



Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti
v České republice v roce 2015







Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015

Irena Smetáčková (ed.)

Praha, 2015





Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015

Tato publikace byla připravena v rámci projektu Hájíme práva žen v ČR. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Projekt byl realizován rovněž za finanční podpory Úřadu vlády České republiky a Rady vlády pro rovné příležitosti.

Česká ženská lobby
Praha, 2015

Autorský tým:

Petra Ezzedinne, Lenka Formánková, Petra Havlíková, Petr Kalla, Kateřina Kaňoková, Růt Kolínská, Marcela Linková, Jolana Novotná, Blanka Nyklová, Tomáš Pavlas, Petr Pavlík, Lucie Plešková, Ondřej Plešmíd, Jiří Procházka, Irena Smetáčková, Linda Sokačová, Edit Szénássy, Veronika Šprincová, Hana Tenglerová, Jiřina Voňková, Klára Vlková, Ladislav Zikmund-Lender

OSBN 978-80-260-9160-8





Obsah

Úvod

1. Několik údajů o českých mužích a ženách 8
 2. Co z těchto údajů vyplývá? 8
 3. Co je cílem této stínové zprávy? 9
 4. Jaká je historie stínových zpráv? 10
 5. Jaká je struktura stínové zprávy? 11
 6. Proč se věnovat (genderové) rovnosti? 13
 7. Co je genderová rovnost? 14
- Literatura 15

1. kapitola **Institucionální zajištění agendy rovnosti žen a mužů**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 17
 2. Pozitiva 22
 3. Problémy 22
 4. Doporučení 23
- Literatura 24

2. kapitola **Firemní prostředí**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 26
 2. Pozitiva 30
 3. Problémy 32
 4. Doporučení 33
- Literatura 34

3. kapitola **Neziskový a akademický sektor**

1. Neziskový sektor:
Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 36
 2. Pozitiva 37
 3. Problémy 38
 4. Doporučení 39
 5. Akademický sektor:
Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 40
 6. Pozitiva 43
 7. Problémy 44
 8. Doporučení 45
- Literatura 46

4. kapitola **Právo a diskriminace**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 49
 2. Pozitiva 56
 3. Problémy 56
 4. Doporučení 57
- Literatura 57

5. kapitola **Média**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 59
 2. Pozitiva 64
 3. Problémy 65
 4. Doporučení 65
- Literatura 66

6. kapitola **Politika**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 68
 2. Pozitiva 72
 3. Problémy 73
 4. Doporučení 74
- Literatura 75

7. kapitola **Trh práce a politika zaměstnanosti**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 77
 2. Pozitiva 80
 3. Problémy 81
 4. Doporučení 82
- Literatura 83

8. kapitola **Zdraví**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 85
 2. Pozitiva 87
 3. Problémy 88
 4. Doporučení 91
- Literatura 92





9. kapitola **Genderová rovnost ve školství**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 95
2. Pozitiva 98
3. Problémy 99
4. Doporučení 100
- Literatura 101

10. kapitola **Genderová rovnost ve vědě**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 103
2. Pozitiva 104
3. Problémy 106
4. Doporučení 107
- Literatura 109

11. kapitola **Rodina a rodičovství**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 111
2. Pozitiva 117
3. Problémy 118
4. Doporučení 120
- Literatura 121

12. kapitola **LGBT+**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 123
2. Pozitiva 124
3. Problémy 126
4. Doporučení 127
- Literatura 128

13. kapitola **Chudoba a prevence chudoby v genderové perspektivě**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 130
2. Pozitiva 133
3. Problémy 135
4. Doporučení 135
- Literatura 136

14. kapitola **Genderově podmíněné násilí**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 140
2. Pozitiva 143
3. Problémy 143
4. Doporučení 144
- Literatura 145

15. kapitola **Migrace a migrantky**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 147
2. Pozitiva 151
3. Problémy 151
4. Doporučení 152
- Literatura 153

16. kapitola **Romské ženy a ženy z minorit**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 155
2. Pozitiva 157
3. Problémy 158
4. Doporučení 159
- Literatura 160

17. kapitola **Genderová politika v kultuře**

1. Vývoj od roku 2008 a aktuální stav 162
2. Pozitiva 164
3. Problémy 164
4. Doporučení 165
- Literatura 166

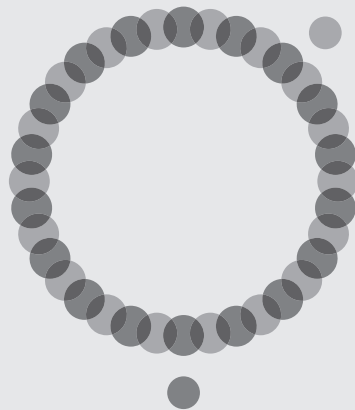
Závěr 167

- Představení autorského týmu 170





Úvod

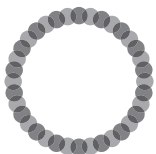


Irena Smetáčková





8



Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, držíte v rukou *Stínovou zprávu o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*, v níž je hodnocen aktuální stav genderové rovnosti u nás. Věříme, že ve zprávě naleznete údaje, které hledáte. Abyste se v ní lépe zorientovali, dovolte nám na úvod objasnit několik základních otázek. S jejich pomocí zjistíte, zda může tato stínová zpráva naplnit Vaše očekávání a jak s ní pracovat. Otázky, které Vám předkládáme, si kladl samotný autorský tým. Každá z nich představuje oblast, jež byla diskutována před tím, než jsme začali hodnotit dílčí aspekty genderové rovnosti. Diskuse nás dovedly ke společnému pohledu, jenž se stal základem všech tematických kapitol zahrnutých v této stínové zprávě. Doufáme, že tento týmový přístup zvýší kvalitu naší zprávy a usnadní její užívání.

1/ Několik údajů o českých mužích a ženách

- V roce 2014 působilo na veřejných vysokých školách 2 506 osob v profesorské pozici a 4 244 v docentské pozici. Z toho titul profesorka nosilo pouze 14,5 % (oproti 85,5 % mužů) a titul docentka 24,8 % žen (oproti 75,2 % mužů).¹
- V 1. pololetí r. 2015 byla průměrná mzda žen 24 405 Kč a průměrná mzda mužů 27 844 Kč. Průměrná mzda žen je tedy o 18 % nižší.²
- Starobní důchod žen byl v průměru 9 951 Kč a mužů 12 149 Kč. Ženy tedy průměrně pobírají o 18 % nižší starobní důchod než muži.³
- Z celkového počtu sebevražd bylo spácháno 282 ženami a 1 291 muži. Muži tedy mezi dokonanými sebevraždami tvoří 82 %.⁴ Až u ¼ mladých mužů je důvodem minoritní sexuální orientace.
- V posledních volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR kandidovaly ženy nejčastěji z 21. a nižšího místa, muži byli naopak na prvních 5 místech.⁵

2/ Co z těchto údajů vyplývá?

Jednoduchý závěr plynoucí z výše představených údajů je, že ženy a muži v České republice představují v mnohém **odlišné sociální kategorie**. Charakteristiky týkající se životního stylu, ekonomické úrovně, pracovního uplatnění, zdraví a dalších oblastí, které

- 1 Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha 2014.
- 2 Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informační systém o průměrných výdělích. Aktuální výsledky podle zaměstnání za 1. pololetí 2015* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z [http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara\[\]=8&ok=Zobrazit+charakteristiky](http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara[]=8&ok=Zobrazit+charakteristiky).
- 3 Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha 2014 (údaj za rok 2013).
- 4 Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha 2014 (údaj za rok 2013).
- 5 Český statistický úřad. *Kandidující a zvolení do PSP ČR 2013*, Praha 2014.





bývají vyjadřovány průměrem či mediánem za skupinu žen a skupinu mužů, vykazují významné rozdíly. Neměli bychom však skončit u pouhého popisu situace. Je důležité ptát se, čím jsou tyto rozdíly způsobeny. Řada z nich vyplývá z **kulturně ukotvených představ** o ideální podobě mužství a ženství, které se promítají jednak do způsobu, jakým jsou organizovány společenské **instituce** (např. škola), a jednak do **očekávání**, jež okolí na konkrétní ženy a muže klade.

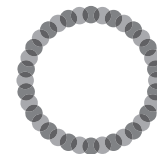
Osobnostní rysy, schopnosti, vzdělání, zájmy a hodnoty nejsou mezi ženami a muži rozloženy opačně a podle univerzálního vzorce. **Skupiny nejsou homogenní**, takže v každé z nich existuje velké množství osob s velmi odlišnými charakteristikami. Předpokládat tedy, že všechny ženy nebo všichni muži jako nositelky/é stejného pohlaví a genderu jsou si podobné/í, je neadekvátním zjednodušením. Při jeho použití dochází ke **znevýhodnění či dokonce diskriminaci** konkrétních osob, které jsou okolím považovány za ženy či muže, a proto se od nich očekává, že budou mít právě určité schopnosti, zájmy a životní styl (Kimmel 2000).

3/ Co je cílem této stínové zprávy?

Stínová zpráva o genderové rovnosti v České republice je **alternativním zdrojem informací k vládním a resortním materiálům**, které plánují a popisují aktuální kroky při prosazování genderové rovnosti. Primárně se snažíme reagovat na dva dokumenty. Jedním dokumentem jsou *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*,⁶ který každoročně stanovuje úkoly v dané oblasti pro jednotlivá ministerstva (a případně další státní instituce). Druhým dokumentem je *Zpráva o rovnosti žen a mužů*,⁷ v níž jsou shrnuty aktivity za příslušný rok a je zhodnoceno, nakolik se podařilo splnit nastavené úkoly ve vstupním dokumentu. Oba dokumenty přijímá vláda ČR. Za jejich přípravu je zodpovědný Úřad vlády ČR s podporou jednotlivých ministerstev.

Naznačený mechanismus tedy předpokládá, že vláda se svým aparátem připraví seznam úkolů a zároveň následně zhodnotí, zda se podařilo úkoly splnit. Logicky tak může dojít k tomu, že **proces hodnocení není tak otevřený a kritický**, jak by bylo vhodné. Toto omezení není jen důsledkem neochoty přiznat nedostatky, ale také (a mnohdy více) důsledkem zúženého pohledu. Zúženého tím, že je na tuto problematiku nahlíženo pouze

Úvod



9

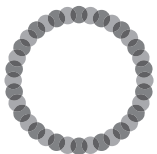
6 Aktuálně je zastřešujícím dokumentem *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, v níž se zdůrazňuje, že rovnost žen a mužů je základním demokratickým principem a lidským právem [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-cr-na-leta-2014-2020.pdf.

7 Dříve nazývaná také *Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů*.





10



Úvod

8 Do července 2015 byl používán název Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Aktuální označení je terminologicky vhodnější (viz níže).

9 V průběhu vzniku této stínové zprávy začali některé její autorky a autoři pracovat ve státní správě. Jejich pohled se tedy může z delšího odstupu jevit jako zaujatý. Podstatné však je, že při vytváření kapitol, tj. po většinu doby, kdy stínová zpráva vznikala, takový pracovní poměr uzavřený neměli. I v případě dalších osob v autorském týmu však probíhá spolupráce s různými orgány státní správy. Vzhledem k tomu, jak relativně malá je odborná komunita zabývající se genderovou rovností, nemůže tomu ani být jinak. Uvědomujeme si, že tato spolupráce a závislost na finančních zdrojích distribuovaných státem (zejména ESF projekty), vytváří jasnou mocenskou hierarchii, v níž je neziskový a akademický sektor v podřízeném postavení. Pokud by tak výrazná asymetrie neexistovala, dovolovalo by to ještě větší autorskou otevřenost až kritičnost.

z jednoho určitého úhlu. Proces připomínkování *Zpráv o rovnosti žen a mužů*, který probíhá v Radě vlády pro rovnost žen a mužů⁸ i na dalších připomínkových místech, sice umožňuje vnést jinou než makrosociální a politickou perspektivu, avšak v nedostatečně míře.

Pro demokracii je důležité, aby docházelo k vzájemné kontrole jednotlivých složek společnosti. Díky tomu se odhalí nezáměrné i záměrné nedostatky v nastavení systémových struktur a pravidel. Platí přitom, že řadu z nich je obtížné identifikovat, pokud se díváme pouze „zevnitř“. **Pohled „zvenku“** je tedy nápomocný.⁹ Stínovou zprávu nepovažujeme primárně za nástroj kritiky ve smyslu vyzdvihování toho, co se nedaří. Chápeme ji jako **rozšíření vládní perspektivy**, která může být v určitých aspektech omezená.

Předpokládáme, že se tato stínová zpráva stane zdrojem informací pro následující skupiny akterů:

- pro samotnou **vládu** a jednotlivá **ministerstva**, případně další **státní instituce**, jejichž přístup k agendě genderové rovnosti se může stát hlubším a citlivějším při zohlednění podnětů vyplývajících ze stínové zprávy,
- pro **akademické a neziskové organizace**, které se zabývají genderovými i jinými typy nerovností v české společnosti,
- pro **občany a občanky**, kteří/ré si chtějí udělat komplexní představu o tom, jaká je aktuální situace genderové rovnosti v České republice,
- pro **orgány Evropské unie**, které mají na starost dodržování lidských práv a dosahování genderové rovnosti v jednotlivých členských zemích.

4/ Jaká je historie stínových zpráv?

Stínové zprávy jsou relativně obvyklým dokumentem již řadu desetiletí. Využívají se v řadě oblastí, včetně referování o postavení žen a mužů. Některé státní či nadnárodní politické instituce dokonce mají stínové zprávy zakomponovány v procesu přípravy svých standardních dokumentů. Nejznámější je v tomto ohledu OSN, která při hodnocení stavu genderové rovnosti žádá neziskové organizace o vyhotovení alternativní zprávy CEDAW.

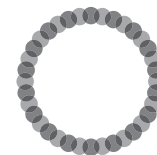
V České republice dosud vznikly tři stínové zprávy o stavu rovnosti žen a mužů. První z nich byla **publikována v roce 2004** a její koordinaci zastřešovala společnost Gender





Studies, o.p.s. Druhá zpráva následovala v roce **2006** a třetí v roce **2008**. Tyto zprávy vydala Otevřená společnost, o.p.s. v rámci projektu Proломit vlny podpořeného programem ESF Equal. Všechny tři stínové zprávy měly stejný cíl – informovat o aktuálním stavu aktivit v oblasti genderové rovnosti a komentovat vládní zprávy. Okruhy, které stínové zprávy pokrývaly, nejprve vycházely z jádrových kapitol vládních zpráv a postupně se rozšiřovaly.

Stínové zprávy, které byly dosud v České republice vypracovány, se prezentovaly na českých i mezinárodních fórech. Autorský tým je poskytl Vládě ČR, jednotlivým ministerstvům a neziskovým organizacím, jejichž záměrem je provádět národní i mezinárodní srovnání politik v jednotlivých oblastech společenského života, např. Open Society Fund či Amnesty International. Anglický překlad stínových zpráv byl zaslán **Evropské komisi** i dalším relevantním zahraničním a mezinárodním institucím, které dostávají podklady od českých státních institucí, k nimž je stínová zpráva alternativou. Na základě informací ze stínových zpráv tak byly české státní instituce požádány o doplnění či zpřesnění uváděných údajů, čímž se výsledný efekt stával komplexnějším.

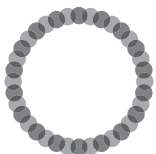


5/ Jaká je struktura stínové zprávy?

Aktuální *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015* je již čtvrtá v pořadí. Ve své struktuře i cílech navazuje na dříve publikované stínové zprávy, zároveň však zaznamenala jistý posun týkající se jak hodnocených oblastí, tak pojetí jednotlivých kapitol. **Počet hodnocených oblastí se zvýšil na 17**. Nově je zařazeno několik kapitol (například o sociálně znevýhodněných osobách či o etnických minoritách), které se na první pohled nemusí zdát relevantní, nicméně při bližším pohledu se jedná o **sféry společenského života s vysokým rizikem genderových nerovností**.

Přesto se ale některá další témata, která vnímáme jako podstatná, do stínové zprávy nepodařilo včlenit. Je nám líto, že nebyla zpracována problematika sexuálního průmyslu a prostituce, o níž je v současné době vedena veřejná diskuse, zapojení žen do vojenských a mírových misí, nebo postavení mužů v české společnosti a v prosazování agendy genderové rovnosti. Všechny tyto kapitoly budou jistě obsaženy v následující stínové zprávě.





Zahrnuté kapitoly neodráží oficiální *Zprávy o stavu rovnosti žen a mužů*. Záměrně jsme nekopírovali strukturu vládních dokumentů, ale vytvořili jsme **vlastní alternativní strukturu**. Pokud bychom vycházeli pouze z vládních zpráv, řada podstatných aspektů by zůstala nepovšimnuta. Všechny **kapitoly dodržují jednotnou strukturu** zahrnující čtyři základní otázky:

1. Jaký vývoj v hodnocené oblasti nastal od poslední stínové zprávy, tj. od roku 2008?
2. Jaká pozitiva, která je důležité uchovat, hodnocená oblast zahrnuje?
3. Jaká negativa, která by se měla změnit, hodnocená oblast zahrnuje?
4. Jaká jsou doporučovaná politická opatření pro zvýšení genderové rovnosti v hodnocené oblasti?

Kapitoly jsou relativně **stručné** – rozsah se pohybuje mezi 7 až 12 stranami. Uvědomujeme si, že tento rozsah nedovoluje popsat všechny nuance a okrajové souvislosti. O to pregnantrněji jsou v nich ovšem formulována rizika současného stavu. Naše stínová zpráva je stručná proto, aby se mohla stát široce užívaným dokumentem, a to nejen v úzké resortní perspektivě.

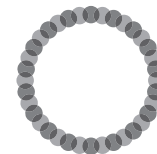
Doufáme, že i díky její stručnosti se čtenářstvo seznámí také s kapitolami přesahujícími jejich oborové zaměření. Jedině takové **horizontální uvažování** o postavení různých skupin žen a mužů napříč jednotlivými oblastmi společenského života může vést k efektivním politickým opatřením k prosazování genderové rovnosti. Například uplatnění žen a mužů na trhu práce není oddělitelné od jejich vzdělávacích trajektorií a od podpory rodičovství.

Na tvorbě *Stínové zprávy o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015* se podílel široký **autorský tým** zahrnující více než 20 osob. Část kapitol byla psána v autorské dvojici či trojici, přičemž se záměrně jednalo o lidi z různých pracovišť, aby se jejich expertíza vzájemně doplňovala a posilovala. Autorky a autoři působí v předních českých neziskových organizacích nebo na univerzitách. V obou případech se jedná o lidi s nejvyšší praktickou, anebo teoreticko-výzkumnou odborností v oblasti genderových nerovností (podrobněji viz představení autorského týmu). Ve stínové zprávě využili své pestré zkušenosti z terénních projektů, z výzkumů i ze spolupráce se státními a krajskými strukturami a z mezinárodních aktivit.



6/ Proč se věnovat (genderové) rovnosti?

Úvod



13

Rovnost je základní podmínkou **demokracie**. Nerovnosti zákonitě vedou k omezení možnosti určitých sociálních skupin podílet se na veřejném rozhodování. Systematické vylučování určitých skupin z politického a veřejného života způsobuje celkové vychýlení společnosti. Témata, která jsou zviditelňována a hodnoty, které jsou dominantně prosazovány, tak mohou být slepé vůči potřebám části populace. Lidé z těchto skupin se pak mohou cítit marginalizovaní. **Možnosti jejich životní seberealizace jsou zhoršené a jejich osobní potenciál není využíván.** Tím ztrácejí všichni – jak jednotlivci, kterým existující nerovnosti brání se prosadit, tak celá společnost, která nemůže využít maximum schopností svých členů a členek (Inglehart, Norris, Welzel 2002).

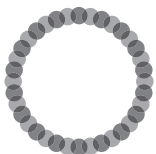
Popsaný mechanismus je shodný bez ohledu na typ konkrétních nerovností – etnických, věkových nebo genderových. Ve všech těchto případech platí, že jeden třídící znak (např. pohlaví nebo barva kůže) nemůže postihnout pestrost jednotlivých lidí. A tudíž, že jakékoliv omezení vycházející z tohoto třídícího znaku znamená umlčování různých schopností a zkušeností lidí, kteří do skupiny s tímto znakem patří.

Ve *Stínové zprávě o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015* se zabýváme **nerovnostmi, které vyplývají z pohlavně-genderového řádu**. Většina společností považuje za důležité a efektivní organizovat lidi podle toho, zda jsou ženy, či muži. Tento třídící princip staví na biologickém pohlaví, které ovšem bývá směřováno s kulturně danými představami o tom, co znamená být ženou či mužem.

Zabýváme-li se genderovými nerovnostmi, stavíme do popředí muže a ženy (a různé podskupiny žen a mužů podle věku, sociálního původu, rodinného stavu či sexuality) a sledujeme, zda jsou jejich životní podmínky a příležitosti obdobné. Pokud nacházíme rozdíly, ptáme se, z čeho tyto odlišnosti vyplývají. Menší část z nich může být dána biologickými rozdíly významnými pro reprodukci, ale většina z nich vychází z genderových stereotypů.

Genderové stereotypy jsou zobecněnými představami o tom, jaké jsou a mají být ženy a jací jsou a mají být muži. Stereotypy jsou pro lidskou psychiku výhodné – šetří nám energii při poznávání příliš pestré reality. Ale zároveň jsou i nebezpečné, protože mohou vést ke zkreslenému a chybnému pochopení reality. V jejich důsledku vznikají genderové a jiné nerovnosti, které jsou **rizikem pro demokracii**.





Ženy a muži představují zhruba polovinu společnosti. Pokud se jedna z těchto skupin nedostává ke slovu a nepodílí se plnou měrou na uspořádání veřejného života, představuje to zásadní ohrožení zdravého vývoje společnosti (Beer 2009). Na základě genderových stereotypů vznikají ve společnosti různé typy překážek **zabraňující ženám či mužům vstoupit do určité společenské sféry a prosadit se v ní**. Některé bariéry mají legislativní a formalizovanou podobu, která jednoznačně způsobuje diskriminaci. Jiné jsou „pouze“ mentálními bariérami a jako takové ovlivňují způsob, jakým se lidé k sobě vzájemně chovají a očekávají, která vůči sobě i druhým mají. To pak může hluboce ovlivňovat úspěšné prosazování žen a mužů v různých genderově atypických oblastech. Legislativních omezení dnes existuje poměrně málo, ale genderové stereotypy v myslích některých lidí stále přetrvávají.

Vraťme se k úvodní otázce, proč usilovat o genderovou rovnost. Hlavní důvody jsou následující:¹⁰

- **humanistický**: rovnost je podmínkou sociálně spravedlivé společnosti a dlouhodobého rozvoje jednotlivců i společenství,
- **politický**: rovnost je podmínkou toho, aby politické řízení státu zohledňovalo potřeby všech skupin,
- **ekonomický**: rovnost je podmínkou hospodářského rozvoje, protože dovoluje lépe využívat potenciál všech lidí.

7/ Co je genderová rovnost?

Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015 identifikuje aktuálně existující problémy týkající se žen a mužů (respektive různých skupin žen a mužů), jejichž odstraněním by se česká společnost přiblížila genderové rovnosti. Genderovou rovnost můžeme definovat pomocí následujících tří parametrů:

- sociální **postavení**, práva, povinnosti a příležitosti skupiny mužů a žen jsou obdobné,
- konkrétní ženy a muži **nejsou znevýhodňováni a diskriminováni** kvůli své genderové příslušnosti,
- gender jako společenský třídící princip je relativně **nevýznamný**.

10 Tyto tři druhy důvodů uvádí také dokument *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, který v roce 2014 přijala vláda ČR. Schválení této strategie považujeme za významný počín.



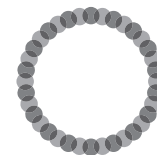
Každá z uvedených dimenzí může být svébytným vymezením genderové rovnosti, my se však přikláníme k jejich vzájemné kombinaci. Teprve propojením skupinové, individuální a symbolické dimenze lze docílit skutečné rovnosti.

První z uvedených parametrů v sobě zahrnuje příležitosti a postavení, které jsou vázány na skupinu žen a mužů. Oba pojmy je vhodné od sebe odlišovat (Inglehart, Norris, Welzel 2002). **Rovné příležitosti** představují stav, v němž přístup do určité oblasti (např. do vzdělávacího systému nebo do určitého povolání) a působení v ní není předem limitováno tím, zda je člověk ženou, či mužem. Na základě genderové příslušnosti nemůže být nikomu přístup a priori zakázán, nebo s ním nemůže být zacházeno odlišným způsobem. Vedle rovných příležitostí je důležité sledovat i **rovnost ve výsledném postavení**. Rozložení většiny dispozic a schopností napříč skupinou žen a mužů je obdobné. Proto je logické předpokládat, že jsou-li jim poskytovány rovné příležitosti a podmínky, obě skupiny by měly dosahovat obdobných výsledků. Pokud tomu tak není, znamená to, že v samotném procesu existují nějaké skryté bariéry.

Vzhledem k tomu, že rovné příležitosti žen a mužů nejsou vyčerpávajícím pojmem, přikláníme se k používání pojmu **genderová rovnost**. Ten v sobě zahrnuje jak rovné příležitosti, tak rovné výsledné postavení. Zároveň je toto označení vhodnější i proto, že neoperuje s ženami a muži, nýbrž s pojmem **gender**. V praxi se gender jako třídící společenský princip vždy kombinuje s dalšími, jako je etnicita, věk, sociální vrstva či postižení. Označení genderová rovnost tak zastřešuje nejen rovnost žen a mužů obecně, ale také rovnost různých dílčích skupin žen a mužů.

Literatura

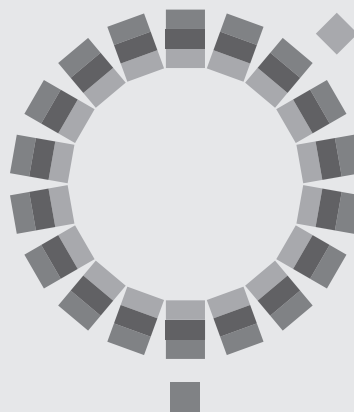
- Beer, C. Democracy and gender equality. *Studies in Comparative International Development*, 44 (3), 2009, s. 212–227.
- Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha 2014.
- Inglehart, R., Norris, P., Welzel, C. Gender equality and democracy. *Comparative Sociology*, 1 (3), 2002, s. 321–345.
- *Kandidující a zvolení do PSP ČR 2013*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kandidujici-a-zvoleni-do-pp-cr-2013.pdf.
- Kimmel, M. *Gendered Society*, New York 2000.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.unwomen.org/en.





1. kapitola

Institucionální zajištění agendy rovnosti žen a mužů



Petr Pavlík,
Tomáš Pavlas,
Hana Tenglerová





Existence fungujícího institucionálního nastavení je zásadním předpokladem vzniku kvalitních strategií a naplňování politik rovnosti žen a mužů.¹ Ačkoli od poslední stínové zprávy již uplynulo sedm let, struktura institucionálního zabezpečení této problematiky na úrovni vlády, poslanecké sněmovny, veřejného/é ochránce/kyně práv či inspektorátu a úřadů práce nedoznala zásadnějších změn. K mírnému zlepšení došlo na úrovni některých krajů a obcí. Během tohoto období však aktivita jednotlivých článků institucionálního mechanismu vykazovala v závislosti na momentálních politických poměrech a personálním obsazení kolísavou úroveň. Vývoj a aktuální stav v jednotlivých oblastech institucionálního zabezpečení jsou postupně představeny v následujícím textu.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

VLÁDNÍ ÚROVEŇ

V letech 2008–2015 mělo problematiku rovnosti žen a mužů v kompetenci celkem sedm vládních představitelů/ek ve čtyřech vládách. Agenda a s ní související aparát navíc hned třikrát změnily svého gestora. Nikdo z těch, kdo byli v období v posledních sedmi letech za tuto agendu zodpovědní, neměl předchozí zkušenosti s prosazováním rovnosti žen a mužů, ani dostatek času se adekvátně v problematice zorientovat. Koordinace agendy tedy ležela téměř výhradně na bedrech Oddělení rovnosti žen a mužů² (viz níže). V roce 2014 se koordinace agendy poprvé od svého vzniku stala explicitní součástí portfolia konkrétního ministra. Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier je navíc genderové rovnosti nakloněn na úrovni deklarací i ve své dosavadní činnosti. Jeho pozice a agenda však v rámci vlády ani v rámci vládnoucí strany není příliš silná.

S přesunem agendy rovnosti žen a mužů se stěhovala také Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (RVRP),³ poradní orgán Vlády České republiky, resp. její sekretariát. To významně paralyzovalo její činnost – v období od 1. července 2010 do 21. února 2012 dokonce vůbec nezasedala; v roce 2014 se konalo jen jedno zasedání.

Půdorys RVRP se v uplynulém období nezměnil, došlo jen k částečné obměně jejího členstva. Stále však platí konstatování předchozích stínových zpráv, že členové a členky RVRP na úrovni ministerských náměstků/kyň její zasedání nezdírkou ignorují a nechávají se zastupovat rezortními koordinátory/kami rovnosti žen a mužů. To fungování rady směrem



- 1 Upřednostňujeme užívání termínu rovnost žen a mužů. Názvy pracovních skupin, oficiálních agend a dalších institucí, ale i řada politických dokumentů ovšem většinou užívají termín rovné příležitosti žen a mužů. To v textu zachováváme. K významovým posunům termínů genderová rovnost, rovnost žen a mužů a rovné příležitosti srov. úvodní kapitolu.
- 2 Původně Oddělení rovných příležitostí žen a mužů.
- 3 Aktuální název je Rada vlády pro rovnost žen a mužů.





dovnitř spíše prospívá, neboť návrhy výborů díky zastupujícím, ale problematiky znalejších osobám v RVRP jsou efektivnější a lépe procházejí. Zároveň ovšem nefunguje původní záměr provázat politiky rovnosti žen a mužů s celkovými agendami ministerstev.

V roce 2009 ustavila RVRP čtyři výbory, k nimž v roce 2012 přibyla Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů. Konkrétně se jedná o Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. V roce 2015 pak vznikla Pracovní skupina pro porodnictví. Ustavením výborů a pracovní skupiny došlo ke zkvalitnění práce RVRP. Výbory sdružují širší okruh expertek a expertů a mají větší potenciál připravovat kvalitní návrhy stanovisek.

Vedle RVRP je nutné zmínit i **Radu vlády pro lidská práva (RLP)**, pod níž spadá Výbor pro sexuální menšiny. Bohužel mezi těmito institucemi neprobíhá téměř žádná formální komunikace, natož spolupráce.

Putování **Oddělení rovnosti žen a mužů** (dále oddělení) z Úřadu vlády na MPSV a zase zpátky poznamenalo i jeho činnost. Především proto, že se během přechodů „poztrácely“ některé pracovní pozice. Z původních pěti systematizovaných míst v roce 2008 zůstaly dnes jen dvě. Situaci v tomto ohledu zlepšil projekt financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) a ze státního rozpočtu ČR s názvem Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR (dále optimalizace), který probíhal od 1. listopadu 2012 do 30. listopadu 2015 a díky němuž vzniklo devět nových pracovních pozic. Zároveň však trvá stav, v němž jsou jen dvě pozice systematizované. A je otázka, zda se oddělení po ukončení tohoto projektu podaří získat další zdroje pro své fungování ve stejném rozsahu. Důležitá je také skutečnost, že část zaměstnankyň má ucelené magisterské vzdělání v genderové problematice, což je pro prosazování agendy rovnosti žen a mužů klíčové.

Díky projektu optimalizace a explicitnímu zahrnutí agendy genderové rovnosti do gesce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu vznikla a byla vládou schválena *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* (dále strategie). Dokument je kvalitně zpracován, analyzuje hlavní problémy, pojmenovává jejich příčiny, navrhuje cíle a kroky, jak rovnost žen a mužů zlepšit a stanovuje také indikátory, jak pokrok měřit. Součástí strategie je tzv. minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě.





Jde o výčet procesů na vládní úrovni, které se vláda již dříve zavázala plnit, ale reálně jim nevěnuje potřebnou pozornost. Vznik strategie je jednoznačně pozitivním krokem, avšak o jejím reálném dopadu rozhodne míra politické vůle při schvalování a následné realizaci na ní navazujících akčních plánů, které musí obsahovat konkrétní úkoly.

Naplnění strategie vzbuzuje v některých ohledech otazníky již dnes. V rozporu s cílem zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích pozicích odmítla vláda změnit svůj negativní postoj ke *Směrnici Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích rad / nevykonávanými členy správních rad společností kotovaných na burzách*⁴ a neprošel ani návrh na zavedení kvót pro ženy na kandidátních listinách pro sněmovní a krajské volby. Podobně nekonzistentní je vláda v otázkách násilí na ženách.⁵ Tyto příklady podporují obavu z formalisticko-pasivního přístupu vlády, který se po skončení dílčích projektů může vrátit k otevřenému odmítání aktivit podporujících rovnost žen a mužů.

Na úrovni jednotlivých ministerstev působí **koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů**, přičemž jejich pracovní zařazení i objem úvazků, které mohou skutečně věnovat této problematice, se výrazně liší.⁶ Od roku 2010 mají na jednotlivých rezortech fungovat také **pracovní skupiny k rovným příležitostem žen a mužů**. Ty se mají scházet minimálně dvakrát ročně. Informace o aktivitách těchto skupin za rok 2013 jsou součástí příloh souhrnné zprávy⁷ připravované Oddělením rovnosti žen a mužů, za předchozí roky ovšem zveřejněné nejsou. Ministerstva v rámci těchto pracovních skupin, které vykazují alespoň nějakou činnost (např. MV či MPSV), řeší problémy spjaté s vnitřním fungováním úřadů, jako jsou flexibilní formy práce, zakládání školek a dětských skupin či sběr dat o různých aspektech genderové rovnosti na samotných ministerstvech a zpracovávání rezortních výkazů pro souhrnnou zprávu. Jen zcela výjimečně zde dochází k rozvoji a koordinaci problematiky rovných příležitostí v rámci agendy úřadů. Výjimkou je např. MPSV, které v roce 2014 nechalo vypracovat *Metodiku hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR do oblasti rovných příležitostí žen a mužů*⁸ (MPSV 2014).

VEŘEJNÁ OCHRANA PRÁV

Veřejný/á ochránce/kyně práv se stal/a v roce 2009 na základě antidiskriminačního zákona národním orgánem pověřeným agendou genderové rovnosti ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES. V období od minulých stínových zpráv (Pavlík



- 4 Zastoupení žen v dozorčích radách firem, na něž se směrnice vztahuje, je v ČR velmi nízké, nižší zastoupení má v EU jen Malta (viz Jánský et al. 2015).
- 5 Vláda přijala *Akční plán prevence domácího a genderové podmiňené násilí* na léta 2015–2018 (ÚV 2015), toto téma je také součástí strategie (ÚV 2014), nicméně ČR dosud nepřistoupila k tzv. Istanbulské úmluvě řešící otázky domácího násilí a násilí na ženách společně (CE 2011).
- 6 Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů realizoval v roce 2015 šetření mezi koordinátory/kami, z něhož vyplynul neutěšený stav ve většině resortů, viz *Záznam z jednání Výboru konaného dne 24. 4. 2015* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_23_4_2015_ZAPIS.pdf 10. 6. 2015 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_10_6_2015_ZAPIS_FINAL.pdf. Usnesení výboru s výzvou na zvýšení úvazků koordinátorek/ů bylo předloženo Radě vlády pro rovnost žen a mužů, která jej schválila 16. 10. 2015.
- 7 Aktuální název dokumentu za minulý rok zněl: *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*.
- 8 Jde o nástroj, který dokáže skutečně genderovou perspektivu do ministerských a vládních rozhodování zanést, avšak vyžaduje politickou podporu a zajištění odbornosti při jeho používání.





et al. 2008) se v této funkci vystřídal tři lidé: Otakar Motejl (do 9. 5. 2010), Pavel Varvažovský (13. 9. 2010 – 20. 12. 2013) a Anna Šabatová (od 18. 2. 2014).

Podle směrnice 2006/54/ES má veřejný/á ochránce/kyně práv poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci, provádět nezávislé studie týkající se diskriminace, zveřejňovat nezávislé zprávy, vydávat doporučení k jakékoliv otázce související s touto diskriminací a zajišťovat na příslušné úrovni výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Antidiskriminační zákon však zúžil pomoc obětem diskriminace pouze na metodickou pomoc, kterou veřejní ochránci a ochránkyně práv realizují prostřednictvím vydávání stanovisek k vybraným podnětům z terénu.⁹ Do roku 2014 kvůli nedostatečné kapacitě jejich kanceláře prakticky rezignovali na provádění nezávislých studií týkajících se genderové diskriminace. Dosud byla realizována jen jediná studie, a to *Výzkum veřejného ochránce práv k projevům diskriminace v pracovní inzerci*, která je navíc genderově zcela nepoučená.¹⁰ Zveřejňování nezávislých zpráv je pak redukováno na *Zprávy o činnosti veřejného ochránce práv pro Poslaneckou sněmovnu*, v nichž se celá problematika diskriminace vejde na cca deset stran. Od roku 2014 došlo k navýšení kapacit a kancelář se zapojila do několika projektů, které se genderovou problematikou zabývají.¹¹

PARLAMENTNÍ A SENÁTNÍ ÚROVEŇ

V Poslanecké sněmovně i nadále funguje Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti (dále komise) a v Senátu Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Jejich aktivity se však zaměřují především na osvětovou činnost a mají minimální dopady na stav genderové rovnosti v ČR. V politických diskuzích o rovnosti žen a mužů zaznívají konzervativní hodnoty, přetrvává negativní postoj například ke kvótám.

KRAJSKÁ A MÍSTNÍ ÚROVEŇ

Institucionální zabezpečení na krajské a místní úrovni doznalo od minulé stínové zprávy značných změn. Na základě informací ze soutěže *Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem*, kterou pravidelně vyhlašuje Ministerstvo vnitra, vytvořilo šest ze čtrnácti krajských úřadů pracovní místo, v jehož náplni je prosazování rovnosti žen a mužů. Podobnou cestou se vydaly i některé obce, které se účastní zmíněné soutěže. Celkově je

9 Viz internetové stránky veřejné ochránkyně práv [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.

10 Například tvrdí, že: „V českém jazyce se obecně užívá tzv. generické maskulinum, tj. mužský rod, pro souhrnné označení mužů i žen. Inzerce proto není diskriminační pouze na základě skutečnosti, že je název pracovní pozice v mužském tvaru“ (KVOP 2011, s. 3).

11 Viz např. http://spolecne.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/Work-life_balance_konference/Pozvanka_a_program_konference.pdf.





patrné, že se povědomí o genderové rovnosti na této úrovni v uplynulých letech zvýšilo, avšak ostatní kraje a drtivá většina obcí stále nedisponují institucionálním zabezpečením politiky genderové rovnosti.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE A ÚŘADY PRÁCE

V předchozích stínových zprávách bylo opakovaně konstatováno, že Státní úřad inspekce práce a úřady práce by měly být důležitými články institucionálního mechanismu. Navíc vláda ve svých prioritách na rok 2010 uložila Ministerstvu práce a sociálních věcí: „Pověřit jednoho zaměstnance prosazováním rovnosti žen a mužů na úřadech a inspektorátech práce, ve kterých bude agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně“ (*Vládní priority 2010, s. 4*). Bohužel se tak nestalo.

RADA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY

Z každoročních souhrnných zpráv o plnění priorit po roce 2007 mizí jakékoli informace o činnosti Rady hospodářské a sociální dohody. V minulosti rada ve své agendě genderové aspekty soustavně opomíjela.

DOTAČNÍ POLITIKA

Genderová rovnost je horizontálním tématem evropských strukturálních fondů, zvláště pak ESF. Projekty podpořené z těchto fondů by měly přispívat k genderové rovnosti. Gestorem čerpání evropských peněz je Ministerstvo pro místní rozvoj, prostředky z ESF administruje MPSV. Za posledních sedm let se však veřejné správě nepodařilo zajistit, aby prostředky byly vynakládány efektivně, tj. aby byly podporovány jen prokazatelně přínosné projekty a aby mezi podporovanými oblastmi existovala systematická návaznost. Při hodnocení projektů, v nichž jsou rovné příležitosti horizontální prioritou, se totiž na jejich reálné naplňování nehledí. Většina výzev se také týká jen trhu práce, což představuje významné zúžení celé agendy. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013 nedokázal identifikovat a podpořit takové cíle, které by výrazně přispívaly k redukci diskriminace na základě pohlaví. Hodnotitelé a hodnotitelky projektových žádostí neměli odpovídající genderovou expertízu a sebehodnocení žadatelů/ek z hlediska genderové rovnosti bylo pouze formální a zcela záviselo na jejich libovůli.





Aktuálně MPSV podniká konkrétní kroky, aby se situace neopakovala i v případě navazujícího Operačního programu Zaměstnanost 2014–2020. Tyto kroky ale zřejmě přichází pozdě. Zpracovávaná analýza i vyplývající doporučení navíc nemohou nic zlepšit, pokud jim nebude věnována dostatečná pozornost ze strany klíčových aktérů. Aktuálně se vytváří ve spolupráci se zástupci/kyněmi NNO standard genderového auditu, jehož přípravu koordinuje Úřad vlády. Záměrem je provázat poskytování prostředků z Operačního programu zaměstnanost na genderové audity s kritérii standardu.

2/ Pozitiva

Z výše uvedeného je zřejmé, že struktura institucionálního zabezpečení byla v uplynulém období ve svých hlavních rysech poměrně stabilní a že nabízí základní oporu prosazování politiky genderové rovnosti. Pozitivně lze hodnotit skutečnost, že se rovnost žen a mužů stala explicitní součástí portfolia ministra a že došlo k přijetí cílené strategie vládou, že byly výrazně zvětšeny pracovní kapacity oddělení a že byli ustanoveni první krajší a obecní koordinátoři/ky rovnosti žen a mužů. Výrazně se také zvýšila odbornost potenciálních zaměstnanců/kyň, neboť dnes je možné angažovat osoby s uceleným vysokoškolským vzděláním v genderové problematice. Pozitivním příslibem je záměr vytvořit standard genderového auditu.

3/ Problémy

Institucionální zabezpečení na vládní úrovni se bohužel dál nerozvíjí, jeho celková kapacita zdaleka neodpovídá významu genderové rovnosti, ani mezinárodním závazkům ČR a řada institucí buď neplní svou funkci (např. úřady práce), nebo ji plní jen velmi omezeně (Kancelář veřejné ochránkyně práv). Agenda a institucionální mechanismus na ministerstvech není provázán s dalšími politikami a tudíž neovlivňuje prioritní agendy ministerstev. Přes první náznaky zlepšení je institucionální zabezpečení na krajské úrovni pouze částečné a na místní úrovni vesměs nedostatečné. První zkušenosti také ukazují, že na vlastní vládní strategii nemusí brát vláda při konkrétních klíčových rozhodnutích zřetel.



4/ Doporučení

1. kapitola



23

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

Vládní úroveň

- Zajistit udržitelnost, další fungování a rozvoj oddělení po personální stránce (tj. zejména zvýšit počet systematizovaných pracovních pozic).
- Navázat komunikaci mezi RVRP a RVLK, resp. zejména jejím Výborem pro sexuální menšiny.
- Zvýšit úvahy koordinátorek/rů rovnosti žen a mužů na ministerstvech.
- Přijmout akční plány zaměřené na uskutečnění cílů deklarovaných ve strategii.
- Využívat již vypracované metodické materiály.
- Zajistit genderovou expertízu hodnotitelek a hodnotitelů projektových žádostí podpořených z ESF.
- Dokončit standardizaci genderových auditů.

Veřejná ochránkyně práv

- Provádět studie specificky na téma genderové diskriminace a v analýzách týkajících se jiných témat pracovat s genderem.

Poslanecká sněmovna

- Průběžně interpelovat ministry a ministryně ohledně naplňování *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR pro léta 2014–2020*.

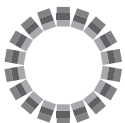
Inspekce a Úřady práce ČR

- Podpořit vznik míst pro koordinátory/ky rovnosti žen a mužů.
- Podpořit a realizovat vzdělávání zaměstnanců/kyň v genderové rovnosti.
- Realizovat projekt, jehož cílem bude vytvoření strategického postupu, jak do činnosti Státního úřadu inspekce práce a Úřadů práce ČR včlenit průřezové problematiku rovnosti žen a mužů (pod garancí MPSV).

Rada hospodářské a sociální dohody

- Vytvářet vhodné podmínky pro prosazování genderové rovnosti ve vzájemné spolupráci všech sociálních partnerů.





Kraje a místní úroveň:

- Podpořit vznik míst pro koordinátory/ky rovnosti žen a mužů a zajistit jejich odbornou úroveň.
- Iniciovat vznik pracovních výborů či jiných komunikačních platforem krajů, měst a obcí pod RPRP.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Dále rozvíjet, posilovat a stabilizovat institucionální zajištění agendy rovnosti žen a mužů.
- Zajistit provázanost agendy a institucionálního mechanismu na ministerstvech s dalšími jejich politikami.

Literatura

- *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Istanbul 2011.
- *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů č. 198/2009 Sb.*, Praha 2009.
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*, Brusel 2006.
- Jánský, P., Krotíl, K., Pavlas, T. *Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem*, Praha 2015.
- Kancelář veřejného ochránce práv. *Výzkum veřejného ochránce práv k projevům diskriminace v pracovní inzerci*, Brno 2011.
- Špondrová, P. et al. *Metodika hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR do oblasti rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2014.
- Pavlík, P. et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2008.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, Praha 2014.
- Úřad vlády ČR. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015–2018*, Praha 2015.
- Vláda ČR. *Usnesení vlády České republiky ze dne 14. června 2010 č. 464 k Souhrnné zprávě o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009*, Praha 2010.



2. kapitola Firemní prostředí



Tomáš Pavlas,
Kateřina Kaňoková





- 1 Jsou pro ně dostupná data na rozdíl od soukromých firem a stát jako předkladatel regulací by měl jít příkladem, což se zásadním způsobem neděje.
- 2 Na obchodní společnosti kotované na burze (veřejné i soukromé firmy) se vztahuje projednávaná směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady a nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.
- 3 *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* [online, vid. 5. října 2015]. 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 *Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+D0-C+XML+V0//CS>.

Tato kapitola se zaměřuje na tři oblasti úzce související s genderovou rovností a firemním prostředím. Jde o nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, platovou nerovnost a překážky stěžující sladění pracovního a rodinného života. Kapitola se soustředí především na zastoupení v rozhodovacích pozicích veřejných firem¹ a firem kotovaných na burze.² Další dvě jmenované oblasti jsou obecněji představeny v 7. a 11. kapitole.

Vládou přijatá *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*³ (dále jen strategie) vyzdvihuje vyrovnané zastoupení žen v rozhodovacích pozicích jako jednu z priorit. Na strategii navazující připravovaný vládní *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích* rozebírá i 5 ekonomických argumentů, proč je třeba genderovou diverzitu ve vedení firem zvýšit: a) riziko ztráty talentů a vyšší efektivnost smíšených týmů, b) pozitivní dopady na rozhodování a výkonnost, c) pozitivní dopady na státní rozpočet v důsledku většího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a obecně na trhu práce, d) snižování mzdových nerovností mezi ženami a muži v důsledku vyrovnanějšího zastoupení v rozhodovacích pozicích, e) zvýšení růstu HDP.

Podpora rovných příležitostí, podpora diverzity, podpora „prorodinné politiky“ a s tím související systematická otevřená komunikace firmy uvnitř i navenek – to vše zlepšuje firemní kulturu a zároveň napomáhá loajalitě zaměstnankyň/ců. Závazek podporovat vyšší zastoupení žen a mužů však nemůžeme měřit jen ekonomicky. Především plyne z ústavního pořádku ČR, v němž je zásada rovnosti žen a mužů promítnuta do ustanovení Listiny základních práv a svobod.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Monitorované období kopíruje evropskou debatu o vyšším **zastoupení žen v rozhodovacích funkcích**. Začátkem tohoto období předložila Evropská komise několik zpráv hodnotících diverzitu ve vedení evropských obchodních společností. V Chartě žen komise problém označila jako prioritní a deklarovala zájem jej řešit, stejně jako ve strategii pro rovnost žen a mužů. Zmíněné deklarace vyústily v listopadu 2012 v představení návrhu *Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních*.⁴



Podle návrhu směrnice mají členské státy EU zajistit **transparentní kritéria výběru osob do dozorčích rad a nevykonných členů/nek správních rad** tak, aby byli muži i ženy do 1. ledna 2020 zastoupeni/ny minimálně 40 %. Návrh směrnice se vztahuje pouze na firmy kotované na burze a netýká se malých a středních podniků. Celkově se v EU směrnice dotýká přibližně 5000 firem. V ČR jde celkem o 9 firem ze 13. firem kotovaných na pražské burze. Návrh vzbudil živou diskusi v Evropské unii. Většina členských států návrh podporuje, avšak ČR jej od počátku odmítá a tvoří důležitý prvek tzv. blokační menšiny, která se postupně zmenšuje. V řadě členských evropských států už kvóty ve vedení velkých firem platí. Vedle Francie, Norska, Španělska, Nizozemska je nově zavlelo i Německo, které je dříve také odmítalo.

„Konzistentně negativní“ postoj vlády ČR je v rozporu s ostatními vládními deklaracemi a strategickými cíli, prostřednictvím nichž se k podpoře genderové rovnosti hlásí. Do roku 2009 se téma řídicích pozic v obchodních společnostech v souhrnných vládních zprávách o plnění postupů a priorit při prosazování rovných příležitostí žen a mužů explicitně neobjevovalo. V souvislosti se zastoupením žen v rozhodovacích pozicích se tematizovala jen oblast politické reprezentace. První zmínka se objevuje v roce 2010,⁵ nepochybně v souvislosti s otevřením problému na evropské úrovni komisařkou Viviane Redingovou zodpovědnou za oblast spravedlnosti, základních práv a občanství ve druhé Barossově komisi. Ministerstvu průmyslu a obchodu bylo uloženo sledovat zastoupení žen a mužů ve správních a dozorčích radách a státních podnikcích a akciových společnostech se státním podílem. Poměr zastoupení žen činí 15,6 %.

Nad jedním z nejvyšších evropských **platových rozdílů žen a mužů** se vláda ČR ve svých zprávách pohoršuje dlouhodobě i před rokem 2010. V roce 2010 konkrétně takto: „V celé Evropské unii vydělávají ženy v průměru o 17,8 % méně než muži. Dle údajů Eurostatu však v České republice vydělávají ženy dokonce o 26 % méně než muži, což řadí Českou republiku na druhé místo v celé EU s největším rozdílem v odměňování žen a mužů, hned za Estonsko.“ (Úřad vlády ČR 2011, s. 41). Jedna z hlavních příčin spočívá v přetrvávající **vertikální segregaci trhu práce**,⁶ v jejímž důsledku se ženy jen málo dostávají do vysokých funkcí, a tím i k výkonu lépe hodnocených prací. V podobném duchu se nesou i následující každoroční vládní souhrnné zprávy. Jsou konstatována alarmující čísla ohledně zastoupení žen v řídicích pozicích, platového rozdílu a také



- 5 Ve stejné vládní zprávě se také píše: „V posledních letech byla realizována řada studií, které tvrdí, že existuje vztah mezi úctastí žen ve vedení obchodních společností a jejich ekonomickou výkonností. Analýza společnosti McKinsey & Co. například tvrdí, že společnosti, v jejichž dozorčích radách je vyrovnanější zastoupení žen a mužů, dosahují lepších hospodářských výsledků než ty společnosti, v jejichž dozorčích radách ženy nezasedají.“ (Úřad vlády ČR 2011, s. 38)
- 6 Vertikální segregace znamená rozdělení žen a mužů v hierarchické struktuře pozic na trhu práce takovým způsobem, že muži jsou více koncentrováni do řídicích pozic a ženy spíše do pozic servisních, přičemž do některých nejvyšších pozic mají ženy přístup výrazně omezený (Renzetti, Curran 2003, s. 272).





fenoménu feminizace chudoby ve stáří, neboť platový rozdíl se promítá do ještě výraznějšího rozdílu v důchodech žen a mužů (viz 7. a 13. kapitola).

