

**Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů
v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018**

Úřad vlády ČR

únor 2016

Obsah:

Obsah:	2
Seznam zkratk.....	3
1 Úvod	4
1.1 Základní informace o Akčním plánu	4
1.2 Účel Akčního plánu	6
1.3 Uživatelé Akčního plánu	6
1.4 Postup tvorby Akčního plánu	6
1.5 Implementace Akčního plánu	7
2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – aktuální situace v ČR.....	9
2.1 Aktuální situace a mezinárodní závazky	9
2.2 Základní argumenty pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	10
2.3 Obecné překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	13
2.4 Obecná opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	16
3 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice	17
3.1 Aktuální situace	17
3.2 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v politice	20
3.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice	21
4 Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu	22
4.1 Aktuální situace obecně	22
4.2 Situace v zahraniční službě	23
4.3 Situace v médiích, v kultuře, sportu a trávení volného času a neziskovém sektoru	24
4.4 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a dalších institucích veřejného zájmu	25
4.5 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a dalších institucích veřejného zájmu	26
4.6 Situace ve vědě, výzkumu a vzdělávání	28
4.7 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a vzdělávání	30
4.8 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a vzdělávání	30
5 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech	31
5.1 Aktuální situace	31
5.2 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech	33
5.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech	34
6 Součinnost sociálních partnerů při prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	36
A - Obecné úkoly pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích:	38
B – Úkoly pro oblast politiky	41
C - Úkoly pro oblast veřejné správy a dalších institucí veřejného zájmu	42
D – Úkoly pro oblast obchodních společností	50
Příloha č. 1:	54
Doporučení možných nástrojů podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách	54
Příloha č. 2:	55
Doporučení možných nástrojů podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech a na pracovním trhu	55

Seznam zkratek

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů
ČOV- Český olympijský výbor
ČR – Česká republika
ČSSD - Česká strana sociálně demokratická
ČSÚ – Český statistický úřad
EU – Evropská unie
GA ČR – Grantová agentura České republiky
KDU-ČSL - Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová
KSČM - Komunistická strana Čech a Moravy
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZV – Ministerstvo zahraničí
NNO – Nestátní nezisková(é) organizace
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ODS – Občanská demokratická strana
OP – Operační program
OSN – Organizace spojených národů
PČR – Parlament České republiky
PS – Poslanecká sněmovna
RHSD ČR – Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
RVVI – Rada pro výzkum, vývoj a inovace
TA ČR – Technologická agentura České republiky
ÚV ČR – Úřad vlády České republiky

1 Úvod

1.1 Základní informace o Akčním plánu

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderních demokratických společností a otázkou spravedlnosti a lidských práv. Zároveň je podmínkou dosažení hospodářského růstu a sociálního pokroku, vysokého stupně zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích tvoří jednu z hlavních strategických oblastí rovnosti žen a mužů jako takové. V současné době je však v ČR zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry silně nevyrovnané.

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016-2018 (dále jako „Akční plán“) představuje první ucelený strategický dokument na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na tuto oblast. Úkol zpracovat Akční plán uložila Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor“) Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“) usnesením ze dne 1. července 2010¹.

Konečné znění Akčního plánu vychází z aktuálního Programového prohlášení vlády ČR, konkrétně naplňuje resortní prioritu uvedenou pod kapitolou 3.12, v níž se vláda ČR zavázala k důslednému uplatňování principu rovnosti žen a mužů a k podpoře vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích². Dále Akční plán navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020³ (dále jako „Strategie rovnosti žen a mužů“). Akční plán bude sloužit k implementaci a dalšímu rozpracování specifických cílů uvedených v oblasti „Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“ Strategie rovnosti žen a mužů. Z hlediska implementace je tedy Akční plán dokumentem, který slouží k hlubšímu provedení Strategie rovnosti žen a mužů a napomáhá jejímu naplňování⁴. Zároveň představuje Akční plán naplnění úkolu z Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (úkol č. 7), schválených usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 930.

Akční plán je výsledkem projektu s názvem „Příprava Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a dalších souvisejících opatření (registrační číslo projektu JUST/2012/PROG/AG/4130/GE), který v rámci programu PROGRESS financovaného ze zdrojů Evropské unie realizovalo MPSV ve spolupráci s ÚV ČR. Akční plán byl vypracován Oddělením koncepce rodinné politiky Sekce pro sociální a rodinnou politiku MPSV a Oddělením rovnosti žen a mužů Sekce pro lidská práva ÚV ČR společně s Výborem, který je pracovním orgánem Rady. Výbor se zabývá institucionálními, politickými a společenskými možnostmi prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a sdružuje odbornice a odborníky na tuto problematiku z řad odborné veřejnosti, nestátních neziskových organizací, sociálních partnerů, politických stran a veřejné správy. Široká expertíza členek a členů Výboru a také jejich praktické

¹ Rada v usnesení pověřila Výbor vyhodnotit legislativní proces v souvislosti s přípravou změn volebních zákonů, které měly za cíl podpořit vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice, a také na základě analýzy výsledků voleb připravit komplexní strategii pro tuto oblast. Blíže viz Úřad vlády ČR. 2010. *Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů konané dne 1. července 2010* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2014-12-08]. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Zaznam-ze-zasedani-Rady--2010-07-01.pdf>.

² Blíže viz Úřad vlády ČR. 2014. *Programové prohlášení vlády České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-unor-2014.pdf>>.

³ Blíže viz Úřad vlády ČR, Odbor lidských práv a ochrany menšin. 2014. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf>.

⁴ Dalším akčním plánem provádějícím strategii je Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015-2018.

zkušenosti s prosazováním vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích hrály klíčovou roli při přípravě Akčního plánu. Seznam členek a členů Výboru a dalších osob, které se na zpracování Akčního plánu podílely, je obsažen v kapitole 1.4 Postup tvorby Akčního plánu.

V první části tohoto dokumentu je představena aktuální situace zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR, včetně překážek, které vyrovnanému zastoupení žen a mužů v této oblasti brání. Dále jsou uvedeny základní argumenty pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích následované detailnějšími analýzami specifických oblastí naší společnosti s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (včetně statistických dat). Zásadní část Akčního plánu, tj. konkrétní nástroje a úkoly, které mají podpořit vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, jsou shrnuty v Úkolové části tohoto Akčního plánu. Celkem 39 úkolů je rozděleno do čtyř tabulek v závislosti na oblastech, které pokrývají:

- A – Obecné úkoly pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- B – Úkoly pro oblast politiky
- C – Úkoly pro oblast veřejné správy a dalších institucí veřejného zájmu
- D – Úkoly pro oblast obchodních společností⁵

Úkolová část tvoří jádro Akčního plánu. Její jednotlivá opatření jsou řazena v logické návaznosti, nikoliv na základě své důležitosti. Přílohy č. 1 a č. 2 pak přinášejí nezávaznou sadu doporučení, jak zlepšit stav nevyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v politických stranách a v obchodních společnostech.

Aktivita pro prosazování genderové rovnosti, v případě tohoto materiálu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, mají mnohá pozitiva. Mimo jiné přináší spravedlivější, výkonnější, bohatší i spokojenější společnost. Ze strany státu je nezbytné, aby potřebu vytváření takové společnosti identifikoval (jak se v tomto případě stalo v roce 2010 prostřednictvím Rady) a poté adekvátně řešil. Řešením, jakýmsi výchozím bodem, na kterém pracovala řada odborníků a odbornic v minulých letech, je pro oblasti rozhodování právě tento Akční plán. Úkoly pro rozličné subjekty státní správy a/nebo doporučení (pro politické strany a hnutí, obchodní společnosti a sociální partnery) jsou výchozími pro zahájení aktivit a v dalších letech budou na základě analýzy plnění a evaluace aktualizovány také v souvislosti s vývojem na domácí i mezinárodní scéně.

⁵ Pro účely tohoto Akčního plánu jsou „obchodní společnosti“ definovány dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. Podrobnější specifikace obchodních společností, kterých se týkají opatření v úkolové části, jsou uvedena v kapitole 5.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech.

1.2 Účel Akčního plánu

Účelem tohoto vládního Akčního plánu je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Akční plán nahlíží dané téma komplexně. Proto nabízí nejen popisy aktuální situace v různých oblastech a doporučení, jak ji zlepšit, ale především předkládá konkrétní nástroje, jejichž užití přímo podpoří vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Tyto nástroje jsou zářazovány do jednoznačného časového harmonogramu a jsou k nim přiřazeny ukazatele jejich naplňování. Jejich výběr a sestavení zároveň reflektuje vnitrostátní specifika spojená s účelností a efektivitou opatření zaměřených na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Předkládaný Akční plán je časově omezen na léta 2016 až 2018 a směřuje k základním změnám současné nepříznivé situace. Na základě vyhodnocení jeho plnění (viz kapitola níže Implementace Akčního plánu) bude vždy pro následující období (2019 - 2021, 2022 - 2024, atd.) vypracováno aktualizované znění reagující na vývoj v jednotlivých oblastech zájmu.

1.3 Uživatelé Akčního plánu

Z povahy Akčního plánu jako strategického dokumentu vlády ČR vyplývá, že je primárně určen ústředním orgánům státní správy (dle zákona 2/1996 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky), kterým v časovém rámci let 2016 až 2018 ukládá jednotlivé úkoly. Dále je Akční plán určen politickým stranám a hnutím a obchodním společnostem v ČR. Těmto subjektům Akční plán úkoly neukládá, nicméně jim poskytne informace o prioritách a plánovaných opatřeních vlády ČR v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a doporučí jim nástroje jeho podpory. Obdobně Akční plán bude sloužit krajům a obcím, sociálním partnerům a případně dalším subjektům, které formulují své vlastní strategické dokumenty v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

1.4 Postup tvorby Akčního plánu

Příprava Akčního plánu byla zahájena v lednu 2014, kdy byla na půdě Výboru ustavena Pracovní skupina pro přípravu Akčního plánu (dále jako „Pracovní skupina“). První jednání Pracovní skupiny se uskutečnilo dne 28. ledna 2014, následná jednání probíhala do prosince 2014. Na některá z těchto jednání byli rovněž přizváni/y externí odborníci a odbornice působící v různých oblastech. Pracovní skupina také průběžně informovala Výbor o stavu příprav na jeho jednáních.

Dne 19. června 2014 proběhl v Národní technické knihovně 1. workshop s názvem "Jak docílit vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích?". Jeho cílem bylo získat zkušenosti a poznatky od zástupců a zástupkyň politické oblasti, veřejné správy, obchodních společností, vědy, výzkumu a školství a tvorby médií. Workshop navazoval na konferenci „Ekonomická udržitelnost – Diverzita ve vedení“ pořádanou neziskovou organizací Byznys pro společnost. Dne 24. listopadu 2014 se pak odehrál kulatý stůl v Poslanecké sněmovně, jehož účastníci a účastnice opět zastupovali/y široké spektrum dotčených oblastí. Na kulatém stole byla představena úkolová část Akčního plánu (verze platná k datu 24. listopadu 2014) s hlavním záměrem shromáždit připomínky ke konkrétním úkolům Akčního plánu.

Pracovní verze Akčního plánu byla předložena Výboru na jeho jednání dne 18. prosince 2014. Na tomto jednání Výbor k Akčnímu plánu uplatnil několik dílčích připomínek, které byly do Akčního plánu zapracovány, případně bylo odůvodněno jejich nezpracování. Další připomínkování proběhlo na základě zaslání pracovní verze Akčního plánu dne 19. ledna 2015 Výboru. Finální verze Akčního plánu byla schválena per rollam Výborem dne 4. února

2015. Tato verze byla následně dále diskutována se zástupci a zástupkyněmi platformy Byznys pro společnost.

Akční plán byl vytvořen především členkami a členy Výboru, ale také širokou skupinou odbornic a odborníků z různých oblastí, do nichž Akční plán zasahuje. Velká řada z nich je zároveň členkami a členy poradních orgánů Rady, která se danému tématu věnuje dlouhodobě. Za koordinaci přípravy Akčního plánu věcně zodpovídalo MPSV ve spolupráci s ÚV ČR.

Při zpracování Akčního plánu byla zohledněna doporučení pro tvorby strategických dokumentů na úrovni vlády ČR uvedená v Metodice přípravy veřejných strategií, kterou vzala vláda ČR na vědomí usnesením vlády ČR ze dne 2. května 2013 č. 318.

Členky a členové Výboru (stav k 31. prosinci 2015):

Adam Petr, hnutí Úsvit	Marková Soňa, KSČM
Ali Doláková Petra, nezávislá odbornice (MZV)	Maršová Jindřiška, ČSSD
Brady Pavla, Strana zelených	Maxová Radka, hnutí ANO
Havelková Hana, Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy	Pešák Milan, ODS
Havlová Olga, hnutí Úsvit	Sklenák Roman, ČSSD
Janičková Petra, AGENDER s.r.o.	Smiggels Kavková Jana, Fórum 50 %, o.p.s.
Janšová Eliška, KDU-ČSL	Soukup Zdeněk, hnutí ANO
Jurajda Štěpán, CERGE-EI	Stöcklová Jentschke Zuzana, MPSV
Klán Jan, KSČM	Stropnický Matěj, Strana zelených
Klucová Marie, ČMKOS	Šamanová Tereza, Konfederace zaměstnaneckých a podnikových svazů
Kohoutová Lenka, ODS	Špondrová Pavla, nezávislá odbornice
Křížková Alena, Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.	Šťastný Robert, KDU-ČSL

Další spolupracující osoby:

Kalíšková Klára, CERGE-EI	Pavlas Tomáš, Otevřená společnost, o.p.s.
Kalousová Pavlína, Byznys pro společnost	Smetáčková Irena, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy
Ladmanová Monika, IBM	Tvarůžková Lucie, nezávislá odbornice
Linková Marcela, Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.	Viktorinová Lucie, MPSV

1.5 Implementace Akčního plánu

Akční plán bude implementován prostřednictvím aktivit jednotlivých ústředních orgánů státní správy v návaznosti na úkoly v něm stanovené. Koordinační roli plnění Akčního plánu bude vykonávat člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů (ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu) ve spolupráci s ministryní práce a sociálních věcí.

Monitorování plnění a evaluace Akčního plánu bude probíhat v rámci činnosti Výboru a Rady. Předpokládá se, že jednotlivé ústřední orgány státní správy budou zejména prostřednictvím svých zástupců a zástupkyň (v případě ministerstev tzv. rezortních koordinátorů rovnosti žen a mužů) ve Výboru, ale i na základě pozvání, jednou ročně informovat o průběžném plnění Akčního plánu a případně konzultovat své kroky za účelem naplnění jednotlivých úkolů. Výbor tak kromě monitorovací role bude plnit také roli asistenční.

Vyhodnocování plnění Akčního plánu v jednotlivých letech bude probíhat prostřednictvím Výboru a každoročně přijímaného dokumentu s názvem Souhrnná zpráva o plnění Akčního

plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018 (dále jako „Souhrnné zprávy“) dle níže uvedeného harmonogramu.

Při vyhodnocování plnění Akčního plánu a jeho cílů bude zohledňována specifická povaha některých rezortů (zejm. Ministerstva obrany) s ohledem na nízké zastoupení některého z pohlaví, která se v některých případech může promítnout v objektivní nemožnost naplnění některých z uvedených úkolů.

Odpovědnost za přípravu Souhrnných zpráv ponese člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů (ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu) ve spolupráci s ministryní práce a sociálních věcí. Pro účely sběru podkladů pro přípravu Souhrnné zprávy ze strany jednotlivých ústředních orgánů státní správy bude připravena osnova obsahující přehled požadovaných informací v návaznosti na indikátory příslušných úkolů Akčního plánu. Součástí přípravy Souhrnných zpráv budou také návrhy na případnou aktualizaci či doplnění úkolů stanovených Akčním plánem tak, aby bylo možné průběžně reagovat na vyvstalé problémy v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Harmonogram přípravy Souhrnných zpráv:

Termín	Činnost	Gesce
duben - říjen roku n	Informování zástupců a zástupkyň ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy ve Výboru o plnění Akčního plánu.	členky a členové vlády ČR
leden roku $n+1$	Vyžádání si podkladů od ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy o plnění Akčního plánu v roce n .	člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů
únor/březen roku $n+1$	Zpracování Souhrnné zprávy za rok n .	člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů ve spolupráci s ministryní práce a sociálních věcí
březen/duben roku $n+1$	Projednání Souhrnné zprávy za rok n ve Výboru s přizváním zástupců a zástupkyň ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy.	člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů
duben/květen roku $n+1$	Projednání Souhrnné zprávy za rok n v Radě.	člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů
červen roku $n+1$	Předložení Souhrnné zprávy za rok n vládě ČR.	člen vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů ve spolupráci s ministryní práce a sociálních věcí

Finanční zajištění plnění jednotlivých úkolů Akčního plánu bude zabezpečeno v rámci běžného rozpočtu příslušných ústředních orgánů státní správy, případně rovněž za využití finančních prostředků finančního období kohezní politiky EU.

2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – aktuální situace v ČR

Hodnota rovnosti v důstojnosti a právech, bez ohledu na pohlaví, je ústavním východiskem politiky rovnosti žen a mužů. Jejím úkolem je nalézání účinných nástrojů a vhodných prostředků pro dosahování rovnosti ve všech sférách života společnosti v praxi. Společnost se k hodnotám svobody a rovnosti hlásí již od získání vlastní státnosti, tedy od roku **1918**, a vzniku samostatného Československa.

Závazek podporovat rovnost žen a mužů plyne zejména z **ústavního pořádku ČR**, v němž je zásada rovnosti žen a mužů promítnuta do ustanovení Listiny základních práv a svobod, která garantuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech a rovnost v požívání základních práv a svobod všem bez ohledu na pohlaví. Tato ustanovení určují, že rovnost bez ohledu na pohlaví je nezcizitelným a nezadatelným právem každého.

Je třeba usilovat o **nápravu demokratického deficitu** v české společnosti, kdy se polovina obyvatel zatím na rozhodování ve veřejné sféře nepodílí v dostatečné míře. Tento materiál by měl být příspěvkem k prosazování rovnosti žen a mužů, a to v oblasti rozhodovacích pozic.

2.1 Aktuální situace a mezinárodní závazky

Ženy v současnosti tvoří 44 % ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR⁶. Zároveň tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol⁷ a 61 % jejich absolventů a absolventek⁸. Přes výše uvedené skutečnosti zůstávají nadále výrazně podrepresentovány v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry. V současné vládě ČR jsou tři ženy z celkem 17 ministryň a ministrů (18 %). Ženy tvoří 19,5 % v dolní komoře Parlamentu ČR a 18,5 % v Senátu⁹. Podíl žen v zastupitelstvech měst a obcí je 27 %¹⁰. Ženy tvoří pouze 12 % členek a členů představenstev a pouze 9 % výkonných řídicích pozic firem obchodovaných na burze¹¹. Tyto údaje staví ČR na zadní místa ve srovnání v rámci EU¹².

