšného plnění těchto úkolů je pravidelná evaluace vědních politik a také existence institucionální jednotky, která bude schopna tyto aktivity vykonávat z hlediska kompetencí i personálního a finančního zajištění.

Na postavení vědkyň má vliv celá řada faktorů, které jsou ve vzájemné interakci. Pojetí vědecké excelence zásadně určuje podobu kariérních řádů na vědeckých a akademických pracovištích a silně ovlivňuje úspěšnost žadatelek a žadatelů o grantovou podporu, což má opět vliv na kariérní postup a následně na finanční ohodnocení. Představa lineární nepřerušené vědecké kariéry, která je charakteristická vysokou intenzitou nasazení, se střetává více či méně s rolemi, které vědkyně hrají v osobním životě, zejména jako osoby primárně odpovědné za péči. Se stárnutím populace je vedle péče o děti stále aktuálnější i péče o nemohoucí příbuzné. Do hry přicházejí stereotypy ohledně patřičnosti žen ve vědě, nebo v jednotlivých vědních oborech, které jsou spojené s vyšší prestiží jedněch disciplín nad jinými. V současné době stále chybí řada důležitých dat a informací o těchto fenoménech a jejich fungování; o postavení žen ve vědě, o dopadech genderu na kariérní život jednotlivců a jednotlivkyň; o genderovanosti finančních toků ve vědě. Podpora genderového výzkumu a zavádění genderové



segregovaných statistik jsou přitom klíčové předpoklady pro poznání šíře, závažnosti a charakteru problémových situací. Mimo schopnosti popsat a analyzovat problém mohou být také vhodnými ukazateli hodnocení implementace politik a jejich dopadů.

Odstranění diskriminace a nerovného postavení žen ve vědě a vytváření motivačních programů, jejichž cílem je genderová rovnost, je problém, který je velmi komplexní. Jeho řešení vyžaduje soustavnou a systematickou činnost kvalifikovaných pracovníků a pracovníků. V současnosti ji ale není z hlediska svých kapacit schopna vykonávat žádná státní instituce VaV ani její část. Dosavadní praxe, kdy tato problematika obecně spadá pod zajištění genderové rovnosti na trhu práce nebo pod aktivity jednotek bez kompetencí, je přitom nedostačující.<sup>224</sup> Postavení žen ve vědě je potřeba na institucionální úrovni věnovat větší pozornost.

Zatímco přímá diskriminace na základě pohlaví je jasně rozpoznatelná a v rámci oficiálních pravidel fungování institucí je neslučitelná s ústavou ČR. Naopak nepřímá diskriminace zůstává často skryta nejen pro ty, kdo pravidla stanovují, ale i pro ty, kteří jim podléhají. Její důsledky jsou ale stejné jako v případě přímé diskriminace: znamenají nemožnost rovnocenného zapojení se do vědecké práce a rozvoje vědecké kariéry.

<sup>224</sup> Viz podkapitoly 1.3.1. a 2.1. Na tento fakt upozorňují i předchozí *Stínové zprávy*.

## 7.1.1. STRATEGICKÉ CÍLE A OPATŘENÍ

**Strategický cíl 1: Prosazovat genderovou rovnost prostřednictvím budování odborné znalosti.**

**Opatření ke strategickému cíli 1:**

### 1.1. Sbírat a zveřejňovat genderově segregované statistiky o výzkumu a vývoji.

**Klíčové aktivity:**

- ČSÚ rozšíří počet statistik v oblasti výzkumu a vývoje. Mezi nově zveřejňovanými daty se například objeví:
  - \* data v podobě indikátoru „hrnce medu“,<sup>225</sup>
  - \* genderově segregované statistiky v oblasti soukromého sektoru VaV (dle vzdělání, dle pozice, dle kraje, dle oblasti výzkumu).
- Ústav pro informace ve vzdělávání a společnost Trexima budou sbírat genderově segregované statistiky v oblasti odměňování vědy a výzkumu.
- Státní instituce, které vypisují soutěže na finanční podporu výzkumu z veřejných zdrojů, budou sbírat a zveřejňovat např. data:
  - \* počty podaných a vítězných projektů podle pohlaví řešitele/ky,

<sup>225</sup> Ten popisuje vztah mezi výdaji na výzkum a vývoj, počtem vědeckých sil v jednotlivých sektorech a vědních oblastech a zastoupením žen v těchto oblastech viz Blagojevič, M., H. Havelková, N. Sretenova, M. Tripsa a D. Velichová (eds.). *Promarné talenty. Soukromé bitvy se stávají věcí veřejnou. Ženy a věda v zemích ENWISE*. Luxembourg: European Commission 2003, str. 84.

- \* sumy přidělených prostředků podle pohlaví řešitele/ky,
- \* zastoupení vědců/kyň podle jejich pozice v řešitelském týmu v žádostech o grantové projekty a ve vítězných grantových projektech.
- Úřady státní správy na všech úrovních, vládní odborné a poradní orgány, které mají v kompetenci oblast výzkumu a vývoje, a nestátní organizace pověřené sběrem a publikováním dat v této oblasti, budou ve svých dokumentech zveřejňovat genderově segregované statistiky.

## 1. 2. Realizovat výzkum mechanismů vzniku a reprodukce genderové nerovnosti ve vědě.

### Klíčové aktivity:

- MŠMT vypracuje cílenou podporu genderového výzkumu a začlení ji do příští koncepce Národní politiky výzkumu.
- Každé ministerstvo vypracuje program podpory genderového výzkumu v rámci svých rezortních politik<sup>226</sup> a v rámci plnění *Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* a vyhlásí soutěže o granty. Mezi tématy MŠMT nebo MPO se objeví např.:

<sup>226</sup> Praxe běžná ve skandinávských zemích viz Husu, L. „Support for Women's Studies and Gender Research in all Nordic countries since 1970s/1980s". CEM-CONICYT Conference Excellence in Science and Gender Equality: *In Search of Good Practises in Science and Technology Research*. 6. November 2007, Santiago: Centro de estudios de la mujer 2007. Dostupné na [www.conicyt.cl/573/articulos-27473\\_recurso\\_4.ppt](http://www.conicyt.cl/573/articulos-27473_recurso_4.ppt), stránka navštívena 13. 1. 2008.

- \* analýza vědních politik z hlediska dopadů na genderovou rovnost (legislativa, pravidla excelence, kariérní řády vědeckých a akademických pracovišť, atp.),
- \* mobbing a sexuální obtěžování na vysokých školách a akademických pracovištích,
- \* vědkyně v rozhodovacích pozicích,
- \* platová diskriminace ve vědě a výzkumu,
- \* situace vědkyň v průmyslovém výzkumu,
- \* vědecká kariéra a rodinný život.
- MŠMT dále podpoří rozvoj genderového výzkumu následujícími aktivitami:
  - \* zavádění a podpora programů genderových studií na českých vysokých školách,<sup>227</sup>
  - \* podpora vzniku center excelence zabývajících se genderovou problematikou,<sup>228</sup>
  - \* stipendijní programy pro hostující profesory/ky ze zahraničí,<sup>229</sup>

<sup>227</sup> Běžné v sousedním Rakousku. Viz Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, [archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml](http://archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml), str. 60.

<sup>228</sup> Viz např. *Parbrong, B. Swedish research council invested millions in Centres of gender excellence. Gender Research in Sweden 2007. A Journal from the Swedish secretariat for gender research*, str. 24-25; ebd. *Earmarking – a stumbling block to the Government, Gender Research in Sweden 2007. A Journal from the Swedish secretariat for gender research*, str. 26-27; příp. Marie-Jahoda Institute, Lise-Meitner Institute v Rakousku [[archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml](http://archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml)], stránka navštívena 10. 1. 2008].

<sup>229</sup> Viz např. Hostující profesura rakouského ministra/ministryně pro vědu a výzkum pro generový výzkum: Käthe Leichter Gastprofessur ([www.app.bmbwk.gv.at/womenscience/d/druck\\_spez\\_gleich\\_gast.htm](http://www.app.bmbwk.gv.at/womenscience/d/druck_spez_gleich_gast.htm)), stránka navštívena 10. 1. 2008], nebo Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung, Štýrsko ([www.uni-graz.at/kffwww/aigner\\_rollett.html](http://www.uni-graz.at/kffwww/aigner_rollett.html)), stránka navštívena 12. 1. 2008].

- \* vydávání popularizačních a/nebo vědeckých publikačních řad z oblasti genderových studií a feminizmu.<sup>230</sup>

### Indikátory hodnocení:

- nově zavedené genderově segregované statistiky,
- zařazení genderového výzkumu do Národní politiky výzkumu,
- podpora genderového výzkumu na ministerstvech v rámci rezortních politik,
- prostředky alokované na jednotlivé aktivity podpory genderového výzkumu,
- počet podpořených osob či institucí,
- počet publikačních řad a vydaných publikací,
- počet vzniklých vzdělávacích programů a center excellence.

<sup>230</sup> Rakouské ministerstvo pro vědu a výzkum finančně podporuje vydávání publikační řady z oblasti výzkumu feministických studií, viz *Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft*, str. 35. Dostupné na [archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml](http://archiv.bmbwk.gv.at/forschung/frauen/wb.xml), stránka navštívena 11. 1. 2008.

## Strategický cíl 2: Vybudovat institucionální zajištění řešení genderové rovnosti ve vědě.

### Opatření ke strategickému cíli 2:

#### 2.1. Založit Komisi pro genderovou rovnost ve vědě při Radě pro výzkum a vývoj a zajistit její personální obsazení.<sup>231</sup>

##### Klíčové aktivity:

- Rada pro výzkum a vývoj (RVV) schválí ustanovení Komise pro genderovou rovnost a z řad kvalifikovaných odborníků/ic zvolí její členy/ky.
- Členové/ky Komise si osvojí potřebné znalosti (z oblastí vědní politiky a činnosti sesterských institucí v zahraničí).<sup>232</sup>

<sup>231</sup> Komise pro genderovou rovnost by měla za úkol vypracovávat stanoviska k návrhům koncepcí vědní politiky a k jednotlivým zákonům, které se týkají vědy a výzkumu (včetně návrhů výdajů a rozpočtu na výzkum a vývoj) z genderového hlediska; dohlížet na dodržování principu genderového mainstreamingu v rámci pravidel a fungování Rady (včetně obsazování pozic předsednictva GA ČR); vypracovat ucelenou strategii ke zvýšení počtu a participace žen ve výzkumu a vývoji, včetně evaluačních kritérií, které budou vyhodnocovat úspěšnost strategie a stav její implementace a v neposlední řadě spolupracovat s dalšími státními i nestátními institucemi, které se zabývají genderovou rovností a/nebo výzkumem a vývojem. Komise by se měla skládat z odborníků/ic na genderovou problematiku, předsedou/předsedkyní Komise by měl/a být člen/členka Rady, měla by se scházet v počtu 8-10 lidí minimálně jednou měsíčně. Členství v komisi by mělo být nezastupitelné.

<sup>232</sup> Např.: Oddělení "Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung" na Německém ministerstvu vzdělávání a výzkumu ([www.bmbf.de/de/474.php](http://www.bmbf.de/de/474.php), stránka navštívena 10. 1. 2008); „Frauenpolitischer Beirat“ při Spolkovém ministerstvu pro vědu a výzkum v Rakousku ([www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/gender/frauenpol\\_beirat\\_im\\_bmwf/](http://www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/gender/frauenpol_beirat_im_bmwf/), stránka navštívena 10. 1. 2008); UK Ressource Centre for Women in Science, Engineering and Technology zřizované Ministerstvem pro inovace, univerzity a dovednosti ([www.ukrc4setwomen.org/html/about-ukrc/](http://www.ukrc4setwomen.org/html/about-ukrc/), stránka navštívena 10. 1. 2008); francouzská Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur na Ministerstvu mládeže, školství a výzkumu ([160.92.130.199/parite/index.htm](http://160.92.130.199/parite/index.htm), stránka navštívena 11. 1. 2008).

## 2.2. Zajistit komunikaci a spolupráci Komise a ostatních institucí v oblasti genderové rovnosti a vědy.

### Klíčové aktivity:

- Komise navrhne a vyjedná strategii pravidelné komunikace s institucemi, které mají v kompetenci genderovou rovnost a vědu a výzkum.

### Indikátory hodnocení:

- vznik nového poradního orgánu RVV,
- absolvování dozdělávacích aktivit členek a členů Komise,
- vznik strategie komunikace mezi institucemi VaV,
- vznik koncepce prosazování genderové rovnosti ve VaV,
- výše prostředků uvolněných na fungování poradního orgánu.

## Strategický cíl 3: Zapracovat princip genderové rovnosti do politik VaV.

### Opatření ke strategickému cíli 3:

### 3.1. Zajistit nediskriminaci v rámci pravidel vědy.

#### Klíčové aktivity:

- V závislosti na stavu institucionálního zabezpečení problematiky vypíše odpovědné orgány VaV<sup>233</sup> veřejnou soutěž na provedení genderových analýz stávajících politik VaV

<sup>233</sup> MŠMT/RVV/Komise pro genderovou rovnost ve vědě.

a jejich součástí.<sup>234</sup> V případě zjištění nedostatků podniknou patřičné kroky k jejich nápravě. Půjde např. o:

- \* kritéria vědecké excelence,
  - \* podmínky, které upravují fungování systémů podpory výzkumu z veřejných prostředků,<sup>235</sup>
  - \* pravidla systémů podpory VaV z veřejných prostředků.<sup>236</sup>
- Státní orgány mající v kompetenci VaV budou do všech vznikajících politik zahrnovat genderové hledisko. Úspěšnost jeho implementace se bude pravidelně vyhodnocovat.
  - Státní orgány mající v kompetenci VaV dále vytvoří a zavedou motivační program pro nestátní instituce VaV<sup>237</sup> a doporučí, aby si nechaly provést genderové analýzy jednotlivých oblastí činnosti institucí, např.:
    - \* kariérních řádů,
    - \* grantových schémat,
    - \* pracovních podmínek.

<sup>234</sup> Tato aktivita může být zároveň součástí podpory genderového výzkumu (viz 1.2.).

<sup>235</sup> Zákon 130/2002 Sb. o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a zákony a prováděcí předpisy, které s ním souvisí (zejm. Nařízení vlády č. 267/2002 Sb., o informačním systému výzkumu a vývoje).

<sup>236</sup> Vlastní pravidla grantových soutěží ministerstev a GA ČR.

<sup>237</sup> V Rakousku a některých spolkových zemích Německa (konkr. Porýní Westfálsko Bavorsko, Dolní Sasko nebo Sasko-Anhaltsko) existuje možnost čerpat příspěvek ze státních zdrojů na provedení genderového auditu (viz [www.berufund-familie.de/index.php?c=aktuelles](http://www.berufund-familie.de/index.php?c=aktuelles), stránka navštívena 3.2.2008).

- Státní orgány mající v kompetenci VaV doporučí nestátním institucím VaV, aby do všech vznikajících politik zahrnovaly genderové hledisko a pravidelně vyhodnocovaly úspěšnost jeho implementace.

### 3.2. Zajistit podmínky pro překonání znevýhodněného postavení vědkyň.

#### Klíčové aktivity:

- Státní instituce, které mají v kompetenci VaV, si vytyčí strategický cíl a zaváží se k dosažení vyrovnanějšího počtu žen v rozhodovacích pozicích institucí.<sup>238</sup>
- Odpovědný orgán VaV vydá doporučení k přijetí téhož závazku ve veřejných vědních a akademických institucích.
- Odpovědný orgán VaV vydá doporučení o zvyšování počtu vědkyň na nejvyšších kvalifikačních stupních vědy a výzkumu.
- MŠMT vypíše program, kterým finančně podpoří zavádění motivačních a podpůrných programů pro vědkyně na vědeckých a akademických pracovištích. Případně samo zafinancuje:

- \* školení vědkyň v manažerských dovednostech,
- \* síťování vědkyň,
- \* mentoringové programy,
- \* program pro získávání profesur pro ženy,<sup>239</sup>
- \* stipendia pro začínající vědkyně,<sup>240</sup>
- \* ocenění pro vědkyně,
- \* návratové granty.

#### Indikátory hodnocení:

- vypsání a proběhnutí výběrového řízení o provedení genderových analýz,
- počet provedených genderových analýz,
- změny zavedené v pravidlech VaV odstraňující nepřímou diskriminaci,
- počet institucí, které si nechaly genderové analýzy provést,
- výše prostředků uvolněných na program podpory provádění genderových analýz v institucích VaV,
- evaluace genderového mainstreamingu ve vědních politikách,
- meziroční srovnání zastoupení žen v rozhodovacích orgánech VaV na státní i nestátní úrovni,

<sup>238</sup> Např. Max-Planck Gesellschaft se v rámci plnění paktu nejvlivnějších nestátních institucí vědy *Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*, zavázala ke každoročnímu navýšování počtu žen v rozhodovacích pozicích o 1 % ([www.mpg.de/pdf/frauen/broschuereChancengleichheit.pdf](http://www.mpg.de/pdf/frauen/broschuereChancengleichheit.pdf), stránka navštívena 12. 1. 2008); Evropská komise si zase určila cíl 40 % žen v grémiích Evropské komise v oblasti výzkumu a vývoje. Viz Council Resolution of 20 May 1999 on women and science [OJ C 201, 16.7.1999, str. 1–1]. Bruxelles: Council of European Union 1999; Council Resolution of 26 June 2001 on science and society and on women in science [OJ C 199, 14.7.2001, str. 1–2]; *Commission Staff Working Paper Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science*, 15 May 2001 [SEC(2001)771].

<sup>239</sup> Spolkové ministerstvo vzdělávání a výzkumu v Německu zavedlo v listopadu 2007 program na podporu vědkyň. 75 milionů Euro bylo uvolněno na vznik 200 nových pracovních profesorských pozic pro excelentní vědkyně (Viz. [www.bmbf.de/press/2176.php](http://www.bmbf.de/press/2176.php), stránka navštívena 10. 1. 2008).

<sup>240</sup> Herta-Firnberg-stellen pro mladé vědkyně v Rakousku ([archiv.bmbwkw.gv.at/forschung/frauen/wb.xml](http://archiv.bmbwkw.gv.at/forschung/frauen/wb.xml), stránka navštívena 12. 8. 2008).

- meziroční srovnání zastoupení žen podle jednotlivých kvalifikačních stupňů,
- množství zdrojů alokovaných na výše jmenované aktivity,
- výčet prováděných aktivit,
- množství vědkyň, které na jednotlivých programech participují.

## 7.2. HODNOCENÍ AKTIVIT STÁTU V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VaV LETECH 2006–2007

Jak bylo řečeno výše, genderová rovnost ve vědě není tématem politických dokumentů, natož cílem konkrétních státních aktivit. Proto je třeba konstatovat, že z hlediska navržených priorit a indikátorů není v řadě případů co hodnotit. Pozitivní změny, byť dílčího charakteru, se ale udály. Jedná se zejména o spolupráci s EU a rozvoj genderových statistik.

### 7.2.1. PROSAZOVAT GENDEROVOU ROVNOST PROSTŘEDNICTVÍM BUDOVÁNÍ ODBORNÉ ZNALOSTI

#### 7.2.1.1. Sbírat a zveřejňovat genderově segregované statistiky o výzkumu a vývoji.

Nejvíce statistik členěných podle pohlaví je k dispozici v oblasti lidských zdrojů a zde také došlo k jejich dalšímu rozvoji. **Český statistický úřad** (ČSÚ) v každoročně pub-

likovaných *Ukazatelích výzkumu a vývoje*<sup>241</sup> nově sleduje zastoupení žen a mužů na vysokoškolských kariérních stupních a jejich dosažené vzdělání v oblasti vládního sektoru a vyššího odborného a vysokého školství.<sup>242</sup> V roce 2007 také uskutečnil pilotní šetření *Profesní růst držitelů doktorských titulů (doktorandů)*,<sup>243</sup> kde mapuje dosahování jednotlivých kariérních stupňů ve vědě podle pohlaví, věku, sektoru a vědní oblasti. Naopak údaje o podnikatelském sektoru genderově segregované dosud nejsou; *Ukazatele výzkumu a vývoje* za rok 2006 ukazují pouze počty osob.<sup>244</sup>

V ČR dnes zcela chybí údaje, které by popisovaly vztah mezi genderem a finančními toky ve VaV. Význam takových dat dokládají zahraniční studie,<sup>245</sup> když ukazují přímou souvislost mezi maskulinizací či feminizací vědní disciplíny a výší investic do VaV. Další stránku téže mince představuje samotné odměňování vědeckých pracovníků a pracovníc. Statistiky, které by popsaly stav genderové rovnosti z této perspektivy, by byly velmi užitečné, zatím však chybějí.