Výsledky této výše zmíněné pokrytecké politiky názorně dokumentuje historie umístění České republiky v mezinárodním porovnání genderové rovnosti. V roce 2014 ČR obsadila v **Global Gender Gap** reportu Světového ekonomického fóra až 96. místo, přičemž od roku 2006 došlo k poklesu o 43 pozic (z 53. místa).⁷ Hodnocení Světového ekonomického fóra se soustřeďuje na čtyři oblasti: trh práce, vzdělání, zdraví a participace v politice. V přístupu ke kvalitnímu vzdělávání jsme se umístili na prvním místě. Avšak právě velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích funkcích v politice i byznysu nás celkově řadí až na nelichotivé 96. místo mezi rozvojové země. Postupné propadání je akcelerováno zvýšenou aktivitou evropských zemí na tomto poli v kombinaci s nečinností české vlády.

ANALÝZA: OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI KOTOVANÉ NA BURZE A VEŘEJNÉ FIRMY⁸

Z analýzy aktuálního zastoupení žen a mužů v dozorčích radách a představenstvech⁹ (Jánský, Krotíl, Pavlas 2015) vyplývá, že ČR má ve srovnání s jinými evropskými státy stále velmi malé zastoupení žen ve vedení obchodních společností. Pokud jde o firmy kotované na burze, tj. firmy, na něž se vztahuje evropská směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích rad, má ČR druhé nejnižší zastoupení žen (7 % oproti průměrným 19 % členů Evropské unie), za námi je už jen Malta. V žádné z dozorčích rad či představenstvu nesedí více než 1 žena a pouze 9 ze 127 pozic v těchto 26 dozorčích radách a představenstvech zastávají ženy. Pokud mezi sebou porovnáme státní,¹⁰ krajské a městské firmy, shledáme, že ve všech typech těchto firem jsou ženy ve vedení výrazně podrepzentovány (viz graf 1).

Ve veřejných firmách v období od vydání poslední stínové zprávy (2008) po současnost roste zastoupení žen **v dozorčích radách** jen velmi pomalu či spíše stagnuje na úrovni 15–20 %. Také je výrazný rozdíl v zastoupení žen v dozorčích radách a v představenstvech. **V představenstvech**, která mají přímý vliv na řízení firem, je zastoupení žen ještě výrazně nižší (trend stagnuje na úrovni 5–10 %). Vůbec nejnižší číslo se váže k zastoupení žen v představenstvech státních firem, kde je jich ve vedení pouze 5 %. Jde o pozice, které jsou obsazovány na základě politických dohod a nízké zastoupení žen v politických funkcích se tak přenáší do firemního sektoru.

7 Global Gender Gap report Světového ekonomického fóra [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>.

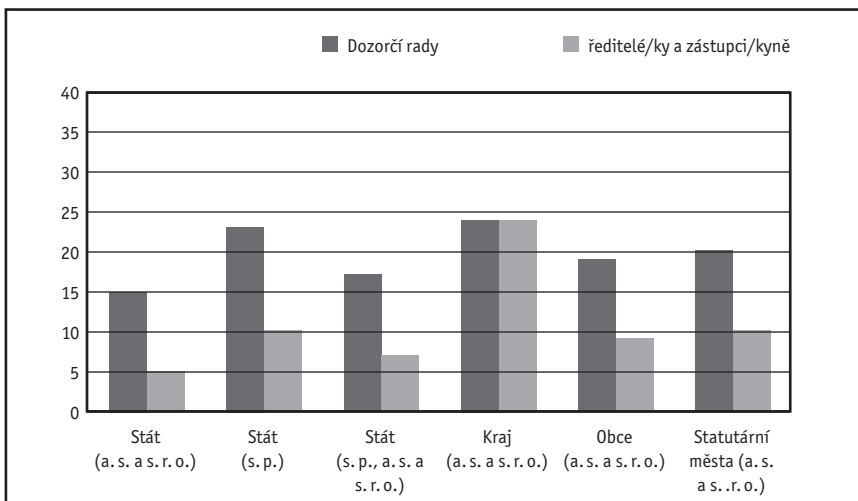
8 Za soukromé firmy nejsou zatím k dispozici žádná data, ale i z výsledků soutěží, jako je *Firma roku* vyplývá, že veřejné firmy za soukromými zaostávají [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2362594.

9 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analiza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach_bez-orezu.pdf.

10 Státní firmou rozumíme akciovou společnost s nadpolovičním podílem státu, nebo státní podnik.



Graf 1: Průměrné (procentuální) zastoupení žen v dozorčích radách a v představenstvech a ve vedení.*



PLATOVÝ ROZDÍL A ZASTOUPENÍ V ROZHODOVACÍCH FUNKCÍCH

Platový rozdíl souhrnně sumarizuje úroveň genderové rovnosti dané země. V ČR je platový rozdíl jedním z nejvyšších v EU.¹¹ Platový rozdíl je **důsledkem** genderové diskriminace. Různé typy specifických překážek, kterým musí ženy na trhu práce na rozdíl od mužů čelit (vertikální a horizontální¹² segregace, obtížnost sladění pracovního a rodinného života atd.), se následně odrážejí v genderové struktuře pracovního trhu a sumarizují se v platovém rozdílu.

Platový rozdíl však hraje i roli **příčiny genderové** nerovnosti, což je ilustrativně vidět právě na problému nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností. Vysoký rozdíl průměrných mezd žen a mužů vede v řadě rodin k rozhodnutí, že ekonomická aktivita žen je nevhodná (viz 11. kapitola).

11 Podle Eurostatu (2012) je platový rozdíl (tzv. gender pay gap) 22 %, což je jeden z nejvyšších údajů mezi členskými zeměmi EU. Jedná se o důležitý institucionální prvek spoluvytvářející skleněný strop.

12 Horizontální segregace znamená, že ženy jsou zaměstnány v jiných profesích než muži. Ženy převažují v oborech, které souvisí s péčí (zdravotnictví, školství). Muži naopak výrazně převažují v technických oborech. V oborech, kde převažují ženy, bývají nižší platy než v oborech mužských.

* Jelikož některé státní podniky nemají představenstva, hodnotila analýza obsazení pozice ředitele a jeho oficiálních zástupců.





České firmy obvykle nemají přehled, zda jsou u nich odměňováni muži a ženy stejně. Nevedou si **genderové statistiky odměňování**. Teprve v okamžiku, kdy si firmy tyto statistiky vedou, mohou přijít na případné nesrovnalosti a zjištěné disproporce v plattech vyřešit.

SLAĎOVÁNÍ A ZASTOUPENÍ V ROZHODOVACÍCH FUNKCÍCH

Ženy u nás v současnosti představují nevyužitý potenciál pro ekonomiku. Tvoří 61 % osob absolvujících vysoké školy, ale ve vedení největších českých firem je jich jen 7 %. Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi¹³ dochází u českých žen s dětmi do 6 let k výraznému propadu míry zaměstnanosti¹⁴ (Formánková, Dudová, Vohlídalová 2011). Vzhledem k vysoké zaměstnanosti žen v období před a po rodičovské dovolené lze konstatovat, že ženy mají zájem budovat si svou kariéru na trhu práce – **mateřství** tedy pro české ženy představuje výraznou překážku v jejich uplatnění na trhu práce. Situace souvisí hlavně s dlouhodobě neřešenou **nedostatečnou kapacitou zařízení péče o předškolní děti** (mateřské školky a jesle).

Pokud jde o využívání **flexibilních pracovních režimů** (částečné úvazky, klouzavá pracovní doba, stlačený pracovní týden, práce z domova atd.) i tam, kde to povaha práce umožní, většina zaměstnavatelů zůstává konzervativní. Zkrácené úvazky ale mají dvojí tvář, která se ukazuje právě ve vztahu k zastoupení žen v rozhodovacích funkcích. Umožňují lépe sladit rodinné a pracovní povinnosti, vedou však ke snížení pravděpodobnosti kariérního růstu, s čímž víceméně počítá jak zaměstnankyně, tak zaměstnavatelská organizace. Proto se jeví jako optimální využívat zkrácené úvazky po krátkou dobu, typicky pro urychlení návratu z mateřské/rodičovské dovolené. V delším časovém horizontu je výhodnější soustředit se spíše na flexibilitu času stráveného v zaměstnání (typicky klouzavá pracovní doba).

2/ Pozitiva

V hodnocené oblasti lze pozitivně vnímat fakt, že v roce 2010 došlo k výše zmíněnému vyčíslení zastoupení žen a mužů v dozorčích a správních radách státních podniků a akciových společností se státním podílem. Tento **sběr dat** však neměl žádnou publicitu a jednoduše se o něm neví.

13 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.

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





Pozitivem je, že Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů v roce 2012 doporučila předsedovi **rozšířit mandát** Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice také o oblast zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obecně, včetně zastoupení ve vedení obchodních společností. Že zdánlivě zanedbatelné posuny mohou mít značný efekt, ukazuje právě tento případ. Výbor v roce 2014 a 2015 sehrál klíčovou roli při tvorbě vládního *Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů* v rozhodovacích pozicích.

Akční plán rozvádí do konkrétních úkolů cíle formulované ve *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (dále jen strategie). Samotná strategie je také zásadním pozitivem, neboť uvádí nápravu podreprezentovaného zastoupení žen či mužů jako jednu z priorit. Vládní strategie byla začátkem roku 2015 schválena Vládou ČR, akční plán je připraven k vládnímu projednávání.

Orgánem odpovědným za výběr osob do dozorčích rad státních podniků a akciových společností se státním podílem je Ministerstvo financí. Po všeobecné kritice korupce začalo ministerstvo v roce 2012 připravovat **návrh zákona o pravidlech pro výběr odborníků/ic do funkcí ředitelů/ek a členů/ek dozorčích rad státních podniků a členů/ek orgánů obchodních společností s majetkovou účastí státu**.¹⁵

V *Souhrnné vládní zprávě o plnění postupů a priorit z roku 2012* je přímo řečeno: „Návrh zákona o pravidlech výběru do rad obchodních společností si klade za cíl stanovit obecná transparentní a objektivní pravidla pro obsazování daných pozic v rámci státních podniků a obchodních společností tak, aby nedocházelo k jejich obsazování na základě politických vlivů, osobních vztahů a známostí. Stanovení objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic je zpravidla považováno za jeden z možných nástrojů podpory vyšší účasti žen v rozhodovacím procesu“ (MPSV 2013, s. 26).

Pozitivní efekt na firemní prostředí i přes všechny potíže s kvalitou **genderových auditů** měly projekty z operačních programů administrovaných MPSV. Dotační politika a evropský sociální fond sehrává za pomoci neziskových nevládních organizací klíčovou úlohu v rozvoji genderové rovnosti na trhu práce v ČR. Aktuální práce na standardizaci genderového auditu a vůle zajistit expertní úroveň auditů ve spolupráci s Genderovou expertní komorou (viz 3. kapitola) může pomoci zajistit potřebnou kvalitu.

15 Návrh zákona o pravidlech výběru do rad obchodních společností.





Vláda po představení směrnice Evropské komise o vyrovnaném zastoupení zaujala k této směrnici negativní postoj. Tento postoj nezměnila ani pod vlivem několika podnětů směřovaných z Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejich přidružených výborů. Naopak na jaře roku 2015 jej explicitně na svém jednání opět potvrdila, a to zcela v rozporu s nedlouhou před tím přijatou *Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*. Podobně je to se všemi ostatními výše uvedenými pozitivy. Pokud nevedou deklarace k alespoň minimálním změnám, nelze je po čase považovat za pozitiva, ale za výraz **pokrytecké politiky**.

Potvrzení negativní rámcové pozice k evropské směrnici bylo odůvodněno tak, že při výběru musí jít v první řadě o kvalifikaci a nikoliv o pohlaví. Z výše prezentovaných dat je však patrné, že ve skutečnosti je tomu přesně naopak, neboť je evidentní, že mužské pohlaví bývá preferováno před kvalifikací. Zároveň je zřejmé, že úzké **provázání mezi politikou a státními firmami** také nepřispívá ke kvalifikaci řídicích pracovníků a pracovníc, ale vede spíše ke korupčnímu prostředí, neboť jmenování nekompetentních osob musí být opětováno protislužbou. Stát přehlížením tohoto problému **devaluje hodnoty**, k nimž se ústy svých představitelů jinak hlásí: rovnost příležitostí, svoboda v profesním uplatnění a solidarita. Stát jako předkladatel regulací musí sám také prosazované hodnoty reprezentovat. Otázka s korupčním podtextem, zda se v případě veřejných firem velmi nízké zastoupení žen v politických funkcích nepromítá do nízkého zastoupení ve vedení firem, je zcela na místě. Jako zásadně negativní lze také hodnotit úroveň politické debaty na zde rozebírané téma.¹⁶

České ženy jsou tlačeny do neřešitelné situace. Mají individuálně řešit problém, který má **systémové příčiny**. I když mají výborné vzdělání, kvalifikaci a často i touhu budovat kariéru, po založení rodiny se ocitnou ve velmi komplikované situaci. V lepším případě situaci řeší kompromisem, například částečným úvazkem, který již znamená brzdu v kariéře. Na každou ženu je pohlíženo jako na potenciální matku, a tak důsledky diskriminace na pracovním trhu dopadají i na bezdětné ženy. Neřešitelná situace vede častěji než ve vyspělých evropských zemích k rezignaci na budování kariéry, nebo dokonce k rezignaci na uplatnění se na pracovním trhu vůbec.

16 Převažuje negativní vymezování se proti kvótám a proti „příkazům“ z EU. Většina zainteresovaných zcela pomíjí, že směrnice EU nepředepisuje, jak k cíli 40% zastoupení žen do roku 2020 máme dojít. Nejde o kvótu, ale o cíl. A dále ignorují to, že i pokud bychom se rozhodli pro pozitivní opatření ve prospěch žen, žena by dostala přednost až v případě dvou stejně kvalifikovaných kandidátek. Nehrozí tedy postupné snižování kvalifikace členek/ů dozorčích rad. Hrozí pouze konec neformálního fungování současných neformálních „kvót“ pro muže, což vyvolává paniku a agresi.

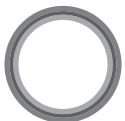
KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Změnit rámcovou pozici ČR ke *Směrnici Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy/kami dozorčích rad*.
- Zapracovat do návrhu zákona o výběru do funkcí ředitelů/ek a členů/ek dozorčích rad státních firem povinnost dodržování kritéria genderové rovnosti, a to s cílem dosažení poměru zastoupení žen nebo mužů minimálně 40 %.
- Přijmout Vládou ČR *Akční plán pro rovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností*.
- Změnit statut vládního Výboru pro personální nominace do dozorčích rad, a to v čl. 2 (3), kde by mělo být doplněno kritérium genderové rovnosti. To znamená, že pokud výbor po analýze schopností individuálních kandidátů/tek bude mít dva stejně kvalifikované kandidáty/ky, vybere uchazeče/ku pohlaví s nižším než 40% zastoupením.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Vytvořit národní databázi žen s kvalifikací pro řídicí pozice. Zájemkyně o registraci zde budou moci vyplnit svůj profil a nahrát životopis. Kontakty z tohoto registru budou moci čerpat všechny obchodní společnosti při nábore nových zaměstnanců/kyň. Jde o období databáze Kvinnebasen.no,¹⁷ kterou zřídilo Norsko před přijetím zákona o povinném procentním zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností.
- Vyčlenit prostředky na osvětu, určenou pro veřejnost, komerční sféru i politickou reprezentaci, zaměřenou na genderovou rovnost ve firemním prostředí.
- Sbírat data o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v soukromých firmách.
- Zajistit transparentnost výběrových řízení (genderově korektní inzercce pracovních míst, anonymizované životopisy, genderově smíšené výběrové komise).
- Praktikovat existující *Strategie +1*¹⁸ v rámci státních obchodních společností.
- Zavést povinnost zveřejňovat údaje o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dozorčí rady, představenstva, vyšší, střední a nižší management).

- 17 Kandidátky, které si přály obsadit pozici ve firemních radách, měly možnost zaregistrovat se do veřejné databáze. Tyto databáze byly obvykle součástí větších projektů, jako např. kurzy ve správních radách firem a managementu (Moe 2009). Kvinnebasen.no a styrekandidater.no byly databáze vytvořené na základě státní iniciativy, zatímco NHO's Female Future and Norwegian Lawyers Associations Justitas Dotre byly vytvořeny z vlastní iniciativy soukromého sektoru.
- 18 Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích spolu s Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů 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 v rozhodovacích pozicích. Cílem 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 občerek. Důsledkem rovněž bude snížení vertikální genderové segregace státní správy a obchodních společností s majetkovou účastí státu. *Strategie +1* je možné aplikovat také v dalších typech organizací, které nemají státní charakter.



- Zavést povinnost zveřejňovat údaje o průměrných mzdách žen a mužů v dozorčích radách, představenstvech, vyšším, středním a nižším managementu.
- Vytvořit standard firmy otevřené genderové rovnosti a navázat na něj daňové zvýhodnění nebo transparentní zvýhodnění u státních zakázek.
- Zavést povinnost absolvování standardního genderového auditu¹⁹ pro veřejné firmy na státní a krajské úrovni.
- Podporovat rozšíření flexibilní pracovní doby při plném pracovním úvazku.

Literatura

- Evropský parlament. *Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady a nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS->>.
- Formánková, L., Dudová, R., Vohlídalová, M. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*, Praha 2011 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.
- Jánský, P., Krotíl, K., Pavlas, T. *Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem*, Praha 2015 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>.
- Mckinsey Company. *Women at the top of corporations: Making it happen*, 2010. Dostupné z http://www.mckinsey.com/~ /media/mckinsey/dotcom/client_service/organization/pdfs/women_matter_oct2010_english.ashx.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*, Praha 2013.
- Moe, H. *Hvis databaser er svaret, hva er da spørsmålet? En studie av fire organisasjoners prosjekter for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse*, Oslo 2009.
- Renzetti, C., M., Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*, Praha 2003.
- Úřad vlády ČR. *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*. Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. 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.
- Úřad vlády ČR. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*, Praha 2011.

19 Genderový audit je klíčový nástroj implementace rovných příležitostí do firemní praxe a orientuje se na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy. Audit zahrnuje nejen analýzu rovných příležitostí žen a mužů, ale také analýzu diverzity, managementu mateřské/rodičovské *work-life balance*. Genderový audit nenařizuje, ale doporučuje na základě zjištění situace další postup a aktivity při zavádění genderu a podpory diverzity do praxe firmy či organizace. Jedná se tedy o analýzu lidských zdrojů, firemních dokumentů a kultury organizace.



3. kapitola Neziskový a akademický sektor



Petra Havlíková,
Blanka Nyklová





Neziskový i akademický sektor se v oblasti genderu zaměřují jednak na vyplňování mezer, jež vznikají nesystematickým přístupem státu a jeho orgánů k otázkám s genderovým podtextem, jednak na propagaci genderové perspektivy jako nutného předpokladu pro porozumění společenského vývoje. Obě sféry spolu za tímto účelem spolupracují v rámci České ženské lobby a nově vzniklé Genderové expertní komory ČR. Obě oblasti se zároveň dlouhodobě potýkají s obdobnými problémy, z nichž nejdůležitější je ignorování významu genderu při navrhování a posuzování politik a jejich dopadů, případně zohledňování genderu pouze v úzce definovaných tématech (trh práce, kombinace rodičovství a studia).

Z toho plyne nejisté ekonomické postavení neziskových organizací i výzkumných a pedagogických pracovišť, neboť neustále hrozí výpadek v ad hoc financování, a to i přes dosažené mezinárodní úspěchy a nezbytnost řady služeb poskytovaných neziskovým sektorem, jež suplují služby státu. Nesystematičnost přístupu k problematice navíc znamená neukotvenost tématu v rámci té části státní správy, která s neziskovými a akademickými pracovišti spolupracuje, což v důsledku vede k absolutní závislosti na výsledku každých voleb a znemožňuje koncepční spolupráci.

I když spolupráce neziskového a státního sektoru zaznamenala, především ke konci uplynulého období, relativně pozitivní vývoj, v rámci akademického sektoru je setrvalým problémem naprosto nedostatečné využívání expertízy, jež představují výzkumná centra, specializovaná vysokoškolská pracoviště i jednotlivé odbornice a odborníci na problematiku genderu, a to včetně studií financovaných alespoň částečně z veřejných zdrojů. Následující kapitola je rozdělena na dvě části, aby bylo možné postihnout konkrétní problémy dotýkající se obou sektorů a uvést vhodná doporučení.

1/ Neziskový sektor: Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

SÍŤOVÁNÍ ORGANIZACÍ ZABÝVAJÍCÍCH SE GENDEROVOU ROVNOSTÍ

Od roku 2008 se rozvíjelo propojování organizací zabývajících se genderovou rovností. Nejdůležitější zastřešující organizací je Česká ženská lobby,¹ která měla ke konci roku 2014 celkem 28 členských organizací. Jedná se v současnosti o největší oborovou organizaci zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů v ČR. Česká ženská lobby je zastoupena

1 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.czlobby.cz/>.



v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a v Radě vlády pro udržitelný rozvoj. Je významnou platformou pro prosazování legislativních i společenských změn v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.

V roce 2014 byla rovněž obnovena myšlenka genderové expertní komory sdružující jednotlivé expertky a experty v profesní organizaci garantující odbornost svých členů a členek. Na začátku roku 2015 tak oficiálně vznikla **Genderová expertní komora ČR**. Její členky a členové zajišťují odbornost v tématu, a to například při vypisování programů z ESF s požadavkem úvazku na genderovou expertizu i při přípravě projektů všech operačních programů, jelikož rovné příležitosti jsou horizontálním tématem OP v letech 2014–2020.²

Zastřešující platformou je také **Kongres žen**,³ který se v České republice poprvé uskutečnil v roce 2013 (téma ženy a trh práce) a v roce 2015 (téma ženy a média). Kongres žen poskytuje prostor pro setkávání žen v ČR, které se zajímají o genderovou rovnost a je rovněž platformou pro vyjednávání legislativních a společenských změn prostřednictvím deklarácí na kongresu vznikajících.

MOŽNOSTI ÚČASTI NA DIALOGU S VEŘEJNOU A STÁTNÍ SPRÁVOU

Nejdůležitějším orgánem dialogu státu a neziskového sektoru je Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (viz 1. kapitola). Nevládních neziskových organizací (NNO) je v radě zastoupeno 9 z 26 členů a členek. NNO mají dále členství v některých výborech a pracovních skupinách na půdě Parlamentu ČR, a to jmenovitě ve: Stálé komisi pro rodinu a rovné příležitosti PS PČR a v Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti, Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice Senátu PČR.

2/ Neziskový sektor: Pozitiva

V mnoha oblastech genderové rovnosti je dnes společnost lépe informována než v minulosti. Některá genderová témata se stala **společensky reflektovaná**, například zastoupení žen na vedoucích pozicích, platová nerovnost mezi muži a ženami, sexismus v médiích a ve veřejném prostoru, genderově podmíněné násilí či genderově citlivé vzdělávání.

Mezi nejvýznamnější a nejhmatatelnější úspěchy v období 2008–2014 patří začleňování nebezpečného pronásledování (**stalking**) do trestního zákoníku České republiky.⁴



2 Evropský sociální fond v ČR. *Horizontální témata* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/slovník/horizontalni-priority>.

3 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z www.kongreszen.cz.

4 Ministerstvo vnitra. *Sbírka zákonů č. 40, trestní zákoník ČR, nebezpečné pronásledování*, Praha 2009, § 354, s. 436 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.aspx>.





Dalším úspěchem je změna podmínek při udělení a přerušování postdoktorských, později juniorských grantů **Grantovou agenturou ČR (GAČR)**, kterou kritizovalo Národní kontaktní centrum – ženy a věda SOÚ AV ČR. GAČR následně podmínky upravila u juniorských grantů, zrušila věkovou hranici pro účast v soutěži, umožnila rozdělit požadovanou půlroční staž na dvě a zavedla nárok na znovuzískání řešitelství grantu po návratu z mateřské či rodičovské dovolené (Linková 2015).

Za úspěch je možné označit i zlepšení podmínek pro **sladování rodinného a pracovního života**. V této oblasti prošla řada firem a institucí genderovým auditem. Vyprofilovalo se několik organizací, které audity poskytují na profesionální úrovni a v současnosti probíhá snaha o zavedení jednotné metodiky auditů v rámci projektu Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů (viz 1. kapitola).

3/ **Neziskový sektor: Problémy**

Mezi nejvýznamnější **zdroje financí pro neziskový sektor** v letech 2008–2014 patřily sociální fondy Evropské unie v programovacím období 2007–2013, a to zejména v Oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.⁵ Projekty realizované v této oblasti však byly mnohdy úzce zaměřeny a realizovány subjekty bez dostatečné expertízy. Mnoho projektů bylo redukováno na výstavbu školek a na organizaci dětských skupin a takřka nebyly podporovány systémové projekty v oblasti genderové rovnosti.

Dalším důležitým zdrojem byly projekty v rámci EHP a Norských fondů, které byly rozdělovány v roce 2014 nadací Open Society Fund Praha (v celkové výši 137 milionů korun) a Nadací rozvoje občanské společnosti (ve výši 26 milionů korun), přičemž konec jejich realizace je naplánován na začátek roku 2016.

Ve financování NNO tak vznikají pouze obtížně řešitelné proluky způsobené pozdním vypsáním jednotlivých titulů, jejich úzkou profilací a vzájemnou časovou i tematickou neprovázaností. V oblasti podpory genderové rovnosti neexistuje **koncepční práce** na vytvoření stabilních podmínek pro subjekty v tématu působící. Ve *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* se však vyskytuje snaha o nápravu pomocí „vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména

⁵ Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>.



nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy“ (Úřad vlády ČR 2014, s. 13).

Ze státní podpory je třeba zmínit program Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů rozdělovaný v roce 2014 Ministerstvem práce a sociálních věcí ve výši 5 milionů korun. Tento program byl vypsán opět po několika letech a jedná se v současnosti o jediný zdroj veřejných financí podporující explicitně téma genderové rovnosti. Jeho rozsah a výše financování je však zcela nedostačující.

Vedle dotačních a grantových zdrojů získávají NNO finance pro svou činnost i dalšími cestami. Například vlastní ekonomickou činností (odborným konzultováním, realizací genderových auditů aj.) a dárcovstvím od firem a konkrétních lidí. Zejména v oblasti individuálního fundraisingu je však situace NNO zaměřujících se na genderovou rovnost velmi špatná, a to i v tématech individuálního fundraisingu blízkých, jako je například pomoc obětem domácího násilí. Vzhledem ke zvyšujícímu se tlaku na finanční soběstačnost NNO je třeba posílit **dárcovskou kulturu** v České republice jak mediálně, tak vhodnými, např. daňovými nástroji.

Neziskový sektor zabývající se genderovou rovností se v minulých letech setkával rovněž s **vážnými** útoky na svou reputaci a aktivity. Velmi výrazné byly například útoky sdružení protestujících osob proti rozhodnutí soudů o svěřeni dětí do péče po rozvodu jednomu z rodičů. Tato sdružení (např. Stridavka.cz a K213) útočí na organizace pracující s oběťmi domácího násilí. Sdružení Stridavka.cz napadlo organizaci ProFem, kterou za její snahu o opatrnost v oblasti přijímání legislativy o střídané péči označila za „ultrafeministickou organizaci, která se realizuje, jak trefně poznamenala spisovatelka Věra Nosková, v dehonestaci mužů. A ve snaze připravit je o jejich děti, dodáváme my.“⁶

4/ Neziskový sektor: Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Podpořit alternativní zdroje financování NNO v oblasti genderové rovnosti, které povedou k větší nezávislosti neziskových organizací a stabilnějšímu prostředí celého odvětví.
- Podporovat rozvoj individuálního dárcovství.

⁶ *Feministky lobují proti střídané péči* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.stridavka.cz/feministky-lobuji-proti-stri-dave-peci.html> a *Profem se omlouvá* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.stridavka.cz/profem-se-omlouvva.html>.





- Podporovat rozvoj firemního dárcovství.
- Zvážit možnosti dalších forem zajištění financování neziskového sektoru, jako jsou například daňové asignace.
- Ujasnit pravidla veřejných sbírek (explicitní definice, co je to veřejná sbírka – v současnosti se NNO ocitají v nejisté situaci, zda svými metodami individuálního fundraisingu nespádají pod Zákon o veřejných sbírkách č. 117/2001 Sb.).
- Znovu otevřít diskuzi o roli státu a jeho spolupráci s NNO a zmapovat přínos NNO pro stát, včetně vyčíslení ekonomického přínosu práce neziskových organizací.⁷ Neziskové organizace stále do určité míry zajišťují služby, které by měl zajišťovat stát (jak plyne např. z mezinárodních dohod).
- Eliminovat sexistické projevy na úrovni veřejných institucí.⁸

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Podpořit rozvoj neziskového sektoru pomocí finanční, institucionální a mediální podpory ze strany státních institucí.
- Finanční podpora: K zajištění lepšího financování neziskového sektoru zabývajících se genderovou rovností je důležité, aby dotační podpora ze strany státu byla vypsována pravidelně, v dostatečné výši a na rozmanitá témata. Důležité je podpořit kategorii genderové rovnosti jako horizontálního tématu a podporovat vícezdrojové financování ze strany státu, krajů, měst a dalších institucí.
- Institucionální podpora: Stát by měl posílit roli Rady vlády pro rovnost žen a mužů a rovněž podpořit další mechanismy podpory genderové rovnosti (viz 1. kapitola).
- Mediální podpora: Komunikace tématu rovnosti žen a mužů v médiích ze strany státu a jeho vrcholných představitelů a představitelky by měla být jednotná a měla by vycházet z vládní strategie.

5/ Akademický sektor: Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Akademický sektor představuje především oblast soukromého a veřejného vysokého (terciárního) školství, ale i Akademie věd ČR (AV ČR) a dalších výzkumných institucí. V této podkapitole se soustředíme na rámce, v nichž se zde pohybuje prosazování genderové

⁷ Státní sektor by měl zmapovat oblasti, které pokrývají NNO za účelem zamezení výpadků služeb neposkytovaných státem. Příkladem je krize o. s. Elektra. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://centrumelektra.cz/?p=210>.

⁸ Jako příklad může sloužit propagace Ministerstva životního prostředí pomocí spodního prádla s vyobrazením bobra a pelikána jako dárkový předmět (Kedroň 2013).



rovnosti, přičemž relevantní jsou pro ni i zjištění předkládaná v 10. kapitole o vědě a výzkumu, a to především zvyšující se prekarizace práce, jež je rovněž specificky genderovaná.⁹ Zároveň upozorňujeme na novou studii právních rámců vysokoškolského prostředí včetně doporučení (Špondrová 2014).

Podle stránek MŠMT je aktuální strategie k prosazování genderové rovnosti obsažena v dokumentu *Priority a postupy MŠMT při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2013* (Priority MŠMT), a to v souladu s prioritami Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Aktuální priority MŠMT se akademického sektoru dotýkají pouze implicitně, neboť se jedná o horizontální téma. Týkají se ho body jako např. zlepšení informovanosti o problematice. V závěrečných zprávách o plnění priorit se pak opakovaně objevuje zdůrazňování spolupráce s Národním kontaktním centrem – ženy a věda (NKC) Sociologického ústavu AV ČR, absentuje však spolupráce státní správy s dalšími výzkumnými a VŠ centry.

Ve sledovaném období pokračovala snaha o **reformu veřejného vysokého školství**. V roce 2009 byla představena, ale nikoli implementována *Bílá kniha terciárního vzdělávání* (BKTV, Matějuš et al. 2009), která představovala strategický koncepční dokument pro příštích 20 let, jehož dopady jsou patrné i v pozdějších návrzích na změny v akademickém sektoru. BKTV obsahuje část týkající se rovných šancí, ovšem genderová rovnost zde vůbec nefiguruje a ani žádná z prezentovaných statistik není tříděná podle pohlaví/genderu. Genderová slepota se potvrzuje i v navrhovaných opatřeních – kromě upřednostňování maskulinizovaných oborů BKTV obsahovala i návrh na zavedení plošného školného, a to bez náznaku potřeby provedení analýzy jeho dopadů z (nejen) genderové perspektivy.

Ve sledovaném období došlo rovněž k dokončení **reformy systému výzkumu, vývoje a inovací** (viz 10. kapitola). Podstatným dopadem reformy je jednoznačné upřednostnění účelového financování před institucionálním, a to i v případě (studentského) výzkumu v rámci VŠ. Problematické aspekty hlavních poskytovatelů financí na vědu a výzkumu (GAČR, TAČR) konstatované v 10. kapitole tak ovlivňují i zde sledovanou oblast.

Ačkoliv znění reforem prošlo po protestech¹⁰ výraznými proměnami, zajištění genderové rovnosti se konstantně neukazuje jako priorita, což platí i pro přímo související Radu vysokých škol (RVŠ), kde jednak v rámci složení převládají muži, jednak se genderem ve svých dokumentech za sledované období vůbec nezabývá. To se týká i Akreditační komise, což vnímáme jako rozpor s jejím deklarovaným posláním.¹¹ Výjimkou bylo,



- 9 Prekarizace práce (viz také 13. kapitola) se projevuje zejména zhoršenými možnostmi získat běžnou pracovní smlouvu, včetně smlouvy na dobu neurčitou, na některých VŠ přesouváním výuky na doktorandské studující a na externí vyučující i neotvíráním nových pozic, jak by vědecký vývoj disciplín předpokládal. Prekarizace je specificky genderovaná, kdy vidíme např. tendenci zatěžovat administrativní a pedagogickou činnost ve zvýšené míře ženy, což vede k jejich následnému znevýhodnění v systému, který dlouhodobě upřednostňuje vědecké výsledky před odpovídajícím ohodnocením pedagogické práce (Šíma, Pabian, 2013).
- 10 Např. *Týden neklidu*, vznikla mimo jiné *Iniciativa Za svobodné vysoké školy* a podařilo se tak, ačkoliv zcela nezáměrně, aktivizovat odbornou, studentskou i širší veřejnost.
- 11 Dana Mosazná. Poslání Akreditační komise: „Akreditační komise pečuje o kvalitu vysokoškolského vzdělávání a všestranně posuzuje vzdělávací a vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost vysokých škol.“ [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.akreditacni-komise.cz/cs/>.





- 12 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodobě-zamery-a-jejich-aktualizace-rozvoje-programy>.
- 13 Srov. *Priority a postupy MŠMT při prosazování rovných příležitostí pro ženy* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.google.cz/url?sa=t&rc=1&q=&e-src=s&source=web&cd=4&ved=0CDEQFjA-D&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F6769_1_1%2F&ei=ln1HVbXN-Fsa8Udu0gKgH&usq=AFQjCNH9vZwe93cg_uzdTwprOXu-WmtjA&sig2=5g2L1Y3V64helH-GLE7xwg&bv=92291466.d.d24.
- 14 Ojediněle se ke konci sledovaného období objevily projekty s cílem zvýšit genderovou rovnost ve výzkumných a vysokoškolských institucích (Projekt Work-Life Balance řešený brněnským CEITECem, projekt Egera řešený Centrem pro výzkum globální změny AV ČR, projekt TRIGGER řešený VŠCHT Praha). Je nutné připomenout, že se vždy jedná o mezinárodní projekty, ne o lokální iniciativu.
- 15 Srov. databázi studentských prací [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://genderstudies.cz/gender-studies/diplomky.shtml>.
- 16 Např. Katedra mediálních a kulturních studií a žurnalistiky Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://katedra.upmedia.cz/studijni-programy/medialni-studia/>. Přednášky z oboru literární a filmové feministické kritiky nabízí také Centrum genderových studií FF UK v Praze.

když si RVŠ vyžádala prezentaci výsledků výzkumů o sexuálním obtěžování na vysokých školách (Smetáčková, Pavlík 2011, Vohlídalová 2009).

Strategickým dokumentem MŠMT v oblasti rozvoje VŠ se stal *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011–2015*,¹² který je od roku 2011 každoročně aktualizován. Zohlednění genderové rovnosti zde však chybí, ačkoliv má být průřezovým tématem.¹³ Kromě níže zmiňovaného střednědobého plánu můžeme konstatovat, že MŠMT v daném období nemělo strategii podpory genderové rovnosti v akademickém sektoru.

Z hlediska stávajících oborů genderových studií a odborných **akademických pracovišť** specializujících se na analýzy genderu nedošlo ve sledovaném období k žádnému posunu. Na bakalářském stupni stále neexistuje možnost studovat genderová studia samostatně, ale pouze v kombinaci s dalším oborem v Centru genderových studií FSS MUNI v Brně, na magisterském stupni pak lze studovat pouze na katedře genderových studií na FHS UK v Praze. Oba obory na sebe plně nenavazují, protože organizačně spadají pod různé VŠ a zatímco bakalářský program je zaměřen sociologicky, magisterský program je orientován humanitně a kulturně-kriticky. Doktorský program pak není v oboru nabízen vůbec. Nedošlo ani ke zvýšení institucionální podpory daných oborů, což by zajistilo jejich personální a vědecký rozvoj. V rámci AV ČR se věnovalo analýze genderu ve společnosti oddělení Gender & Sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v roce 2015 došlo ke vzniku samostatného oddělení Národní kontaktní centrum – gender a věda rovněž na SOU AV ČR.

Přes intenzivní vědeckou a pedagogickou činnost těchto pracovišť je téma nadále značně segregováno a k jeho prolínání s technickými a přírodovědnými disciplínami dochází jen výjimečně.¹⁴ Reflexe problematiky v sociálních a humanitních oborech často stále chybí, případně se zlepšuje jen pozvolna, což se projevuje jednak nárůstem počtu studentských prací věnujících se genderu a souvisejícím tématům v daném období,¹⁵ jednak tím, že některé obory ve svém kurikulu gender zmiňují.¹⁶ Přetrvávajícím problémem stále zůstává časté opomíjení genderu jako kategorie, a to i ve společenskovědním studiu a výzkumu.

Z hlediska spolupráce akademického sektoru se státní sférou byl ve sledovaném období dobře patrný dopad nedostatečnosti předchozího **systémového uchopení problematiky**. To bohužel přispělo k ignorování genderové problematiky. V této oblasti nebyla za vlády premiéra Petra Nečase, navázána žádná spolupráce s akademickou sférou, a to



přesto, že tato vláda zaváděla řadu sociálních reforem, v nichž je gender klíčový. S nástupem nové vlády v roce 2014 došlo k postupnému zlepšování spolupráce s akademickou sférou, např. přizváním odborníků a odborníků do pracovních skupin Ministerstva práce a sociálních věcí.



6/ Akademický sektor: Pozitiva

Za pozitivní lze označit podpoření projektu Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu: Analýza genderových bariér a rozvoj talentů ze strany MŠMT, jehož dílčím výstupem byla i publikace *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení* (Vohlídalová, Šedá, Tupá 2010). Tato problematika se promítla také do výročních zpráv Rady vlády pro rovnost žen a mužů, nicméně ve střednědobém plánu (srov. níže) se neologicky neobjevuje a není zřejmé, jakým způsobem byl výzkum prakticky využit.¹⁷ Dále byl ze stejného programu podpořen projekt *Sexuální obtěžování na vysokých školách: výskyt a vnímání* (Smetáčková, Pavlík 2011), jehož výstupem byly mimo jiné i dvě příručky: pro studující¹⁸ i pro vyučující a vedení vysokých škol.¹⁹ Oba projekty se snažily uvést aktuální téma **genderově motivovaného a sexuálního obtěžování** v českém vysokoškolském prostředí. Vzhledem ke svému zaměření vzbudily relativně velký mediální zájem, odhalily ale zároveň velmi nízké povědomí akademické sféry o genderu, což je nepřímou potvrzováno i další veřejnou diskuzí o soutěžích krásy na VŠ.²⁰

Jedním z pozitivních aspektů vývoje v akademickém sektoru je **novela Zákona 111/1998 Sb.**, o vysokých školách schválená Parlamentem ČR na začátku roku 2013. Na jejím základě mohou nově VŠ studující přerušit studium se zachováním studentských výhod v případě rodičovství, či studium nepřerušit, ale prodloužit o dobu mateřské/rodičovské dovolené.²¹ Přestože je záměr novely založen na genderově stereotypní představě o možnostech zvýšení porodnosti, jedná se, především z pohledu doktorandek, jež nejčastěji řeší souběh studia a rodičovství, o velmi pozitivní posun. Je ale nutné konstatovat, že toto opatření není samospasitelné a předpokládá velké nasazení na straně rodiče, který se po několika letech vrací ke studiu, i na straně VŠ. Lze očekávat, že na akademický sektor bude mít z hlediska zvýšení genderové rovnosti pozitivní vliv i změna v nastavení grantové podpory poskytované **Grantovou agenturou České republiky** (viz 10. kapitola).

- 17 Je např. zářející, že se při zadání sousloví „sexuální obtěžování“ do vyhledávače na stránce MŠMT neobjeví žádný výsledek.
- 18 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf.
- 19 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf.
- 20 Viz monitoring soutěží Miss na univerzitách v ČR [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/menime-vedu/191022-souteze-miss-na-univerzitach-a-vs/>.
- 21 *Novela vysokoškolského zákona: co přináší studujícím (matkám)?* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/novinky/novela-vysokoskolskeho-za-kona>.





Jako pozitivní lze hodnotit vznik dokumentu *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*²² (střednědobý plán) v roce 2013, který by se měl stát základem pro další rozvoj genderové tematiky v rámci působnosti resortu. Podobně kladně lze hodnotit i skutečnost, že *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*²³ obsahuje šest problémů, jimiž se chce zabývat, a to včetně sexuálního obtěžování.

7/ Akademický sektor: Problémy

Z hlediska ukotvení feministických a genderových studií v rámci akademického sektoru v ČR lze konstatovat nejen zájem o jejich studium, ale rovněž nárůst tematizace genderu i v rámci VŠ, které nemají samostatný obor či podobor specializovaný na gender. Rizikové jsou v těchto případech dva faktory:

1) Nedostatečný vliv na **odbornou úroveň poskytovaného vzdělání** ze strany genderových odbornic/níků. Tomu by měl zamezit vznik Genderové expertní komory ČR. Je však otázkou, do jaké míry budou jednotlivé VŠ vyžadovat členství po svých vyučujících genderové problematiky.

2) Zánik daného zaměření a komplikovaná situace studujících v případě odchodu takto vědecky orientované osoby. Tomu by mohla zamezit především jasná strategie genderové rovnosti na straně MŠMT s otevřenou podporou **genderové perspektivy jako průřezového tématu v terciárním vzdělávání** (i na nižších stupních), ale i jako samostatného zaměření a oboru.

Dalším z problémů je přetrvávající situace samostatných genderových studií. Zatímco v Sociologickém ústavu AV ČR již od roku 1990 funguje stále se rozrůstající oddělení Gender & Sociologie, doposud se nepodařilo prosadit magisterský obor genderových studií orientovaný na sociologii. Situace genderové nerovnosti v rámci akademické hierarchie je podrobně rozvedena v 10. kapitole. **Genderová segregace** ovšem přetrvává i mezi studujícími VŠ²⁴ – ženy se koncentrují ve společenskovedních a humanitních oborech, jež jsou reformou přímo ohroženy tlakem na národní i evropské úrovni, protože v novém Evropském rámcovém programu Evropské komise došlo k dramatickému

22 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=s&source=web&cd=1&ved=0C-CEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F31791%2Fdownload%2F&ei=vkBFVvkFibB7gbwgoGAD-w&usg=AFQjCNHVvaWBX4yB9d4u4gLk-gTQFPZ8MovQ&bvm=bv.92291466,d.ZGU>.

23 Dostupné online [vid. 5. října 2015] 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.

24 V roce 2013 ženy tvořily 42,1 % studujících přírodovědných oborů a pouze 30,9 % studujících technických oborů, ale 81,9 % studujících pedagogiky, učitelství a soc. péče (studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2013/2014).

snížení výdajů na společenskovední výzkum, který byl zredukován na průřezové téma, což přímo ohrožuje výzkum v této oblasti.²⁵

8/ Akademický sektor: Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Jednoznačně podpořit rozvoj stávajících oborů genderových studií na českých veřejných VŠ a k této podpoře se explicitně zavázat, včetně konkrétní strategie pro finanční podporu dalšího zkvalitnění těchto oborů a jejich personálního rozvoje. Vzhledem k rostoucímu zájmu o genderovou expertízu je třeba posílit možnosti studia genderu v ČR např. zavedením navazujícího magisterského oboru na MU v Brně a rovněž ustavit doktorské studium genderu, které je s výhledem do budoucna zásadní pro zajištění dostatečné lokální expertízy v oboru.²⁶
- Prosadit začlenění genderových kurzů do veškerých relevantních studijních programů (např. lékařství, farmacie, sociologie, psychologie, filozofie) se zvláštním důrazem na pedagogické fakulty, a to např. prostřednictvím cílené grantové podpory FRVŠ.
- Revidovat rámce reformy terciárního vzdělávání genderovou perspektivou s důrazem na diverzitu. Z reformy preferující technické a do určité míry přírodovědné obory bez ohledu na jejich výchozí silnou genderovanost bude nutně profitovat pouze část společnosti.²⁷
- Aktivně podpořit zavádění opatření, jež zajistí větší genderovou rovnost na jednotlivých pracovištích. Kromě zřizování zařízení péče o předškolní děti přímo na pracovišti se jedná především o provádění genderových auditů pracovišť s cílem detekovat problémové oblasti a navrhnout jejich řešení.
- Zaujmout jednoznačný postoj ke společenskovedním a humanitním oborům, jejichž nedílnou součástí jsou genderová studia a výzkum, na základě odborné diskuze o jejich celospolečenském významu navrhnout strategii pro jejich další rozvoj a způsob financování s ohledem na povahu jejich výstupů, tedy nezávisle na způsobech hodnocení a financování technických oborů.
- Vzhledem k vývoji situace (soutěže krásy na VŠ, sexuální obtěžování atd.) přijmout aktivní opatření směřující k zajištění genderové rovnosti na všech úrovních



- ²⁵ Viz petice Evropské sociologické asociace proti tomuto opatření [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z https://secure.avaaz.org/en/petition/SSH_community_members_Call_to_Action/?pv=5.
- ²⁶ Z nejlépe hodnocených univerzit na světě nabízí magisterské a doktorandské programy v oblasti genderových studií například Stanfordská univerzita (Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <https://feminist.stanford.edu/>) či Univerzita Cambridge (Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.gender.cam.ac.uk/>) či utrechtská univerzita. Podobové specializace v oboru nabízejí také technicky zaměřené univerzity, např. Massachusettský technologický institut (Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://wgs.mit.edu/>).
- ²⁷ Například *Rok průmyslu a technického vzdělávání* vyhlášený pro rok 2015 Svazem průmyslu a dopravy ČR a podpořený čelnými představiteli státu v čele s premiérem B. Sobotkou se (nejen) genderovým nerovnostem a stereotypům ve vzdělávání a s nimi spojenými nerovnými dopady navrhovaných opatření vůbec nezabývá. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.rokprumyslu.eu/o-projektu/>.



terciárního vzdělávání, především vyzvat VŠ k začlenění genderové problematiky specificky se týkající VŠ do jejich etických kodexů.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Systémově podporovat integraci genderové perspektivy do výzkumných záměrů akademických pracovišť v souladu s požadavky např. evropského výzkumného rámce Horizont 2020.²⁸
- Využívat nástroje pro implementaci institucionální změny na úrovni jednotlivých VŠ²⁹ a dále podporovat odborné činnosti v tomto směru včetně strategické grantové podpory výzkumu akademického sektoru z genderové perspektivy.
- Aktivně podporovat doktorské studium žen ze strany VŠ, včetně genderově senzitivní prezentace STEM, ale i společenskovedních a humanitních oborů.³⁰
- Doporučit všem odpovědným zástupcům/kyním veřejných vzdělávacích institucí, aby publikovali statistiky tříděné podle pohlaví i kvalifikace uchazečů a uchazeček ve výběrových řízeních a grantových soutěžích, včetně interních řízení.
- Zavést kvótní systém, a to především pro výběr uchazečů/ek do rozhodovacích orgánů na všech úrovních institucí, jež VŠ přímo ovlivňují (např. RVŠ, MŠMT) a doporučit zavedení těchto kvót na VŠ.

Literatura

- Ministerstvo vnitra. *Sbírka zákonů č. 40, trestní zákoník ČR, nebezpečné pronásledování*, Praha 2009, § 354, s. 436 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.aspx>.
- Český statistický úřad. *Akademičtí pracovníci na veřejných vysokých školách*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023304.pdf/605db375-0afd-4ec3-9a05-5146e-66ce512?version=1.1>.
- Český statistický úřad. *Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2013/2014*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023313.pdf/c45a8538-a852-4154-a68b-a8d7a2233e40?version=1.1>.
- Český statistický úřad. *Učitelé na jednotlivých typech a družích škol podle pohlaví*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023302.pdf/57eb9a5a-f837-4dc8-87bf-64c3b3fd33e?version=1.1>.

28 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.zenyaveda.cz/novinky/gender-a-horizont-2020>.

29 Viz opatření vycházející z programu Kulturní a institucionální změna [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.nkc.cz/> a z manuálu k její implementaci autorek Víznerové a Linkové (2013).

30 Genderově senzitivním přístupem se zde myslí např. odklon od používání generického maskulina v propagačních materiálech, upozorňování na studijní a vědecké úspěchy s důrazem na úspěchy doposud marginalizovaných skupin, tj. rovněž studentek a vědkyň atd.