Povinnost aktivně prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích plyne především z **mezinárodních úmluv**, jimiž je ČR vázána. Interpretaci těchto povinností a návrh konkrétních opatření pak obsahuje řada doporučení mezinárodních organizací a jejich orgánů, kterých je ČR členkou. Čl. 7 **Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen** (dále jako „Úmluva“) mj. stanoví, že smluvní státy musí zajistit přístup ženám za stejných podmínek jako mužům k účasti na formulaci vládních politik a jejich výkonu a k účasti na veřejných pozicích a funkcích na všech úrovních vlády.

Závěrečná doporučení **Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen**, jakožto monitorovacího orgánu plnění Úmluvy, z roku 2010 ČR vyzývají, aby přijala efektivní opatření, včetně dočasných pozitivních opatření, za účelem zvýšení zastoupení žen

⁶ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013.

⁷ Tamtéž.

⁸ Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

⁹ Blíže viz <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>, Fórum 50% [cit. 2014-11-16].

¹⁰ Blíže viz Fórum 50%. 2014. *Analýza výsledků voleb do zastupitelstev měst a obcí 2014 z hlediska zastoupení žen* [online]. Praha: Fórum 50% [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_komunal_2014_vysledky_3.pdf

¹¹ Blíže viz Women and men in decision making [databáze online]. 2015. S.l.: European Commission. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm.

¹² Blíže viz World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014* [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>

v legislativních sborech, vládě a v rozhodovacích pozicích veřejné správy¹³. Závěrečná doporučení ČR dále vyzývají, aby přijala konkrétní opatření a cíle za účelem dosažení de facto rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a odstranění horizontální a vertikální segregace.

Obdobně **Pekingská deklarace a akční platforma** přijatá v roce 1995 na 4. Světové konferenci o ženách vyzývá vlády členských zemí OSN k přijetí opatření k podpoře vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích¹⁴. Pekingská akční platforma vyzývá členské státy, aby se přihlásily k dosažení cíle vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech, veřejné správě a soudnictví a stanovily specifické cíle a opatření za účelem dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve všech vládních orgánech a veřejné správě¹⁵.

Doporučení **Výboru ministrů Rady Evropy** Rec(2003)3¹⁶ k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech členským státům mimo jiné doporučuje, aby zajistily vyrovnané zastoupení žen a mužů na pozicích a funkcích, jejichž nominace zajišťuje vláda a další orgány veřejné správy. Proces obsazování těchto pozic by měl být dle zmíněného doporučení genderově senzitivní a transparentní. Výbor ministrů Rady Evropy členským státům dále doporučuje zvážit přijetí legislativních opatření s cílem podpory vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v politice a veřejných rozhodovacích pozicích.

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích není jen otázkou demokracie, ale úzce souvisí také s ekonomickými nerovnostmi na trhu práce. V současnosti je v ČR přes 165 tisíc domácností, kde jeden rodič živí jedno nebo více závislých dětí. Naopak domácností s dětmi vyživovanými oběma rodiči je celkem 990 tisíc. Z toho plyne, že ve zhruba každé sedmé domácnosti s dětmi se o své potomky stará pouze jeden z rodičů, v naprosté většině žena.¹⁷ Téměř sedmině ze samoživitelek přitom po odečtení výdajů na bydlení nezůstává více finančních prostředků než ekvivalent životního minima.¹⁸ Současný demografický vývoj přitom naznačuje, že počet samoživitelek (a samoživitelů) bude narůstat z důvodu vysoké míry rozvodovosti a rostoucím počtem dětí narozených mimo manželství.¹⁹ Řada opatření zaměřených na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích má potenciál přispět také k odstranění genderových nerovností na trhu práce a zlepšit postavení žen-samoživitelek (např. podpora flexibilních forem práce, potírání genderových stereotypů či podpora vyššího zapojení mužů do péče).

2.2 Základní argumenty pro vyrovnaní zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Na základě dat uvedených výše v kapitole 2.1 je zřejmé, že zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR není vyrovnané. V následujících částech Akční plán přesněji

¹³ Blíže viz Úřad vlády ČR. 2010. *Příloha č. 1 k usnesení vlády ze dne 11. května 2011 č. 341. Závěrečná doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen 2010* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12512/Zaverecna_doporuceni_2010_schvaleno_vladou.pdf>

¹⁴ Blíže viz Úřad vlády ČR. S.d. *Zpráva ze čtvrté světové konference o ženách (Peking, 4. - 15. září 1995)* [online]. Úřad vlády ČR: s.d. [cit. 2014-11-16] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Peking-1995_1.pdf>.

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Blíže viz Council of Europe. 2003. *Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making* [online]. S.d.: Council of Europe [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>>.

¹⁷ Blíže viz ČSÚ: Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácení u nás a v Evropě? Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/26828110/csav022715.pdf/05b02590-6371-4a9b-a49b-eab44bea757f?version=1.0>.

¹⁸ Blíže viz ČSÚ: Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácení u nás a v Evropě? Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/26828110/csav022715.pdf/05b02590-6371-4a9b-a49b-eab44bea757f?version=1.0>.

¹⁹ Blíže viz Hasmanová Marhánková, J.: Matky samoživitelky a jejich situace v České republice: „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny. Gender Studies. 2011. Dostupné na: http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf.

mapuje zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v hlavních segmentech naší společnosti. V první řadě je však třeba shrnout zásadní argumenty, proč je vyrovnané zastoupení žen a mužů na správě věcí veřejných, v rozhodování ve vzdělávání, v neziskovém sektoru, ale i v soukromé sféře žádoucí a jaká pozitiva, ze kterých těží společnost jako celek, přináší:

1) Argument spravedlnosti a rovnosti

Jednu polovinu společnosti tvoří ženy. Ženy a muži jsou si rovni. Ženy byly dlouhá staletí z historicky podmíněných důvodů vyloučeny (a stále ještě ve velké míře jsou) z účasti na sféře veřejné. Naopak v soukromé sféře (ve smyslu rodiny, každodenní péče o děti a další závislé osoby či práce v domácnosti, apod.) zůstávají muži výrazně méně aktivní než ženy. V obou těchto oblastech mají na základě argumentu spravedlnosti a rovnosti muži a ženy právo na rovný podíl a rovné zacházení.

2) Argument přirozených práv

Pro všechna základní práva (mezi která právo na rovnost bez pochyby patří) platí, že vyjednávat o tom, zda mají být jednotlivcům a jednotlivkyním zaručena nebo ne, je irelevantní. Jsou to totiž práva přirozená. Pokud uvažujeme v kategoriích pozitivní (umělé) a přirozené právo, je právě právo na rovnost, jedno ze základních lidských práv, považováno za právo přirozené a tedy nezávislé na lidském konání a dále právo nezadatelné a nezrušitelné. Stát má proto povinnost prosazovat lidská práva všech, protože jejich existenci neurčuje, avšak jejich naplňování garantuje.

3) Argument demografických výzev

Obecně platí, že v evropských demokratických zemích, kde mají nejlepší výsledky v dosahování rovných příležitostí žen a mužů, je také nejvyšší porodnost, často blízká se sebezáchovné úrovni (2,1 dítěte na pár, Skandinávie, Francie). Ačkoliv na stárnutí populace mají vliv i jiné společenské trendy, situace v České republice není příznivá ani z pohledu genderové rovnosti (1,49 dítěte na pár). Účinné prosazování rovnosti žen a mužů i vhodná rodinná politika (včetně efektivního řešení nedostatku zařízení péče o děti) může ženy a muže k rodičovství více motivovat a porodnost významně zvýšit.

4) Argument zkušenosti a zájmových skupin

Ženy a muži mají odlišné zkušenosti, ať již z biologického nebo ze sociálního hlediska a mohou mít často také konfliktní zájmy. Jedná se např. o otázky rodinné politiky, zaměstnanosti, péče o děti a další závislé osoby, trávení volného času, správy věcí veřejných či samosprávy, investování, apod. Hlasy žen a mužů by měly být rovnocenně slyšeny a jejich odlišné zkušenosti využity.

5) Argument ztráty talentů a efektivnosti smíšených týmů

Ženy tvoří 61 % osob absolvujících vysoké školy, ale ve statutárních orgánech stovky největších českých firem jen jich je 9 %²⁰, v Poslanecké sněmovně 19,5 % či ve vládě 18 %. Žádná společnost si nemůže dovolit tak masivní ztrátu talentů, kterých je třeba naopak využívat k jejímu co nejefektivnějšímu řízení. Zkušenostně pestré týmy také fungují efektivněji než kolektivy homogenní, neboť dokážou jako celek lépe postihnout složité a komplexní jevy ve společnosti či businessu.

6) Argument pozitivních vzorů a vyvažování

Tzv. feminizace školství je uznána jako problematický jev, který vede k nedostatku mužských vzorů v této oblasti. Podobnou optikou je třeba uvažovat také o tzv. mužských oborech a oblastech působení, jako je např. politika. Pro správné a spravedlivé fungování společnosti jako celku je třeba, aby nedocházelo k absenci mužských ani ženských vzorů, jak na společensky významných pozicích (politika, rozhodování, business), tak v oblastech péče

²⁰ Blíže viz Deloitte Corporate Governance Centrum v ČR: *Nejvíce žen ve vedení firem je zejména ve zdravotnictví, farmacii a v pojišťovnictví*. 2014. Dostupné na: http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_20_TZ_Deloitte_CGC_Zeny_ve_vedeni_firem_dle_odvetvi_CZ.pdf.

a výchovy (vzdělávání, oblast rodiny a péče). Příklady úspěšných žen a mužů v genderově netradičních rolích a pozicích mohou také inspirovat a motivovat další osoby.

7) Argument motivace a legitimizace

Ženy jsou motivované se správou věcí veřejných, politikou či veřejným děním zabývat. Lze to ukázat např. na podílu žen v členských základnách politických stran, na nižších úrovních státní správy nebo samosprávy. Výrazně aktivní jsou také v občanském sektoru a volební účast žen není nižší než volební účast mužů. Ženy o rozhodovací pozice zájem mají. Jejich vyšší zastoupení v rozhodovacích pozicích, a především v politice, může rozhodování také více přiblížit realitě, každodennímu životu a tím i lidem obecně, protože v rozhodování budou zastoupeny životní zkušenosti a realita žitá jak ženami, tak muži. Rozhodování tak bude více srozumitelné, ospravedlnitelné a legitimní pro ženy a muže, jichž se týká.

8) Argumenty ekonomické

a. Pozitivní dopady na rozhodování a výkonnost.

Současné studie ukazují, že vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů, umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních zkušeností a může mít pozitivní dopady na výkonnost²¹. Přítomnost žen v představenstvech má pozitivní vliv na proces monitorování výkonnosti obchodní společnosti a odpovědnost vedení za její špatné výsledky²². Genderová diverzita také zvyšuje výkonnost týmů – týmy, ve kterých je vyvážený poměr žen a mužů, jsou výkonnější než týmy, ve kterých dominují muži²³.

b. Větší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a obecně vyšší participace žen na trhu práce má pozitivní dopady na státní rozpočet.

Jedna dodatečně pracující žena s průměrnou ženskou mzdou přinese do státního rozpočtu ročně asi 60 000 Kč na dani z příjmu a sociálním a zdravotním pojištění²⁴. Pracující ženy také pobírají výrazně méně sociálních dávek a mají vyšší spotřebu (pracující ženy utrácí více peněz za potraviny, stravování v restauracích, oblečení, ale také za služby jako například péče o děti), čímž zvyšují příjmy státního rozpočtu z daně z přidané hodnoty a vytváří další pracovní místa.

c. Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mohlo přispět ke snižování mzdových nerovností mezi ženami a muži.

Rozdíl v platech mezi ženami a muži v ČR je jeden z nejvyšších v EU a to především v období, kdy se ženy vrací na trh práce z rodičovské dovolené – ženy ve věku 35-44 let mají o 30 % nižší mzdy než muži ve stejné věkové kategorii²⁵. Snižování mzdových rozdílů mezi ženami a muži by dále vedlo k nižší chudobě a nerovnosti ve společnosti²⁶. Rozdělení příjmu domácnosti mezi ženu a muže totiž významně ovlivňuje typ výdajů domácnosti²⁷.

d. Zvýšení růstu HDP

Snížení rozdílů v účasti žen a mužů na trhu práce by také vedlo k výraznému zvýšení růstu ekonomiky, měřeno hrubým domácím produktem (dále „HDP“). Studie OECD (2012)²⁸ odhaduje, že pokud by se v ČR snížil rozdíl v účasti žen a mužů na trhu práce na polovinu

²¹ Blíže viz Higgs, Derek. 2003. *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* [online]. United Kingdom: The Department of Trade and Industry [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>>.

²² Adams, R. B., Daniel Ferreira. 2009. „*Women in the boardroom and their impact on governance and performance*“. *Journal of Financial Economics*, 94(2): 291–309.

²³ Hoogendoorn, Sandern, Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag. 2013. „*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment*.“ *Management Science*, 59(7): 1514-1528.

²⁴ Počítáno pro průměrnou mzdu žen v roce 2012, která činila 22 683 Kč měsíčně, a za předpokladu, že žena pracuje jako zaměstnankyně 12 měsíců v roce.

²⁵ Blíže viz Eurostat [databáze online]. 2014. S.l.: European Commission. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>.

²⁶ International Labour Organization. 2012. *Global Employment Trends for Women 2012*. Geneva: ILO.

²⁷ Pahl, Jan. 2005. „*Individualisation in couple finances: who pays for the children?*“ *Social Policy and Society*, 4 (4), 381. Dále také Lundberg, Shelly J., Robert A. Pollak, T. J. Wales. 1997. „*Do Husbands and Wives Pool Their Resources? Evidence from the United Kingdom Child Benefit*“. *Journal of Human Resources*, 32(3).

²⁸ OECD. 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing.

současného stavu do roku 2030, průměrný roční růst HDP by se zvýšil o 0,4 procentního bodu (z predikovaného růstu o 2,4 % ročně na 2,8 %). Podobné odhady zveřejnila také Mezinárodní organizace práce, která odhaduje zvýšení růstu HDP o 0,4 procentního bodu (dále jako „p. b.“) v zemích střední a východní Evropy, pokud by se genderové rozdíly v zaměstnanosti snížily z 19 na 15 p.b.²⁹.

2.3 Obecné překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

1) Ne vždy dostatečně transparentní pravidla postupu do rozhodovacích pozic a skleněný strop

V organizacích, obchodních společnostech (především s majetkovou účastí státu³⁰) a politických stranách nejsou vždy jasně a transparentně nastavená a dodržovaná pravidla postupu do vyšších pozic. Často jsou rozhodující osobní vztahy a neformální jednání, ze kterých jsou ženy vyloučeny³¹, zejména v kolektivech, kde v rozhodovacích pozicích převládají muži.

Ženy často deklarují neochotu nebo nedostatek času (např. kvůli zodpovědnosti za péči) stýkat se se spolupracovníky mimo výkon práce nebo jednoduše nesdílejí s muži stejný mimopracovní zájem, kterým často bývá např. určitý druh sportu. To je z těchto sítí, označovaných také jako „old boys network“, vylučuje. Členství v nich je však velmi důležitým faktorem, který je často při postupu na vyšší pozice rozhodující. Ženské sítě, které by mohly tento problém částečně kompenzovat, však z různých důvodů (nedostatek žen, nevěle žen do rozhodovacích pozic další ženy podporovat, nedostatek času, atd.) téměř nevznikají. Neformální struktura vztahů ať již ve firmě nebo politické straně přispívá ke zdánlivé neviditelnosti bariéry skleněného stropu. Metafora skleněného stropu označuje existenci neproniknutelné bariéry, která blokuje vertikální mobilitu žen: pod touto bariérou mohou ženy postupovat, nad ní už ne³². Problém skleněného stropu dále navazuje a zároveň zintenzivňuje nedostatek ženských vzorů na vyšších pozicích³³.

Z dostupných údajů vyplývá, že soukromé obchodní společnosti vykazují vyšší míru vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích než státní podniky a obchodní společnosti s majetkovou účastí státu. Lze tedy usuzovat, že ne vždy dostatečně transparentní kritéria postupu do rozhodovacích pozic tedy brání v přístupu ženám právě především ve státních podnicích a obchodních společnostech s majetkovou účastí státu.

Netransparentní pravidla postupu do rozhodovacích pozic a absence férových a závazných principů v rámci politických stran, veřejných institucí i organizací obchodní sféry (především obchodních společností s majetkovou účastí státu) představují nejzásadnější překážku vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve všech jmenovaných oblastech společnosti.

2) Genderové stereotypy a genderová diskriminace

Genderové stereotypy týkající se menší soutěživosti, schopností, nebo autority a schopnosti pro rozhodovací pozice žen ve srovnání s muži negativně ovlivňují rozhodnutí zaměstnavatelů/ek v přijímacím procesu, při vyjednávání o mzdách, či v rozhodnutích o povýšení žen. Ani ženy samotné nejsou ve svém jednání od genderových stereotypů oproštěny a vliv postojů samotných žen nelze opomíjet. Nežádka vedou k sebepodceňování

²⁹ International Labour Organization. 2012. *Global Employment Trends for Women 2012*. Geneva: ILO.

³⁰ Obchodní společností s majetkovou účastí států se pro účely Akčního plánu rozumí také státní podnik.

³¹ Křížková, Alena. 2003. „Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace“. Sociologický časopis, 39, 4: 447–467.

³² Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. „The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“. Gender & Society 2: 275-294.

³³ Obecně k tématu viz McKinsey&Company. 2012. *Making the Breakthrough* [online]. S.l.: McKinsey&Company [cit. 2014-11-16]. Dostupné

z: http://www.mckinsey.com/client_service/organization/latest_thinking/women_matter.

a nízké asertivitě, jakož i k neochotě ke kariérnímu postupu. Mnoho žen má tendenci bagatelizovat vlastní zásluhy a váhat s prosazováním vlastní osoby³⁴.

Předsudky spojené s genderem a diskriminace na základě pohlaví tvoří druhou nejsilnější překážku vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

3) Malé množství flexibilních forem práce

Nízké využívání flexibilních forem práce (pružná pracovní doba, práce z domova, zkrácená pracovní doba, atd.)³⁵ v České republice má na schopnost pracujících osob efektivně kloubit rodinný život a kariéru velmi negativní dopad. Ženy, jako téměř výhradní pečovatelky o děti do tří let (jen 1, 7 % ze všech osob pobírajících rodičovský příspěvek jsou muži³⁶) a zásadně dominantní pečovatelky o děti starší a také jiné závislé osoby, mají v tomto smyslu situaci na českém trhu práce tedy značně složitou.