<sup>241</sup> Zodpovědný za tuto činnost je Odbor statistik rozvoje společnosti ČSÚ.

<sup>242</sup> [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/9601-07-za\\_rok\\_2006#archiv](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/9601-07-za_rok_2006#archiv), stránka navštívena 13. 1. 2008.

<sup>243</sup> Viz [www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/profesni\\_rust\\_drzitelu\\_doktorskych\\_titul\\_u\\_doktorandu\\_vysledky\\_pilotniho\\_setreni](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/profesni_rust_drzitelu_doktorskych_titul_u_doktorandu_vysledky_pilotniho_setreni), stránka navštívena 13. 1. 2008.

<sup>244</sup> VII. Ukazatele výzkumu a vývoje podnikatelského sektoru ([www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/9601-07-za\\_rok\\_2006#archiv](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/9601-07-za_rok_2006#archiv), stránka navštívena 13. 1. 2008).

<sup>245</sup> Blagojević a kol., 2003.

ČSÚ, Ústav pro informace ve vzdělávání MŠMT<sup>246</sup> ani Informační systém průměrného výdělku MPSV<sup>247</sup> genderově segregovaná data v oblasti odměňování ve VaV neprodukuje. Odpovědnost za zveřejňování informací o VaV podporovaném z veřejných prostředků má i Rada pro výzkum a vývoj, její oficiální dokumenty ovšem informace segregované dle pohlaví vynechávají, a to i v případech, že jsou tato data zcela evidentně k dispozici.<sup>248</sup>

<sup>246</sup> Statistická ročenka školství 2005. Praha: Ústav pro informace ve vzdělání 2006. Zaměstnanci a mzdové prostředky, Oddíl B1.6 – Vysoké školství – vysoké školy ([www.uiv.cz/clanek/603/1402](http://www.uiv.cz/clanek/603/1402), stránka navštívena 11. 1. 2008).

<sup>247</sup> [www.mpsv.cz/cs/1928](http://www.mpsv.cz/cs/1928), stránka navštívena 12. 1. 2008.

<sup>248</sup> Naposledy např. *Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2007*. Praha: Rada vlády pro vědu a výzkum 2007. [www.vyzkum.cz/storage/att/C7C22EEBC6170759EE5EA60279292A94/Anal%3%BDza\\_2007\\_red.pdf](http://www.vyzkum.cz/storage/att/C7C22EEBC6170759EE5EA60279292A94/Anal%3%BDza_2007_red.pdf), stránka navštívena 12. 1. 2008. Genderově segregovaná data zde nejsou zahrnuta vůbec, a to přesto, že dokument bez výjimky vychází ze zdrojů, které genderově segregovaná data obsahují (viz *Main Science and Technology Indicators 2007*. Paříž: Organization for Economic Co-operation and Development 2007, [www.oecd.org/document/26/0,3343,en\\_2649\\_34451\\_1901082\\_1\\_1\\_1\\_1\\_00.html](http://www.oecd.org/document/26/0,3343,en_2649_34451_1901082_1_1_1_1_00.html), stránka navštívena 6. 1. 2008; *Europa in Zahlen – Eurostat-Jahrbuch 2006–2007*. Brusel: Eurostat 2007, [epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-06-001/DE/KS-CD-06-001-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/DE/KS-CD-06-001-DE.PDF); stránka navštívena 6. 1. 2008; data ČSÚ [www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/80002BAB65/\\$File/960107k3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/80002BAB65/$File/960107k3.pdf); stránka navštívena 6. 1. 2008; *Study on the Remuneration of Researches in the Public and Private Commercial Sectors 2007*. Brusel: Evropská komise 2007, [ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf), stránka navštívena 6. 1. 2008).

### 7.2.1.2. Realizovat výzkum mechanismů vzniku a reprodukce genderové nerovnosti ve vědě.

Genderový výzkum není státními institucemi nijak koncepčně podporován, jedná se spíše o sporadické vypisování dílčích témat v rámci jednotlivých grantových soutěží. To by samozřejmě nemuselo být v nepořádku, kdyby genderové hledisko bylo automatickou součástí každého výzkumu – a to nikoli pouze v deklarované formě. V praxi je ale nutné konstatovat, že tak se neděje.

Genderový výzkum *Národní politika výzkumu*<sup>249</sup> netematizuje. V *Národním programu výzkumu a vývoje* (NPV-II) se v letech 2006 a 2007 v programu Lidské zdroje objevila tematická oblast: „Zlepšení atraktivnosti profese a podpora rovných příležitostí ve výzkumu“. Výsledkem v roce 2006 byla podpora jednoho projektu, jehož cílem je zvýšit počet žen v technických oborech.<sup>250</sup> V roce 2007 byly podpořeny tři projekty.<sup>251</sup>

Vládní Priority přitom pod body 1.13. a 1.15. zavazují ministerstva „průběžně zapracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva“ a „v rámci dotační

<sup>249</sup> [msmt.cz/Files/PDF/KFNarodnapolitikavCJ.pdf](http://msmt.cz/Files/PDF/KFNarodnapolitikavCJ.pdf), stránka navštívena 14. 1. 2008.

<sup>250</sup> Viz Tabulka výsledků 2E ([www.msmt.cz/vyzkum/narodni-program-vyzkumu-npv-ii-programy-2b-2c-2d-2e](http://www.msmt.cz/vyzkum/narodni-program-vyzkumu-npv-ii-programy-2b-2c-2d-2e), stránka navštívena 12. 1. 2008).

<sup>251</sup> [www.msmt-vyzkum.cz/2007/NPV2/NPV2/STRANKY/SOUBORY/VSMSMT-8NPV2/vysledky\\_npv2\\_2e.htm?D=31.1.2008&T=12:50:46&RQStzID=%20VMSMST8NPV2](http://www.msmt-vyzkum.cz/2007/NPV2/NPV2/STRANKY/SOUBORY/VSMSMT-8NPV2/vysledky_npv2_2e.htm?D=31.1.2008&T=12:50:46&RQStzID=%20VMSMST8NPV2), stránka navštívena 7.2. 2008.

politiky podporovat projekty prosazující rovné příležitosti pro ženy a muže". Genderový výzkum je předpokladem plnění prvního a výsledkem plnění druhého úkolu. Rezortní grantové soutěže však podporují genderový výzkum jen minimálně.

V České republice v současnosti existují dva programy genderových studií, jeden na bakalářské a druhý na magisterské úrovni, na mnoha institucích se vypisují kurzy, které se zabývají genderem. Jedná se však o aktivity vedené zdola, stát vznik ani rozvoj takových aktivit nepodporuje, a to navzdory deklaracím o nutnosti odstraňování stereotypů, zapracovávání genderových analýz do rezortních politik, provádění genderového mainstreamingu či vyhodnocování politik z hlediska dopadů na jednotlivá pohlaví. Odborníci a odbornice v této oblasti jsou naprosto klíčovým předpokladem pro realizaci státního genderového mainstreamingu jako základního nástroje dosahování genderové rovnosti, angažovanost státu v této oblasti by měla být samozřejmá, bohužel je však nutné konstatovat opak.

## 7.2.2. VYBUDOVAT INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Z hlediska institucí nedošlo za poslední dva roky k žádné změně, institucionální zajištění genderové rovnosti je stále nedostatečné. Na MŠMT nadále funguje **Pracovní skupina pro ženy ve vědě**, kterou tvoří zástup-

kyně rezortu a odborné veřejnosti. Tato poradní skupina ale nemá žádné pravomoci a slouží spíše jako platforma komunikace mezi jednotlivými členkami než jako orgán, jenž by navrhoval koncepční změny v oblasti genderové rovnosti ve vědní politice.<sup>252</sup> Jakkoli je komunikace mezi zástupkyněmi klíčových institucí důležitá, skupina jiný smysl nemá. Na MŠMT také působí **Pracovní skupina pro rovné příležitosti mužů a žen**. O jejím fungování ale MŠMT neposkytuje žádné bližší informace, a tak není zjevné, jakými úkoly se tato skupina zabývá. Větší aktivita Skupiny spolu s jejím personálním rozšířením o zástupkyně a zástupce odborné veřejnosti byla přislíbena ministryni Kuchtovou.<sup>253</sup> Informace o tom, zda k tomu došlo, nejsou k dispozici. Jedinou aktivní jednotkou v oblasti genderové rovnosti ve VaV na MŠMT – a na státní úrovni vůbec – je **Odbor 32 pro Mezinárodní spolupráci ve výzkumu a vývoji**. Ten v rámci své agendy i pravomocí řeší mezinárodní závazky ČR v této oblasti. Za dva poslední roky přitom jeho aktivita roste a zlepšila se i komunikace s odbornou veřejností.<sup>254</sup>

<sup>252</sup> M. Linková je předsedkyní této pracovní skupiny.

<sup>253</sup> Dne 6. 4. 2007 proběhlo jednání zástupkyň/ců odborné veřejnosti s ministryni Kuchtovou. Zde bylo ministryni přislíběno „nově sestavit pracovní skupinu pro rovné příležitosti žen a mužů, rozšířit ji o externí odborné spolupracovnice/íky a nastavit pravidelnější a věcnější parametry komunikace“.

<sup>254</sup> M. Linková byla v roce 2007 jmenována jednou ze dvou zástupkyň ČR v Helsinské skupině Evropské komise.



Nejvíce pravomocí a nejsilnější pozici v určování budoucího směřování vědní a výzkumné oblasti má **Rada pro výzkum a vývoj**. Ta se ale genderové dimenzi výzkumu a genderové rovnosti nevěnuje a odmítá o této problematice komunikovat i navenek.<sup>255</sup> **MPO**, jež má v gesce zejména průmyslový výzkum, v tomto ohledu žádné konkrétní aktivity nevyvíjí.<sup>256</sup> A ani **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** nebo **Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů** se situací žen ve vědě nezabývá, natož aby v této věci navázaly komunikaci s institucemi VaV.

Z uvedeného vyplývá, že podpora vědkyň a genderové rovnosti je zajištěna pouze směrem k mezinárodním závkům. Na národní úrovni zůstává zcela stranou zájmu kompetentních institucí státní správy, které si s tématem neví co počít.

<sup>255</sup> Rada o genderové problematice v průběhu posledních dvou let nejednala a odmítla vyslat svého zástupce/kyni na kulatý stůl s tvůrci/kyněmi vědních politik, genderovými experty/kami, politiky/čkami a vedoucími pracovníky/icemi české vědy a výzkumu, který proběhl 1.11.2007 na půdě AV ČR jako součást konference *Trans/formace: gender, věda a společnost*, kterou pořádalo NKC-ŽV.

<sup>256</sup> Ministerstvo na svých stránkách nezveřejňuje ani znění rezortních *Priorit a postupů při prosazování genderové rovnosti*.

## 7.2.3. ZAPRACOVAT PRINCIP GENDEROVÉ ROVNOSTI DO POLITIK VA V

### 7.2.3.1. Zajistit nediskriminaci v rámci pravidel vědy včetně nápravy nedostatků.

V oblasti zajištění nediskriminace nevyvíjí státní instituce, až na deklarovaný genderový mainstreaming, žádnou aktivitu. Neexistence vyhodnocení úspěšnosti údajně implementované strategie je toho jen dokladem.

### 7.2.3.2. Zajistit podmínky pro překonání znevýhodněného postavení vědkyň.

Aktivita státních institucí je i v oblasti podpory překonávání znevýhodněného postavení poměrně nízká. Odbor 32 pro Mezinárodní spolupráci ve výzkumu a vývoji na MŠMT prosadil zařazení dílčí priority „Ženy a věda“ a „Mobilita mladých vědeckých pracovníků a pracovníc“ jako dílčích témat českého předsednictví EU v roce 2009 a v současné době probíhá aktivní vyjednávání o zorganizování konference při této příležitosti. V roce 2006 byla vydána anglická verze knihy o začínajících českých vědkyních<sup>257</sup> a začíná se připravovat koncepce ceny pro české vědkyně, jež bude nejen oceněním za vynikající vědecké výsledky, ale i za publikační a lektorskou činnost.

<sup>257</sup> Tupá, B. *Dámský gambit: zahájení vědecké dráhy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007.

Mezi aktivity MŠMT je nutné přidat i pravidelnou podporu grantového projektu Národního kontaktního centra – ženy a věda (NKC-ŽV).

### 7.3. AKTIVITY OSTATNÍCH AKTÉRŮ VE SVĚTLE NAVRŽENÝCH CÍLŮ

Roli iniciátora opatření podporujících genderovou rovnost na národní úrovni, tj. bod 3.2., plní částečně NKC-ŽV, když komunikuje s institucemi VaV a navrhuje opatření, která zlepší situaci žen ve vědě, a monitoruje změny v této oblasti. NKC-ŽV se svou činností také snaží zviditelnit vědkyně a jejich práci,<sup>258</sup> provádí konzultační činnost týkající se realizace mezinárodních projektů, jejich managementu a pracovních-právních sporů a případů sexuálního obtěžování nebo mobbingu na vědeckých a akademických pracovištích.

#### Shrnutí

Aktivity státu v oblasti genderové rovnosti jsou nainicovány a pouze kopírují závazky ČR plynoucí z mezinárodní spolupráce. V této oblasti se činnost MŠMT, zejména Odboru 32, v posledních dvou letech rozrostla, a to i díky rostoucí spolupráci s NKC-ŽV. Otevřenou otázkou

<sup>258</sup> Prostřednictvím projektů Žena měsíce, Mladé talentky, Noc vědkyň atd. (viz [www.zenyaveda.cz](http://www.zenyaveda.cz), stránka navštívena 13. 1. 2008).

zůstává, zda by tato činnost, včetně financování NKC-ŽV, při absenci mezinárodních závazků byla vykonávána.

Na národní úrovni je stát naprosto nečinný. Aktivity, které v jiných zemích zajišťuje stát, jsou v ČR realizovány prostřednictvím projektu NKC-ŽV, ovšem bez politické podpory. V ČR tak dochází k sendvičové situaci: na jednu stranu se problematika řešena na úrovni EU, na druhou stranu se veřejné, nestátní organizace, jakož i některé soukromé subjekty<sup>259</sup> na republikové úrovni začínají tématu věnovat. Stát tento zájem ovšem nesdílí.

### 7.4. ZÁVĚR

Česká vědní politika je úzce napojena na politiku evropskou. To se odráží v definování společenské role výzkumu, vývoje a inovací i výzkumných priorit. Výzkum, vývoj a inovace jsou v současné době vnímány jako hnací motor evropských ekonomik.<sup>260</sup> Otázka genderové rov-

<sup>259</sup> L'Oreal Česká republika od loňského roku podporuje formou ročních stipendií mladé nadané vědkyně v oblasti živých a/nebo materiálních věd ([www.prozenyvevede.cz/zadosti-o-stipendium.php](http://www.prozenyvevede.cz/zadosti-o-stipendium.php), stránka navštívena 13. 1. 2008). Dalším příkladem je projekt IBM Ženy do IT, který si klade za cíl motivovat ženy a dívky ke studiu a práci v informačních technologiích ([apcwomen.org/womentoit/](http://apcwomen.org/womentoit/), stránka navštívena 13. 1. 2008).

<sup>260</sup> *Competitiveness and Innovation framework Programme* (CIP). Brusel: Evropský parlament 2006, <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/n26104.htm>, stránka navštívena 13. 1. 2008. RP7 je dále navržen tak, aby reagoval na potřeby Evropy v oblasti zaměstnanosti a konkurenceschopnosti.

nosti či rovných příležitostí ve vědě je proto rámována potřebou evropských ekonomik využít plného potenciálu Evropy, tudíž i potenciálu žen, přispívat k výzkumnému rozvoji. Evropské státy přijímají široký vějíř opatření, jejichž cílem je právě tohoto úkolu dosáhnout. Evropská politika klade důraz zejména na otázky týkající se zastoupení žen na rozhodovacích pozicích, přístupu žen k finančním tokům ve výzkumu, horizontální segregace dle vědních disciplín (s cílem zvýšit zastoupení dívek na technických studijních oborech) a otázky týkající se harmonizace pracovního a soukromého života.

Je důležité mít ale na paměti, že evropská integrace staví i na rovnosti, na tom, že všichni by měli mít stejné šance a příležitosti. České předsednictví EU v roce 2009 bude odkazovat přesně na tuto myšlenku. Je důležité zdůrazňovat, že rovnost šancí a příležitostí ve vědě se netýká pouze pozice původních versus nových členských států či malých a středních podniků vs. velkých podniků, ale právě také rovnosti pohlaví.

Rovnost mužů a žen ve výzkumu je nutné řešit nejen jako ekonomický problém, ale jako problém demokratického deficitu evropských společností, jako otázku týkající se naplnění rovných práv žen na seberealizaci, spravedlivou odměnu a rovné zacházení. Toto jsou hodnoty, na nichž stojí tradiční étos vědy, jenž zdůrazňoval svobodu, tvořivost, radost a naplnění z nového pozná-

ní a solidaritu. Tyto hodnoty v současné době ustupují do pozadí a důraz se klade na ochranu duševního vlastnictví, výkonové ukazatele a kompetitivnost. Tradiční étos vědy je třeba obnovovat a nově promýšlet. Pokud se věda stane zaměstnáním jako každé jiné, bude ztrácet na své přitažlivosti. Pokud nebude věnována pozornost otázce rovnosti příležitostí a budování rovných podmínek pro uplatnění žen ve vědě, bude se navíc ostatní profesně zaměřený trh práce stávat pro vysoce vzdělané ženy zajímavější, neboť jsou to právě obchodní společnosti, které staví na znalosti a vysoké profesní kvalifikaci, které již otázku rovnosti příležitostí řešit začaly, přijímají opatření, organizují programy a hlavně se společensky prezentují jako společnosti přátelské ženám.<sup>261</sup>

<sup>261</sup> Např. v listopadu UK Resource Centre for Women in SET udělilo Značku jakosti (Quality Mark) zlatého standardu společností Jaguar a Landrover. V ČR uděluje cenu pro firmu s nejlepšími rovnými příležitostmi organizace Gender Studies, o.p.s.

## 8. DOMÁCÍ NÁSILÍ NA ŽENÁCH

Ivana Spoustová a Marie Lineau

V oblasti přístupu k řešení problematiky tzv. domácího násilí<sup>262</sup> došlo v letech 2005 až 2007 k významným změnám. Na základně dlouhodobé práce neziskových organizací a jejich lobbistické činnosti došlo k posunu ve společenském nahlížení na problematiku a český parlament odsouhlasil další důležité zákony. Jejich uvedení do praxe pak recipročně dále změnilo i informovanost obyvatelstva k danému problému. Přístup k lidem postiženým domácími násilím se začíná i v České republice pozitivně měnit.

Přesto je nutné konstatovat, že vládní resp. státní přístup k aktivnímu a komplexnímu řešení problému není koncepčního charakteru s jasně definovanými cíly. Navíc až donedávna zdá se převládal ve státní správě názor, že problematika je dostatečně řešena a vládní opatření a úkoly jsou až na menší dodatky *de facto* „u konce“. To však bylo v rozporu se zkušenostmi nevládních organizací i části státních institucí, které se zasadily počátkem roku 2008 o zřízení vládního poradního orgánu, Výboru prevence domácího násilí. Ten byl zřízen při Radě vlády pro rovné

<sup>262</sup> Definice domácího násilí nebyla doposud do českého právního řádu zavedena. Pro účely tohoto dokumentu vycházíme z definic publikovaných v předchozích *Stínových zprávách*.

příležitosti žen a mužů a při své první konstituční schůzi konstatoval nutnost vypracování *Národního akčního plánu pro potírání jevů domácího násilí*.<sup>263</sup> Navrhovaná dole uvedená koncepce může k jeho realizaci posloužit.