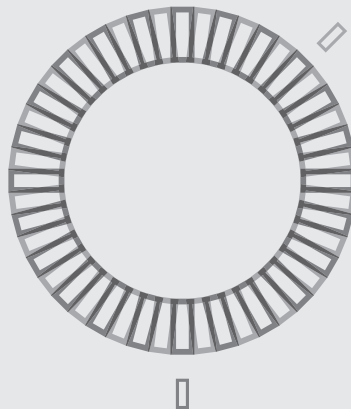
- Kedroň, R., Pálková, Š. *Rok končí, úřad utrácí. Nakoupí kalhotky s bobrem a trenýrky s kormoránem*, Praha 2013 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.lidovky.cz/rok-konci-ministerstvo-zivotniho-prostredi-utraci-nakoupi-kalhotky-s-bobrem-a-trenyrky-s-kormorane-ith-zpravy-domov.aspx?c=A131218_182344_ln_domov_spa.
- Linková, M. *GA ČR mění podmínky pro rodiče ve vědě: dlouhodobá snaha NKC – ženy a věda nese ovoce*, Praha 2015 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/files/tz-gacr-meni-podminky-pro-rodice-ve-vede.pdf>.
- Matějů, P. et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. Praha 2009 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z
- www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/schvalena_bktv/Bila_kniha_terciarniho_vzdelavani2.pdf.
- Smetáčková, I., Pavlík, P. Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky, *Sociologický časopis*, 47 (2), 2011, s. 361–386. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z sreview.soc.cas.cz/uploads/99c2c21a9ec6ae04d0e8b2e8a462d588fb3bcab3_SmetackovaPavliksoccas2011-2.pdf.
- Stridavka.cz. *Feministky lobbují proti střídavé péči*, 2011 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.stridavka.cz/feministky-lobbuj-proti-stridave-peci.html>.
- Stridavka.cz. *Profem se omlouvá*, 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.stridavka.cz/profem-se-omlouv.html>.
- Šima, K., Pabian, P. *Ztracený Humboldtův ráj: ideologie jednoty výzkumu a výuky ve vysokém školství*, Praha 2013.
- Špondrová, P. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://nkc.cz/files/pravni-aspekty-postaveni-zen-a-muzu-pdf.pdf>.
- Tenglerová, H. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2013*, Praha 2015 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.genderaveda.cz/files/postaveni-zen-v-ceske-vede-2013.pdf>.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.
- Víznerová, H., Linková, M. *Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě*, Praha 2013 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://nkc.cz/files/manual-nkc.pdf>.
- Vohlídalová, M., Šedá, K., Tupá, B. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*, Praha 2010.
- Vohlídalová, M. Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 10 (2), 2009, s. 20–29.





4. kapitola

Právo a diskriminace

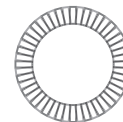


Lucie Otáhalová





Tato kapitola se zaměřuje na stručné shrnutí a zhodnocení současného stavu a prozazování genderové rovnosti v oblasti práva. Samotné právo je velmi širokou oblastí, a nejen proto je hledání odpovědi na otázku, jak právo reflektuje genderovou rovnost, složitým úkolem. Následující text se pokusí tuto odpověď nalézt. Zaměří se také na popis a zhodnocení konkrétních legislativních počinů přijatých ve sledovaném období a závěrem zformuluje některá doporučení do budoucna.

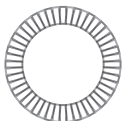


1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Vrcholem právního řádu jsou ústavně zakotvené principy a pravidla, přičemž na ústavní úrovni se pohybují rovněž mezinárodní smlouvy. Vyhlášené a ratifikované **mezinárodní smlouvy** mají přednost před zákonem a používají se v případě, že dojde k rozporu mezi zákonem a touto mezinárodní smlouvou. Z tohoto důvodu je důležité, aby se Česká republika jako demokratický právní stát hlásila k mezinárodním úmluvám s lidskoprávním rozměrem. V roce 2011 byla Radou Evropy přijata *Úmluva o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácímú násilí* (Istanbulská úmluva). Dle *Zprávy za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* patří Česká republika k posledním 10 zemím Rady Evropy, které úmluvu zatím nepodepsaly, a to i přesto, že se vláda již k tomuto kroku rozhodla a uložila Ministerstvu spravedlnosti připravit potřebné podklady (Úřad vlády 2015, s. 58) K ratifikaci úmluvy vládu rovněž vyzvala Rada vlády pro rovnost žen a mužů již v roce 2012 (Úřad vlády 2015, s. 19).

Istanbulská úmluva je unikátním právním nástrojem hned ze dvou důvodů. Předně tematizuje výhradně otázku násilí na ženách a činí tak z širokého úhlu pohledu. Rada Evropy, a tedy i jednotlivé státy, které úmluvu ratifikují, dávají jednoznačně najevo, že násilí na ženách odsuzují a že je nepovažují za téma marginální či „vyřešené“ s poukazem na existenci norem trestního práva, které násilí obecně kriminalizují. Za druhé, úmluva přinesla průlomovou definici genderu, která neulpívá na biologických znacích pohlaví, ale zohledňuje též hledisko společenské konstruovanosti. Je proto nanejvýš vhodné, aby Česká republika úmluvu v nejbližší době ratifikovala a též aby zavedla její ustanovení do svého právního řádu, pokud v něm doposud nejsou obsažena (podrobněji také 14. kapitola).





Vláda, tedy všechna ministerstva, je podle legislativních pravidel vlády povinna vyhodnocovat připravovanou legislativu z hlediska dopadů legislativních pravidel na rovnost žen a mužů (tzv. **gender impact assessment**). Od roku 2010 byla tato povinnost, původně platící jen pro zákony, rozšířena i na vyhlášky (Úřad vlády 2015, s. 16). *Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2009* nepřímo připouští, že mechanismus není využíván zcela důsledně – pro jeho lepší využití by bylo podle zprávy potřeba posílit monitorovací kapacitu. Zpráva současně nepřímo navrhuje, aby se této práci ujal nevládní sektor. Lze přivítat, že aktivnější role se postupně ujalo Oddělení rovnosti žen a mužů (viz 1. kapitola).

Fakt, že na úrovni vlády existuje specializované pracoviště, které sleduje připravovanou legislativu z hlediska dopadů na genderovou rovnost, lze hodnotit jedinec pozitivně. Vyhodnocování dopadů nově připravované legislativy na genderovou rovnost (a na lidská práva obecně) je úkolem, který, dá se říci, nikdy nekončí. Této otázce by tedy měla být věnována průběžná pozornost jak ze strany vlády a jejích orgánů, tak ze strany nevládního sektoru, ideálně prostřednictvím poradních orgánů vlády.

Bezpochyby nejdůležitějším zákonem, který byl v posledních sedmi letech přijat, je **antidiskriminační zákon**.¹ Dlouho připravovaná právní norma je účinná od 1. 12. 2009 a stanoví komplexní ochranu před diskriminací, po které volaly lidskoprávní instituce a nevládní organizace celá léta. Diskriminace na základě pohlaví je v agendě ombudsmanky řešena jako druhý až třetí nejčastější diskriminační důvod. Ročně přijme ombudsmanka na dvě desítky podnětů, které namítají genderovou diskriminaci.² Srovnáme-li tyto počty s informacemi o soudních řízeních ve věci genderové diskriminace, pak veřejná ochránkyně práv vychází jako orgán, který je mezi stěžovateli bezkonkurenčně „populárnější“ než soud. To je pochopitelné – podnět k ochránkyni stěžovatele/ku nic nestojí, na rozdíl od soudu, kde je potřeba uhradit soudní poplatky a v němž žalující straně v případě prohry hrozí, že bude muset platit až desetitisícové výlohy protistraně. Instituce veřejného ochránce práv má nepochybně též vstřícnější „image“ než soudy, které mohou být vnímány jako formalizované a zkosnatělé. Na druhou stranu – rozhodnutí soudu je právně závazné, kdežto ombudsman/ka může vydat pouze „doporučení“. Proto, pokud ochránkyně konstatuje, že k diskriminaci došlo, nezbyvá stěžovateli/ce nic jiného, než se obrátit se svým nárokem na soud.

1 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

2 Viz souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.ochrance.cz.

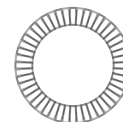


K vyhodnocení kladů a záporů působení **veřejné/ho ochránce/kyně práv** jako tzv. „equality body“ došlo v roce 2014, tedy po pěti letech jeho účinnosti. Ministr pro lidská práva inicioval novelu antidiskriminačního zákona a zákona o veřejném ochránci práv, která má posílit pravomoci ombudsmána. Ochránkyně by měla v diskriminačních sporech mít možnost podat tzv. veřejnou žalobu, a to v případech, které se týkají většího nebo neurčitějšího počtu osob, anebo tam, kde je ohrožen veřejný zájem.³ **Novela** by též měla klást větší nároky na zaměstnavatele, poskytovatele služeb, ubytovatele či jiná zařízení (například vzdělávací). Působnost ochránkyně vůči těmto osobám soukromého práva je totiž v současné době velmi omezená. To je dáno tím, že instituce veřejného ochránce práv vznikla s původním posláním působit primárně vůči orgánům veřejné správy. S přijetím antidiskriminačního zákona došlo k rozšíření působnosti na soukromoprávní subjekty, avšak ty nemají zákonem uloženu žádnou povinnost s ombudsmankou spolupracovat, předkládat jí písemnosti apod. Tento nedostatek by měla novela napravit.

Omezené kompetence veřejného ochránce práv byly v době, kdy byl antidiskriminační zákon připravován, „nutným zlem“, tedy určitou daní za to, aby nový, v té době značně kontroverzní zákon, vůbec Parlamentem ČR prošel. Oběti diskriminačního jednání jsou zranitelnou skupinou, protože zpravidla nedisponují důkazním materiálem, který by soud mohl vzít v potaz. Diskriminace je velmi subtilní formou protiprávního jednání – ten, kdo se jí dopouští, si je často velmi dobře vědom možného postihu, a proto se varuje jakýchkoliv písemných projevů. Obdobné je to s výpověďmi svědků – například v pracovněprávní oblasti jsou možnými svědky jiní zaměstnanci/kyně zaměstnavatele, který je z diskriminačního jednání nařčen. Spoléhat na jejich svědeckou výpověď je proto velmi nejisté. I z těchto důvodů je v diskriminačních sporech od počátku zjednodušena pozice strany žalobce institutem tzv. sdíleného důkazního břemene.⁴ Přesto jsou **počty diskriminačních kauz velmi nízké**. Lze předpokládat, že právě institut veřejné žaloby umožní ochránkyni poukázat na problémy, s nimiž se setkává ve své praxi, avšak kde by jednotlivec sám před soudem uspěl jen velmi obtížně.

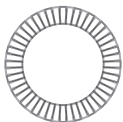
POSUNY V LEGISLATIVĚ

V legislativě došlo ve sledovaném období k mnoha změnám. Pro slaďování pracovního a rodinného života je přínosem **zákon o dětské skupině**,⁵ který je z pohledu vlády splně-



- 3 Blíže viz novela zákona o veřejném ochránci práv, sněmovní tisk č. 379, Poslanecká sněmovna, 7. volební období [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.psp.cz.
- 4 § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- 5 Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.





ním slibovaného závazku.⁶ Daňová uznatelnost nákladů zaměstnavatelů a sleva na dani z příjmu pro rodiče, kteří služeb dětské skupiny využívají, jsou jistě dobrými motivačními faktory. Na druhou stranu je otázkou, zda přísné technické a hygienické požadavky na provozování dětské skupiny nebudou naopak demotivačním faktorem (viz 11. kapitola).

Oblastí, v níž naopak dosud k žádné konkrétní legislativní změně nedošlo, je téma **náhradní úhrady výživného** v případech, že povinný subjekt neplní své povinnosti. Vzhledem k přetrvávající realitě, kdy po rozvodu jsou děti svěřovány do péče primárně ženám – matkám, má neplacení výživného dopad zejména na ženy a má tedy silný genderový rozměr (viz 13. kapitola). Teprve *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* uvádí, že koncem roku byl rozeslán do vnitřního připomínkového řízení věcný záměr zákona o zálohovaném výživném. Je pozitivní, že návrh má podporu předsedy vlády, a to dokonce takovou, že na jeho podporu vystoupil s projevem v Poslanecké sněmovně PČR.⁷ Lze tedy doufat, že tento návrh bude skutečně také schválen a stane se součástí našeho právního řádu.

Dalším z témat, která jsou bez jednoznačného závěru projednávána již řadu let, je otázka **protiprávních sterilizací romských žen**. Česká republika je za laxní přístup k této věci dlouhodobě kritizována mezinárodními lidskoprávními organizacemi,⁸ které ji vyzývají k tomu, aby protiprávně sterilizované ženy odškodnila. Teprve v roce 2014 byl ministrem pro lidská práva připraven věcný záměr zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob. Ten však vláda začátkem října 2015 odmítla. Věcný záměr počítal s tím, že by měly být odškodněny ženy, které ke sterilizaci neudělily svobodný informovaný souhlas a ty, které byly v době zákroku nezletilé nebo nesvěprávné.⁹

V oblasti násilí na ženách je pozitivním legislativním posunem přijetí **zákona o obětech trestných činů**,¹⁰ ke kterému došlo v roce 2013. Hledisko genderu je zdůrazněno u tzv. zvláště zranitelných obětí, kterými jsou i oběti trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti a násilných trestných činů, pokud by právě gender (a další důvody uvedené v zákoně) byl faktorem vedoucím k možné sekundární viktimizaci obětí. Zvláště zranitelné oběti mají možnost nárokovat určitá speciální práva, jako například možnost výběru pohlaví osoby provádějící výslech (viz 14. kapitola).

V průběhu uplynulých sedmi let jsme mohli sledovat několik snah o určitou formu legalizace **prostituce**. Svůj návrh zákona Poslanecké sněmovně v roce 2013 předložilo

6 Úřad vlády ČR. *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, Praha 2015.

7 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/premier/projevy/projev-predsedy-vlady-v-poslanecke-snemovne-parlamentu-cr-k-problematice-zalohoveho-vyzivneho-128513/>.

8 Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Výbor pro odstranění všech forem rasové diskriminace (CERD), Výbor OSN pro lidská práva (HRC).

9 Úřad vlády ČR. *Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2014*. Praha, 2015, s. 40.

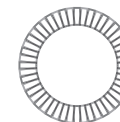
10 Zákon č. 45/2013 Sb. o obětech trestných činů.



Zastupitelstvo hlavního města Prahy.¹¹ Ve stejném roce předložila skupina poslanců v čele s Viktorem Paggiem návrh zákona o toleranci poskytování sexuálních služeb.¹² Tyto dva návrhy vycházejí z hodnotově zcela opačného přístupu. Zatímco tzv. magistrátní návrh usiloval o přísnou regulaci provozování prostituce na bázi živnosti, včetně tomu odpovídajících registrací, podmínek pro provozování a sankcí za jejich neplnění, návrh skupiny poslanců vyšel z tolerančního, lidskoprávního přístupu a měl tedy podporu nevládních organizací, které s danou cílovou skupinou pracují.¹³ Sněmovna však ani jeden z návrhů vzhledem k ukončení svého volebního období nestihla projednat. O rok později přišlo Zastupitelstvo hlavního města Prahy s obdobným návrhem zákona, který je doposud PS PČR projednáván.¹⁴ K návrhu vyjádřily své negativní stanovisko nevládní neziskové organizace již v počátcích legislativního procesu.¹⁵ Přísně regulační návrh by uložil sexuálním pracovnícům/kům takové povinnosti, které by drtivá většina z nich nebyla schopna splnit. Pokud má dojít k právní úpravě provozování prostituce, je nutné zajistit, aby ve svém důsledku neznamenal represii a kriminalizaci osob, které jsou již tak ve společnosti vysoce zranitelnou skupinou.

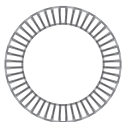
JUDIKATURA

Asi nejznámější případ genderové diskriminace – **kauza Čauševič versus Pražská teplárenská**, o němž se zmiňovaly i poslední stínové zprávy, není ani po osmi letech soudního sporu skončen. V roce 2009 se k věci vyslovil Nejvyšší soud, když zrušil oba rozsudky obecných soudů a vrátil věc Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.¹⁶ Důvodem pro zrušení obou rozsudků bylo to, že se žalované společnosti Pražská teplárenská nepodařilo přesvědčivě vysvětlit, že nevybrání žalobkyně na pozici finanční ředitelky v prvním kole výběrového řízení nebylo motivováno diskriminačně. Nejvyšší soud konstatoval, že pro vyvrácení podezření na nerovné zacházení nestačí argumentovat „neshodami v představenstvu společnosti“, jelikož toto tvrzení samo o sobě nevypovídá o tom, zda za neshodami nebyl skryt právě důvod diskriminace kvůli pohlaví stěžovatelky. Podle Nejvyššího soudu tedy žalovaná neprokázala, že ve výběrovém řízení postupovala nediskriminačně a neunesla tedy ono pomyslné důkazní břemeno. Je otázkou, co může tento soudní spor ještě přinést. Po osmi letech již žalobkyni patrně nejde o místo finanční manažerky, jako spíše o určité morální zadostiučinění. V celé kauze tak jde zejména



- 11 Poslanecká sněmovna, sněmovní tisk č. 1108, VI. volební období.
- 12 Poslanecká sněmovna, sněmovní tisk č. 1100, VI. volební období.
- 13 Rozkoš bez rizika, La Strada Česká republika, o.p.s.
- 14 Poslanecká sněmovna, sněmovní tisk č. 115, VII. volební období.
- 15 Stanovisko nevládních organizací [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.rozkosbezrizika.cz/o-nas/tiskove-zpravy/otevreny-dopis-rozkose-bez-rizika-k-navrh-zakona-o-regulaci-prostituce>.
- 16 Dle veřejně dostupného informačního systému o stavu soudních řízení čeká kauza již druhým rokem na projednání u Městského soudu v Praze.





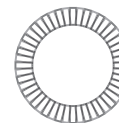
o **princip a precedens**, který by měl být mementem pro rovný výběr zaměstnanců/kyň do budoucna. Dle mého názoru již samotná medializace případu v době prvních soudních jednání nepochybně měla určitý vliv na zaměstnavatele, ač patrně sama o sobě neovlivnila kulturu výběrových řízení jako takových. Na to je případ Čauševič příliš ojedinělý.

Jedním z nároků, kterých se lidé poškození diskriminačním jednáním mohou domáhat, je **náhrada nemajetkové újmy v penězích**. V oblasti diskriminace, ale i v jiných právních oblastech, jde o téma málo probádané, které si nepochybně zaslouží pozornost z hlediska právní a soudní expertízy. Otázka, jaká finanční částka je adekvátní újmě na lidské důstojnosti, kterou oběť diskriminace nepochybně utrpěla, dosud nebyla uspokojivě vyřešena. **Kauza „Letuška“**, kterou se zabíral Nejvyšší soud¹⁷ v roce 2010, se týkala zaměstnankyně letecké společnosti, u níž v důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatele došlo k neprodloužení části pracovní smlouvy a tím k faktickému snížení mzdy. Obvodní soud pro Prahu 6 přiznal žalobkyni právo na písemnou omluvu, kterou měla žalovaná společnost zveřejnit mezi ostatními zaměstnanci žalovaného. Kromě této morální satisfakce se žalobkyně domáhala jednak náhrady škody (rozdílu mezi výší mzdy před diskriminačním zásahem a po něm) a poskytnutí finančního zadostiučinění za nemajetkovou újmu, která jí v důsledku jednání zaměstnavatele vznikla. V návaznosti na nesprávný postup zaměstnavatele při provádění kontroly po příletu letadla, kdy na ni padlo podezření z krádeže, došlo k poškození její pověsti na pracovišti. Ani soud prvního stupně, ani soud odvolací však nepovažovaly za nutné žalobkyni finanční náhradu na utrpěnou nemajetkovou újmu přiznat. Oba soudy kauzu uzavřely s tím, že **uverejnění omluvy** bude v tomto případě postačující. V podání k Nejvyššímu soudu se bohužel žalobkyni nepodařilo zformulovat důvody dovolání tak, aby byly Nejvyšším soudem přijaty. Pozitivum tohoto rozsudku Nejvyššího soudu tkví v přiznání náhrady škody za ušlou mzdu ve výši rozdílu mezi platem, který žalobkyně pobírala před diskriminačním zásahem a po něm, a to až do doby, kdy opět došlo k obnovení pracovní smlouvy v původním rozsahu. Nejvyšší soud objasnil, že pokud vznikla zaměstnanci/kyňi škoda v důsledku diskriminačního jednání, jedná se o škodu zapříčiněnou porušením právní povinnosti, za kterou zaměstnavatel odpovídá.¹⁸

Případů, kdy došlo k zamítnutí diskriminační žaloby, je několiknásobně více než těch, v nichž soudy shledaly, že k diskriminaci došlo. Pojďme se na některé z nich podívat.

17 Nejvyšší soud, rozsudek sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. července 2010.

18 § 187 odst. 2 zákoníku práce – zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla i jinak, než při plnění pracovních úkolů, pokud ke škodě došlo následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících jeho jménem, nebo přímo samotným zaměstnavatelem.



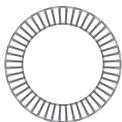
Mediálně známým případem je **kauza diplomatky** v Tripolisu,¹⁹ která se soudila se svým zaměstnavatelem – Ministerstvem zahraničních věcí, neboť jí byla odebrána bezpečnostní prověrka a následně s ní byl ukončen pracovní poměr. Žalobkyně tvrdila, že jednání jejího nadřízeného bylo vůči ní šikanózní a naplňovalo znaky tzv. „mobbingu“. K samotnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel přistoupil, aniž by vyčkal výsledku prověrky u Národního bezpečnostního úřadu (NBÚ), což je postup, který zaměstnavatel aplikoval pouze u žalobkyně. U mužských kolegů žalobkyně zaměstnavatel většinou vyčkal, jak řízení u NBÚ dopadne a dal zaměstnancům možnost čerpat například neplacené volno. Žalobkyně se cítila tímto jednáním svého zaměstnavatele diskriminována a soud prvního stupně jí dal za pravdu. Odvolací soud však rozsudek změnil a žalobu zamítl. Ani dovolání nebylo úspěšné. Rozsudek Nejvyššího soudu, který máme pro účely vypracování stínové zprávy k dispozici, je poněkud stručný, neboť se jedná v podstatě o souhlasné stanovisko s právním hodnocením případu soudem odvolacím, tedy, že k diskriminaci nedošlo. Zdá se, že hlavním problémem v případě diplomatky je **nalezení vhodného komparátora**, tedy osoby, která se nachází v obdobné situaci a s níž by bylo možné žalobkyni srovnávat. Tři ze čtyř mužských kolegů byli postupně soudy vyloučeni, neboť jejich situace byla odlišná. U čtvrtého kolegy odvolací soud konstatoval, že „postup žalované byl typově zcela shodný“. Soud jedním dechem dodává, že tento kolega byl obviněn z trestné činnosti a že „předešel účinkům výpovědi a pracovní poměr ukončil dohodou“. Musíme si tedy klást otázku: byla situace tohoto kolegy skutečně zcela shodná se situací, ve které se nacházela žalobkyně? Neměl soud věnovat větší pozornost důvodům výpovědi, totiž tomu, že žalobkyně tvrdila, že byla šikanována? To lze považovat za jádro celého sporu. Je pochopitelné, že nalezení vhodného komparátora může být v případech bezpečnostních prověrek a různosti situací, které mohou v této oblasti nastat, problematické.

Poslední analyzovaný případ se týká **platové diskriminace** a je zarážející tím, jakým způsobem se soudy vypořádaly s dokazováním toho, že jednání zaměstnavatele není diskriminační.²⁰ Žalobkyně se domáhala odškodnění za 5 let trvající platovou diskriminaci, neboť na stejné pozici a při stejném rozsahu práce pobírala nižší plat než její předchůdce, muž. Jak obvodní, tak odvolací soud se spokojily s protiargumentem zaměstnavatele, že pracovní náplň předchůdce žalobkyně byla odlišná. Zaměstnavatel tvrdil, že nástupní plat tohoto předchůdce byl stejný, avšak na jiných místech usnesení

19 Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 3819/2008 ze dne 8. dubna 2010.

20 Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 3069/2006 ze dne 6. listopadu 2007.





se dočítáme, že pracoval ve společnosti žalované „již několik let“. Tímto argumentem by bylo možné zdůvodnit platový rozdíl na počátku pracovního poměru, ale nikoliv po několika letech. Rozhodnutí obecných soudů bylo kromě tohoto tvrzení založeno na jedné svědecké výpovědi nadřízeného žalobkyně, který byl též nadřízeným jejího předchůdce. Přestože občanský soudní řád je postaven na zásadě volného hodnocení důkazů a soud rozhoduje o tom, které důkazy provede a které nikoliv, zdá se, že postup soudu byl v tomto případě ukvapený. I při omezených podkladových materiálech, které máme při vypracování stínové zprávy k dispozici, se nemůžeme ubránit dojmu určité nejednotnosti v rozhodování Nejvyššího soudu. Nabízí se zde totiž srovnání s kauzou Čauševič, v níž Nejvyšší soud o tři roky později dovodil, že zaměstnavatel důkazní břemeno k prokázání, že jeho jednání nebylo motivováno diskriminačně, neunesl. Pokud by měl vývoj v judikatuře kráčet tímto směrem, pak jej lze jediné přivítat.

2/ Pozitiva

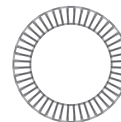
Podíváme-li se na vývoj v právní oblasti s odstupem sedmi let, je patrné, že došlo k řadě pozitivních změn. Ač pomalu a s obtížemi, přece jen se daří pracovat na nových zákonech, které téma genderové rovnosti posouvají více do popředí. Příkladem budiž zákon o dětských skupinách, jeden z nástrojů pro úspěšné sladování rodinného a pracovního života. Řada zákonů se nachází delší dobu ve fázi diskusí – za všechny zmiňme novelu zákona o veřejném ochránci práva a antidiskriminačního zákona, téma odškodnění protiprávně sterilizovaných žen či zákon o zálohovaném výživném. Je pozitivní, že se na nich pracuje a diskutuje se o nich – nezbyvá než usilovat o to, aby byly skutečně přijaty.

3/ Problémy

Kromě zmiňované **délky legislativního procesu**, porodní to bolesti, která zákonitě vždy doprovází zrod něčeho nového, tkví patrně největší problém v oblasti **vymahatelnosti práva**. Tato kapitola opakovaně poukázala na fakt, že české soudy se tématem genderové rovnosti zabývají jen zřídka. To může souviset s obecnějším problémem českého soudnictví – délkou projednávání kauz.



Agendě rovnosti žen a mužů prospívá **jednotná koordinace** pod ministrem pro lidská práva. Nelze však přehlédnout fakt, že pozice ministra pro lidská práva není nijak legislativně ukotvena a může se tedy měnit v návaznosti na priority vlády, která je momentálně u moci. Proto by bylo žádoucí, aby došlo ke stabilizaci toho postu i z pohledu zákona.



4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Ratifikovat Istanbulskou úmluvu.
- Vypracovat zákon o odškodnění protiprávně sterilizovaných žen.
- Vypracovat návrh zákona o zálohovaném výživném.
- Navrhnout změnu zákona o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy a legislativně ukotvit pozici ministra pro lidská práva.
- Schválit novelu zákona o veřejném ochránci práv.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Provádět osvětu v oblasti genderové diskriminace, podporovat oběti v důsledném uplatňování jejich práv.
- Provádět v rámci úřadu veřejné/ho ochránkyně/ce práv důsledný monitoring diskriminačních kauz a jejich vyhodnocování.
- Průběžně vzdělávat soudce/kyně v oblasti genderové diskriminace.

Literatura

- Úřad vlády ČR. *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, Praha 2015.
- Úřad vlády ČR. *Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2014*, Praha 2015.
- Veřejný ochránce práv. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2014*, Brno 2015.





5. kapitola

Média



Petr Pavlík





V předchozích stínových zprávách nebyla médiím věnována samostatná kapitola, protože toto téma nefigurovalo ani ve vládních dokumentech. V této stínové zprávě jsme se však rozhodli přístup změnit, protože média jsou jedním z klíčových socializačních faktorů v moderní společnosti a hrají zásadní roli při vytváření a šíření konkrétních obrazů femininity, maskulinity a genderových vztahů, zpravidla ve formě tzv. genderových stereotypů (Shields 1996).



1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

AKTIVITY VLÁDY PŘI PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V MÉDIÍCH

Jak již bylo avizováno, mediální problematika byla z genderového hlediska ze strany české vlády naprosto ignorována až do roku 2014, kdy vznikla *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (strategie), v níž si vláda v 8. oblasti s názvem *Všední život a životní styl* stanovuje specifický cíl: „Systematický monitoring obsahu médií včetně reklamy, posílení spolupráce mezi veřejnoprávními a soukromými médii zejména formou poradenství a sdílením příkladů dobré praxe, podpora uplatňování gender mainstreamingu v médiích.“

Tím nemá být řečeno, že problematika genderové rovnosti zcela **absentuje v mediální legislativě**, je však zřejmé, že instituty zde zakotvené nejsou systematicky uplatňovány, ani dosud nebyl monitorován obsah médií z hlediska šíření genderových stereotypů. Pokud jde o legislativu, zákon č. 231/2001 Sb. o provozování rozhlasového a televizního vysílání ukládá provozovatelům povinnosti: „Sestavovat programovou skladbu tak, aby ve svém vysílání poskytoval vyváženou nabídku pro všechny obyvatele se zřetelem na jejich věk, pohlaví“ (§31, odst. 4) a „zajistit, aby vysílané pořady nepodněcovaly k nenávisti z důvodu pohlaví“ (§32, odst. 1, písmeno c), což má kontrolovat Rada pro rozhlasové a televizní vysílání (RRTV, §5, písmeno a). Zároveň jim však neukládá povinnost: „Nezařazovat do programů pořady, které mohou utvrzovat stereotypní předsudky“ týkající se pohlaví, kterou mají při „zobrazování etnických, náboženských nebo rasových menšin“ (§32, odst. 1, písmeno i).

Podobně zákon č. 483/1991 Sb. o České televizi a zákon č. 484/1991 Sb. o Českém rozhlasu, na které dohlíží **Rada ČT** a **Rada ČRo**, veřejnoprávním institucím ukládají:





„Vytváření a šíření programů a poskytování vyvážené nabídky pořadů pro všechny skupiny obyvatel se zřetelem na svobodu jejich náboženské víry a přesvědčení, kulturu, etnický nebo národnostní původ, národní totožnost, sociální původ, věk nebo pohlaví tak, aby tyto programy a pořady odrážely rozmanitost názorů a politických, náboženských, filozofických a uměleckých směrů, a to s cílem posílit vzájemné porozumění a toleranci a podporovat soudržnost pluralitní společnosti“ (§2, odst. 2, písmeno c). Konečně zákon č. 40/1995 Sb. o **regulaci reklamy** požaduje: „Reklama nesmí být v rozporu s dobrými mravy, zejména nesmí obsahovat jakoukoliv diskriminaci z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti nebo napadat náboženské nebo národnostní cítění, ohrožovat obecně nepřijatelným způsobem mravnost, snižovat lidskou důstojnost, obsahovat prvky pornografie, násilí nebo prvky využívající motivu strachu“ (§2, odst. 3).

Na aplikaci zákona o regulaci reklamy dohlíží v případě sexistické reklamy zejména krajské živnostenské úřady a Rada pro rozhlasové a televizní vysílání (viz níže). Krajské živnostenské úřady se přitom málokdy setkávají s podněty na téma sexistické reklamy a neumí adekvátně posoudit míru její neetičnosti. V oblasti aplikace zákona chybí pravidelné vzdělávání i metodické pokyny k posuzování ze strany Ministerstva průmyslu a obchodu. Posuzování reklamy se také nedostává k soudům a chybí judikatura pro případy sexistické reklamy.

Ani jeden ze zmíněných zákonů neobsahuje požadavek na vyvážené zastoupení žen a mužů v mediálních radách, nemluvě o managementu veřejnoprávních institucí. Spíše překvapivě je zastoupení žen v RRTV 38 %, ale podstatně horší je situace v radách veřejnoprávních médií (Rada ČT 7 %, Rada ČRo 11 %). Podobně tristní je zastoupení žen ve Volebním výboru Poslanecké sněmovny (14 %), v jehož kompetenci je projednávání zákonů v mediální oblasti i projednávání výročních zpráv všech mediálních rad.

Největším samoregulačním orgánem reklamy v ČR je **Rada pro reklamu (RPR)**. Kodex RPR však neobsahuje dostatečné zamítnutí diskriminace na základě pohlaví v reklamě a je v tomto směru dokonce méně přísný než zákon. Zastoupení žen v Arbitrážní komisi Rady pro reklamu je také pouhých 14 % a rozhodování RPR je v otázce sexismu velmi nestálé.¹ Mezi další orgány patří profesní organizace povolání s reklamou spojených jako Asociace venkovní reklamy, Asociace televizních organizací či Unie vydavatelů. Ty jsou však v oblasti rovných příležitostí (nejen v reklamě) prakticky nečinné.

1 Je třeba zmínit, že existuje Stínová rada pro reklamu, která řadu rozhodnutí Arbitrážní komise rozporovala.



SOUČASNÝ STAV MÉDIÍ Z GENDEROVÉ PERSPEKTIVY²

Absence aktivního zájmu vlády o prosazování genderové rovnosti v médiích kontrastuje s neutěšeným stavem v této oblasti. Nyní se stručně zaměříme na kontrolu médií a mediální produkci. Kontrolu médií lze různě teoreticky koncipovat. Na jedné straně jsou to teorie, které kontrolu spojují s vlastnictvím médií, na druhé straně teorie, které vidí jako zásadní redakční politiku – obsah médií podle nich kontrolují ti, kdo v nich pracují a především editoři, šéfredaktoři, scénáristé, dramaturgové, režiséři atd. Z genderové perspektivy však není mezi dopady obou přístupů zásadní rozdíl – média v České republice vlastní téměř výlučně muži a mediální instituce věrně reprodukují vzorce genderových nerovností charakteristické pro celou naši společnost. Ženy a muži se zpravidla nacházejí v jiných pozicích a v jiných doménách, což úzce souvisí s převládajícími představami o ženách a mužích.

Například řediteli všech hlavních televizních a rozhlasových společností jsou muži. Veřejnoprávní Českou televizi (dále ČT) řídí Petr Dvořák a regionální studia vedou Jan Souček (TS Brno) a Tomáš Šířina (TS Ostrava). Mezi sedmi řediteli jednotlivých divizí ČT je aktuálně pouze jedna žena, ředitelka marketingu Denis Kollárová, stejně jako mezi sedmi výkonnými řediteli, kde má Barbora Smutná charakteristicky na starosti lidské zdroje. Ještě tristnější je situace ve veřejnoprávním Českém rozhlasu, který donedávna vedl Petr Duhan. Všech osm regionálních stanic řídí muži, stejně jako všechna čtyři centra vysílání. Ve čtrnáctičlenné Radě ČT je jen jedna žena.

Jistou pozitivní výjimkou je TV Nova, kterou sice vede generální ředitel Christoph Mainusch, ale v **managementu** je zastoupení žen a mužů vyrovnané. I zde však muži řídí úseky tradičně spojované s maskulinitou (technický, obchodní, zpravodajství či sport) a ženy spíše úseky spojované s femininitou (lidské zdroje, PR a komunikace).

Muži jsou také **majiteli** a výkonnými řediteli společností, které vlastní hlavní tištěná média. Zdeněk Bakala tak například kontroluje společnost Ekonomia, která vydává deník *Hospodářské noviny* a týdeníky *Ekonom* a *Respekt* a provozuje zpravodajské portály *IHNED.cz* a *Aktuálně.cz*. Andrej Babiš vlastní Mafru, a tedy *Lidové noviny*, *MF Dnes* či *Metro* a související zpravodajské portály i televizní stanici Óčko a několik menších rozhlasových stanic. Podobné je to i u ostatních mediálních společností.



² Všechny statistiky jsou počítány z údajů na webových stránkách příslušných institucí k 15. 6. 2015.





- 3 Pozornost je věnována především veřejnoprávním médiím, protože jejich webové stránky nabízí detailnější informace o personálních zdrojích a protože jim zákon zakazuje diskriminaci na základě pohlaví.
- 4 Maskulinum je uvedeno na webových stránkách ČT.
- 5 Jeho vystoupení na Kongresu žen 2015, který byl věnován problematice médií, však ukázalo, že tato skutečnost není výsledkem genderové osvícenosti. Neslo se zcela v duchu těch nejstereotypnějších genderových představ.
- 6 Spojení femininity a dětí je jednou z konstant stávajícího genderového řádu.
- 7 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.varianty.cz/download/docs/484_interkulturni-vzde-la-va-ni-ii.pdf.

Vzorce vlastnictví mají své paralely na pozicích šéfredaktorů, šéfdramaturgů, šéfproducentů či vedoucích rubrik, ačkoliv zde se ženy objevují o něco častěji.³ Podíváme-li se na ČT, zjistíme například, že ředitel zpravodajství Zdeněk Šámal má mezi pěti vedoucími podřízených úseků jen jednu ženu (Andrea Majstrovičová, kreativní producent⁴) a nepřekvapí, že výkonný ředitel ČT Sport, Jiří Ponikelský, nemá mezi šesti vedoucími podřízených úseků žádnou ženu. Podobně je tomu na nižších úrovních, například ve vedení redakce zpravodajství je z dvanácti lidí jen jedna žena, Taťána Míková, vedoucí redakce počasí. Na druhou stranu ředitel programu Milan Fridrich má mezi přímými podřízenými pět mužů a čtyři ženy a mezi kreativními producenty je 40 % žen⁵ (na dětskou a vzdělávací tvorbu jsou však zaměřeny jen ženy⁶). Když však přijde na výrobu (9 % zastoupení žen ve vedení) a techniku (11 %), obchod (0 %) či nová média (11 %), je ČT typickou maskulinní institucí.

Mezi šéfredaktory jednotlivých stanic Českého rozhlasu je jen jedna žena, Zora Jandová, která charakteristicky vede Rádio Junior zaměřené na děti a mládež. Genderové vzorce však lze vysledovat i v obsazení jednotlivých redakcí. Když se například podíváme blíže na Centrum zpravodajství, zjistíme, že prestižní pozice komentátorů zastávají výlučně muži (6), že mezi sportovními redaktory (12) je jen jedna žena či že mezi zahraničními zpravodaji (9) jsou ženy pouze dvě a v zahraniční redakci (17) pouze čtyři. Ženy naopak převažují v kulturní redakci (7:2) či v domácí redakci (9:4). Genderové stereotypy hrají prím: prestiž, sport a cestování pro muže, kultura a domov pro ženy.

Zaměříme-li se na **filmovou produkci**, zjistíme, že ženy režírovaly čtyři ze 41 filmů, které měly premiéru v roce 2014. Scénáře napsaly ke třem z nich a pouze jednou stály za kamerou.

Mediální produkci sice kontrolují muži, ale z hlediska jejího obsahu to není tak důležité jako skutečnost, že lidé v médiích všeobecně většinou vůbec neznají genderovou perspektivu a nejsou tudíž citliví k působení genderových stereotypů. Výsledkem je, že v médiích dominují genderově stereotypní obrazy a představy o maskulinitě a feminitě. Tento stav věcí dnes dokumentují stohy bakalářských a diplomových prací i řada odborných publikací.

Jako příklad může posloužit příručka *Interkulturní vzdělávání II.*⁷ od organizace Člověk v tísni. Analýza denního tisku v části věnované genderu ukazuje, že svět kon-



struovaný médií je „světem především mužů, světem, ve kterém pracují muži, podnikají muži, k důležitým oblastem společenského života se vyjadřují především muži“ (Buryánek 2005, s. 75). Na prvních stránkách denního tisku převažují zobrazení mužů (67 %), mužská jména jsou zmiňována mnohem častěji než ženská a muži dominují jako autoři komentářů na názorových stránkách. Veřejný diskurz kontrolují především muži, a není proto překvapivé, že má silně androcentrický tón.

V případě televizního vysílání o podobných vzorcích vypovídá již **programová skladba** ČT, v níž byly dva všeobecně zaměřené programy nejprve doplněny o ČT 24 (zpravodajství) a ČT 4 (sport), tj. programy úmyslně zacílené především na mužskou část publika.⁸ Výzkumy ukazují, že muži častěji sledují zpravodajské programy a sport je v naší společnosti výrazně maskulinní záležitostí. Genderově strukturovaná je ale i skladba ČT 1 a ČT 2. Hlavní (a nejlukrativnější) vysílací čas začíná zpravodajskou relací, která se opět, podobně jako denní tisk, zaměřuje především na oblasti, ve kterých dominují muži – politika, ekonomika či válčení. Zpravodajství ze sportu nesmí chybět. Na druhou stranu pořady explicitně cílené na ženy se zpravidla objevují mimo hlavní vysílací čas (např. *Sama doma*) a jsou věnovány „typicky ženským“ tématům. Zde samozřejmě nejde o to, že by politika a válčení měly být vyváženy programy o vaření a péči, ale o to, aby žádné téma nebylo spojováno výlučně s ženami či muži a aby byl reflektován genderový rozměr jednotlivých témat.

V hlavním vysílacím čase televizních stanic převažuje filmová tvorba, která má opět výrazně maskulinní rysy. Muži například hráli hlavní role ve 32 filmech (86 % hlavních rolí) ze 41 filmů, které měly v České republice premiéru v roce 2014. Jednu třetinu z nich tvořili muži nad 50 let. V devíti filmech pak šlo o skupiny mužů, které evokují bratrství jako jeden z konstitutivních rysů maskulinity v naší kultuře. Ženy byly hlavními hrdinkami jen v pěti filmech, přičemž ve třech to byly ženy pod dvacet let. Zbylé dva filmy byly osobní portréty Olgy Havlové a Marty Kubišové, manželky slavného muže a zpěvačky. Tyto vzorce vnucují diváctvu představu o tom, kdo hraje hlavní roli ve společnosti, kdo je aktivní a posouvá děj, a naopak, komu je přisouzena vedlejší role a je zde jen „na koukání“. Zároveň ukazují, jak se liší nároky kladené na herce a herečky, pokud jde o věk, vzhled a škálu rolí. Paralelou k portrétům Olgy Havlové a Marty Kubišové byl dokument *Století Miroslava Zikmunda* o slavném cestovateli, který naplňuje dobrodružný ideál hegemonní maskulinity.

⁸ Teprve následně vznikly nové programy ČT :D a ČT Art.





Samostatnou kapitolou je všudypřítomná **reklama**, která je vděčným a prakticky bezedným zdrojem genderově stereotypních a sexistických zobrazení. Přesvědčit se o tom může každý v archivu soutěže *Sexistické prasátečko*, kterou organizuje nezisková organizace Nesehnutí.⁹ Sexismus prodává vše od domácích spotřebičů, přes automobily až po vysoké školy. Zvláště posledně zmiňovaná praxe je zneklidňující, neboť ukazuje, jak nedotčené jsou české intelektuální elity, pokud jde o genderovou perspektivu. Na druhou stranu nárůst přihlášených reklam svědčí o zvyšujícím se povědomím o sexismu a zároveň o neklesajícím počtu sexistických reklam.

Nejaktuálnější ukázkou genderové slepoty českých médií je převládající mediální prezentace současné migrační vlny (viz také 15. kapitola). Skutečnost, že mezi migrujícími osobami jsou disproporčně zastoupeni (mladí) muži, je v duchu genderových stereotypů interpretována jako hrozba.

2/ Pozitiva

Pozitivem, které by nás ale nemělo uspokojit, je existence **základního legislativního rámce a kontrolních institucí** pro prosazování genderové rovnosti v médiích. V jejich statusech by ale měla být agenda rovnosti žen a mužů zařazena explicitně. A zejména by se měla prosadit do jejich praktických kroků.

Skutečná pozitiva, která posouvají českou mediální scénu směrem k větší rovnosti, dnes přináší především **aktivity neziskových organizací**, z nichž byly již některé zmíněny (např. soutěž *Sexistické prasátečko*). Jejich prostřednictvím se také kultivuje veřejná diskuse o roli médií v produkci a reprodukci sociálních nerovností, včetně genderových.

Jediné dvě výjimky v současných mediálních pořadech, které se snaží tematizovat genderovou nerovnost, jsou „zábavný queer magazín“ České televize *Q*, který „je určen nejen všem gayům, lesbám a transgender lidem, ale i všem ostatním, kteří jsou připraveni otevřeně přemýšlet o své sexualitě, nekonformním životním stylu a jejich bližších i vzdálenějších souvislostech“¹⁰ a pořad *Kvér rádia Wave*, jenž: „se vydává územím jinačnosti v nejširším smyslu slova – nejen oblastí LGBT komunity. **Kvér** penetruje tabu, klišé a stereotypy uvelebené ve společnosti, pitvá zprávy z domácích i světových médií“.¹¹ Ani jejich uvádění však není neproblematické, neboť spojují genderové otázky výlučně s ji-

9 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://prasatecko.cz/>.

10 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10121061347-q/1885-co-je-q/>.

11 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.rozhlas.cz/radiowave/kver>.



nakostí a queer komunitou. Širší genderová perspektiva a převážná většina relevantních témat zůstávají stranou zájmu, pokud nejsou úspěšně marginalizovány.

3/ Problémy

Jak vyplývá z předchozího, samotné mediální instituce nejsou ochotny se problematikou genderové rovnosti **systematicky zabývat**, a to ani ve své programové produkci, ani ve své zaměstnanecké politice. Občasné zmínky o genderových nerovnostech například u příležitosti Dne platové rovnosti (*Equal Pay Day*), nemohou zakrýt celkově neutěšenou situaci, v níž zvláště veřejnoprávní média rezignují z hlediska genderové rovnosti na své poslání.

K vymazání genderové problematiky z veřejnoprávních médií přispělo i **zrušení pořadů**, které měly daleko širší záběr, a to nejen tematický, ale i z hlediska cílových skupin. V roce 2013 byl po deseti letech ukončen rozhlasový pořad ČRo *Hovory na bělidle*, který se zabýval „nejrůznějšími aspekty genderové problematiky, rovnému postavení žen a mužů, životu, právy dětí a seniorů a v neposlední řadě také zatím mizivému podílu českých žen zejména ve vysoké politice.“¹² Pořad *Tah dámou* vydržel na obrazovce ČT pouhé dva roky, přestože v něm každý týden diskutovala celá plejáda úspěšných žen. Ačkoliv se na obranu obou pořadů ozvala řada představitelk a představitelů genderové komunity, nebylo to nic platné.

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Prohlubovat povědomí o genderové problematice mezi pracovníky a pracovnícemi médií. Především veřejnoprávní média by v tomto ohledu měla jít vzorem a měla by se zasadit o proškolení svého personálu v genderové problematice.
- Implementovat ve vztahu k zobrazování žen a mužů mediální etické kodexy zahrnující principy nediskriminačního zobrazování.
- Rozvíjet spolupráci neziskového, veřejného i soukromého sektoru směrem ke zvyšování informovanosti v oblasti genderových stereotypů a sexismu a sdílení dobré praxe, včetně inspirace ze zahraničí.



¹² Viz http://www.rozhlas.cz/cro6/porady/_porad/1967.





- Aktualizovat kodex Rady pro reklamu, upravit jej v souladu se zákonnou regulací reklamy a jasně vymezit závadnou reklamu jako tu, která narušuje rovnost žen a mužů, nevhodně prezentuje lidské tělo či zobrazuje ženy nebo muže degradujícím způsobem, aniž by se zkoumalo, zda narušuje normy slušnosti a mravnosti většinové společnosti.
- Vydat metodický pokyn Ministerstva průmyslu a obchodu k regulaci sexistické reklamy s výkladem současných předpisů včetně judikatury.¹³
- Vzdělávat členské organizace Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, profesní mediální a reklamní organizace i celou veřejnost v tématu nestereotypního zobrazování žen a mužů v reklamě (garance RPRTV).
- Realizovat výzkum na téma zobrazování žen a mužů v reklamě, potažmo v médiích, který poskytne pro tuto otázku relevantní data. Výzkum by měla zadat kancelář veřejného/ho ochránce/kyně práv.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Splnit proklamace vládní strategie a zavést účinný systém monitoringu mediální produkce.
- Usilovat o vyvážené zastoupení žen a mužů v kontrolních orgánech veřejnoprávních médií i v jejich managementu.
- Přijmout vnitřní účinná opatření v jednotlivých mediálních organizacích pro napravení zjevných asymetrií v postavení žen a mužů, které již ve třetím tisíciletí nelze ospravedlnit.
- Usilovat o potírání genderových stereotypů ve všech formách mediální produkce.

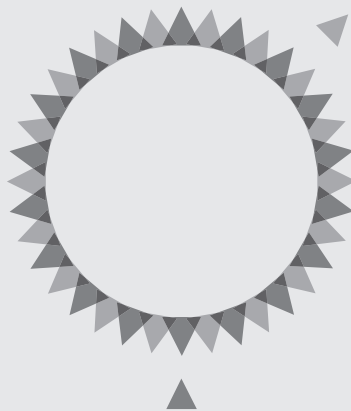
Literatura

- Buryánek, J. *Interkulturní vzdělávání II. Doplněk k publikaci interkulturní vzdělávání nejen pro středoškolské pedagogy*, Praha 2005. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.varian-ty.cz/download/docs/484_interkulturni-vzde-la-va-ni-ii.pdf.
- Shields, V. R. Selling the sex that sells: Mapping the evolution of gender advertising across three decades. In B. Burgleson (ed.). *Communication Yearbook 20*, Thousand Oaks 1996.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, Praha 2015.

¹³ Tento úkol je stanoven také v aktuální strategii a rámcově se na něm již pracuje.

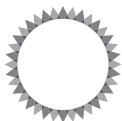


6. kapitola **Politika**



Veronika Šprincová





Vyvážené zastoupení žen a mužů v politice je klíčové a do značné míry určující i pro ostatní společenské oblasti. Právě zde se totiž rozhoduje o směřování celé společnosti. Nedosta- tečné zastoupení žen představuje demokratický deficit, jelikož ženám není umožněno podílet se na rozhodnutích, která dopadají i na jejich životy. V současné době se tak do politiky promítají převážně životní zkušenosti a zájmy mužů.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Zastoupení žen v české politice se v období let 2008–2015 sice mírně zvýšilo, v mezi- národním srovnání se však toto zlepšení příliš neprojevovalo. V žebříčku Meziparlamentní unie¹ byla Česká republika začátkem roku 2008 na 74. místě, v září 2015 jen o jednu příčku výše. V žebříčku Světového ekonomického fóra v roce 2014 (*World Economic Fo- rum*) se ČR dokonce, zejména kvůli nízké politické participaci žen, v letech 2008–2014 propadla z 69. na 96. místo.

Pro českou politiku je typická nepřímá úměra – čím vyšší úroveň rozhodování, tím méně je na ní zastoupeno žen. Stejně tak platí, že poměr žen ve **volených zastupitel- ských orgánech** je vyšší než v exekutivních pozicích. Potvrzují se také slova socioložky Hany Havelkové, která přirovnává zastoupení žen v politice k loterii (Havelková 2006). S výjimkou nejnižší úrovně, tedy zastupitelstev měst a obcí, se vývoj podílu nominova- ných a zvolených žen neubírá lineárně. V posledních letech navíc česká politika prošla mnohými změnami, vstoupily do ní nové strany a hnutí, což se odrazilo i v zastoupení žen v politice.

Ve sledovaném období proběhly dvoje volby do **Evropského parlamentu**.² Zatímco celkový podíl nominovaných žen poklesl z 28 % na 27 %, zastoupení žen mezi poslankyněmi EP dosáhlo v roce 2014 historického maxima – téměř 24 %. Po volbách v roce 2009 byl podíl zvolených poslankyň pouze 18 %. Pro přidělování mandátů bylo v obou volbách určující pořadí na kandidátní listině. Preferenční hlasy neměly žádný vliv na podíl zvolených žen a mužů.

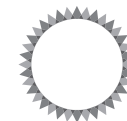
Dramatičtějšími výkyvy prošlo zastoupení žen ve **Vládě ČR**. Vzhledem k poměrně pře- kotným změnám na české politické scéně se od roku 2008 vystříдалo ve funkci celkem 5 předsedů vlády. Historicky největšího podílu žen dosud dosáhla současná vláda B.

1 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z [http:// ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm](http://ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm).