Flexibilní pracovní úvazky umožňují včasný návrat do zaměstnání po rodičovské. Toto může být velmi důležité pro budoucí kariérní postup žen, protože délka přerušení kariéry v důsledku mateřství a/nebo nenastoupení do původní práce z důvodu nemožnosti sladit ji s péčí o závislé osoby má významné dopady na úspěšnost žen na trhu práce – delší přerušení nebo znovuzahájení kariéry ovlivňuje negativně mzdy, šanci žen získat slušné zaměstnání, postup na vyšší pozice, ale i další aspekty kariéry žen, jako je například přístup ke školení v zaměstnání³⁷.

Co se týče práce na částečný úvazek, ČR má jeden z nejnižších podílů žen zaměstnaných v této formě práce na celkové zaměstnanosti žen v Evropě. V ČR je zaměstnáno pouze 8,6 % žen na částečný úvazek, zatímco průměr EU je 31,9 %³⁸. Částečné úvazky u nás navíc častěji zastávají ženy s nižším vzděláním, především ženy bez středoškolského vzdělání, u kterých často částečný úvazek není volbou, ale nutností, protože práci na plný úvazek nezískají³⁹.

Částečné úvazky mají však také negativní dopady při uplatnění na trhu práce a na životní úroveň domácností. Částečné úvazky znamenají nižší finanční ohodnocení dle počtu odpracovaných hodin, zároveň však objem práce vykonávaný na částečný úvazek bývá velmi často vyšší než je poměrná část úvazku, na který daná osoba pracuje. Z důvodu obecně nižších mezd na pozicích s částečným úvazkem ve srovnání s úvazky plnými, je poměrně velký podíl částečných úvazků nedobrovolných a zároveň i ti/ty, kdo mají zájem o částečné úvazky, pracují často na úvazek plný⁴⁰.

V této souvislosti je třeba hovořit také o tzv. prekérních pracovněprávních vztazích⁴¹. Oproti standardním pracovněprávním vztahům disponují menší mírou ochrany zaměstnance/kyně. Ta je však kompenzována větší mírou flexibility, která se v prekérních pracovněprávních vztazích vyskytuje hojněji. To znamená, že strany tak mají mezi sebou větší prostor

³⁴ Blíže viz Mc Kinsey&Company. 2012. *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice* [online]. S.l.: McKinsey&Company [cit. 2015-01-16] Dostupné z: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

³⁵ Blíže k flexibilním formám zaměstnání viz např. MPSV. 2008. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. Praha: MPSV [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

³⁶ Údaje k roku 2012. Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6DD/\\$File/1413135507.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6DD/$File/1413135507.pdf)>.

³⁷ Lai, Yu-Cheng, Stanley Masters. 2005. „The Effects of Mandatory Maternity and Pregnancy Benefits on Women's Wages and Employment in Taiwan, 1984-1996“. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2): 274-281. Dále také Lalive, Rafael, Josef Zweimüller. 2009. „How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments“. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3): 1363-1402. Puhani, Patrick, and Katja Sonderhof. 2011. „The effects of parental leave extension on training for young women“. *Journal of Population Economics*, 24: 731-760.

³⁸ Údaje k roku 2013. Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D68E/\\$File/1413134433.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D68E/$File/1413134433.pdf)>.

³⁹ Podíl žen pracujících na částečný úvazek mezi středoškolsky vzdělanými ženami je 8,6 %, zatímco u žen se základním vzděláním je to 11,8 %. Blíže viz ČSÚ. 2012. *Zaostřeno na ženy a muže 2011*. [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14>.

⁴⁰ Vohlídalová, Marta, Lenka Formánková. 2012. „Částečné úvazky v České Republice: šance nebo riziko?“. *Fórum Sociální Politiky*, 5: 17-21.

⁴¹ Obecně platná definice prekérního zaměstnání není ustálena, nejde ani o výraz používaný právními předpisy.

pro modifikaci jejich pracovněprávního vztahu, avšak na úkor snížení míry ochrany zaměstnance/kyně⁴². Dopady těchto vztahů nejsou v současné době dostatečně reflektovány⁴³.

4) Nedostatečná nabídka předškolní péče o děti

Možnosti sladění pracovního, soukromého a rodinného života jsou také velmi významně ovlivněny nabídkou předškolní péče o děti. V případě dětí do tří let věku je v ČR šance na místo v jeslích minimální - jen asi 3 % dětí ve věku do tří let navštěvují zařízení péče o děti, což je nejnižší podíl v celé EU⁴⁴. V úvahu tedy přichází pouze hlídání od prarodičů, pokud bydlí v dosahu, nebo nákladné soukromé hlídání, které si může dovolit jen malá skupina rodin.

Ženy s dětmi mezi 3. a 6. rokem již mají větší šanci na umístění dítěte v obecní školce, 76 % dětí v tomto věku navštěvuje obecní školku alespoň na několik hodin týdně⁴⁵. Ale i v případě těchto starších dětí jsou výrazné rozdíly v místní dostupnosti předškolní péče a vzdělávání a mnoho žen s dětmi ve věku tří let místo v obecní školce nezíská.

Nízká nabídka péče o děti v předškolním věku tedy přispívá k tomu, že většina českých žen volí celodenní péči o děti bez kombinace s pracovní činností a v období mateřství tedy odchází z trhu práce na několik let⁴⁶. Studie přitom ukazují, že dostatečná a dostupná nabídka předškolní péče o děti vede nejen k vyšší participaci rodičů na trhu práce, ale také k vyšší produktivitě a nižšímu množství absencí⁴⁷. Různé typy kombinací pracovního a rodinného života zároveň rodičům umožňují rozvíjet své znalosti a schopnosti ve vícero směrech a působí ve prospěch ekonomické samostatnosti rodin a proti riziku chudoby.

5) Stereotypy podmiňující nerovné zacházení zaměstnavatelů/ek s ženami a muži v souvislosti s rodičovstvím

Předmětné části byly přeformulovány na: „Vzhledem k tomu, že v ČR přetrvává nízká dostupnost služeb péče o děti do tří let a ženy jsou stále primárními pečovatelkami o děti, zaměstnavatelé/ky očekávají, že ženy, které plánují rodinu, opustí trh práce na delší dobu. Pravděpodobnost, že na rodičovskou odejde muž, je velmi malá.

Mnozí/hé zaměstnavatelé/ky tedy raději zaměstnají stejně kvalifikovaného muže než ženu, případně ženě nabídnou nižší mzdu, než jakou by nabídli/y stejně kvalifikovanému muži. Tím si částečně kompenzují své potenciální budoucí náklady spojené s nutností držet ženu pracovní místo po dobu její mateřské a rodičovské (zejm. administrativní náklady na hledání nové zaměstnankyně/zaměstnance, náklady související s jejím/jeho zaučením či náklady na vzdělávání) nebo náklady spojenými s hledáním náhrady, pokud se žena do svého

⁴² Blíže viz Borovičková, Lucie. 2011. *Prekérní pracovněprávní vztahy*. Nepublikovaná diplomová práce. Olomouc: Právnická fakulta Univerzita Palackého.

⁴³ Blíže k tématu viz např. Borovičková, Lucie. 2011. *Prekérní pracovněprávní vztahy*. Nepublikovaná diplomová práce. Olomouc: Právnická fakulta Univerzita Palackého; Kutálková, Petra, Rut Dvořáková. 2013. *Prekérní práce, jiné formy vykořisťování a nucená práce* [online]. S.I.: Diakonie Českobratrské církve evangelické [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <<http://scps.diakonie.cz/res/data/000185.pdf?seek=1385971502>>; ILO. 2011. *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment* [online]. Geneva: ILO [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf>; Dokumentace workshopu konaného ve Zhořelci (Görlitz) dne 15. 11. 2012. 2012. *Od prekérní práce k chudobě ve stáří? Pracovní situace žen v pohraničí České republiky, Německa a Polska* [online]. Dresden: DGB [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <http://www.igr-elbe-neisse.org/data/files/59/CZ_Dokumentation_Frauenworkshop.pdf>

⁴⁴ Blíže viz Eurostat [databáze online]. 2014. S.I.: European Commission. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>.

⁴⁵ Tamtéž.

⁴⁶ Hašková, Hana, Steven Saxonberg (eds.), Jiří Mudrák. 2012. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: SLON.

⁴⁷ Stier, Haya, Noah Lewin-Epstein, Michael Braun. 2001. „Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course“. *American Journal of Sociology*, 106(6): 1731–1760. Dále také Letablier, Marie-Thérèse, Angela Luci, Antoine Math, Olivier Thévenon. 2009. „The costs of raising children and the effectiveness of policies to support parenthood in European countries: A literature review“. Brussels: European Commission.

zaměstnání nevrátí. Dalším problémem je pak již zmíněná nízká dostupnost služeb péče o děti ve věku do 3 let.

6) Prolínání nerovností – gender, třída, etnicita/národnost, věk a sexuální orientace

Na příležitosti žen uplatnit se v rozhodovacích pozicích mají vliv další charakteristiky, zejména výše vzdělání, profese, životní styl, etnicita, národnostní příslušnost, věk i sexuální orientace. Tyto charakteristiky se vzájemně prolínají a jsou od sebe neoddělitelné⁴⁸. Vyšší věk, romská národnost, nízké vzdělání a neheterosexuální orientace dále snižují šance žen na postup do rozhodovacích pozic.

Výše popsaná situace s netransparentními pravidly uvnitř organizací i politických stran, stereotypy ohledně mužských a ženských rolí ve společnosti, omezenou nabídkou flexibilních úvazků, nedostatečnou nabídkou předškolní péče o děti a absentující motivací mužů k využívání rodičovské se také odráží v očekáváních a rozhodnutích ohledně budoucího vývoje kariér žen ze strany žen samotných. Například studie Grolich a de Grip (2008)⁴⁹ ukazuje, že ženy při volbě svého prvního zaměstnání berou v úvahu budoucí přerušení kariéry spojené s mateřstvím a volí tak častěji povolání, která jsou společností zpravidla považována za typicky ženská.

2.4 Obecná opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

V úkolové části se Akční plán nejprve zabývá těmi úkoly, které jsou průřezové a pro efektivní prosazování rovných příležitostí žen a mužů by měly být uplatňovány ve všech uvažovaných subjektech (ministerstva, obchodní společnosti, média, sociální partneři, vzdělávací instituce, atd.).

Jedná se o analytické a specificky expertní úkoly pro Radu hospodářské a sociální dohody, jako jednu z nejvýznamnějších hráček, která je přirozeným prostorem pro dialog vlády, zaměstnavatelů/ek a zaměstnanců/kyň. Dále se pověřeným resortům ukládá provedení informačních osvětových kampaní o výhodách genderové vyváženosti v rozhodovacích pozicích a rizicích spojených s genderovými stereotypy, o nerovnostech žen a mužů na pracovním trhu, včetně jejich nerovného odměňování a také o genderových stereotypech v médiích. V rámci třech průřezových úkolů chce stát podpořit sladování pracovního a rodinného života a motivovat rodiče k návratu na pracovní trh. Stát bude též podporovat projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Klíčový je dále systematický sběr a vyhodnocování dat týkající se osob na všech úrovních rozhodovacích pozic, včetně podřízených nebo spravovaných institucí a poradních orgánů, rozčleněných podle pohlaví, případně včetně dat o rozdílech v odměňování.

⁴⁸ Kolářová, Marta. 2008. „Na křižovatkách nerovností: gender, třída a rasa/etnicita“. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 9, 2: 1-10.

⁴⁹ Görlich, Dennis, Andries de Grip. 2008. „Human capital depreciation during hometime“. Oxford Economic Papers, 91: i98-i121.

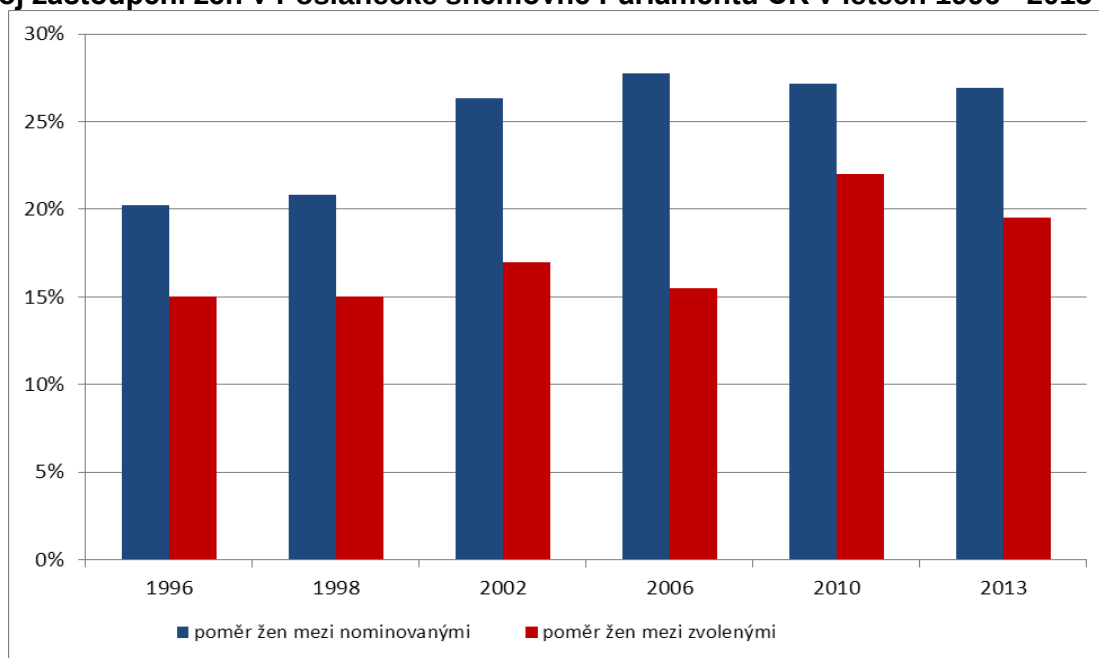
3 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

3.1 Aktuální situace

Světový průměr zastoupení žen v parlamentech se v současnosti vyšplhal na 22 %, v Evropě dokonce přesáhl 25 %. ČR za evropským průměrem výrazně zaostává. V žebříčku sestavovaném Meziparlamentní unií ČR obsadila 74. místo mezi Bangladéši a Panamou⁵⁰.

Podíl žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR činil po posledních volbách 19,5 %. Po předčasných volbách, které proběhly v říjnu 2013, se jejich zastoupení snížilo z původních 22 %. Tento pokles byl způsoben především umístěním žen na tzv. nevolitelných místech kandidátních listin. Podle analýzy Českého statistického úřadu ženy nejčastěji kandidovaly z 21. a horší pozice na kandidátní listině, zatímco muži nejčastěji kandidovali z prvních pěti míst⁵¹. Ženy byly oproti volbám z roku 2010 také méně úspěšné v získávání preferenčních hlasů, které v roce 2014 vynesly do Sněmovny 14 kandidátek z tzv. nevolitelných míst⁵². Následný graf znázorňuje vývoj zastoupení žen mezi kandidujícími a zvolenými do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR od roku 1996. Je v něm patrný pokles celkového podílu kandidátek od roku 2006. Vlivem odchodem jednoho z poslanců za KDU-ČSL, kterého nahradila žena, se současné zastoupení poslankyň zvýšilo 40, což odpovídá 20 %.

Vývoj zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v letech 1996 - 2013



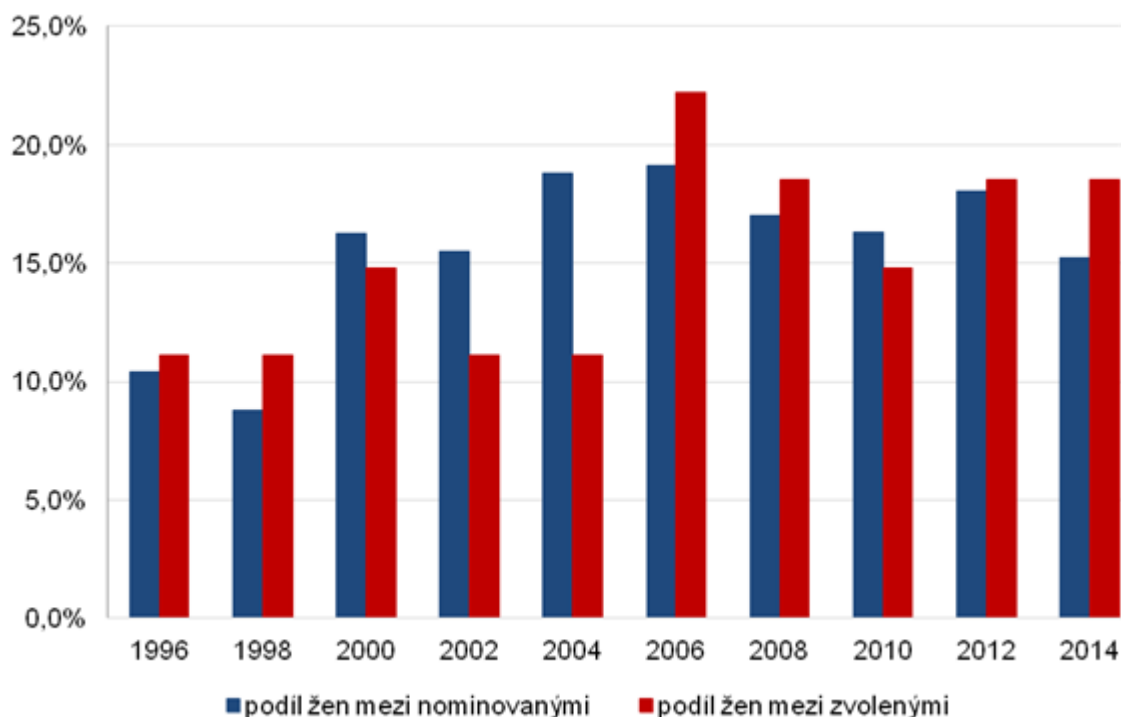
⁵⁰ Vede Rwanda s 64 %, následovaná Bolívií a Andorrou. Blíže viz IPU. 2014. *Women in national parliaments* [online]. S.l.: IPU [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>.

⁵¹ Blíže viz Řezanka, Marek. 2014. *Kandidující a zvolení do PS PČR 2013* [online]. Praha: Fórum 50 % [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kandidujici-a-zvoleni-do-psp-cr-2013.pdf>.

⁵² Tamtéž. V roce 2013 získaly ženy cca o 53 000 preferenčních hlasů méně než v parlamentních volbách v roce 2010.

Počet senátorek po posledních volbách z října 2013 zůstal stejný - 15, jejich zastoupení odpovídá 18,5 %. Následný graf ilustruje, jak se vyvíjelo zastoupení žen mezi nominovanými a zvolenými v senátních volbách od roku 1996. Je z něj patrné, že zatímco v prvních deseti letech se tento poměr zvyšoval, od roku 2006 naopak klesá, s výjimkou voleb z roku 2012. Největší podíl žen byl v roce 2006, a to jak mezi kandidujícími, tak mezi zvolenými. V roce 2014 byl podíl kandidujících žen třetí nejnižší od vzniku Senátu: pouhých 15 %⁵³.