Z hlediska koncepčního přístupu k řešení problematiky tzv. domácího násilí lze největší deficity pojmenovat:

- Pojímání domácího násilí jako genderově neutrálního fenoménu, čili příklon státní politiky k tzv. kriminologické variantě, a související vylučování genderově orientovaných neziskových organizací z aktivní spolupráce při řešení dané problematiky.
- Vytvoření „dvojí struktury“, která zvýhodňuje státní útvary a vybrané neziskové (ne-genderově orientované) organizace.
- V nekonceptním přenosu hlavní zodpovědnosti na rezort MV a zde na mezirezortně působící pracovní skupinu, která dále přenesla část zodpovědnosti za vládní politiku na jednu neziskovou organizaci (Bílý kruh bezpečí - BkB) a na neformální uskupení složené z této organizace a několika stále se měnících zástupců vysoké politiky (Aliance proti domácímu násilí).
- V posuzování plnění vládních úkolů, kde je stále platné rozčlenění a původní popis problematiky, a ve způsobu,

<sup>263</sup> Viz [www.vlada.cz/assets/cs/rvk/cinnost/Z\\_pis\\_VDN\\_180108.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/cinnost/Z_pis_VDN_180108.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

resp. vládních úkolech uvedených v *Prioritách*, kterých se ministerstva ve svých *Zprávách o plnění Priorit* do dnešního dne drží, čímž je skutečná situace zkruslována. Většina rezortních *Zpráv* se vztahuje totiž na výsledky z minulých let a popisuje pouze ročně zaznamenané změny, přičemž při jejich absenci jsou často používány argumenty z let minulých.

- Na vládní úrovni nejsou dosud vůbec na poli boje proti násilí na ženách včetně domácího násilí využívány metody analýz z hlediska genderu.

V předložené zprávě nevycházíme pouze ze slabin dosavadních platných *Priorit* a jejich plnění, které byly z větší části obsáhle popsány v minulých *Stínových zprávách* (a v kapitole 1.). Obsahem této kapitoly je:

- Vize cesty možné vládní politiky při koncepčním řešení problematiky domácího násilí na ženách v ČR včetně možných konkrétních kroků při zapojení všech složek společnosti, které se problematikou zabývají.
- Kritická reflexe existujících vládních, rezortních a mezi-rezortních opatření z genderového hlediska, ale i z hlediska budoucího a komplexního řešení problematiky domácího násilí v ČR je obsahem kapitoly poslední.

## 8.2. KONCEPČNÍ PŘÍSTUP K ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY DOMÁČÍHO NÁSILÍ

Česká republika se postavila, jak bylo zmíněno již v minulých *Stínových zprávách*, vůči problému domácího násilí jako násilí na ženách poměrně pozdě a zčásti rozporuplně. V rámci prvních *Priorit* zavedla sice v kapitole 6. již v roce 1998 jako jeden z hlavních úkolů proti nerovnosti „*Potlačování násilí páchaného na ženách*“, pod nějž domácí násilí jasně zařadila.<sup>264</sup> O koncepčním přístupu lze v tomto kontextu však hovořit jen stěží, neboť kapitola zahrnovala jen část celé problematiky. Obdobně lze v průběhu této „koncepční nekonceptnosti“ nalézt vytrvalou snahu o neutralizaci a objektivizaci problematiky domácího násilí jako pouhého problému společnosti v kriminologické oblasti – a to i přesto, že problematika zůstala z hlediska vládní politiky i nadále zařazena pod oblast rovnosti žen a mužů.

V minulých dvou *Stínových zprávách* byly vládní *Priority* a zmíněné nedostatky popsány výstižně. Po zavedení základních opatření vyplývajících z Modelového projektu a následných *Opatření vlády* se ukazuje, že jsou nedostatečné a že základním problémem je skutečně chybějící a jasná dlouhodobá strategie.

<sup>264</sup> Na základě návrhu ministra práce a sociálních věcí pověřeného na základě usnesení vlády č. 6/98 koordinací vnitrostátní agendy pro postavení žen ve společnosti.

### 8.2.1. NÁVRH KONCEPCE ŘEŠENÍ (NEJEN) GENDEROVÉ ROVNOSTI PŘI ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ SPOJENÝCH S NÁSILÍM NA ŽENÁCH VČETNĚ DOMÁCÍHO NÁSILÍ

Nové pojetí vládní koncepce boje proti domácímu násilí jako součást násilí na ženách se tak podle většiny aktérek a aktérů jeví jako nevyhnutelné. Z neziskových genderově orientovaných organizací přichází od roku 2007 návrh na vypracování *Národního akčního plánu postupů proti domácímu násilí*, který by určoval vládní politiku bez ohledu na změny ve složení obou komor Parlamentu ČR a vlády ČR v příštích letech. Myšlenky se ujal i nově zřízený Výbor prevence domácího násilí zřízený při Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.<sup>265</sup>

#### Strategický cíl 1: Vypracovat Národní akční plán při potlačování domácího násilí v ČR (*Národní akční plán*).

*Národní akční plán* jako strategický cíl číslo jedna má na základě posílení stávající pozitivní a zavedené struktury v přístupu při ochraně obětí domácího násilí obsahovat:

- zavedení komplexního přístupu k problematice sjednocením zákonných úprav pod jedním „Zákonem proti domácímu násilí“,

<sup>265</sup> Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí, srovnej [www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=30837](http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=30837), stránka navštívena 25. 4. 2008.

- rozlišení specifického přístupu k cílovým skupinám obětí domácího násilí, tedy k:
  - a) ženám (včetně vypracování genderového náhledu na problematiku),
  - b) dětem,
  - c) seniorům/kám, případně zdravotně postiženým občanům/kám,
  - d) mužům dotčeným obdobnou formou násilí.

#### Klíčová opatření:

- 1.1. Zajistit dlouhodobější pracovní skupinu složenou z expertů/ek jak ze státní, tak z neziskové sféry, nevykloučovat neziskové organizace s genderovým přístupem k řešení problematiky.
- 1.2. Zajistit dostatečné finanční prostředky na vypracování *Národního akčního plánu* a zajistit, aby nevyrostl pouze na aktivním mimopracovním výkonu lidí z neziskové sféry.
- 1.3. Zajistit, aby *Národní akční plán* obsahoval v legislativní sféře **komplexní zákon** k domácímu násilí. Domácí násilí je svou podstatou specifickým vztahovým problémem, a proto je k jeho řešení nezbytný specifický přístup. Společnost se musí tímto fenoménem seriózně zabývat na rozhodujících úrovních, je nezbytné, aby při legislativních procesech i aplikaci práva v konkrétních případech nebyla jeho existen-

ce popírána či bagatelizována, aby na jeho eliminaci byly vytvořeny specifické právní nástroje a vyčleněny dostatečné finanční prostředky, které napomohou jeho řešení. Problematika domácího násilí je na státní úrovni řešena v rámci rovných příležitostí žen a mužů. Do budoucnosti je nutné rozlišit i v legislativě specifický přístup k rozlišeným cílovým skupinám fenoménu domácího násilí.

Komplexní zákon musí obsahovat opatření, které by jinak cestou dílčích novelizací znamenaly:

a) V občanském soudním řádu (OSŘ):

- a. zajištění bezplatného poskytování právní pomoci prostřednictvím advokátů/ek specializovaných na problematiku domácího násilí či právníků/iček z neziskových organizací, které se problematice domácího násilí věnují,
- b. zakotvení povinnosti násilné osoby plně hradit náklady soudních řízení,
- c. stanovení obligatorní lhůty, ve které by byl odvolací soud povinen rozhodnout o odvolání proti usnesení o předběžném opatření,
- d. v případech vážných podezření a osvědčení domácího násilí stanovení vyvratitelné právní domněnky, že k násilí docházelo (tzv. obrácené důkazní břemeno),

e. využití a aplikaci opatření proti stěžování postupu soudu v případě, že jeden z účastníků vědomě uvádí nepravdy.

b) V zákonu o rodině:

- a. zavedení obligatorního zjištění příčiny rozvratu manželství v případech tzv. sporných rozvodů,
- b. nepodmiňování rozvodu manželství pravomocnou úpravou poměrů k nezletilým dětem a řízení o rozvod manželství se zjišťováním příčin rozvratu provádět ihned na základě návrhu manžela/ky.

c) V trestním právu:

- a. zavedení skutkové podstaty trestného činu pronásledování a zajištění dostatečné ochrany obětí domácího násilí i po rozpadu násilného vztahu,
- b. zrušení souhlasu oběti domácího násilí se zahájením a pokračováním trestního stíhání pachatele (event. jej ponechat pouze pro oblast nedbalostních deliktů),
- c. zohlednění postavení oběti jako poškozené/-ho a rozšíření katalog jejích/jeho práv,
- d. že dítě, které je svědkem domácího násilí, bude považováno za oběť se všemi procesními právy, které zákon oběti trestného činu přiznává.

d) V přestupkovém řízení:

- a. zapracování do zákona tzv. přestupkovou recidivu pro případy opakovaných, „méně závažných“ ublíže-

- ní na zdraví, vyhrožování násilím, drobných krádeží a podvodů a dalších protiprávních jednání. Ta by pak mohla vést k překvalifikování přestupku v trestný čin,
- b. zrušení ustanovení, které upravuje povinnost osoby blízké navrhnout zahájení přestupkového řízení u vybraných přestupků a stanovit jednotnou promlčecí dobu 1 roku.
  - e) V policejním právu:
    - a. posílení pravomoci policistů v případech vykazání, a sice striktním uložením povinnosti vykázat násilnou osobu – stávající ustanovení „policista může“ tedy nahradit ustanovením „policista musí“.
  - f) V občanském zákoníku:
    - a. při vypořádání společného jmění manželů a při zrušení společného nájmu bytu zohlednit páchané domácí násilí ve prospěch oběti,
    - b. úpravu v občanském zákoníku ve smyslu zrušení užívacího práva ke společnému bytu o ustanovení zohledňující násilí páchaném na partnerovi/ce nebo dítěti.
  - g) V zákonu o soudech a soudcích:
    - a. zavedení zvláštních soudů, které by problematiku domácího násilí řešily komplexně a tím rozhodovaly urychleně v zájmu obětí,
    - b. ustanovení speciálních opatrovnických soudů složených z odborníků/ic na problematiku dětí i detekce domácího násilí.
  - h) V pracovně-právních předpisech:
    - a. zejména v zákoníku práce, zajištění ochrany pracovního místa pro oběti domácího násilí při nuceném pohybu z důvodů ochrany před násilím.
- V přístupu k **dětem jako svědkům a obětem** domácího násilí by měl zákon zohlednit následující aspekty:
- a) Při úpravě styku s násilným rodičem:
    - a. více využívat institutu zákazu styku dítěte s násilným rodičem a zbavení či omezení rodičovské zodpovědnosti v těchto případech,
    - b. neupravovat styk soudním rozhodnutím a nerealizovat výkony rozhodnutí v případech, kdy dítě styk opakovaně odmítá a vykazuje vysokou míru stresu,
    - c. právo dítěte na styk s oběma rodiči nezaměňovat a nevykládat jako povinnost dítěte k takovému styku,
    - d. změnit či zrušit vládní usnesení č. 1180 z roku 2004 založené na teorii tzv. syndromu zavrženého resp. odcizeného rodiče,
    - e. zohlednit nebezpečí domácího násilí, týrání a zneužívání dětí a striktně stanovit předpoklady, za kterých by bylo vůbec možné uvažovat o styku dítěte s pachatelem.



- b) Základní práva dítěte:
- a. považovat dítě, které je svědkem domácího násilí, za oběť domácího násilí,
  - b. stanovit věkovou hranici 10-12 let, kdy bude názor dítěte v řízení o úpravu výchovy a styku nezletilého dítěte s rodičem pro soud závazný,
  - c. zakotvit právo dítěte přizvat si k soudním jednáním osobu, které důvěřuje (není-li zde důvodná hrozba, že by její přítomnost mohla dítě negativně ovlivnit),
  - d. zajistit dítěti právo na informace a na vyjádření názoru v řízení, která se jej dotýkají, s ohledem na jeho rozumovou vyspělost v souladu s mezinárodními úmluvami,<sup>266</sup>
  - e. odebírat děti z jejich původního prostředí z důvodu odmítání styku s rodičem je nejen v kontextu domácího násilí naprosto v rozporu se základními právy dětí.<sup>267</sup>
- c) V oblasti soudně znaleckých posudků situace nezletilých dětí při domácím násilí:
- a. stanovit povinnou strukturu znaleckých posudků, jejichž součástí by byly nejen přílohy konkrétních vyšetření, ale i přesné odůvodnění závěrů znalce tak, aby byly přezkoumatelné a srozumitelné,

<sup>266</sup> Evropská úmluva o výkonu práv dětí, Úmluva o právech dítěte.

<sup>267</sup> K tomu např. Usnesení ÚS č. lv. ÚS 463/07 – „Na závěry obecných soudů je tak třeba nahlížet především z úhlu pohledu zájmů dítěte, jež by mohlo být změnou již vytvořených společenských vazeb silně dotčeno.“

- b. vypracování soudně-znaleckých posudků nesmí být důvodem pro předání dítěte do péče ústavního zařízení, léčeben či krizových center (azylových domů).
- d) Vyživovací povinnost:
- a. zakotvit institut náhradního a povinného výživného v našem právním řádu,
  - b. zvýšit vymahatelnost soudních rozhodnutí týkajících se vyživovací povinnosti.

Zákon by měl dále zajistit rozvoj účinných forem **práce s pachateli** násilí na ženách/domácího násilí. V oblasti ochrany obětí domácího násilí je přednostně nutné zajištění terapeutické práce s násilnými jedinci včetně stanovení, jakým způsobem bude terapie pro násilníky závazná. Především je nutné:

- a) vyčlenit finanční prostředky a zavést akreditační systém pro terapeutické programy určené pachatelům domácího násilí,
- b) uložit násilným osobám povinnost podrobit se podobným programům nejen v rámci trestního řízení, ale i v rámci řízení vedených u civilních soudů.

Dále by měl zákon zajistit vybudování systému **kompletního vzdělávání klíčových profesních skupin včetně neziskových organizací**. Jde především o následující aspekty:

- a) v oblasti prevence zapojit systémovou výuku v obecném právnickém vzdělávání, ve zdravotnictví, ve škol-

ství, u policie a v oblasti sociální práce, ale i do volnočasové práce s dětmi,

- b) z důvodů sjednocení aplikace práva je nutné zajistit další systematické vzdělávání soudců/kyň, soudních znalců/kyň, ale i sociálních a zdravotních pracovníků/íc a v neposlední řadě i nadále policie,
- c) dobře fungující síť státní pomoci předpokládá i aktivní zapojení existujících a nově vznikajících neziskových organizací působících v oblasti (zajištění komunikace, dostatečných finančních prostředků a dalšího vzdělávání).

#### 1.4. Zajistit **srovnání** s fungujícími *Národními akčními plány* v Evropě.

Inspiraci je možné a nutné hledat především ve španělské, rakouské, německé a švédské legislativní úpravě a v navazujících úpravách (komplexní přístup). Je nutné zajistit financování překladů Národních akčních plánů těchto zemí do češtiny, případně jejich základních bodů.

### **Strategický cíl 2: Vyhотовit analýzy jako specifické instrumenty k vypracování a přijetí NAP.**

#### **Klíčová opatření:**

- 2.1. Vyhотовit **genderově orientované analýzy** problematiky domácího násilí s cílem konkretizace cest k řešení problematiky s ohledem na cílové skupiny

(děti, ženy, senioři/rky a lidé se zdravotním postižením, případně muži dotčení stejnou formou násilí). Předpokladem je samozřejmě financování expertních analýz a zajištění zpracování výsledků analýzy do *Národního akčního plánu* (totéž platí i pro ostatní opatření).

- 2.2. Vyhотовit analýzu **ekonomických a sociálních dopadů** domácího násilí v současné době.
- 2.3. Vyhотовit analýzu specifické **situace dětí** dotčených problematikou domácího násilí.
- 1.3. Provést **systematické zhodnocení dosavadní koncepce**, efektivity navržených opatření, jejich skutečné realizace a detekce souvisejících problémů v dosavadní aplikační praxi.
- 1.4. Zajistit financování pracovní skupiny při Výboru prevence domácího násilí při Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

### **Strategický cíl 3: Zajistit skutečnou a zodpovědnou spolupráci státu s neziskovými organizacemi a dostatečnou dotační politikou vůči nim.**

#### **Klíčová opatření:**

- 3.1. Zajistit nevyučování genderově orientovaných organizací ze spolupráce na centrálních úkolech v oblasti.
- 3.2. Zajistit jejich nevyučování z dotačních politik v rámci rovných příležitostí na všech úrovních.

## 8.3. HODNOCENÍ PLNĚNÍ DOSAVADNÍ KONCEPCE

Koncepční přístup minulého období vykazoval implicitně několik základních problémů:

- V přípravné době byla přenesena zodpovědnost na vypracování základních změn (legislativních a doprovodných opatření) na neformální skupinu Aliance proti domácímu násilí a její expertní skupinu „8 moudrých“, kterou koordinoval BkB, nesouhlasící zásadně s genderovým přístupem k řešení problematiky domácího násilí jako násilí na ženách.
- Parlament ČR svými dvěma komorami přitom řadu důležitých doporučených opatření ani neodsouhlasil.
- Zavedením *de facto* paralelní struktury státních zařízení a neziskových organizací a v jejich nedostatečném propojení a spolupráci vznikl nový problém zásadního charakteru.

Z hlediska navrhované strategické koncepce nelze dosavadní činnost zatím dobře hodnotit, neboť *Národní akční plán* není vytvořen. Naše hodnocení se proto zabývá jen obsahem plnění *Priorit* po jejich formální stránce a dotýká se pouze určitých tématických okruhů.

### 8.3.1. LEGISLATIVA

Domácí násilí je svou podstatou specifickým vztahovým problémem, a proto je k jeho řešení nezbytný specifický přístup. Společnost se musí tímto fenoménem seriózně zabývat na rozhodujících úrovních. Je proto nezbytné, aby při legislativních procesech i aplikaci práva v konkrétních případech nebyla jeho existence popírána či bagatelizována, aby na jeho eliminaci byly vytvořeny specifické právní nástroje a aby byly vyčleněny dostatečné finanční prostředky, které napomohou jeho řešení.

Při hodnocení současné právní úpravy nelze nicméně pominout významné vysoce pozitivní změny, ke kterým v uplynulých letech došlo:

- Významným mezníkem pro ochranu osob dotčených domácím násilím byl bezpochyby 1. červen 2004, kdy byla do trestního řádu zavedena **skutková podstata trestného činu „týrání osoby žijící ve společném bytě nebo obydlí“ (§215a)**.<sup>268</sup> Násilí v rodině, uskutečňované osobami, které jsou spojeny intimními vztahy, tak bylo poprvé postaveno na úroveň násilí, které je páčáno na veřejných místech, a to i s ohledem na dispoziční právo oběti.<sup>269</sup>

<sup>268</sup> *Informace o plnění opatření pro zavedení interdisciplinárních týmů spojující zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí za rok 2006, příloha č. 3, 4, 5. Praha: Ministerstvo vnitra, 5. 3. 2007.*

<sup>269</sup> Pro trestní stíhání pachatele této skutkové podstaty není vyžadován souhlas oběti se zahájením a pokračováním trestního stíhání - viz ustanovení § 163 odst. 1 a trestního řádu.

- Průlomovou změnu však znamenal až zákon přijatý dne 14.3.2006 – zákon č. 135/2006 Sb., kterým se od 1. ledna 2007 mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím a nově zavádí především **tzv. institut vykázaní násilné osoby ze společně obývaného bytu či domu na dobu 10 dnů**. Institut vykázaní,<sup>270</sup> jako opatření přijímané policejním orgánem na místě samém, je preventivní reakcí na nebezpečné chování násilné osoby z hlediska rizika hrozby budoucích útoků. Doba trvání vykázaní uloženého policejním orgánem je deset dnů. To by měl být dostatečný časový prostor pro ohroženou osobu, aby si na základě pomoci poskytnuté intervenčním centrem<sup>271</sup> ujasnila další možné postupy v dané věci.
- Rozsáhlá novelizace zákona o sociálně-právní ochraně<sup>272</sup> dětí pak přispěla k tomu, že **děti, které jsou ohroženy násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za jejich výchovu**, jsou považovány za jednu ze skupin, na něž se má sociálně právní ochrana dětí zaměřit.

Nicméně řada navrhovaných ustanovení, předložených či předkládaných Poslanecké sněmovně, která by umožnila efektivnější ochranu obětí a přenesení zodpovědnosti

<sup>270</sup> § 21a až 21d a § 42n zákona o Policii ČR.

<sup>271</sup> Na základě zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>272</sup> Zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí byl novelizován zákony č. 381/2005 Sb., č. 112/2006 Sb. a č. 134/2006 Sb.

za násilné jednání na pachatele, nebyla přijata. Některé nebyly doposud ani navrženy k projednání. „Ruku v ruce se zákonodárným procesem však musí probíhat i kroky následné. Bez kvalitních a vyškolených soudců a policistů se sebelepší zákon promění jen v horu neupotřebitelných paragrafů. A v této oblasti je třeba dále působit.“<sup>273</sup>

Při stávající právní úpravě vystupuje do popředí **problém špatné aplikace práva**. V mnoha případech totiž násilí páchané soukromou osobou přechází v další, pro oběť velmi traumatizující formu – v tzv. institucionální resp. systémové týrání.