2 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z [http:// padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastou- peni-zen-a-muzu-v-politice/evropsky-parla- ment](http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastou- peni-zen-a-muzu-v-politice/evropsky-parla- ment).



Sobotky – působilo v ní celkem 5 ministryň, tj. 24 %. Zároveň však platí, že pouze jedna ministryně vykonávala svoji funkci po celé období.³ Naopak vláda premiéra P. Nečase byla v červenci 2010 jmenována jako čistě mužská. V průběhu funkčního období se v ní ale vystřídal dosud rekordních 29 členek a členů, z toho 3 ženy.



Tabulka 1: Zastoupení žen ve vládách

	Podíl žen při jmenování vlády	Průměr za celé funkční období	Počet ministryň ve funkci po celé období
2007–2009	22,2 %	20,8 %	1
2009–2010	17,6 %	19,0 %	3
2010–2013	0 %	10,3 %	0
2013	6,7 %	6,7 %	1
2013–2015	17,6 %	23,8 %	1

Zdroj dat: Webové stránky Vlády ČR [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.vlada.cz, tabulka autorka

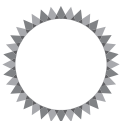
Pro obě komory **Parlamentu ČR** platí, že v zastoupení žen dochází k výkyvům. A to nejen v případě nominací, ale i výsledků voleb. Podíl žen nominovaných do **Senátu** PČR byl 15–18 %, ⁴ vyšší podíl nominovaných žen však nutně neznamenal více zvolených senátorek. Celkové zastoupení žen činilo střídavě 17,3 % a 18,5 %. V roce 2014 však před řádnými volbami proběhly i volby doplňovací, v nichž byla zvolena další senátorka. Pokud by proběhly pouze řádné volby, zastoupení žen by se oproti předchozímu období nezměnilo. V **Poslanecké sněmovně** PČR⁵ je situace tradičně lepší než v Senátu. V roce 2010 zastoupení žen dokonce dosáhlo historického maxima 22 %. Důvodem však nebylo zastoupení žen na předních (volitelných) místech kandidátních listin, ale preferenční hlasování. Celkem 14 ze 44 (32 %) zvolených poslankyň získalo mandát díky preferenčním hlasům. V předčasných volbách v roce 2013 ale preferenční hlasování zafungovalo naopak v neprospěch žen – získaly celkem o 5 mandátů méně, než kdyby rozhodovalo pořadí na kandidátní listině. Díky personálním obměnám ve složení PS PČR činí aktuální zastoupení žen 20 %. Ženu ve svém klubu má i KDU-ČSL, za niž nebyla původně zvolena ani jedna poslankyně.

3 V případě vlády Bohuslava Sobotky je hodnocen pouze stav od jmenování do září 2015.

4 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/senat-cr>.

5 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-sne-movna>.





Na úrovni **samospráv** je zastoupení žen vyšší než na celostátní úrovni či v EP. I zde se však projevuje nepřímá úměra mezi úrovní rozhodování a zastoupením žen. Nejméně jich tedy působí v zastupitelstvech krajů (20 %), nejvíce naopak v obcích I. typu (28 %). U **krajů**⁶ také platí, že se situace nevyvíjí lineárně. Ačkoli bylo v roce 2012 nominováno celkově méně žen než v předchozích volbách v roce 2008, jejich podíl mezi zvolenými zastupitelkami se zvýšil o více než 2 procentní body. A to i přesto, že preferenční hlasování ženy mírně znevýhodnilo. Pokud by rozhodovalo pořadí na kandidátní listině, získaly by ženy o 3 mandáty více. Úroveň **zastupitelstev měst a obcí**⁷ je jedinou oblastí, v níž se podíl nominovaných i zvolených žen neustále mírně zvyšuje. V této oblasti je také zastoupení žen tradičně nejvyšší. I zde však pozorujeme nepřímou úměru, při níž se zvyšující se velikostí města klesá zastoupení žen. Výjimku tvoří v současné době Praha, v níž je zastoupení žen vyšší než průměr ve statutárních městech i v obcích III. a II. typu. Zastoupení žen v radách krajů a měst či na pozicích hejtmank, primátorek a starostek není nijak systematicky sledováno, proto lze dlouhodobý vývoj sledovat jen obtížně. Ve sledovaném období se však opět projevila nahodilost zastoupení žen ve vedení krajů – v roce 2008 byly zvoleny vůbec první dvě **hejtmanky** (jejich podíl tedy činil 15 %), od roku 2012 však kraje vedou opět pouze muži. Ve statutárních městech byla v roce 2010 bezprostředně po volbách zvolena pouze 1 **primátorka** (4 %), v roce 2014 byly zvoleny 2 primátorky (8 %).

Kvůli nestabilitě politické situace se ve sledovaném období vystřídal ve vrcholných patrech politiky kromě tradičních stran i několik nových subjektů. Vzhledem k tomu lze vývoj sledovat jen v případě některých **politických stran**. Následující část se zaměří pouze na strany, které uspěly ve většině posledních konaných voleb, v další části je pak zahrnuta i Strana zelených, která o vyrovnané zastoupení mužů a žen dlouhodobě aktivně usiluje. Z hlediska podílu žen v zastupitelských orgánech se tradičně dobře daří Komunistické straně Čech a Moravy. Naopak špatných výsledků dosahuje Občanská demokratická strana, za kterou nebyla žádná žena zvolena ani do EP, ani do Senátu, na dalších úrovních je pak zastoupení žen maximálně čtvrtinové. Maximálně jednu čtvrtinu tvoří ženy i mezi zvolenými za ČSSD. KDU-ČSL a od ní v roce 2009 odštěpená TOP 09 vykazují poměrně nahodilé výsledky – od nulového zastoupení žen po více než čtvrtinové (třetinové v případě poslankyň EP zvolených za KDU-ČSL).

6 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/krajjska-zastupitelstva>.

7 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>.

Hnutí ANO se zatím daří prosazovat ženy napříč různými úrovněmi politiky nejlépe (viz tabulka), což však může být ovlivněno tím, že je na politické scéně toto hnutí relativně nové.⁸

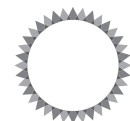
Tabulka 2: Počet a podíl žen zvolených v posledních konaných volbách za jednotlivé politické subjekty

	ANO		ČSSD		KDU-ČSL	
	Počet žen	Podíl žen	Počet žen	Podíl žen	Počet žen	Podíl žen
EP (2014)	2	50 %	1	25 %	1	33 %
PS PČR (2013)	10	21 %	6	12 %	0	0 %
Senát (2014)	2	50 %	1	10 %	1	20 %
Kraje (2012)	-	-	47	23 %	5	12 %
Praha (2014)	6	35 %	2	25 %	2	25 %
Statutární města (2014)	69	30 %	36	19 %	12	18 %

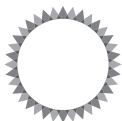
	KSČM		ODS		TOP 09	
	Počet žen	Podíl žen	Počet žen	Podíl žen	Počet žen	Podíl žen
EP (2014)	1	33 %	0	0 %	0	0 %
PS PČR (2013)	11	33 %	3	19 %	7	27 %
Senát (2014)	-	-	0	0 %	-	-
Kraje (2012)	45	25 %	11	11 %	9	21 %
Praha (2014)	2	50 %	2	25 %	3	19 %
Statutární města (2014)	28	23 %	15	17 %	9	22,5 %

Zdroj dat: Český statistický úřad [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.volby.cz, tabulka autorka

Uvnitř politických stran platí, že podíl žen v členských základnách je vyšší než v jejich **vedení**. Nejmenší rozdíl vykazuje Strana zelených, které se jako jediné z parlamentních stran již v minulosti podařilo tento poměr obrátit a v současné době mají v čele předsedkyni. Propastný je naopak nepoměr v případě ODS, v níž je v současné době čistě mužské jak grémium, tak výkonná rada.



8 Kittilson uvádí novost strany jako jeden z faktorů vyššího zastoupení žen (Kittilson 1999). Podobně dobré výsledky jako Hnutí ANO vykazovala v době svého vzniku i TOP 09 a strana Věci veřejné, která však na politické scéně dlouhodobě neuspěla.



- 9 V případě PS PČR znamenala zvýšení počtu udělovaných preferenčních hlasů z 2 na 4 a současně se snížila hranice pro postup na první místo kandidátní listiny ze 7 % na 5 % všech hlasů odevzdaných pro navrhující stranu či koalici.
- 10 V případě krajských voleb zůstala možnost udělit 4 preferenční hlasy a hranice se snížila z 10 % na 5 %.
- 11 Efekt této změny je popsán v předchozí části věnované voleným pozicím.
- 12 Dle návrhu by na kandidátní listině muselo být zastoupeno minimálně 30 % žen/mužů a zároveň na prvních dvou místech by musela být zastoupena obě pohlaví. Jako sankce bylo navrženo odmítnutí kandidátní listiny.
- 13 Dle návrhu by ženy a muži museli být zastoupeni nejen na prvních dvou místech, ale také v každé trojici následující po prvním a druhém místě na kandidátní listině. Minimální celkový podíl mužů/žen na kandidátní listině byl stanoven na 30 %. Byla navržena finanční sankce ve formě snížení příspěvku za získané mandáty. Na základě mezirezortního připomínkového řízení bylo opatření změněno. V návrhu projednávaném vládou byl zakotven celkový 40% podíl mužů/žen a zároveň zastoupení obou pohlaví na prvních 3 místech. Záznam o průběhu projednávání návrhu vč. všech souvisejících dokumentů je k dispozici na internetu. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z ODok <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9MBDDQDQ5>.
- 14 Efekt těchto změn lze zatím hodnotit jen obtížně. Strana zelených často kandiduje v koalici s jinými subjekty a ČSSD zatím nově

Tabulka 3: Podíl žen v členských základnách vybraných politických stran a v jejich nejužším vedení

	ANO	ČSSD	KDU-ČSL	KSČM	ODS	SZ	TOP 09
Podíl žen v členské základně	34,5 %	35 %	52 %	44 %	35 %	35 %	25 %
Podíl žen ve vedení strany	23 %	13 %	22 %	29 %	0 %	29 %	9 %

Zdroj dat: Fórum 50 %, tabulka autorka

2/ Pozitiva

ZMĚNY NA ÚROVNI STÁTU

Důležitým počinem v oblasti prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice bylo v roce 2009 zřízení Výboru **pro vyrovnané zastoupení žen a mužů** v politice při Radě vlády pro rovnost žen a mužů.

Z legislativního hlediska byla významná změna **volebního zákona**, která proběhla již v roce 2006. Novela posílila vliv preferenčního hlasování ve volbách do Poslanecké sněmovny PČR⁹ a zastupitelstev krajů,¹⁰ zároveň znamenala sjednocení pravidel pro oboje volby.¹¹

V roce 2010 vznikla novela volebního zákona zavádějící pravidlo určující **minimální podíl žen a mužů na kandidátních listinách**,¹² která však nebyla ani projednána vládou. Zpracování obdobné novely se dostalo do plánu legislativních prací vlády na rok 2014, kdy také ministerstvo vnitra zpracovalo druhý – opět neúspěšný – návrh.¹³ Ačkoliv návrhy byly zpracovány ministerstvem vnitra, v obou případech bylo klíčové, že ve vládě byl zřízen post **ministra pro lidská práva**.

POLITICKÉ STRANY

Rychlejším tempem probíhají změny uvnitř politických stran.¹⁴ V roce 2011 zavedla Strana zelených genderovou kvótu na **kandidátní listiny** i na vedení strany. V ČSSD je podíl žen v **orgánech strany** ošetřen 25% kvótou dlouhodobě, v roce 2015 byla schválena i oficiální 40% kvóta na kandidátní listiny.

V případě všech tří zmíněných stran došlo také k posílení ženských organizací. V ČSSD sice na základě stanov existuje oficiální ženské hnutí Sociálně demokratické



ženy, část členek strany se však v roce 2012 rozhodla založit občanské sdružení Oranžový klub, čímž byla tato agenda posílena. Ženská platforma vznikla i uvnitř Strany zelených, v níž do té doby fungovala genderová odborná sekce. Nejprve jako Klub zelených političek v roce 2009, následně transformovaný na Fórum zelených političek. KSČM dlouhodobě spolupracuje s občanským sdružením Levicové kluby žen, v roce 2012 byla založena přímo uvnitř strany Komise žen ÚV KSČM. Na druhé straně politického spektra vznikla v roce 2014 česká sekce Evropské unie žen, v níž se angažují členky a příznivkyně TOP 09. Uvnitř ODS vzniklo neformální ženské sdružení s názvem Dámský klub ODS.

3/ Problémy

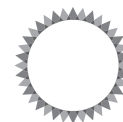
REZERVY NA ÚROVNI STÁTU

I přes nepříznivý vývoj (*World Economic Forum*, 2014) neexistuje v současné době žádné systémové opatření, které by zastoupení žen v politice ošetřovalo. Jediným nástrojem tak zůstávají vnitrostranická opatření a na straně voličů a voliček preferenční hlasování, které se však ukazuje jako velmi nespolehlivý nástroj.

Novela zavádějící **genderové kvóty** byla v obou případech neúspěšná. Návrh z roku 2014 byl navíc v průběhu jednání změkčen. Při modelové aplikaci konečného znění na výsledky voleb v roce 2013 by k žádné pozitivní změně nedošlo. Navíc by novela nezaručila ani to, že nedojde k poklesu počtu zvolených poslankyň. Dosud neexistuje ani **akční plán** pro tuto oblast, v níž by vláda navrhovala alternativní postup, jak splnit cíle obsažené ve *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*: „Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %“ (2014, s. 14).

REZERVY UVNITŘ POLITICKÝCH STRAN

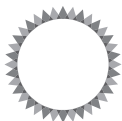
Až na výše uvedené výjimky neuplatňují pozitivní opatření ani samy politické strany.¹⁵ A to jak v podobě genderových kvót, tak ve formě měkčích opatření jako např. cíleného vyhledávání a oslovování kandidátek, mentoringu či vzdělávání. Nerovný přístup k že-



pravidlo neměla možnost ve volbách uplatnit. Pozitivně se projevuje opatření, které dlouhodobě používá KSČM, a to doporučení pro sestavování kandidátních listin schvalované před každými volbami ÚV KSČM. To ve volbách v roce 2013 neošetřovalo pouze první tři místa, ale celou kandidátní listinu.

15 A to i přes to, že v zahraničí jsou podobná opatření obvyklá jak v levicových, tak liberálních a křesťanskodemokratických stranách (viz např. Quota Project, Global Database of Quotas for Women [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.quotaproject.org>).





nám a mužům se projevuje i ve způsobu, jak jsou prezentovány a prezentováni v **předvolebních kampaních**. Ženy jsou na některých kandidátkách pragmaticky využívány spíše jako marketingový tah.¹⁶ Navíc jsou v kampaních zobrazovány stereotypně (Boumová 2014, Jahodová, Čechová 2012).

4/ Doporučení

Nízké zastoupení žen v politice je systémovým problémem, proto také vyžaduje systémové řešení, a to jak na straně státu, tak v politických stranách.

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Schválit novelu volebního zákona zajišťující vyrovnané zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách.¹⁷ Aby tato novela byla účinná, je potřeba: 1) určit pořadí žen/mužů na předních místech kandidátních listin, 2) nastavit účinné sankce za nedodržení pravidla.
- Schválit a dodržovat kvóty uvnitř politických stran.
- Podpořit vznik a fungování ženských organizací a platformy uvnitř politických stran a jejich aktivní zapojení do vnitrostranických procesů.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Zavést důsledný systematický monitoring zastoupení žen v politice napříč všemi úrovněmi rozhodování. Nejen kvantitativní, ale i kvalitativní hodnocení situace (odhalování příčin nízkého zastoupení žen v politice). Navrhování vhodných opatření a jejich aktualizace v návaznosti na aktuální vývoj.
- Zavést podpůrná opatření uvnitř politických stran (posilování kapacit žen, mentoring, síťování, databáze žen se zájmem o politickou funkci, přizpůsobení času schůzí, hlídání dětí apod.) s ohledem na konkrétní situaci.
- Rozvíjet nadstranickou spolupráci ženských organizací a platformy uvnitř politických stran.
- Podpořit spolupráci státu i politických stran s odbornou veřejností (akademickými pracovišti i NNO) působící v této oblasti.

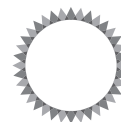
16 Nejvýrazněji se to projevuje tím, že strany prezentují na plakátech i kandidátky, které jsou na nevolitelných místech. Hodnocení dopadu této strategie je však problematické, a to i u stran, které obsazují ženy na přední místa kandidátek – jen stěží lze odlišit volbu na základě programu od volby na základě zviditelnění žen v kampaních. Výzkumy veřejného mínění navíc ukazují, že „pro voliče a voličky [nehraje] pohlaví kandidujících významnou roli a rozhodují se podle jiných kritérií.“ (Šprincová, Adamusová 2013, s. 69).

17 Jako ideální model se na základě zahraničních zkušeností jeví zípové pravidlo – střídání žen a mužů (přínejmenším v první polovině kandidátní listiny) a odmítnutí registrace kandidátní listiny v případě nedodržení tohoto pravidla.



Literatura

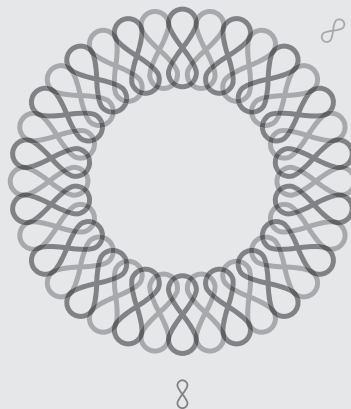
- Boumová, P. *Volby 2013: Ženy v kampaních politických stran*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/zeny_v_kampanich_politickyh_stran_2013.pdf.
- Havelková, H. Jako v loterii: politická reprezentace žen v ČR po roce 1989. In Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. (eds.), *Mnohohlasem: Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*, Praha 2006, s. 25–42.
- Jahodová, D., Čechová, M. *Modelky a pečující matky. Mediální prezentace žen kandidujících do krajských voleb 2012*, Praha 2012.
- Kittilson, M. C. Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties. In *Party Politics*, 5 (1), 1999, s. 79–98.
- Šprincová, V., Adamusová, M. *Politická angažovanost žen v České republice. Přehledová studie za období 1993–2013*, Praha 2013 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/politicka-angazovanost-zen-v-ceske-republice_forum_1.pdf.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf.
- World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2014*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.





7. kapitola

Trh práce a politika zaměstnanosti



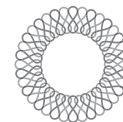
Lenka Formánková,
Linda Sokačová





Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání představuje jeden z hlavních cílů *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (dále jen strategie). Tato strategie navazuje na priority každoročně formulované a hodnocené vládou již od roku 1998.¹ Přesto, že genderová rovnost na trhu práce představuje dlouhodobou agendu vlády, nelze říci, že by došlo v oblasti postavení žen a mužů v pracovní sféře k zásadním změnám. To se ukazuje také ve srovnání s výsledky stínové zprávy z roku 2008, na kterou tato kapitola volně navazuje. Je patrné, že na trhu práce přetrvávají významné genderové rozdíly a že mezi lety 2008–2014 nedošlo k výraznému posunu.

Naopak, v reakci na globální ekonomickou krizi došlo nejen ke zhoršení situace vybraných skupin žen a mužů na trhu práce, ale také k významným škrtnům v systému sociální ochrany (zejména v tzv. sociální reformě), které dále prohloubily sociální nerovnosti. Výsledky statistických šetření o míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti, zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích a platové podmínky vyznívají zvláště v neprospěch žen, i když do znevýhodněné pozice se dostávají i vybrané skupiny mužů. V následujícím textu se dotkneme některých problémů českého trhu práce v souvislosti s tím, jak je vývoj v oblasti genderové rovnosti každoročně hodnocen ve zprávách o rovnosti žen a mužů.²



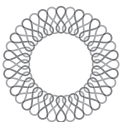
1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Vztahy na českém trhu práce ovlivnila od roku 2008 celosvětová ekonomická krize (Křížková, Formánková 2014). Největší propad zaměstnanosti mužů a žen nastal v roce 2010 (Eurostat 2015). V posledních třech letech míra zaměstnanosti žen i mužů roste a v roce 2014 výrazně překonala hranici z roku 2008 i průměr Evropské unie, což je dáno pozitivním ekonomickým vývojem země.

Z hlediska genderové rovnosti je ovšem alarmující přetrvávající **vysoký rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů** (*gender employment gap*), který zůstává jedním z nejvyšších v evropském kontextu – jedná se o více než 16 procentních bodů (Eurostat 2015). Podobně se také rozdíl v míře ekonomické aktivity žen a mužů pohyboval ve sledovaném období mezi 15,5–17 procentními body (Eurostat 2015). Česká republika tak šla proti trendu v dalších zemích Evropské unie, kde se genderový rozdíl v zaměstnanosti v době krize snižoval (Bettio et al. 2013). Zároveň naše země zaostává za cílem stanoveným

- 1 Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice.
- 2 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.





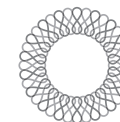
v rámci strategie Evropa 2020, jímž je dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let. Nepřibližujeme se ani specifickému národnímu cíli ČR, jímž je zvýšení zaměstnanosti žen do roku 2020 ve výši minimálně 65 % (přitom celkové míry zaměstnanosti má být ve stejném časovém horizontu dosaženo ve výši 75 %).

Vývoj míry nezaměstnanosti podle genderu/pohlaví ukazuje, že **nezaměstnanost** sice na úplném začátku krize (v letech 2008–2009) rostla o něco rychleji u mužů než u žen, ale také, že nezaměstnanost vždy byla a zůstala vyšší u žen, a to zhruba o dva procentní body po celý průběh ekonomické krize. Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou obecně často důvodem k dřívějšímu **odchodu do důchodu**. To se ukazuje zvláště u žen. Podle Šimandlové (2014) tvořil počet uchazečů/ček o zaměstnání ve věku nad 50 let v roce 2013 více než čtvrtinu všech nezaměstnaných.

Nejvýznamnější faktor ovlivňující znevýhodnění na českém trhu práce je dlouhodobě výše dosaženého vzdělání. Lidé se základním vzděláním jsou znevýhodněni ve všech evropských zemích, přesto je situace mužů se základním vzděláním v České republice mnohem horší než ve zbytku Evropské unie. Mladí lidé se základním vzděláním představují na českém trhu práce skupinu silně ohroženou **sociálním vyloučením a marginalizací** (viz 13. kapitola). Zatímco před obdobím ekonomické krize byla nezaměstnaná zhruba jedna třetina mladých mužů se základním vzděláním, na konci roku 2012 už to byla více než polovina. I když u mladých žen se základním vzděláním docházelo v období krize k podobně velkým výkyvům jako u mužů, míra jejich nezaměstnanosti rostla z mírně vyššího výchozího bodu oproti mužům pomaleji.

Vertikální segregace na českém trhu práce přetrvává. Pouze 3,1 % zaměstnaných žen pracuje na manažerských pozicích (oproti 6,7 % mužů) a tato míra klesla od roku 2001, kdy to bylo 3,9 %. Přesto, že ženy představují většinu absolventů/ek vysokých škol (61 % v roce 2014), v nejvýše postavených profesních skupinách – konkrétně v soudnictví, vysokých úřednických pozicích a manažerství – tvoří pouze 26 %. Tato míra se výrazně nezměnila od roku 1993, kdy ženy tvořily 25 %. Horizontální segregace se ale podílí na tom, že ženy tvoří 79 % managementu v oblasti lidských zdrojů, 44 % v oblasti finančnictví a 41 % v marketingu a naopak téměř chybí ve strojírenství.

Existující genderová nerovnost je také charakteristická stále **vysokým rozdílem v platech žen a mužů** (21,5 %), který se víceméně nemění od roku 2008 a je jedním



z nejvyšších v Evropské unii. Platové rozdíly rostou s vyšší výdělků a v nejvyšší příjmové třídě je pouhé 1 % žen (oproti více než 3 % mužů).

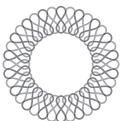
České ženy čelí jednomu z **nejvyšších dopadů mateřství na zaměstnanost** v celé Evropské unii – rozdíl v zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let a bezdětnými je 32,3 procentních bodů, (COM 2014). Nepřekvapí tedy, že míra zaměstnanosti žen s malými dětmi do šesti let mezi lety 2008–2014 dokonce klesla (další informace viz 11. kapitola).

Přesto, že střední a vysokoškolské vzdělání představuje významnou ochranu proti nezaměstnanosti v České republice, tento faktor neměl vliv na zvýšení **pracovní aktivity** žen s vysokoškolským vzděláním. Naopak, v době krize v roce 2010 se rozdíl v míře zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných žen s dětmi a bezdětnými ženami zvýšil právě u vysokoškolsky vzdělaných žen. Vysokoškolsky vzdělaní otcové dětí do 6 let si však i v době ekonomické krize udrželi téměř 100 % míru zaměstnanosti. U otců se základním vzděláním došlo po roce 2009 k velmi výraznému poklesu až na 53% míru zaměstnanosti. V období od roku 2010 pak poklesla míra zaměstnanosti i u vyučených matek malých dětí, a to až na 19 %. Zároveň je třeba si všimnout, že míra zaměstnanosti matek dětí do 6 let a dokonce ani matek s vysokoškolským vzděláním ve sledovaném období nepřesáhla 50 %, takže je u všech vzdělanostních kategorií matek míra zaměstnanosti méně než poloviční ve srovnání se stejně vzdělanými otci dětí do 6 let (Křížková, Formánková 2014).

Pouze 9,5 % žen a 2,9 % mužů pracuje na **zkrácený úvazek** a tato situace se od roku 2008 nijak výrazně nezměnila. Částečné úvazky představují v českém kontextu ve velké části případů zaměstnání s malou jistotou, s nízkou mzdou a bez šance na jakýkoliv pracovní postup (Vohlídalová, Formánková 2012). Ženy s malými dětmi mají větší problém sehnat práci na zkrácený úvazek na dobu neurčitou, většina má smlouvu na dobu určitou nebo jiné formy překerní práce, např. DPP, DPČ (Křížková, Formánková 2014). V době ekonomické krize (po roce 2008) vzrostl počet žen nově zaměstnaných na zkrácený úvazek ze 7,5 % na 17,5 %, což poukazuje na vzrůstající počet nejistých a málo kvalitních pracovních míst, zvláště u žen. Podobně vzrostl v době krize počet žen - podnikatelek (i přesto tvoří pouhou třetinu všech podnikatelských subjektů). To také ukazuje na to, že krize měla přeci jen na stabilitu postavení žen na trhu práce negativní vliv.

Významné změny nastaly ve sledovaném období v oblasti **institucionálního zajištění genderové rovnosti na trhu práce**. V období mezi lety 2010–2013, tj. v době vlády





P. Nečase, se tématu rovnosti žen a mužů příliš nedařilo. Za nejdůležitější lze v rámci této agendy ve sledovaném období považovat nejprve zrušení postu ministra/yně pro lidská práva a následně i postu vládní/ho zmocněnce/kyně, po němž následovalo stěhování Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejího sekretariátu (oddělení rovných příležitostí žen a mužů) a celé agendy z Úřadu vlády ČR na MPSV, což do velké míry paralyzovalo fungování úřadu. V období Nečasovy vlády byl ministrem práce a sociálních věcí Jaromír Drábek (7/2010 až 10/2012), po jeho odstoupení ho nahradila Ludmila Müllerová (oba TOP 09). Toto období se vyznačovalo silným důrazem na problematiku tzv. zneužívání sociálních dávek a omezování sociálních práv.

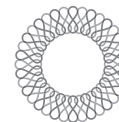
Drábkova éra je známá jako **sociální reforma** a bývá také označována jako období **pasivní politiky zaměstnanosti**. To právě kvůli přechodu z aktivní podpory pracovních míst na kontrolu využívání sociálních dávek, zvýšenou kontrolu a monitoring lidí pobírajících sociální dávky a nezaměstnané. Politika zaměstnanosti, která nastoupila po Drábkově éře – a to již v období ministryně Müllerové, se začala vyznačovat proaktivnějšími kroky. Začal být kladen důraz na vytváření nových pracovních míst, především pak pro matky po rodičovské dovolené či mladé lidi. Důraz na podporu **aktivní politiky zaměstnanosti** je zřetelný také u současné koaliční vlády složené z ČSSD, ANO a KDU-ČSL.

Ke změně zaměření ministerstva práce a sociálních věcí a k plnému obnovení činnosti Rady vlády pro rovnost žen a mužů došlo **až s novou vládou v roce 2013 a zásadním krokem bylo jmenování ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové Tominové, která se zaměřila na problematiku sladění práce a osobního života**. Také nově zvolená ombudsmanka Anna Šabatová se začala od svého nástupu do funkce úzce zajímat o problematiku genderových vztahů na trhu práce.³

2/ Pozitiva

Pozitivním krokem v oblasti podpory rovného postavení žen a mužů bylo v roce 2012 rozšíření Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích při Radě vlády pro rovnost žen a mužů (dále výbor) o oblast rozhodovacích pozic obecně, což umožnilo zaměřit se jasněji na otázku vertikální segregace žen ve vedení firem a organizací. Výbor například navrhl **zavedení kvót pro ženy v rozhodovacích**

³ Na dané téma uspořádal úřad ombudsmanky v roce 2014 konferenci.



pozicích, což je běžné v mnoha evropských státech (např. v Itálii, Francii, Norsku). Ve snaze snižovat genderový rozdíl v platech bylo výběrem iniciováno legislativní zakotvení povinnosti ve středních a velkých organizacích (s 50 a více zaměstnanci/kyněmi) **zveřejňovat informace o průměrné odměně** u jednotlivých srovnatelných kategorií a pracovních pozic podle pohlaví a zveřejňovat platové statistiky.

Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života vyvíjel důležitou aktivitu v oblasti institutu vážných provozních důvodů, který limituje nárok rodičů dětí do patnácti let na **úpravu pracovního úvazku**. Bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli/kami, odbory, inspektoráty práce a neziskovými organizacemi. Z výsledků šetření vyplynulo, že institut vážných provozních důvodů je v některých případech nadužíván a zaměstnavatelé a zaměstnavatelky, respektive zaměstnankyně a zaměstnanci, nemají jasný přehled o možnostech flexibilních a alternativních pracovních úvazků, které by pro ně z hlediska různých životních situací mohly být výhodnější.

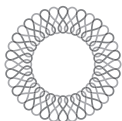
Významná je pro podporu skupin znevýhodněných na trhu práce výzva Evropského sociálního fondu. Je kladen velký důraz na využívání evropských finančních zdrojů na podporu zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené, mladé generace a absolventů a rovněž lidí po paděsatce. Tedy skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny z důvodu diskriminace a stereotypů.

3/ Problémy

V období Nečasovy vlády (2010–2013) byla přijata tzv. **sociální reforma**. Celá sociální reforma a její jednotlivé nástroje – sKarta, DONEZ i veřejná služba – měly neoddiskutovatelný dopad jak na ženy, tak na muže a výrazně zhoršovaly jejich postavení v české společnosti. V průběhu jejich realizace se nicméně ukázaly **specifické genderové dopady** na ohrožené skupiny obyvatelstva. Veřejnou službou byly citelně zasaženy ty nezaměstnané osoby, které pracovaly v sociální či veřejné službě a placené zaměstnání ztratily. Z důvodu rozpočtových škrťů ve školství, knihovnách či sociálně či rodinně zaměřených neziskových organizací byly nabízeny pozice právě v těchto organizacích.

Finanční škrty byly nahrazovány **bezplatnou pracovní silou**. Statistiky ukazovaly, že mnohem více byli do veřejné služby zařazováni lidé nezaměstnaní méně než jeden rok





než lidé dlouhodobě nezaměstnaní. Právě tito lidé, často kvalifikovaní, s dlouhodobou pracovní zkušeností byli pro zaměstnavatele atraktivnější než dlouhodobě nezaměstnaní. Podle zkušeností žen z mateřských center se v některých krajích běžně stávalo, že do veřejné služby byly zařazovány ženy po rodičovské dovolené, které ztratily práci.

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Odstranit institut vážných provozních důvodů v otázce umožnění rodičům dětí do 15 let snížit pracovní úvazek z důvodu péče. Rozšířit tento zákonný nárok také na osoby pečující o staré a nemocné příbuzné. V této souvislosti by měla být zavedena legislativní podpora možnosti návratu zpět do plného úvazku a také přednostní obsazování míst na plný úvazek osobami pracujícími na pracovišti na úvazek částečný.
- Umožnit souběh nezaměstnanosti a práce na částečný úvazek. Kombinovat zkrácené úvazky a podporu v nezaměstnanosti. Jedná se o opatření zvýhodňující práci na částečný úvazek před neaktivitou, a to formou doplnění „slevy na vyživovanou manželku či manžela“ jinou formou individuální slevy na dani, např. slevy pro pracujícího rodiče dítěte do 15. let.
- Aktivně podporovat takové projekty integrace skupin znevýhodněných na trhu práce v rámci výzev ESF, které zároveň aktivně bojují proti stávající horizontální a vertikální segregaci na českém trhu práce formou zaměstnávání žen a mužů v profesích, které nejsou stereotypně vnímány jako typicky ženské nebo mužské.
- Rozšířit údaje poskytované Českým statistickým úřadem v rámci výběrového šetření pracovních sil u míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti také o údaje o věku nejmladšího dítěte a počtu dětí v rodině a zařazovat je do ročenek.
- Každoročně sledovat vývoj postavení žen v rozhodovacích pozicích formou statistik zaměřených na úroveň managementu, velikosti organizace a typu odvětví.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Systematizovat aktivity MPSV s cílem snižovat platové rozdíly mužů a žen, a to jak legislativními opatřeními, tak informačními kampaněmi a povinnostmi zaměstnavatelů

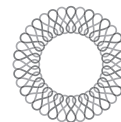


poskytovat anonymizované informace o výši platů dle kategorií zaměstnaných, pozic a pohlaví.

- Zavést kvóty pro ženy v rozhodovacích pozicích.

Literatura

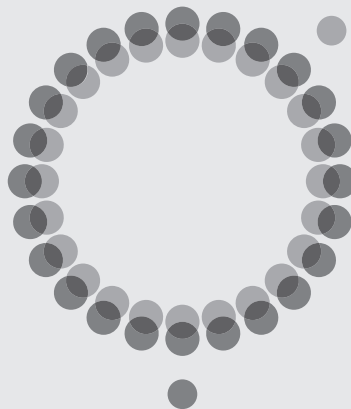
- Bettio, F., Verashchagina, A. Women and men in the Great European Recession. In M. Karamešini and J. Rubery (eds.) *Women and Austerity. The economic crisis and the future for gender equality*, New York 2013, s. 57–81.
- Křížková, A., Formánková, L. *Pracovní dráhy žen a mužů v době ekonomické krize*, Praha 2014.
- Křížková, A., Formánková, L. Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR: gender, třída, věk (a rodičovství). In *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2), 2014, s. 48–60.
- Šimandlová, N. Výzkum: počet lidí nad 50 let roste, jejich diskriminace v práci neubývá. *Zpravodaj Šance*, Čelákovice 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/vyzkum_zeny_50_prace.pdf.
- Vohlídalová, M., Formánková, L. Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum sociální politiky*, 6 (5), 2012, s. 17–21.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf.





8. kapitola

Zdraví



Iva Šmídová



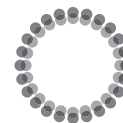


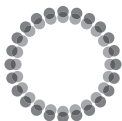
Sociální podmínky pro zachování zdraví, aktuální stav zdravotní péče a její široká dostupnost při zdravotních nesnázích představují indikátory zralosti společnosti. Důležitým kritériem je také rovné zacházení či reflexe hierarchických vztahů uvnitř systému poskytování zdravotní péče a snaha o citlivé zacházení zejména s příjemkyněmi a příjemci péče, kteří tahají za kratší konec pomyslného lana spolupráce na poli nemoci a zdravotního znevýhodnění.

Zdraví české společnosti je, stejně jako v řadě dalších vyspělých demokracií, silně **medikalizované** (Slepičková, Šlesingerová, Šmídová 2012, Čada 2009, Tinková 2014, Conrad 1992). Autorita západní medicíny (biomedicíny) v řešení otázek a životních situací spojených s těly individuálních lidí a zdravotním stavem celé populace je dlouhodobě nezpochybnitelná a je považována za samozřejmou. Jde o výsledky jednoznačného technologického a vědeckého pokroku a odsouvání limitů v nápravě nemocí až na samou mez představitelných zásahů, na druhé straně se otevírají otázky etických a lidských limitů intervencí, které tento vývoj přináší. Máme medicínské diagnózy pro stárnutí a umírání, ale i porod a těhotenství jsou „nemocí“, které vyžadují léčbu, lékařský dozor a výsledné řešení je v rukou medicínských autorit. Demografické statistiky, které monitorují zdravotní stav populace, jsou prezentovány jako klíčové srovnávací ukazatele celonárodního stavu zdraví či nemocnosti a vyspělosti poskytované biomedicínské péče, kterou stát svým občanům/kám poskytuje. Řada životních etap, jež lidé dostane do soukolí medicínsko-farmaceutického byznysu nebo do systému organizace (a financování) českého zdravotnictví a zdravotního pojištění má silné genderové obrysy.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Již první *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* (Pavlík 2004) poukazovala na několik oblastí zdravotní péče, jež volaly po narovnání. Konkrétní rozpracovanou oblastí tehdy byla systémová změna českého porodnictví. Ta se spolu se zdravotními dopady domácího násilí a tématem zdravotního postižení i revize preventivních programů podpory zdraví dostala do všech tří dosud zpracovaných stínových zpráv (2004, 2006 a 2008).





Strategické vládní aktivity a dokumenty České republiky v oblasti rovného zacházení se ženami a muži jsou shrnuty v každoroční *Souhrnné zprávě o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže*.¹ Některá témata související se zdravím se ve vládním dokumentu objevují průřezově (domácí násilí, integrita a lidská důstojnost v případech zejména ženských obětí, péče o postižené). V letech 2009–2013, po vydání poslední stínové zprávy, byla prostřednictvím Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále rada) pozornost zaměřena také na poruchy příjmů potravy, reprodukční zdraví a jeho ochranu (2009), vícečetnou diskriminaci i v oblasti zdravotní péče, v oblasti reprodukčního zdraví pak nucené sterilizace² a porodní péče (2010). V roce 2011 se objevuje zmínka o zdravotních dopadech stalkingu či rizicích genderově stereotypního přístupu k prostituci včetně potenciálních zdravotních dopadů na poskytovatelky těchto sexuálních služeb. Vládní dokument podpořil **nevládní neziskové organizace**, díky nimž získal důležitá data o problematických jevech a doporučení k jejich zvládnání také z hlediska genderové rovnosti.

Stát jako aktér v mnoha ohledech selhává. Mezi aktualizovanými prioritami pro rok 2011 se objevilo i zadání (bod 5.7) vyhodnotit stávající standardy porodní a poporodní péče z hlediska práv pacientky, včetně porodu mimo nemocnici. Jak víme, jde o výbušné téma, které se natrvalo usadilo ve velmi polarizované veřejné debatě. Jako ukazatel plnění aktualizované priority se uvádí: „provedení analýzy a předložení závěrů, odpovídající: ministr zdravotnictví, termín 31. 12. 2012“. Ta však není do dnešního dne k dispozici. Ve stejném roce se s jinou připomínkou ministerstva zdravotnictví vypořádalo konstatováním, že: „připomínky (vznesené veřejným ochráncem práv, pozn. aut.) nebyly ministerstvem zdravotnictví akceptovány“ (s. 26), což ilustruje jejich přístup, jenž barvitě ukazuje aroganci státní moci ve vztahu k prioritám formulovaným radou.

Strategické dokumenty rady za toto delší časové období tak dokládají omezení vlivu orgánů, jakým je rada, na vymáhání nápravy. Ukazuje se **potřeba nátlaku na vlivné a mocné instituce**, aby uplatňovaly genderovou rovnost, spíše než dokola poukazovat na dopady nerovnosti na oběti. Tuto roli dílčím způsobem naplňuje dozor občanských iniciativ, zejména ženských organizací kladoucích důraz na spolupráci, kreativitu a využití neformálních sítí. Je však třeba tento dohled formalizovat, tedy lépe ukotvit v samotném systému práce státní správy, v měřítcích její kultivovanosti a profesionality.

1 Zprávy jsou dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>. V oblasti zdraví jsou zprávy do značné míry repetitivní, opakují se dokola i priority, v nichž nedošlo k žádnému posunu v řešení.

2 Vedle nucených sterilizací romských žen je nashodně věnovat se i genderovanosti přístupu k dobrovolným sterilizacím v současnosti. Například téma mužské dobrovolné sterilizace je zatíženo mýty o nevrátné virilitě a potenci, které jsou esencionalizovány jako podstata mužské identity.

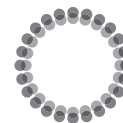


Z obsáhlé agendy tématu zdraví a zdravotnictví slouží **porodnictví** jako ilustrativní příklad. Ve vládním dokumentu *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* (dále priority)³ bylo porodnictví v roce 2012 převedeno z gescie ministra zdravotnictví pod zmocněnkyni vlády pro lidská práva. Poté, co opakovaně bylo konstatováno, že pracovní skupina zřízená přímo na ministerstvu zdravotnictví dlouhodobě neplní svou funkci, převzala od roku 2013 iniciativu rada a v roce 2014 ustavila vlastní pracovní skupinu.⁴ Úkol pro ministerstvo zdravotnictví z priorit pro rok 2011 tímto vymizel, zůstala přeformulovaná priorita, která přesunula pozornost z „analýzy a předložení závěrů“ na „popis průběžných závěrů analýzy“ (Opatření č. 29): „Nadále pokračovat v revizi stávajícího stavu porodní a poporodní péče z hlediska práv pacientky včetně porodu mimo nemocnici. Popis průběžných závěrů analýzy stavu porodní a poporodní péče z hlediska práv pacientky včetně porodu mimo nemocnici.“ Úkol je v gesci jak ministra zdravotnictví, tak ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu s termínem 31. 12. 2014. Konstatuji, že původní zadání slibovalo širší a komplexnější analýzu, od které by se nemělo upustit.

V *Souhrnné zprávě o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v roce 2012 a 2013*⁵ se nově objevil důraz na **stárnutí** a na mezinárodní kontext monitoringu ženské obrázky a širěji mrzačení ženských pohlavních orgánů (*female genital mutilation*) i v českém prostředí. Feminizace stárnutí má přitom jasnou souvislost i s feminizací chudoby (viz 13. kapitola), jež má jednoznačné konsekvence pro zdraví žen. Od roku 2013 je z hlediska zdraví věnován i prostor narovnání nerovností v přístupu ke **zdravotnímu pojištění** migrantů/ek a cizinců/ek (viz 15. kapitola), dále analýze odškodnění nucených **sterilizací**⁶ (viz 4. a 16. kapitola), nebo v analýze problematické **regulace prostituce**.

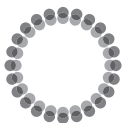
2/ Pozitiva

Česká zdravotní péče prošla po roce 1989 řadou turbulentních změn, otevřela se podnikání i konkurenci, otevřela se také světu a zahraničním trendům i migrujícím zaměstnancům a zaměstnankyním. Drží si **vysokou odbornou i výkonnostní úroveň** a nezapomíná ji připomínat.



- 3 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/aktualizovana-opatreni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnosti-zen-a-muzu-135580/>.
- 4 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-k-porodnictvi/seznam-clenek-a-clenu-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-pri-rade-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-127757/>.
- 5 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.
- 6 V tomto bodě práce tedy průběžně postupovala.





Přibývají **výzkumy** mapující různé aspekty zdravotnického systému, z nichž řada má implicitní i explicitní genderový rozměr a zároveň snahy posílit citlivost zdravotnického personálu k **etickým dilematům** medicíny a empatičtější komunikaci s pacienty/kami. Stále je však co zlepšovat, a to nejen z hlediska dostupných informací o kvalitě zdravotnické péče, ale také v aktivitách k jejímu dalšímu prohlubování.

3/ Problémy

Český zdravotnický systém stále vykazuje silné rysy **státního paternalismu** a sebevědomí pacienti mu činí potíže. Za problematickou je někdy považována **emancipace některých profesí**, které byly před rokem 1989 okrajovými či potlačenými (například porodní asistence, role klinických psychologů/žek nebo sociálních pracovníků/nic ve zdravotnictví). Dominance lékařské profese, reprezentující dnes biomedicínský přístup,⁷ je přitom v orgánech zajišťujících péči o zdraví (a jeho prevenci) vlastně poněkud paradoxní, lékaři mají kompetence zvládat nemoci a úrazy spíše než preventivně zacházet se zdravými lidmi.

Jak ministerstvo zdravotnictví, tak profesní lékařské organizace jsou silně hierarchickými a genderovanými organizacemi. Symbolickým genderem spojeným s formální organizací, mocenským vlivem v profesi i expertní autoritou zůstává mužská racionalita, soutěživost a časová náročnost, a to navzdory feminizaci jak lékařské profese, tak celého zdravotnictví. **Harmonizace profesního a soukromého života** je přitom v lékařské profesi a dalších zdravotnických zaměstnáních tématem řešeným pokud vůbec, pak jen okrajově.⁸ Naopak je ženskou rodnou péčí často legitimizována přetrvávající struktura nízkého zastoupení žen v seniorních a vedoucích pracovních pozicích. Problémem, se kterým se potýkají zejména velké státní nemocnice, je vysoká fluktuace zaměstnanců/kyň a jejich odchody do soukromých praxí (ty přinášejí jiné typy pracovního rizika, rozhodně však větší časovou flexibilitu pracovního režimu a mnohdy i finanční a také kolegiální uznání v pracovním týmu).

Aktéři v českém zdravotnictví se tak těší velkému vlivu a očekáváním od medicíny na jedné straně, potýkají se však s problematickou organizací pracovních režimů a nově ustanovených meziprofesionálních vztahů na straně druhé. Postavení začínajících lékařů/ek (před

7 Tedy intervenční, partikulární přístup k diagnózám a jejich nápravám. V jiných systémech zdravotní péče nebývají prevence a kurativní, nápravný přístup nutně odděleny.

8 Jednou z takových výjimek jsou dlouholetá školka a jesle při Thomayerově nemocnici v Praze. Jesle byly v roce 2012 zřízeny v rámci operačního programu projektu EU.

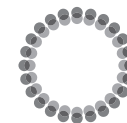


atestací) je zvláště problematické, je vyžadováno vysoké pracovní nasazení (přesčasy, služby), ale přitom za minimální finanční odměnu, a to po završeném šestiletém vysokoškolském studiu. Jejich věk přitom zasahuje do období zakládání domácností a rodin.⁹ A tak napříč generacemi se lékaři/ky ve své moci (mocné profesi) mohou cítit osamoceni a v soukolí mašinerie bezmocní. A jak prestiž medicíny, tak bezmoc individuálních akterů mají genderovou osu (Slepičková, Šmídová 2014, Šmídová, Slepičková 2013).

Velkou roli zde také hrají zdravotní pojišťovny, již zmíněná lobby farmaceutického a přístrojového průmyslu a pozvolna se hlásí o slovo emancipující se občanské skupiny mezi příjemci péče (rodiče proti povinnému očkování dětí, hnutí za aktivní mateřství a přirozený porod, iniciativy za změny v péči o umírající, domácí hospice pro chronicky nemocné děti apod.). Chybí přitom **spolupráce mezi sektory zaměřenými na pacienty/ky** (např. zdravotnictví a sociální služby) a právními formami organizací (státní, soukromé, nestátní, neziskové apod.), namísto toho se setkáváme s tvrdým konkurenčním prostředím vztahů mezi zdravotnickými zařízeními a zájmovými skupinami.

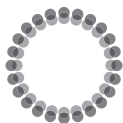
Velkým tématem v systému zdravotnictví je doposud **neproblematizovaný vliv komodifikace zdraví a nemoci** a související vliv komerčních firem nabízejících a hledajících odbyt pro své produkty. Návazná obvinění z korupce zástupců zdravotnických organizací jsou někdy omlouvaná nedostatkem státních financí. Soudní procesy a požadovaná velká finanční odškodnění odkazují do jisté míry také k jedné ze stinných stránek intervenčního přístupu medicíny (drahé přístroje musejí být využity). I samotný trh s produkty a zdravotnickým zařízením je přitom silně genderovaný. Například v reprodukční medicíně jsou medici, budoucí gynekologové, již od nástupu na lékařské fakulty masírováni producenty hormonální antikoncepce, což je nadále jen posilováno na každoročních profesních konferencích. Vzniká tak paradoxní obraz neviditelných žen - profesionálek a onu zjevnou feminitu představují rozesmáté ženy, konzumentky preparátů, na reklamních letáčích farmakologických firem (Šmídová 2015). Chybí **reflexe etických i genderových otázek** ve vysokých patrech profesní hierarchie, jež by pomohla individuálně řadovým zdravotníkům/icím v každodenní praxi. Řada z nich nedostatečně reflektovanou praxi dlouhodobě považuje za vysoce problematickou.

Dopady transformace českého zdravotnictví a jeho aktuální podoba, zmítaná mezi politickými zájmy a komerční i pojišťovací lobby nebo bohorovně prezentovaná jako



9 Nedávny velmi rozsáhlý, jakkoliv nereprezentativní výzkum mezi lékaři naznačil (Ptáček et al. 2013), že zejména mladí lékaři – muži jsou v nemocnicích výrazně ohroženi vyhořením, což by jen podporovalo tezi mířící k genderově nastavené mužské žitelské odpovědnosti v této životní etapě, kterou se nedaří naplnit. Zároveň data z jejich obdobného reprezentativního výzkumu (Slepičková, Šmídová 2013) naznačují silně hierarchickou, genderově androcentricky nastavenou organizaci nemocniční práce.





konající zázraky a tudíž neproblematická, ovlivňují klíčový vztah poskytovatelů péče k pacientům/kám. Informovanost a důraz na vzdělávání a vzájemné porozumění jsou přitom klíčové napříč oběma tábory. Mix nabídky státních a soukromých zařízení se může zdát pro běžné uživatele/ky nepřehledným a nesrozumitelným – laická představa, že v soukromých zařízeních se za vše platí, ale dostane se vám příjemné služby, zatímco ve státních je vše zdarma, ale šedivé a neutěšené, je silná. Stejně jako přesvědčení a praxe, že dobrý sociální kapitál (známosti) otvírá dveře a bez něj to nejde, a tak se kvalitní péče dostává jen k sociální vrstvě vyvolených, s dobrými známostmi nebo k těm, kteří si připlatí.

Zmíněná autorita (někdy až arogance) lékařského stavu, profesní rivalita a paternalistický přístup k pacientům (jehož se ovšem mnohdy pacienti domáhají) komplikují diverzifikovanější a zároveň vyrovnanější **nastavení vztahu lékař/ka - pacient/ka**. Přitom medicína napravuje akutní stavy nemocí a úrazů, pacient ve svém těle celý život žije a zná je a příbuzné profese nabízejí komplementární sady expertního vědění a přístupu k lidskému zdraví a nemocem. Každý z aktérů je expertem na určitou oblast znalosti zdraví a nemoci, biomedicínské vědění se přitom nachází v bezkonkurenčně zvýhodněné pozici. Zde by mohl být **posílen institut informovaných souhlasů** nikoli jako další byrokratické formality, ale jako kroku, kde se informovaností zmenšuje hierarchicky nastavený lékařsko-pacientský vztah.