Vývoj poměru nominovaných a zvolených žen do Senátu Parlamentu ČR v letech 1996 – 2014



Na úrovni krajů se po volbách v roce 2012 zastoupení žen zvýšilo ze 17,6 % na 19,7 %, tedy o dva p.b. Mezi jednotlivými kraji jsou poměrně velké rozdíly: nejvyšší podíl křesel získaly političky v Moravskoslezském kraji (26 %), nejméně naopak v Ústeckém kraji a na Vysočině (13 %) ⁵⁴. Bohužel i nadále trvá stav, kdy ve vedení krajů, tedy v pozici hejtmánů, figurují výlučně muži. Hejtmanky jsme měli pouze ve volebním období 2008 -2012.

Nejvyšší zastoupení mají ženy v komunální politice, v průměru 27 %⁵⁵. Jejich podíl roste volby od voleb jak mezi kandidujícími, tak mezi zvolenými. Jsou to jediné volby, kde se podíl kandidujících a zvolených žen v posledních letech lineárně zvyšuje. Podíl kandidujících žen ve volbách v říjnu 2014 činil 32 %⁵⁶. Platí zde však jednoduché pravidlo: čím větší město, tím méně zastupitelek. Nejvíce političek tak nalezneme v malých obcích, nejméně ve velkých

⁵³ Blíže viz Šprincová, Veronika. 2014. *Analýza výsledků voleb do Senátu v roce 2014 z hlediska zastoupení žen* [online]. Praha: Fórum 50 % [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_senat_2014_vysledky.pdf>.

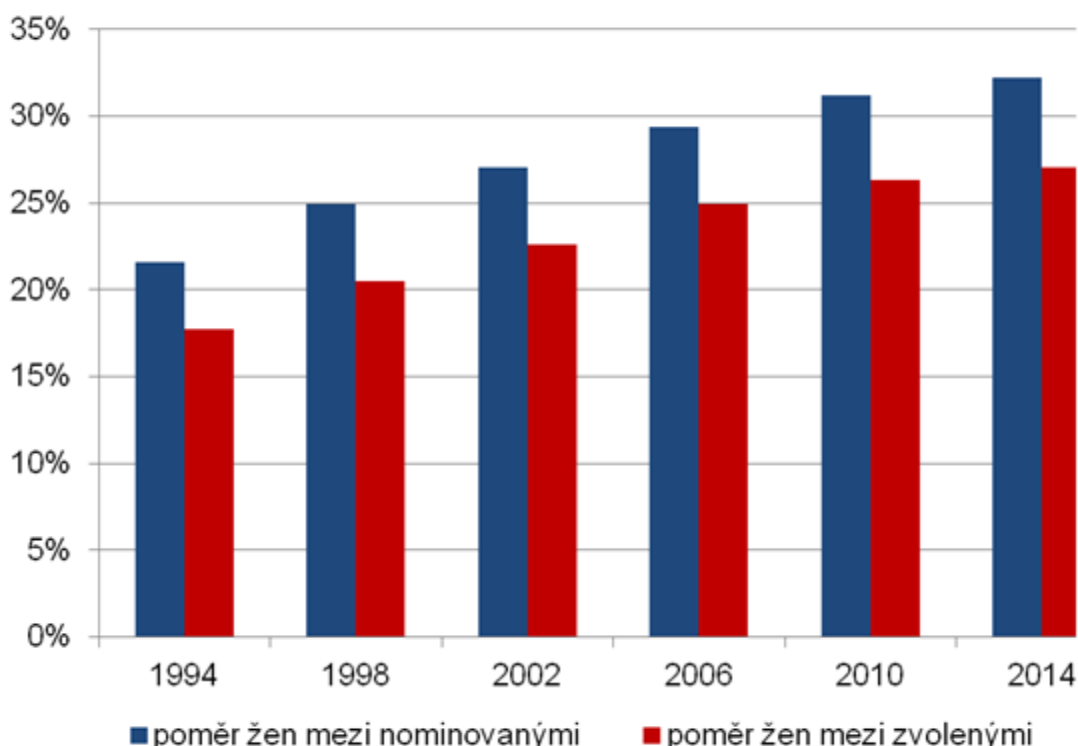
⁵⁴ Blíže viz Šprincová, Veronika. 2012. *Genderová analýza výsledků voleb do zastupitelstev krajů v roce 2012* [online]. Praha: Fórum 50 % [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_volby_kraje_2012_vysledky.pdf>.

⁵⁵ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Volby do zastupitelstev obcí 10.10.-11.10.2014* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <<http://www.volby.cz/pls/kv2014/kv22112?xjazyk=CZ&xid=1&xv=7&xdz=8&xnumnuts=0&xstrana=0&xvyber=1>>.

⁵⁶ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Volby do zastupitelstev obcí 10.10.-11.10.2014* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <<http://www.volby.cz/pls/kv2014/kv22112?xjazyk=CZ&xid=1&xv=2&xdz=8&xnumnuts=0&xstrana=0&xvyber=1>>.

městech. Zastoupení žen ve statutárních městech je pouhých 23 %⁵⁷. V současnosti máme pouze dvě primátorky: v Praze a v Děčíně. Naopak v menších obcích nalezneme velké množství starostek: v minulém volebním období jich bylo přes tisíc, data o současné situaci nejsou zatím dostupná.

Vývoj poměru kandidujících a zvolených žen v komunálních volbách (1994 - 2014)



Zastoupení českých političek v Evropském parlamentu činí v současnosti téměř 24 % (5 žen a 16 mužů z celkem 21 europoslanců/kyň), jedná se o výsledek voleb z května 2014. Oproti předchozímu volebnímu období se podíl českých europoslankyň zvýšil o 6 p.b.: po volbách v roce 2009 činil pouze 18 %⁵⁸. V porovnání se zbytkem Evropy však i nadále zaostáváme. Celkový podíl poslankyň v Evropském parlamentu zvoleném v roce 2014 činí momentálně necelých 37 %.

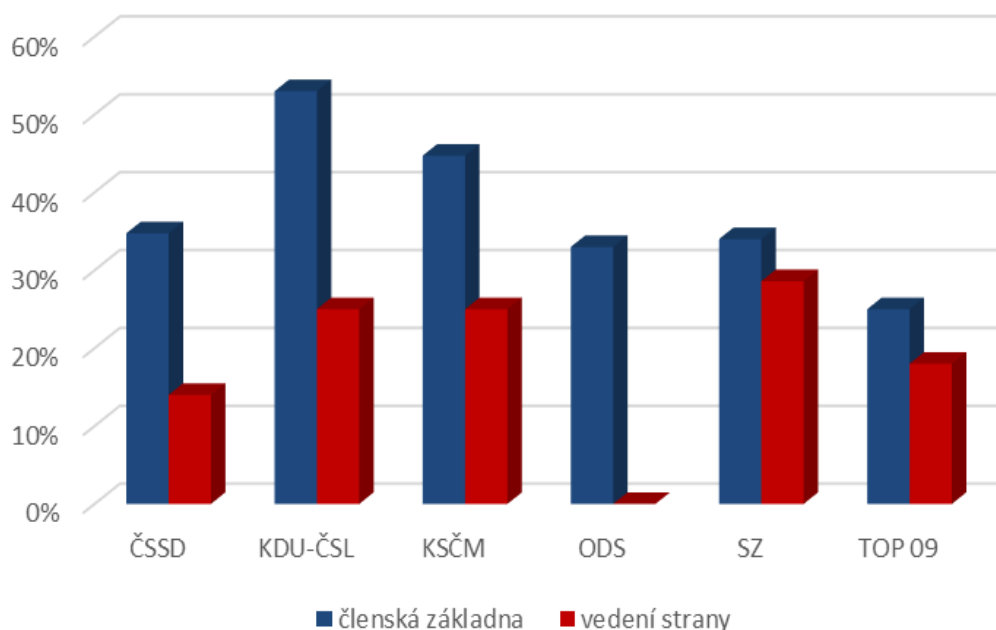
Naproti tomu podíl žen v členských základnách politických stran je v ČR poměrně vysoký, pohybuje se mezi 30 a 56 %⁵⁹. Tato čísla jasně deklarují zájem žen o účast v politice, bohužel se však nepromítají do složení kandidátních listin ani do zastoupení žen ve vedení stran. Tento zásadní nepoměr přehledně ilustruje následující graf, srovnávající zastoupení žen na úrovni členských základů a ve vedení stran.

⁵⁷ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Volby do zastupitelstev obcí 10.10.-11.10.2014* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <<http://www.volby.cz/pls/kv2014/kv22?xjazyk=CZ&xid=1&xv=7>>.

⁵⁸ Blíže viz Šprincová, Veronika. 2014. *Genderová analýza výsledků voleb do Evropského parlamentu 2014* [online]. Praha: Fórum 50 % [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_vysledky_ep_2014.pdf>.

⁵⁹ Data pocházejí přímo od politických stran, které je poskytly pro účely soutěže Strana otevřená ženám, kterou pravidelně pořádá Fórum 50 %.

Podíl žen v členských základnách a ve vedení politických stran⁶⁰



K tomu, aby jakákoliv skupina či menšina mohla prosazovat své zájmy, musí dosáhnout alespoň 30% zastoupení. Proto se o této hranici hovoří jako o tzv. kritické hranici. Nastíněný přehled jasně ukazuje, že tuto mez se ženám na žádné z úrovní české politiky zatím nepodařilo překonat. Další důležitou hranicí je pak 40 %, tzv. „paritní práh.“ Paritní zastoupení je ideálním stavem, kdy je zastoupení mužů i žen skutečně rovnovážné a spravedlivé. Parita je cílem, ke kterému by měla směřovat i česká politika.

3.2 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v politice

Ženy a muži nemají v politice stejnou startovací čáru. Vyššímu zapojení žen do politiky brání řada viditelných i neviditelných bariér, které lze rozčlenit do tří základních skupin: 1. institucionální, 2. společenské a 3. individuální⁶¹.

Mezi hlavní institucionální bariéry patří volební systém a způsob sestavování kandidátních listin a dalších nominací. Jelikož jsou politické strany zásadními aktérkami naší politické scény, neboť právě ony zodpovídají za výběr kandidátů a kandidátek pro volby, je jejich vliv na zastoupení žen v politice naprosto klíčový. Výzkumy prokazují, že právě způsob fungování politických stran a především způsob sestavování kandidátních listin je největší překážkou vyšší účasti žen v politice. Především existence neformálních mužských sítí, do kterých ženy nemají přístup, ztěžuje (nejen) ženám politickou kariéru. Naopak čím transparentnější jsou vnitrostranické a nominační procesy, tím větší šanci mají ženy se prosadit⁶².

Společenské bariéry jsou výsledkem postoje české veřejnosti k rozdělení rolí žen a mužů ve společnosti. Zjednodušeně můžeme konstatovat, že naše společnost je v tomto ohledu konzervativní a přetrvávají v ní předsudky a genderové stereotypy, které se projevují v příklonu k tradičnímu rozdělení rolí. Politika je i nadále vnímána jako převážně mužský svět. Na druhou stranu je podle výzkumu veřejného mínění 88 % občanů a občanek přesvědčeno o tom, že vyšší zapojení žen do politiky je užitečné⁶³. Navzdory přetrvávajícím

⁶⁰ Poslední aktualizace dat proběhla 05. září 2014.

⁶¹ Rakušanová, Petra. 2006. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %.

⁶² Tamtéž.

⁶³ Kunštát, D. 2007. Postavení žen v politice očima české veřejnosti. Výzkum veřejného mínění realizovaný v listopadu 2007 pro Fórum 50 %. Praha: Fórum 50 %.

stereotypům v ČR existuje jasná společenská poptávka po ženách v politice. Co však zatím stále chybí je odpovídající nabídka ze strany politických stran⁶⁴.

Na úrovni individuálních bariér musí ženy překonávat tři zásadní překážky: patriarchální model rodiny (v české společnosti jsou za rodinu a domácnost primárně zodpovědné ženy a skloubení osobního života a politické kariéry je proto pro političky velmi náročné), odlišné hodnocení žen a mužů (politickým a politikům se měří dvojím metrem, převažuje mužský princip a způsob vnímání) a odlišné pojetí moci (ženy vnímají politiku především jako veřejnou službu, přikládají méně důležitosti politickým funkcím a pozicím než muži)⁶⁵.

Existence výše popsanych bariér ženám významným způsobem ztěžuje možnost zapojit se do politického života. Žen není v politice nedostatek proto, že by o ni neměly zájem, ale protože jsou oproti mužům systémově znevýhodněny.

3.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Tento Akční plán se ve své úkolové části B soustředí na stanovení takových úkolů pro státní správu, které budou ve vztahu k politické oblasti nejefektivnější. Zároveň si je však vědom, že politické strany jsou na státu a státní moci nezávislé a stát by v zájmu zachování této jejich pozice měl autoritativně do jejich fungování zasahovat co nejméně. Proto je mimo níže podrobněji rozpracované úkoly pro jednotlivé resorty součástí tohoto Akčního plánu také Příloha č. 1, která obsahuje seznam doporučení, která mohou, resp. by měly politické strany využít, pokud by měly zájem vyrovnané zastoupení žen a mužů uvnitř sebe samotných a/nebo v rámci svého působení lépe prosazovat.

Úkolová část B se zaměřuje na zavedení kvantitativních cílů do volebních zákonů pro sestavování kandidátních listin. Úprava se týká voleb do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, Evropského parlamentu, krajských zastupitelstev a Hlavního města Prahy. Stanovení závazných pravidel pro sestavování kandidátních listin s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů je nejjednodušší, nejpřímější a nejefektivnější cestou pro vyrovnané rozhodovací sbory a tedy rozhodování obecně. Nová pravidla by mělo definovat společně s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu ministerstvo vnitra.

Druhým úkolem je analýza přítomnosti genderových stereotypů v předvolebních kampaních v ČR, jejíž výsledky by měly napovědět více o příčinách nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích politických funkcích a zároveň poslouží k osvětě veřejnosti i samotných politických stran. Osvětu a výraznější diskusi k tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice chce stát iniciovat také s pomocí workshopu.

Posledním významným úkolem v politické oblasti je vytvoření manuálu pro politické strany, který by byl stručným a přehledným návodem k nastavení, aktivnímu uplatňování a prosazování politického programu podpory rovnosti žen a mužů, a to v rámci vnitřních pravidel i směrem navenek politických stran.

⁶⁴ Rakušanová, Petra. 2006. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %.

⁶⁵ Tamtéž.

4 Vyrovnání zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu

4.1 Aktuální situace obecně

Stát je největším zaměstnavatelem v ČR. Jeho úkolem je být vlajkovou lodí a vzorem pro další zaměstnavatele/ky v dodržování právních předpisů, v prosazování efektivních řešení personální politiky, v péči o své zaměstnance a zaměstnankyně a v rovném přístupu ke každému a každé z nich. V posledních letech se postupně zvyšuje míra vyrovnání zastoupení žen a mužů na nejvyšších úrovních státní správy. Přes tento pokrok však nadále v rámci státní správy i samosprávy platí, že čím více moci, peněz či rozhodovacích pravomocí, tím méně žen. Je to způsobeno historicky podmíněnou dělbou práce na tzv. mužské a ženské obory a činnosti, přiřčením žen spíše do sféry soukromé a mužů spíše do sféry veřejné, nedostatkem možností sladění pracovního, soukromého a rodinného života, tradicemi a stereotypy týkajícími se rolí žen a mužů ve společnosti.

Je na státu, aby rovnost žen a mužů prosazoval nejen v rámci realizace svých politik, ale také jako zaměstnavatel. Významným nástrojem v tomto úsilí je služební zákon, zákoník práce a další pracovněprávní předpisy.

V posledních letech postupně roste zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě i samosprávě. Přes nesporný pokrok ale pravidlem nadále zůstává, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste. V roce 2013 bylo mezi náměstkyněmi a náměstkyněmi ministryň a ministrů z celkového počtu 92 žen 13, což činí 14,1 %. Na pozici ředitelky odboru bylo ve všech rezortech ke konci roku 2013 celkem 147 žen, což činí 33,9 % (k prosinci 2010 to bylo 31,2 %) z pozic ředitelů odborů. Z celkového počtu 1052 vedoucích oddělení na všech rezortech bylo v roce 2013 42,3 % žen, k prosinci 2010 to bylo 40,6 % žen.

Vertikální segregaci dle pohlaví lze vysledovat také v institucích spadajících pod jednotlivá ministerstva (jako je např. finanční ředitelství apod.), ale i soudnictví, v Policii či Armádě ČR, v médiích, kulturních institucích, vědě a výzkumu, ve vzdělávání či ve zdravotnictví.

Ve všech zmíněných oblastech veřejného prostoru dochází také k horizontální, neboli odvětvové segregaci. Ženy jsou soustředěny v pro ně tzv. tradičních oblastech, jako je vzdělávání, administrativa, zdravotnictví nebo péče o děti a závislé osoby, které jsou také ovšem běžně méně finančně honorované. Z těchto oborů a oblastí se také mnohem složitěji proniká do rozhodovacích pozic, neboť možnost věnovat se politickému rozhodování, vedení firmy nebo konkrétní jednotky státní správy, je úzce spjata s úspěšným sladováním pracovního a soukromého života, jež je významně ovlivňováno také finančními možnostmi konkrétních osob.

Vývoj zastoupení žen na jednotlivých úrovních veřejné správy v letech 2008 až 2013 a zastoupení žen v dalších institucích veřejného prostoru uvádíme v následujících tabulkách.

Podíl žen na vybraných úrovních veřejné správy 2008 – 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ministr/ministryně	9,1 %	16,7 %	0 %	6,7 %	18,8 %	17,7 %	17,7 %
Náměstek/náměstkyně	16,3 %	16,3 %	13,0 %	8,9 %	13,6 %	14,1 %	25,2 %
Ředitel/ředitelka odboru	30,8 %	29 %	31,2 %	28,4 %	30,8 %	33,9 %	29,9 %
Vedoucí oddělení	38,8 %	37,1 %	40,6 %	38,0 %	40,7 %	42,3 %	43,6 %
Ostatní odborní pracovníci/pracovnice	57,5 %	58,4 %	63,8 %	61,0 %	62,1 %	61,2 %	63,3 %

Zdroj: ÚV ČR

Podíl žen v jednotlivých institucích veřejného prostoru⁶⁶:

Instituce	Podíl žen	Zdroj
Ústavní soud	26,7 %	Web Ústavního soudu
Nejvyšší soud	23,1 %	Web Nejvyššího soudu
Nejvyšší správní soud	35,3 %	Web NSS
Nejvyšší státní zastupitelství	33,3 %	Web nejvyššího státního zastupitelství
Vrchní státní zastupitelství Praha	37,3 %	
Vrchní státní zastupitelství Olomouc	20,0 %	
Ministerstvo obrany – Armáda ČR	5,5 %	Web Českého statistického úřadu
Ministerstvo vnitra – Policie ČR	9,2 %	
Ministerstvo vnitra – Hasičský záchranný sbor	14,4 %	
Ministerstvo spravedlnosti – Vězeňská služba	9,5 %	
Česká televize	11,8 %	Web České televize
Český rozhlas	16,7 %	Web Českého rozhlasu
Národní divadlo	25,0 %	Web Národního divadla
Národní galerie	57,1 %	Web Národní galerie
Česká unie sportu*	0 %	Web České unie sportu
Český olympijský výbor*	12 %	Web Českého olympijského výboru

*občanské sdružení

4.2 Situace v zahraniční službě

Nízké zastoupení žen přetrvává i mezi diplomatickými pracovníky a pracovníci. V roce 2014 působilo (dle informací MZV) na pozici vedoucích zastupitelských úřadů 18 % žen.