Případy, kdy jsou děti nuceny ke styku s násilným rodičem nebo dokonce svěřeny do péče násilnému rodiči, nejsou v současné soudní praxi ničím ojedinělým. V praxi jsou zaznamenávány i případy, kdy v nepřítomnosti násilné osoby je sice násilné osobě zakázán vstup do společného obydlí, avšak ta má v daném okamžiku u sebe nezletilé děti. Jak je zmíněno na mnoha místech této zprávy, skutečnost, že se rodič, zpravidla otec, dopouštěl násilí, nebývá v řízeních týkajících se dětí zohledňována. Proto je nutné, aby podezření na domácí násilí, týrání či zneužívání dítěte bylo vždy vnímáno nejen jako překážka

<sup>273</sup> Mgr. Anna Čurdová: Legislativní vývoj v České republice při řešení otázek domácího násilí, konference „Právek proti domácímu násilí“, Praha, 7.-10.1.2007 pořádaná proFem o.p.s.

pro svěření dítěte do výchovy násilné osoby, ale i pro případnou úpravu styku s ním.

Jako přínosnou lze vyzdvihnout realizaci dvou větších projektů z neziskové sféry, směřujících do oblasti aplikace práva:

- Aplikací práva v mezinárodním kontextu se zabývala odborná právnická konference „Právev proti domácímu násilí“, pořádaná v rámci programu Daphne II neziskovou organizací proFem v lednu 2007 v Praze. Závěry účastníků byly zformulovány jako konkrétní doporučení Evropské komisi.<sup>274</sup>
- V rámci projektu podpořeného nadací Open Society Fund Praha realizovala Liga lidských práv od září 2006 do srpna 2007 projekt „Posuzování praxe opatrovnických soudů rozhodujících o svěření dětí do výchovy jednoho z rodičů v případech s prvkem domácího násilí.“<sup>275</sup>

### 8.3.2. PRÁCE S PACHATELI DOMÁČÍHO NÁSILÍ

MZd a MS indikují ve svých dosavadních zprávách dlouhodobé plnění uložené povinnosti - zřídit programy zaměřené na práci s pachatelí. V rámci stávající praxe však nejsou známy konkrétní organizace akreditované výše zmíněnými státními orgány, které by se terapii ná-

silných jedinců věnovaly. Práce s pachatelí má přitom zásadní význam pro snížení výskytu domácího násilí ve společnosti; je prokázáno, že se pachatelé dopouštějí násilí opakovaně. Úspěšné absolvování terapie by proto mělo vždy předcházet případnému kontaktu násilného rodiče dítětem. Pro skutečnou práci s pachatelí násilí tedy bylo učiněno velmi málo:

- V rámci Programu prevence kriminality MZd v roce 2006 podpořilo projekt „Terapie pachatelů domácího násilí v rámci komplexní ochrany před domácím násilím“, jehož výsledky jsou však na veřejnosti málo známé.
- Liga lidských práv uspořádala v rámci programu Daphne II na podzim roku 2006 v Brně mezinárodní konferenci zabývající se otázkou Terapie násilných jedinců.

Jakékoliv další akce nejsou zaznamenány a nelze pak ani jejich dopad na eliminaci domácího násilí jakkoliv zhodnotit, protože nejsou předmětem žádných statistik. Stát by měl vyčlenit finanční prostředky a zavést konečně akreditační systém pro terapeutické programy určené pachatelům domácího násilí. Násilným osobám by pak měla být uložena povinnost podrobit se podobným programům nejen v rámci trestního řízení, ale i v rámci řízení vedených u civilních soudů.

<sup>274</sup> Ke stažení [www.profem.cz](http://www.profem.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>275</sup> Ke stažení na [www.llp.cz](http://www.llp.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

### 8.3.3. OCHRANA OBĚTÍ DOMÁCÍHO NÁSILÍ – SÍŤ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Nově zřízená síť sociálních služeb po odsouhlasení zákona o vykazání, ale i zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, začala naplno fungovat až v roce 2007. Patří sem státem zřízená Intervenční centra jako nutná doplňující část zákona o vykazání, dále pak azylové domy a poradny pro oběti domácího násilí, které dosáhly akreditace azylových a poradenských zařízení pro oběti domácího násilí jako státem financované a podporované sociální služby.

#### 8.3.3.1. Intervenční centra pro oběti domácího násilí

Největší změnou v dosavadním systému pomoci obětem domácího a jiných forem násilí je bezesporu zavedení státních Intervenčních center pro oběti domácího násilí (IC).<sup>276</sup> Ta byla po kritice a doporučení z OSN realizována zřízením nejméně jednoho centra na úrovni kraje s datem fungování od ledna 2007, po stránce přípravy

<sup>276</sup> Novelou zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách byl do zákona doplněn nový druh sociální služby, a to sociální služby intervenčních center § 60 a. V IC je na základě rozhodnutí o vykazání nebo zákazu vstupu nabídnuta pomoc osobám ohroženým domácím násilím nejpozději do 48 hodin od doručení opisu rozhodnutí o vykazání. Pomoc může být poskytnuta i na základě žádosti ohrožené osoby. Služby IC jsou poskytovány bezplatně. Součástí služby je zajištění spolupráce a vzájemné informovanosti mezi IC, poskytovateli jiných sociálních služeb, orgány sociálně-právní ochrany dětí, obcemi, útvary Policie České republiky a obecní policie, jakož i ostatními orgány veřejné správy.

pak již na podzim 2006 rychlostním proškolením nového personálu těchto poradenských center.

Zřízení každého z IC bylo plně v gesci krajů. Ty zahájily výběr a proškolení budoucího personálu na základě vlastních kritérií, které nebyly nikde přesně definovány. Výběr organizací a institucí, které se později staly Intervenčním centrem, není zcela průhledný.

Z patnácti současně působících IC jich bylo osm realizováno přívazkem k již existující státní instituci či zařízení (rodinné poradně, centru sociálních služeb a krizové pomoci), čtyři dostala do „správy“ diecézní charitativní zařízení a pouze tři Intervenční centra směly začít provozovat neziskové organizace. První z nich vzniklo na půdě Donacentra Bílého kruhu bezpečí v Ostravě, druhým je brněnská organizace, která poskytovala do té doby poradenskou činnost jako Donacentrum Bílého kruhu bezpečí v Brně, a zdá se, že pouze třetí nezisková organizace „vyhrála“ soutěž o provoz Intervenčního centra jinou cestou.

Proškolení veškerého – ve velké většině zcela nového a problematikou často vůbec nedotčeného personálu – bylo delegováno na neziskovou organizaci BkB.<sup>277</sup> Zku-

<sup>277</sup> Jednotné proškolení personálu jednou z neziskových organizací působících v oblasti prevence domácího násilí vede již léta u odborné i širší veřejnosti k názoru, že kritéria pro práci IC určuje jako jediná organizace Bílý kruh bezpečí, pověřený státem, a jiná pomáhající zařízení se tomu musí podřídít. Některá IC vnesla dokonce požadavek, aby nebyly financovány a podporovány neziskové organizace, které nejsou BkB proškoleny (např. zástupkyně IC z Pardubického kraje v první schůzi Výboru prevence domácího násilí v lednu 2008).

šenosti jiných neziskových organizací z dlouholeté práce nebyly do proškolení personálu IC zahrnuty. Nový personál IC pak potřeboval ve své většině pochopitelně delší dobu, aby se s problematikou seznámil. Některá IC zahájila sice po krátké době tzv. kulaté stoly, ke kterým zvala dané odbornice a odborníky v kraji, tedy i neziskové organizace, které v oblasti prevence domácího násilí působí, a učila se tak za pochodu.

Přesto lze konstatovat, že vznikla jakási zdvojená struktura pomoci obětem domácího násilí, která nebyla svou neprovázaností prospěšná ve smyslu rozšířené a rychlé pomoci obětem.

Na veřejnosti byla a jsou IC dobře známa, medializace nového zákonodárství a s tím spojenými možnostmi poraden a aktivní pomoci probíhala velmi dobře. Avšak spolu s touto poměrně jednosměrnou politikou státu v kombinaci s ideologií, kterou aktivně zastupuje jím pověřená nezisková organizace BkB (působící de facto jako státní agentura), dochází k další vlně „depolitizace“ ve smyslu odklonu od genderového přístupu k analýze a řešení problému. Vítězí stále více tzv. kriminologický pohled na problém systémového porušování lidských práv, v němž není postavení oběti domácího násilí diferencováno na dospělé ženy, na děti, na problematiku senierek a seniorů či osob oslabených např. handicapem. Tato současná koncepce jedné linie neumožňuje hledání diferencovaných přístupů

při rozlišení důvodů pro násilná jednání za zdmí společných obydlí či partnerských vztahů.

### 8.3.3.2. Azylové domy, akreditace a zákon o sociálních službách

S účinností nového zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách od 1. 1. 2007 byla upravena kompetence státní správy a samosprávy na úseku sociálních služeb. Akreditace a registrace poskytovatelských zařízení sociálních služeb je nyní plně v kompetenci krajských úřadů. O akreditaci odpovídajících vzdělávacích zařízení pro sociální služby včetně jejich programů pak od téhož data rozhoduje MPSV. Toto dlouho požadované opatření státu vůči charitativním a neziskovým organizacím je jistě jedním z velmi pozitivních kroků ve struktuře a zajištění provozu a trvalé práce i u pomáhajících organizací v oblasti pomoci obětem domácího násilí. Především neziskové organizace provozující azylové domy pro oběti domácího násilí tak konečně dosáhly určité finanční jistoty.

Ne tak některé další neziskové organizace, které poskytovaly např. bezplatné právní poradenství. To nespadá pod charakter plnohodnotného sociálního zařízení, a tak z možnosti veřejného financování zcela vypadává.<sup>278</sup>

<sup>278</sup> Např. u proFem o.p.s., která jako jediná poskytuje bezplatné právní poradenství systematicky již léta a byla dosud MPSV částečně v této činnosti podporována. Ve své další činnosti v této oblasti se tak vrací do fáze počátků, kdy český stát své neziskové organizace nepodporoval.

Další neziskové organizace poskytující bezplatné právní poradenství obětem domácího násilí a násilí na ženách se při žádosti o akreditaci uchýlily k přeformulování právních služeb na sociální služby, aby tuto absolutně nutnou a pro oběti domácího násilí finančně téměř nedosažitelnou službu udržely.

### 8.3.4. DĚTI JAKO NÁSTROJ V RUKOU NÁSILNÍKŮ

Prostřednictvím dětí může násilí i po ukončení násilného vztahu pokračovat, i podle stálých informací neziskových organizací odchodem od násilného partnera násilí často nekončí. V rukou násilných osob je dítě účinným nástrojem, jak svoji ex-partnerku dále ovládat, kontrolovat a týrat iniciováním nejrůznějších návrhů v opatrovnických řízeních, neplněním vyživovací povinnosti, vynucováním povinnosti uložené matce (např. připravit dítě na styk s násilným partnerem).

Situace se v posledních dvou letech vyostřila v důsledku aktivit militantních otců sdružených v nejrůznějších organizacích a spolcích.<sup>279</sup> Situaci zhoršilo i vládní usnesení č. 1108 z roku 2004, které bylo zaměřeno na právo dítěte stýkat se s druhým rodičem, a odstartovalo tak sérii státem podporovaných vynucovaných styků,

na jejichž konci jsou pokutované a trestně stíhané matky a deprivované děti.

Neziskové organizace na neslučitelnost práv dětí postižených domácím násilím s interpretací vládního usnesení č. 1108/2004 opakovaně upozorňovaly. Ke stejné kritickému výsledku dospěl i Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen (později nazvaný jako Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů), který se opakovaně obracel na Radu vlády pro lidská práva jako svůj nadřízený poradní orgán vlády s podnětem o doplnění nešťastného vládního usnesení o zohlednění práv těch dětí, které byly domácím násilím postiženy. Rada ve spolupráci s Výborem pro práva dítěte podněty Výboru pro rovné příležitosti opakovaně zamítla.<sup>280</sup>

Pozitivně lze hodnotit, že přijetí zákona o ochraně před domácím násilím obrátilo pozornost zejména na spolupráci s orgány sociálně právní ochrany dětí a policie v případech, žije-li dítě v rodině poznamenané domácím násilím. Podezření na domácí násilí by však mělo být, jak neziskové organizace upozorňují, vždy vnímáno jako okolnost, která je při rozhodování o svěření dítěte do výchovy jednoho z rodičů či při úpravě styku mimořádně důležitá. Pokud jsou dostatečné důkazy o tom, že se jeden z rodičů dopouštěl násilí na druhém, pak by mohla platit **vyvratitelná právní domněnka**, že takové-

<sup>279</sup> [k213.cz/](http://k213.cz/), [www.mpsv.cz/cs/5046](http://www.mpsv.cz/cs/5046) a další, stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>280</sup> [www.vlada.cz/cs/rvk/r/p/vybory/zeny/default.html](http://www.vlada.cz/cs/rvk/r/p/vybory/zeny/default.html), dokument k dispozici pouze v sekretariátu, stránka navštívena 25. 4. 2008.



mu rodiči nelze dítě do výchovy svěřit a nelze v takovém případě upravovat styk.

Posílení postavení ohrožených dětí, důraz na povinnosti rodičů a zvýšení pravomocí orgánů sociálně-právní ochrany dětí přinesla v pozitivním slova smyslu velká novela zákona č.359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, provedená zákonem č.165/2006 Sb.<sup>281</sup> Z hlediska ochrany nezletilých dětí před domácím násilím novela zejména zařazuje mezi ohrožené děti i ty, které jsou přítomny násilí mezi dospělými (rodiči), upravuje oznamovací povinnost dalších zařízení jako škol, ale i zdravotnických institucí aj.

### 8.3.5. SPOLUPRÁCE STÁTU S NEZISKOVÝMI ORGANIZACEMI, VČETNĚ DOTAČNÍ POLITIKY

Ve *Zprávě* z pera MV z března 2007 se v oblasti **zvýšené pozornosti a podpory neziskovým organizacím** ukazuje, že stát skutečně zvýšil svou finančně-dotační a specializovanou pozornost vůči neziskovým organizacím působícím v oblasti. Bohužel přitom preferoval opakovaně, a jak se nyní zdá i systematicky, neziskovou organizaci BkB, kterou pověřil většinou úkolů jak při realizaci jednotlivých bodů *Opatření*, tak přednostně i při

zavedení doplňujících opatření po odsouhlasení zákona o tzv. vykázání násilných jedinců ze společného obydlí.

MV např. přeložilo na BkB jako na jedinou neziskovou organizaci proškolení Policie ČR v oblasti domácího násilí ještě před vstupem zákona 135/2006 Sb. v platnost.<sup>282</sup> Žádná jiná nezisková organizace policii ČR před zavedením tzv. zákona o vykázání neškolila, ostatní školení se konala v režii policie samotné. Výhradní postavení zajistil stát BkB také při proškolení budoucích pracovníků/ic IC.

MPSV zdůrazňuje ve své *Zprávě* podporu, kterou poskytlo BkB a dvěma projektům z Arcidiézní charity Praha v rámci projektů *Rozvoje lidských zdrojů – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením* (tzv. JPD3 – ESF).

MZd sice v roce 2006 zavedlo chvályhodný metodický pokyn pro lékaře/ky (a sice jako „lege artis“, tj. pro lékaře závazně), v rámci *Programu podpory občanských sdružení a humanitárních organizací* však opět podpořilo pouze aktivity BkB, a sice jak v oblasti poradenské činnosti, tak v přednáškové činnosti a při vydávání interního tištěného *Zpravodaje BkB*.

<sup>281</sup> Úplné znění zákona bylo vyhlášeno pod č.373/2006.Sb.

<sup>282</sup> Citát z webové stránky MV ČR: „Ministerstvo vnitra a Policie ČR neustále spolupracuje s Bílým kruhem bezpečí a s dalšími nevládními organizacemi sdruženými v KOORDONĚ. V roce 2006 byli v úzké spolupráci s BkB proškoleni vybraní příslušníci Policie ČR. V plnění *Priorit* vykazuje 422 proškolených policistů z celé ČR ve spolupráci s BkB.“

Stát dále vyhradil BkB přednostní místo v mezirezortní pracovní skupině při MV. Tato pracovní skupina, pověřená systémově v *Opatření* další koncepční prací a následně monitorováním v oblasti jejich plnění, přizvala po vládním usnesení k další spolupráci při plnění zadaných úkolů BkB. Současně odmítla již v roce 2006 totéž pro dvě pražské ve skupině dosud aktivně spolupracující neziskové organizace proFem a Rosa, a namísto rozšíření spolupráce s neziskovým sektorem požadovala pro další spolupráci už jen jednu zástupkyni Koordony,<sup>283</sup> která je neformálním, juridicky nezabezpečeným uskupením 13 až 16 neziskových organizací působících různým způsobem na poli prevence domácího násilí. Pro organizace sjednocené v Koordoně to znamená, že jsou nuceny poskytovat mezirezortní pracovní skupině zdarma data a přehled o aktivitách jednotlivých organizací v již předem sjednocené a propracované formě. Zprávy mezirezortní skupiny vládě ČR o plnění tyto informace marginalizují a upřednostňují vlastní aktivity a aktivity a data BkB.

Lze konstatovat, že zvýšená pozornost věnovaná BkB po finančně-dotační stránce státem zajišťuje této organizaci výluční postavení srovnatelné již jen s vládní agenturou.

<sup>283</sup> Koordona – koalice neziskových organizací proti domácímu násilí, viz [www.koordona.cz](http://www.koordona.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

## 8.3.6. OSVĚTOVÁ ČINNOST A VZDĚLÁVÁNÍ PROFESNÍCH SKUPIN

### 8.3.6.1. Osvětová činnost

MV připravilo svým odborem prevence kriminality akci „fialový náramek – násilí ne!“, kterou deklaruje ve spolupráci s neziskovými organizacemi. Vybrány byly pouze tři organizace z neziskové sféry, zbytek nebyl o akci ani informován. Struktura výběru není příliš jasná, zdá se ale, že vlastní argumentace odboru PK naznačuje, že výběr zúčastněných neziskových organizací byl spojen nejen s otázkou násilí na ženách, především domácím násilím, ale i s problematikou obchodování s lidmi, dále pak s násilím na seniorech.

Kromě toho vydalo MV v daném období leták *Jak se vyhnout ohrožení a nestat se obětí*. Ani zde nebyla spolupráce s onou částí neziskových organizací, které nejsou zahrnuty do státní politiky IC de facto žádána.

MPSV obnovilo ve spolupráci z MŠMT staronovou kampaň pro mládež na internetu *Game over* – akci, která byla již před lety silně kritizována. Mluví dále o lektorkách a lektorech z řad pracovníků/ic MPSV, odboru rodinné politiky a rovnosti žen a mužů, kteří se účastní přednášek a školení o problematice rovnosti žen a mužů, jejíž součástí je i prevence a potírání domácího násilí, ale i přednášek výhradně k danému tématu. Problémem je,

že nelze nikde dohledat jejich názvy či jejich obsah, ani jejich rozsah a počet.

Větší osvětu k problematice domácího násilí jako součást násilí na ženách podnikly neziskové organizace, které v daném období uspořádaly řadu akcí. Jako příklad lze uvést:

- o.s. Rosa – Němé svědkyně domácího násilí,
- brněnská nezisková organizace Nesehnutí – řada přednášek v listopadu jako měsíci boje proti násilí na ženách,
- proFem o.p.s. - pražská soutěž mezi mladými výtvarníky, která vyvrcholila několikátýdenními výstavami v nákupních centrech v Praze. Vernisáže byly spojeny s diskuzemi k problematice domácího násilí.

Všechny tyto akce nebyly do *Zpráv* zahrnuty, což je jen dalším důkazem o nedostatečné spolupráci mezi státní a neziskovou sférou.