Platí, tak jako v jiných oblastech sociálního života, že objektivita biomedicínského vědění je mnohdy postavena na ošidném základě esencionalizovaných představ o žádoucím či tolerovaném mužském a ženském jednání a kulturních vzorcích (Martin 1991): racionální muž orientovaný na výkon, kariéru a veřejnou sféru, emocionální žena vázaná reprodukci a péčí zejména na rodinu. Vliv genderových předsudečných očekávání a odvolávání se na stereotypy ukázala v českém prostředí například Lenka Slepíčková (2009, 2015) v analýze vyjednávání limitů (věku, heteronormativity apod.) v přístupu k asistované reprodukci, Radka Dudová v historické analýze přístupu k interrupcím (2012) nebo Jaroslava Hasmanová Marhánková na příkladu prenatálních screeningů (2008) a povinného očkování (2014).

Z duálně, hierarchicky nastaveného lékařsko-pacientského vztahu navíc mizí další aktéři zapojení do péče o nemocné – profesionální, ale zejména rodinní pečovatelé,





nejčastěji pečovatelky. Tato doposud legislativně málo viditelná skupina se přitom potýká – a vzhledem k demografickému vývoji populace se stále častěji i potýkat bude – s dopady péče na vlastní sociální postavení, včetně například výše svého důchodu.

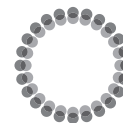
4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Věnovat hlubší pozornost medicínským statistikám o ženském a mužském zdraví, včetně rozboru příčin odlišného výskytu některých onemocnění a diagnóz. ÚZIS by měl zveřejňovat údaje kategorizovatelné pro ženy a muže, a to i pro vyšší stupně třídění.
- Shromážďovat a zveřejňovat statistické údaje o zdravotnickém a lékařském personálu tříděné podle pohlaví/genderu, a to nejen pokud jde o horizontální zastoupení žen a mužů v lékařských specializacích, ale i na pozicích mezi vedoucími lékaři, primáři, přednosty a dalšími seniorními profesními příčkami.
- Posílit meziresortní spolupráci a koordinaci dílčích „akčních plánů“, které zahrnou také hledisko genderové spravedlnosti jak pro poskytovatele péče, tak pro všechny její příjemce a příjemkyně. Vhodné je inspirovat se v zahraničí a převzít ty prvky organizace péče, které jsou kompatibilní či snadno převoditelné.
- Cílit agendu monitorující a prosazující genderovou rovnost na ty, kdo stávající nerovný systém udržují či dokonce způsobují (spíše než na pacienty/ky).
- Provádět analýzy reprodukce moci biomedicínského vládnutí (governmentality) nad zdravím české populace.¹⁰

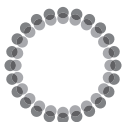
DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- S ohledem na genderovou strukturu zdravotnictvím nastavit rámec *gender budgetingu* – tedy spravedlivé distribuce peněz ve zdravotnictví také s ohledem na kategorie genderu.
- Redefinovat paternalisticky nastavený vztah státu k individuálním občanům/kám a respektovat diverzitu jejich voleb. Při užší spolupráci s NNO a občanskými iniciativami usilovat o výsledný demokratický model péče o zdraví populace.



¹⁰ Analýzy by se měly zevrubněji zaměřovat na oblasti perinatální péče a na oblast povinného očkování, kde stát zasahuje donucovací (spíše než motivující a přesvědčovací) silou do soukromé sféry a rodinných rozhodování o tom, jak vypadá „vhodná“ a „žádoucí“ péče o zdraví dětí. Výsledným stavem přitom nemusí být nakonec nižší proočkovanosť populace.





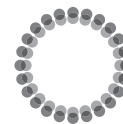
- Navázat užší spolupráci mezi zdravotnickými institucemi a nevládními neziskovými organizacemi, občanskými iniciativami a výzkumnými pracovišti sociálních a humanitních disciplín, jež poskytnou nezbytnou srovnávací perspektivu biomedicínskému přístupu.
- Podporovat bilaterální nebo obecněji mezinárodní tematický výzkum, v jehož týmech budou zapojeni badatelé a badatelky ze sociálních a humanitních věd, kompetentní v genderové expertíze (spolu s jinými diskriminačními faktory, jako je etnicita, sociálně ekonomický status apod.).

Literatura

- Conrad, P. Medicalization and Social Control. *Annual Reviews of Sociology*, 18, 1992, s. 209–32.
- Čada, K. Medikalizace společnosti a socializace medicíny. Příspěvek přednesený na *Doktorandské konferenci sociologie a příbuzných oborů*, Praha 2009 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <<http://tarantula.ruk.cuni.cz/ISS-118-version1-Cada.doc>>.
- Dudová, R. *Interrupce v České republice: zápas o ženská těla*, Praha 2012.
- Hasmanová Marháňková, J. Konstrukce normality, rizika a vědění o těle v těhotenství: příklad prenatalních screeningů. *Biograf*, 3 (47), 2008, s. 19–49.
- Hasmanová Marháňková, J. Postoje rodičů odmítajících povinná očkování svých dětí: případová studie krize důvěry v biomedicínské vědění. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 50 (2), 2014, s. 163–87.
- Martin, E. The Egg and the Sperm: How Science Has Constructed a Romance Based on Stereotypical Male-Female Roles. *Signs* 16 (3), 1991, s. 485–501.
- Pavlík, P. (ed.) *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2004. [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/144>.
- Ptáček, R. et al. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*, Praha 2013.
- Slepíčková, L. Neplodnost jeho a neplodnost její: Genderové aspekty asistované reprodukce. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45 (1), 2009, s. 177–203.
- Slepíčková, L. *Diagnóza neplodnost. Sociologický pohled na zkušenost nedobrovolné bezdětnosti*, Praha 2015.
- Slepíčková, L. et al. Biomoc a reprodukční biomedicína v České republice. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 48 (1), 2012, s. 85–106.
- Slepíčková, L., Šmídová, I. Postoje českých lékařů k medicíně a ke změnám v praxi reprodukční medicíny (Attitudes of Physicians to the Czech Medicine and to Challenges in Reproductive Medicine). *Data and Research – SDA Info*, 8 (1), 2014, s. 63–93.



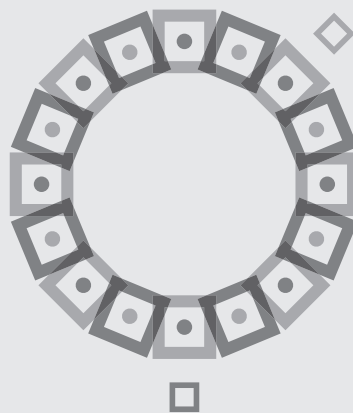
- Šmídová, I. Invisible Lady Doctors and Bald Femininity: Professional Conference in Czech Reproductive Medicine. *Social Studies/Sociální studia: Visual Studies - Encounter Imagination*, 12 (1), 2015, s. 31–52.
- Šmídová, I., Slepíčková, L. Lékaři a vyhoření: ožehavá každodennost medicíny pohledem sociologie. In Ptáček, R. et al. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*, Praha 2013, s. 97–104.
- Tinková, D. Biomoc a ‚medikalizace‘ společnosti jako rysy ‚modernity‘. *Antropowebszin* 3–4, 2014, s. 107–118.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, Praha 2014 [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf.





9. kapitola

Genderová rovnost ve školství



Irena Smetáčková





Vzdělávací systém je v každé společnosti klíčovou institucí, která zajišťuje kontinuitu a konsenzus. Účelem školní socializace je jednak rozvíjet osobnost a dispozice každého jednotlivého dítěte a jednak předat všem společné normy a hodnoty, díky nimž budou schopni vzájemné komunikace a spolupráce (Singly 1999). Škola se tak musí snažit jak o individuální přístup, tak o formování společenství, přičemž tyto dvě dimenze se mnohdy obtížně slučují. Díky zodpovědnosti za vývoj společnosti je škola poměrně konzervativní institucí, která se spíše orientuje na status quo (Bourdieu 1998). Jedním z důsledků pak je, že škola má tendenci **reprodukovat kulturní představy** a případně z nich vyplývající nerovnosti. To platí i o genderových stereotypích, podle nichž dívky a chlapci mají rozdílné schopnosti a zájmy, a ty se následně promítají do odlišných příležitostí pro ženy a muže.

V případě školy je existence (genderových) nerovností zvláště negativní a riziková. Škola je totiž sociální institucí, která má potenciál posilovat mobilitu. Děti prostřednictvím vzdělávání mohou překročit své sociokulturní zázemí a získat lepší postavení, než jaké měli jejich rodiče. Aby mohla škola využít svou **mobilitní funkci**, musí ve svém vzdělávání informovat o různých druzích stereotypů (včetně genderových) a odmítat je. Zároveň je riziko vzdělávacích nerovností nebezpečné proto, že školský systém je provázaný s trhem práce a vzdělání podmiňuje **profesní uplatnění**. Je-li jedním z hlavních cílů politiky genderové rovnosti odstranit nerovnosti mezi ženami a muži v pracovní sféře, což má souvislosti s životní úrovní, s důchody, s délkou aktivit v rodině, s psychickým zdravím atd., pak je nutné začít u vzdělávacího systému.¹

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Vzdělávání bylo tématem všech předchozích stínových zpráv o stavu genderové rovnosti. Ve sledovaném období od roku 2008 nenastaly žádné výrazné změny v horizontální, ani vertikální struktuře zastoupení žen a mužů v učitelské či v žákovské populaci. Jak vyplývá ze *Statistických ročenek školství* (2014, 2015), mezi vyučujícími v předškolním a základním vzdělávání stále **výrazně převažují ženy** (99 % na úrovni mateřských škol a 94 % na úrovni 1. stupně základních škol). Na vyšších vzdělávacích stupních působí čtvrtinový (2. stupeň ZŠ) až dvoutřetinový (VŠ) podíl mužů. Ve středním a vysokém školství závisí poměr

¹ Tato kapitola zužuje pozornost na oblast školství. V gesci MŠMT je ale také sport, věda a výzkum. Vědě a výzkumu se věnuje 10. kapitola.





žen a mužů také na oboru – v technických oborech a předmětech vyučuje více mužů. Muži mají relativně vyšší zastoupení ve vedení všech stupňů škol. I když v regionálním školství muži ve vedoucích pozicích v absolutních počtech nepřevažují nad ženami, mají výrazně vyšší šanci než ženy těchto pozic dosáhnout (v porovnání s jejich podílem na řadových učitelských pozicích). Pro zvýšení podílu mužů v učitelství vyhlásilo MŠMT v roce 2009 program **Muži do škol!**, na němž spolupracovalo s Ligou otevřených mužů. V rámci programu se uskutečnila vstupní konference, ale žádné další aktivity se již nerealizovaly.

Podle stejných zdrojů vykazuje rovněž žákovská populace dlouhodobě stabilní rozložení podílu chlapců a dívek v jednotlivých stupních a oborech škol. Po zavedení Rámcových vzdělávacích programů zanikla možnost porovnávat **složení žákovské populace** podle zaměření na určitou vzdělávací oblast na úrovni základního školství. Není ale důvod předpokládat, že by se výrazně měnily dřívější trendy mírně vyššího zastoupení dívek ve školách se zaměřením na jazyky a výtvarnou či hudební výchovu a naopak vyššího zastoupení chlapců ve školách přírodovědně a matematicky orientovaných. Ve středním a vysokém školství vykazují některé dříve výrazně segregované obory mírné posuny (např. zdravotnictví), avšak převaha jedné genderové kategorie stále přetrvává. Ačkoliv byly v hodnoceném období na prosazování rovnosti na trhu práce a volbě povolání zaměřeny výzvy ESF a bylo realizováno několik projektů, k většímu posunu ve školském terénu bohužel nedošlo. Pravděpodobným důvodem je malá vzájemná návaznost projektů a nedostatečná propagace tématu ze strany školských orgánů.

Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti na MŠMT je standardní. Existuje zde pozice **koordinátorky pro rovnost žen a mužů**, která je dlouhodobě personálně stabilní, ale reálně není naplňován poloviční úvazek, který je jí formálně přidělen. Dále MŠMT disponuje **Pracovní skupinou pro rovnost žen a mužů**, jejíž součástí jsou zástupci/kyně jednotlivých sekcí ministerstva a přímo řízených organizací. Efektivita pracovní skupiny je bohužel relativně nízká, protože členstvo se často obměňuje, jednání jsou řídká a návštěvnost malá. Dlouhodobě se agenda genderové rovnosti na MŠMT neteší velké pozornosti a je naplňována spíše formalisticky. V důsledku toho se genderová perspektiva málo prosazuje do připravovaných politik a opatření. Významné je to například ve výzvách OPVVV, které by představovaly velmi efektivní prostředek vnesení genderové rovnosti do školského terénu.²

2 Absence genderové dimenze ve výzvách vyzní zvláště zřetelně v porovnání s důrazem na etnickou rovnost, které se věnuje značná pozornost. Doporučení zahrnout gender do výzev OPVVV obsahuje strategie MŠMT.

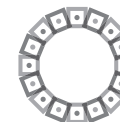


Agenda genderové rovnosti je zaštitěna každoročně přijímaným dokumentem *Priority a postupy prosazování rovnosti žen a mužů v resortu MŠMT*. V minulosti (včetně předcházejících stínových zpráv) byly priority kritizovány za příliš vágní formulace a nízkou vymahatelnost plnění úkolů. Konceptce dokumentu se proměnila – počet navržených úkolů se snížil, formulace se zpřesnily a obsahují konkrétnější výstupy. Řada výhrad je ale stále aktuálních (např. nedostatečná návaznost úkolů či nefunkční indikátory plnění úkolů).

Významnou změnou je navázání tohoto krátkodobého (taktického) dokumentu na dlouhodobou strategii představenou v dokumentu *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*³ (dále jen strategie MŠMT). Strategii schválilo v roce 2013 vedení ministerstva. Měla by se stát základní platformou pro zaměření všech budoucích politických opatření v agendě genderové rovnosti. Doposud však nejsou důkazy o tom, že by docházelo k takovému žádoucímu využívání strategie MŠMT.⁴

MŠMT vypracovalo několik **dokumentů**, které měly posílit empirickou základnu pro přípravu politických rozhodnutí, nebo které měly přímo přinést změnu do školského terénu. Do první skupiny patří *Analýza politiky genderové rovnosti v zahraničí* (2013) a dále *Analýza rámcových vzdělávacích programů z genderového hlediska*, která byla vytvořena Národním ústavem vzdělávání (NÚV, 2010). Ačkoliv se na analýzu RVP odvolával jak ministr M. Chládek, tak vedení NÚV, není veřejně k dispozici. Nelze tedy posoudit její odbornou kvalitu a adekvátnost závěrů, v porovnání s jinými studii, které byly v této oblasti zpracovány v akademické sféře. Mezi publikovanými výstupy je nutné zmínit příručku *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*⁵ (2010), *Sexuální výchova – Vybraná témata. Příručka pro učitele*⁶ (2009) a *Homofobie v žákovských kolektivech*⁷ (2009). Ačkoliv se jedná o bohatší produkci než v předcházejícím období, lze ji hodnotit jako celkově slabou. Genderová rovnost je významnou oblastí a je-li za posledních sedm let pouze pět dílčích výstupů, svědčí to o malé pozornosti, kterou MŠMT této agendě věnuje.

Pozornost vůči tématu genderové rovnosti kolísá podle politických a osobních názorů vedení MŠMT. K viditelnému **zhoršení** došlo za ministra J. Dobeše a následně postupovalo i za ministra M. Chládky, což je nutné hodnotit zvláště kriticky proto, že ČSSD na



- 3 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.google.cz/url?sa=t&rc=1&q=&e-sr=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFJA-AahUKEwjG4av5vYPIAhVIPxQKHTQiA-oE&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F31791%2Fdownload%2F&usq=AFQjCNHVaWBX4yB9d4u-4gLkgTQFPZ8MovQ&sig2=aqpF3qLOGp-gzp0298CzNQA&bvm=bv.103073922,d.bGg>.
- 4 Problematiká je malá návaznost tohoto dokumentu na hlavní koncepční dokument *Strategie vzdělávací politiky 2020*, v němž není systematicky genderová rovnost (ve vztahu k jiným typům rovnosti) rozpracována.
- 5 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z www.msmt.cz/file/1546_1_1/.
- 6 Genderové problematiky se týká 11. kapitola *Genderové aspekty sexuální výchovy* od Lucie Jarkovské.
- 7 Příručku inicioval a vydal Úřad vlády ČR, následně byla dána k užívání MŠMT, které jí ale v elektronické podobě na svých webových stránkách nikdy nezveřejnilo. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.vlada.cz/assets/ppov/r/p/vybory/sexualni-mensiny/dokumenty/homofob_web_NEW.pdf.





hodnotu rovnosti (alespoň rétoricky) klade silný důraz. Za ministra Chládky se následujícím způsobem změnilo organizační ukotvení agendy. V minulosti tradičně náležela pozice koordinátorky i samotná agenda do skupiny regionálního školství, tj. aktuálně v roce 2015 pod náměstka Fidrmuce. Ministr Chládek ale přesunul agendu do skupiny evropských projektů, tj. aktuálně v roce 2015 pod náměstkyni pro řízení operačních programů Bartákovou a následně náměstka Velčovského.⁸ Tato změna je paradoxní ze dvou důvodů. Jednak proto, že agenda evropských projektů a agenda genderové rovnosti si jsou velmi vzdálené a v rámci dané sekce je komplikovaný dosah přijatých opatření do školského terénu. A jednak proto, že z pracovní-právního hlediska zůstává pozice koordinátorky i nadále v sekci regionálního školství (tedy pod jiným vedením). Popsaná změna je vysoce nefunkční a velmi zproblematizovala prosazování agendy v resortu. Za ministryně Valachové dosud nedošlo k nápravě tohoto stavu. Ovšem celkově **současné vedení MŠMT** vzbuzuje naději, že se genderová rovnost dostane spolu s jinými typy rovnosti do zorného pole a bude systematicky posilována.

2/ Pozitiva

Z výše popsaného vývoje vyplývá, které rysy současného vzdělávacího systému a jeho řízení lze považovat za pozitivní a je možné na nich v další politice genderové rovnosti stavět. Konkrétně se jedná o následující tři pozitiva.

Navzdory zrušení Institutu pro informace ve vzdělávání dochází stále k relativně podrobnému sběru a prezentaci statistických údajů. Ve standardních **statistických ročenkách** je řada údajů členěna podle pohlaví/genderu (bohužel ale některé klíčové údaje chybí, např. podíl žen a mužů mezi řediteli a ředitelkami i zástupci a zástupkyněmi na základních a středních školách). Od roku 2010 navíc dochází na webu MŠMT k pravidelnému zveřejňování základních údajů o mužích a ženách zaměstnaných ve školství mezi tzv. tematicky zaměřenými statistikami. Tiskem také byla vydána *Genderová ročenka školství* (2009).

Za druhý klad lze považovat skutečnost, že na MŠMT je dlouhodobě ustavena pozice **koordinátorky a pracovní skupiny**. Jak ovšem bylo uvedeno, ani jeden z institutů není v současné době plně funkční. Nicméně oba jsou principiálně prospěšné a mohou silně

⁸ V této věci byl také ministr interpelován v Poslanecké sněmovně (březen 2015), kde však odmítl svůj krok vysvětlit s tím, že má právo na personální a organizační změny.





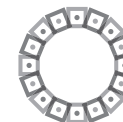
napomoci formulování i prosazování opatření směřujících k genderové rovnosti. Fakt, že v pracovní skupině mají mít své zástupce/kyně všechny sekce ministerstva a přímo řízené organizace, by umožňoval efektivní obousměrné šíření informací v rámci resortu.

Mimo MŠMT je třeba vyzdvihnout, že v neziskové, akademické i komerční sféře se posiluje zájem o vzdělávací výsledky a trajektorie dívek a chlapců. Bylo realizováno a publikováno několik **výzkumů** genderových vzorců ve vzdělávání⁹ a několik dílčích analýz využívajících gender/pohlaví jako třídící znak. **Odborná diskuse** o genderové rovnosti ve vzdělávání viditelně probíhá a postupně se kultivuje. Důkazem toho je vysoký počet článků na toto téma v odborných recenzovaných časopisech i vysoký počet bakalářských a závěrečných prací na vysokých školách.¹⁰

3/ Problémy

Navzdory zmíněným pozitivům vykazuje současné školství několik výrazných slabin z hlediska prosazování genderové rovnosti. Hlavní z nich je, že genderová rovnost ve vzdělávání není vnímána jako významná politická **hodnota a princip**. V důsledku toho se agendě nedostává pozornosti, jakou by měla mít a jakou standardně mívá ve vyspělých zahraničních školských systémech. Školská politika genderové rovnosti není systematická a konzistentní. S tím souvisí i nefunkčnost existujícího **institucionálního zajištění** agendy na národní a regionální úrovni. V rámci MŠMT je tendence agendu pojmát formalisticky. Reálné organizační zajištění agendy (tj. reálná podoba fungování pracovní skupiny a pozice koordinátorky pro rovnost žen a mužů) není funkční. V klíčových **dokumentech MŠMT**, jako je *Strategie vzdělávací politiky 2020*, není genderové rovnosti věnována pozornost. Specifický dokument přijatý ke genderové problematice – strategie MŠMT, není dostatečně využíván.

Důsledkem toho je, že školy nejsou podporovány v prosazování genderové rovnosti do obsahu a procesu výuky. Genderová rovnost není transparentně zahrnuta do **rámcových vzdělávacích programů**, ani mezi kritéria inspekční činnosti ve školách. Také v hodnocení vzdělávacího procesu a jeho výsledků, které provádí CERMAT a ČŠI, nejsou standardně zařazena zřetelná kritéria genderové rovnosti a nejsou prováděny genderové analýzy.



9 Například Jarkovská (2012), Skálová (2008).

10 Například na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy v Praze bylo od akademického roku 2007/2008 do roku 2014/2015 obhájeno 36 závěrečných prací, které explicitně (podle názvu) uplatňovaly genderovou perspektivu vůči konkrétnímu pedagogickému či psychologickému tématu.





Genderová dimenze absentuje ve **výzvách evropských operačních programů**. MŠMT nevypisuje ani dostatek prakticky orientovaných projektů prosazujících genderovou rovnost ve vzdělávání, ani dostatek výzev na výzkumné studie týkající se různých relevantních aspektů genderového zatížení vzdělávání. Počet podpořených výzkumů (nejen z rozpočtu MŠMT, ale i grantových agentur) v této oblasti je velmi nízký. V podpořených výzkumech absentuje vzájemná návaznost a systematický záměr, takže nevzniká empirická evidence, z níž by MŠMT mohlo vycházet při přípravě svých politických opatření. MŠMT navíc ani nevyužívá výsledky externích existujících výzkumů, ať jsou realizovány státními, neziskovými či akademickými organizacemi.

V regionálním školství pracuje **malý podíl učitelů – mužů**, a to zejména v mateřských školách a na 1. stupni základních škol. Přesto nejsou realizovány žádné specifické aktivity, které by vedly ke zvýšení jejich podílu. Na všech úrovních vzdělávání existuje relativně nízký **podíl žen ve vedení škol a v řídicích orgánech** (v porovnání se zastoupením žen v řadových pozicích). Relativní podíl žen se dále snižuje na vyšších vzdělávacích stupních. Segregace je výrazná také z hlediska žákovské populace. Na úrovni středního a vysokého školství je řada oborů, které vykazují silnou **genderovou segregaci**.

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Začlenit genderovou rovnost mezi kritéria inkluzivního (společného) vzdělávání.
- Ve školsko-politických opatřeních provazovat genderové, etnické, sociální a další typy nerovností, včetně jejich vzájemných souvislostí.
- Posílit institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti, zejména vyjasnit organizační zařazení agendy a zefektivnit fungování pracovní skupiny MŠMT.
- Zajistit, aby reálný čas věnovaný agendě genderové rovnosti v pozici koordinátorky pro rovnost žen a mužů odpovídal minimálně formálnímu polovičnímu úvazku a zvýšit její kompetence.
- Začlenit gender do výzev evropských operačních programů dle priorit přijatých ve strategii MŠMT.



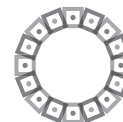
- Vypisovat výzvy na výzkumné projekty tak, aby se systematicky prohlubovalo poznání o genderových vzorcích ve vzdělávání (ve vazbě na další třídicí znaky) a jejich výsledky využívat pro přípravu politických opatření.
- Zahrnout genderovou rovnost jako pedagogickou hodnotu do profilu absolventa/ky pedagogických fakult.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Začlenit sledování genderové rovnosti do činností ČŠI a CERMAT.
- Průběžně vyhodnocovat a upravovat rámcové vzdělávací programy tak, aby z nich jednoznačně vyplývalo, že výuka má směřovat k porozumění kulturní determinaci femininity a maskulinity a k odmítání genderových stereotypů.
- Nabídnout školám doplňkové materiály k RVP napomáhající správné integraci genderové rovnosti do výuky.
- Zvýšit pracovní úvazek koordinátora/ky pro rovnost žen a mužů z polovičního na plný.
- Realizovat osvětové kampaně směřující ke zvýšení zájmu mužů o učitelství, zvláště na nižších vzdělávacích stupních.
- Realizovat osvětové kampaně a další podpůrné aktivity směřující ke snížení genderově segregované volby střední a vysoké školy.

Literatura

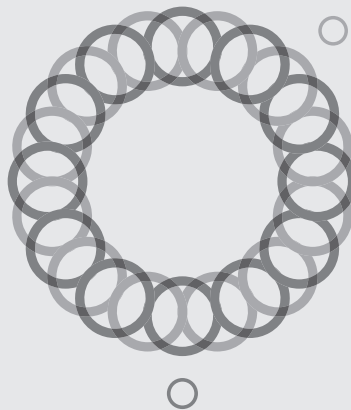
- Bourdieu, P. *Teorie jednání*, Praha 1998.
- De Singly, F. *Sociologie moderní rodiny*, Praha 1999.
- Jarkovská, L. *Gender před tabulí*, Praha 2012.
- Skálová, H. *Genderovou optikou: zaměřeno na vzdělávací systém*, Praha 2008.
- Smetáčková, I. et al. *Analýza politik genderové rovnosti v zahraničí*, Praha 2013.
- Smetáčková, I., Braun, R. *Homofobie ve školních kolektivech*, Praha 2009.
- *Statistické ročenky školství – Výkonové ukazatele*, Praha 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele-2014-15?highlightWords=ro%CC4%8Denka+%C5%A1kolstv%C3%AD>.
- Valdřová, J. et al. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*, Praha 2010.





10. kapitola

Genderová rovnost ve vědě

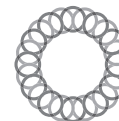


Marcela Linková,
Hana Tenglerová





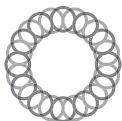
Oblast vědy a výzkumu (VaV) byla do předchozích stínových zpráv zařazena i přesto, že není součástí institucionálního mechanismu genderové rovnosti. Je to právě tento fakt a rostoucí důležitost výzkumu, který zařazení do stínových zpráv motivoval. VaV je jednou ze společenských domén, která je považována za stěžejní z hlediska sociálního, kulturního, technického a ekonomického rozvoje společnosti. Od roku 2001 došlo k 76% nárůstu v počtu výzkumníc a výzkumníků. V tomto období též zásadně rostl podíl žen studujících vysokou školu, a to včetně přírodních a technických věd. Na pozici výzkumníc a výzkumníků však dochází z hlediska zastoupení žen ke stagnaci či dokonce poklesu – a ČR je v tomto ohledu v Evropě unikátním případem. Ve srovnání s novými členskými státy EU zaostává ČR za průměrem EU až o 20 procentních bodů. Ženy v české vědě nemají dostatečný podíl na rozhodování, dosahují jen velmi zřídka nejvyšší kvalifikace a soustřeďují se ve finančně méně atraktivních vědních oblastech a sektorech výzkumu (NKC 2014, 2015). V takové situaci ČR ztrácí nejen náklady a práci vložené do jejich vzdělávání, ale ke ztrátám dochází také v oblasti znalostí a vědění, které nereflektují životní zkušenosti a perspektivu poloviny populace, a tím negativně ovlivňují celou společnost.



1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

VaV má v kompetenci několik institucí, z nichž tři nejvýznamnější jsou: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které se této agendě věnuje v kontextu mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vysokém školství, Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) v oblasti průmyslového výzkumu a inovací a Rada vlády pro výzkum, vývoj a inovace (RVVI), která je sice poradním orgánem vlády, nicméně disponuje pravomocemi podobnými ministerstvu, neboť je zodpovědná například za přípravu rozpočtu nebo hodnocení výzkumu a vývoje. V roce 2014 byla ustavena na Úřadu vlády Sekce pro vědu, výzkum a inovace spadající pod vicepremiéra pro vědu, výzkum a inovace a v současnosti probíhají práce na vytvoření samostatného ministerstva pro výzkum. Rozpočtovou kapitolu na VaV má několik dalších ministerstev, konkrétně ministerstvo obrany, vnitra, kultury, zemědělství a zdravotnictví. Významnými jsou také klíčoví poskytovatelé – Grantová agentura ČR a Technologická agentura ČR jako organizační složky státu, které rozdělují část veřejných prostředků na výzkum v oblasti základního, respektive aplikovaného výzkumu.





1 NKC – ženy a věda je projekt Sociologického ústavu AV ČR, financovaný z programu EU-PPRO a EUPRO II MŠMT, který od roku 2001 přispívá k budování genderové rovnosti v oblasti vědy a výzkumu a zasazuje se o vznik opatření, která vedou k odstranění diskriminace a genderové nerovnosti ve vědě [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/o-projektu/2380-kdo-jsme/>. Od 1. 7. 2015 došlo k přejmenování na NKC – gender a věda a ustavení NKC jako samostatného výzkumného oddělení Sociologického ústavu AV ČR.

Ve sledovaném období vládly především pravicové a konzervativní vlády, jejichž zájem o problematiku genderové rovnosti ve vědě byl nulový (viz např. Tenglerová 2014). **Neoliberalní reformy** výzkumu a vývoje, které měly ambici proměnit vědu v nástroj generující finanční zisk (2008–2009), v mnoha ohledech genderovou rovnost ve vědě ještě zhoršily (Jarkovská et al. 2010).

V letech 2008–2014 se problematikou genderové rovnosti ve vědě, resp. ve své omezené oblasti působnosti, zabývalo z výše zmíněných institucí **soustavně pouze MŠMT**, a to především díky nasazení a schopnostem několika jednotlivkyň na úrovni referentek. V návaznosti na *Priority a postupy MŠMT v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na rok 2008* byla v roce 2009 ustavena Cena Milady Paulové za celoživotní přínos pro vědkyni, byl zahájen sběr statistik o mzdách akademických pracovních a pracovníků a započala systematictější spolupráce s Národním kontaktním centrem – ženy a věda (NKC)¹ na rezortních prioritách. Téma však nemělo podporu vedoucích představitelů/ek MŠMT ani jiné státní instituce, pod níž spadala agenda výzkumu a vývoje. Dařilo se tak dosahovat dílčích cílů, které neměly strukturální charakter a neřešily systémové aspekty vážící se k genderové nerovnosti.

VaV také spíše zůstával mimo zájem státní politiky rovných příležitostí žen a mužů, jejíž rozvoj byl značně omezen nefungováním Rady vlády pro rovnost žen a mužů (viz 1. kapitola). Přesto bylo v roce 2010 předloženo *Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* vládě k potřebě řešit téma genderové rovnosti ve vědě a výzkumu v České republice na úrovni odborných a poradních orgánů vlády, které vypracoval Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí ve spolupráci s NKC. Tento podnět upozorňoval na fakt, že **oblast výzkumu a vývoje zůstává mimo rámec institucionálního zabezpečení** rovných příležitostí ve výzkumu v ČR a že Rada pro výzkum, vývoj a inovace tématu nevěnuje žádnou pozornost. Vláda tento podnět vzala na vědomí a dále tato otázka nebyla řešena.

2/ Pozitiva

Na přelomu let 2013–2014, v souvislosti s nástupem středolevých vlád, začalo docházet k mírným změnám, především na symbolické a deklaratorní úrovni. Na podzim 2013 přijalo **MŠMT dokument** *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v rezortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy* (MŠMT



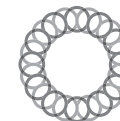
2013). Tento dokument definuje střednědobé priority v oblasti výzkumu, které se týkají zejména institucionálního zabezpečení problematiky, sběru statistik, genderového mainstreamingu dokumentů, politik výzkumu a vývoje a dotační politiky, včetně složení hodnotících a expertních panelů MŠMT. Je navázán na **priority Evropské komise**, konkrétně budování tzv. Evropského výzkumného prostoru (EK 2012), jenž obsahuje opatření směřující jak na členské státy, tak na organizace vykonávající a financující výzkum.

O rok později schválila vláda *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (ÚV 2014), která se jako vůbec první celostátní dokument v oblasti genderové rovnosti zabývá také vědou a vzděláváním a stanovuje konkrétní opatření a úkoly, jež by v těchto oblastech měly být naplněny.

V tomto období došlo též k **posílení spolupráce** mezi odpovědnými pracovníci a pracovníky jak na MŠMT (odbor mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vývoji), tak na Úřadu vlády (Oddělení rovných příležitostí pro ženy a muže). Změnil se také styl komunikace se zástupkyněmi NKC. Státní správa i instituce výzkumu a vývoje se na NKC začaly intenzivněji obracet s žádostmi o podklady a připomínkování vznikajících dokumentů. Úřad vlády, resp. Sekce pro výzkum a vývoj, Grantová agentura ČR a Technologická agentura svolily k jednání o problematice genderové rovnosti ve vědě.

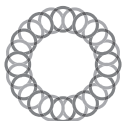
V uplynulém období došlo též k posunu u **Grantové agentury ČR**. Ta nejprve několik let ignorovala podněty ke zlepšení podmínek situace vědkyň při souběhu rodičovské dovolené a řešitelství grantu. Po podání podnětu veřejnému ochránci práv ze strany NKC byla vyzvána, aby problematické diskriminační body napravila. Došlo k tomu sice až po nástupu nového předsednictva v roce 2014, přesto to byl symbolicky velký úspěch. GA ČR též v rámci novelizace juniorských grantů pro začínající vědkyně a vědce, které nahradily postdoktorské granty, přijala řadu připomínek, jež jí NKC prostřednictvím Oddělení rovnosti žen a mužů ÚV zaslalo.

Největší naděje vzbuzuje vývoj v **Technologické agentuře ČR**. Agentura si zpracovala analýzy zastoupení žen a mužů mezi žadateli/kami o granty a také v programech a jejich radách a v roce 2015 uspořádala několik seminářů k problematice zastoupení žen a rovných příležitostí.² Na podzim 2015 připravila evropský projekt s cílem řešit téma genderové rovnosti komplexně v rámci své činnosti, a to jak dovnitř úřadu z hlediska nastavení vlastních procesů a systémů řízení, tak externě vůči žadatelům/kám, v rámci



2 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.tacr.cz/index.php/cz/?option=com_content&view=article&id=481.





vlastních programů podpory a vůči dalším aktérům výzkumu a vývoje v ČR. Nejnovějším počinem je pak přijetí tzv. genderové politiky TA ČR.³

3/ Problémy

I přes proměnu přístupu zmíněných institucí nemusí – a řada indicií to naznačuje – dojít k realizaci konkrétních aktivit. Místo ignorace tématu, které konstatovaly předchozí stírnové zprávy (Linková, Tenglerová 2008, Smetáčková, Linková 2006 a 2004), může nastat situace, kdy sice budou probíhat jednání s NKC, případně i s jinými aktéry, ale nebude docházet ke konkrétním krokům ani k formalizaci agendy v rámci úřadů. Navíc platí, že ostatní ministerstva s rozpočtovou kapitolou na výzkum – mimo MŠMT – zůstávají v této oblasti dále **neaktivní**, a to včetně MPO. Podobně české vysoké školy a univerzity a Akademie věd ČR kromě dílčích aktivit jednotlivých institucí na úrovni řízení, strategií a politik nevěnují genderové rovnosti žádnou pozornost.⁴

Klíčovým rizikem tak zůstává fakt, že agenda genderové rovnosti není v odpovědných úřadech formálně ukotvena, nejsou na ni vyčleněny finanční ani personální zdroje, není zahrnuta do přípravy relevantních strategických dokumentů VaV a VŠ a není prováděn sběr a zveřejňování klíčových statistik, a to jak jednotlivými institucemi, tak v některých případech také ze strany Českého statistického úřadu.

V červnu 2015 byl Radou vlády pro rovnost žen a mužů schválen podnět k potřebě **zajistit institucionální zabezpečení** genderové rovnosti v oblasti vědy, výzkumu a inovací v ČR. Pokud bude tento podnět přijat vládou, dojde k prvním systémovému kroku.

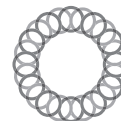
Ve **srovnání se zahraničím**, zejména se staršími členskými zeměmi EU, je stav panující v ČR nedostačující. Na rozdíl od jiných zemí zde neexistuje žádný strategický vládní dokument věnující se genderové rovnosti ve VaV, neexistuje žádný program podpory zaměřený na podporu kariérního rozvoje, nebo zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Genderová rovnost není ani součástí hodnocení vysokoškolských a výzkumných institucí a nejsou zveřejňovány některé statistiky. Již tzv. *Benchmarking Report* z roku 2008 ukázala, že inovační úspěchy na národní úrovni jsou úzce propojeny s mírou implementace politik genderové rovnosti, s tím, že státy s nejvyššími inovacemi obvykle naplňují genderový mainstreaming, státy, které je dohánějí, mají alespoň částečnou míru implementace a zaostávající

3 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z https://www.tacr.cz/dokums_raw/urednideska/genderova_politika.pdf.

4 O rozvoji genderových studií a výzkumu více viz 3. kapitola.



země obvykle nemají žádnou politiku genderové rovnosti (European Commission 2008, s. 36). ČR po většinu hodnoceného období zůstávala mezi **zaostávajícími zeměmi**.



4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Formalizovat pracovní skupinu ÚV a koordinovat agendu genderové rovnosti ve VaV mezi odpovědnými úřady. Při vzniku úřadu pro vědu, výzkum a inovace vytvořit poradní nebo pracovní skupinu pro genderovou rovnost ve VaVaI (případně jako poradní skupinu RVVI), která by sestávala z odborníků a odbornic v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu a implementace strukturální změny pro genderovou rovnost a veškerých klíčových aktérů VaVaI.⁵
- Vypracovat konkrétní plán aktivit pracovní skupiny na rok 2015 a 2016 (v souladu se strategií MŠMT).
- Ustavit při novém úřadu pro VaVaI pozici koordinátora/ky genderové rovnosti.
- Ustavit členství nového úřadu pro VaVaI v Radě vlády pro rovnost žen a mužů.
- Zajistit implementaci střednědobé strategie MŠMT v bodech, které zasahují různé odbory, a to prostřednictvím Pracovní skupiny MŠMT pro rovné příležitosti ženy a muže, její monitoring a pravidelné vyhodnocování v rámci resortních priorit, alokace prostředků na plnění strategie.
- Shromážďovat a zveřejňovat statistické údaje členěné podle pohlaví⁶ týkající se všech vysokých škol, vědecko-výzkumných institucí, grantových agentur a dalších poskytovatelů.

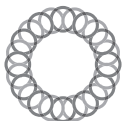
DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Zajistit začlenění agendy výzkumu, vývoje a inovací do národního mechanismu pro zabezpečení genderové rovnosti.
- Začlenit agendu genderové rovnosti a genderového mainstreamingu do běžné působnosti sekce pro vědu, výzkum a inovace, potažmo nového úřadu. Tento krok by měl zajistit, že bude prováděn genderový mainstreaming politik výzkumu, vývoje a inovací a hodnocení dopadu genderu navrhovaných politik VaVaI. Zároveň to zajistí garanci

5 Sekce pro vědu, výzkum, inovace, MŠMT, MPO, GA ČR, TA ČR, AV ČR, univerzity, podnikový výzkum – např. Asociace inovačního podnikání, případně zástupce krajů.

6 Úspěšnost, osoby na řešitelské pozici, osoby v týmech, osoby v rozhodovacích a vedoucích grémiích, osoby nominované do rozhodovacích a vedoucích pozic, hodnotitelé/ky a *pooly*, ze kterých byli vybíráni.

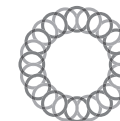




- a koordinaci agendy genderové rovnosti ve vztahu k dalším aktérům, zejména GA ČR, TA ČR, veřejným výzkumným institucím a vysokým školám a podnikatelskému výzkumu. Prvním krokem by měl být již výše zmíněný sběr statistik všemi těmito aktéry.
- Podporovat budování expertízy a realizaci výzkumů v oblasti genderové rovnosti ve vědě. Česká republika se potýká s nedostatkem studií a analýz týkajících se genderových vzorců ve vědě a výzkumu, k čemuž přispívá i problém sběru a zveřejňování statistik. V mezinárodní perspektivě je tak možné velice omezeně vypovídat o stavu českého VaVaI z hlediska profesního rozvoje vědců a vědkyň. Studie prováděné NKC nemohou tuto absenci plně suplovat.
 - Přijmout opatření pro vyrovnávání zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, poradních a expertních skupinách VaV u všech aktérů VaV. V roce 2010, z něhož jsou dostupná poslední data v mezinárodním srovnání, měla ČR nejnižší zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích výzkumu v Evropě. Přirozený vývoj zcela zjevně neplatí, neboť od roku 2001 roste procento absolventek na všech stupních studia, včetně doktorského. Je potřeba vyvinout aktivní opatření na zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích. Toho může být dosaženo: a) výzvami, aby byly nominovány ženy, b) požadavkem, aby nominující instituce nominovaly na jednu pozici vždy jednu ženu a jednoho muže, c) zavedením procentních cílů pro zastoupení žen v expertních a poradních orgánech po vzoru EU.
 - Zavádět kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost na VŠ a ve výzkumných institucích. Podpora zavádění kulturních a institucionálních změn pro genderovou rovnost je součástí operačního programu ve výzkumu, vývoji a vzdělávání. Jde o dobrovolnou aktivitu každé instituce. Do budoucna je vhodné, v souladu s doporučeními evropského výzkumného prostoru, navrhnout opatření, která povedou k implementaci kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost na základě např. systému hodnocení VŠ a veřejných výzkumných institucí (např. indikátor procentního růstu žen v profesorském sboru nebo indikátor zastoupení žen ve vedoucích pozicích institucí).
 - Integrovat gender a pohlaví do obsahu vědeckých znalostí a inovací. V České republice se jedná o nové téma. To se týká i vytyčování prioritních směrů výzkumu, v nichž není zohledňováno hledisko pohlaví a genderu ve vztahu k navrženým prioritám (případně je ošetřeno velice omezeně, např. ve vztahu k výzkumu stárnutí populace).



Celosvětový výzkum přitom poukazuje na nutnost zahrnout tuto analýzu jako předpoklad tvorby odpovědných vědeckých výsledků, které nebudou mít jednostranně negativní dopad na jedno či druhé pohlaví. Grantové agentury a další poskytovatelé by měli zvážit možnost označovat výzkum, který tuto perspektivu vyžaduje (jde zejména o lékařský výzkum, ale i další oblasti).



Literatura

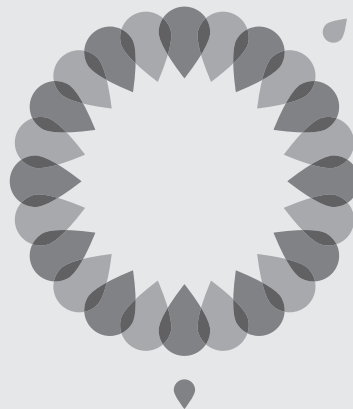
- European Commission. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions A Reinforced European Area Partnership for Excellence and Growth COM*, Luxembourg 2012.
- European Commission. *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2008.
- Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf.
- Jarkovská, L. et al. Reformní politiky v oblasti školství a výzkumu: současný stav a vyhlídky z hlediska genderových nerovností. In Sokačová, L. (ed.), *Krise jako nový začátek, nebo promarněná šance? Genderové aspekty finanční krize*, Praha 2010, s. 40–53.
- Linková, M., Tenglerová, H. Genderová rovnost ve vědě. In Pavlík, P. (ed.). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha, 2008, s. 88–100. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/stinova-zprava-2008.pdf>.
- Smetáčková, I., Linková, M. Rovnost žen a mužů v rezortu MŠMT včetně problematiky vědy a výzkumu. In Pavlík, P. (ed.). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha, 2008, s. 81–99. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf.
- Smetáčková, I., Linková, M. Rovnost žen a mužů v rezortu MŠMT včetně problematiky vědy a výzkumu. In Pavlík, P. (ed.). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha, 2008, s. 97–109. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/stinova-zprava-2006.pdf>.
- NKC. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2013*, Praha 2015.
- Tenglerová, H. The Policy of Inactivity: Doing Gender-Blind Science Policy in the Czech Republic 2005–2010. *Central European Journal of Public Policy*, 8 (1), 2014, s. 78–106.
- NKC. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2012*, Praha 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.genderaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>.
- MŠMT. *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*, Praha 2013.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, Praha 2014.





11. kapitola

Rodina a rodičovství



Rut Kolínská,
Lucie Plešková,
Klára Vlková





Rodina prochází v české společnosti proměnami. Vedle **tradičních rodin** (manželé a děti, vícegenerační rodiny) je v naší společnosti samozřejmá rodina, kterou tvoří nesezdaný pár a jejich děti (za rok 2011 to bylo dle údajů ČSÚ 11,2 % rodin), běžná jsou i **rozvedená manželství** a na jejich základě buď rodič žijící samostatně s dětmi, nebo nově vzniklé tzv. patchworkové rodiny. Vysoká míra rozvodovosti se od roku 2001 příliš nemění, pohybuje se na úrovni 45–50 % manželství končících rozvodem.¹ Po rozvodu jsou děti stále nejčastěji svěřovány do péče matky, počet dětí umístěných do střídavé či společné péče rodičů se však v posledních letech pomalu zvyšuje. Z hlediska rovnosti žen a mužů se jedná o pozitivní jev, snižuje se počet žen - samoživitelů a zvyšuje se počet otců zapojených do péče o děti, nicméně praxe ukazuje na řadu rizik.

Setkáváme se i s **méně obvyklými modely rodin**. Jedná se o rodiny nebiologické, vzniklé adopcí či pěstounským vztahem, nebo využívající nové reprodukční techniky. Velmi diskutované jsou homoparentální rodiny. Od roku 2006 platí v ČR zákon o registrovaném partnerství, adopci dětí homosexuálními páry a umělé oplodnění však náš právní řád neumožňuje (viz 12. kapitola). Odborná i široká veřejnost se v názorech na tuto problematiku výrazně rozchází. Existují i rodiny bezdětné, krom toho se stále zvyšuje trend tzv. singles, tedy mladých svobodných lidí od 20–39 let, kteří žijí delší dobu sami bez partnera a bez dětí. V ČR od roku 2008 ubývá narozených dětí – výjimkou byl pouze rok 2014, kdy se počet živě narozených dětí poprvé za toto období mírně zvýšil.² Demografický vývoj vedle mírného klesání porodnosti charakterizuje i stále zvyšování délky života.

Proměna rolí jednotlivých členů rodiny a postupné stárnutí populace má výrazně rozdílný dopad na ženy a muže, proto je třeba věnovat problematice genderové rovnosti v kontextu rodiny specifickou pozornost.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Rodina a rodičovství jsou poprvé samostatnou kapitolou stínové zprávy. Tato kapitola navazuje na témata popsaná v předchozích zprávách a pojímá vývoj rodiny a rodinné politiky od roku 2008 komplexně.

1 Český statistický úřad [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/rozvodovost>.

2 Český statistický úřad [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu.





V hodnoceném období se několikrát změnilly podmínky výplaty **porodného**. Do konce roku 2010 měla na porodné ve výši 13 000 Kč nárok každá rodička bez ohledu na počet dětí nebo výši příjmu domácnosti. Od ledna 2011 bylo porodné omezeno pouze na první dítě a jen pro domácnosti s příjmem nepřevyšujícím 2,4 násobek životního minima. Výše porodného zůstala stejná. Od 1. 1. 2015 byl navýšen koeficient na 2,7 násobek životního minima, nicméně stále se jedná o dávku pouze pro rodiče s nejnižšími příjmy. Současně je vypláceno porodné i na druhé dítě, a to ve výši 10 000 Kč. V případě vícero dětí je pak částka stanovena na 23 000 Kč nezávisle na tom, zda se jedná o 1. či 2. porod.

Délka **mateřské dovolené (MD)** stále trvá 28 týdnů, rodič během MD pobírá peněžitou pomoc v mateřství (PPM). Tu může ve specifických případech pobírat i otec dítěte. Z posledních údajů ČSSZ vyplývá mírně rostoucí počet mužů, kteří čerpají PPM.³ Počet mužů, kteří se podílí na péči o nejmenší děti a o rodinu, je však stále velice nízký. Podíl mužů, kterým byla v roce 2013 vyplácena PPM, činil 0,43 % z celkového počtu osob čerpajících příspěvek.⁴

Změnilo se nastavení **rodičovského příspěvku (RP)**. Pokud rodiči vznikl nárok na PPM, pak může od ledna 2012 pružně volit výši RP a tím i délku pobírání, celkem může vyčerpat 220 000 Kč do 4 let věku dítěte. Výši příspěvku je možné měnit jednou za 3 měsíce. Výše RP je limitována výší PPM, nejvíce činí 11 500 Kč za měsíc. RP navíc rodiče získají i tehdy, když dítě starší než 2 roky umístí bez omezení doby do mateřské školky (MŠ). U dítěte mladšího 2 let je zachován nárok na RP podmíněno tím, že nenavštěvuje MŠ či jesle déle než 46 hodin za měsíc.

Na RD odcházejí v ČR v dřívě většině ženy. Počet mužů, kteří pobírají RP, se v posledních letech příliš nezměnil – stále činí cca 1,7–1,8 % z celkového počtu příjemců RP. V této oblasti stále zůstává zvykem, že na RD odchází ten, kdo má menší plat, tedy většinou žena (viz 7. kapitola). Pro ČR je také i nadále charakteristická **dlouhá RD**. Z údajů poskytnutých MPSV se ukazuje, že rodiče nejčastěji volí tříletou a delší variantu čerpání rodičovského příspěvku (tabulka 1). Průměrná výše RP činila v prosinci 2013 6 921 Kč, o rok později 6 830 Kč (MPSV ČR⁵). Rodiče tedy většinou zůstávají minimálně 3 roky mimo pracovní trh, což ztěžuje jejich profesní kariéru.

3 V 1. čtvrtletí r. 2014 nově čerpalo peněžitou pomoc v mateřství 143 mužů, ve stejném období 2015 jich bylo 179. Cit. dle tiskové zprávy ČSSZ. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/21134/TZ_210515a.pdf.

4 Tomáš Volf. Na mateřské bylo loni v Česku 520 mužů. O polovinu méně než před rokem, *Novinky.cz*, 2. 4. 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.novinky.cz/finance/331609-na-mateřske-bylo-loni-v-cesku-520-muzu-o-polovinu-mene-nez-pred-rokem.html>.