Jedním z důvodů jsou velmi těžké podmínky pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Vyslané diplomatické pracovníce nemají systematicky zaměstnavatelem zajištěnu hrazenou preventivní lékařskou péči v těhotenství, při porodu (mimo částky odpovídající letence zpět do vlasti) a v šestinedělí. Hrazena není ani péče o novorozence. Pokud se žena rozhodne navzdory tomu v těhotenství a během mateřské dovolené setrvat v zahraničí, není jí po skončení prvních třiceti dnů mateřské hrazeno bydlení, ani příspěvek zvýšené náhrady životních nákladů v zahraničí, který představuje hlavní zdroj příjmů pro ni a často také její rodinu. Je přerušeno hrazení školného dalším dětem zaměstnankyně i hrazení příspěvku na doprovázejícího manžela či partnera.

Tato pravidla nevýhodná pro samotnou vyjíždějící diplomatku znamenají pro vyjíždějící ženy s rodinami v naprosté většině nepřekonatelnou překážku. V květnu 2014 přijatá změna vnitřních předpisů MZV, která umožnila čerpání mateřské v zahraničí za současného pobírání náhrad zvýšených životních nákladů alespoň pro prvních třicet pracovních dnů a dále pouze se souhlasem ministerstva ve zvláště odůvodněných případech, situaci neřeší.

Popsaná situace v konečném důsledku vede k tomu, že z kariérního žebříčku se ztrácejí profesně zaměřené, a vysoce kvalifikované ženy. Naopak obecně nastavené podmínky čerpání mateřské a rodičovské dovolené v ČR vedou k tomu, že mnoho pracovníků během relativně dlouhé doby mateřské a rodičovské ztrácí kontakt se svým pracovištěm a i po jejich návratu do zaměstnání se výrazně snižuje jejich zapojení do koloběhu čtyři roky vyslání a dva roky práce v ústředí, který je určující pro kariérní postup v souladu s kariérním řádem.

⁶⁶ Podíly žen jsou aktuální k 28.1.2015, kromě podílů v Armádě ČR, Policii ČR, Hasičského záchranného sboru a vězeňské služby, které jsou aktuální k 30. 6. 2013.

4.3 Situace v médiích, v kultuře, sportu a trávení volného času a neziskovém sektoru

V současné době jsou média a jejich sdělení, včetně reklamních, vnímána jako spoluvůrci veřejného mínění, společenských trendů a společenských rolí. Slouží nejen k vytváření osobního postoje občanů a občanek, ale jsou rovněž nástrojem pro socializaci a kanálem pro komunikaci.

V červnu 2013 vydal EIGE zprávu o genderové rovnosti v oblasti médií se zaměřením na rozhodovací pozice⁶⁷. Kromě vyhodnocení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v médiích 28 evropských zemí zpráva také uvádí přehled, do jaké míry jsou v jednotlivých mediálních organizacích vyvinuty politiky na podporu rovnosti žen a mužů, kontrolní mechanismy pro sledování těchto politik a konkrétní iniciativy na podporu uplatnění žen a rozvoj jejich kariéry.

Zpráva mimo jiné upozorňuje na fakt, že v organizacích, které přijaly pozitivní opatření, jako například mentoring, leadership programy nebo formalizované kontrolní mechanismy politik rovnosti žen a mužů, jsou ženy více nabírány do seniorních vedoucích pozic a postupují do nich častěji než v organizacích, které tyto pozitivní opatření nezavedly. Z této zprávy dále mimo jiné vyplývá, že v ČR není ve vedení⁶⁸ hlavních médií zastoupena ani jedna žena, ve všech rozhodovacích pozicích veřejnoprávních médií jsou ženy zastoupeny pouze z 22 %, což znamená celkově sedmou nejhorší pozici v rámci EU-28. V Radě Českého telekomunikačního úřadu je zastoupeno pouze 20 % žen, zatímco průměr EU činí 31 % zastoupení žen v těchto ústředních správních úřadech. Dále zpráva upozorňuje, že v hlavních médiích v ČR nejsou nastaveny postupy a politiky genderové rovnosti a nejsou řešeny ani dílčí oblasti, které rovnost žen a mužů v médiích podporují (etický kodex, politika rovných příležitostí a podpory diversity, politiky pro oblast mateřské a rodičovské dovolené, důstojnost zaměstnanců a zaměstnankyň).

Na zvýšení povědomí médií a široké veřejnosti o problematice rovnosti žen a mužů v médiích byla zaměřena mezinárodní konference Rady Evropy, která proběhla v červenci 2013 v Amsterdamu. Rada Evropy doporučuje přijetí politik, které by vytvořily vhodné podmínky pro uplatnění genderové rovnosti jako základního principu činnosti médií⁶⁹.

V rozhodovacích pozicích ve sportu a v kultuře, při trávení volného času obecně jsou ženy významně podprezentovány. Má to dopad na výběr dotovaných sportovních a kulturních odvětví a oblastí, zaměření profesionálního sportu a také na trávení volného času žen i mužů. Stát by měl prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva kultury, spoluprací s nestátními neziskovými organizacemi, ale také prostřednictvím specifických politik pamatovat na zastoupení žen i mužů v rozhodování o prioritách v oblasti sportu, kultury i trávení volného času, tak, aby lépe odráželo složení a potřeby celé společnosti.

V rámci aktivit neziskového sektoru se jedná o péči o veřejné blaho a rozhodování ve veřejném prostoru *sui generis*. V této oblasti tvoří velkou většinu zaměstnanců a zaměstnankyň ženy, a muži tak zpravidla v oblastech péče a neziskových aktivit výrazně absentují. Stát by měl, stejně jako v jiných oblastech, podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů i v neziskovém sektoru a v souvislosti s cílem tohoto materiálu především

⁶⁷ Blíže viz EIGE. 2013. *Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media - Advancing gender equality in decision-making in media organisations: Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf>>.

⁶⁸ Na nejvyšší výkonné pozici (pozice generálního ředitele/ředitelky apod.).

⁶⁹ Blíže viz Council of Europe. 2013. *Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member States on tender equality and media* [online]. S.d.: Council of Europe [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Rec\(2013\)1&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Rec(2013)1&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383)>.

v rozhodovacích pozicích v rámci neziskových organizací. Jednou z možností je finanční podpora činnosti neziskových organizací, může se jednat také o spolupráci s těmito organizacemi v rámci státní správy nebo snahu o propojování těchto aktivit s obchodní sférou. Příkladem mohou být některé země s delší demokratickou tradicí (země západní Evropy či Skandinávie), kde je podpora neziskového sektoru tradicí nejen ze strany státu, ale také ze strany podnikatelského sektoru, obchodních společností nebo jednotlivých občanů a občanek.

4.4 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a dalších institucích veřejného zájmu

Vyššímu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě brání následující specifické překážky:

Na úrovni veřejné správy mají na přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vliv již výše zmíněné obecné překážky (neefektivní sladování, nedostatek zařízení péče o děti, diskriminace, stereotypy, netransparentnost a prolínání nerovností, podrobněji viz kap. č. 3.3.) a také nízká míra využívání nástrojů (především tzv. pozitivních opatření), jejichž využití umožňuje **zákoník práce** (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a také **antidiskriminační zákon** (zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon). Přestože využívání pozitivních opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je ukládáno každoročně usnesením vlády k Aktualizovaným opatřením Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti žen a mužů, jejich reálné využívání ze strany rezortů je minimální.

Významnou byla také dlouhodobá absence specifické právní úpravy státní služby. Nový zákon č. 234/2014 Sb., **o státní službě** (dále také jako „služební zákon“) v oblasti zákazu diskriminace odkazuje na zákoník práce (§ 98). Zákon o státní službě také sjednotil provádění výběrových řízení na všechna uvolněná místa, včetně míst představených. Ve vztahu k obsazení jednotlivých pozic na úrovni náměstek/náměstkyň, ředitel/ka a vedoucí z hlediska zastoupení žen a mužů jsou jeho dopady vzhledem ke stále probíhajícímu přeořazování těchto pozic dosud nejasné. Praktické dopady vzhledem k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích tak ukáže až následná praxe.

V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že stejně jako zákoník práce a podrobněji také antidiskriminační zákon, nově přijatý zákon o státní službě umožňuje přijetí a používání pozitivních opatření. Cílem pozitivních opatření je „předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů“, mezi které pohlaví samozřejmě patří.

Dalším specifickým problematickým bodem pro prosazování vyrovnaného podílu žen a mužů na rozhodování ve veřejné správě a institucích veřejného zájmu je **malá aktivita nebo neaktivita státu v některých oblastech veřejného života**. Jedná se například o oblast médií, reklamy, kultury, sportu, neziskového sektoru atd. Cílem tohoto Akčního plánu není přijetí zákonů, které by měly ambici zasahovat do trávení volného času občanů a občanek ČR nebo určování toho, co je nebo není kultura či jak má vypadat zpravodajství nebo reklama, tento akční plán naopak cílí na otevření příležitostí všem bez rozdílu pohlaví.

4.5 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a dalších institucích veřejného zájmu

Na rozdíl od politických stran má stát možnost situaci ve svých podřízených organizacích (jak ústředních, tak dalších orgánech státní správy) řešit přímo. A to prostřednictvím personální politiky, managementu lidských zdrojů, auditů a plánování a v neposlední řadě přijímáním a realizací politik.

Úkolová tabulka v části C obsahuje nejvýznamnější úkoly pro oblast veřejné správy a institucí veřejného zájmu. Jejich provedení má potenciál otevřít tuto oblast vyšší kvalitě práce, efektivitě, ekonomické výhodnosti a budoucím dalším specifickým opatřením, které vyplynou z řešení stávajících. Dotčená úkolová tabulka tedy nemá za cíl být vyčerpávajícím seznamem, ale je daleko více nastavením základních parametrů prerekvizit pro další kroky, které navážou na realizaci a vyhodnocení těchto původních úkolů. V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů má plnění úkolů v této části Akčního plánu podpořit v letech 2016 až 2018 realizaci takových opatření, která budou vyhovovat specifikům dané organizace, avšak povedou k postupnému dosažení míry zastoupení žen v jejich rozhodovacích pozicích minimálně na úrovni 40 % do roku 2020.

Pro tuto oblast jsou jednotlivým resortům a dalším institucím uloženy tedy tyto úkoly. V návaznosti na problematiku popsanou v tomto Akčním plánu hlouběji analyzovat a definovat specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve specifických prostředích, kterými jsou soudnictví a státní zastupitelství, média, reklama a kultura, věda a výzkum, vzdělávání a sport, zdravotnictví, Armády ČR, Policie ČR a bezpečnostních sborů a NNO. Přestože se tento Akční plán v popisné i úkolové části věnuje blíže některým z vyjmenovaných oblastí, nemůže postihnout danou problematiku zcela ve všech strukturách veřejné správy a institucí veřejného zájmu, ať již z důvodu chybějících dat, analýz a výzkumů či znalosti konkrétních prostředí. Proto mají navrhnout konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů, samy resorty, do jejichž gesce dané oblasti spadají.

Přijímat pozitivní opatření formou zavedení takového pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic, které stanoví, že při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace bude v případě nerovného podílu žen a mužů na dané úrovni rozhodovací pozice (méně než 40 % jak žen, tak mužů) a srovnatelné kvalifikaci soutěžících osob upřednostněn/a kandidát/ka podrepresentovaného pohlaví. Dále také uplatněním Strategie +1⁷⁰ nebo prostřednictvím dalších podpůrných opatření (mentoring, senzitivní inzerce, transparentnost výběrových řízení, atd.⁷¹).

⁷⁰ Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích spolu s Radou vlády pro rovnost žen a mužů schválil v roce 2013 podnět Strategie „+1“, jakožto opatření směřující k odstraňování překážek a k vytváření připomínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Cílem tohoto podnětu je, aby vláda ČR uložila jednotlivým ministerstvům a dalším ústředním orgánům státní správy, aby v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury obchodních společností, v nichž mají většinovou majetkovou účast, přijaly a dodržovaly strategii, jejímž výsledkem bude v každém kalendářním roce zvýšení počtu žen nebo mužů na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu o jednu/jednoho, až do podílu alespoň 40 % jak žen, tak mužů. Ministerstva a další ústřední orgány státní správy by také měla jedenkrát za rok vládu ČR informovat o přijatých opatřeních a naplňování Strategie „+1“, a to prostřednictvím vyhodnocování Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Výsledkem aplikace Strategie „+1“ by měla být pestřejší a lépe fungující státní správa, která dokáže adekvátně reagovat na potřeby všech občanů a občanek. Důsledkem rovněž bude snížení vertikální genderové segregace státní správy a obchodních společností s majetkovou účastí státu.

⁷¹ Blíže viz Špondrová, Pavla. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v ČR* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://nkc.cz/files/pravni-aspekty-postaveni-zen-a-muzu-pdf.pdf>>.

V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě, který je podrobně popsán ve Strategii žen a mužů, provést genderové audity institucí veřejné správy a na základě tohoto kroku přijmout plány prosazování genderové rovnosti.

Velice významné je také vzdělávání úředníků a úřednic státní správy v tématu rovných příležitostí žen a mužů se zaměřením na rozhodovací pozice, a to jak těch nově příchozích, tak také stávajících.

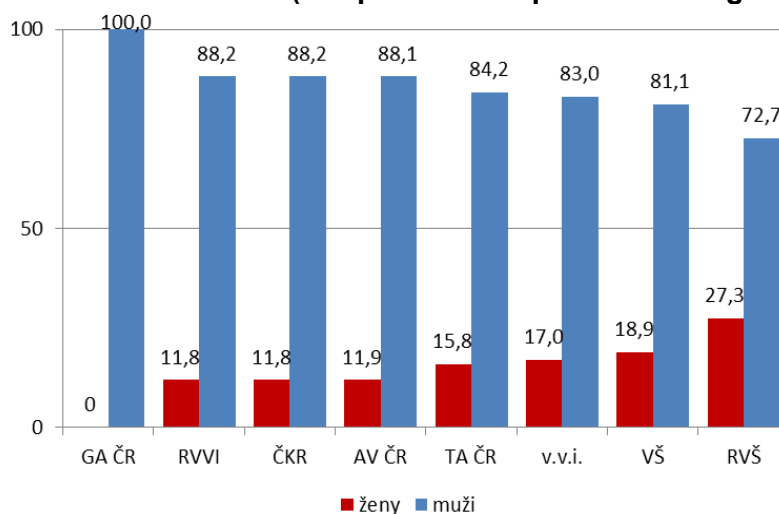
Ve specifických oblastech, které tento Akční plán rozpracovává podrobněji (zahraniční služba, média, kultura, sport a neziskové organizace), se úkoly zaměřují na analýzy, informování veřejnosti a další aktivity, např. vytvoření nediskriminačních pravidel pro kariérní postup zaměstnankyň a zaměstnanců MZV pracujících v oblasti zahraniční služby, včetně opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při jejím výkonu, podporu mentoringu a efektivního sladování pracovního a rodinného života v médiích či dotační podporu monitoringu médií s ohledem na rovnost žen a mužů v rozhodování. Dále také úkoly zahrnují realizaci mediální kampaně o významných ženských vedoucích osobnostech v oblasti kultury a sportu jako potenciálních pozitivních vzorech pro další následovnice a revizi Koncepce státní podpory sportu v ČR s cílem zahrnout do ní genderové hledisko.

4.6 Situace ve vědě, výzkumu a vzdělávání

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a inovacích patří mezi priority Evropského výzkumného prostoru (ERA)⁷² i stávajícího finančního rámce na podporu výzkumu a inovací Horizont 2020⁷³. Aktivita realizované na úrovni státní správy, výzkumných a vysokoškolských organizací a grantových agentur jsou součástí monitoringu v rámci Zpráv o postupu Evropského výzkumného prostoru (ERA Progress Report)⁷⁴. Vyrovnané zastoupení na všech úrovních implementace projektů Horizontu 2020 a v rámci expertních a poradních skupin Direktorátu pro výzkum a inovace je zakotveno v právním dokumentu Horizont 2020. Evropská komise i členské státy EU otázce efektivního využití ženského potenciálu ve vědě a výzkumu věnují pozornost v návaznosti na snahy o modernizaci a strukturální změnu.

Ženy tvoří 80 % osob zaměstnaných ve školství, přičemž podíl žen a mužů se mění v závislosti na stupni škol. Především na úrovni primárního a sekundárního školství převládají ženy a jejich zastoupení je oproti průměru OECD vyšší. Po přepočtu na plně zaměstnané ženy aktuálně tvoří 98,4 % vyučujících v předškolním vzdělávání, 84,3 % v základním vzdělávání a 59,6 % ve středním vzdělávání (Statistická ročenka školství 2013). **Zastoupení žen v řídicích funkcích je menší, než by odpovídalo jejich celkovému podílu v učitelství.** Na pozici ředitelů i zástupců ředitelů v regionálním školství muži tvoří celkem 1/3. I zde podíl varuje podle stupně – od 1 % přes 35 % po 58 % mužů v rozhodovacích pozicích⁷⁵.

Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech nejvýznamnějších výzkumných institucí v roce 2012 (bez poradních a pracovních orgánů)



Zdroj: Tenglerová 2014

⁷² Blíže viz Council of the European Union. 2010. *Various issues related to the development of the ERA. Council Conclusions 10246/10* [online]. Brussels: Council of the European Union [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>>. Dále blíže viz European Commission, 2012. *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. COM (2012) 392 final* [online]. Brussels: European Commission [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/era-communication_en.pdf>.

⁷³ Blíže viz <http://www.h2020.cz/cs>, Horizont 2020 [cit. 2014-11-16].