### 8.3.6.2. Vzdělávání

Systematická příprava pro zahájení činnosti IC (viz výše) byla jediným systematickým krokem ve vzdělávání profesních skupin v problematice domácího násilí. Rezorty jako MŠMT či MS se ve sledovaném období příliš nenamáhaly splnit alespoň základní požadavky. MŠMT ohlásilo, že „plní formou školních preventivních programů“ a že „plánem je i zavedení této metodiky do specializovaného studia pro školní metodiky na Pedagogické

fakultě UK formou akreditace.“ Není však vůbec jasné, kdy bude tento plán do stávajícího systému zařazen. MŠMT dále oznámilo, že regionálních sdružení zaměřená na problematiku vládních usnesení podpořit nemohlo, protože žádné z nich v této oblasti projekt nepředložilo. Vzdělávání učitelů/ek v celé šíři problematiky násilí na ženách jako součásti politiky rovných příležitostí tak zůstává na stejné úrovni jako před deseti lety.

Také MS se zbavilo v daném období svého úkolu velmi elegantně – osvěta k dané problematice je vykonávána formou prezentace v odborných časopisech. Odkazuje dále na publikační činnost Justiční akademie, kterou ale dále nespecifikuje.

Neziskové organizace se zaměřily v oblasti dalšího vzdělávání zejména na:

- policii: Rosa a proFem regionálně a publikačně, BkB v rámci státních opatření při vzdělávání pro IC,
- sociální pracovníky/ice: Rosa regionálně, Acorus ve spolupráci s MPSV celostátně,
- soudcovskou sféru: proFem uspořádala v Praze v listopadu 2006 odborný seminář pro soudce/kyně opatrovnických soudů, v lednu 2007 mezinárodní konferenci *Právem proti domácímu násilí* (viz výše).

## 8.4. ZÁVĚRY

Domácí násilí lze zastavit jen tehdy, pokud jej společnost přestane tolerovat. Problematice domácího násilí jako násilí na ženách je v České republice, stejně jako v jiných státech Evropy, věnována poměrně značná pozornost, směřující k eliminaci tohoto velmi závažného protispolečenského fenoménu. Česká společnost dosáhla v uplynulých letech významných mezníků zejména změnami v legislativě, které umožňují účinnější ochranu oběti násilného jednání a postih pachatele. Přesto nelze hovořit o vyřešení dané problematiky a považovat situaci v této oblasti za uspokojivou. I přes formální začlenění domácího násilí do „Rovných příležitostí žen a mužů“ není respektována jeho genderová podmíněnost. Tento přístup se pak odráží v podmínkách nových, jinak chvályhodných kroků v zákonodárství a sociálních opatřeních, i v nedostatečné podpoře a financování nevládních genderově orientovaných organizací, které mají s řešením tohoto problému a zejména s konkrétní pomocí obětí dlouholeté zkušenosti.

V této kapitole jsme se pokusily na základě analýzy stávající situace nastínit koncepční změny v přístupu, které považujeme v této oblasti za nezbytné. Pokud nedojde k celospolečenské změně úhlu pohledu na genderovou podmíněnost domácího násilí, pokud nebude

na vládní úrovni vypracován *Národní akční plán*, v jehož rámci pak dojde k přijetí komplexního zákona na ochranu proti domácímu násilí, nelze očekávat, že se situace výrazným způsobem ve prospěch obětí domácího násilí – ve velké většině žen – změní.

## 9. STÁT A NEVLÁDNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE V OBLASTI PODPORY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Martina Hynková, Kateřina Machovcová, Adéla Souralová

Nevládní neziskové organizace (NNO) zaměřené na otázky rovnosti žen a mužů (NNORP) si od počátku 90. let našly své postavení v rámci české občanské společnosti. Zatímco před rokem 1989 existovala jedna takto orientovaná organizace (Československý svaz žen), nyní se jejich počet pohybuje kolem 70.<sup>284</sup> V současné době dochází k profesionalizaci a síťování NNO (viz *Stínová zpráva 2006*).

Jednou z forem podpory rozvoje občanské společnosti jsou finanční dotace státu určené NNO. Již předchozí Stínová zpráva informovala o posunech, které přinesla změna financování NNO: odchod zahraničních nadací a závislost na grantových projektech administrativně náročných evropských strukturálních fondů (SF EU) atd. Protože konkrétní témata, kterými se dané NNO zabývají, obvykle závisí na vypisovaných grantových schématech, případně na prioritách definovaných v rámci SF EU, byly některé NNORP nuceny své cíle redefinovat (viz např. organizace primárně zaměřené na poskytování právního

<sup>284</sup> Chaloupková, J. Základní charakteristika prožensky orientovaných neziskových organizací. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2/2006.

či psychologického poradenství a jejich přeorientování na znovuzačlenění žen do trhu práce).

Kromě finančních toků SF EU jsou zdrojem financí pro NNO prostředky jednotlivých ministerstev, které mohou ministerstva každoročně rozdělovat na stanovené prioritní oblasti. Výhodou se zdá být vyšší flexibilita těchto dotací v porovnání s evropskými fondy, kde je nutné projít často komplikovaným schvalovacím procesem. Tuto flexibilitu dotací z ministerstev je potřeba využít k rychlému reagování na aktuální problémy i ke koncepční podpoře jinak opomíjených oblastí.

Spolupráce a podpora NNO ze strany státu neprobíhá pouze formou finančních prostředků, ale i prostřednictvím participace v různých poradních orgánech, připomínkových řízeních a dalších aktivitách. K propojení a součinnosti státní a neziskové sféry dochází na půdě obou komor Parlamentu ČR (zde se jedná především o kampaně a konference), na jednotlivých ministerstvech a dále pak v relevantních vládních orgánech, jejichž činnost se dotýká NNO zaměřených na rovnost žen a mužů. Sem patří Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů, Rada vlády pro nevládní neziskové organizace a Rada vlády ČR pro lidská práva (v jejím rámci funguje Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů).<sup>285</sup>

<sup>285</sup> Ačkoli rady do své činnosti zapojují zástupce/kyně občanské veřejnosti různé orgány, s NNORP spolupracuje především Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů (RVRP). V této kapitole se proto zaměříme pouze na činnost této Rady (viz [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)), stránka navštívena 25. 4. 2008.

Hlavní prioritou v oblasti kooperace státu a NNO by měla obecně být efektivní spolupráce s NNORP při prosazování priorit v oblasti rovného zacházení, podpora jejich činnosti a využití jejich expertních kapacit pro zlepšení činnosti státu. V následujícím textu představíme dva vybrané strategické cíle, navrhovaná opatření rozvedeme podrobněji do indikátorů a uvedeme stručné zhodnocení aktivit státu v dané oblasti.

## 9.1. VÝČET STRATEGICKÝCH CÍLŮ A OPATŘENÍ

### Strategický cíl 1: Podporovat činnost NNORP.

K cílené podpoře NNORP by mělo docházet především prostřednictvím dotací. Důležité je proto zařazení tématu rovných příležitostí jako horizontální priority do všech vládních grantových schémat, což je pravidlo uplatňované v rámci SF EU.<sup>286</sup> Uplatňování horizontálních témat by následně mělo být vyhodnocováno ve všech financovaných projektech, a to s ohledem na procesy realizace i jejich následné dopady. Rovné příležitosti znamenají v tomto kontextu evaluaci uplatňování gender mainstreamingu i zohledňování specifické situace žen, popřípadě mužů, a navrhování cílených pozitivních opatření.

<sup>286</sup> Kaufman a kol., 2005.

### Opatření 1.1.: Zahrnout horizontální prioritu prosazování rovných příležitostí žen a mužů do zadávací dokumentace všech grantových schémat.<sup>287</sup>

Horizontální priorita rovných příležitostí se musí stát běžnou součástí grantových schémat, kdy jednotlivé instituce budou povinny tuto problematiku tematizovat a zohledňovat v navržených projektech. Za začlenění přitom nebude považována pouhá zmínka o dodržování principu rovných příležitostí, ale konkrétní činnost, aktivity, genderový mainstreaming atd. Zadávací dokumentace přitom obecně cílí na organizace poskytující služby v oblasti podpory rodiny, což může limitovat zapojení jiných organizací (včetně těch, které se primárně zabývají například problematikou rovnosti) a mají potenciál být nositelkami nových témat a postupů. Dokumentace by tedy měly být rovnoměrně zacíleny na různé aktivity a tato diverzita by měla být uchována a zohledňována (např. procentuálním sledováním témat), čímž nedojde k protěžování jen vybraných NNO.

Projekty mohou v nejširším kontextu sledovat dva cíle: *korektivní*, tedy praktické, zaměřené na uspokojení aktuálních potřeb, a *transformativní*, mající za cíl širší společenskou změnu zejména s ohledem na fungování in-

<sup>287</sup> Viz např. nařízení Rady 1260/1999/ES, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech a nařízení Komise 438/2001/ES, k prováděcím předpisům v souvislosti se správními a kontrolními mechanismy strukturálních fondů.

stitucí a postojů blokujících rovné zacházení.<sup>288</sup> Do první oblasti cílů tak mohou například spadat nabídky služeb hlídání dětí, které umožní rodičům pracovat na zkrácený úvazek nebo se vzdělávat, zatímco o děti se stará profesionální personál samostatně, případně zapojuje další členy/ky rodiny. Do druhé skupiny mohou spadat projekty podporující angažované otcovství a jeho institucionální zaktovení v rámci organizací poskytujících služby rodinám.

### **Opatření 1.2.: Zajistit vysokou úroveň diseminace informací o vyhlašovaných grantových schématech.**

O vyhlášení všech grantových schémat by měly být informovány všechny zainteresované subjekty a instituce, a to např. pomocí centrální elektronické databáze. Dostatečně včasná informovanost povede k rozšíření pole působnosti, zaktivizování subjektů, a zároveň ke zpřehlednění vypisovaných grantových výzev. Výsledky dotačního řízení v podrobné podobě pak budou rovněž distribuovány všem zainteresovaným subjektům, jejich zveřejňování na vládních serverech a v periodikách jednotlivých rezortů se stane běžnou informační základnou. Rezorty tak musí posilovat svou roli v šíření informací o podpořených projektech, zejména s ohledem na propagaci dobrých praxí, které mohou sloužit jako inspirace

<sup>288</sup> Niemanis, A. a kol. *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*. Bratislava: UNDP RBEC 2007.

pro projekty do budoucna i pro projekty v jiných grantových řízeních.

### **Opatření 1.3.: Vyhlašovat širokou škálu vládních i rezortních dotačních programů v oblasti rovných příležitostí.**

Současný charakter dotační politiky je velice uniformní a ve většině případů směřuje jen k podpoře vstupu žen na trh práce. Chybějící pluralita témat a zacílení pouze ne jednu dílčí oblast může být pro řadu NNORP takřka likvidační. Téma rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce má silnou podporu z SF EU. Dílčí vládní i rezortní dotační politiky by měly reflektovat diverzitu témat i orientaci jednotlivých NNORP. Žadávání prioritních oblastí při vypisování grantových kol by např. mělo více podpořit gay/lesbické organizace, organizace orientované na zvýšení zastoupení žen v politice a ve vedoucích pozicích atd., přičemž všechny projekty financované rezorty by měly být prokazatelně v souladu s vládními *Prioritami* v oblasti rovného zacházení.

### **Opatření 1.4.: Průběžně vyhodnocovat, jaké NNO žádají o dotace a jaké je získávají.**

Stěžejním bodem podpory činnosti NNORP je efektivní využití finančních dotací. Základní principy tohoto procesu ilustrujeme na příkladu NNO působících v oblasti poskytování služeb rodinám s ohledem na podporu

rovného zacházení.<sup>289</sup> Východiskem koncepce je pojetí každého dotačního programu jako cyklu jednotlivých fází, které jsou průběžně monitorovány, kdy po uzavření jednoho dotačního kola dochází k evaluaci a implementaci změn.<sup>290</sup> Genderová relevance projektů by měla být zku-

mána průběžně v každé fázi projektů a s ohledem na lokální specifika místa, kde je projekt realizován. V návrhu koncepce i následné analýze se zaměříme na oblast rodinné politiky, která spadá pod MPSV.<sup>291</sup>

<sup>289</sup> S využitím podkladů z publikace Kaufman a kol. [2005] navrhujeme u každého strategického cíle příklady tří typů indikátorů – indikátory implementace, výsledku a dopadu.

<sup>290</sup> Např. dostupnost služeb pro rodiny je sama o sobě důležitým indikátorem rovných příležitostí, protože umožňuje rodičům sledování osobního a pracovního života, nicméně je potřeba analyzovat, za jakých podmínek, komu a jaké služby jsou poskytovány, je-li součástí podpory vzdělávání, s jakým cílem je vedeno (např. zacílení služeb především na matky s dětmi může podpořit negativní důsledky přetížení matek jejich tradičně vnímanou rolí i upevnit vyloučení otců z výchovy dětí).

<sup>291</sup> Odbor rodinné politiky a rovnosti žen a mužů MPSV každoročně vyhláší dotační řízení pro neziskové organizace poskytující služby rodinám. Pro naši analýzu slouží vyhlášené dotační řízení pro rok 2007, viz [www.mpsv.cz/cs/3011](http://www.mpsv.cz/cs/3011), stránka navštívena 25. 4. 2008. Zadávací dokumentace pro rok 2008 se příliš neliší, zřejmě tedy nedošlo k evaluaci dotačního programu, případně k úpravám v souladu s prioritami v oblasti rovného zacházení.

Cíl: využití finančních dotací určených pro NNORP - (příklad zlepšení podmínek rodin s dětmi)		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• zahrnutí principu rovných příležitostí v zadávací dokumentaci dotačního řízení</li> <li>• počet projektů přímo zaměřených na oblast rovných příležitostí</li> <li>• počet projektů zohledňujících rovné příležitosti</li> <li>• počet projektů, které rovné příležitosti nezohledňují</li> <li>• alokace zdrojů podle výše uvedených typů projektů v poměru k celkové sumě dotací</li> <li>• zastoupení ž/m mezi příjemci/kyněmi projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nárůst počtu služeb oproti výchozímu stavu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• počet obyvatel (m/ž) využívajících služby</li> <li>• participace rodičů na nastavení služeb</li> <li>• evaluace kvality služeb</li> <li>• dostupnost služeb</li> <li>• míra zapojení mužů na neplacené práci v rodině a domácnosti</li> <li>• míra zapojení žen na trhu práce</li> <li>• míra zapojení žen ve vzdělávacím procesu</li> <li>• zhodnocení zkušeností uživatelů/ek služeb s ohledem na jejich očekávání</li> <li>• diseminace dobrých praxí</li> </ul>

Tabulka 9.1.

Indikátory pro oblast zlepšení podmínek rodin s dětmi



Mělo by tedy docházet k pravidelné evaluaci projektů a zejména zhodnocení reálných dopadů na postavení žen a mužů, které napomohou kontrole efektivního využití prostředků. Při takovém hodnocení je vhodné použít různé metody sběru dat. Faktický dopad je možné sledovat prostřednictvím statistických údajů zahrnutých do dotazníků (např. míra ekonomické aktivity žen, podíl mužů na péči o děti) nebo například prostřednictvím tzv. *focus groups* – řízených diskusí s uživateli/kami služeb. Tyto kvalitativní údaje mohou zejména v počátcích formulování koncepce pomoci šířkou a bohatostí získaných informací. Potenciální pozitivní dopad projektů je potom možné hodnotit ve stupních: výrazně prospěšný/prospěšný/žádáný/negativní efekt (vzhledem ke stanovenému strategickému cíli např. zlepšení životních podmínek rodičů malých dětí nebo podpora sladování pracovního a osobního života). Toto hodnocení by mělo být zveřejněno na internetových stránkách MPSV spolu se stručnou argumentací.

### **Opatření 1.5.: Podporovat činnost České ženské lobby jako zastřešující organizace NNORP.**

Česká ženská lobby (ČŽL) je platformou dvaceti ženských a genderových NNO a je součástí Evropské ženské lobby, která sdružuje ženské a genderové organizace Evropy a úzce spolupracuje s Evropskou komisí.<sup>292</sup> ČŽL

<sup>292</sup> [www.eks.ecn.cz/Ceska\\_zenska\\_loobby/Ceska\\_zenska\\_loobby.htm](http://www.eks.ecn.cz/Ceska_zenska_loobby/Ceska_zenska_loobby.htm); [www.padesatprocent.cz/?c\\_id=205](http://www.padesatprocent.cz/?c_id=205), stránka navštívena 25. 4. 2008.

by měla být podporována pravidelnou dotací s ohledem na vykonané a plánované činnosti (tedy v reakci na zprávy podávané touto platformou jednotlivým rezortům). Aktivní participace jednotlivých členských organizací by nebyla považována za dobrovolnou, a navíc by byla hodnocena příslušnou volenou radou zástupkyň a zástupců ČŽL.

### **Opatření 1.6. Zavést systém tzv. daňových asignací a usnadnit individuální dárcovství na činnost NNO.**

Daňové asignace a individuální dárcovství představují možný alternativní zdroj financí, které mohou NNO využít pro každodenní chod organizace (např. organizační a personální náklady), na který se většinou finance těžko shání v rámci grantů se specifickým zaměřením. Legislativní úprava daňových asignací však v ČR stále neexistuje (věcný záměr zákona byl zamítnut v únoru 2005). Proto je nutné ji urychleně přijmout, což s velkou pravděpodobností povede k prohloubení společenské odpovědnosti firem a jednotlivců a k posílení principu občanské společnosti a její soudržnosti.

### 9.1.1. AKTIVITY STÁTU VE SVĚTLE OPATŘENÍ NAVRŽENÝCH KE STRATEGICKÉMU CÍLI 1

V zadávacích dokumentacích jednotlivých rezortů princip rovných příležitostí zcela chybí, principy rovnosti nejsou zohledněny ani ve věcných kritériích hodnocení projektů.

Obecně lze říci, že v diskutované oblasti rodinné politiky se podpořené organizace zaměřují na služby pro rodinu, mládež, psychosociální služby či pomoc v nouzi. Téměř polovina organizací, které úspěšně žádají o dotace, jsou buď přímo založené církvemi nebo podporují křesťanské principy, což je poměrně výrazné číslo stojící za podrobnější analýzou z hlediska uplatňovaných koncepcí a dopadů projektů na oblast rovných příležitostí. Některé tyto organizace (např. Centrum pro rodinu a sociální péči<sup>293</sup>) úspěšně realizují programy na podporu sladování osobního a pracovního života, při studiu východisek jiných organizací je však potřeba zvážit, nakolik je podpora genderových stereotypů v souladu s otevřenou diskusí o rovnosti příležitostí.

Výrazně jsou též zastoupeny projekty mateřských center, jejichž činnost je obecně velkým přínosem pro matky a jejich praktické potřeby; v rámci činnosti mateřských center jsou realizovány mnohé projekty na podporu rovných příležitostí.<sup>294</sup> Nicméně je otázkou, jak aktiv-

ně zapojit otce a jak zajistit, aby se v projektech vědomě nakládalo s tím, že se jedná o pozitivní akci zaměřenou pouze na ženy a že případné vyloučení či nezapojení mužů není pouze nekontrolovaným vedlejším efektem, který navíc podkopává snahy jiných podpořených projektů (např. Aperio – moderní táta<sup>295</sup>). Ve výrazné menšině jsou organizace, které se zabývají etnickými minoritami, lidmi se zdravotními komplikacemi, nejsou zastoupeny organizace, které by se zaměřovaly na G/L komunitu. Žádné grantové schéma také nezahrnuje klíčovou problematiku zvyšování zastoupení žen v politice a na vedoucích a rozhodovacích funkcích.

Diseminace informací o projektech a šíření příkladů dobré praxe jsou obvykle řešeny tak, že na jejich internetových stránkách nalezneme pouze stručné výsledky dotačního řízení (název organizace, název projektu, udělená dotace provozní, personální a celkem). MPSV jakoby rezignovalo na svou roli v šíření informací o jím podpořených projektech i na koordinační roli, pokud jde o rovné příležitosti žen a mužů. Zcela chybí evaluace projektů z hlediska prosazování rovných příležitostí i zhodnocení reálných dopadů na postavení žen a mužů. V té souvislosti je nutné poznamenat, že není možné spoolehnout se pouze na závěrečné dotazníky, které často hodnotí pouze

<sup>293</sup> Viz [www.prorodiny.cz](http://www.prorodiny.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>294</sup> Více viz [www.materskacentra.cz](http://www.materskacentra.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>295</sup> Viz [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

implementaci (např. počet uživatelů služeb, počet realizovaných školení atd.), ale už ne faktický dopad.