5 Informace MPSV ČR uvedlo na písemné vyžádání.

Tabulka 1: Počet ukončených nároků na RP dle věku dítěte

Rok ukončení	0–12 měsíců	13–24 měsíců	25–36 měsíců	37–48 měsíců	celkem
2013	2 594	15 706	73 119	26 755	118 174
2014	2 667	14 217	73 573	27 026	117 483

Zdroj: MPSV ČR

Nadále zůstává **problematické zapojení mužů do péče o rodinu**, která je stále především **doménou žen**. V případě ČR se ukazuje, že i v rodinách s rovnoprávnější hodnotovou orientací (tzn. partnerské dělení o péči a práci) existují významné rozdíly v zapojení žen a mužů do péče o děti a o domácnost. Muži věnují péči o dítě i o domácnost v průměru jen asi třetinu času v porovnání se ženami, v případě hraní si s dětmi asi polovinu času. Na tomto uspořádání se jen velmi málo projevuje vliv vzdělání ženy či jejího partnera (Sirovátko, Bartáková 2008, s. 77). Hlavním faktorem, který genderovou nerovnost v dělbě povolání ovlivňuje, je **fáze výchovy dětí** – konkrétně přítomnost malých dětí do 3 let v rodině a ještě více okolnost, zda jeden z partnerů (většinou žena) je na MD či RD.⁶ Zjištěné rozdíly v dělbě práce⁷ jsou jednoznačně dány genderem a nástupem na RD v souvislosti s péčí o dítě mladší 3 let (Sirovátko, Bartáková 2008, s. 79).

V ČR zatím nebyl zaveden institut **otcovské dovolené**. V ideálním případě by se mělo jednat o motivační možnost, aby otcové měli zájem ji čerpat podobně jako v jiných zemích.⁸ V ČR je zatím otcovská dovolená (většinou 5 dnů) poskytována některými zaměstnavateli jako nadstandardní benefit.

Problémy rodičů malých dětí zesilují v případech, že v čele rodiny stojí **pouze jeden rodič**. V 80–90 % takových rodin se jedná o matku. Osamocené ženy v čele rodiny kromě dalších znevýhodnění ohrožuje nejen nezaměstnanost, ale také chudoba. Situace otců samozivitelů je většinou odlišná, nečelí tolika kombinacím znevýhodnění jako ženy (Hasmanová Marhánková 2011, s. 4). Právem hovoříme o **feminizaci chudoby** (viz 13.kapitola). Sociální systém situaci osamělých rodičů příliš nezohledňuje. Na matky – samozivitelky se zaměřuje pouze v případě, kdy se jejich příjmy pohybují na hranici životního minima. Právní předpisy zohledňují situaci sólo rodiče jen



- 6 V tomto případě je rozdíl počtu hodin věnovaných ženami dětem proti mužům trojnásobný. V případě zaměstnaných žen je tento rozdíl dvojnásobný a téměř stejný je rozdíl v počtu hodin věnovaných domácnosti.
- 7 Ty potvrzuje i dotazníkové šetření uskutečněné v roce 2014 Sítí mateřských center, kterého se účastnilo 455 osob (převážně žen). Z 84 % odpovědí žen zaznělo, že respondentka tráví více času péčí o domácnost než partner. Přibližně stejně tráví oba jen v 15 % a pouze 2 % říkají, že partner věnuje péči o domácnost více času. Závěry z dotazníkového šetření potvrzují setrvalý trend, kdy rodina a péče o domácnost leží především na ženě (*Rovné příležitosti rodičů v rodičovství a v péči o domácnost - dotazníkové šetření (Sít' MC 2014)*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://familyfriendly.cz/index.php?set_no=9&link_key=17@35^2).
- 8 Inspiraci je možné čerpat například v Německu, kde nemají zavedenou otcovskou dovolenou, ale pokud jde otec na RD, pak se délka RD proluzuje. Nebo ve skandinávských zemích, kde je určitá část rodičovské dovolené vyhrazena otci a pokud ji nevyužije, ztrácí rodina na tuto část placeného volna nárok.



v případě ošetřovného, vysílání na pracovní cesty nebo přeložení a ochrany soukromí (Aperio 2015, s. 86).

Ženy se také nejčastěji stávají **pečovatelkami o závislé členy rodiny**. Analýza kapacit a sítě poskytovatelů dlouhodobé péče v ČR uvádí 230 600 neformálních poskytovatelů péče, tj. 2,7 % z populace starší 15 let, z toho zhruba 162 000, tedy více než 70 % jsou ženy, a to nejvíce z věkové skupiny 55–64 let (Hrkal et al. 2011, s. 69). Jedná se o osoby v produktivním věku, které kombinují péči o závislé osoby se zaměstnáním a často i s péčí o dospívající děti.⁹ Problematika pečujících osob bude v souvislosti se stárnutím populace ČR nabývat na významu a bude potřeba ji řešit komplexně. Pozitivní zprávou je, že podle ČSSZ došlo k nárůstu počtu mužů i u výplat ošetřovného.¹⁰

K významnému posunu od roku 2008 došlo **v péči o nejmenší děti**. V ČR se v posledních letech objevuje čím dál více **alternativních forem péče o děti předškolního věku**, které narušují monopol **materšských škol (MŠ)** a **jeslí**. Tato zařízení jsou doplněním a často i náhradou nedostatečné kapacity v klasických MŠ. Tím, že pečují i o děti mladší 3 let a mají flexibilnější podmínky, se stávají důležitým nástrojem sladování rodinného a pracovního života (viz 7. kapitola).

Jesle reprezentují tradiční zařízení kolektivní péče o děti od 0–3 let, jejichž počet po roce 1989 prudce klesal. Do března 2012 spadaly jesle jako zdravotnická zařízení pod resort ministerstva zdravotnictví, jejich provozování v tomto režimu však muselo být na základě legislativních změn k 31. 12. 2013 ukončeno. Od 1. 1. 2014 mohly jesle fungovat v režimu vázané živnosti Péče o dítě do tří let věku v denním režimu, nebo na základě obecně platných právních předpisů, což jim přineslo řadu organizačních a provozních komplikací. Aktuálně se mohou jesle transformovat na dětskou skupinu, což ale většinu jejich problémů neřeší (např. platové zařazení pracovníků/ic).

MŠ registrované ve školském rejstříku (veřejné, soukromé, firemní či zřízené neziskovými organizacemi) se řídí ustanoveními školského zákona a jejich provoz je dotován ze státního rozpočtu. Jejich kapacita je stále nedostatečná, celkově výrazně rostou počty neúspěšně vyřízených žádostí o přijetí do MŠ (graf 2).

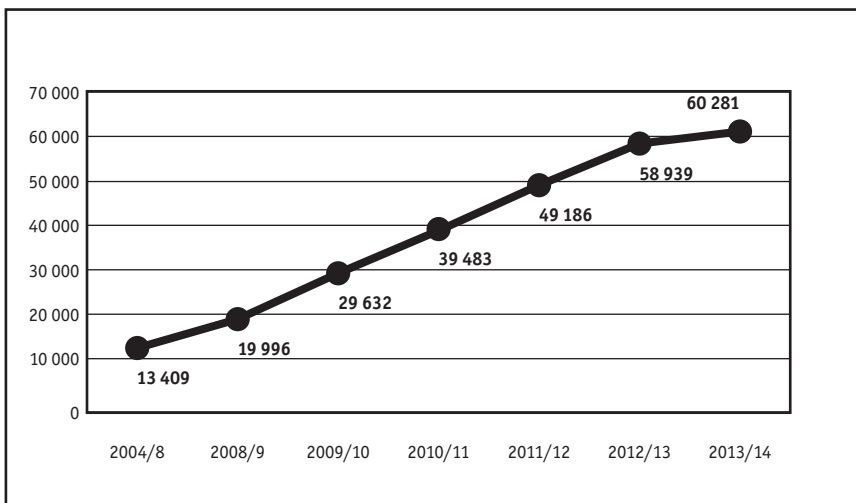
V ČR fungují i **další kolektivní služby péče o děti** – komerční služby provozované na základě živnostenského zákona a **alternativní zařízení provozovaná neziskově**, která

9 Studie věnující se charakteristikám „průměrných pečovatelů“ v Evropě udávají, že 41 % pečujících osob spojuje péči o závislé členy rodiny s prací a 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odešli do důchodu (Přidalová 2007, cit. dle Hasmanová Marhánková 2011).

10 K 31. 3. 2014 dávku nově čerpalo 21 776 mužů, o rok později jich bylo 31 417, což je o 9 641 více. Cit. dle tiskové zprávy ČSSZ, 21. 5. 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/21134/TZ_210515a.pdf.



Graf 2: Počet neúspěšně vyřízených žádostí o přijetí do MŠ



Zdroj: MŠMT ČR, Vývojová ročenka školství 2004/05–2013/14. Dostupné online [vid. 5. října 2015]
z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2003-04-2013-14>.

suplují nedostatečnou kapacitu či dostupnost veřejných MŠ. Často je zřizují mateřská centra, DDM apod., která se při jejich provozování řídí obecně platnými právními předpisy. Tato zařízení však stát nedotuje, tudíž jsou pro rodiče často nákladná.

V listopadu 2014 nabyl účinnosti **zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů č. 247/2014 Sb.** (dále zákon), jehož cílem bylo dát jednotný právní základ všem neškolským typům služby péče o děti. Zákon s sebou také přináší **daňové slevy pro rodiče** (za umístění dítěte v MŠ nebo registrované dětské skupině ve výši minimální mzdy, která pro rok 2015 činí 9 200 Kč) a **pro zaměstnavatele** (zaměstnavatel může odečíst z daňového základu výdaje na provoz vlastního zařízení





péče o děti předškolního věku nebo příspěvky na provoz zařízení péče o děti zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců).¹¹

V oblasti **systému náhradní rodinné péče** došlo v ČR od vydání poslední stínové zprávy k několika zásadním změnám. Od 1. 1. 2013 nabyla účinnost novela zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, která se významnou měrou dotkla též oblasti náhradní péče. Od 1. 1. 2014 pak nastala účinnost zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku a zákonů na něj navazujících, který nyní nově obsahuje komplexní hmotnou úpravu rodinného práva.

Pro všechny subjekty v systému sociálně-právní ochrany dětí byly zavedeny standardy kvality práce a nastaveny minimální rámce činnosti. Pro činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD) byly stanoveny závazné postupy. Pěstounská péče na přechodnou dobu byla v ČR zavedena již v roce 2006, ale byla jen velmi málo využívána (během roku 2011 se do ní dostalo jen šest dětí). Aktuálně profesionálních pěstounů a pěstunek (jimiž se mohou stát muž i žena) v ČR přibývá.¹² Systém změnila v roce 2013 novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí, která upřednostňuje péči v rodině před ústavem. Institut pěstounské péče na přechodnou dobu je ze své podstaty institutem krizovým a přechodným, jehož cílem je poskytnout rodičům čas, aby si mohli upravit své poměry a převzít dítě opět do své péče (Vyskočil 2014). Zároveň je však nutné urychlit stávající legislativní proces předávání dítěte z přechodné do trvalé péče rodičů (vlastních či náhradních).

V oblasti **prorodinné politiky** ČR ustrnula v roce 2009, kdy byla předložena poslední *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. Základní cíle koncepce směřují k podpoře vzniku a stabilního fungování rodin. Všechny další strategické dokumenty jsou staršího data: *Národní zpráva o rodině* z roku 2004, v roce 2008 byl předložen takzvaný *Prorodinný balíček*, k poslední snaze uchopit koncepčně oblast rodin patří metodické „doporučení“ *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*.

Současná vláda v úvodu svého programového prohlášení (14. 2. 2014) uvádí: „Občan a jeho rodina by se měli v zemi cítit svobodně, spokojeně a být na ni hrdí.“ Mezi rezortní priority MPSV patří ustavení odborné komise nejen za účelem ukončení II. pilíře a návrhům změn důchodového systému, ale i kvůli návrhu dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v ČR. Pod záštitou ministryně Michaely Marksové Tominové začala

11 Cesta tohoto zákona do praxe byla dlouhá a trnitá. Od návrhu tzv. „prorodinného balíčku“ tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase do schválení tohoto zákona uplynulo neuvěřitelných 7 let. Za tu dobu byl původní návrh zcela změněn. Ani po schválení to však s dětskými skupinami není jednoduché. Řada NNO v čele s lesními školkami se vzbouřila proti povinné registraci poskytovatelů. Poslanci tomuto tlaku podlehlí a schválili novelu zákona, ta ukotvuje dobrovolnost registrace. Z dětských skupin se stala jen jedna z alternativ poskytování služeb péče o děti, neregistrovaní poskytovatelé mohou dále fungovat na bázi obecných právních předpisů.

12 Podle údajů MPSV ČR činil v červnu 2015 aktuální počet pěstounů na přechodnou dobu 414 osob (genderový údaj není k dispozici). Údaje poskytl MPSV ČR na vyžádání.



v roce 2015 pracovat expertní komise, která má za cíl zhodnotit současný stav rodin se závislými členy v ČR z hlediska jejich demografické, sociální a ekonomické situace a na základě analýz a dalších věcných podkladů navrhnout rámec pro rodinnou politiku a postupy pro prosazení relevantních opatření ve prospěch rodin. Zaměřuje se na dvě hlavní cílové skupiny, a to na rodiny s dětmi a na rodiny se závislými seniory. Zástupci/kyně těchto cílových skupin však zatím k diskusi přizváni nebyli.

Podpora rodin sice bývá představiteli státu deklarovaná jako téma patřící mezi nejdůležitější celospolečenské priority, avšak v reálném životě se projevuje spíše jako „záplatování“ nastalých problémů v oblasti patologických jevů v rodině a ve společnosti. Jedinou skutečnou podporou **primární prevence** zůstává od roku 2004 dotační program nestátním neziskovým subjektům na podporu rodiny Rodina a ochrana práv dětí,¹³ jehož výše ale nepokrývá potřebnost prarodinných organizací.

Tam, kde se nedostává potřebné podpory státu, sehrává významnou roli **občanský sektor**. Organizací, jako jsou mateřská centra, stále přibývá. Tato zařízení se věnují práci s rodinami a zahrnují rovné příležitosti matek i otců. Sehrávají nenahraditelnou roli na poli primární prevence, s čímž začínají postupně počítat i odborníci/ice, s nimiž tyto organizace spolupracují. Na této spolupráci staví i „zastřešující organizace“, která tato rodinná zařízení sdružuje. Jednotlivé organizace sice postupně získávají větší prostor vlivu na vytváření státní politiky, avšak zatím nejsou vždy přijímány rovnocenně partnersky. Nevládní neziskové organizace (NNO) oproti státu a obcím řeší flexibilně a operativně konkrétní problémy nerovných podmínek matek a otců. Příkladem byla péče o děti předškolního věku zejména tam, kde se nedostávalo míst v MŠ. Přesto NNO cílí neustálému ohrožení z finančních důvodů¹⁴ (viz 3. kapitola).

2/ Pozitiva

V oblasti rodiny a rodičovství došlo od roku 2008 k poměrně podstatným změnám. V politice genderové rovnosti lze stavět zejména na následujících třech pozitivně se rozvíjejících oblastech.

Nový systém volby **RP**, jehož výši lze měnit každé 3 měsíce, je jistě posunem k lepšímu – je jednodušší a vstřícnější k potřebám rodin s malými dětmi a umožňuje



13 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mpsv.cz/cs/890>.

14 Například reálné rozdělení výše zmíněného dotačního programu MPSV má pravidelně skluz minimálně 3 měsíce. V roce 2015 sice již organizace, které byly úspěšné se svým projektem, od 30. 3. věděly, s jakou částkou mohou počítat, ale teprve na konci května přišly peníze na jejich účty. Navíc jiné systémové zdroje na primární prevenci více méně neexistují.





rodičům flexibilitu při návratu na pracovní trh. Pozitivním faktem je také to, že rodiče mohou RP pobírat i v době, kdy dítě starší 2 let dochází bez omezení do předškolního zařízení.

Postupně se rozšiřují možnosti **péče o nejmenší děti**, včetně míst v předškolních zařízeních. Kromě nárůstu alternativních forem péče o děti předškolního věku (neziskových i komerčních) byl přijat zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů č.247/2014 Sb. a s ním i daňové úlevy pro rodiče a zaměstnavatele.

Stát doposud zapomínal na **neformální pečovatele**, tedy především ženy, často v produktivním věku, které byly nuceny kvůli péči o závislé členy rodiny rezignovat na svou pracovní kariéru. MPSV v současné době deklaruje snahu se touto oblastí zabývat.¹⁵ Na základě návrhu MPSV by měla být zavedena **ošetřovatelská dovolená pro blízké osoby**, která by mohla trvat i několik měsíců nebo let. Zaměstnavatel by musel svému zaměstnanci držet pracovní místo stejně jako například v případě RD. Opatření by se mohlo stát průlomem v dosavadní neformální péči o blízké členy rodiny.

3/ Problémy

Oblast rodiny a rodičovství je pro ženy a muže sama o sobě nerovným polem. Napomoci by tomu měla státní rodinná politika, ta však v některých ohledech celou situaci naopak problematizuje. Její hlavní slabiny jsou následující:

- Zrušením **porodného** pro všechny bez rozdílu ušetřil stát více než miliardu korun, nicméně převážná část rodičů tak přišla o významnou podporu umožňující pokrýt náklady související s narozením dítěte.
- Pozitivum volby RP bohužel narušuje fakt, že ženy, které nemají nárok na PPM, automaticky pobírají **nejnižší možný příspěvek**,¹⁶ a to po dobu 4 let. Proto zůstávají déle doma a jejich zaměstnatelnost se dále výrazně snižuje. Často se jedná o ženy dříve nezaměstnané či s velmi nízkými příjmy, které jsou dramaticky ohroženy na trhu práce.
- Možnost čerpat **nejvyšší možný příspěvek** (dvouletá varianta) přímo vybízí rodiče, aby měli děti rychle po sobě a vysoký příspěvek tak čerpali po delší dobu. Nicméně tím je řada žen opět vyčleněna dlouhodobě z trhu práce, byť se většinou jedná o ženy

15 ČTK. Ministerstvo chystá nový systém péče o blízké, *Deník.cz*, 15. 5. 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.denik.cz/z_domova/ministerstvo-chysta-novy-system-pece-o-blizke-20150515.html.

16 Výše RP v tomto případě činí do 9. měsíce věku dítěte 7600 Kč a od 10. měsíce 3800 Kč.



- s vyšším vzděláním a vyššími příjmy. Tuto variantu komplikuje také nedostatek cenově dostupných předškolních zařízení pečující o děti od 2 let a neochota zaměstnavatelů poskytovat flexibilní pracovní úvazky. Na nejrychlejší variantu čerpání RP navíc dosáhnou pouze osoby s určitou výší předchozího příjmu.
- S poměrně dlouhou RD v ČR (většinou 3 roky) jde ruku v ruce míra **společenské izolace**, do které se rodiče dostávají. Tři roky a v případě 2 nebo více dětí i např. 7 let mimo pracovní trh je dlouhá doba a návrat do zaměstnání je problematický. Rodiče malých dětí se logicky stávají ohroženou skupinou na trhu práce. Navíc se rodiče potýkají se stereotypem vnímání RD jako doby, během které stagnovali, přestože díky péči o děti získali mnoho nových dovedností a kompetencí. Většinová společnost vnímá RD jako „dovolenou“, ačkoli se jedná o 24 hodinovou pracovní dobu.
 - V oblasti rodiny se stále angažuje **velmi málo mužů** – a to jak na pozici pečovatele o nejmenší děti (PPM nebo RP), tak i v oblasti péče o domácnost nebo závislé členy rodiny.
 - Do svízelné situace se vyjmutím z gesce MZ dostaly **jesle**. Jesle nebyly po určitou dobu právně ukotveny, což výrazně zkomplikovalo rozvoj péče o děti do 3 let věku, která je v naší zemi zcela nedostatečná. Jejich současné zařazení pod dětské skupiny je problematické.
 - Bohužel stále trvá **problematicčnost umístění dětí do institucionálních zařízení**. Rodiče, kteří se chtějí vrátit na trh práce, mají problém umístit nejen dítě kolem 3 let, ale často i starší. Složitě je i umístění dětí do zařízení provozovaných mimo režim MŠ – rodič zaplatí výrazně víc než ve státních zařízeních a navíc nemůže uplatnit daňovou slevu, protože ta se vztahuje pouze na registrované dětské skupiny a klasické mateřské školy.
 - Pro **osamělé rodiče** nebyla příznivá změna spočívající ve sjednocení doby, kdy lze pobírat PPM, a to pro vdané i osamělé matky na 28 týdnů. Osamělé matky dříve mohly PPM pobírat po dobu 37 týdnů. Pro úřady bylo komplikované rozlišit, kdo je skutečně osamělý rodič a kdo pouze rodič žijící v nesezdaném páru. Nicméně toto není argument pro zrušení delší MD pro sólo rodiče. Navíc pokud osamělý rodič nemá nárok na PPM, čerpá RP automaticky do 4 let věku dítěte. Tyto nízké částky vedou k chudobě osamělých rodičů i jejich dětí.





Tvorbě strategických a koncepčních dokumentů musí předcházet jasná deklarace rodiny jako priority a otevřená diskuze se všemi jejími aktéry. Cílem by měla být prorodinná opatření, která umožňují genderovou rovnost ve všech životních fázích rodiny.

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Uznat primární prevenci jako nástroj sociální práce a poskytovat jí vyšší finanční podporu (vyžaduje úpravu dotačních programů).
- Významněji podporovat flexibilní formy práce a současně se snažit omezovat jejich negativní efekty (vyžaduje úpravu legislativy).
- Poskytovat větší institucionální podporu osamělým rodičům (vyžaduje úpravu legislativy).
- Zavést institut „otcovské dovolené“ (vyžaduje vytvoření nové legislativní normy).

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Vnímat péči o děti a jejich výchovu jako hodnotnou práci a provádět v tomto směru osvětu mezi zaměstnavateli i ve společnosti (vyžaduje politickou deklaraci podpořenou osvětovou a mediální kampaní).
- Systematizovat péči o děti a podporovat rodiče ve volbě péče o děti (vyžaduje vytvoření systému s následnou úpravou legislativy).
- Zavést systém motivačních dávek (vyžaduje vytvoření systému s následnou úpravou legislativy a osvětou).
- Změnit terminologii „rodičovská dovolená“ (vyžaduje legislativní úpravu a mediální kampaň).
- Prosadit návrh ošetřovatelské dovolené pro osoby blízké, jak je v plánu MPSV (vyžaduje vytvoření nové legislativní normy).



Literatura

- Aperio. *Nebojujte se zákony a sladíte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015*, Praha 2015.
- Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ - kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory)*, Praha 2011.
- Hrkal J. et al. *Analýza kapacit a sítě poskytovatelů dlouhodobé péče (projekt Podpora procesů v sociálních službách)*, Praha 2011. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://podporapocesu.cz/wp-content/uploads/2013/01/Analyza_kapacit.pdf.
- ČTK. Ministerstvo chystá nový systém péče o blízké, *Deník.cz*, 15. 5. 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.denik.cz/z_domova/ministerstvo-chysta-novy-system-pece-o-blizke-20150515.html.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Národní zpráva o rodině 2004*, Praha 2004. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mpsv.cz/cs/898>.
- *Přibývá mužů na tzv. mateřské, častěji také čerpají ošetřovné*. ČSZS (tisková zpráva), 21. 5. 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/21134/TZ_210515a.pdf.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*, Praha 2008. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Soubor prarodinných opatření - Prarodinný balíček*, Praha 2008. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf.
- Síť mateřských center. *Rovné příležitosti rodičů v rodičovství a v péči o domácnost - dotazníkové šetření*, Praha 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z [http://familyfriendly.cz/index.php?set_no=9&link_key=17@35^2\)e](http://familyfriendly.cz/index.php?set_no=9&link_key=17@35^2)e).
- Sirovátka, T., Bartáková, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In Sirovátka, T., Hora, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, Brno 2008, s. 63–97.
- Volf, T. Na mateřské bylo loni v Česku 520 mužů. O polovinu méně než před rokem, *Novinky.cz*, 2. 4. 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.novinky.cz/finance/331609-na-materske-bylo-loni-v-cesku-520-muzu-o-polovinu-mene-nez-pred-rokem.html>.
- Vyskočil, F. *Právní úprava náhradní rodinné péče v České republice*, Praha 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.nahradnirodina.cz/files/File/Projekty/Pravni_uprava_nahr_pee_v_R_2014_web.pdf.





12. kapitola

LGBT+



Jiří Procházka (ed.),
Petr Kalla, Jolana Novotná,
Ondřej Plešmíd





Téma LGBT+ (lesbické, gay, bisexuální a trans osoby, „plus“ naznačuje širší identit přeračující kategorické vymezení na čtyři uvedené skupiny) prostupuje všemi oblastmi života. Pro jeho vyčlenění do samostatné kapitoly jsme si vybrali linii zužující tento pohled na partnerství, rodičovství, vzdělávání, osoby seniorského věku a trans osoby.¹

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Od roku 2008 se odehrálo několik zásadních změn. V oblasti partnerství došlo k odstranění některých rozdílů mezi manželstvím a **registrovaným partnerstvím** (dále jen RP). Nejednalo se však o změny, které byly vědomě a cíleně vedeny zájmem o odstranění diskriminace registrovaných partnerek a partnerů ve srovnání s manželstvím, ale o změny vyvolané obecnými změnami některých institutů (např. zrušení dědické daně, snížení standardu práv nájemců/kyň bytů). Naopak RP bylo výmluvně vyňato z nového občanského zákoníku jako symbol toho, že se nejedná o rodinný stav.² Od 1. 1. 2014 jsou v České republice uznávána i RP a stejnopohlavní manželství uzavřená v zahraničí. Doposud však není jasné, zda budou uznávána jako manželství, nebo jen jako RP.

Podle nového občanského zákoníku je společné **poručenství** možné i pro dvě osoby, které nejsou v manželském svazku, a to bez ohledu na jejich úřední pohlaví a bez ohledu na to, zda žijí v RP. Dle zákoníku by ale měla být dávana přednost manželům. Do společné **pěstounské péče nebo osvojení** lze dítě nadále svěřit jen manželům. V roce 2008 byl do vlády předložen návrh zákona o zdravotních službách, který umožňoval podstoupit umělé oplodnění i ženě bez partnera. Návrh ovšem nebyl schválen.

V roce 2010 MŠMT vydalo *Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních*. V tomto doporučení je mezi rizikovými projevy ve školním prostředí zmíněna i **homofobie**. V roce 2010 vydalo MŠMT doporučení k realizaci **sexuální výchovy** na základních školách. Současně měla být distribuována příručka *Sexuální výchova – vybraná témata* (2009).³

Z ankety (PROUD, Společnost pro queer paměť – SPQP, Diversity Face)⁴ v zařízeních rezidenční **péče o seniory/ky** vyplynula malá informovanost a malý zájem o LGBT tematiku mezi poskytovateli. Na otázku výhledového využití zařízení rezidenční a jiné péče se samotní LGBT senioři/ky vyjádřili tak, že zhruba polovina z nich o jejich vyu-



- 1 Podrobné informace uvádí *Zpráva o implementaci LGBT doporučení Rady Evropy Českou republikou* (PROUD 2013). Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.proudem.cz/component/attachments/download/21.html>. Viz též *Analýza situace lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR. Pracovní skupina pro otázky sexuálních menšin ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny od Džamily Stehlikové* (2007). Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rtp/vybory/sexuální-menšiny/ANALYZA_final.pdf.
- 2 I systematika zákona o mezinárodním soukromém právu pojednává „registrované partnerství a obdobné poměry“ samostatně mimo rodinné právo.
- 3 Proti tomu se postavil Výbor na obranu rodičovských práv podporovaný sdružením D.O.S.T. a ministr školství Dobeš příručku i doporučení stáhl z webu ministerstva. Navzdory doporučení EU není sexuální výchova povinnou součástí vzdělávání.
- 4 Jednalo se v podstatě o dvě mapovací mini ankety jednak mezi poskytovateli rezidenční péči ohledně postojů k LGBT klientům a klientkám a připravenosti vyjít vstříc jejich specifickým a jednak mezi samotnými LGBT seniory a seniorkami ohledně jejich sociální situace. Z LGBT osob seniorského věku bylo vyhodnoceno 27 dotazníků. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/lgbt-spolky-se-zajimaji-o-starsi-generaci>.





žití uvažuje, a to i přesto, že kolem sebe mají rodinnou a sociální síť. Obavy ovšem mají z přístupu ostatních uživatelů/ek a personálu. LGBT senioři/ky se obecně obávají, že svou identitu budou muset znovu skrývat. Obzvlášť traumatizující je představa pobytu v zařízení pro trans osoby, které na těle nesou stopy chirurgických zásahů a nemohou svou genderovou identitu před ošetřujícím personálem skrývat. Podle předních odbornic a odborníků na gerontologii v ČR je téma sexuality klientů/ek ve většině zařízení rezidenční péče doposud marginalizováno, téma LGBT sexuality bývá úplné tabu.

To, že české právní předpisy nepoužívají pojem „genderová identita“, je zejména odrazem medicínského pojetí **transsexuality** jako nemoci, kterou je třeba léčit.⁵ Právní/úřední změna pohlaví je definována jako chirurgický zákrok, jehož účelem je provedení změny pohlaví při současném znemožnění reprodukční funkce a přeměně pohlavních orgánů. Chirurgické zákroky lze provést na základě stanoviska odborné komise ustanovené ministerstvem zdravotnictví (MZ). MZ stanovuje doporučený (tedy ne plně závazný) postup pro provádění těchto zákroků. Osoba žádající o změnu úředního pohlaví musí žít po období jednoho roku v „rolí“ opačného pohlaví. V této „přechodové“ době používá neutrálního jména a příjmení,⁶ avšak označení jejího pohlaví v úředních dokladech zůstává nezměněno.⁷

2/ Pozitiva

V roce 2010 bylo poprvé dítě svěřeno do pěstounské péče muži žijícímu v RP. Jednalo se o dítě s postižením, pro něž se nepodařilo najít jinou náhradní rodinu. Přestože **individuální adopce** je možná a LGBT osoby se účastní programů pro budoucí osvojitelky,⁸ je jednak obecně dávana přednost společné adopci manželských párů a LGBT osoby z těchto programů odcházejí odrazovány institucionálními překážkami.⁹ Uzavřením RP navíc dané osoby ztrácí také možnost individuální adopce, což v současné době řeší Ústavní soud. Nejvyšší soud v roce 2015 rozhodl o uznání biologického otcovství v rámci mužského páru, který žil v zahraničí, kde uzavřel sňatek a dítě získal přes náhradní matku. O partnerovi otce usnesení mlčí. V září 2014 byl podán návrh na novelu zákona o RP umožňující adopci biologického dítěte partnera/ky.

Kontroverzním tabu v české společnosti je **pedofilie**. Je běžně zaměňována se sexuální zneužíváním dětí. Jistý posun je snad patrný v poslední době jako důsledek postupného

5 Na rozdíl od českého pojetí vycházejícího z Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN) v americkém Diagnostickém a statistickém manuálu mentálních poruch (DSM) využívaném v USA je patrná zásadní snaha odklonit se od medicínského pojetí transsexuality jako nemoci k pojmu transgender s důrazem na vlastní sebeurčení.

6 § 72 odst. 5 písm. a) zákona o matrikách. Změna jména na rodově neutrální může být provedena, jakmile je stanovena diagnóza a je stanoven program léčby komisí.

7 Např. v Německu či Austrálii je možné používat úředně neutrální pohlaví.

8 Marcela Škáblová (Centrum psychologicko-sociálního poradenství Středočeského kraje), ústní sdělení.

9 Petra Winnette (NATAMA – Institut náhradní rodinné péče), ústní sdělení.



otevírání takto ožehavého tématu. Diskuzi pomáhá iniciovat např. účast členů pedofilní komunity na průvodu Prague Pride v roce 2013 a kontroverzní debaty kolem jejich ne/účasti v roce 2014, která podnítila několik článků na toto téma. V lednu 2014 na téma pedofilie uspořádal diskuzi Charlie (queer spolek Univerzity Karlovy). Ve stejném roce queer filmový festival *Mezipatra* poprvé uvedl český dokument režisérky Veroniky Liškové *Danielův svět* (premiéra v únoru 2015), díky němuž se toto téma dostalo na veřejnost, navíc civilním způsobem ve formě konkrétního příběhu mladého pedofilního muže.

Ve sledovaném období se rozvíjely **do škol zaměřené aktivity** neziskového sektoru (NNO) podporující respekt k diverzitě a neheterosexuálním variantám jako přirozené součásti lidské sexuality a vztahů. Školy mohou využívat např. projekt Živá knihovna (OPIM¹⁰ a Amnesty International¹¹). PROUD a Jules a Jim realizují tzv. duhové semináře a preventivní programy.¹² Různé NNO publikují výukové materiály bez genderových stereotypů.¹³ Dne 30. 10. 2014 se ve spolupráci MŠMT, MLPRPaL a Platformy pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu z. s. (PROUD) uskutečnila konference *Homofobie a transfobie jako téma pro českou školu*. Prague Pride v roce 2015 spustil online poradnu *S barvou ven*¹⁴ poskytující peer-mentoring pro LGBT+ dospívající. PROUD na svém webu spravuje obecné LGBT+ odkazy,¹⁵ specializované poradny (např. pro Romy, věřící, neslyšící)¹⁶ a psychosociální pomoc přátelskou pro LGBT osoby.¹⁷

Odbornice a odborníci na gerontologii, NNO i zastupující státní správu deklarují otevřenost k začlenění **specifických potřeb LGBT seniorů/ek** do svého strategického uvažování a projektů. Konkrétně byla kladná odezva na téma LGBT seniorských osob např. u expertek Ivy Holmerové nebo Naděždy Špatenkové, na konferencích jako *Konference unie pečujících* nebo na kurzech paliativní péče Cesty domů. Existují LGBT spolky PROUD, SPQP a Diversity Face,¹⁸ které se začaly tematikou LGBT seniorů/ek a queer paměti systematicky zabývat. Zájem o informace projevují také média. Začínají se vytvářet nadační a vládní fondy k podpoře projektů zaměřených na seniory. Mladší generace začínají hledat styčné plochy se starší generací a objevují se LGBT senioři a seniorky ochotní se do projektů zapojit.

Na základě diskuzí s laickou a odbornou veřejností¹⁹ je i v české společnosti nově patrná snaha o **demedicalizaci trans osob** (bohužel zcela dílčí) a podpora jejich expertízy na vlastní identitu či podobu těla.

- 10 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.opim.cz/index.php?page=projekt-ziva-knihovna>.
- 11 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.amnesty.cz/vzdelavani/ziva-knihovna>.
- 12 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z www.duhoveseminare.cz.
- 13 Např. Smetáčková, I. (ed.) *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*, Praha 2008.
- 14 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <https://www.sbarvouven.cz/>.
- 15 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.proudem.cz/mimo-proud/odkazy.html>.
- 16 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.proudem.cz/mimo-proud/specializovane-poradny.html>.
- 17 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.proudem.cz/mimo-proud/psychosocialni-pomoc.html>.
- 18 Podpora poskytování přímé sociální komunitní služby pro LGBT cílovou skupinu.
- 19 Např. Hana Fífková.





- 20 Navíc je stále patrná snaha takové případné ústupky vyvážit jiným (alespoň symbolicky), speciálním zacházením.
- 21 Dle posledního vyjádření v médiích to není reálné ani do konce roku 2015.
- 22 Např. nevhodné ilustrační fotografie, které k dané novele zákona v roce 2015 zveřejnil portál Týden. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://boyler.cz/portal-tyden-cz-nevhodne-foto-nesmaze-trva-na-tom-ze-duhove-rodiny-maji-mit-tvar-sadomasochistu/> a <http://kozubik.blog.respekt.ihned.cz/c1-63581780-medialni-stereotypizace-lgbt-komunity>. Nebo bulvární pořad veřejnoprávní České televize *Máte slovo* (4. 9. 2015) jenž prezentuje názory lidí, kteří se tímto tématem expertně nezabývají a s takovými lidmi a rodinami se nesetkávají. Moderátorka M. Jílková pak v souladu s duchem pořadu působí heterosexisticky: „Copak by si nějaký rodič přál mít homosexuální dítě?!“ Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10175540660-mate-slovo-s-m-jilkovou/214411030520024/>.
- 23 ČR je ohledně sebevražd dospívajících dlouhodobě na špičce v rámci EU. Lze se domnívat, že 1/4 takových sebevražd (přínejmenším u mužů) je podložena právě heterosexistickými zážitky.
- 24 Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (2007) v oblasti tolerance a sexuální výchovy nepředpokládá neheterosexuální varianty sexuality, vztahů a rodin nebo téma genderové identity: „Očekávané výstupy – 2. období: žák uplatňuje ohleduplné

Partnerské svazky a rodiny LGBT+ lidí nejsou respektovány jako plnohodnotné, ale spíše tolerovány a trpěny. Snaha o rovnoprávnost je pojmána spíše jako ústupky z pozice většiny.²⁰ Na jednu stranu byl přijat návrh **zákona umožňující adopci v rámci RP** podpořený napříč politickým spektrem, na druhou stranu se ani po roce nedaří ho zařadit k projednávání.²¹ Je patrný pozitivní vývoj v zobrazování této tematiky v médiích, ale nečekané excesy jsou také patrné.²²

MŠMT se jeví jako nedůsledné a svou aktivitu v oblasti LGBT po kritice z konzervativních kruhů společnosti omezuje na podporu dobrovolného využití edukačních materiálů na základě osobní angažovanosti jednotlivých vyučujících a škol (viz také 9. kapitola). **Heterosexistická šikana** (která je přinejmenším v podobě slovního znehodnocování častá) není specificky sledována²³ a oficiální **vzdělávací materiály** jsou v zásadě heteronormativní.²⁴ LGBT studující tak postrádají podporu a informace, které by jim mohly být nápomocny. Alarmující je to v případě integrování pedofilní sexuální orientace²⁵ do své identity a její rozlišení od sexuálního zneužívání. Právě období dospívání je nejrizikovější, co se týče možného selhání v tomto směru. Média nabízejí jen stereotypní odstrašující vzory, které pak mohou fungovat jako sebenaplňující se předpověď.

Situace LGBT senierek a seniorů je málo zmapovaná, protože jsou vystaveni **dvojitmu zneviditelnění**: v LGBT komunitách samých a rovněž společně s ostatními ve většinové populaci. Anketa²⁶ potvrdila, že cílovou skupinu je těžké vyhledat, kontaktovat a získávat od nich informace. Navíc LBT ženy bývají méně viditelné než muži, ač jich je v populaci více. Vedle obdobných problémů jako u běžné seniorské populace patří mezi specifické problémy samota, protože LGBT lidé seniorského věku často dožívají bez rodinného zázemí (a v běžných „gay přátelských“ prostředích se necítí vítáni). Mužů se tato situace dotýká více, protože ženy mají širší možnosti založení rodiny. Lesbám, které se obecně dožívají vyššího věku než muži, ale v průměru hrozí větší chudoba než gayům (mají nižší důchody než muži). Ekonomickou situaci LGBT senierek a seniorů navíc zhoršuje skutečnost, že ani v případě RP nemá přeživší partner/ka nárok na vdovský/vdovecký důchod. Zařízení poskytující rezidenční služby vedle obecné tabuizace sexuality u osob seniorského věku mají nedostatečné informace v této oblasti a nemají ani motivaci



se tímto tématem zabývat. Existují také případy otevřené diskriminace (tj. odmítnutí zadatele/ky z důvodu sexuální orientace).

V ČR převládá biologizující a kategorizující přístup k sexualitě a identitám vycházející z **medicínského sexuologického diskurzu**. Ten se mívá s trendem zplnomocnění dotyčných osob jako expertů/ek na svou identitu a sebeurčení (viz také 8. kapitola). Osoby žádající o změnu úředního pohlaví tak musí podstoupit nejen povinné chirurgické zákroky včetně kastrace, ale navíc manželství/RP takové osoby zaniká. Cílem uvedené praxe a právní úpravy je „ochrana“ tradičního pojetí manželství jako trvalého svazku muže a ženy.²⁷ Podmínky úřední změny pohlaví v ČR tak jsou v kolizi s ochranou základních práv a svobod a lidské důstojnosti,²⁸ protože fatálně zasahují do tělesné a sociální integrity trans osob.

4/ Doporučení

Některé změny popsaného problematického stavu je možné řešit právní úpravou, jiné se týkají celospolečenského nastavení. Za to je odpovědný systém vzdělávání, neziskový i státní sektor, ale i média a odborná veřejnost.

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Přijmout novelu zákona o RP, která by umožnila adopci druhým rodičem (*second parent adoption*).
- Otevřít manželství (případně i RP²⁹) pro osoby bez ohledu na jejich pohlaví/gender³⁰ a touto cestou zároveň plně odstranit na základě genderu diskriminující zacházení jak v oblasti LGBT rodičovství,³¹ tak zacházení s trans osobami.
- Nevylučovat z umělého oplodnění samostatně žijící ženy a především ženy žijící v lesbickém vztahu.
- Podporovat genderově citlivé vzdělávání a zaměřit se na heterosexistickou šikanu na školách.
- Začlenit neheterosexuální varianty sexuality a vztahů do rámcových vzdělávacích programů.
- Zařadit témata LGBT+ do vzdělávání na vyšších odborných a vysokých školách pedagogického a sociálně-pracovního zaměření.



chování k druhému pohlaví a orientuje se v bezpečných způsobech sexuálního chování mezi chlapci a děvčaty v daném věku.“

25 80 % pedofilních lidí má ve své anamnéze deprese nebo pokus o sebevraždu.

26 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/lgbt-spolky-se-zajimaji-o-starsi-generaci>.

27 Včetně znemožnění osobám různého pohlaví uzavřít RP.

28 Zákaz podrobení nelidskému nebo ponižujícímu zacházení, právo na zachování lidské důstojnosti, právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, právo na ochranu zdraví.

29 Ve Francii jsou občanské svazky otevřeny i osobám různého pohlaví, v Brazílii existuje vedle sebe manželství i partnerství přístupné bez ohledu na gender.

30 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z https://en.wikipedia.org/wiki/File:Same_sex_marriage_map_Europe_detailed.svg.

31 ČR by se připojila k praxi západních evropských zemí, kde je tento trend označován za „sociální evoluci“. ČR je na hranici států, které umožňují plnou adopci bez ohledu na gender žadatelů/žadatelek a států, kde žádná taková možnost legální není. Jistou výjimkou může být Německo, kde je legislativně upravena pouze adopce biologického dítěte druhou osobou ve svazku. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/a2/World_same-sex_adoption_laws.svg.





- Podpořit profesionální síť poskytující poradenství pro LGBT+ mládež.
- Pomocí vládních dotačních programů podpořit NNO, které se LGBT seniory a seniorkami zabývají.

DLOUHODOBÁ Doporučení:

- Systematicky mapovat potenciál a potřeby LGBT seniorek a seniorů a zvyšovat povědomí o nich (mezi těmi, kdo poskytují sociální péči, i mezi veřejností a LGBT komunitami). Vytvářet bezpečný prostor prostřednictvím sociální práce uvnitř pobytových zařízení a otevírat spojnice (např. pomocí diskuzí) mezi generacemi i tzv. většinou.
- Podmínit změnu úředního pohlaví méně invazivními kritérii a zásadně vycházet ze sebeurčení trans osoby.³² Lékařské zásahy by měly být ponechány na dobrovolnosti trans osob. V tom případě by měla být ponechána možnost jejich hrazení ze zdravotního pojištění. Diskutabilní je i podmíněnost změny rozhodnutím odborné komise, jejíž činnost dále právně ani odbornými standardy není regulována a jde o subjektivní rozhodnutí omezující sebeurčení trans osob.
- Rozšířit seznam genderově neutrálních jmen, která jsou nyní k dispozici pro LGBT+ osoby, a to i o zahraniční varianty. Žádoucí je zachovat možnost genderově neutrální podoby jména i po završení změny pohlaví. Nezbytné je umožnit volbu příjmení bez –ová.
- Zvážit takovou úpravu osobních dokladů, které by položku „pohlaví“ neuváděly vůbec, nebo navázat na praxi v jiných státech týkající se rozšíření „povinných“ kolonek „žena – muž“ ve formulářích o „jiné“ a zavést genderově neutrální rodné číslo.
- Fakticky a bez předsudků informovat o pedofilní sexuální orientaci, jasně oddělit sexuální orientaci od sexuálního zneužívání a obtěžování dětí a dospívajících.³³

32 Inspirací mohou být země jako Argentina, Dánsko, Malta, Německo, Nový Zéland, Rakousko, nebo Velká Británie, kde není nutné podstoupit chirurgické procedury, případně změna úředního pohlaví není podmíněna ani rozhodnutím komise. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.tgeu.org/sites/default/files/Trans_Rights_Map_2014.pdf. V roce 2015 se Irsko jako čtvrtá země světa rozhodlo plně respektovat právo osob určit svou genderovou identitu bez lékařských nebo státních intervencí. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.theguardian.com/world/2015/jul/16/ireland-transgender-law-gender-recognition-bill-passed>.

33 V této souvislosti podpořit internetovou gramotnost studujících např. ohledně používání sociálních sítí, rizik a možností ochrany.

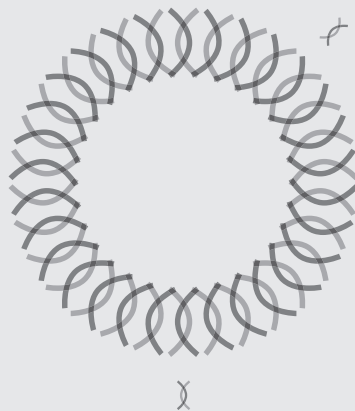
Literatura

- Úřad vlády ČR. *Analýza situace lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*, Praha 2007. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.vlada.cz/assets/ppov/rlp/vyborby/sexualni-mensiny/ANALYZA_final.pdf.
- Smetáčková, I. (ed.). *Na cestě k vlastní rodině. Kapitoly z rodinné výchovy*, Praha 2008.
- *Zpráva o implementaci LGBT doporučení Rady Evropy Českou republikou*, Praha 2013. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.proudem.cz/component/attachments/download/21.html>.



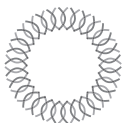
13. kapitola

Chudoba a prevence chudoby v genderové perspektivě



Linda Sokačová





I když je Česká republika v mezinárodních srovnáních na předních místech v žebříčcích zemí, které si umí poradit s chudobou a nemají velké počty osob pod hranicí chudoby, ukazují se, že realita je složitější. Jiří Večerník k tématu relativně dobrých výsledků ČR uvádí: „Jestliže od relací odvozených od národní příjmové distribuce přejdeme k absolutním indikátorům deprivace v uspokojování potřeb, podmínkách bydlení a vybavení domácnosti, situace se mění a distance mezi starými a novými zeměmi EU narůstá. [...] Při kombinaci relativních příjmů a čtyř hledisek absolutní deprivace, dosahuje chudoba v České republice dvojnásobku průměru evropské patnáctky.“¹

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

STATISTIKY A CHUDOBA: NEJOHROŽENĚJŠÍ JSOU SAMOŽIVITELKY A VÍCEČETNÉ RODINY

Počet osob žijících v domácnostech s příjmy pod hranicí chudoby se dlouhodobě pohybuje na úrovni 9–10 %. Z dlouhodobého hlediska jsou nejvíce ohroženými skupinami nezaměstnaní (mezi nimiž převažují o několik procentních bodů ženy), neúplné rodiny s dětmi a rodiny se třemi a více dětmi. Podle ČSÚ byla v roce 2014 příjmovou chudobou ohrožena více než třetina (36 %) osob z neúplných rodin s dětmi a téměř čtvrtina (24 %) osob z rodin se třemi a více dětmi. V letech 2009–2014 bylo chudobou ohroženo o 1,6–2 % více žen než mužů. Ženy se také většinou cítí více materiálně deprivované než muži.

Analýza sociálně vyloučených lokalit ukázala, že v ČR se zvyšuje nejextrémnější forma chudoby – **sociální vyloučení**. Podle výzkumné zprávy MPSV (2015) lze předpokládat, že počet lidí žijících v sociálně vyloučených lokalitách se pohybuje mezi 95 000–115 000. Celkem bylo v 297 městech a obcích identifikováno 606 sociálně vyloučených lokalit a přibližně 700 ubytoven. Celkový počet lokalit se v porovnání s rokem 2006 téměř zdvojnásobil (z 310 na 606). Zvýšil se i počet obyvatel žijících v sociálně vyloučených lokalitách, a to téměř o polovinu (60–80 000 v roce 2006). Z hlediska věkové struktury přibývá v sociálně vyloučených lokalitách osob v seniorské kategorii. V porovnání s rokem 2006 se zvyšuje počet lokalit, kde není většina romských obyvatel, byť jsou tyto lokality stále v menšině. Analýza tak ukazuje, že sociální vyloučení je v České republice

¹ Dostupné online [vid. 5. října 2015]
z www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=233&lst=107.



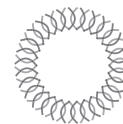
stále úzce **propojeno s romskou etnicitou**. Byl identifikován enormní nárůst počtu lidí žijících v bytovnách, které představují zcela nevyhovující formu dlouhodobého ubytování. Vedle často nevyhovujících hygienických a technických podmínek je problémem také předraženost ubytoven. Lidé žijící v bytovnách hradí poplatky za ubytování, který se počítá na osobu. Jednotkově se tedy nejedná o vysoké částky (uvádí se částky mezi 2 500–3 500 Kč průměrně, ale výjimkou nejsou ani vyšší), pokud ale jde o početnější rodinu, částky jsou oproti bydlení v bytech vysoké. V roce 2008 žilo v této formě bydlení 7 115 dospělých osob a 3 912 dětí (celkem 11 027 osob), které pobíraly doplatek na bydlení. V prosinci 2014 už bydlelo v jiných formách bydlení celkem 28 600 příjemců/kyň doplatku na bydlení, to je včetně společně posuzovaných osob 47 500 lidí. Bohužel prezentace dat z analýzy MPSV neobsahuje genderové zhodnocení struktury sociálně vyloučených osob. Ovšem víme, že mezi příjemci/kyněmi doplatku na bydlení v jiné formě bydlení jich celkem 7 300 mělo v péči nezletilé dítě.

Statistikám o chudobě vévodí rodiny s více než třemi dětmi i domácnosti samoživitelů a samoživitelů. Převažují **ženy-samoživitelky**: podle šetření SILC 2013 jde v desíti případech o ženy. Podle posledních dat SILC² za rok 2013 bylo v ČR odhadem 165 400 domácností, kde jeden rodič živí jedno nebo více závislých dětí (bez jiného dospělého v domácnosti), tj. tzv. čistých neúplných rodin. Hendikep domácností samoživitelů je zřejmý i z toho, že téměř sedmině z nich (tj. 14,7 %) poté, co zaplatí výdaje na bydlení, zůstane v nejlepším případě jen ekvivalent životního minima, resp. žije z částky pod jeho hranicí (SILC 2013).

Samoživitelky a samoživitelé v České republice vykazují řadu problémů i v rámci srovnání poměru minimální mzdy a chudoby v analýze OECD (2005). Minimální mzda zde nestačí pro únik z chudoby. Aby se samoživitelé/ky v ČR s dvěma dětmi dostali nad hranici chudoby, musela by být týdenní pracovní doba 79 hodin.