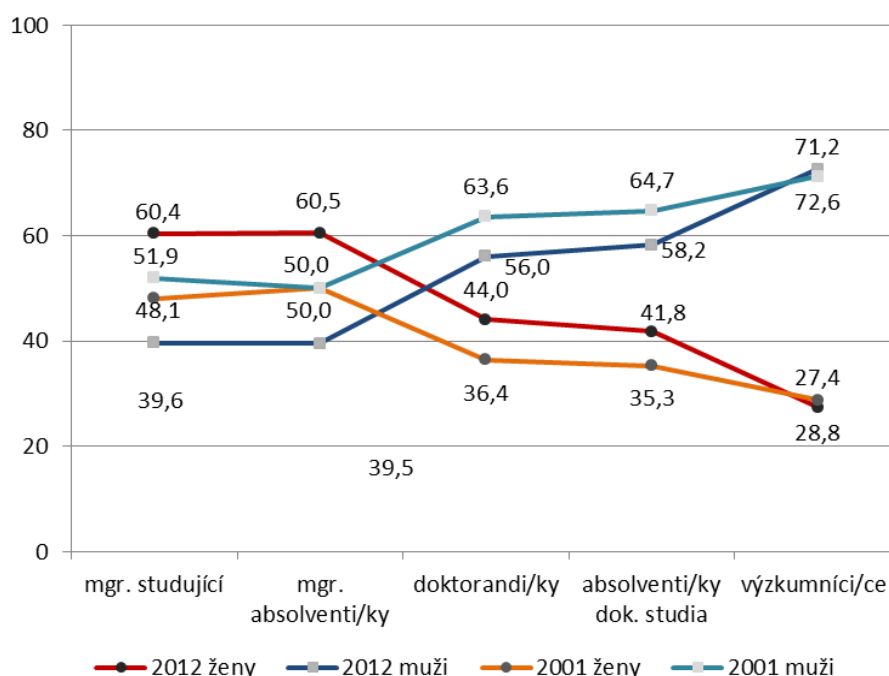
⁷⁴ Blíže viz http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm, European Commission [cit. 2014-11-16].

⁷⁵ Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

Česká věda je charakteristická vysokou mírou vertikální segregace. Zastoupení žen v rozhodovacích orgánech nejvýznamnějších výzkumných institucí dosáhlo v roce 2012 jen 14,3 %. Nejnižší zastoupení žen má Grantová agentura ČR, tj. 0 %, nejvyšší Rada vysokých škol, tj. 27,3 %. Mezi profesory a profesorkami na vysokých školách v roce 2012 bylo 14,9 % žen a mezi docenty 25,7 % žen. Ve srovnání s rokem 2002 se podíl profesorek zvýšil o 6,2 p.b. a v případě docentek o 4,6 p.b. V poradních a pracovních orgánech je zastoupení žen vyšší než v případě nejvyšších postů. Nejméně žen je v poradních orgánech Rady pro výzkum, vývoj a inovace (8,3 %) a Grantové agentury ČR (11,3 %), naopak nejvíc jich pracuje pro Radu vysokých škol (32,5 %) ⁷⁶.

Evropské srovnání řadí ČR na poslední místo Evropy z hlediska zastoupení žen na vedoucích pozicích ve výzkumu ⁷⁷. Zatímco podíl žen mezi studujícími stabilně roste, zastoupení na vedoucích pozicích i mezi vědeckými pracovníky obecně se nemění. Argument tzv. přirozeného vývoje tak neplatí ⁷⁸. Na problém neefektivního využívání ženských výzkumných kapacit poukazují Výsledky auditu VaVal ⁷⁹, které zmiňují i nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích výzkumu. Následující graf porovnává typickou dráhu žen a mužů od studia k vědecké profesi v letech 2012 a 2001.

Ideálně typická dráha od studia k vědecké profesi v roce 2012 a 2001



Zdroj: Tenglerová 2014

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ Blíže viz European Commission. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators* [online]. S.d.: European Commission [cit. 2014-11-16]. Dostupné z.: <http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf>

⁷⁸ Blíže viz Tenglerová, Hana. 2014. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2012* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR [cit. 2014-11-16]. Dostupné z.: <<http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>>. Dále blíže viz European Commission, 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators* [online]. S.I.: European Commission [cit. 2014-11-16]. Dostupné z.: <http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf>

⁷⁹ Blíže viz Arnold, Erik. 2011. *Final Report. Synthesis Report* [online]. S.d.: Technopolis Group [cit. 2014-11-16]. Dostupné z.: <<http://audit-vav.reformy-msmt.cz/soubory-ke-stazeni/zaverecna-zprava-z-audit-u-val/>>.

4.7 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a vzdělávání

Překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a vzdělávání jsou specifické. Akademické prostředí je společenskou doménou, která je organizována s důrazem na kvalitu a pravdivostní nároky. Tato, byť hypoteticky existující, idealizovaná kultura meritokracie⁸⁰ vysoce ztěžuje možnost využívat nároky spravedlnosti využívané v politické doméně. Z důvodu údajného meritokratického fungování je také obtížné poukazovat na projevy nevědomých genderových předsudků v hodnocení vědy. V poslední dekádě do oblasti školství a výzkumu prostupují praktiky nové veřejné správy zejména v podobě systémů hodnocení vědecké a pedagogické práce. Právě s ohledem na nárůst hodnocení jsou projevy nevědomých genderových předsudků nebezpečné, neboť není zajištěno férové posuzování uchazeček a uchazečů. Z hlediska rovnosti žen a mužů může být problematické také nastavení pravidel např. pro přerušení práce na postdoktorských grantových projektech, které znevýhodňuje ženy či muže z důvodu rodičovství.⁸¹

Postoje některých vedoucích politických představitelů i výzkumných a vysokoškolských institucí vykazují silně negativní postoj k řešení zastoupení žen na vedoucích pozicích vědy a výzkumu, často s odkazem na nedostatečnou aktivitu a emancipovanost a oddanost vědě na straně vědkyň. Tento „nedostatek“ na straně žen je často přičítán jejich rodičovským povinnostem, které jsou viděny jako neslučitelné s vědeckou profesí. Ženy se v této logice z vedoucích pozic údajně vylučují samy svým nezájmem o ně. Druhým argumentem používaným k explanaci nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích vědy je historické vyloučení žen, které se má automaticky napravit s nástupem žen do vysokoškolského studia. Tento předpoklad se ale ukazuje jako mylný.⁸²

Učitelství na nižších stupních škol je ve společnosti silně vnímáno jako povolání vhodné pro ženy. Rozhodovací pozice obecně, včetně školství, bývají spojovány s velkým časovým vytížením a dominancí, což je méně slučitelné s požadavky kladenými na femininní role. Tyto stereotypní představy spolu s nízkým finančním ohodnocením jsou příčinou nízkého podílu mužů ve školství⁸³. Diverzita pedagogických sborů a vedení škol je přitom faktorem, který pozitivně ovlivňuje kvalitu vzdělávání, a je proto žádoucí ji posilovat.⁸⁴

4.8 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve vědě, výzkumu a vzdělávání

V oblasti vědy, výzkumu a vzdělávání jsou pověřeným resortům uloženy úkoly týkající se kariérních řádů a pravidel pro výběrové řízení ve školství a výzkumu se zohledněním rizika genderových stereotypů. Dále se navrhuje vytvořit systém hodnocení vysokých škol, v němž bude zohledněna oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a zajistit 40% zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucích pozicích orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu (především RVVI, GA ČR a TA ČR).

Z celostního pohledu je zásadně významné zvýšení povědomí a podpora zájmu žactva základních a středních škol o téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a ve veřejném životě formou revize obsahu učiva a učebních materiálů odpovídajících oblastí

⁸⁰ Wikipedie: Otevřená encyklopedie. 2014. *Meritokracie* [online]. S.l.: Wikipedie [citováno 9. 02. 2015]. Dostupné z: <<http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Meritokracie&oldid=12097882>>.

⁸¹ K problematice diskriminačního nastavení pravidel pro přerušení práce na postdoktorálním grantovém projektu viz blíže stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 81/2012/DIS dostupné z <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1978>>.

⁸² Tenglerová, Hana. 2014b. *The Policy of Inactivity: Doing Gender-Blind Science Policy in the Czech Republic 2005–2010*. Central European Journal of Public Policy 8(1): 78–106.

⁸³ Ozga, Jenny (ed.). 1993. *Women in Educational Management*. Buckingham: Open University Press.

⁸⁴ Skelton, Ch., B. Francis, L. Smulyan (eds.). 2006. *The SAGE Handbook of Gender and Education*. New York: SAGE Publications.

Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání, Rámcového vzdělávacího programu pro gymnázia a Rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání.

5 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností

5.1 Aktuální situace

V ČR se 50 % žen z celkového počtu ekonomicky aktivních žen účastní na pracovním trhu⁸⁵. Jak již bylo řečeno v kapitole 1.2, ženy jsou zároveň stále vzdělanější. Podíl žen na řízení obchodních společností prozatím nedosahuje průměru EU. Oficiální statistiky zastoupení žen v rozhodovacích pozicích na pracovním trhu a v obchodních společnostech nejsou shromažďovány, data ČSÚ se omezují na sektorové zastoupení, evropské statistiky se vztahují na obchodní společnosti kotované na evropské burze. Pro srovnání jsou dostupná pouze data soukromých institucí.

Podle statistik Deloitte Corporate Governance Centra v ČR z listopadu 2014 je **ve statutárních orgánech (představenstvo a jednatelé/ jednatelky) stovky největších obchodních společností v ČR jen 9 % žen**.⁸⁶ Průměr EU zastoupení žen ve vedení obchodních společností činil 13,6 % (u společností kotovaných na evropské burze). Ze zemí mimo EU vedlo Norsko (36,3 %), kde platí povinná pozitivní opatření pro zastoupení žen v představenstvech obchodních společností⁸⁷. Ve Spojených státech to bylo v průměru 15 %, v Číně 8,5 %⁸⁸. Ve statutárních a exekutivních orgánech obchodních společností (představenstvo a jednatelé) v ČR nejvíce žen působilo ve zdravotnictví (24,2 %) a v sektoru telekomunikace, dopravy a IT. Mezi obory, kde ženy ve vedení obchodních společností neměly dosud výrazné zastoupení, patří bankovníctví (4,4 %), energetika (5,5 %) a stavebnictví (6,7 %)⁸⁹.

Aktuální data dále ukazují, že nejméně jsou ženy zastoupeny v orgánech státních firem (tvoří 15 % v dozorčích radách a 5 % v představenstvech). Krajské společnosti mají naopak nejvyšší zastoupení (24 % žen v dozorčích radách a představenstvech). Společnosti s vlastnickým podílem obcí mají 19 % žen v dozorčích radách a 9 % žen v představenstvech. 33 státních podniků má 18 % žen v dozorčích radách a 10 % ředitelek a jejich zástupkyň.⁹⁰

Komplexní zhodnocení zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech zpracovala platforma Byznys pro společnost v Indexu zastoupení žen ve vedení. Index vyhodnocuje zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v celkem 27 tisíc akciových společnostech a 414 tisíc společností s ručením omezeným. Dle tohoto indexu činí

⁸⁵ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/\\$File/1413134401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/$File/1413134401.pdf).

⁸⁶ Blíže viz Deloitte Corporate Governance Centrum v ČR: *Nejvíce žen ve vedení firem je zejména ve zdravotnictví, farmacii a v pojišťovnictví*. 2014. Dostupné na: http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_20_TZ_Deloitte_CGC_Zeny_ve_vedeni_firem_dle_odvetvi_CZ.pdf.

⁸⁷ Blíže viz Ambruz & Dark Deloitte Legal. 2013. *Deloitte CGC: České manažerky se prosazují především ve zdravotnictví, v telekomunikacích a dopravě* [online]. S.l.: Ambruz & Dark Deloitte Legal [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.deloittelegal.cz/deloitte-cgc-ceske-manazerky-se-prosazuji-predevsim-ve-zdravotnictvi-v-telekomunikacich-a-doprave.html>.

⁸⁸ McKinsey&Company. 2013. *Gender diversity in Top management: Moving corporate culture, moving boundaries*. S.d.: McKinsey&Company.

⁸⁹ Blíže viz Ambruz & Dark Deloitte Legal. 2013. *Deloitte CGC: České manažerky se prosazují především ve zdravotnictví, v telekomunikacích a dopravě* [online]. S.l.: Ambruz & Dark Deloitte Legal [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.deloittelegal.cz/deloitte-cgc-ceske-manazerky-se-prosazuji-predevsim-ve-zdravotnictvi-v-telekomunikacich-a-doprave.html>.

⁹⁰ Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. *Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost.

zastoupení žen v dozorčích radách českých akciových společností 38 %, zastoupení v představenstvech přes 20 %⁹¹. V největších obchodních společnostech (s obratem přes 100 milionů ČR) činí zastoupení žen v dozorčích radách 27 % a v představenstvech 12 %. Nejvyšší míru zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vykazují akciové společnosti v oboru nemovitostí, veřejné správy a obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Naopak nejnižší je zastoupení žen v oborech těžby, výroby a rozvodu elektřiny či zásobování vodou⁹². Zastoupení žen na pozici jednatelek ve společnostech s ručením omezeným je 21 % a platí, že toto zastoupení se během posledních pěti let výrazně nezměnilo.⁹³

Aktuální čísla ukazují, že v žádné z dozorčích rad či představenstvu 13 českých firem kotovaných na Burze cenných papírů Praha nesedí více než 1 žena. Ze 127 pozic v těchto 26 orgánech je 9 zastáváno ženami (7 %) a 118 muži (93 %)⁹⁴. V rámci EU má ČR téměř nejhorší zastoupení žen v dozorčích radách (7 % oproti průměrným 19 % členů Evropské unie), méně má jen Malta⁹⁵.

V tomto světle je třeba číst zprávu Světového ekonomického fóra o úrovni genderové rovnosti v jednotlivých zemích, tzv. Global Gender Gap Report⁹⁶, která v roce 2014 umísťuje ČR až na 96. místo (z celkem 142 zemí). V oblastech jako je přístup ke vzdělávání nebo kvalitní zdravotní péči dosáhla ČR vynikajícího hodnocení, naopak velmi špatné hodnocení zastoupení žen v rozhodovacích funkcích posunulo ČR na spodní místa.

Naproti tomu jsou již prokázány pozitivní efekty, které přináší vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci obchodních společností. Kromě toho, že genderová diverzita je hnacím motorem inovací a má významný vliv na kreativitu, přináší také rozšíření a expanzi na nové trhy pro obchodní společnosti. Ženy tvoří 70 % konzumentů a konzumentek na trhu, mohou tudíž přinést jedinečnou perspektivu na ekonomické chování spotřebitelů⁹⁷. Vyšší diverzita v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech má také pozitivní vliv na etiku a kvalitu správy dané instituce⁹⁸.

Dnes se již také otevřeně hovoří o nedostatečném využití potenciálu kvalifikovaných žen s dopadem na možné ekonomické výsledky⁹⁹ (viz také kapitola 2.2, bod 8 tohoto Akčního plánu). Největší „ztráta“ plyne z dlouhodobé nezaměstnanosti žen spojené s mateřskou

⁹¹ Blíže viz Byznys pro společnost, Diverzita +: Index ženy ve vedení 2015. Dostupné na: <http://diverzita.cz/tag/byznys-pro-spolecnost/>.

⁹² Blíže viz Byznys pro společnost, Diverzita +: Index ženy ve vedení 2015. Dostupné na: <http://diverzita.cz/tag/byznys-pro-spolecnost/>.

⁹³ Blíže viz Byznys pro společnost, Diverzita +: Index ženy ve vedení 2015. Dostupné na: <http://diverzita.cz/tag/byznys-pro-spolecnost/>.

⁹⁴ Blíže viz Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. *Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost.

⁹⁵ Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. *Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost.

⁹⁶ Blíže viz World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014* [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>.

⁹⁷ Blíže viz O'Donnell, Svenja, Simon Kennedy. 2001. „Women Controlling Consumer Spending Sparse Among Central Bankers“ [online]. S.I.: Bloomberg [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.bloomberg.com/news/2011-07-24/women-controlling-70-of-consumer-spending-sparse-in-central-bankers-club.html>.

⁹⁸ Franke G. R. et al. 1997. Gender Differences in Ethical Perceptions of Business Practices. *Journal of Applied Psychology*; „Women on boards: Not just the Right Thing... but the 'Bright' Thing“, Konference, Kanada 2002

⁹⁹ Např. Credit Suisse Research Institute 2012, „Gender diversity and corporate performance“. Další studie: Catalyst. 2004. *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*; McKinsey&Company reports of 2007, 2008 and 2010, „Women Matter“; Deutsche Bank Research 2010, „Towards gender-balanced leadership“; Ernst & Young 2012, „Mixed leadership“.

a především rodičovskou dovolenou. Ekonomické vyčíslení této ztráty dle studie z roku 2012 dosahuje částky vyšší než 5 miliard Kč¹⁰⁰.

V rámci členských států EU je v době vzniku tohoto Akčního plánu aktuálně projednáván návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních¹⁰¹ (dále jako „Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti“). Navrhovaná směrnice stanoví cíl 40 % zastoupení doposud méně zastoupeného pohlaví mezi nevýkonnými členy řídicích orgánů společností kotovaných na burze. Jedním z hlavních přínosů navrhované směrnice (kromě genderové diverzity v řídicích orgánech podniků a jejího následného pozitivního dopadu na ekonomiku a pracovní trh) je zavedení transparentních výběrových řízení na základě předem jasně definovaných kritérií, tzn. konkrétní krok směřující k odbourání jedné ze zásadních obecných překážek vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích¹⁰².

5.2 Specifické překážky vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech

V byznysu, stejně jako ve veřejném prostoru a politice (viz kapitoly č. 3.2 a 4.4), způsobují největší problémy především netransparentní pravidla náboru a postupu do rozhodovacích pozic, nedostatečná dostupnost neformálních kontaktů, nedostatek ženských vzorů na vyšších pozicích v rámci organizace a neexistence ženských sítí¹⁰³. Hluboce zažitá genderová stereotypy, předsudky a předpojatosti společnosti a genderová diskriminace tvoří další sadu překážek.

Na ně navazují další překážky, podrobněji popsané v kapitole 2.3. Možnost žen podílet se na vedení obchodních společností souvisí s jejich možností participovat na pracovním trhu a harmonizovat pracovní a osobní život. V ČR je nedostatek zařízení péče o děti¹⁰⁴, a pokud jde o využívání flexibilních forem práce, většina zaměstnavatelů zůstává konzervativní¹⁰⁵. Míra využívání flexibilních forem práce je v ČR ve srovnání s EU velmi nízká, což má negativní dopad na možnosti sladění pracovního a soukromého života. S využíváním částečných úvazků je pak spojeno riziko, že v některých případech může přechod na částečný úvazek (např. z důvodu péče o dítě či jinou osobu blízkou) vést k zastavení kariérního růstu.