## **Strategický cíl 2: Zintenzivnit spolupráci s NNORP v rámci poradních orgánů vlády.**

Pro prosazování rovných příležitostí je úzká spolupráce vlády s NNORP zcela klíčová. Její charakter by měl umožňovat efektivní prosazování rovných příležitostí a kontrolu aplikace principu rovnosti žen a mužů. V této souvislosti je nutná spolupráce jak ze strany stávajících parlamentních institucí, tak koordinátorů/ek pro rovné příležitosti žen a mužů na ministerstvech (tzv. *gender focal points*; viz podkapitola 2.1.4.). Konkrétně jde především o následující instituce:

### **Parlament ČR**

- Poslanecká sněmovna: *Stálá komise pro rovné příležitosti*<sup>296</sup> a *Stálá komise pro rodinu*.<sup>297</sup>

V návaznosti na proměny týkající se rodinného uspořádání, jež úzce souvisí s politikou rovných příležitostí,

<sup>296</sup> Vznikla v 5. volebním období vydělením ze stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti; vedená Soňou Markovou (KSČM); zaměřuje se na téma genderové diskriminace, jakož i diskriminace na základě rasy, věku, postižení, národnosti, etnického původu či sexuální orientace; její činnost je zacílena zejména na českou a evropskou legislativu týkající se této sféry (např. práva antidiskriminačního zákona či sledování zákonodárných aktivit EU).

<sup>297</sup> Ve své agendě má koncepci rodinné politiky; vedená Tomášem Kvapilem (KDU-ČSL); zaměřuje se na otázky týkající se postavení rodiny ve společnosti a na „rodinnou“ legislativu.

je řadou vládních činitelek a činitelů separace těchto dvou komisí vnímána jako neefektivní.

- Senát: nemá zřízenou komisi ani výbor pro rovné příležitosti. Pouze Výbor pro zdravotní a sociální politiku se v rámci své činnosti okrajově věnuje politice rovných příležitostí, a to např. ve spolupráci s Národním centrem pro rodinu.<sup>298</sup>

### **Vláda ČR**

Viz kapitola 2.

## **Opatření 2.1.: Pravidelně vyhodnocovat úroveň spolupráce vládních, krajských a obecních orgánů s NNORP.**

Konkrétně by mělo probíhat pravidelné vyhodnocování spolupráce státních, krajských i obecních orgánů s NNORP (počet a pravidelnost společně pořádaných konferencí, seminářů, workshopů atd.). Je přitom nutné důsledně zvažovat povahu jednotlivých akcí, neboť mnohé, ačkoli jsou prvoplánově zaměřené na podporu rovných příležitostí, mohou ve svých důsledcích vést naopak k podpoře genderových stereotypů.<sup>299</sup> Důraz byt měl být kladen na vyhodnocování **konzistence, systematickosti a strategičnosti** spolupráce s NNORP (viz tabulky 9.2. a 9.3.).

<sup>298</sup> Např. mezinárodní konference „Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce – součást politiky rovných příležitostí mužů a žen“, konaná dne 5. března 2007.

<sup>299</sup> Např. činnost mateřských center může vycházet ze stereotypního obrazu matky jako výhradní pečovatelky.

Systematická spolupráce mezi Radou a NNORP může napomoci explicitnějšímu formulování cílů a postupů v otázkách rovnosti žen a mužů. Koordinace činností vede k efektivnějším výstupům, a to jak ze strany Rady, tak i NNORP, které představují zdroj čtených pří-

kladů z praxe a mohou tak do velké míry napomoci při formulování konkrétních a prakticky využitelných požadavků (viz např. lobbying NNO za změnu v legislativě týkající se domácího násilí).

Cíl: zlepšení spolupráce NNO a vládních a parlamentních institucí		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• počet NNORP zapojených do spolupráce se stálými komisemi a s <i>gender focal points</i></li> <li>• ustavení metodického vedení a funkční analýzy práce <i>gender focal points</i></li> <li>• hodnocení „genderové senzitivity“* pomocí škály</li> <li>• transparentní zapojení ž/m v institucích a jejich pozice</li> <li>• systematické a transparentní proškolení úředníků/ic</li> <li>• navázání spolupráce s institucemi jako Radou hospodářské a sociální dohody,** odborovými orgány*** či orgány zaměstnavatelů</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vznik platform, kooperace a propojení činnosti NNORP, vládními a parlamentními orgány, tzn. pracovat na společném tématu, usilovat o vytváření dalších orgánů jako RVRP</li> <li>• vytvoření expertní sítě mezi institucemi (včetně odborů a zaměstnavatelů)</li> <li>• odhalování institucionálních bariér znemožňujících prosazování genderové rovnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ujednocení postupů při stanovování cílů, vypracování analýz a snahy o prosazení vybraných témat v parlamentu ČR</li> <li>• synchronizace činnosti institucí</li> <li>• vyhodnocení zpětné vazby od zapojených osob s ohledem na zvýšení genderové citlivosti</li> <li>• počty návrhů směrem k prosazení genderové rovnosti, které se podařilo prakticky realizovat</li> <li>• efektivní využívání kapacit pracovníků/ic institucí, uplatnění diverzity</li> </ul>

Tabulka 9.2. Indikátory pro vyhodnocování spolupráce NNORP s vládními a parlamentními institucemi

\* Viz níže.

\*\* Společný dobrovolný iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů/ek a vlády ČR pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

\*\*\* Např. Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů působící při Českomoravské konfederaci odborových svazů.

Cíl: Spolupráce RVRP a NNORP		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• počet ročních zasedání RVRP</li> <li>• počet výstupů ze zasedání</li> <li>• počet konkrétně formulovaných požadavků a doporučení</li> <li>• pravidelná komunikace s NNORP</li> <li>• genderově citlivý a transparentní výběr zástupců a zástupců z neziskového sektoru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zvýšení počtu zasedání RVRP alespoň na 4</li> <li>• existence koncepce spolupráce s NNORP</li> <li>• zvýšení genderové citlivosti členek a členů RVRP z neziskového sektoru</li> <li>• konkrétní návrhy vzešlé ze spolupráce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informovanost o činnosti RVRP</li> <li>• definovaná spolupráce mezi RVRP a NNORP</li> <li>• koordinované aktivity</li> <li>• hodnocení dopadů navržených opatření</li> </ul>

Tabulka 9.3. Indikátory pro vyhodnocování spolupráce NNORP s RVRP

### **Opatření 2.2.: Zrovnoprávnit postavení zástupců/kyň NNORP s postavením zástupců/kyň státní správy v poradních orgánech vlády, pokud jde o ohodnocení jejich expertízy a práce.**

Prohloubení systematické spolupráce mezi Radou vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů a NNORP musí stavět na rovném postavení zástupců/kyň těchto NNO. To se týká jak přístupu k informacím a vlivu na činnost poradních orgánů, tak i ohodnocení jejich práce. Zástupci/kyň NNORP by měly být vybízeni ke každoročnímu hodnocení součinnosti a samotné činnosti vládních poradních orgánů, měl by jim být dán prostor k navrhování vzešlých témat a problematik, jimž je zapotřebí věnovat významnější pozornost s rychle se měnícím vývojem témat, nastavených společností. Rovněž je nutné pravidelně vyhodnocovat zapojování zástupců/kyň NNORP do rozhodovacích procesů určujících politiku rovných příležitostí, tzn. nastavit mechanismus určující povinnost přizývat zástupce/kyň NNORP při projednávání opatření. Dále je zcela zásadní, aby byl upraven status zástupců/kyň NNORP, aby nefungovali pouze na dobrovolnické bázi, ale byli náležitě ohodnoceni. Příkladem by měla být Evropská komise, která expertní práci obvykle ohodnocuje.

### **Opatření 2.3.: Zrovnoprávnit postavení zástupců/kyň NNORP s postavením zástupců/kyň státní správy v poradních orgánech vlády, pokud jde o jejich početní zastoupení.**

V poradních orgánech státní správy je nutné ustavit poměrné zastoupení jak pracovníků/ic státního sektoru, tak sektoru nestátního, které by umožnilo v praktické rovině zástupcům/kyním NNORP ovlivňovat činnost a rozhodování poradních orgánů. V rovině symbolické by došlo ke zvýšení důvěry a důvěryhodnosti poradních orgánů.

### **Opatření 2.4.: Vypracovat transparentní a nediskriminační pravidla výběru NNORP, které jsou zastoupeny v poradních orgánech vlády či připomínkových řízeních.**

K ustavení a ujednání produktivní spolupráce mezi vládními a nevládními institucemi je zapotřebí monitorovat situaci genderově citlivého přístupu a vyvarovat se případné spolupráce a podpory organizací s nízkou profesionalitou. NNO věnující se problematice genderové rovnosti, s nimiž je navazována spolupráce, by měly splňovat základní kritéria genderově senzitivního přístupu, jenž se neopírá o stereotypní obraz žen – obětí a mužů – utlačovatelů, stejně tak o představu nespravedlivého zvýhodňování žen na úkor znevýhodňování mužů (viz tabulka 9.4.).

## 9.1.2. AKTIVITY STÁTU VE SVĚTLE OPATŘENÍ NAVRŽENÝCH KE STRATEGICKÉMU CÍLI 2

Přestože jednotlivé rezorty proklamují spolupráci s neziskovým sektorem, navazují ji vesměs jen s *vybranými neziskovými organizacemi* (např. ohledně tematiky domácího násilí s Bílým kruhem bezpečí), a nikoli s ohledem na míru aktivity a genderovou citlivost jednotlivých NNORP. V důsledku velmi omezených zdrojů dochází k soupeření mezi NNO a k preferenci pražských organizací, které mají k centrálním orgánům blíže.

I přes některé společné akce či kampaně (jejichž počet a šíře témat a problémů je naprosto nedostačující), je spolupráce rezortů s NNORP obecně na velmi nízké úrovni. Konkrétně např. realizace konferencí – opět kromě výjimek – je v rukou NNORP, které na tyto konference

zvou vládní úředníky/ice.<sup>300</sup> Jedním z příkladů je setkání Národní tématické sítě E - Rovné příležitosti žen a mužů, tzn. organizací realizujících projekty v rámci Iniciativy Společenství EQUAL s tzv. *gender focal points*; této iniciativy se navíc nezúčastnili úředníci/ice MPSV, jež bylo v této době koordinátorem příslušné agendy.<sup>301</sup>

Za zmínku stojí i postavení orgánů veřejné sféry, kdy na úrovni krajských, městských či obecních úřadů neexistují doposud struktury k prosazování rovného zacházení se ženami a muži. I přes specifickou tuto sféry (v souvislosti s tzv. komunitním plánováním) nelze opo-

<sup>300</sup> „S nevládními organizacemi spolupracovala především zaměstnankyně, která se v rámci svého úvazku problematikou zabývala – *gender focal point*. Jednalo se hlavně o účast na seminářích a konferencích pořádaných nevládními organizacemi, zejména Gender Studies, o.p.s. a Otevřenou společností, o.p.s.“ (Pavlík a kol., 2006).

<sup>301</sup> Zdroj: [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.

Cíl: Ustavení pravidel výběru NNO zapojených v činnosti státních orgánů		
Indikátory implementace:	Indikátory výsledků:	Indikátory dopadu:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pravidelná komunikace s NNORP</li> <li>• genderový audit* vládních a parlamentních institucí a NNO</li> <li>• ustavení pravidel pro výběr spolupracujících NNO</li> <li>• genderově citlivý a transparentní výběr spolupracujících NNO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eliminace spolupráce s neprofesionálními genderově nesenzitivními institucemi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spolupráce s NNORP</li> <li>• doporučení spolupráce s vybranými NNORP a genderovými experty/kami</li> </ul>

\* Genderový audit (Hendlová, 2007, Pavlík, 2007) např. zjišťuje:

- počty žen/mužů (celkově, s ohledem na pozice);
- opatření na prosazování rovných příležitostí;
- sladování rodinného a pracovního života; komunikaci navenek.

Tabulka 9.4. Indikátory vztahující se k pravidlům pro výběr NNORP

menou možnou – a stále nevyužitou – přenositelnost ze státní, resp. vládní úrovně na úroveň lokální.

Také spolupráce RVRP a NNORP je nesystematická a chybí jednoznačná koncepce, ve které by byly definovány principy kooperace. Statut RVRP<sup>302</sup> nespécifikuje spolupráci s neziskovým sektorem vyjma těch organizací, jež jsou přímo členy RVRP. Jejich počet se sice s novou úpravou zvýšil z předchozích 5 na 9, nicméně nedochází k zapojení jiných NNORP. Jako velice problematická se jeví otázka výběru konkrétních NNORP, členů RVRP, stejně jako i obsazování dalších pozic (viz výše genderová senzitivita). Také sama činnost RVRP a konkrétní výstupy vzešlé ze zasedání nabízí prostor pro zlepšení. Ačkoli se například podle *Usnesení Vlády ČR o zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*<sup>303</sup> má zasedání RVRP konat „podle potřeby, nejméně však třikrát ročně“, konalo se v roce 2006 pouze jedno zasedání, z něhož nevzešlo žádné doporučení.

## 9.2. ZÁVĚR

V oblasti kooperace státu a NNORP neexistuje jed-  
notná koncepce, která by jednoznačně definovala jak  
obsahovou, tak finanční stránku věci. Absence prostoru

<sup>302</sup> Statut platný do 31.12.2007 viz [www.mpsv.cz/files/clanky/1256/UV1033\\_2001.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1256/UV1033_2001.pdf), nový statut, platný od 1. 1. 2008 viz [www.mpsv.cz/files/clanky/4934/Novy\\_statut\\_Rady.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4934/Novy_statut_Rady.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.

<sup>303</sup> Ibid.

pro efektivní spolupráci s NNORP se negativně odráží  
na samotném naplňování vládních priorit.

Jednou rovinou, kterou je ve vztahu mezi státem  
a NNORP třeba reflektovat, je obecně podpora činnosti  
těchto organizací. Té lze dosáhnout vytvořením syste-  
matického a komplexního přístupu, který by vyhodnoco-  
val aktuální situaci NNORP; zejména v oblasti dotační  
politiky je nutné flexibilně reagovat na jejich aktuální  
potřeby. Dotační politika zatím zahrnuje rovné příleži-  
tosti zcela nedostatečně. Jak jsme ukázaly na příkladu  
zadávací dokumentace dotačních řízení MPSV v oblasti  
rodinné politiky, princip rovných příležitostí není v těchto  
dokumentech implementován, dochází k opomíjení řady  
témat a mnohdy také k reprodukci genderových stere-  
otypů. Vzhledem k tématické diverzitě NNORP je třeba  
též klást důraz na rozmanitost vypisovaných témat v jed-  
notlivých grantových kolech. Jako velice přínosná se jeví  
podpora individuálního dárcovství a zavedení daňových  
asignací, k čemuž však současný legislativní systém  
v ČR prozatím nesměřuje.

Druhou oblastí je obsahová spolupráce mezi státními  
institucemi a NNORP. Ta probíhá na půdě Parlamentu  
ČR a dále pak v různých vládních orgánech. Spolupráce  
s Parlamentem je do značné míry omezena na nepočet-  
né konference a kampaně, což je zcela nedostatečné.  
Důležitým krokem v této oblasti by mělo být propojení

činnosti jednotlivých rezortů i témat, která jsou v současné době hodnocena a monitorována izolovaně. Cestou ke společné propagaci problematiky rovnosti žen a mužů by se měla stát širší spolupráce, lepší informovanost (aktualizace internetových stránek MPSV apod.) a názorová pluralita, jež by umožnila analýzu daných témat z různých úhlů pohledu. Kooperace státu a zástupců/kyň z řad NNORP musí být založena na jejich partnerském postavení. Účast NNORP ve státních orgánech je v současné době postavena jen na čistě dobrovolnické bázi; tento status je ovšem demotivující, a tedy i neproduktivní.



## 10. DOPADY VLÁDNÍ REFORMY NA ROVNOST ŽEN A MUŽŮ<sup>304</sup>

Petr Pavlík, Irena Smetáčková

Přestože byly vládní reformy v médiích probírány z celé řady aspektů, genderová perspektiva zůstala prakticky bez povšimnutí.<sup>305</sup> Sama vláda nepředložila žádnou analýzu, jaké dopady budou mít přijatá opatření v této oblasti, tj. zda povedou ke zvětšování, či ke zmenšování stávajících genderových nerovností. Zřejmě ji vůbec nevypracovala, rozhodně ji však nezveřejnila, ačkoli jí povinnost zvažovat a mírnit dopady reform na ženy a muže ukládají její vlastní *Priority, Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace* (RIA),<sup>306</sup> nemluvě o mezinárodních závazcích. Tuto perspektivu nezahrnují ani jiné zveřejněné analýzy.<sup>307</sup> Proto jsme se rozhodli věnovat těmto otázkám jednu kapitolu *Stínové zprávy*, ve které za pomoci dostupných statistik ukazujeme, jaké dopady na rovnost žen a mužů lze po implementaci vlád-

ních opatření očekávat. Jedná se samozřejmě o rámcovou analýzu, neboť nemáme k dispozici takové zdroje a data, jaké má vláda. I tak je však patrné, že reforma má nezanedbatelný genderový rozměr, který měl být reflektován a zohledněn při její přípravě.

Obecně lze konstatovat, že vládní reforma neznamená pro stav veřejných financí žádný významný přínos a že nepovede ke stabilizaci veřejných rozpočtů, jak tvrdí vláda. To ostatně přiznává i MF v materiálu *Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladěnosti ČR s eurozónou: „Návrh státního rozpočtu na rok 2008 a střednědobého rozpočtového výhledu na roky 2009-2010 postavený na schváleném zákoně o stabilizaci veřejných rozpočtů nevytváří podmínky pro udržitelné snižování deficitu vládního sektoru a pro zabezpečení dlouhodobého zdraví veřejných rozpočtů.“*<sup>308</sup> Zdá se, že primárním cílem je výrazné snížení daní pro vysokopříjmové skupiny, majetné lidi a firmy. Daňové úlevy způsobí výpadky ve státním rozpočtu (zhruba 140 miliard v roce 2010, v součtu 2009+2010 cca 200 miliard),<sup>309</sup> které však musí být nějak kompenzovány. Vláda tak činí na úkor středně- a nízkopříjmových skupin. Zvýšení nepřímých daní, změny v sociálním systému a ve zdravotnictví tak

<sup>304</sup> V této kapitole se zaměříme na rovnost žen a mužů, o které hovoří vládní dokumenty.

<sup>305</sup> Dílčím aspektům se věnovala pouze organizace Gender Studies, o.p.s.

<sup>306</sup> Minimálně opatření 1.7., 1.8. a 1.13. Pro RIA viz [http://www.mvcr.cz/sprava/moderniz/obecne\\_zasady.html](http://www.mvcr.cz/sprava/moderniz/obecne_zasady.html), stránka navštívena 24. 4. 2008.

<sup>307</sup> Např. *Analýza dopadů reformy veřejných financí stran ODS-KDU/ČSL-SZ*. Praha: ČMKOS 2007.

<sup>308</sup> *Ministerstvo financí přiznává, že reforma nezlepší stav veřejných rozpočtů*. Praha: ČMKOS 2007.

<sup>309</sup> *Analýza dopadů reformy*, 2007.

budou v podstatě bojovat proti výpadkům, které zavádí daňové úlevy. Již dnes je však jasné, že reformy ve svém celku významně zhorší postavení žen jako skupiny v porovnání s muži.

## 10.1. OPATŘENÍ V DAŇOVÉ OBLASTI

### 10.1.1. SNIŽENÍ PŘÍMÝCH DANÍ

Na snížení přímých daní vydělají muži jako skupina, protože vydělají především **lidé s výrazně nadprůměrnými příjmy a majetky**. Profitovat budou jednak z rovné 15 % daně, která bude od roku 2009 dále snížena na 12,5 % (ve skutečnosti to však bude díky triku se superhrubou mzdou 23,1 % a 19,2 %).<sup>310</sup> Výhodné pro ně bude také zavedení stropů na pojistné (odvedou max. 126 000 Kč).

Skupina s nejvyššími příjmy je přitom podle Českého statistického úřadu složena ze 71 % z mužů, jejichž průměrná mzda je o 40 % vyšší než průměrná mzda žen ve srovnatelném postavení.<sup>311</sup> Na druhé straně více než 77 % všech žen bralo v roce 2006 mzdy pod úroveň průměrné mzdy, v porovnání s 58 % mužů. Celých 37 % žen bralo mzdy pod 16 000 Kč v porovnání s 18 % mužů.<sup>312</sup>

<sup>310</sup> Efektivní míra zdanění je přitom v ČR na stejné úrovni jako na Slovensku, tedy 35 %, pod průměrem EU, který činí 40 %. ČMKOS, 2007a.