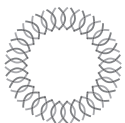
CHUDOBA V BYDLENÍ

Bydlení patří k významným výdajům domácností pod hranicí chudoby nebo těch ohrožených chudobou. I když mají domácnosti pod hranicí chudoby o téměř dvě třetiny nižší příjmy než domácnosti průměrně, významnou část jejich výdajů tvoří právě výdaje na bydlení: nájmy, energie atd. Oproti průměru výrazně více chudých (29,8 % osob)



2 Český statistický úřad. Šetření příjmových a životních podmínek domácností, Praha 2013. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z https://www.czso.cz/csu/xl/vyberove_se-treni_prijmu_a_zivotnich_podminek_domacnosti_eu_silc.





využívalo nájemního bydlení. Náklady na bydlení v nájemních bytech jsou přitom jednoznačně nejvyšší ze všech možných forem bydlení. Zatímco v průměru žilo v nájmu jen 16,3 % osob, mezi osobami ohroženými chudobou to bylo 29,8 % a v případě osob materiálně deprivovaných tento podíl tvořil 42,4 % (Sequensová 2014).

Chudoba úzce souvisí s **procesem demografického stárnutí**: „Makroekonomickými a sociálními procesy, sociální exkluzí jsou zvláště zranitelnější senioři – hlavně ti, kteří žijí sami, vdovy, méně vzdělaní, nejstarší senioři a chudí. Často nedisponují dostatečnými zdroji, které by mohli mobilizovat a případně kombinovat k udržení přijatelné životní úrovně a koneckonců i střechy nad hlavou. Bydlení přitom nabývá ve stáří mimořádné důležitosti“ (Sýkorová 2014, s. 5). Rodiny seniorů, zvláště pak seniorských jednotlivců, jsou skupinou, která je zásadně ovlivněna intenzivním ekonomickým zatížením kvůli nákladům na bydlení. Z částky, která zbude po odečtení výdajů na bydlení, mohou někteří z nich stěží uhradit ostatní elementární životní potřeby. Z genderového hlediska je pak podstatné, že v seniorském věku převažují ženy.

Ztráta bydlení zvyšuje riziko bezdomovectví, které vykazuje významné genderové rysy. Ženy jsou intenzivněji ohrožené bezdomovectvím díky nižším příjmům, samozivitelství nebo také z důvodu domácího násilí.

PRACUJÍCÍ CHUDOBA A PREKARIZACE PRÁCE

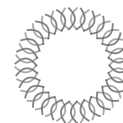
S nedostatečnou výší minimální mzdy a obecně nižšími příjmy v ČR ve srovnání s **průměrem** Evropské unie souvisí problém pracujících chudoby. Celoevropské strukturální šetření výdělků Eurostatu ukazuje, že podíl zaměstnaných osob s výdělkem nižším než dvě třetiny mediánu byl v roce 2010 v České republice vyšší než ve většině zemí západní Evropy. Problém pracujících chudoby ohrožuje mnohem více ženy než muže. V celé EU je podíl chudých výdělků u žen 21 %, zatímco u mužů jen 13 %. V Česku je disproporce ještě větší – 13 % u mužů, ale 24,5 % u žen. Tedy každá čtvrtá pracující česká žena pobírá nízkou mzdu (Holý 2013).

Prekarizace práce nesouvisí pouze s výší mezd a schopností hradit životní náklady domácností, ale také se snižující se kvalitou pracovních podmínek a často podstandardními pracovními smlouvami. V České republice se **prekarizované formy práce** začaly hojně rozvíjet po tzv. hospodářské krizi v roce 2008. Ve větším množství se začaly



využívat smlouvy na dobu určitou. Podíl pracujících chudoby je dvojnásobný v případě smluv na dobu určitou (31 %) než u těch s dobou neurčitou (16 %, Holý 2013).

Kombinace smluv na dobu určitou, změny v čerpání **peněžitě pomoci v mateřství** (zprůsnění nároku) a čerpání rodičovského příspěvku z let 2008–2012 měly negativní dopad na ženy se smlouvami na dobu určitou, které hojně pracují v neziskovém sektoru, sektoru služeb či kultury nebo které se nachází v období (druhého) mateřství či se navrací na trh práce po rodičovské dovolené. Ty ženy, kterým smlouva skončila v průběhu první rodičovské dovolené, se dostaly a stále dostávají do situace, kdy se jim mohou zásadně snížit příjmy plynoucí z dávek souvisejících s mateřstvím, což má zásadní vliv na příjem domácnosti (zvláště těch samoživitelských). Tento problém byl částečně napraven v roce 2012, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství či volbu rychlosti čerpání rodičovského příspěvku může vzniknout i na základě příjmové situace otce dítěte. **Neřeší to však situaci žen** - samoživitelky či partnerství, kde oba z partnerského páru pracují v prekarizovaných zaměstnáních.



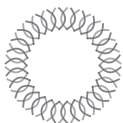
2/ Pozitiva

Jedním z přelomových materiálů je *Koncepce prevence a řešení bezdomovectví v ČR do roku 2020*, která inovativně a přelomově uvádí do života v ČR princip *housing first* poukazující na komplexní přístup k řešení problému **bezdomovectví** a uvádí do české praxe definici bezdomovectví ETHOS (Hradecký et al. 2007). Podle ní neidentifikuje jako lidi bez domova pouze ty, kteří žijí na ulici či bez přístřeší, ale rovněž lidi žijící na ubytovnách, v institucích, děti opouštějící dětské domovy či lidi v azylových domech. ETHOS má implicitně i výraznou genderovou dimenzi, protože právě např. azylové domy jsou v České republice často – i stálým – místem pro ženy pečující o děti či ženy ve zranitelných životních situacích (oběti domácího násilí atd.). Situaci lidí bez domova v této široké definici má řešit důraz na přístup *housing led* či *housing first*, které kladou na první místo zajištění bydlení (tedy bydlení ve standardních bytech) a následnou stabilizaci situace a řešení dalších potencionálních problémů.

*Strategie sociálního začleňování 2014–2020*³ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se specificky zaměřuje i na dosahování rovných příležitostí jako „vyrovnávání pří-

3 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf.





ležitostí a zákazu diskriminace, což vede ke zlepšení podmínek pro aktivní účast dotčených osob a jejich zapojení do společností“ (MPSV 2014, s. 59). Jako další překážka **sociálního začleňování** je identifikována **diskriminace**. Chybí však rozbor jednotlivých důvodů a oblastí, které jsou pro sociálně vyloučené osoby klíčové. Slovo gender se v dokumentu vyskytuje pouze v souvislosti s demografickým stárnutím obyvatelstva, které se díky týmu na ministerstvu práce a sociálních věcí zaměřuje i na genderové aspekty tohoto fenoménu (MPSV 2014, s. 67). Ženy jsou potom uváděny pouze v sekci statistických srovnání. Na dokument navazuje soubor indikátorů pro zhodnocení dopadů, který obsahuje i srovnání statistických dat z hlediska žen a mužů.

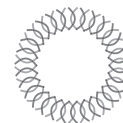
*Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011–2015*⁴ Úřadu vlády ČR se zaměřuje na extrémní podobu chudoby – **sociální vyloučení**. Zaměřuje se na oblasti jako bezpečnost a kriminalita, zadlužování a lichva, pomoc obětem trestných činů v sociálně vyloučených lokalitách. Tato strategie je zpracována formou identifikace hlavních problémů a návrhu opatření jejich řešení. Genderová dimenze ani zde není obsažena explicitně, nicméně strategie obsahuje oblasti, které ve svém důsledku mohou mít pozitivní dopad na ženy ze sociálně vyloučených lokalit.

Genderovou slepotu klíčových strategií proti chudobě a sociálnímu vyloučení vyvažuje *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*.⁵ Ta identifikuje specifická genderová opatření a cíle. Zaměřuje se i na oblasti, jako je důstojnost a integrita žen a mužů. Tato oblast obsahuje témata sociálního vyloučení a genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob (zejména seniorů a seniorek, příslušníků a příslušnic menšin, cizinců a cizinek) a genderová specifika bezdomovectví zvyšující zranitelnost žen bez domova. Téma chudoby je řešeno rovněž v problematice trhu práce a podnikání. Nicméně z hlediska celého materiálu je téma chudoby či sociálního vyloučení marginálním tématem ve strategických cílech rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako hlavní gestor ve spolupráci s ministerstvem pro místní rozvoj a ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu připravili *Koncepci sociálního bydlení ČR 2015–2025*. Jejím cílem je zajistit osobám, které splní zákonem stanovená kritéria, důstojné podmínky pro bydlení a rovněž snížit pravděpodobnost pádu do chudoby. Cílová skupina je vymezena prostřednictvím **bytové nouze**

4 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.aspcr.cz/sites/default/files/strategie-2011-2015_2.pdf.

5 Dostupné online [vid. 5. října 2015] 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.



na základě evropské definice ETHOS a rovněž prostřednictvím vysokého % příjmu, které je vynakládáno na bydlení. Mezi prioritní skupiny patří rodiny s dětmi (včetně samoživitelů) a osoby seniorského věku. Specificky jsou zmíněny i osamělé seniorky či oběti domácího násilí. *Koncepce sociálního bydlení ČR 2015–2025* byla spolu s *Hodnocením dopadů regulace (RIA)* předložena vládě na konci září 2015.

3/ Problémy

Ačkoliv v minulých letech vzniklo několik důležitých analýz a koncepcí popsaných výše, jejich nedostatkem je téměř úplná **absence explicitní genderové perspektivy**. Jen v omezené míře je prováděn genderový mainstreaming, jehož cílem by mělo být zvážit dopady plánovaných opatření na ženy a muže a následný výběr těch, které zvyšují genderovou rovnost.

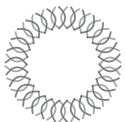
Například koncepce řešení bezdomovectví i přes svůj inovativní přístup neřeší genderovou dimenzi bezdomovectví. To kritizuje např. Rad Hetmánková: „Přes schopnost citlivě nahlížet existenci různých minorit, koncepce, nejen lingvisticky, zapomíná na existenci největší minority – na ženy. Přestože v kapitole věnující se struktuře bezdomovecké populace v ČR ženy zmíněny jsou, rozbor bariér ve využívání sociálních služeb již jejich potřeby v úvahu nebere.“ (2014, s. 20).

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ OPATŘENÍ:

- Integrovat genderové analýzy a analýzy veřejných dopadů navrhovaných opatření a politik v rámci strategických materiálů zaměřených na boj s chudobou, sociálním vyloučením a bezdomovectvím. Důkladná genderová analýza by přispěla nejen k adekvátnější interpretaci situace, ale rovněž ke stanovení účinných opatření a vtipování aktérů a akterek, kteří mohou přinést pozitivní změnu a snižování rizika chudoby a sociálního vyloučení.
- Postavit strategie snižující chudobu na komplexním a multidisciplinárním pochoopení chudoby, včetně genderových aspektů. Bez toho bude jejich účinek parciální





a v horším případě budou posilovány genderové příčiny chudoby. V komplexním uchopení tohoto problému je zřejmé, že ženy jsou z hlediska svého postavení v rodinách a domácnostech rovněž významným elementem pro snižování chudoby a důležitým subjektem změny. V řadě šetření i v praxi se ukazuje, že ženy ze sociálně vyloučeného prostředí jsou i díky odpovědnosti za péči aktivnější a více usilují o změnu neutěšené sociální a ekonomické situace.

- Přijmout zákon o zálohovaném výživném, který ulehčí postavení žen - samoživitelek a mužů - samoživitelů a jejich dětí. Změnit započítávání nevypláceného výživného pro potřeby nároku na sociální dávky.

DLOUHODOBÁ OPATŘENÍ:

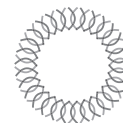
- Zvyšovat informovanost a právní povědomí žen ohrožených chudobou s ohledem na kvalitu života dětí a dalších závislých osob a jejich posílení v boji s chudobou a sociálním vyloučením.
- Evaluovat projekty a aktivity financované z evropských fondů s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů a reprodukci genderových stereotypů.

Literatura

- Český statistický úřad. *Příjmy a životní podmínky domácností*, Praha 2014.
- Český statistický úřad. *Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácení u nás a v Evropě?* Praha 2015.
- Dubská, D. Sama s dětmi. In *Statistika a My*, Praha 2015.
- Hetmánková, R. Svět, kde žijí jen bezdomovci. In *Deník Referendum*, Brno 2014.
- Holý, D. Problém pracující chudoby se v Česku zhoršuje. In *Statistika a My* 3/2013, Praha 2013.
- Hradecký, J. et al. *Definice a typologie bezdomovectví*, Praha 2007.
- Informace ze závěrečné konference projektu *Housing first Europe*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.socialstyrelsen.dk/housingfirsteurope/test-site/sessions/sessions>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Analýza sociálně vyloučených lokalit ČR*, Praha 2015.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Strategie sociálního začleňování 2014–2020*, Praha 2014.
- OECDE – Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, *Focus on: Minimum wages after crisis: Making them pay*, Paříž 2005.
- Sequensová, V. Chudí mají nadprůměrné náklady na bydlení. In *Statistika a My*, Praha 2014.
- *SILC 2013: Šetření o příjmech a životních podmínkách v domácnostech ČR podle peněžních příjmů a vydání r. 2012*, Praha 2012.
- Sýkorová, D., Nytra, G., Tichá, I. *Bydlení v kontextu chudoby a stáří*, Ostrava 2014.



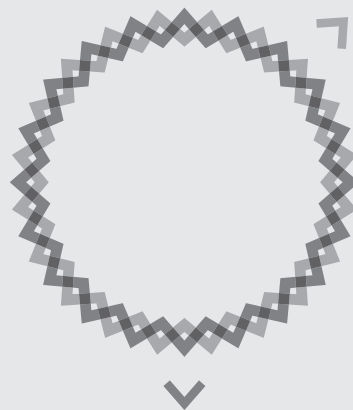
- Úřad vlády ČR. *Strategie boje proti sociálnímu vyloučení*, Praha 2011.
- Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, Praha 2014.
- Večerník, J. Jak se měří chudoba – absolutní, relativní a kombinované indikátory. In *Socioweb*, Praha 2013. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=233&lst=107>.





14. kapitola

Genderově podmíněné násilí



Jiřina Voňková

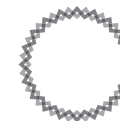




V roce 2013 provedla Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA) komparativní studii výskytu domácího a genderově podmíněného násilí v zemích EU.¹ Studie ukázala, že fyzické nebo sexuální násilí zažilo v České republice **32 % žen**. Obětí nebezpečného pronásledování se během svého života stalo 9 % žen, obětí sexuálního zneužívání 12 % žen a znásilnění 5 % žen. Obdobný výzkum provedla také Světová zdravotnická organizace, která došla ke srovnatelným číslům. Některou formu fyzického či sexuálního násilí ze strany partnera nebo nepartnerského sexuálního násilí zažilo 35 % žen. Ženy tvoří až **95 % obětí** domácího a genderově podmíněného násilí. To vyplývá i z údajů Českého statistického úřadu (2014), které ukazují jednak silnou převahu žen mezi oběťmi jednotlivých druhů násilí a jednak provázanost domácího a genderově podmíněného násilí.²

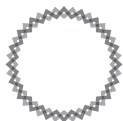
Dopady na oběti domácího a genderově podmíněného násilí mají mnoho podob – zdravotní a psychické problémy, pracovní potíže, s nimiž souvisí ekonomická závislost na násilníkovi, sociální ostrakismus atd. Výskyt násilí má tedy **dlouhodobé následky** a může vést k dalšímu řetězení problémů oběti. V případě žen, které mají v mnoha ohledech ve společnosti ztížené postavení, jsou tyto následky ještě horší.

Kultivace genderově podmíněného přístupu je nutná nejen pro zlepšení sociálních rolí v soukromém a veřejném životě, ale i při řešení sociálních problémů včetně kriminality, speciálně genderově podmíněného násilí (znásilnění, pohlavní zneužití, prostituce, pornografie, obchodování se ženami, domácí násilí, pronásledování). V této souvislosti je třeba upozornit na opomíjený, ale v zahraničí diskutovaný *gender ratio problem* (genderové procento/poměr kriminality), tedy otázky po kvantitativních a kvalitativních rozdílech mezi mužskou a ženskou kriminalitou. Kriminalita je na celém světě podle dlouhodobých statistických přehledů i výzkumů latentní kriminality výrazně mužskou záležitostí. V České republice se na počátku 21. století pohybuje ženská kriminalita mezi 11–13 %, zatímco mužská kolem 90 %, přičemž jde převážně o kriminalitu násilnou (Válková 2012, s. 118). Zde sledujeme nedostatky jak v prevenci generální, tak individuální, v zacházení s pachateli a v pomoci obětem genderově podmíněného násilí.



- 1 *Násilí na ženách: průzkum napříč EU*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_cs.pdf.
- 2 Oběti trestných činů na území ČR v roce 2013: vraždy motivované osobními vztahy – 51 žen, 46 mužů, týrání osoby žijící ve společné domácnosti – 511 žen, 10 mužů, nebezpečné vyhrožování – 1132 žen, 48 mužů, omezování a zbavení osobní svobody – 194 žen, 48 mužů, znásilnění – 561 žen, 21 mužů, pohlavní zneužívání v závislosti – 68 žen, 3 muži, pohlavní zneužívání ostatní – 584 žen, 92 mužů (ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže*, 2014).





Předcházející stínová zpráva (2008) se rovněž věnovala problematice násilí na ženách. Hodnotila zejména období intenzivního prosazování nepřípustnosti domácího násilí od počátku tohoto tisíciletí (2001–2008). Za zlomový je považován, z hlediska celospolečenského i legislativního, rok 2004, v němž byla novelou trestního zákoníku do českého práva inkorporována **trestnost domácího násilí**. Tím ale problém zdaleka není vyřešen a je nutné mu i nadále věnovat pozornost.

Zákonná ustanovení umožňující eliminaci domácího násilí a násilí na ženách, a to jak v oblasti práva soukromého, tak veřejného, prošla v uplynulém desetiletí velkými změnami, včetně rekodifikací stěžejních právních předpisů. V roce 2004 byla do trestního zákona zavedena skutková podstata trestného činu týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě, čímž bylo poprvé dáno najevo, že násilí v soukromí nebude tolerováno. V roce 2007 nabyl účinnosti **zákon o ochraně před domácím násilím**³ zavádějící institut vykázaní násilné osoby, na který navázaly další procesní normy chránící ohrožené osoby. V roce 2014 nabyl účinnosti nový občanský zákoník,⁴ v němž se poprvé setkáváme s normami, které v soukromém právu sankcionují nositele domácího násilí. I přes některé nedostatky v právní úpravě, jsou tyto změny – spolu s důrazem na práva dětí, obsažených i v nových procesních předpisech – významným krokem k další ochraně osob domácím násilím dotčených.

Na vnímání domácího násilí a násilí na ženách jako vážného společenského problému, který musí být adekvátně legislativně ošetřen, se podílely **nevládní neziskové organizace** působící v této oblasti. Ze symbolického i praktického hlediska bylo významné, když se problematikou začala zabývat Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která zřídila **Výbor pro prevenci domácího násilí** (nyní Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách).

PRÁVNÍ OCHRANA PROTI NÁSILÍ V SOUKROMÉM PRÁVU

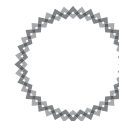
Nový občanský zákon přinesl **zvláštní ustanovení proti domácímu násilí**, které se dotýká všech osob žijících ve společně domácnosti (§ 751).⁵ Novinkou ve věci předběžných opatření je ustanovení, jež stanoví možnost soudu nařídit jednání (§ 411).⁶ Z hlediska ochrany oběti je důležité i ustanovení, podle něhož dotčená osoba má mj. právo domá-

3 Zákon č. 135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. Následovaly Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, a Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů.

4 Zákon č. 89/2012 Sb.

5 Podrobná úprava je obsažena v ustanovení § 400 an. Zákona o zvláštních řízeních soudních.

6 Procesní úprava nesporných soudních řízení je upravena Zákonem č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, který stanoví striktně lhůty pro případy odvolání. Striktní určení lhůt je v případech domácího násilí velmi důležité.



hat se, aby bylo upuštěno od neoprávněného zásahu do jejích osobnostních práv, nebo aby byl odstraněn následek takového zásahu (§ 81). Ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Při aplikaci tohoto ustanovení není soud vázán šestiměsíční dobou ochrany.

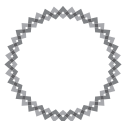
Občanský zákoník rovněž sankcionuje pachatele domácího násilí i po rozvodu manželství, a to v případech, že se rozvedený manžel dopustil jednání nesoucího znaky domácího násilí. V tom případě **nemá právo na výživné** (§ 762). Dále zavádí **dědickou nezpůsobilost pozůstalého** manžela, probíhá-li v den zůstavitelovy smrti řízení o rozvod manželství z důvodu domácího násilí, a toto řízení bylo zahájeno na návrh zůstavitele (§ 1482).

Rozvody z důvodu domácího násilí, ať již zjevného nebo skrytého (psychické týrání) jsou mimořádně stresující pro všechny zúčastněné.⁷ Matky nezletilých dětí se k tomuto kroku odhodlají většinou až poté, co stopy domácího násilí nelze utajit a jeho následky se podepisují v podobě psychosomatických potíží i na dětech (viz 11. kapitola). Tyto rozvody/rozchody rodičů nezletilých dětí,⁸ v jejichž podtextu je domácí násilí, jsou charakteristické absencí ochoty nebo schopnosti se dohodnout na tom, jak budou dále upraveny životní poměry nezletilých dětí. V těchto rodinách jsou minimální podmínky pro **střídavou péči**, v současnosti prosazovanou v tzv. „květnových nálezech“ Ústavního soudu ČR. Je v nich opomíjeno reálné riziko, že násilný rodič bude dále diktovat podmínky ze své dominantní pozice a submisivní rodič nebude mít možnost prosadit oprávněné potřeby dítěte. Dítě, které žilo s násilným rodičem a bylo svědkem jeho agrese vůči matce, reaguje převážně odmítavě na vynucované styky. Mladší děti reagují úzkostí, starší hostilitou, navíc je zde reálné riziko nežádoucího transgeneračního přenosu násilného chování. Naučené násilí se spíše týká chlapců, osvojená submisivita dívek (Dušková 2010, s. 54).

Tendence k rezignaci soudů na platnou úpravu podmiňující střídavou péči souhlasem obou rodičů, změnila do značné míry možnost pozitivně ovlivňovat životní situaci dětí. Problémem není střídavá péče, kterou ÚS ČR doporučuje jako standard, ale podmínky, za kterých je ji možno nařídít i přes vážné podezření, že jeden z rodičů dítě poškozuje tím, že ho používá jako nástroj msty vůči druhému z rodičů. Při zvažování mezi ochranou a zájmem dětí a právy rodičů musí být před právy rodičů na styk s dítětem upřednostněna **ochrana dítěte**.

- 7 Mezi příčinami uváděnými v roce 2013 v návrhu na rozvod manželství figuruje „zlé nakládání“ na 4. místě, po nevěře, alkoholu, a nezájmu o rodinu. Převzato z *Lidových novin*, červen 2014.
- 8 V průběhu posledních 20. let (1992–2012) procento dětí narozených mimo manželství stoupl od r. 1992: 11 %, v r. 2002: 25 %, v r. 2012: 43 %.





TRESTNÍ PRÁVO

Významným mezníkem v oblasti trestního práva je bezpochyby novela trestního zákona,⁹ která s účinností od 1. 7. 2004 kodifikuje trestný čin **týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě** (§ 215a). Nový trestní zákoník kodifikoval trestný čin „domácí násilí“ jako trestný čin **týrání osoby žijící ve společném obydlí** (§ 199).¹⁰ Zahájení trestního stíhání není v tomto případě podmíněno souhlasem poškozené osoby blízké, jako je tomu v případě jiných deliktů, ale zahajuje se ex offio. Následně, s účinností od 1. 1. 2010 byla do trestního zákoníku zavedena skutková podstata trestného činu **nebezpečné pronásledování** (§ 354).

Problematickým místem trestního řádu je tzv. **vydírací paragraf** (§ 163), který podmiňuje zahájení trestního stíhání trestných činů v tomto ustanovení vyjmenovaných, souhlasem oběti, je-li tato ve vztahu k pachateli osobou blízkou. Dlouhodobě se upozorňuje na potřebu jeho revize, respektive vynětí těch trestných činů, jejichž oběťmi jsou, jak ukazují statistiky, převážně ženy, často v postavení osoby blízké.

Významnou změnou je zavedení nového **institutu předběžných opatření** v trestním řízení (§ 88). Předběžným opatřením lze obviněnému v průběhu trestního řízení uložit některou z taxativně vymezených povinností, a to za účelem ochrany života, svobody nebo lidské důstojnosti obětí trestných činů, ochraně osob jim blízkých a ochraně zájmů společnosti jako celku.¹¹ Předběžná opatření v trestním řízení nejsou zatím dostatečně praxí využívána. Podobně je tomu s výrazně posílenými kompetencemi státních zástupců, kteří nejen mohou vstoupit do řízení o předběžném opatření, ale takový návrh i podat.

Velmi slibné je ustanovení o tom, že státní zástupce civilního úseku je oprávněn na základě podnětu z trestního řízení **prověřit situaci v rodině**, např. u domácího násilí, jsou-li v rodině děti a iniciovat jejich institucionální ochranu. Opačně by měl na trestní úsek oznámit ty skutečnosti, které svědčí o tom, že v rodině dochází k trestnému činu.

Nová právní úprava ochrany obětí trestných činů a poskytnutí pomoci v jejich situaci je obsažena v **zákoně o obětech trestných činů**.¹² Zákonem byl odstraněn nesoulad s právem Evropské unie, konkrétně s rámcovým rozhodnutím Rady 2001/220/SVV o postavení obětí v trestním řízení (2001). Nový zákon posiluje a rozšiřuje již existující práva obětí trestných činů, ale především zakotvuje nová, dosud nekodifikovaná práva obětí, např. právo na odbornou pomoc, která bude v určitých případech poskytována

9 Provedená Zákonem č. 91/2004 Sb.

10 Zákon č. 40/2009 Sb., Hlava IV. trestního zákoníku – Trestné činy proti rodině a dětem.

11 Podle důvodové zprávy mají sloužit především k ochraně obětí před různými formami domácího násilí nebo před nebezpečným pronásledováním.

12 Zákon č. 45/2013 Sb.



i bezplatně nebo za sníženou odměnu (§ 4–6), právo na informace i soukromí, zavádí některé nové instituty trestního řízení např. důvěrníka oběti (§ 21), prohlášení oběti o dopadech trestného činu na její život (§ 22) a dále instituty předběžných opatření v trestním řízení (§ 88). Významným počinem zákona je vymezení pojmu oběti a zvlášť zranitelné oběti (§ 2).

2/ Pozitiva

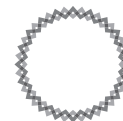
Česká republika prošla za 15 let osvětovým a legislativním procesem, na jehož počátku bylo **popírání** sociálně patologického jevu, kterým domácí násilí bezesporu je, až do fáze jeho **potírání**. Je to zásluha především nevládních neziskových organizací, které sice mají různou orientaci (ženské, charitativní, mužské), ale jednotný cíl, jímž je prevence domácího násilí.

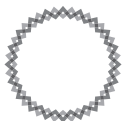
Ke spolupráci nevládních neziskových organizací se státní sférou dochází v rámci Rady vlády pro rovnost žen a mužů, resp. jejího **Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách**. Jedná se o klíčový institucionální mechanismus. K potřebné institucionalizaci, která zakládá koordinované plnění aktivit různých zodpovědných aktérů, přispívá Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015–2018 přijatý Vládou ČR. Vláda ČR se k prevenci a potírání genderově podmíněného násilí jako ke své prioritě přihlásila také ve svém programovém prohlášení z února 2014.

Postupně byly překonány bariéry jak na poli teoretickém, tak politickém. Podstatný je posun od úzkého tématu domácího násilí k širšímu pojetí genderově podmíněného násilí. To však neznamená, že je vše v pořádku. **Zákonná ochrana** se jeví jako dostatečná, ale zákon používají lidé a je na nich, jak je k ochraně před domácími násilím a genderově podmíněným násilím využijí.

3/ Problémy

Jak již bylo naznačeno, za problém současného stavu můžeme považovat **nedostatečnou vymahatelnost práva**. Ačkoliv je legislativně oblast domácího násilí a násilí na ženách ošetřena relativně dobře, v praxi to dosud nevedlo k viditelnému **snížení počtu**





násilných případů. Podílí se na tom přílišná délka soudních řízení, stále nedostatečná síť návazných služeb pro oběti násilí, jako jsou utajené azylové domy, startovací bydlení, speciální poradenství a terapie pro ženy i děti a dosud nedostatečná informovanost a citlivost u části osob, které s oběťmi násilí pracují v rámci vyšetřování, soudních sporů a následné sociální práce. Zcela dosud absentují cílené terapeutické programy pro pachatele domácího násilí.

Zvláště negativně se to projevuje ve specifických případech **sexuálního násilí**. Chybí profesionální přístup odborného zdravotnického personálu v práci s traumatem. Z veřejného pojištění není v případě znásilnění hrazena tzv. potratová pilulka ani testy na pohlavně přenosné choroby. Existuje nedostatek podpůrných služeb pro oběti sexuálního násilí.

Ostudným nedostatkem je skutečnost, že Česká republika od roku 2011 dosud neratifikovala *Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí* (tzv. Istanbulskou smlouvu). Jedná se o první mezinárodní lidskoprávní úmluvu zaměřenou specificky na domácí a genderově podmíněné násilí jako je např. sexuální obtěžování, znásilnění, nebezpečné pronásledování, nucené sňatky či ženská obřízka (viz 4. kapitola).

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Co nejdříve ratifikovat tzv. Istanbulskou smlouvu.
- Důsledně naplňovat opatření vyplývající z *Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015–2018*.
- Prohlubovat multidisciplinární spolupráci justičních složek a organizací poskytujících pomoc a podporu obětem.
- Důsledně využívat a uplatňovat posílené pravomoci státních zástupců. V tomto směru instruovat orgány sociálně právní ochrany dětí, sociální pracovníce v azylových domech i dalších organizací specializujících se na pomoc obětem domácího násilí.
- V soudní praxi pečlivě zvažovat, kdy rozhodnutí o střídavé péči je v opravdovém zájmu dítěte a nikoliv vstřícným krokem k rozhádaným rodičům.



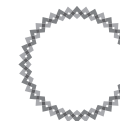
- V prevenci domácího násilí prosazovat systémový přístup, tedy posuzovat tento problém v jeho vnitřních i vnějších souvislostech.
- Zvažovat genderová specifika při tvorbě veřejných politik, vycházet z reálné situace a posoudit jaký dopad mají přijímaná exekutivní opatření na ženy a muže.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Redukovat v § 163 trestního řádu výčet trestných činů, u nichž je trestní stíhání podmíněno souhlasem osoby blízké (nebezpečné pronásledování, nebezpečné vyhrožování, omezování osobní svobody, vydírání, ublížení na zdraví).
- Rozšířit práva poškozené osoby o oprávnění odvolat se do výroku o vině a trestu, nejen do výroku o náhradě škody.
- Upravit rozvod na základě viny, je-li důvodem k rozvodu tělesné násilí nebo těžké psychické utrpení.¹³
- Změnit hmotněprávní úpravu rozvodu tak, aby pravomocné rozhodnutí o rozvodu manželství nebylo, v případech rozvodů z důvodu domácího násilí, obligatorně vázáno na pravomocné rozhodnutí v péči o děti.¹⁴
- Upravit v jednom právním předpise bezplatnou právní pomoc obětem a chudým občanům/kám uplatňujícím svá zákonná práva v civilním i trestním řízení, kde je prospěšné právní zastoupení nebo pomoc zmocněnců z řad advokátů.¹⁵
- Předložit novelu zákona o přestupcích.¹⁶ U přestupků proti občanskému soužití vypustit klauzuli o tom, že přestupky podle § 49 odst. 1 písm. a) a c) jsou přestupky návrhové. Uzákonit institut přestupkové recidivy a zavést komplexní databázi přestupků jako prevenci eskalace domácího násilí.

Literatura

- Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha 2014.
- Dušková, Z. *Dítě a domácí násilí. Sborník textů k problematice domácího násilí*, Praha 2010.
- Válková, H. et al. *Základy kriminologie a trestní politiky*, Praha 2012.
- Voňková, J. et al. *Vraždy v kontextu domácího násilí*, Praha 2015.



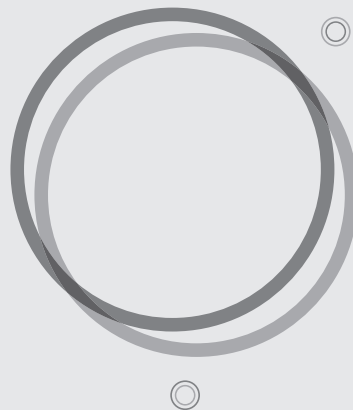
- 13 Jako inspirace může sloužit Rakousko (od 1. 1. 2000 §48 a 49 EheGO).
- 14 Existuje rozdílný přístup k rodičům, kteří uzavřeli manželství a těm, kteří spolu žili, rozcházejí se a soud rozhoduje pouze o tom, jak budou upraveny životní podmínky nezletilých dětí.
- 15 Podobně je tomu se soudními poplatky. Roztříštěná úprava v civilním a trestním kodexu i zákonu o advokacii a složité, převážně neúspěšné, dokazování hmotné nouze, vedou občany/ky k rezignaci na právní pomoc nebo je donutí ke zničujícím půjčkám u lichvářů. Společnost si tak sama vytváří skupinu pauperizovaných, sociálně vyloučených jedinců.
- 16 Zákon č. 200/1999 Sb., o přestupcích.





15. kapitola

Migrace a migrantky



Petra Ezzeddine





Gender v migraci je odborníky a odbornicemi vnímán jako jeden ze základních organizačních principů, který podmiňuje všechny aspekty migrace – od způsobu migrace, volbu destinace, typu a formy migrace, typu zaměstnání v migraci, sloučení rodiny, transnacionální formy rodičovství a péče o staré rodiče v zemi původu, zasílání remitencí, vstupu na lokální trh práce až po integraci v nové společnosti nebo rozhodnutí vrátit se domů (Boyd 2003). Proto je až zarážející, že národní politiky migrace a integrace často vnímají migranty/ky jako uniformní kategorii „jinakosti“ bez ohledu na jejich gender, třídu nebo věk a zaměřují se pouze na jejich státní příslušnost a typ pobytového statutu.¹

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

V České republice, podobně jako v jiných státech Evropské Unie, sledujeme trend **zvyšování počtu žen**, které k nám přicházejí. Podle dat Českého statistického úřadu bylo v České republice v roce 2008 173 877 cizinek² a v roce 2015 (k 31. 3. 2015) již 198 146 cizinek (pro porovnání 257 454 cizinců - mužů). Nejčastěji přicházejí z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Ruské federace a Polska. V roce 2015 můžeme sledovat **změny ve skladbě a struktuře migrantek**, která je spojená s (pro Českou republiku) neobvyklým vysokým nárůstem počtů žadatelů a žadatelek o mezinárodní ochranu a azylantů/ek, kteří k nám přicházejí zejména v rámci uprchlické krize spojené s válečnými konflikty na Blízkém východě.

Česká státní integrační a migrační politika dlouho nerefletovala specifickou situaci žen migrantek. V zásadních dokumentech (mnohdy jen v poznámce pod čarou) byly migrantky konstruovány jako pasivní následovatelky migrujících mužů nebo oběti obchodování s lidmi, případně jenom v souvislosti s reprodukčními aktivitami a jejich rolí při výchově druhé generace migrantů a migrantek (Ezzeddine 2011). Až v roce 2012 byla vůbec poprvé ve vládní *Koncepci integrace cizinců* zmíněna³ **specifická situace migrantek** a možnost zapojení migrantek na lokálním trhu práce, i když jen všeobecně a bez náznaků konkrétních řešení.

V aktualizované verzi této koncepce z roku 2012⁴ se již píše: „Řešení navrhovaná v postupu přispívají k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. V rámci předkládaného materiálu je používán pojem cizinec, přičemž tímto pojmem se rozumí jak



- 1 Tato kapitola se věnuje různým typům migrantek podle typu pobytu (přechodný a dlouhodobý), ale také českým občankám s migračními historií (např. seniorkám, které podléhají specifické diskriminaci, nebo ženám z druhé migrační generace). Zároveň si uvědomujeme (sociálně a legislativně) specifickou situaci žen - žadatelek o mezinárodní ochranu a azylantek, jejichž životní dráhy se mohou diametrálně lišit např. od pracovních migrantek nebo žen, které přišly do České republiky na základě sloučení rodiny.
- 2 Statistika MV ČR zahrnuje jenom cizinky s přechodným a trvalým pobytem v ČR, nezahrnuje žadatelky o mezinárodní ochranu a cizinky s krátkodobým pobytem (do 90 dnů).
- 3 Usnesení vlády ČR ze dne 16. února 2009 č. 183 ke zprávě o realizaci *Koncepce integrace cizinců* v roce 2008.
- 4 Usnesení vlády ČR č. 6 ze dne 4. ledna 2012 k postupu při realizaci aktualizované *Koncepce integrace cizinců - Společné soužití* v roce 2012.





muži - cizinci, tak ženy - cizinky“ (2012, s. 5). Tato vládní koncepce integrace nerozlišuje ani mezi muži a ženami, natož aby se zvlášť věnovala této kategorii. V usnesení z roku 2014 nenajdeme mezi chystanými opatřeními na podporu integrace žádné, které by bylo zaměřeno specificky na migrantky, ačkoliv vláda v tomto materiálu připouští, že jsou ve zranitelnějším postavení.⁵

Podobně stereotypně nahlížely v minulosti na migrantky také **neziskové organizace**, které pro ně organizovaly rekvalifikační kurzy sledující pouze role žen zaměřené na péči o domácnost a reprodukci (např. kurzy šití a vaření). Zejména v neziskové sféře je v posledních letech patrná větší citlivost ke genderovým a intersekcionalním specifikům a také k aktivnímu zapojení migrantek do činností a chodu samotných organizací.

V České republice se dlouhodobě projevuje **nedodržování Směrnice Rady 2003/86/ES o právu na sloučení rodiny** týkající se migrantských rodin, ale i rodin tvořených českými občany/kami s migranty/kami (Rozumek et al. 2008). Největším problémem v praxi je nedodržování zákonem stanovených lhůt, jež dobu získání povolení k dlouhodobému pobytu a k přechodnému pobytu pro rodinné příslušníky výrazně prodlužují. V nerovné situaci jsou také nově vzniklé tzv. **smíšené rodiny**, v nichž muž nebo žena pochází ze země mimo EU.⁶

Dlouhodobě je ze stran českého neziskového sektoru i akademické obce kritizováno nerovné zapojení migrantů a migrantek do systému **zdravotního pojištění**. Migranti a migrantky ze země mimo EU, kteří mají v ČR dlouhodobý pobyt a nejsou zde v zaměstnaneckém poměru, jsou během prvních pěti let pobytu v České republice (než mohou dostat trvalý pobyt), odkázáni na komerční pojištění, k jehož uzavření jsou dle zákona o pobytu cizinců povinni. To se týká i manželů a manželek českých občanů ze země mimo EU a jejich dětí. Tato nerovná situace se v praxi projevuje dluhy za péči v případě řady nemocí (alergií, chronických nemocí, ale také vážných nemocí, např. rakoviny). Nedostupnost vhodné péče výrazně negativně dopadá na reprodukční zdraví migrantek, jsou zaznamenány případy neuhrazení péče za prenatální péči, komplikované porody a neonatální péči. Migrantky můžou do svého odjezdu do země původu potlačovat negativní příznaky svých nemocí (tzv. **syndrom zdravého migranta/ky**), případně přecházet nemocí, což může vést až k rozvoji chronického stavu.⁷ Odchod ze země původu, odloučení od svých rodin a dětí a sociální izolace mohou vést k rozvoji různých forem traumatických a psychosomatických poruch,

5 Usnesení vlády ČR z 22. ledna 2014 č. 60 k postupu při realizaci koncepce na rok 2014.

6 Větší rizikovostí je také nemožnost se rozvést, protože by tím přestali plnit účel povolení k pobytu v době přechodného pobytu rodinných příslušníků/ic občanů/ek EU.

7 Tato situace byla veřejně také kritizována veřejnou ochránkyní práv. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Zachazeni_s_cizinci.pdf.



kteře poté nemusí být správně léčeny (nebo terapeuticky ošetřeny). V posledních letech se také na tuto problematiku specializují neziskové organizace poskytující bezplatné psychosociální poradenství a skupinové terapie pro migrantky.

Výsledkem segmentace pracovního trhu je specifické zařazení migrantek do konkrétních sektorů českého trhu práce – **sektorů servisu a služeb**. Pro migrantky je proto velice obtížné (vzhledem k jejich genderu, etnicitě, jazykovému vybavení, věku nebo sociálnímu kapitálu) přestoupit do jiného sektoru ekonomiky, a to i když absolvují rekvalifikaci a jazykové kurzy (Leontiyeva, Pokorná 2014). Dlouhodobě tedy u migrantek sledujeme trend nevyužívání kvalifikace ze země původu a bohužel také malý efekt rekvalifikace, který migrantkám nedává více možností k využití nových dovedností (Leontiyeva 2014). Dalším trvale neřešeným problémem, jenž se dotýká zaměstnanosti migrantek, je dlouhé a byrokraticky náročné uznávání zahraniční kvalifikace a vzdělání, tzv. **proces nostrifikace** (Pokorná 2014). Kromě bariér v podobě administrativních překážek je to i ekonomický tlak a nedostatek podpory při péči o děti, jenž omezuje jejich možnosti vzdělávání (respektive rekvalifikace a profesního růstu).

Už tak dost komplikovaná situace migrantek se s příchodem do vyššího středního, resp. posléze důchodového věku zásadním způsobem zdramatizuje, protože se tu střetává a násobí několik diskriminačních důvodů současně, mezi jinými právě tzv. **nepříznivý věk**. V praxi se ukazuje, že starší migrantky jsou často ochotny přijmout jakoukoliv práci bez ohledu na úroveň svého vzdělání, na své původní povolání a taktéž na zaměstnanecká práva. Dostávají se do pozice levné pracovní síly, v níž vykazují pod tlakem okolností vyšší výkonnost i ochotu pracovat za podmínek evidentně nerovných ve srovnání s českými pracovnicemi. Navíc, s ohledem na hluboce zakořeněné předsudky v genderové nerovnosti, migrující ženy nalézají zaměstnání převážně v oblasti neformálního a neregulovaného poskytování služeb (například v oblasti nájemné práce v domácnostech). K tomu často stále pečují, nebo finančně zabezpečují své dospívající děti, ale také musejí mnohdy zvládnout transnacionální péči o nemocné rodiče v zemi původu.

Jelikož se doposud Česká republika nemusela vypořádávat se stárnutím populace migrantů, nepřipravila systémové řešení zapojení migrantů, nebo již českých občanů s migrantskou historií do **důchodového zabezpečení**. S ohledem na nepříznivé okolnosti a souvislosti, mezi něž patří například nedostatečný počet odpracovaných let v České





republiky (nefunkčnost nebo neexistence mezinárodních smluv o uznávání práce v jiném státě pro výpočet dávky a vznik nároku a zároveň diskriminace na trhu práce, často ústící v dlouhodobou nezaměstnanost), nejsou mnohdy schopny dosáhnout na dávky, vyplývající z českého důchodového systému, na zdravotní pojištění či jiná sociální práva, která jsou přiznána českým občanům/kám (Hradečná et al. 2015).

Specifickým problémem migrantek na českém trhu práce je jejich zapojení do **nájemné práce v domácnosti**. Velká většina migrantek v České republice pracuje na začátku migrace, nebo v jejím průběhu (v hlavním nebo doplňkovém, druhém zaměstnání) právě v nájemné práci v domácnostech – jako chůvy, uklízečky, hospodyně nebo pečovatelky o seniory a nemocné. Jsou zapojeny jak v tzv. *live-out* servisu, kdy migrantky docházejí do domácností (převládají migrantky z Ukrajiny), tak v menším počtu i v tzv. *live-in* servisu (zejména migrantky z Filipín), v němž migrantky žijí v domácnostech, kde pracují.

Formální uznání nájemní práce v domácnostech a ochranu osob do ní zapojených (nejenom migrantek) přinesla *Úmluva o pracovnících v cizích domácnostech*, kterou přijala v červnu 2011 Mezinárodní organizace práce (ILO). Státy, které úmluvu ratifikují, se zavazují, že zajistí dodržování základních pracovních standardů i v této oblasti neformální ekonomiky. Česká vláda ji sice vzala formálně na vědomí, ale v roce 2013 ji odmítla předložit k **ratifikaci**. Prohlásila, že se jí tento fenomén netýká a není pro ni relevantní. Data z výzkumů o migrantkách zapojených do nájemné práce v domácnostech (Ezzeddine et al. 2014) ale ukazují, že migrantky v České republice často pracují v nedůstojných podmínkách (neplacené přesčasy, dlouhá pracovní doba, nemožnost nároku na dovolenou atd.). I v těchto případech se potvrdilo, že je velmi problematický systém, v němž je právo na pobyt migrantů/ek vázáno na pracovní povolení. Ženy tak totiž často pracují za podmínek, které jsou nevyhovující, protože nemohou odejít, aby nepřišly o pobytový status.

V neposlední řadě je důležité zmínit problém **politické participace** migrantů a migrantek, a to zejména nemožnost migrantů a migrantek mimo země EU participovat na lokálních volbách. Tuto variantu přístupu k aktivní politické participaci dlouhodobě doporučují České republice i příslušné orgány Evropské unie.⁸ V jiné situaci jsou občani/ky EU, jimž bylo v roce 2014 přiznáno volební právo do obecních zastupitelstev. Mohou být voleni/y, nicméně dle zákona č. 424/1991 Sb. o sdružování v politických hnutích, je jim stále upíráno stát se členy/kami politických stran. Můžou být voleni pouze jako

8 Tuto situaci kritizuje také kancelář Veřejné ochránkyně práv. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Zachazeni_s_cizinci.pdf.



nestraniční kandidáti/ky, což může vést k nerovné šanci úspěšně se propracovat na kandidátskou listinu politických stran (viz 6. kapitola).

Pozitivní změnu v přístupu při nabývání občanství přinesl nový zákon o státním občanství ČR,⁹ který vstoupil v platnost od 1. ledna 2014. Ten umožňuje nabytí duálního **občanství** (možnost zanechat si občanství původní). Na straně druhé ale komplikuje situaci nemanželských dětí, tj. je-li matka dítěte svobodná nebo je-li matka provdána za cizince, avšak biologickým otcem dítěte je český občan, bude situace dle nového zákona složitější. Ve specifických případech daných zákonem může soud požadovat genetické testy otcovství, což může negativně ovlivňovat partnerské vztahy.

2/ Pozitiva

Pozitivním signálem pro zlepšení postavení migrantek v České republice může být činnost Vlády ČR, která se snaží **systematicky analyzovat a mapovat situaci migrantek a uprchlic**. Ve své nejnovější *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* například jasně upozorňuje na problém s nedostupností veřejné zdravotní péče pro migrantky a zaměřuje se také na problematiku vícenásobné diskriminace migrantek na trhu práce.

Další institucí, která se systematicky zasazuje za práva migrantek, je také institut veřejné/ho ochránce/kyně práv. Ombudsmanka systematicky upozorňuje na nedodržování rovného zacházení s migranty a migrantkami (zdravotní pojištění, pobytovou situaci, sloučení rodiny, dostupnost školní výuky, politickou participaci), monitoruje tzv. zajištění cizinců a reflektuje diskriminaci migrantek (například tzv. šátková aféra v prostředí střední zdravotní školy).

3/ Problémy

Dlouhodobým problémem české integrační politiky je, že v ní zcela **absentuje systematický a koherentní záměr**, který by vedl k úspěšnému, ale také důstojnému začlenění migrantek/azylantek do naší společnosti. To vede k situacím, kdy i dlouhodobě pobývající migrantky jsou vyloučeny z vybraných sfér veřejného života, což vede k jejich nerovnému postavení v české společnosti.

⁹ Zákon č. 186/2013 Sb.





Ve vládních strategiích dotýkajících se migrace a integrace, můžeme od roku 2015 sledovat vzrůstající důraz na **bezpečnostní politiku**. Tento diskurz aktuálně souvisí se současnou uprchlickou krizí. O to méně prostoru je ale věnováno integrační politice na území již usazených migrantů/ek, včetně zcela absentujících strategií, které by řešily specifickou situaci migrantek. Nejaktuálnějším problémem v současné době je však vzrůstající xenofobie a odpor většinové společnosti a některých populistických hnutí vůči migraci (zejména vůči skupině žadatelů/ek o mezinárodní ochranu a azylantů/ek) v souvislosti s aktuální migrací do států EU a také negativní mediální obraz této skupiny (viz 5. kapitola).

4/ Doporučení¹⁰

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Urgentně řešit integraci skupiny azylantů/ek.
- Připravit koncepční řešení zdravotního pojištění a důstojného důchodového zabezpečení pro migranty a migrantky.
- Formulovat státní migrační a integrační politiku také s přihlédnutím na specifické postavení žen -migrantek a intersekcionalní znevýhodnění (v němž se počítá znevýhodnění na základě etnické příslušnosti, věku, sociálního postavení atd.).
- Systematicky navrhopvat, realizovat a poté důsledně vyhodnocovat konkrétní opatření, která budou sloužit ke zmírnění vícenásobného znevýhodnění a sociálního vyloučení této zranitelné skupiny.
- Posílit komunikaci a spolupráci co nejširší řady subjektů – veřejný sektor, neziskový sektor, akademická obec, ale i komerční sektor – a jejich vzájemné sdílení poznatků, závěrů a návrhů řešení.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Nezaměřovat se pouze na regulaci migrace, ale také systematicky plánovat důstojnou integraci migrantů a migrantek do české společnosti.
- Systematicky monitorovat a důrazně eliminovat negativní projevy nesnášenlivosti v souvislosti s narůstající xenofobií a populismem, spojenými s vysokým rizikem rasové, etnické a náboženské diskriminace.

¹⁰ Většina doporučení je platná také pro plánování politik a práce s migranty/azylanty – muži.



- Dlouhodobě a systematicky podporovat činnosti všech NNO, které mají odborné možnosti a zájem pomáhat těmto znevýhodněným ženám.
- Podporovat sociální práci a interkulturní poradenství (tj. přímou práci se znevýhodněnými osobami v terénu).
- Zvýšit účast samotných migrantek při rozhodovacích procesech. Zapojit migrantky do činnosti neziskových organizací i do poradních výborů Rady vlády či přímo do některé z rad. Zapojit neziskové organizace do činností pracovních skupin v rámci jednotlivých ministerstev, umožnit jim včas navrhovat či připomínkovat koncepční materiály, přikládat větší váhu poznatkům z přímé terénní práce se znevýhodněnými ženami.