Dále jde o nedostatek institucionálních mechanismů. Např. chybí genderově citlivá data týkající se zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, ale také data mapující vztah mezi dostupností flexibilních forem práce, dosaženým vzděláním či platovými rozdíly. Dalším institucionálním prvkem stvrzujícím skleněný strop je rozdíl v odměňování žen a mužů, který činil v roce 2012 v ČR 22 %. Jde přitom o jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen

¹⁰⁰ Blíže viz studie IDEA - CERGE EI. 2012. *Česky nevyužitý potenciál země* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AVČR [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf>.

¹⁰¹ Aktuální znění směrnice dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS>>.

¹⁰² K souvislosti (genderové) diverzity a míry korupce blíže viz např. MSCI: Survey of Women on Boards. 2014. Dostupné na: https://www.msci.com/resources/research/articles/2014/Executive_Summary-2014_Survey_of_Women_on_Boards.pdf.

¹⁰³ Obecně k tématu viz McKinsey&Company, Making the Breakthrough. 2012.

¹⁰⁴ Česká republika má největší rozdíl v míře zaměstnanosti žen bez dětí a s dětmi. Míra zaměstnanosti českých žen s dětmi do tří let věku je extrémně nízká na úrovni kolem 20 %. Blíže viz studie IDEA - CERGE EI, *Česky nevyužitý potenciál země*. 2012. [online] [cit. 2014-11-16] URL: <http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf>

¹⁰⁵ Podle on-line dotazníkového průzkumu, který mezi 1 400 respondentkami provedl portál pracezeny.cz, hledá práci na zkrácený úvazek 69 % žen v ČR. To je o celých 60 procent více, než kolik na zkrácený úvazek ve skutečnosti pracuje, což je kolem 9 %. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-61470000-sedmdesat-procent-zen-stoji-o-praci-na-castecny-uvazek-ma-ji-jen-devet-procent>

a mužů v EU¹⁰⁶. Tento vysoký rozdíl v odměňování se pak negativně projevuje v souhrnu rozhodnutí individuálních rodin o tom, jaká ekonomická aktivita kterého z členů/ek rodiny je výhodná, a která nikoliv. Nerovnost v odměňování žen a mužů dále snižuje ekonomickou soběstačnost žen a následně má vliv na rozhodnutí o jejich dalším profesním vývoji.

Stereotypní uvažování některých zaměstnavatelů a zaměstnavatelek o ženách a mužích (ale i dalších kategoriích jako je výše vzdělání, věk, etnická příslušnost, sexuální orientace, apod.) a jejich mnohdy nereflektovaná neznalost genderového hlediska (nejen) v personální problematice také sehrává negativní roli. S tím souvisí protěžování mateřské role na rozdíl od role otcovské. V konečném důsledku pak tyto faktory brání ženám vstoupit do vedoucích pozicí, avšak mnohdy naopak neumožňují mužům z nich vystoupit.

Překážky nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích doplňují slova předsedy Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu Mikaela Gustafssona, totiž že aktuálně náš systém staví na neformálních kvótách pro muže, kdy muži navrhuje muže, kteří na oplátku obsadí další místa dalšími muži. Ženy jsou nuceny individuálně řešit kolize požadavků rodinného a pracovního života, což často ústí v rezignaci motivace propracovat se v kariérním žebříčku na vyšší pozice.

5.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech

Úkolová část D Akčního plánu je určena pro všechny obchodní společnosti¹⁰⁷ v ČR s alespoň 250 zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Dle údajů ČSÚ k 31.12.2014 bylo v ČR registrováno celkem 2 733 459 ekonomických subjektů. Z toho činil počet zaměstnavatelů a zaměstnavatelek s alespoň 250 zaměstnanci/zaměstnankyněmi 2 196. Většinu z těchto subjektů tvoří soukromé obchodní společnosti, tedy na státní moci relativně nezávislá. Počet obchodních společností s majetkovou účastí státu činil v uplynulém roce 57. Veřejná moc by se měla ve větší míře podílet na činnosti těch obchodních společností, v nichž má stát, obec či kraj nadpoloviční podíl. Všechny obchodní společnosti by pak měl stát významně podpořit ve snaze uplatňovat diverzitu v rozhodovacích pozicích, transparentnost a harmonizaci práce, rodiny a soukromí.

Na tomto základě Akční plán v úkolové části D používá při návrhu úkolů následující označení obchodních společností:

- **obchodní společnosti**, do nichž jsou zahrnuty všechny obchodní společnosti v ČR s alespoň 250 zaměstnanci/kyněmi;
- **státní obchodní společnosti**, do nichž jsou zahrnuty státní, krajské a městské obchodní společnosti¹⁰⁸ s alespoň 250 zaměstnanci/kyněmi,
- **společnosti kótované na burze**, splňující kritéria Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti (včetně státních obchodních společností – viz odrážka výše).

Úkolová část se zaměřuje na opatření státní správy, skrze něž bude možné dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech. V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů je pak hlavním cílem úkolů v části D podpořit v letech 2016 až 2018 samoregulaci obchodních společností a uplatňování pomocných nástrojů ve vlastních strukturách, které jim umožní

¹⁰⁶ Průměr v EU v téže roce byl 16,4 %. Blíže viz Evropská komise. 2014. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Lucemburk: Evropská unie [cit. 2015-01-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf>.

¹⁰⁷ Jak již bylo stanoveno v kapitole 1.1 Základní informace o Akčním plánu, pro jeho účely jsou „obchodní společnosti“ definovány dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

¹⁰⁸ Státní obchodní společnosti tedy v úkolové části D rozumíme akciovou společností, společností s ručením omezeným nebo státní podnik, kde má stát, obec či kraj nadpoloviční podíl, tedy jej fakticky kontroluje. To zahrnuje i zprostředkovaně vlastněné subjekty.

postupně dosáhnout míry zastoupení žen v jejich rozhodovacích pozicích minimálně na úrovni 40 % do konce roku 2020.

Vzhledem k výše stanovenému cíli ukládá Akční plán obchodním společnostem zvyšovat počet žen ve svých dozorčích radách a představenstvech formou přijetí opatření zajišťujících transparentní výběrová řízení. Ke splnění tohoto úkolu mají být obchodním společnostem nápomocny další úkoly určené pro státní správu, jako je zavedení povinného zveřejňování údajů o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších obchodních společností¹⁰⁹ či cílené programy v rámci dotační politiky zaměřené na podporu mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen. Státním obchodním společnostem úkolová část zadává (stejně jako v úkolech pro veřejnou správu a další instituce veřejného zájmu) uplatňování Strategie +1.

Motivační úkoly se zaměřují na vytvoření veřejného indexu největších obchodních společností v ČR a obchodních společností s majetkovou účastí státu z hlediska zastoupení žen v jejich rozhodovacích pozicích a na analýzu možností zavedení daňových úlev pro obchodní společnosti při vytváření a udržování flexibilních forem práce. Obchodní společnosti by také měly být motivovány a podpořeny formou projektu, jehož cílem je definovat tzv. Standard firmy otevřené rovným příležitostem pro ženy a muže (dále jako „Standard“). Obchodní společnost, která tento Standard naplní, bude moci získat konkrétní zvýhodnění, např. daňové či v oblasti veřejných zakázek.

Jeden z úkolů obsahuje revizi stávající rámcové pozice k návrhu Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti tak, aby vyjadřovala pozitivní postoj České republiky k tomuto návrhu a reflektovala priority vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů.

Pro obchodní společnosti je také určena Příloha č. 2, která nabízí sadu dalších doporučených nástrojů, jejichž uplatňování podpoří vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech samotných.

¹⁰⁹ V tomto smyslu úkol navazuje na směrnici Evropského parlamentu a rady 2014/95/EU ze dne 22. října 2014, kterou se mění směrnice [2013/34/EU](#), pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami.

6 Součinnost sociálních partnerů při prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Sociální dialog vznikl jako dvoustranná (bipartitní) a třístranná (tripartitní) jednání zástupců státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Je výsledkem snahy o nalezení řešení pracovních konfliktů a respektování sociálních práv jako nedílné součásti lidských, občanských a politických práv a svobod. Sociální dialog je důležitou součástí evropského sociálního modelu, který je nutné podporovat na národní i odvětvové úrovni.

Právní úpravu sociálního dialogu v ČR tvoří základní mezinárodní právní dokumenty, které upravují odborová a zaměstnanecká práva a ovlivňují možnosti zaměstnavatelů/ek a zaměstnanců/kyň jak v oblasti pracovních vztahů, tak v oblasti kolektivního vyjednávání sociálních partnerů.¹¹⁰ Základy české právní úpravy sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jsou zakotveny zákonem č. 2/1993 Sb., Listinou základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR, a která v čl. 27 zakotvuje koaliční svobodu, právo se sdružovat a odborově organizovat. V ČR jsou tyto právní vztahy upraveny v několika zákonech, zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a dále zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Jedním z důležitých cílů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání je posilovat rovnost žen a mužů na trhu práce a jejich vyrovnaného zastoupení v rozhodovacích pozicích. V tomto kontextu by příspěvkem sociálních partnerů mělo být úsilí vypořádat se s profesními nerovnostmi a s nerovnostmi na trhu práce a také s překážkami, které brání lepšímu sladování pracovního a soukromého života žen i mužů. K tomuto cíli vede plnohodnotný, státem respektovaný a podporovaný sociální dialog:

- **na tripartitní úrovni** mezi vládou, odbory a zaměstnavateli/kami jako zásadní nástroj pro hledání ekonomických a sociálních politik na národní úrovni,
- **na bipartitní úrovni**, kde zaměstnavatelé/ky a odbory přijmou konkrétní kroky pro realizaci cílů dohodnutých v rámci RHSD, a to prostřednictvím kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv na úrovni odvětví i na podnikové úrovni.

Kolektivní vyjednávání je považováno za důležitý nástroj ke sladování pracovního, soukromého a rodinného života i při odstraňování nerovného odměňování žen a mužů. Statistická šetření dokládají, že existence kolektivní smlouvy u zaměstnavatelů/ek znamená lepší mzdové ohodnocení žen a přátelštější pracovní podmínky pro rodiče, než tam kde kolektivní smlouva neexistuje¹¹¹.

Rozhodující je změnit přístup společnosti k otázce rovnosti a sociální partneři se proto hodlají zaměřit na následující priority¹¹²:

- na změnu postoje pokud jde o role žen a mužů ve společnosti;
- na posilování ekonomické aktivity žen, zvyšování jejich účasti na trhu práce, podporu a prosazování vyrovnaného postavení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- na vystupování proti projevům diskriminace založené na pohlaví;
- na hledání nástrojů a opatření pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života;
- na snižování rozdílu v odměňování žen a mužů.

¹¹⁰ Jde zejména o dokumenty Organizace spojených národů (OSN), Mezinárodní organizace práce (MOP) a Rady Evropy (RE). MOP je jedinou mezinárodní tripartitní organizací, kde se stejnými právy zasedají zástupci vlády, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dokumenty OSN, MOP a RE je ČR vázána, neboť je ratifikovala.

¹¹¹ Informační systém o pracovních podmínkách, tedy pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách lze nalézt na www.kolektivnismlouvy.cz, ISPP [cit. 2014-11-16].

¹¹² Základním dokumentem, který obsahuje tyto priority, je Program Českomoravské konfederace odborových svazů na léta 2014-2018, schválený 6. sjezdem v dubnu 2014. Tento program je průběžně aktualizován. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/zakladni-dokumenty/3813-3/program-cmkos-2014-2018>.

Úkolová část:

**Opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů
v rozhodovacích pozicích**

A - Obecné úkoly pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích:

ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (<i>Spolugesce</i>)	TERMÍN PLNĚNÍ
1. Zajistit zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně nerovného odměňování žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života na program jednání RHSD ČR a ustavení její dočasné pracovní skupiny pro řešení tohoto tématu.	- Zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně rozdílu v odměňování žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života minimálně jednou za 3 měsíce do programu jednání Plenární schůze RHSD ČR.	<u>Gesce:</u> předseda vlády ministřyně práce a sociálních věcí <u>Spolugesce:</u> předsednictvo RHSD ČR	31. 12. 2016 a poté průběžně
	- Ustavení dočasné pracovní skupiny RHSD ČR a vytvoření jejího plánu práce pro řešení nevyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rozdílu v odměňování žen a mužů a nedostatečného sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR.		31. 12. 2016 a poté průběžně
2. Podpořit projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na management diversity a vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, včetně zajištění podpory prostřednictvím programového období 2014-2020 Evropských strukturálních a investičních fondů, konkrétně v následujících operačních programech: OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, OP Zaměstnanost, Integrovaný regionální operační program, Program rozvoje venkova, Program nadnárodní spolupráce Central Europe 2020. V rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost vytvořit podmínky pro zajištění rovnosti žen a mužů.	Předložení stručného popisu a vyhodnocení podpořených projektů NNO zaměřených na vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a popisu formy a hodnocení výzev.	<u>Gesce:</u> ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu ministr průmyslu a obchodu ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy ministřyně práce a sociálních věcí ministřyně pro místní rozvoj ministr zemědělství.	31. 12. 2016 a poté průběžně
3. V rámci Koncepce rodinné politiky MPSV podpořit rodiče s dětmi, které	. Předložení popisu způsobu podpory rodičů při návratu na trh práce v rámci Koncepce rodinné	<u>Gesce:</u> ministřyně práce	31. 12. 2016

nedosáhly 2 let věku, při návratu na pracovní trh.	politiky MPSV.	a sociálních věcí	
4. Provádět analýzy a pravidelné vyhodnocování anonymizovaných dat rozdělených dle pohlaví na základě vlastních šetření a systematicky sbíraných údajů v rámci Informačního systému o průměrném výdělku a Informačního systému o platu a služebním příjmu. Navýšit personální kapacitu ke sběru a vyhodnocování těchto dat, včetně jejich kvality, na straně ČSÚ. Konkrétně jde o data: - týkající se osob na všech úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů); - týkající se dat o rozdílech v odměňování na jednotlivých úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů); - týkající se osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve školství (na všech stupních vzdělávacího systému), ,; - týkající se rozdílu v odměňování na jednotlivých vedoucích a rozhodovacích pozicích ve školství; - týkající se osob ve vedení měst a obcí; - týkající se osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích provozovatelů/ek celoplošného rozhlasového a televizního vysílání a vydavatelů/ek periodického tisku; -	Vytvoření a pravidelná aktualizace datového souboru a jeho publikování na webových stránkách ČSÚ.	<u>Gesce:</u> předsedkyně ČSÚ <u>Spolugesce:</u> členky a členové vlády, předsedkyně a předsedové ústředních orgánů	31. 12. 2016 a poté průběžně

5. Realizovat mediální osvětové aktivity zaměřené na: - nerovnost žen a mužů na pracovním trhu, vč. nerovného odměňování žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap) a podpory transparentnosti odměňovacích procesů ve spojení s mezinárodním dnem Equal Pay Day; - výhody vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování diversity v obchodních společnostech, zvýšení povědomí o potřebě vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech a rizicích spojených s genderovými stereotypy; - genderové stereotypy v médiích a jejich rizika, propagaci vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování gender mainstreamingu v médiích (vč. realizace mezinárodní konference k tomuto tématu), vzdělávací aktivity pro pracovníky a pracovnice médií a šíření dobré praxe v oblasti médií.	Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně.	<u>Gesce:</u> ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu <u>Spolugesce:</u> ministerně práce a sociálních věcí školských, mládeže a tělovýchovný ministr průmyslu a obchodu ministr vnitra ministr kultury	31. 12. 2016
6. Podpořit účast mužů na péči o dítě návrhem konkrétních opatření v rámci připravované Koncepce rodinné politiky MPSV.	Popis opatření v Koncepci rodinné politiky MPSV za účelem podpory účasti mužů na péči o dítě.	<u>Gesce:</u> ministerně práce a sociálních věcí	31. 12. 2017

B – Úkoly pro oblast politiky

Strategický cíl: Vyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech politiky.

ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (Spolugesce)	TERMÍN PLNĚNÍ
7. Analyzovat přítomnost genderových stereotypů v předvolebních kampaních v ČR a předložit výsledky této analýzy Radě vlády pro rovnost žen a mužů.	Předložení analýzy, včetně informace o šíření jejích výstupů Radě vlády pro rovnost žen a mužů.	<u>Gesce:</u> ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	31. 12. 2016
8. Vytvořit a šířit manuál (toolkit) pro politické strany a politická hnutí k nastavení a aktivnímu uplatňování a prosazování podpory rovnosti žen a mužů, a to v rámci svých vnitřních pravidel i směrem navenek. (Viz Příloha č. 2 Akčního plánu – Doporučené nástroje vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro politické strany.)	Předložení popisu přípravy a přijetí manuálu a popis způsobů jeho šíření, včetně počtu míst a harmonogramu šíření.	<u>Gesce:</u> ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	31. 12. 2016
9. Připravit a realizovat workshop na téma podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.	Zorganizování workshopu a předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů workshopu.	<u>Gesce:</u> ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	31. 12. 2016

C - Úkoly pro oblast veřejné správy a dalších institucí veřejného zájmu

Strategický cíl: Vyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních veřejné správy a dalších institucí veřejného zájmu. V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů směřování k dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a dalších institucích veřejného zájmu minimálně na úrovni 40 % do roku 2020.

ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (Spolugesce)	TERMÍN PLNĚNÍ
10. V návaznosti na tento Akční plán analyzovat a definovat specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a navrhnout jejich konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů, a to v následujících oblastech: - soudnictví a státní zastupitelství, - veřejnoprávní média a příspěvkové organizace v gesci MK - věda a výzkum, - vzdělávání a sport, - zdravotnictví, - Policie ČR, bezpečnostní sbory a NNO.	Předložení analýzy a návrhy řešení členu vlády ČR, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů, pro oblast:		31. 12. 2016
	soudnictví a státního zastupitelství	ministr spravedlnosti	
	veřejnoprávních médií a příspěvkových organizací v gesci MK	ministr kultury	
	vědy a výzkumu	ministerně školství, mládeže a tělovýchovy místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace	
	vzdělávání a sportu	ministerně školství, mládeže a tělovýchovy	
	zdravotnictví	ministr zdravotnictví	
	Policie ČR a bezpečnostních sborů	ministr vnitra ministr spravedlnosti ministr financí	
	nestátních neziskových organizací	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	
11. Zohlednit ve všech relevantních vnitřních předpisech (pracovní řád, apod.) ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) nebo jiných vhodných dokumentech téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijmout	Předložení seznamu vnitřních předpisů a jiných vhodných dokumentů, do nichž bylo zapracováno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a seznamu přijatých podpůrných opatření pro vyrovnaní podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic, včetně popisu konkrétních zapracování a	Gesce: členové a členky vlády, předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy	31. 12. 2016

následující podpůrná opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic: - průběžně zajišťovat transparentnost při přijímání do zaměstnání a kariérním růstu, řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, včetně výběrových kritérií; - používat genderově senzitivní inzerci; - doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“ - usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice; - ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.	zhodnocení jejich výsledků.		
12. Doporučit služebním orgánům, aby při obsazování služebních míst představených a při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovaly hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.	Předložení informací o způsobu zpracování doporučení a o jeho sdělení služebním orgánům	<u>Gesce:</u> ministr vnitra	31. 12. 2016

13. V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategii rovnosti žen a mužů) provést genderové audity ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) a na základě jejich výsledků definovat konkrétní kroky v rámci vlastních resortních priorit rovnosti žen a mužů.	Předložení výsledků auditů, včetně návrhů implementace kroků a opatření vzešlých z těchto auditů zapracovaných do resortních priorit rovnosti žen a mužů.	<u>Gesce:</u> členové a členky vlády předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy	31. 12. 2017
14. V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategii rovnosti žen a mužů) zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a informace o rizicích spojených s genderovými stereotypy v této oblasti do povinného vstupního vzdělávání a vzdělávání osob ve vedoucích pozicích v ústředních orgánech státní správy (včetně jim podřízených organizací) a nabízet toto vzdělávání členkám a členům poradních orgánů.“	Předložení popisů obsahů školení a počtu proškolených osob.	<u>Gesce:</u> členové a členky vlády předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy	31. 12. 2016 a poté průběžně
15. Vytvořit závazná nediskriminační pravidla pro kariérní postup zaměstnanců/kyň MZV pracujících v oblasti zahraniční služby, včetně zahrnutí opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při jejím výkonu, a to především: - zajištění všem vyslaným diplomatickým pracovním hrazení zdravotní preventivní péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí a péče o narozené dítě;	Provedení a předložení analýzy stávající situace, návrhu a realizace jejího řešení v podobě přijetí adekvátních změn vnitřních předpisů, včetně zahrnutí opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při výkonu zahraniční služby.	<u>Gesce:</u> ministr zahraničních věcí <u>Spolugesce:</u> Ministr vnitra Ministr financí	31. 12. 2016

- zajištění možnosti pro zaměstnankyně MZV čerpat mateřskou v zahraničí za vyplacení náhrady zvýšených životních nákladů, nepřetržitého užívání služebního bytu a hrazení školného dalším s nimi žijícím dětem a příspěvku vyslanému manželovi či partnerovi.			
16. V návaznosti na úkoly uvedené v této úkolové části zavést Strategii +1 ¹¹³ (v případě jejího schválení vládou ČR) v rámci ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy.	Předložení seznamu vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů ústředních orgánů státní správy ČR (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů), do jejichž rámce byla Strategie +1 zapracována, včetně popisu konkrétních zapracování a harmonogramu zahájení realizace Strategie +1.	Gesce: členové a členky vlády předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy	31. 12. 2016

¹¹³ Výbor pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích spolu s Radou vlády pro rovnost žen a mužů schválil v roce 2013 podnět Strategie +1, jakožto opatření směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Cílem tohoto podnětu je, aby vláda ČR uložila jednotlivým ministerstvům a dalším ústředním orgánům státní správy, aby v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury obchodních společností, v nichž mají většinovou majetkovou účast, přijaly a dodržovaly strategii, jejímž výsledkem bude v každém kalendářním roce zvýšení počtu žen nebo mužů na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu o jednu/jednoho, až do podílu alespoň 40 % jak žen, tak mužů. Ministerstva a další ústřední orgány státní správy by také měla jedenkrát za rok vládu ČR informovat o přijatých opatřeních a naplňování Strategie +1, a to prostřednictvím vyhodnocování Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Výsledkem aplikace Strategie +1 by měla být pestřejší a lépe fungující státní správa, která dokáže adekvátně reagovat na potřeby všech občanů a občanek. Důsledkem rovněž bude snížení vertikální genderové segregace státní správy a obchodních společností s majetkovou účastí státu.

Specifické úkoly pro oblast médií, kultury, sportu a NNO			
ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (<i>Spolugesce</i>)	TERMÍN PLNĚNÍ
17. V rámci dotační politiky podporovat také projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií.	Předložení počtu a popisu projektů a vyhodnocení jejich výsledků.	<u>Gesce:</u> ministr kultury	31. 12. 2016 a poté průběžně
18. Ve spolupráci s NNO realizovat průzkum obsahu vybraných médií ve vztahu k rovnosti žen a mužů, projevům genderových stereotypů a sexismu v médiích a uplatňování gender mainstreamingu v médiích.	Předložení výsledků průzkumu a případných doporučení.	<u>Gesce:</u> ministr kultury <u>Spolugesce:</u> ministr pro lidská práva, příležitosti a legislativu rovné	31. 12. 2016 a poté průběžně
19. Vytvořit a šířit manuál (toolkit) pro veřejnoprávní média k praktickému uplatňování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, podpoře sladování pracovního, soukromého a rodinného života, dodržování důstojnosti zaměstnanců/kyň a podpoře gender mainstreamingu.	Předložení popisu přípravy a přijetí manuálu a popisu způsobů jeho šíření, včetně počtu míst a harmonogramu šíření.	<u>Gesce:</u> ministr kultury Spolugesce: ministr pro lidská práva, příležitosti a legislativu rovné a	31. 12. 2017
20. Realizovat mediální kampaň, jejímž obsahem bude zviditelnění ženských osobností české kultury (historických i současných).	Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně, včetně vytvoření brožury o přínosu žen české kultuře a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.	<u>Gesce:</u> ministr kultury	31. 12. 2017
21. Revidovat Koncepti státní podpory sportu v ČR, s cílem jejího rozšíření o genderové hledisko ve sportu.	Předložení popisu revize a příslušných úprav Koncepce státní podpory sportu v ČR o zapracování genderového hlediska ve sportu.	<u>Gesce:</u> ministerně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2016
22. Realizovat mediální kampaň, jejímž	Předložení popisu průběhu, jednotlivých	<u>Gesce:</u>	31. 12. 2017

obsahem bude rovnost žen a mužů ve sportu a zviditelnění ženských osobností českého sportu (historických i současných).	aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně, včetně vytvoření brožury o přínosu žen české kultuře a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.	ministřiny školství, mládeže a tělovýchovy	
---	--	--	--

Specifické úkoly pro oblast vědy, výzkumu a vzdělávání			
ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (<i>Spolugesce</i>)	TERMÍN PLNĚNÍ
23. Zohlednit hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně sladění pracovního a rodinného života v kariérním řádu ve školství.	Předložení popisu způsobu zapracování hlediska vyrovnaného zastoupení žen a mužů, včetně opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života do kariérního řádu ve školství.	<u>Gesce:</u> ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2016
24. Vytvořit a šířit metodiku pro zřizovatele/ky škol o kritériích výběru ředitelů/ek a dalších vedoucích pracovníků/ic škol s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a na potenciální vliv genderových stereotypů.	Předložení popisu přípravy a přijetí metodiky a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.	<u>Gesce:</u> ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2016
25. Při pravidelné revizi Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (v rámci vzdělávací oblasti „Člověk a společnost“), Rámcového vzdělávacího programu pro gymnázia (v rámci vzdělávací oblasti „Člověk a společnost“), Rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání (v rámci průřezového tématu „Občan v demokratické společnosti“) a Rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání nástavbové (v rámci průřezového tématu „Občan v demokratické společnosti“) zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, rozhodovacích pozicích a veřejném životě.	Předložení upravených rámcových vzdělávacích programů.	<u>Gesce:</u> ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2016
26. Vytvořit systém monitoringu vysokých škol, v němž bude zohledněna oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů	Předložení popisu přípravy a přijetí systému monitoringu vysokých škol, jeho pravidelné aktualizace a využívání. Zpřístupnění systému	<u>Gesce:</u> ministřyně školství, mládeže	31. 12. 2017

v rozhodovacích pozicích.	monitoringu vysokých škol veřejnosti na webových stránkách MŠMT.	a tělovýchovy	
27. Usilovat o 40% zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucích pozicích orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu.	Předložení aktuálního přehledu zastoupení žen a mužů v předmětných pozicích. Předložení popisu relevantních kroků ke zvýšení zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucích pozicích orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu.	<u>Gesce:</u> místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace <u>Spolugesce:</u> ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2017
28. Změnit pravidlo povinné šestiměsíční podstdoktorské stáže v rámci nastavení pravidel účasti u juniorských grantů GA ČR tak, aby nedocházelo ke znevýhodňování řešitelů a řešitelek z důvodu rodičovství.	Předložení upraveného nastavení pravidel účasti u juniorských grantů GA ČR.	<u>Gesce:</u> Ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy <u>Spolugesce:</u> Předseda GA ČR	31. 12. 2017

D – Úkoly pro oblast obchodních společností

Strategický cíl: Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech. V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů směřování k dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech minimálně na úrovni 40 % do roku 2020.

ÚKOL	INDIKÁTOR	GESCE (Spolugesce)	TERMÍN PLNĚNÍ
29. V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů zvyšovat počet žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení žen v těchto orgánech do roku 2020 a to formou přijetí následujících opatření: - v případě státních podniků a obchodních společností s majetkovou účastí státu zajistit transparentnost výběrových řízení a řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na dotčené pozice, včetně výběrových kritérií; - v případě zveřejňování inzerce na rozhodovací pozice používat genderově senzitivní jazyka cíleně vyzývat ženy k účasti na výběrovém řízení; - usilovat o zastoupení obou pohlaví ve výběrových řízeních na dotčené pozice; - ustavovat genderově smíšené výběrové komise, v případě že jsou tyto komise ustavovány a nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v povaze předmětné obchodní společnosti s ohledem na	Předložení počtu a popisu opatření přijatých za účelem zvýšení počtu žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu, včetně uvedení počtu a popisu opatření přijatých za účelem zvýšení transparentnosti výběrových řízení na dané pozice. Informovat o takových opatřeních a jejich výsledcích ve výročních zprávách obchodních společností s majetkovou účastí státu.	<u>Gesce:</u> členové a členky vlády	31. 12. 2016 a poté průběžně

zastoupení některého z pohlaví; - cíleně vyhledávat vhodné kandidátky na dotčené pozice, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni.			
30. V návaznosti na úkoly uvedené v této úkolové části zavést Strategii +1 v rámci obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků.	Předložení seznamu vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů státních obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků, do jejichž rámce byla Strategie +1 zapracována, včetně popisu konkrétních zapracování a harmonogramu zahájení realizace Strategie +1.	<u>Gesce:</u> členové a členky vlády	31. 12. 2016
31. V rámci implementace směrnice EP a Rady 2014/95/EU zavést povinné zveřejňování údajů o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších obchodních společností a jejich pravidelné sdílení s ČSÚ.	Zavedení povinnosti každoročně zveřejňovat údaje o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností, včetně popisu opatření podporujících vyrovnanost žen a mužů v rozhodovacích pozicích a jejich pravidelné sdílení s ČSÚ.	<u>Gesce:</u> ministr financí <u>Spolugesce:</u> předsedkyně ČSÚ členové a členky vlády	do 31. 12. 2016 a poté průběžně
32. V návaznosti na Index zastoupení žen ve vedení organizace Byznys pro společnost každoročně aktualizovat seznam dvou set největších obchodních společností v ČR a obchodních společností s majetkovou účastí státu z hlediska zastoupení žen v jejich rozhodovacích pozicích a zveřejňovat tento seznam ve statistické ročence Zaostřeno na ženy a muže.	Pravidelná aktualizace datového souboru a jeho publikování na webových stránkách ČSÚ a statistické ročence Zaostřeno na ženy a muže.	<u>Gesce:</u> předsedkyně ČSÚ <u>Spolugesce:</u> ministr průmyslu a obchodu	31. 12. 2017 a poté průběžně

33. Zavést cílené programy v rámci dotační politiky zaměřené na podporu mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech. V rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost podporovat mentoring, koučing a management inovací u začínajících malých a středních podniků.	Předložení počtu a popisu specifických programů a vyhodnocení jejich výsledků.	<u>Gesce:</u> ministřyně práce a sociálních věcí ministřyně školství, mládeže a tělovýchovy ministr průmyslu a obchodu	31. 12. 2016 a poté průběžně
34. Zahájit realizaci aktivit s cílem definovat <i>Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů</i>¹¹⁴ (dále jako „Standard“) jako motivačního nástroje pro podporu rovnosti žen a mužů a na jeho základě: - propagovat Standard mezi obchodními společnostmi, včetně vytvoření webové stránky; - zpracovat komplexní analýzu možností finančního zvýhodnění obchodních společností splňujících Standard; - s ohledem na právo EU zpracovat analýzu možnosti definovat společenskou odpovědnost firem (včetně sladování pracovního a rodinného života a zapracování Standardu) jako jeden z požadavků veřejného zadavatele na kvalifikaci ve smyslu úpravy zákona č. 137/2006	Předložení popisu aktivit (včetně předložení definice Standardu), jejich harmonogramu, rozpočtu, průběžných výstupů a dále: - popisu propagace Standardu a návrhu webové stránky; - analýzy možností finančního zvýhodnění obchodních společností splňujících Standard; - analýza možností definice společenské odpovědnosti firem (včetně sladování pracovního a rodinného života a zapracování Standardu) jako jednoho z požadavků veřejného zadavatele na kvalifikaci ve smyslu úpravy zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.	<u>Gesce:</u> ministřyně práce a sociálních věcí <u>Spolugesce:</u> ministr průmyslu a obchodu ministr financí ministřyně pro místní rozvoj	31. 12. 2018

¹¹⁴ Obchodní společnost splňující *Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů* by měla mít v rámci své organizace realizovány minimálně následující kroky: proveden genderový audit, na jeho základě vytvořen akční plán podpory žen v rozhodovacích pozicích, včetně stanovení individuálního firemního cíle zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích pro daný rok a zpracován program sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zveřejněny informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců/kyň a pracovních pozic dle pohlaví.

Sb., o veřejných zakázkách.			
35. Cílenými kroky motivovat dívky a ženy ke studiu na technických oborech (včetně IT oborů) středních a vysokých škol.	Předložení popisu konkrétních opatření, včetně vyhodnocení jejich efektivity.	<u>Gesce</u> : ministryně školství, mládeže a tělovýchovy	31. 12. 2016 a poté průběžně

Příloha č. 1:

Doporučení možných nástrojů podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách

Politické strany mohou ke zvýšení účasti žen v politice přispět s pomocí následujících doporučených nástrojů:

1. Zavedení pozitivních opatření pro sestavování kandidátních listin. Toto opatření zakotvit ve stanovách strany.
2. Zavedení pozitivních opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vnitrostranických orgánech. Toto opatření zakotvit ve stanovách strany.
3. Podpora mentoringu a síťování političek v rámci strany. Podpora/založení ženských organizací v rámci strany.
4. Vytvoření databáze expertek v rámci strany členěné podle oborů.
5. Podpora opatření umožňujících sladění politické kariéry a osobního života (např. uzpůsobení času a místa schůzí, zajištění programů pro děti účastnic a účastníků při stranických akcích, atd.).
6. Dbát na nestereotypní prezentaci političek v předvolebních kampaních.
7. Zajistit dostatečný prostor pro prezentaci političek, které mohou sloužit jako politické vzory v médiích a v rámci kampaní.
8. Podpora zájmu žen a dívek o politiku včetně cíleného náboru členek.
9. Využití příkladů dobré praxe ze spřátelených stran ze zahraničí a jejich zviditelnění.
10. Zajištění transparentních pravidel pro sestavování kandidátních listin a dalších vnitrostranických pravidel.
11. Důsledné potírání sexuálního obtěžování či projevů sexismu ve straně.
12. Zahrnutí otázky vyváženého zastoupení žen a mužů v politice do dlouhodobého programu strany.
13. Vzdělávání členek a členů strany v oblasti rovnosti žen a mužů.

Příloha č. 2:

Doporučení možných nástrojů podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech a na pracovním trhu

K dosažení cíle zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností a na pracovním trhu obecně mohou obchodní společnosti, které mají zájem situaci nerovného zastoupení žen a mužů ve svém vedení řešit, dobrovolně přijímat například tato opatření:

1. Provedení genderových auditů a definování klíčových oblastí a priorit rovnosti žen a mužů na základě výsledků těchto auditů.
2. Zpracování plánů prosazování rovnosti žen a mužů na základě provedených auditů.
3. Přihlášení se k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích jako k jedné z hodnot a cílů obchodní společnosti a přijetí dalších podpůrných opatření pro vyrovnaní podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic.
4. Zavedení takového pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic, které stanoví, že při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace bude v případě nerovného podílu žen a mužů na dané úrovni rozhodovací pozice (méně než 40 % jak žen, tak mužů) upřednostněn/a kandidát/ka podreprezentovaného pohlaví.
5. Zavedení Strategie +1¹¹⁵.
6. Přijetí dalších pozitivních opatření pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích:
 - Zajištění transparentnosti při přijímání do zaměstnání a kariérním růstu, veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně zveřejňovat, včetně výběrových kritérií.
 - Používání genderově senzitivní inzerce, včetně vyzývání podreprezentovaného pohlaví k účasti na veškerých výběrových řízeních do vedoucích pozic.
 - Ustavování genderově smíšených výběrových komisí při veškerých výběrových řízeních na vedoucí pozice.
7. Zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a rizicích spojených s genderovými stereotypy v této oblasti do povinného vstupního vzdělávání a vzdělávání osob ve vedoucích pozicích.
8. Pravidelně (např. 1x ročně) zveřejňování údajů o podílu žen a mužů ve vedení obchodních společností, včetně rozdílů v odměňování.
9. Na základě návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních zavedení a uplatňování závazných cílů pro vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech kotovaných na burze.

¹¹⁵ Výbor spolu s Radou schválil v roce 2013 podnět Strategie „+1“, jakožto opatření směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Cílem tohoto podnětu je, aby vláda ČR uložila jednotlivým ministerstvům a dalším ústředním orgánům státní správy, aby v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury obchodních společností, v nichž mají většinovou majetkovou účast, přijaly a dodržovaly strategii, jejímž výsledkem bude v každém kalendářním roce zvýšení počtu žen nebo mužů na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu o jednu/jednoho, až do podílu alespoň 40 % jak žen, tak mužů. Výsledkem aplikace Strategie „+1“ by měla být pestřejší a lépe fungující státní správa, která dokáže adekvátně reagovat na potřeby všech občanů a občanek. Důsledkem rovněž bude snížení vertikální genderové segregace státní správy a obchodních společností s majetkovou účastí státu. Strategii +4 je možné aplikovat také v dalších typech organizací, které nemají státní charakter.

Příprava Akčního plánu probíhala v rámci projektu MPSV podpořeného programem PROGRESS. Následující informační text v anglickém jazyce je součástí publicity projektu.



EVROPSKÁ UNIE

This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013).

This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

The information contained in this document does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.