<sup>311</sup> *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: ČSÚ 2007.

<sup>312</sup> *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006*. Praha: ČSÚ 2007.

Pro ilustraci: jen 13 vrcholných manažerů polos-tátního ČEZu, mužů, tak v lednu 2008 vydělalo 286 miliónů Kč. To samozřejmě znamenalo i stejnou ztrátu pro státní rozpočet. Tato částka by pokryla například roční náklady na zhruba 3200 důchodkyň či průměrné mzdy 870 učitelek základních škol.

Změny přímých daní dále prospějí **podnikatelům**. Snižuje se daňová sazba, ruší se minimální základ daně pro podnikatele, ruší se povinnost vedení evidence příjmů prostřednictvím registračních pokladen, povinnost vést podvojně účetnictví se bude týkat až podnikatelů/ek s obratem nad 25 miliónů Kč (dosud 15 mil.), u leasingu byla zrušena hranice 1,5 milionu pro daňovou uznatelnost osobních automobilů atd.<sup>313</sup>

<sup>313</sup> ČMKOS dále upozorňuje, že bude podporován tzv. švarcsystém a bude se zvyšovat deficit veřejných rozpočtů: „Například pouhým přechodem jednoho zaměstnance s hrubou mzdou na úrovni 30 tis. Kč do systému nepravého podnikání (švarcsystém) přijdou veřejné finance o takový objem peněz, který by stačil na roční výplatu dvou důchodců s průměrnými důchody. Nerovný přístup při zdanění daní z příjmu fyzických osob a při odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění mezi zaměstnanci a OSVČ výrazným způsobem diskriminuje zaměstnance. Např. pracovník ve švarcsystému s hrubým příjmem na úrovni průměrné mzdy bude už při výchově jednoho dítěte příjemcem daňového bonusu. Při třech a více dětech nebude platit žádná daně ani pojistné, naopak prostřednictvím daňového bonusu mu stát ještě ročně přidá 4 140 Kč. Srovnatelný zaměstnanec s průměrnou hrubou mzdou se stane příjemcem daňového bonusu až při třetím vyživovaném dítěti. Žádné daně ani pojistné nebude platit až počínaje šestým dítětem. Od státu navíc nic nedostane“ (str. 2). *Dopady reformy veřejných financí na zaměstnance a rodiny s dětmi*. Praha: ČMKOS 2007.

V podnikatelské vrstvě opět převažují muži (73 %),<sup>314</sup> například v roce 2006 podnikalo jen 8,7 % žen v porovnání s 16,6 % mužů.

Podle vlády si polepší také **pracující důchodci**, protože budou moci uplatnit základní slevu na dani. Ve skupině 60+ je přitom míra ekonomické aktivity mužů 3x vyšší než žen; např. v roce 2005 bylo reálně zaměstnáno téměř 2x více mužů.<sup>315</sup>

Je třeba také uvést, že výrazné zvýšení slevy na dani pro toho z manželů, jehož partner/ka je v domácnosti, podporuje ve shodě s konzervativními hodnotami **tradiční model rodiny**, kdy žena rezignuje na vlastní kariéru, což bude výhodnější pro muže jako skupinu; je tedy pravděpodobné, že dojde ke zvýšení závislosti některých žen na jejich mužích. Tento efekt se bude patrně týkat především vysokopříjmových skupin.

## 10.1.2. ZVÝŠENÍ NEPŘÍMÝCH DANÍ

Zvýšení snížené sazby daně z přidané hodnoty z 5 % na 9 %<sup>316</sup> a související zvýšení dalších životních nákla-

<sup>314</sup> *Analýza dopadů reformy, 2007.*

<sup>315</sup> Ženy samozřejmě odchází do důchodu dříve, proto se srovnání týká až skupin, kdy jsou obě pohlaví v důchodu, neboť celková čísla pro všechny důchodkyně a důchodce by byla zavádějící. Je zřejmé, že ženám, které odejdou do důchodu v mladším věku než muži, okamžitě výrazně klesají příjmy v porovnání s muži, kteří mohou dále pracovat.

<sup>316</sup> Zvýšení cen při přechodu mezi základní a sníženou sazbou daně z přidané hodnoty se bude týkat potravin i léků, dětských plen, zdravotnic-

dů dopadne především na sociálně slabé skupiny (podle ČMKOS zhruba o 40 % silněji),<sup>317</sup> a tedy disproportčně na ženy. Doplatí na ně například **lidé pobírající starobní důchody**, protože: „Valorizace důchodů je postavena na průměrném indexu spotřebitelských cen, od kterého se index životních nákladů rodin důchodců s ohledem na výrazné odchylnou strukturu spotřeby bude výrazně odlišovat a zvýšení životních nákladů tak nebude kompenzováno valorizací. Navíc je vážnou otázkou, kdy a jakým způsobem bude do indexu spotřebitelských cen inkorporováno zavedení tzv. regulačních plateb ve zdravotnictví, které se bude týkat důchodců v hlavní míře.“<sup>318</sup>

Mezi lidmi pobírajícími starobní důchod jsou ženy zastoupeny 56 %, přičemž jejich důchody jsou v průměru o 20 % nižší než důchody mužů. V roce 2005 bralo zhruba 80 % žen důchody do 7 599 Kč, zatímco 94 % mužů nad

---

kých pomůcek, dětských sedaček do automobilů, opravy zdravotnických prostředků, úpravy a rozvodů vody, ubytovacích služeb, stavebních prací, hromadné dopravy, kulturních činností, služeb sociální péče, domácí péče o děti, staré, nemocné a postižené občany, pohřebnictví, sportovních služeb. Kromě toho se bude týkat i stavebních prací a tepla, tedy oblastí, na které byla vyjednána s Evropskou unií trvalá výjimka. U dodávek tepla dojde k výraznějšímu navýšení, protože bude muset reflektovat ten fakt, že dojde k zatížení topných médií (plyn, pevná paliva) spotřební (ekologickou) daní. Ta se stane součástí základny pro výpočet daně z přidané hodnoty u tepla. *Analýza dopadů reformy, 2007, str. 10.*

<sup>317</sup> *Analýza dopadů reformy, 2007.*

<sup>318</sup> *Dopady reformy veřejných, 2007, str. 11.*

7 600 Kč.<sup>319</sup> Ženy dominovaly mezi starobními důchodci/kyněmi s průměrnou výší plných důchodů do 7 000 Kč, důchody nad 10 000 Kč pobírali v podstatě jen muži. Podobné vzorce existují i v případě invalidních důchodů.

Nutnost kompenzace těchto dopadů uznala sama vláda tím, že navrhla mimořádné navýšení důchodů o 465 Kč od srpna 2008. Toto zvýšení je však plošné, a proto neřeší genderový rozměr věci.

Výrazně si zřejmě pohorší i **matky samoživitelky** (a jejich děti), kterých bylo v ČR 245,5 tisíc v roce 2006 v porovnání s 26,2 tisíci otců samoživitelů. Celých 91,5 tisíc žen vychovávalo dvě a více dětí v porovnání s 6,3 tisíci mužů. Nezaměstnaných bylo 11 % samoživitelek v porovnání se 2 % samoživitelů.<sup>320</sup> Navíc u této skupiny se bude zvýšení nepřímých daní kombinovat s dopadem poplatků ve zdravotnictví (viz níže).

Prodělají ale pravděpodobně i **lidé s nejnižšími příjmy** a i v této skupině převažují ženy. Jak již bylo řečeno, více než 77 % všech žen bralo v roce 2006 mzdy pod úrovní průměrné mzdy v porovnání s 58 % mužů a celých 37 % žen bralo v roce 2006 mzdy pod 16 000 Kč v porovnání s 18 % mužů.<sup>321</sup>

<sup>319</sup> *Život žen a mužů*. Praha: ČSÚ 2007, str. 78. Ženám důchodkyním také vyplácí pojišťovny z tohoto připojištění měsíčně méně, s odůvodněním, že se ženy v průměru dožívají vyššího věku než muži, což lze kvalifikovat jako diskriminaci na základě pohlaví.

<sup>320</sup> *Zaostřeno na ženy a muže*, 2007.

<sup>321</sup> *Struktura mezd zaměstnanců*, 2007.

Zvýšení snížené sazby daně z přidané hodnoty a další úpravy daní však přinesou pouze cca 40 miliard,<sup>322</sup> a proto je nutné najít další prostředky v oblasti sociálních dávek a prostřednictvím zpoplatnění části veřejných služeb. Je pravděpodobné, že z tohoto důvodu byly změny v systému sociální podpory nastaveny tak, aby vedly ke snížení celkové výše sociálních dávek a k omezení jejich čerpání. Zrušení povinnosti zvyšovat částky životního a existenčního minima po naplnění valorizační podmínky bude navíc znamenat další postupné snížení všech sociálních dávek, jejichž výše i nároky na ně jsou odvozovány od životního (popřípadě i existenčního) minima.

## 10.2. ZMĚNY PODPORY V RODIČOVSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Délka i výše finanční podpory v mateřství a rodičovství je v ČR porovnání s ostatními státy EU tradičně relativně vysoká. Vláda to však nevnímá jako cosi pozitivního, jako známku vyspělosti české společnosti, ale jako problém. V souladu s tímto postojem změny obhájí jako nevýznamné, neboť by mohly (a měly) být mnohem větší, aby se systém dostal na úroveň jiných zemí. Přijaté změny proto podporu nejen částečně snižují, ale přinášejí do systému především zásadní nerovnosti mezi různými sociálními skupinami. Zdůvodňování změn je přitom za-

<sup>322</sup> *Dopady reformy veřejných*, 2007.

vádějící, protože příčiny i následky změn jsou ve většině případů jinde, než vláda proklamuje ve svých prohlášeních v médiích a na parlamentní půdě. Změny financování navíc nejsou doprovázeny dalšími opatřeními (např. podpora předškolních zařízení či přesun v rámci rozpočtových kapitol z nemocenského na sociální pojištění), což má tři důsledky:

1. znemožňuje se, aby změny skutečně podporovaly větší rovnost žen a mužů například prostřednictvím snazšího sladování pracovního a rodinného života,
2. prohlubují se negativní dopady změn na již dnes znevýhodněné skupiny rodičů, kterými jsou zejména matky samoživitelky a nezaměstnané ženy (cca 220 000, ženy tvoří nadpoloviční většinu),
3. redukuje se společenská solidarita většinové společnosti s rodinami.

### 10.2.1. PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ<sup>323</sup>

Výše peněžité pomoci v mateřství se vypočítává podobně jako nemocenská a činí 69 % z denního vyměřovacího základu, maximálně však 479 Kč, což odpovídá hrubé měsíční mzdě přes 20 000 Kč. Nově však nemají na tuto pomoc nárok ženy, které byly před porodem nezaměstnané, studovaly nebo podnikaly, a neodváděly tudíž ne-

<sup>323</sup> 28 týdnů těsně před porodem a po porodu.

mocenské pojištění. Tyto matky musí automaticky čerpat nejpomalejší, čtyřletou variantu rodičovského příspěvku. Je pravděpodobné, že prodloužení jejich pobytu v domácnosti následně ztíží jejich návrat na trh práce. Proto lze předpokládat, že řada z nich bude navzdory čtyřleté variantě do práce odcházet dříve z obavy před následnou nezaměstnaností (a stát na takových případech ušetří). Je-li plat ženy před porodem nižší než 16 750 Kč, tj. pokud bere peněžitou pomoc v mateřství nižší než 380 Kč na den, omezuje se také její svoboda volby, jak rychle bude čerpat rodičovský příspěvek (viz níže).

Velké části žen tedy nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikne; tyto ženy budou pobírat automaticky rodičovský příspěvek ve výši 7600 Kč a následně budou prakticky nuceny nastoupit na čtyřletou variantu čerpání rodičovského příspěvku. Nový systém tak vytváří „**matky druhé kategorie**“, pro které systém navzdory vládním prohlášením o svobodné volbě žádný prostor pro vlastní rozhodnutí neposkytuje. Navíc se jedná o skupiny žen, které mají již tak ztížené životní podmínky.

Další změnou je sjednocení doby, kdy lze pobírat peněžitou pomoc v mateřství, pro vdané i osamělé matky na 28 týdnů. Osamělé matky ji dříve pobíraly 37 týdnů, jejich postavení se tedy v tomto ohledu zhorší. MPSV argumentuje, že předchozí nastavení bylo nespravedlivé pro vdané ženy a že zrovnoprávňuje podmínky při péči o děti.

Nepředložilo však žádnou studii, která by jeho spekulaci o zneužívání systému nesezdanými páry prokazovala.

### 10.2.2. RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK<sup>324</sup>

Vláda zavádí nový systém třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku, který podle ní „umožňuje větší svobodu volby rodičů vybrat takový model péče o děti, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám, vytváří podmínky pro pružnější skloubení pracovní dráhy s výchovou dětí.“<sup>325</sup> Vládní argumentace však v řadě aspektů pokulhává.

Zprvée, volba způsobu čerpání probíhá velmi brzy (bez znalosti potřeb dítěte a potřeb rodičů) a je nevratná. Lze předpokládat, že řada rodičů bude z obavy, že neznají dopředu potřeby dítěte, a zároveň z obavy, že nezískají místo v předškolním zařízení, kterých je nedostatek, volit raději pomalejší variantu a posléze budou hledat částečný či plný úvazek (v případě plného úvazku to pravděpodobně znamená odchod z rodičovské dovolené, čímž systém ušetří). Rodiče, kteří původně zvolí rychlou variantu, ale následně je potřeby dítěte donutí zůstat doma, nebudou mít nárok na změnu čerpání rodičovského příspěvku, a tudíž jej přestanou pobírat úplně (systém opět na takových případech ušetří).

<sup>324</sup> Od 22. týdne do maximálně 4 let věku dítěte.

<sup>325</sup> *Průvodce změnami sociálního*, 2007.

Zadruhé, volba je prezentována jako zcela svobodná, avšak ve skutečnosti je pro velkou část rodičů (v 99 % čerpají ženy) systémem předem omezeno, jakou variantu mohou zvolit. Volba varianty totiž závisí na výši platu před porodem. Úplná svoboda volby je umožněna pouze lidem, kteří pobírali plat vyšší než 16 750 Kč hrubého měsíčně, na který v roce 2006 nedosáhlo 48 % žen.<sup>326</sup>

Systém nově umožňuje oddělit čerpání rodičovského příspěvku od reálné péče o dítě. MPSV přímo radí, aby příspěvek pobírali otcové, kteří však zůstávají v zaměstnání (a vzhledem k vyšším mzdám snadněji dosáhnou na všechny tři varianty čerpání příspěvku), zatímco se o dítě stará žena. Tím však dojde ke dalšímu zvýšení závislosti žen na mužích se všemi negativními důsledky. Není například jasné, co by se stalo, kdyby došlo v daném období k rozvodu? Budou soudy přihlížet při rozhodování o svěření dítěte do péče k tomu, kdo bere rodičovský příspěvek?

Vláda dále používá zavádějící údaj celkového objemu čerpání rodičovského příspěvku, kterým chce demonstrovat srovnatelnost jednotlivých variant, ale z hlediska životní úrovně rodiny je důležitější relativní údaj vztahující k sobě výši rodičovského příspěvku a životní náklady rodiny, než absolutní částka, kterou rodina za dobu pobírání příspěvku získá. Navíc životní náklady rodiny budou pravděpodobně růst, minimálně pod vlivem inflace,

<sup>326</sup> *Analýza dopadů reformy*, 2007.

naopak rodičovský příspěvek zůstane shodný, neboť se na něj nevztahuje automatický valorizační mechanismus (který je u většiny sociálních dávek zrušen).

Jak již bylo zmíněno, matky, které nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, automaticky pobírají čtyřletou variantu se všemi zmíněnými důsledky. Jednoznačným dopadem změny rodičovského příspěvku tak bude zvýšení sociální nerovnosti a rozevírání nůžek mezi různými sociálními skupinami, přičemž systém podporuje v zachování vysoké životní úrovně zejména rodiče (matky) s nadprůměrnými příjmy, zatímco životní úroveň ostatních rodičů (matek) se bude postupně snižovat.

Vláda falešně vydává volbu rychlosti čerpání rodičovského příspěvku za podporu sladování pracovního a rodinného života. Ve skutečnosti systém z tohoto hlediska nepřináší žádné pozitivní novinky v porovnání se stávajícím stavem, neboť již nyní rodiče mohou mít další příjem, aniž by ztráceli nárok na rodičovský příspěvek. Navíc je finanční podpora rodičů pouze jedním z faktorů, které pomáhají sladovat jejich rodinný a pracovní život – dalšími a zcela jistě podstatnějšími faktory jsou dostupnost předškolních zařízení péče o děti, alternativní formy pracovních úvazků (např. částečné úvazky, práce z domova atd.) a celková otevřenost společnosti vůči většímu zapojení mužů do rodinného života, specificky

do péče o děti. V žádné z uvedených oblastí vláda nevyvinula jakékoli úsilí o změnu.

Současně však MPSV rodičům (specificky skupině dosahující na rodičovský příspěvek 11 400 Kč) doporučuje, aby měli děti do dvou let po sobě a mohli tak dlouhodobě pobírat nejvyšší rodičovský příspěvek. Nezmění-li se podmínky pro vstup rodičů po rodičovské dovolené na trh práce, bude tato strategie jistě hojně využívána. Pravděpodobným důsledkem bude, že velká část skupiny žen s nejvyšší kvalifikací (a tedy s nejvyššími příjmy) bude na dlouhou dobu vyjmuta z trhu práce, což ztíží jejich následný návrat a dojde k prohloubení maskulinizace klíčových segmentů trhu práce. Již dnes například pracuje ve skupině „Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“ podle KZAM<sup>327</sup> 4,4 % všech pracujících žen a 8,2 % všech pracujících mužů, přičemž uvnitř této skupiny je zastoupení žen 29 % a mužů 71 % – tento poměr se pod vlivem výše uvedené strategie může v budoucnu vyvíjet v neprospěch žen ještě výrazněji.<sup>328</sup>

Z toho vyplývá, že sladování rodinného a pracovního života je pouze rétorikou, nikoli reálným cílem. Ideologickým motivem uvedených opatření je konzervativismus podporující tradiční model rodiny s více dětmi a ženou v domácnosti a neoliberalistický důraz na samospasitel-

<sup>327</sup> KZAM – kategorie zaměstnání.

<sup>328</sup> *Analýza dopadů reformy, 2007.*

nost trhu, podřízenost jeho potřebám a princip maximální ekonomické produktivity, z čehož pak logicky vyplývá konzervativní argument pro dělbu rolí.

### 10.2.3. SNÍŽENÍ PORODNÉHO A OMEZENÍ PŘÍDAVKŮ NA DĚTI

Snížení porodného ze 17 760 Kč na 13 000 Kč, omezení přídavek na děti a omezení sociálního příplatku také dopadnou zejména na sociálně slabé rodiny a neúplné rodiny, tedy disproporčně na ženy. Snížení porodného nepochybně pocítí především osamělé matky. Díky zpřísnění podmínek, za kterých se přídavky na děti přiznávají, na ně ztratila nárok více než třetina rodin. Změny však přinesou výrazné úspory státu (na úkor sociálně slabých rodin), které se budou do budoucna dále zvyšovat díky zrušení valorizačního mechanismu.

### 10.3. POMOC V HMOTNÉ NOUZI

Podmínky pro pobírání pomoci v hmotné nouzi se zpřísňují pro dlouhodobě nezaměstnané v tom smyslu, že pokud nepracují déle než 12 měsíců, vychází se při stanovení výše dávky pouze z částky existenčního minima (2 020 Kč). Protože míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen byla 5,2 v roce 2006 v porovnání s 3,2 u mužů,

lze předpokládat, že zpřísnění výrazněji postihne ženy. Déle než rok hledalo práci 114 tisíc žen v porovnání s 91 tisíci muži. Celkově je míra nezaměstnanosti žen vyšší (8,8 % v roce 2006) než míra nezaměstnanosti mužů (5,8 %). Konkrétně se jednalo o 202 tisíc žen v porovnání se 169 tisíci muži.

Zajímavá je i skutečnost, že podle MPSV „je přihlédnuto ke ztíženému postavení některých spoluobčanů na trhu práce, a proto se úprava nevztahuje na osoby starší 55 let...“<sup>329</sup> Věková hranice pro nárok na starobní důchod je přitom u mužů 60 let a u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí od 53 (alespoň 5 dětí) do 57 let (žádné dítě). Sociální citlivost vlády se tedy bude týkat především mužů.

### 10.4. NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Změny nemocenského pojištění jsou konstruovány především tak, aby stát ušetřil. Konkrétně nebude poskytováno žádné nemocenské pojištění za první tři kalendářní dny pracovní neschopnosti (dříve 25 % z denního redukováného vyměřovacího základu - DVZ) a výše tohoto pojištění se od čtvrtého dne snižuje. Původně bylo vypláceno od čtvrtého dne 69 % z DVZ. Od 1. ledna 2008 to bude 60 % pro 4. až 30. kalendářní den, 66 % pro 31. až 60. kalendářní den

<sup>329</sup> Průvodce změnami sociálního, 2007.



a 72 % od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti. Vláda ale bude šetřit více na ženách než na mužích.

Průměrné procento pracovní neschopnosti bylo u žen v roce 2006 vyšší než u mužů (6,4 % ku 5,3 %). Průměrná doba trvání pracovní neschopnosti u nich byla delší než u mužů (36,7 dní oproti 33,9 dnům).<sup>330</sup>

Lze předpokládat, že snížení podpory při ošetřování člena rodiny z 69 % na 60 % DVZ se také dotkne více žen, protože ošetřování členů rodiny je v naší společnosti častěji záležitostí žen.

## 10.6. POPLATKY VE ZDRAVOTNICTVÍ

Stejně dopady na ženy a na muže nebudou mít ani poplatky. V prvé řadě lze předpokládat, že poplatky za děti budou častěji platit ženy, které jsou v naší společnosti považovány za primární rodiče a také s dětmi častěji chodí k lékaři. Jisté to je v případě matek samoživitelek.

Ženy jsou také častěji hospitalizované, a proto celkově zaplatí více na poplatcích za pobyt v nemocnici. V roce 2006 jich bylo hospitalizováno o 300 000 více než mužů a tvořily zhruba 57 % všech hospitalizovaných. Téměř 163 tisíc z nich bylo hospitalizováno v souvislosti s těhotenstvím, porodem a šestinedělím.<sup>331</sup>

<sup>330</sup> *Zaostřeno na ženy a muže, 2007.*

<sup>331</sup> *Zaostřeno na ženy a muže, 2007.*

Poplatky u lékaře, na pohotovosti a za předepsané léky významněji ovlivní životní úroveň sociálně slabých skupin, ve kterých převažují ženy (viz 10.2.). Ale poplatky za předepsaný lék nově postihnou například i nemocné cukrovkou či lidi s duševními nemocemi. V ČR bylo v roce 2006 o 56 000 více diabetiček než diabetiků. Ženy tvořily 60 % všech lidí, jimž bylo poskytnuto psychiatrické ošetření, a celkem jich bylo o zhruba 550 000 více než mužů.

## 10.7. ZÁVĚR

Dopady dílčích aspektů reformy je nutné zvažovat v jejich celku, kdy je zřejmé, že dojde ke kombinaci negativních efektů jednotlivých částí reformy na stále stejné sociální skupiny. Z tohoto pohledu lze také konstatovat, že **reforma velmi pravděpodobně zvýší existující nerovnosti mezi ženami a muži**. Míra negativních dopadů reformy se liší pro různé sociální skupiny; ženy ovšem převažují ve většině skupin, na které reforma dopadne nejtvrději, naopak muži převažují ve skupinách, které na reformách vydělají. Přesto vláda nepočítá se žádnými opatřeními, která by tyto negativní dopady na ženy kompenzovala a usilovala o vyrovnání postavení žen a mužů, jak vládě ukládají její vlastní *Priority*.

Teze analýzy byly zveřejněny na tiskové konferenci koalice proEquality dne 3. ledna 2008 u příležitosti spuštění

tění reforem. Reakce vládních představitelů i některých médií byla výmluvná. Ministryně Stehlíková, pod jejíž kancelář přešla agenda Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů od ledna 2008, prohlásila pro zpravodajský server Hospodářských novin iHNed: „*Ženy nebudou znevýhodněny, to je nesmysl.*“<sup>332</sup> Ministr práce a sociálních věcí Nečas, který měl až do prosince 2007 problematiku rovných příležitostí v gesci, se pokusil v rozhlasovém pořadu Dvacet minut Martina Veselovského (Čro 1 – radiožurnál, 8. 1. 2008) závěry analýzy znevěrohodnit útokem na jejího autora a autorku. Obvinil je z ideologičnosti, z neobjektivity a z příslušnosti k feministickému hnutí, aniž by vyvrátil jediný předložený argument.

V podobném duchu Martin Zvěřina z Lidových novin hned dvakrát (4. a 14. 1. 2008) označil analýzu za „nedůvěryhodnou a metodologicky pochybnou a nekonzistentní“, ačkoli ji nikdy nečetl<sup>333</sup>, a redakce LN ani neuznala za vhodné seznámit své čtenářstvo s jejími závěry. Strategie je zřejmá – když nelze zpochybnit poselství, je třeba znevěrohodnit posly. Tyto projevy nekompetence a neprofesionality však nejsou tak podstatné ve světle pozitivní skutečnosti, že argument o genderovém rozměru vládních reforem vzbudil pozornost dalších médií i veřejnosti.

<sup>332</sup> Černý, J. *Vládní reformy poškodí ženy, uvádí analýza*. [Domaci.iHNed.cz](http://Domaci.iHNed.cz), stránka navštívena 3. 1. 2008.

<sup>333</sup> Koalice proEquality představila 3. ledna pouze východiska a závěry analýzy, která je představena v této kapitole.

Ještě dodejme, že koalice ProEquality uspořádala dne 25. března 2008 poslední debatu v rámci své diskusní minisérie věnovanou analýze vládních reforem z pohledu rovných příležitostí. Ministr Nečas i ministryně Stehlíková svou účast odmítli.

## ZÁVĚR

V této *Stínové zprávě* se autorský tým pokusil zformulovat koncepce pro vybrané prioritní oblasti prosazování genderové rovnosti a následně zhodnotil činnost vlády ve světle navržených koncepcí. Hlavním závěrem předložené analýzy je zjištění, že za poslední dva roky, které uplynuly od publikace poslední *Stínové zprávy*, se situace v dané oblasti nezlepšila (viz Souhrn).

Hlavní překážkou prosazování politiky genderové rovnosti zůstává **nedostatek politické vůle ze strany politických elit**, v převážné většině mužů. Téma rovných příležitostí se pro ně stává atraktivní pouze v předvolebním období jako vábnička pro nerozhodnuté voličky a voliče.

Přesto nelze rezignovat na vyvíjení tlaku na politické elity, aby pro ně nebylo tak snadné zapomínat na vlastní volební programy, *Priority* a mezinárodní závazky České republiky. Je nutné kompenzovat cynismus politických elit i neschopnost státu pochopit své vlastní nedostatky, která je v kontextu neustálého boje o voliče asi nevyhnutelnou strukturální podmínkou jeho fungování.

## POUŽITÁ LITERATURA

- *A Guide to Gender Impact Assessment*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2004, [ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *A Roadmap for Equality of Women and Men 2006-2010*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2006.
- *Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking + 5)*. Praha: MPSV 2001.
- *Analýza dopadů reformy veřejných financí stran ODS-KDU/ČSL-SZ*. Praha: ČMKOS 2007.
- *Analýza stavu lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*, Praha: Vláda ČR 2007, [http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/PracSk\\_sex\\_mensin/ANALYZA\\_final.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/PracSk_sex_mensin/ANALYZA_final.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2007*. Praha: Rada vlády pro vědu a výzkum 2007, [www.vyzkum.cz/storage/att/C7C22EEBC6170759EE5EA60279292A94/Anal%C3%BDza\\_2007\\_red.pdf](http://www.vyzkum.cz/storage/att/C7C22EEBC6170759EE5EA60279292A94/Anal%C3%BDza_2007_red.pdf), stránka navštívena 12. 1. 2008.
- Appeltová, M. *ERRP oficiálně skončil, projekty však běží dál*, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Appeltová, M. *Stehlíková: Tematiku rovných příležitostí je třeba posílit*, [www.ta-gita.cz](http://www.ta-gita.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Ballinton, J., Karam, A. (eds.), *Women in Parliament: Beyond Numbers*. A Revised Edition. Stockholm: IDEA 2005.
- Beijing + 10. *Progress made within the European Union: Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union*. Lucembursko: Ministère de l'Égalité des chances 2005.
- Bierzová, J. *Proč ženy pracují víc než muži?* [www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=231&lst=108](http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=231&lst=108), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Blagojevič, M., H. Havelková, N. Sretenova, M. Tripsa a D. Velichová (eds.). *Promarněné talenty. Soukromé bitvy se stávají věcí veřejnou. Ženy a věda v zemích ENWI-SE*. Luxembourg: European Commission 2003.
- Bobek, M. *Rovnost jako právní problém*. In Bobek, M. Boučková, P., Kühn, Z. (eds.), *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C. H. Beck 2007.
- Bobek, M., Kühn, Z. *Odůvodňovat? K čemu? Nesnesitelná lehkost antidiskriminační judikatury Ústavního soudu*. 2007, [jinepravo.blogspot.com/2007/12/odvodovat-k-emu-nesnesiteln-lehkost.html](http://jinepravo.blogspot.com/2007/12/odvodovat-k-emu-nesnesiteln-lehkost.html), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Celé znění projevu Mirka Topolánka k Evropskému roku rovných příležitostí*, [http://domaci.ihned.cz/c4-10070940-23154985-002100\\_d-cele-zneni-projevu-mirka-topolanka-k-evropskemu-roku-rovných-přiležitosti](http://domaci.ihned.cz/c4-10070940-23154985-002100_d-cele-zneni-projevu-mirka-topolanka-k-evropskemu-roku-rovných-přiležitosti), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Brusel: Evropská komise 2007, [ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jun/flexicurity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Competitiveness and Innovation framework Programme (CIP)*. Brusel: Evropský parlament 2006, <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/n26104.htm>, stránka navštívena 13. 1. 2008.

- Černý, J. *Vládní reformy poškodí ženy, uvádí analýza*, [Domaci.iHNed.cz](http://Domaci.iHNed.cz), stránka navštívena 3. 1. 2008.
- Diskriminace žen v zaměstnání a její důvody. *Sociální politika*, 25, str. 16-18.
- *Dopady reformy veřejných financí na zaměstnance a rodiny s dětmi*. Praha: ČMKOS 2007.
- Earmarking – a stumbling block to the Government, *Gender Research in Sweeden 2007. A Journal from the Swedish secretariat for gender research*, str. 26-27.
- *EQUAL Guide on gender mainstreaming*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2004.
- *Europa in Zahlen – Eurostat-Jahrbuch 2006-2007*. Brusel: Eurostat 2007, [epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-06-001/DE/KS-CD-06-001-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/DE/KS-CD-06-001-DE.PDF); stránka navštívena 6. 1. 2008.
- Fialová, E. *Nejvyšší soud se opět nedokázal vypořádat s diskriminací*, [www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2059637](http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2059637), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Fischlová, D. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002.
- *Genderové aspekty přechodu žáků/ryň mezi vzdělávacími stupni*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2005.
- Hašková, H. *Potřebuje ČR koncepci podpory institucí péče o předškolní děti?* *Socioweb*, 11/2007, [www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&-shw=287&lst=105](http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&-shw=287&lst=105), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Havelková, B. *Burden of proof and positive action in decisions of the Czech and the Slovak Constitutional Courts - milestones or mill-stones for implementation of EC equality law?*, *32 European Law Review 5/2007*, str. 686-704.
- Havelková, B. *Diskriminace na základě pohlaví* (str. 221-251). In Bobek, M. Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace, studijní příručka*. Praha: C.H.Beck 2007.
- Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Auditorium, Praha 2007.
- Chaloupková, J. *Základní charakteristika prožensky orientovaných neziskových organizací*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2/2006.
- *Indicators for the follow-up of the Beijing Platform for Action*. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2008.
- *Informace o plnění opatření pro zavedení interdisciplinárních týmů spojující zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí za rok 2006, příloha č. 3, 4, 5*. Praha: Ministerstvo vnitra, 5. 3. 2007.
- Jurajda, Š., Műnich, D. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu* (str. 13-19). In L. Sokačová, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies 2006.
- Kaufman, M., Smutný, M., Králíková, A., Křížová, R. *Horizontální priority v programech strukturálních fondů*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj 2005.
- Klimentová, M. *Genderová analýza zastoupení žen v orgánech statutárních měst a hl. m. Prahy*. Praha: Fórum 50 % 2007, [www.padesatprocent.cz](http://www.padesatprocent.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Latour, B. *Science in Action. How to Follow Scientists and Engineers through Society*. Cambridge: Harvard University Press 1987
- *Main Science and Technology Indicators 2007*. Paříž: Organization for Economic Co-operation and Development 2007, [www.oecd.org/document/26/0,3343,en\\_2649\\_34451\\_1901082\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/26/0,3343,en_2649_34451_1901082_1_1_1_1,00.html), stránka navštívena 6. 1. 2008.

- *Ministerstvo financí přiznává, že reforma nezlepší stav veřejných rozpočtů.* Praha: ČM-KOS 2007.
- Niemanis, A. a kol. *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit.* Bratislava: UNDP RBEC 2007.
- Parbrong, B. *Swedish research council invested millions in Centres of gender excellence. Gender Research in Sweden 2007. A Journal from the Swedish secretariat for gender research,* str. 24–25.
- Pavlík, P. *Metodika genderového auditu městského úřadu.* Praha: Otevřená společnost 2007.
- Pavlík, P., Ehnertová, E., Hamrlová, M., Havelková, B., Hynková, M., Kárníková, B., Kotišová, M., Linková, M., Machovcová, K., Nedbálková, K., Smetáčková, I., Souralová, A. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006.* Praha: Otevřená společnost 2006.
- Pavlík, P., Boučková, P., Linková, M., Marková-Tominová, M., Mrzlková Susová, I., Simerská, L., Smetáčková, I. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2004.* Praha: Otevřená společnost 2004.
- *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010.* Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2006, [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:-FIN:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:-FIN:CS:PDF), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Práce a mzdy – datové údaje.* Praha: Český statistický úřad 2006, [www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udaje/gender\\_pracemzdy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.* Praha: MPSV 2007.
- *Profívolba z deváté třídy.* Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze 2005.
- *Protestní nota neziskových organizací proti projevu premiéra Mirka Topolánka u příležitosti zahájení Roku rovných příležitostí pro všechny*
- *Průvodce změnami sociálního systému.* Praha: MPSV 2007.
- *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů obnovila činnost, [www.zeleni.cz/5883/clanek/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-obnovila-cinnost](http://www.zeleni.cz/5883/clanek/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-obnovila-cinnost),* stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Renzetti C.M., Curran, D.J., *Ženy, muži a společnost.* Praha: Karolinum 2003.
- *Report on equality between women and men – 2007.* Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2007.
- *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce v roce 2006.* Praha: Státní úřad inspekce práce 2007, str. 42, [www.suip.cz/](http://www.suip.cz/), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Rovné příležitosti pro ženy a muže - nedílná součást české politiky na cestě do Evropské unie.* Praha: MPSV 2005, [www.noviny-mpsv.cz/cs/941](http://www.noviny-mpsv.cz/cs/941), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Roční zpráva systému státního úřadu inspekce práce za rok 2006.* Praha: Státní úřad inspekce práce 2006, [www.suip.cz](http://www.suip.cz), stránka navštívena 10. srpna 2007
- *In Search of Good Practises in Science and Technology Research.* 6. November 2007, Santiago: Centro de estudios de la mujer 2007
- Smiggels Kavková, J. *Rovné příležitosti žen a mužů ve volebních programech politických stran.* Praha: Fórum 50 % 2008a, [www.padesatprocent.cz/docs/analiza\\_-volebnich-programu.pdf](http://www.padesatprocent.cz/docs/analiza_-volebnich-programu.pdf), stránka navštívena 21. 1. 2008.
- Smiggels Kavková, J. *Analýza kandidátních listin pro volby do PSP ČR 2006 z hlediska zastoupení žen a mužů,* Praha: Fórum 50 % 2008b, <http://www.padesatprocent.cz/docs/analiza-kand-listin.pdf>, stránka navštívena 25. 4. 2008.

- *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen 2006.* Praha: MPSV 2007.
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.* Brusel: Evropská komise 2006.
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002.* Brusel: Evropská komise 2002.
- *Statistická ročenka školství 2005.* Praha: Ústav pro informace ve vzdělání 2006.
- *Statut RVVP.* Praha: MPSV 2007, [www.mpsv.cz/cs/228](http://www.mpsv.cz/cs/228), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006.* Praha: Český statistický úřad 2007.
- *Study on the Remuneration of Researches in the Public and Private Commercial Sectors 2007.* Brusel: Evropská komise 2007, [ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf), stránka navštívena 6. 1. 2008.
- Škaloud, M. *Antidiskriminační zákon - více škody nežli užítku.* 2006, [www.skalous.net/index.php3?act=aktuality&display=382&offset=64](http://www.skalous.net/index.php3?act=aktuality&display=382&offset=64), stránka navštívena 6. 1. 2008.
- Tenglerová, H. Aktéři vědní politiky a jejich postoj k závěrům a doporučením konference Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě [str. 26-41]. In K. Šaldová (ed.), *Cesty labyrintem propojování a oddělování soukromého a pracovního života.* Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007a.
- Tenglerová, H. Rovné příležitosti žen a mužů v české vědě a výzkumu [str. 38-44]. In M. Linková (ed.), *Transformace: Gender, věda a společnost.* Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007b.
- Tupá, B. *Dámský gambit: zahájení vědecké dráhy.* Praha: Sociologický ústav AV ČR 2007.
- *Usnesení vlády č. 1044 ze dne 12. září 2007 č. 1044,* Praha: Vláda ČR, [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/web/cs?Open&2007&09-12](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2007&09-12), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Valentová, M., Šmídová, I., Katrňák, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2/2007*, str. 43-52.
- *Volba povolání a genderová segregace vzdělávací soustavy.* Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, od 2005.
- *Vybrané oblasti výchovného poradenství z genderové perspektivy: výsledky dotazníkového šetření.* Praha: Otevřená společnost 2006, Projekt Prolomit vlny, [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- Wichterlová, L. Zahodíme potenciál jestí? In Kolářová, J. [Ed.]. *Klíč k jeslím.* Praha: Gender Studies 2007.
- Wintr, J. Jak zacházet s ústavním principem rovnosti, *Jurisprudence 1/2007.*
- *Zaostřeno na ženy a muže.* Praha: Český statistický úřad 2007.
- *Závěrečná doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen: Česká republika,* [http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/dokumenty/mezinarodni\\_umluvy/cedaw/3CEDAW\\_Zaverecna\\_doporučení\\_CZ.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/dokumenty/mezinarodni_umluvy/cedaw/3CEDAW_Zaverecna_doporučení_CZ.pdf), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Změny v nemocenském pojištění a pojistném od 1. 1. 2008.* Česká správa sociálního zabezpečení 2007, [www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/zmeny-v-nemocenskem-pojisteni-a-pojistnem-od-1-1-2008.htm](http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/zmeny-v-nemocenskem-pojisteni-a-pojistnem-od-1-1-2008.htm), stránka navštívena 25. 4. 2008.
- *Zpráva Výboru CEDAW k Třetí periodické zprávě o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, 2006.* Praha: MPSV 2007.
- *Ženy a muži v datech 2005.* Praha: Český statistický úřad 2005.
- *Život žen a mužů.* Praha: Český statistický úřad 2007.

Tento dokument je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.  
Obsah tohoto dokumentu je plně v zodpovědnosti příjemce grantu a nelze jej v žádném případě považovat za oficiální stanovisko Evropské unie a České republiky.

## **STÍNOVÁ ZPRÁVA V OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ 2008**

Vydala  
Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., Seifertova 47, 130 00, Praha 3

v rámci projektu EQUAL Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce

*Editor:* Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

*Odborné recenzentky:* PhDr. Blanka Knotková-Čapková, PhD., Mgr. Eva Ferrarová

*Autorský tým:* Petr Pavlík, Michaela Appeltová, Barbara Havelková, Lenka Bennerová, Eva Hejzlarová, Miluš Kotišová, Jana Smiggels Kavková, Petra Zářecká, Kateřina Machovcová, Martina Hynková, Adéla Souralová, Irena Smetáčková, Marcela Linková, Hana Tenglerová, Ivana Spoustová, Marie Lineau

*Jazyková korektorka:* PhDr. Blanka Knotková-Čapková, PhD.

ISBN 978-80-87110-09-6

*Tisk:* Oleg Štička – Studio Art Print

**Praha 2008**