Literatura

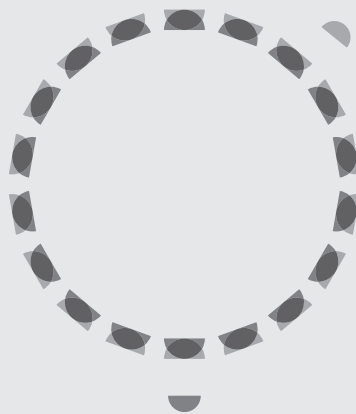
- Boyd, M., Grieco, E. *Women and migration: Incorporating gender into international migration theory*, Washington 2003.
- Ezzeddine P., Semerák V. Situace migrantek na českém trhu nájemné práce v domácnosti. In Ezzeddine P. et al. *Migrantky a nájemná práce v domácnosti*, Praha 2014.
- Ezzeddine, P. Neviditelné ženy (analýza genderové perspektivy migrační a integrační politiky). In B. Knotková-Čapková (ed.). *Mezi obzory: Gender v interdisciplinární perspektivě*, Praha 2011.
- Hradečná, P. et al. *Analýza postavení migrantek 50+ v České republice. Ženy na vedlejší koleji (?)*, Praha 2015.
- Leontiyeva Y., Pokorná A. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR*, Praha 2014.
- Leontiyeva, Y. The Education–Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic. *Central and Eastern European Migration Review*, 3 (1), 2014, s. 63–84.
- Pokorná, A. *Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR*, Praha 2014.
- Rozumek, M. et al. *Právo cizince bez pobytového oprávnění na respektování rodinného a soukromého života v hostitelské zemi*, Praha 2008. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/pravo-cizince-bez-pobytoveho-opravneni-na-respektovani-rodinneho-a-soukromeho-zivota-v-hostitelske-zemi>.





16. kapitola

Romské ženy a ženy z minorit



Edit Szénássy





Oficiální kategorizaci národnostních menšin stanoví Zákon 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, na základě něhož uznává Česká republika běloruskou, bulharskou, chorvatskou, maďarskou, německou, polskou, romskou, rusínskou, ruskou, řeckou, slovenskou, srbskou, ukrajinskou a vietnamskou menšinu. Na podporu zachování jejich jazyka a kulturních tradic stát přispívá finančními i jinými prostředky. Již na první pohled je zřejmé, že ženy patřící do těchto skupin čelí potenciálně zcela odlišným problémům a kromě obecného genderového znevýhodnění je spojuje pouze to, že se nepovažují za Češky (či za ně nejsou považovány).

Původním záměrem této kapitoly bylo věnovat se ženám patřícím k národnostním či etnickým menšinám disponujícím českým občanstvím a žijícím na území České republiky.¹ Tato kategorizace se ale ukázala být těžko uchopitelná. Jestliže ženy z těchto naprosto odlišných skupin nějaké genderově specifické problémy mají, tyto problémy takřka vůbec nejsou artikulovány a nevěnuje se jim žádné významné fórum.² Pokud nebereme v úvahu ženské spolky mající spíše kulturní charakter, není nám známé žádné registrované ženské sdružení oficiálních či ostatních etnických komunit, které by mělo explicitně politickou, feministickou agendu.

Z výše zmíněných důvodů se zde budeme věnovat tedy **výhradně Romkám**. Romská menšina je totiž nejpočetnější etnickou menšinou v České republice.³ Je důležité hned na začátku poznamenat, že romské ženy zdaleka netvoří homogenní skupinu a problémy Romek způsobené sociálním vyloučením nelze jednoznačně oddělit od obecných problémů, kterým čelí romská menšina jako celek.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

V roce 2014 přijala vláda ČR dokument *Romská integrační strategie do roku 2020* (dále jen Romská strategie). Ta se věnuje řadě oblastí, avšak bez genderového rozměru. Romské ženy zohledňuje pouze v návaznosti na jejich **znevýhodnění** při návratu či vstupu na trh práce vzhledem k jejich pečovatelské roli v rodině. Romská strategie navrhuje zajištění rekvalifikačních kurzů a kurzů zaměřených na opakování všeobecných znalostí (tzv. opakování maturity), což „může posílit jejich sebevědomí a sebedůvěru a usnadnit nalezení pracovního místa“ (Romská strategie 2014, s. 40). Zvýšené sebevědomí ale

- 1 Různým typům migrantek dle typu pobytu, českým občankám s migrantskou historií a azylantkám se věnuje 15. kapitola. I zde je zřejmé, že nelze jednoznačně oddělit problémy týkající se žen - migrantek od problémů žen - migrantek tzv. druhé (či další) generace.
- 2 Výjimku tvoří pouze několik studií, které se alespoň okrajově zmiňují o společenské izolovanosti vietnamských žen (např. Kušniráková et al., Praha 2013) či současně probíhající výzkum Sdružení pro integraci a migraci zkoumající problémy žen z bývalé Jugoslávie související s odchodem do důchodu. Viz *Ženy na vedlejší koleji (?)*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.migrace.com/cs/regularizace/zeny-na-vedlejsi-koleji/vyzkum>. I zde ale splývají kategorie žen - migrantek, žen - bývalých migrantek s českým občanstvím a žen s migrantskou historií (např. ženy migrantky tzv. druhé generace).
- 3 Podobně jako v mnoha jiných státech je i v České republice reálný počet Romů výrazně větší než číslo získané sčítáním lidu. Vláda operativně pracuje s počtem 150 000 až 300 000 Romů. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/romska-narodnostni-men-sina-16149>.





neřeší znevýhodněnou situaci Romek - matek a Romek - pečovatelek, kterou zdůrazňuje Romská strategie (2014, s. 41) a kterou také potvrzuje *Zpráva o stavu romské menšiny v ČR za rok 2013*.⁴ Důraz je proto ve zmíněných dokumentech kladen především na dostupnost služeb zaměřených na péči o děti. V návaznosti na to byly do této oblasti mířeny i výzvy ESF a vzniklo několik projektů zaměřujících se na zpřístupnění pracovního trhu romským ženám.⁵

Je poněkud překvapivé, že dle šetření Evropské agentury pro základní práva (FRA) z roku 2014⁶ existuje **relativní genderová zvýhodněnost** na poli zaměstnání mezi romskými ženami a muži. Dle výzkumu FRA má placené zaměstnání více českých Romek (36 %) než romských mužů (33 %) a také nezaměstnaných romských žen je méně (34 %) než nezaměstnaných romských mužů (36 %, FRA 2014, s. 25). Je zajímavé, že zatímco se 42 % romských mužů cítilo být diskriminováno v průběhu posledního roku na trhu práce, „pouze“ 35 % romských žen mělo dojem, že se setkalo s diskriminací kvůli jejich etnické příslušnosti za stejné období hledání zaměstnání (FRA 2014, s. 23). Z mezinárodních průzkumů přitom jasně vyplývá, že zaměstnanost alespoň jedné členky v romské domácnosti snižuje hranici rizika chudoby, a to ze 77 % na 63 % v případě, že v domácnosti nežije dítě a z 97 % na 93 % v případě, že v domácnosti žijí nejméně čtyři děti (FRA 2014, s. 31).

Ačkoliv se v českém veřejném prostoru často objevuje stereotypní názor, podle kterého Romové obecně, a romské ženy speciálně, nepovažují placenou práci za důležitou, výzkum organizace Slovo 21 z roku 2014⁷ ukázal, že téměř všech šest set respondentek - romských žen by **pracovat chtělo** a doma by zůstaly pouze v období, kdy pečují o malé děti. Je nutno připomenout, že tyto ženy „práci považují za důležitou nejen z finančních důvodů, ale i pro osobní rozvoj“ (Slovo 21 2014, s. 28).

Zmíněný výzkum vyvrátil i stereotypní obraz typické české romské matky s vysokým počtem dětí: romské ženy mívají **většinou 2 děti**, dalšími nejfrekventovanějšími počty jsou tři a jedno dítě – toto množství je romskými ženami považováno za optimální počet dětí (Slovo 21 2014, s. 8). Důležitým poznatkem je i fakt, že romské matky považují **vzdělání** svých dětí za mimořádně důležité, a to bez ohledu na pohlaví dětí. Takto se vyjádřilo až 87 % respondentek (Slovo 21 2014, s. 24), což je pozoruhodné v sociálním kontextu, v němž 23 % romských dětí do věku 15 let studuje ve „speciálních“ školách či třídách.⁸

4 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/zprava-o-stavu-romske-mensiny-v-ceske-republice-za-rok-2013-124136/>.

5 Např. projekt organizace Slovo 21 s názvem *Manušňja – program na podporu zaměstnávání romských žen*, který probíhal v letech 2009–2011.

6 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>.

7 Slovo 21. *Výzkum o postavení romských žen v České republice*, Praha 2014.

8 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/education-situation-roma-11-eu-member-state>.



Zdravotní stav romských žen mapuje pouze malý počet studií a získávání objektivních empirických dat je velmi obtížné. Jistou vypovídající hodnotu zde může mít alespoň jejich sebehodnocení: ve věkové kategorii 50+ až 77 % českých Romek uvedlo, že jejich zdravotní stav jim brání ve vykonávání každodenních aktivit⁹ (FRA 2014, s. 28).

2/ Pozitiva

V hodnocené oblasti lze jako pozitivum vnímat existenci **Rady vlády pro záležitosti romské menšiny**,¹⁰ v níž v současné době zastupují zájmy romských žen čtyři ženy. Všechny mají pozici předsedkyně či místopředsedkyně ve výborech a pracovních skupinách rady.

Bohužel specifických aktivit dávajících hlas romským ženám a jejich životním zkušenostem se koná poměrně málo. Výjimkou na úrovni Vlády ČR je **seminář**, který se uskutečnil v roce 2012 pod záštitou zmocněnkyně vlády pro lidská práva Moniky Šimůnkové se zaměřením na postavení romských žen v české společnosti.¹¹ Podobné aktivity by se měly konat pravidelně, a to i ze symbolického důvodu.

Jen několik nevládních organizací má jako hlavní aktivitu **zastupování politických zájmů Romek** a omezený je i počet romských aktivistek, které fungují spíše na individuální než organizační úrovni. Nejvýrazněji se o zájmy romských žen zasazuje ženská romská skupina Manushe působící pod organizací Slovo 21. Cílem této skupiny je, mimo jiné, „podporovat vzdělané, nezávislé, emancipované a sebevědomé romské ženy schopné vyjádřit své potřeby a požadavky a bojovat za ně.“¹² Tato explicitně emancipační formulace je velmi neobvyklá v českém nevládním kontextu, v němž se romské ženy v drtivé většině případů objevují jako matky romských dětí či klientky, na něž jsou zaměřeny projekty pro integraci na trhu práce (Pulkrábková 2009).

Organizace Slovo 21 se rozhodla zlepšit **nízké zastoupení žen v politice** na všech úrovních. Za tímto účelem již třikrát připravila tzv. politický výcvik romských žen. Projekt byl naposledy implementován v roce 2014,¹³ kdy deset romských vysokoškoláček podstoupilo roční výcvik, který jim měl napomoci k zapojení se do veřejného života. Tento projekt je unikátní svým zaměřením, neboť romské ženy jsou ve státních a nevládních programech zpravidla zasazeny do rodinného kontextu: figurují takřka výlučně jako matky - klientky či pečovatelky a ne emancipované, politicky aktivní ženy.



9 Pro srovnání: podobně se ve stejném výzkumu vyjádřilo „pouze“ 53 % žen z majoritní společnosti.

10 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/zalezitosti-romske-komunity/uvod-5779/>.

11 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/seminar-romske-zeny-18--rijna-2012-ve-strakove-akademii-99993/>.

12 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.slovo21.cz/index.php/extensions/vsechny-romske-projekty/308-zenska-romska-skupina-manushe>.

13 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/TZ_politicky_vyvcik_slovo21_2014.pdf.





Pozitivním poznatkem je i to, že zatímco ve věkovém rozmezí 25–44 let a 45+ až 2 % romských žen nechodilo do školy, u nové generace (16–24 let) se samotný **přístup k základnímu vzdělávání** nejvíce jako problém (FRA 2014, s. 32). Otázkou ovšem zůstává, jak kvalitního vzdělání se romským dětem dostává.

3/ Problémy

Genderová rovnoprávnost Romek je jedním z průřezových témat právě končící mezinárodní Dekády romské inkluze¹⁴ (jejímž členským státem je i ČR). Toto téma se nicméně projevilo pouze marginálně v českém veřejném dění. Dobrým příkladem pro tuto skutečnost je Agentura pro sociální začleňování při Úřadu vlády ČR zabývající se podporou obcí při začleňování obyvatel (tj. zejména Romů) ze sociálně vyloučených lokalit, která ve svých klíčových dokumentech a postupech nijak nezohledňuje genderovou perspektivu.

Politická reprezentace romských žen je téměř nulová a iniciativy směřující ke zlepšení této situace jsou minimální. Výzkum organizace Slovo 21 zjistil, že 90 % romských žen se neangažuje v místním **politickém dění** (petice, účast na jednání zastupitelstva, demonstrace, veřejné debaty) a pouze 14 % chodí pravidelně k volbám. Nízká je i jejich angažovanost v nevládním sektoru (Slovo 21 2014, s. 35).

Tuto tendenci potvrzuje i studie Kateřiny Pulkrábkové (2009) o **aktivismu romských žen** v současném českém veřejném životě. Analýza poukazuje na to, že zájmy romských žen jsou ve většině případů (re)prezentovány v kontextu Romek jako matek zodpovědných za výchovu dětí či naopak Romek, které spojuje nezákonná sterilizace a tedy neschopnost mít další děti. V současnosti tedy v České republice nelze hovořit o **romském ženském hnutí**, což koresponduje se situací na mezinárodní úrovni, kde se až v uplynulých několika letech uskutečnila první setkání romských žen z celého světa a agenda mezinárodního emancipačního hnutí romských žen se teprve začala rýsovat.¹⁵

Každoroční zprávy o stavu romské menšiny¹⁶ se zabývají romskými ženami (kromě jejich podílu na trhu práce) i v návaznosti na oblast reprodukčního zdraví, konkrétně na nechvalně známé **nedobrovolné sterilizace** od roku 1973 (viz také 4. a 14. kapitola). Český stát vnímá problematiku sterilizací romských žen velmi citlivě – a snad ne jen z toho

14 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.romadecade.org/#>.

15 Declaration of the Third International Roma Women's Conference, First World Congress of Roma women Granada (Spain), 23–25 října 2011. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.coe.int/en/web/portal/roma-women>.

16 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?p-gid=490>.



důvodu, že „poškozuje obraz ČR v zahraničí.“¹⁷ Kauzu sterilizací romských žen poprvé v českém veřejném prostoru otevřel veřejný ochránce práv v roce 2005, když vydal své stanovisko k podání deseti romských žen z roku 2004, v nichž ženy prostřednictvím nevládních organizací IQ Roma Servis (Brno) a European Roma Rights Network (Budapešť) namítaly, že během porodu podstoupily sterilizaci bez náležitého souhlasu.¹⁸ Vláda Jana Fischera se sice v roce 2008 veřejně omluvila obětem násilných sterilizací, Česká republika ovšem nadále popírá etnický/rasový motiv těchto zákroků, a to i přesto, že se v soudobých dokumentech komunistického Československa dá jasně identifikovat vytváření tlaků na snižování porodnosti Romů na lokálních úrovních (Sokolová 2005).

V době psaní této zprávy oběti nedobrovolných sterilizací nadále čekají na přijetí zákona jasně stanovujícího okolnosti a podmínky státní kompenzace. Projednání podnětu Rady vlády pro lidská práva k odškodnění žen sterilizovaných v rozporu s právem z roku 2007 bylo opět posunuto, tentokrát na konec roku 2015 (viz také 4. kapitola). Helsinský výbor přitom ve spolupráci se Spolkem žen postižených nedobrovolnou sterilizací z Ostravy již v roce 2013 připravil paragrafově znění zákona, na jehož základě by byly **odškodněny oběti protiprávně provedených sterilizací**.¹⁹ V současnosti neexistuje žádná nezávislá studie mapující faktický rozsah této problematiky, není tedy známo, kolik romských žen podstoupilo sterilizaci za okolností, které byly v rozporu se základními lidskými právy, v kolika zařízeních byly tyto ženy sterilizovány a kdy tyto praktiky skončily.

4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Přijmout zákon stanovující okolnosti pro státní kompenzaci romských žen, které podstoupily sterilizaci za protiprávních okolností. Zmapovat celkový rozsah této problematiky.

DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Realizovat a podporovat kvalitativní a kvantitativní výzkumy z akademické a nevládní sféry zaměřující se na romské ženy ve všech klíčových oblastech života: psychologického



- 17 V roce 2008 zahájil ostravský Spolek žen postižených nedobrovolnou sterilizací kampaň apelující na světová ženská hnutí k lobování za veřejné uznání nedobrovolné sterilizace a odškodnění pro romské ženy, které tyto praktiky přežily v Čechách, v Maďarsku a na Slovensku (Úřad vlády ČR, *Zpráva o stavu romské menšiny v ČR za rok 2008*, s. 55).
- 18 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/pripady-a-stanoviska-ochrance/stanoviska-2005-2007/stanovisko-ve-veci-provadeni-sterilizaci-23122005/>.
- 19 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z www.helcom.cz/dokumenty/chv/sterilizace/Navrh_vecneho_zameru_a_paragrafoveho_zneni_zakona_o_odskodneni%20osob_sterilizovanych_v_rozporu_s_pravem.pdf.





- a fyzického zdraví, vzdělání, zaměstnanosti, bydlení atd. Výzkumy jsou nezbytné pro lepší pochopení potřeb a problémů této skupiny a pro přípravu vhodných opatření.
- Cíleně podporovat programy nevládních neziskových organizací a vzdělávacích institucí zaměřujících se nejen na vzdělávání, ale i na politickou aktivizaci romských žen.

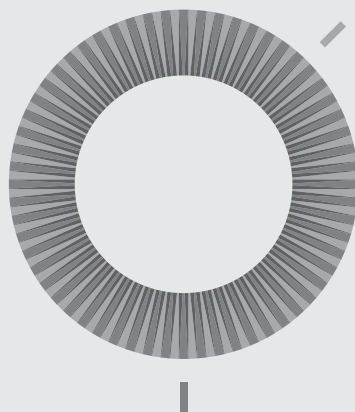
Literatura

- Kušniraková, T. et al. *Vnitřní diferenciacie Vietnamců pro potřeby analýzy segregace cizinců z třetích zemí. Výzkumná zpráva*. Praha 2013. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.migraceonline.cz/doc/Vnitri_diferenciace.pdf.
- Úřad vlády České republiky. *Strategie romské integrace do roku 2020*, Praha 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/strategie-romske-integrace-do-roku-2020---pracovni-verze-z-jara-2014-118736/>.
- Fundamental Rights Agency. *Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States*, 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/discrimination-against-and-living-conditions-roma-women-11-eu-member-states>.
- Fundamental Rights Agency. *Education: the situation of Roma in 11 EU Member States*, 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/education-situation-roma-11-eu-member-states>.
- Fundamental Rights Agency. *The situation of Roma in 11 EU Member States - Survey results at a glance*, 2012. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>.
- Slovo 21. *Výzkum o postavení romských žen v České republice*, Praha 2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/DEF_VZKUM_O_POSTAVEN_ROMSKCH_EN_V_R_pdf_publikace9_2014.pdf.
- Pulkrábková, K. *Romské ženy v českém veřejném prostoru*, Praha 2009.
- Sokolova, V. Planned Parenthood Behind the Curtain: Population Policy and Sterilization of Romani Women in Communist Czechoslovakia, 1972–1989. *The Anthropology of East Europe Review*, 23 (1), 2005, s. 79–98.



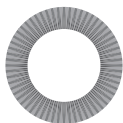
17. kapitola

Genderová politika v kultuře



Ladislav Zikmund-Lender





Kulturní sféra je oblastí obsahující řadu odlišných oborů, mnoho institucí různých typů (státní, obecní, neziskové, komerční) a z toho vyplývá velmi disproportionalní stav genderové politiky v jejich jednotlivých součástech. Tradičně u nás resort kultury zahrnuje oblast divadla a tance, vizuálního umění a architektury, audiovizuální tvorby, literatury, církvi, oblast péče o památky a sféru knihoven, muzeí a galerií.¹ Lidé pracující v kultuře jsou zaměstnáváni státem nebo státními či obecními příspěvkovými organizacemi, ale hlavně v případě tzv. živé kultury působí nejčastěji jako osoby samostatně výdělečně činné, tedy jako svobodné povolání (*free-lance*), případně působí v soukromých agenturách zprostředkovávajících kulturní akce. Pozitivní genderová subverze společenské struktury je na jedné straně častým námětem kulturní reflexe (literatura, audiovizuální tvorba, literatura, výtvarné umění, divadlo), na straně druhé však neexistuje žádná oficiální strategie boje s genderovou diskriminací a se stereotypy v oblasti kultury.

1/ Vývoj od roku 2008 a aktuální stav

Genderová reflexe společnosti kulturou se v hodnoceném období stala oproti předchozí době zásadnější a závažnější oblastí, podporovanou ze státního rozpočtu nebo realizovanou státními institucemi. V oblasti **vizuálního umění** lze jmenovat projekty podpořené státním rozpočtem, jako byly výstavy umělkyně činných v první polovině 20. století (Pachmanová 2008, 2013, 2014), výstavy současného umění *Někdy v sukni* (Morganová 2014, Štefková 2012) či výstavy v rámci festivalů Queer Eye, Prague Pride (*Transgender Me*), projekt *Architektky* (realizovaný o. s. Kruh v roce 2015, viz též Dvořáková 2003) apod. V oblasti **literatury** vycházejí na jedné straně počiny stvrzující a podporující genderové stereotypy (žánr tzv. ženského románu), ale existují i počiny pozitivně ovlivňující společenskou změnu v tomto ohledu (např. nakladatelství One Woman Press, Le Press, knihy *Žitkovské bohyně* od Kateřiny Tučkové, *Dcera štěstěny* od Isabel Allende, sbírky poezie Olgy Stehlíkové apod.). V případě **divadla** je možné jmenovat uvedení her *Po Frederikovi* či *Domček pro buzničky u matky Kapavky* (divadlo Letí), z oblasti tance např. projekty *S/he is Nancy Joe*, performance Mířenky Čechové apod. Projekty tohoto typu byly sice v uplynulém období úspěšně realizovány, jejich počet a společenský dopad je však velmi omezený, už proto, že se drtivá většina z nich uskutečnila v kulturních centrech v Praze a v Brně.

¹ Podle platného Zákona č. § 8 zákona č. 2/1969 Sb. je působnost Ministerstva kultury v následujících oblastech: umění, kulturně výchovnou činnost, kulturní památky, pro věci církví a náboženských společností, pro věci tisku, včetně vydávání neperiodického tisku a jiných informačních prostředků, pro přípravu návrhů zákonů a jiných právních předpisů pro oblast rozhlasového a televizního vysílání, pro provádění autorského zákona, pro výrobu a obchod v oblasti kultury.



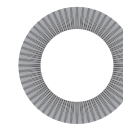
Navzdory zvyšující se produkci s genderovou tematikou a reflexí stále platí, že je podporováno diametrálně **více autorů mužských**.² Pro snížení této nerovnosti je třeba zavést účinnou podporu žen - umělkyní a žen - pracovnic v kultuře, jako je tomu v zahraničí.³

Specifikem uplynulého období byla státní podpora víceletých kulturních projektů (aplikovaný výzkum) v programu NAKI – **Národní a kulturní identity** (výzvy v letech 2011, 2013 a 2016). Tyto projekty měly mít oproti klasickým vědeckým výzkumům i aplikované výstupy, nejčastěji výstavy, knihy, kulturní akce atd. V rámci této podpory bylo realizováno několik projektů, zabývajících se mj. také genderovou identitou, šlo však o marginální počet, zdaleka neodpovídající faktu, že genderová identita je zásadní a imanentní součástí identit kulturních i národních.⁴

Jediným referenčním materiálem pro odvození priorit **genderové politiky v kultuře** je vládní materiál *Státní kulturní politika*,⁵ aktualizovaný vždy po pěti až šesti letech. V materiálu na období 2009–2014 se sice píše, že: „prostor pro kulturní tvorbu a využití kulturních hodnot vytvořených v minulosti musí zůstat otevřený a přístupný“ a že „úkolům státu, krajů a obcí a jejich institucí není pouze podporovat kulturu jako takovou, ale propojit ji s jinými oblastmi společnosti.“ Propojování s oblastmi genderové rovnosti však materiál zcela opomíjí.

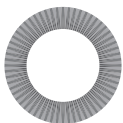
V případě genderové rovnosti u **zaměstnání** v kultuře je situace na první pohled poměrně uspokojivá. Například v Národním památkovém ústavu, který je největší institucí zřízenou Ministerstvem kultury ČR (cca 3 000 zaměstnanců/kyň), bylo v roce 2014 zaměstnáno 56 % žen, přičemž převaha žen je patrná ve všech věkových kategoriích a dosaženém vzdělání, kromě stupně „vyučen/a“, kde převažují muži (podle *Výroční zprávy Národního památkového ústavu za rok 2014, 2015*). Odlišná situace je ale v top managementu institucí – ve zmiňovaném NPÚ je 18 ředitelských pozic na územních odborných pracovištích a územních památkových správách, z nichž jen 5, včetně postu generální ředitelky, bylo v roce 2014 obsazeno ženami. Je možné usuzovat, že obdobná situace vládne i v dalších příspěvkových kulturních organizacích a institucích, žádná data o genderové struktuře zaměstnanců v kultuře však MK ČR nesbírá.

Specifický je segment *free-lance* osob pracujících v kultuře, jejichž status s sebou nese všechny negativní atributy svobodného povolání. Jedná se zejména o obtížné navrácení



- 2 Např. v podpoře ministerstva kultury vydávání české literatury na rok 2015 bylo podpořeno 117 projektů, v nichž figurovalo pouze 25 žen jako hlavní autorky či spoluautorky. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/literatura-a-knihovny/granty-a-programy/oblast/vyberove-dotacni-rizeni-2015--oblast-literatury--2--kolo-250892/>.
- 3 Srov. např. Texas Women for the Arts. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.txculturaltrust.org/programs/texas-women-for-the-arts/>.
- 4 V textu vyhlášení veřejné soutěže na program NAKI není genderová identita a související oblasti vůbec zmiňována. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/vyzkum-a-vyvoj/verejna-soutez/vyhlaseni-verejne-souteze-souteze-ve-vyzkumu-experimentalnim-vyvoji-a-inovacich-na-rok-2012-2012-90646/>.
- 5 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/kulturni-politika/statni-kulturni-politika-na-leta-2015--2020--s-vyhledem-do-roku-2025-252032/>.





se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, nízká podpora v RD, omezený přístup k sociální podpoře a podpoře v nemoci apod. (viz 7. kapitola).

2/ Pozitiva

Počet projektů, které se snaží o kritickou reflexi kulturní a genderové rozmanitosti, roste. Do značné míry je to ale navzdory existujícím mechanismům podpory. Vzrůstající počet svědčí o živosti a relevanci tématu pro autorské týmy i publikum. Ministerstvo kultury by mělo i nadále a ještě intenzivněji podporovat prostřednictvím státního rozpočtu a státních institucí podobné kulturní projekty, o jejichž úrovni rozhoduje nezávislá komise.

Ministerstvo kultury se zavázalo implementovat Úmluvu o ochraně a podpoře rozmanitosti kulturních projevů, která je součástí **státní kulturní politiky** v letech 2015–2020. Ta zahrnuje i kulturní projevy marginalizovaných skupin. Kroky k naplnění tohoto závazku by měly být systematictější a důraznější.

Státní kulturní instituce musí nadále vytvářet takové pracovní prostředí, které bude přirozeně poutavé a přívětivé pro ženy, čerstvé absolventy a absolventky a osoby LGBT. Pracovníci a pracovníce v kultuře jsou obecně dobře motivováni mimořádnými aspekty, smysl jejich práce je naplňuje a uspokojuje.

Vláda ČR by měla pokračovat v trendu **zvyšování objemu financování kultury vůči HDP** s ohledem na ostatní evropské země. Vytváří tak pro kulturu podmínky, v nichž se může stát autonomním nositelem pozitivní společenské subverze v oblasti genderové rovnosti a tolerance vůči kulturním odlišnostem.

3/ Problémy

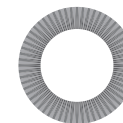
Negativním trendem je v kultuře oblast **finančního ohodnocení** pracovníků/ic, a to jak uvnitř státních příspěvkových institucí, tak osob pracujících jako *free-lance*.⁶

Neexistující monitoring genderových aspektů zaměstnanosti v kultuře, a z toho vyplývající *gender mainstreaming* kulturních oblastí vytváří nejasné pracovní prostředí a nejasné priority v této oblasti.

⁶ Pro srovnání v roce 2014 byla průměrná hrubá měsíční mzda odborných pracovníků v kultuře 20 865 Kč, zatímco celková průměrná hrubá měsíční mzda byla v ČR 22 399 Kč. Z odborných pracovníků ve všech oblastech se lehce pod celostátním průměrem pohybovali kromě kultury pouze odborníci ve zdravotnictví se mzdou 22 093 Kč.



Mezi kritérii hodnocení struktury i obsahu kulturních projektů se **v žádné programové výzvě** neobjevuje a neakcentuje genderová rovnost, přestože by měla být obsažena v prioritách daných *Úmluvou o ochraně a podpoře rozmanitosti kulturních projevů* i platné státní kulturní politiky.⁷



4/ Doporučení

KRÁTKODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Realizovat podrobný kvantitativní i kvalitativní výzkum genderových aspektů zaměstnanosti v kultuře, a to jak ve státních kulturních institucích, tak mimo ně. Nositelům těchto výzkumů by se mohl stát Divadelní ústav – Institut umění, který se zabývá sběrem podobných dat v kultuře. V dlouhodobějším horizontu by z těchto dat měla vzniknout podrobná zpráva a její výsledky by měly být zohledněny v řízení kulturní sféry na všech úrovních a ve všech oborech.
- Explicitně rozšířit vágní formulace o rozmanitosti kultury ve *Státní kulturní politice* tak, aby zahrnovaly genderové aspekty a integrovat je do hodnocení kulturních projektů předkládaných k podpoře ze státního rozpočtu i podporovaných přímo státními kulturními institucemi a organizacemi.
- Vytvořit programy státní podpory a akcentovat genderovou rovnost ve stávajících výzvách. Kultura by se měla aktivně zabývat reflexí genderových nerovností a stereotypů, a to jak v tzv. kultuře živé, tak v oblasti muzeí, knihoven a památek. K tomu by měly vyzývat aktuální programy.
- Vytvořit účinné systémy podpory *free-lance* pracovníků/ic v kultuře. V případě veřejných soutěží o podporu ze státního rozpočtu je třeba podobně jako v případě soutěží vědeckých pracovníků a pracovníků transparentně nastavit pravidla podpory tak, aby byl zohledněn pobyt na MD a RD (viz 10. kapitola).

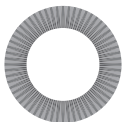
DLOUHODOBÁ DOPORUČENÍ:

- Zachovat a prohloubit nezávislost kultury na aktuální politické orientaci vlády. Pokusy politické reprezentace zasahovat do mechanismu podpory kultury musí být zcela vyloučené.⁸

7 Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/vyzkum-a-vyvoj/verejna-soutez/vyhlaseni-verejne-souteze-souteze-ve-vyzkumu--experimentalnim-vyvoji-a-inovaci-na-rok-2012-90646/>, <http://www.mkcr.cz/cz/literatura-a-knihovny/granty-a-programy/oblast/vyberove-dotacni-rizeni-2015--oblast-literatury--2--kolo-250892/>.

8 Srov. např. snahu některých členů KDU-ČSL kritizovat Ministerstvo kultury za finanční podporu v grantových programech festivalu sexuálních menšin Prague Pride v roce 2015. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://zpravy.idnes.cz/lidovce-nastval-jejich-ministr-herman-kvuli-podpore-prague-pride-py5-/domaci.aspx?c=A150813_140504_domaci_kop.





- Aktivně podporovat a motivovat uplatnění žen v kulturní sféře, zaručit jistoty návratu do pracovní struktury po MD a RD, eliminovat různé restrukturalizace státních kulturních institucí, které tuto stabilitu narušují.
- Zahrnout pravidla vyloučení jakékoli diskriminace na základě genderu či sexuální orientace (s ohledem na specifčnost pracovního prostředí v kultuře) do procedurálních norem jednotlivých kulturních institucí.
- Vytvořit mechanismus pro boj s genderovou či sexuální diskriminací na pracovišti (např. období anonymních protikorupčních komunikačních kanálů) a vytvořit k tomu kompetentní kontrolní orgán (garant Ministerstvo kultury).

Literatura

- Pachmanová, M. *Milada Marešová: malířka nové věcnosti*, Brno 2008.
- Pachmanová, M., Frank Barnová, M. *Vlasta Vostřebalová Fischerová (1898–1963): mezi sociálním uměním a magickým realismem*, Řevnice 2013.
- Pachmanová, M. (ed.). *Z Prahy až do Buenos Aires: „ženské umění“ a mezinárodní reprezentace meziválečného Československa*, Praha 2014.
- Štefková, Z. et al. *Svědectví: ženským hlasem*, Praha 2012.
- Morganová, P. (ed.). *Někdy v sukni: umění 90. let*, Brno 2014.
- Dvořáková, D. et al. *Povolání: architekt(ka)*, Praha 2003.
- Ministerstvo kultury ČR. Státní kulturní politika na léta 2009–2014. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/kulturni-politika/statni-kulturni-politika-na-leta-2009-2014-4892/>.
- Ministerstvo kultury ČR. Státní kulturní politika na léta 2015–2020 (s výhledem do roku 2025). Dostupné online [vid. 5. října 2015] z <http://www.mkcr.cz/cz/kulturni-politika/statni-kulturni-politika-na-leta-2015--2020--s-vyhledem-do-roku-2025-252032/>.
- Ministerstvo kultury ČR. *Výroční zpráva Národního památkového ústavu za rok 2014*, Praha 2015.
- *Úmluva o ochraně a podpoře rozmanitosti kulturních projevů*. Dostupné online [vid. 5. října 2015] z http://www.mkcr.cz/assets/profesionalni-umeni/granty-a-dotace/Umluva_UNESCO_cj.pdf.



Závěr

Závěr

167

Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015 vychází v roce, v němž si připomínáme 20 let od podepsání *Pekingské akční platformy*, která stanovila 12 kritických oblastí, v nichž celosvětově existuje znevýhodnění žen oproti mužům. Po přistoupení České republiky k tomuto dokumentu byly zahájeny aktivity, které postupně vedly k tematizaci nerovného postavení žen a mužů a k institucionalizaci zabezpečení politik směřujících k genderové rovnosti. V porovnání se situací před přijetím *Pekingské akční platformy* je současný stav výrazně lepší, a to zejména z hlediska povědomí politické reprezentace i laické veřejnosti o existenci genderových nerovností a vybudování formálních struktur ve státní i nevládní neziskové sféře pro realizaci opatření podporujících rovnost žen a mužů. Mnoho změn proběhlo právě v uplynulých sedmi letech, které hodnotila tato stínová zpráva.

Jak vyplývá z jednotlivých kapitol, bylo realizováno mnoho projektů a byla zaváděna politická opatření posilující genderovou rovnost v České republice. Napříč všemi oblastmi je pozitivně kvitována současná aktivita Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejíž stávající vedení ministrem Dienstbierem a organizační podpora ze strany Oddělení pro rovnost žen a mužů Úřadu vlády ČR, je velmi proaktivní. Na rozdíl od předchozích vlád P. Nečase, které agendu genderové rovnosti upozaďovaly, až bojkotovaly, lze nyní pozorovat silnější příklon k rovnosti jako ke klíčovému principu demokratické a hospodářsky prosperující společnosti. Bohužel ale stále nelze hovořit o plném a skutečném přijetí tohoto principu ze strany celé vlády ČR. U části ministrů a ministryň přetrvává jen formalistické pojetí agendy nebo dokonce zlehčování genderových nerovností. Doufáme, že tato stínová zpráva přispěje k tomu, aby genderová rovnost byla viděna jako výchozí podmínka pro rozvoj společnosti – nikoliv jako nadstavba v případě, že ostatní, „důležitější“ problémy už jsou vyřešeny.

Za nerovným postavením žen a mužů stojí hluboké stereotypy, které nejsou jen v myslích jednotlivých osob, nýbrž jsou vtěleny do sociálních institucí, na nichž stojí naše společnost. Cesta k genderové rovnosti tak vede nejen přes individuální apely a přesvědčování, ale zejména přes změnu institucionálních mechanismů. Aby tato změna byla efektivní, musí se na ní podílet různé společenské sféry – politická, státní,



akademická a nezisková. Doporučení, která byla uvedena v jednotlivých kapitolách stínové zprávy, směřují jednak odděleně do každé z těchto sfér a jednak se týkají podpory jejich vzájemné spolupráce. Je však třeba připomenout, že role těchto sfér není srovnatelná, a proto rámec pro spolupráci musí nastavovat politická reprezentace a státní instituce. V širším pohledu se to dotýká i existenčních podmínek pro akademická pracoviště a nevládní neziskové organizace, které jsou do značné míry na státu závislé. Jejich expertíza a jejich aktivity jsou pro státní instituce neopomenutelné,¹ což státu přináší zodpovědnost vytvořit takové právní a finanční prostředí, aby se nevládní neziskové organizace a akademická pracoviště mohla dobře rozvíjet. Jak ukázalo několik kapitol stínové zprávy, nastavení potenciálních finančních zdrojů v uplynulých letech agendy genderové rovnosti bohužel příliš neprosplávalo. Právě jasná koncepce finanční podpory prakticky a výzkumně orientovaných projektů a její promítnutí do konkrétních výzev, které jsou vypisovány, v České republice absentuje.

Kromě toho stínová zpráva identifikovala i některé další slabiny. Konkrétně se jedná o odmítavý postoj k některým klíčovými mezinárodními dokumentům, jako je *Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* nebo dosud odkládaná ratifikace Istanbulské úmluvy. Přitom přistoupení k těmto dokumentům je významným symbolickým krokem, kterým by vláda ČR dala najevo, že genderovou rovnost v uvedených oblastech bere vážně, a zároveň by se tak vytvořil prostor pro realizaci konkrétních opatření, která by mohla zlepšit společenskou realitu. Nepřijetí se týká i některých existujících vnitrostátních dokumentů, například *Akčního plánu pro rovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností* nebo přípravy zákona o odškodnění protiprávních sterilizací romských žen či zákona o zálohovaném výživném. Liknavost v těchto dlouhodobě diskutovaných oblastech je nutné přičítat především politické neochotě.

Na druhou stranu stínová zpráva konstatuje výrazný posun v souvislosti s přijetím *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*. Jedná se o kvalitní dokument, který vychází z nezjednodušujícího pojetí genderové rovnosti, pokrývá většinu problematických oblastí a navrhuje dostatečně konkrétní opatření pro jejich nápravu. V návaznosti na tuto strategii očekáváme, že dojde k posílení principu genderového

1 Bez jejich existence nebude stát schopen některé služby zajistit. Například v oblasti genderově motivovaného násilí je role NNO zcela zásadní a pokud by došlo k omezení či ukončení jejich aktivit, stát nedokáže rychle zajistit náhradní služby pro oběti. Podobný stav je i v jiných oblastech.



mainstreamingu a genderového rozpočtování ve státních institucích. Pokud se podaří skutečně zajistit, že vládní strategie bude naplňována (a nezůstane jen alibistickým rámcem, v němž bude formalisticky vykazováno plnění jednotlivých úkolů), zahájí se tím nová etapa prosazování genderové rovnosti v České republice. Příští stínová zpráva by díky tomu mohla být ve svém hodnocení výrazně pozitivnější. V tomto směru držíme palce Vládě ČR, jednotlivým resortům i nám všem jako občankám a občanům!

Závěr

169



Představení autorského týmu

Petra Ezzeddine Ph.D., je sociální antropoložka, přednáší na Katedře obecné antropologie a Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Ve svých etnografických výzkumech se věnuje problematice genderu v migraci, transnacionálnímu mateřství, transnacionálním sítím péče o děti a staré lidi a stárnutí v migraci. Jako aplikovaná antropoložka dlouhodobě spolupracuje s řadou mezinárodních a neziskových organizací, které působí v oblasti migrace a lidských práv. Je členkou redakční rady internetového portálu *MigraceOnline.cz* [online, vid. 5. října 2015]. Dostupné z www.migraceonline.cz a časopisu *Human Affairs (Postdisciplinary Humanities & Social Sciences Quarterly)*. Od roku 2014 je také členkou předsednictví České asociace pro sociální antropologii (CASA).

Mgr. Petra Havlíková vystudovala genderová studia, sociologii a divadelní vědu na Masarykově univerzitě v Brně. V NESEHNUTÍ koordinuje program Ženská práva jsou lidská práva, v němž působí od roku 2008. V NESEHNUTÍ se věnuje zejména tématu sexismu ve veřejném prostoru. Reprezentuje NESEHNUTÍ v Radě vlády pro rovnost žen a mužů a jako členka výkonného výboru České ženské lobby. Dobrovolně se zapojuje také do projektů proti rasismu, na podporu LGBT práv a kulturní politiky na lokální úrovni.

Mgr. et Mgr. Lenka Formánková, Ph.D., pracuje v oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR a na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Ve své vědecké práci se zaměřuje na analýzu rodinné politiky v českém a mezinárodním kontextu a na studium genderových vztahů na trhu práce a v rodině. Je spoluautorkou knihy *Pracovní dráhy žen* (Praha 2011) a *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti* (Praha 2014). Od roku 2015 pracuje jako expertka v Odborné komisi pro rodinnou politiku při Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

Mgr. Petr Kalla je advokát, člen European Commission on Sexual Orientation Law (EC-SOL). Působí v Prague Pride, z. s., a v Platformě pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu z. s. (PROUD), která svou činnost zakládá na vizi české společnosti, v níž sexuální orientace a identita není rozhodující pro kvalitu lidského života.



Mgr. Kateřina Kaňoková je spoluzakladatelka a jednatelka GENDER Consulting, s.r.o., která se zabývá poradenskou a konzultační činností v oblasti rovných příležitostí, genderu, diverzity a *work life balance*. Vystudovala genderová studia na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Je členkou Genderové expertní komory ČR a Business Professional Women (BPWCR). Pracuje jako genderová expertka, externí lidské zdroje (HR) do firem, lektorka, mentorka a auditorka.

Mgr. Rut Kolínská je iniciátorkou vzniku prvního mateřského centra v ČR (1992) a také zakladatelkou a prezidentkou Sítě mateřských center (od r. 2001). Odborně se angažuje v oblasti služeb pro rodinu. Získala ocenění Žena Evropy 2003 za ukotvení mateřských center v ČR jako nového fenoménu občanské společnosti. Švýcarská Schwabova nadace ji udělila ocenění Sociálně prospěšná podnikatelka roku 2005. Je členkou Rady vlády pro rovnost žen a mužů (jmenovaná opakovaně od r. 2002) a Genderové expertní komory ČR.

Marcela Linková, Ph.D., je vedoucí výzkumného oddělení Národního kontaktního centra – gender a věda Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Její výzkum se zaměřuje na genderovou analýzu výzkumných kariér, transformace systému výzkumu a vysokého školství, hodnocení vědecké práce a na veřejné politiky a praktické prosazování genderové rovnosti ve vědě. Účastní se evropských projektů a působí jako členka řady poradních a expertních orgánů na národní a evropské úrovni. Je místopředsdkyní akce COST genderSTE (*gender, science, technology, environment*). Úzce spolupracuje s MŠMT na přípravě a plnění resortních priorit v oblasti genderové rovnosti. Projekt Národní kontaktní centrum – ženy a věda byl od roku 2001 financován MŠMT.

Mgr. Jolana Novotná pracuje jako překladatelka a poradkyně pro pozůstalé. Je koordinátorkou seniorského programu Platformy pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, z. s. (PROUD). V minulosti se podílela na založení a činnosti Komunitní nadace Ústí nad Labem a je členkou správní rady Fondu Martina Bubera.

Blanka Nyklová, Ph.D., po humanitních a mediálních studiích získala doktorát v oboru sociologie na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. V současné době



působí jako výzkumná pracovnice v oddělení Národního kontaktního centra - gender a věda v Sociologickém ústavu Akademie věd ČR. Zaměřuje se mimo jiné na českou feministickou scénu, její mediální obraz i vnitřní situaci, dále na genderový rozměr jazyka a prostoru. Od roku 2009 se věnuje výuce genderových studií v rámci amerického programu CIEE při Karlově univerzitě v Praze, externě působí na Fakultě sociálních věd UK.

Mgr. Lucie Otáhalová pracuje v právním oddělení nevládní organizace La Strada Česká republika, o.p.s. a současně vykonává praxi v advokátní kanceláři Prague Attorneys. Profesionální kariéru započala v sekci pro lidská práva na Úřadu vlády ČR. Příležitostně se věnuje publikační činnosti, vystupuje na konferencích a seminářích.

Mgr. Ing. Tomáš Pavlas pracuje jako koordinátor genderového programu v Otevřené společnosti, o.p.s. Vystudoval kybernetiku na FEL ČVUT a genderová studia na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Dlouhodobě se zabývá otázkami spojenými s rozvojem občanské společnosti, rovnými příležitostmi a genderem. Zaměřuje se také na souvislosti mezi českými představami o mužství a politickou kulturou, resp. úrovní demokracie. Zasedá ve výboru Genderové expertní komory ČR. Na FHS UK vyučuje kurz Kritická mužská studia.

Ing. Petr Pavlík, Ph.D., v současnosti působí na Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Ve svém výzkumu se zaměřuje především na prosazování rovných příležitostí žen a mužů v ČR. Vedle akademické činnosti se věnuje i aktivitám zaměřeným na prosazování genderové rovnosti a na genderové vzdělávání zaměstnanců/kyň státní správy. Je předsedou Výboru pro institucionální zabezpečení politiky rovných příležitostí Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

PhDr. Lucie Plešková působí od roku 2007 v Síti mateřských center, kde se věnuje realizaci projektů zaměřených na sladování rodinného a pracovního života a na podporu rovných příležitostí. Profesionálně je psycholožka, ve svém oboru se zaměřuje na práci s rodinami.



Mgr. Ondřej Plešmíd je právník. Působí jako člen pracovní skupiny pro trans tematiku Výboru pro sexuální menšiny při Radě vlády pro lidská práva a jako člen výkonné rady Platformy pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, z. s. (PROUD).

PhDr. Jiří Procházka je poradenský psycholog, manželský a rodinný poradce v Centru pro psychologicko-sociální poradenství Středočeského kraje. V Asociaci manželských a rodinných poradců České republiky působí jako předseda oblastního sdružení Střední Čechy. Je členem Genderové expertní komory a výkonné rady Platformy pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, z. s. (PROUD). PROUD se zabývá LGBT+ tematikou a usiluje o zmírňování heteronormativity ve společnosti.

Doc. PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D., působí na katedře psychologie Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Ve svých výzkumech se zabývá především genderovou rovností ve vzdělávání a genderovou socializací. Spolupracuje s neziskovými organizacemi, např. s Otevřenou společností, o.p.s. Je členkou Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Mgr. Linda Sokočová vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze, kde se věnovala genderovým koncepcím, sociálním hnutím, sociologické teorii a výzkumu. Odborně se zaměřuje na rodinnou politiku, diskriminaci ve společnosti a rovné příležitosti. V letech 2000–2011 pracovala v neziskové organizaci Gender Studies (od roku 2007 jako ředitelka). Zabývá se zpracováním výzkumů a analýz. V poslední době pracovala např. na výzkumu přístupu Romů/ek a migrantů/ek z postsovětských zemí ke zdravotní péči v ČR pro European Agency for Fundamentals Rights nebo na výzkumu migračních trendů v regionu Šluknovska pro Agenturu pro sociální začleňování v romských lokalitách. Působila také jako manažerka výzkumných aktivit v oblasti lidských práv pro European Agency for Fundamentals Rights v Sociologickém ústavu AV ČR. Zároveň působí jako statutární zástupkyně v organizaci Alternativa 50+.

Mgr. Edit Szénássy je sociální antropoložka, doktorandka Katedry obecné antropologie na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Věnuje se medicínské a genderové antropologii, jejím dlouhodobým výzkumným záměrem je vztah reprodukční péče



a reprodukčního rozhodování romských žen a populační politiky v bývalém Československu. V roce 2010 podnikla desetiměsíční etnografický terénní výzkum v romské osadě na východním Slovensku, v letech 2011–2013 působila jako rozvojová pracovníce v subsaharské Africe. Momentálně je na rodičovské dovolené a pracuje jako výzkumnice na volné noze.

Doc. PhDr. Iva Šmídová, Ph.D., působí jako docentka na Katedře sociologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, kde vyučuje v oboru genderových studií. Věnuje se genderovým studiím, specificky zejména výzkumu mužů a mužství. Je členkou Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejích pracovních skupin pro muže a genderovou rovnost a pro porodnictví. Je předsedkyní sekce Sociologie medicíny, zdraví a nemoci České sociologické společnosti. Mezi její výzkumné projekty z poslední doby patří analýza české reprodukční medicíny (konkrétně oblasti porodnictví), tematizace mužství v ofsajdu (moci i bezmoci spojované s mužstvím) nebo rozbor strategií mladých rodičovských párů v prvních letech rodinného života.

Mgr. Veronika Šprincová je absolventkou Katedry genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Nyní studuje v doktorském programu v Ústavu politologie Filozofické fakulty UK. Působí jako analytička ve Fóru 50 %, neziskové organizaci, která podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích. V současné době také předsedá Genderové expertní komoře ČR.

Mgr. Hana Tenglerová pracuje v oddělení NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR. Zabývá se mimo jiné vědními politikami, jejich dopady na genderovou rovnost a postavením žen ve vědě. Podílí se na tvorbě stanovisek, podnětů, připomínek vědních politik a na komunikaci problematiky genderové rovnosti směrem k vědeckým institucím a státním úřadům odpovědným za výzkum. Úzce spolupracuje s MŠMT na přípravě a plnění priorit MŠMT v oblasti genderové rovnosti. MŠMT též od roku 2001 financuje projekt gender a věda NKC.

Mgr. Klára Vlková působí od roku 2009 v neziskové organizaci Síť mateřských center, v níž se dlouhodobě zabývá tématem rovných příležitostí a sladováním rodinného



a pracovního života. V Otevřené společnosti, o.p.s., a v Nadaci OSF Praha se v předchozích letech věnovala projektům, které řešily genderovou problematiku ve vzdělávání. Je členkou Genderové expertní komory ČR.

JUDr. Jiřina Voňková, CSc., po obhajobě doktorátu na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze pracovala ve VÚK GP a získala vědeckou hodnost v oboru trestní právo – kriminologie. V 90. letech 20. století byla náměstkyní ministra práce a sociálních věcí pro oblast legislativy. Problematikou domácího násilí se zabývá od roku 2001. Jako členka expertní skupiny Aliance proti domácímu násilí se podílela na přípravě zákona o ochraně před domácím násilím. Několik let pracovala na krizové lince DONA a je konzultantkou v právní poradně BKB, o. s. Externě spolupracuje s PF UK a na lince právní pomoci ženám v ProFem, o.p.s.

PhDr. Ladislav Zikmund-Lender je historik umění. Zabývá se dějinami a teorií moderní architektury a designu a gender a queer studies v dějinách vizuálního umění. Je autorem monografií o architektu Janu Kotěrovi (2013, 2015), knih o architektuře Hradce Králové, o sídlišti Invalidovna (2014) či o osobnostech a sbírkách designu (2014). Podílel se na knize *Homosexualita v dějinách české kultury* (Praha 2011, 2013), byl kurátorem výstavy *What a Material: Queer Art from Central Europe* a jejího katalogu (2012). Přednáší na Filozofické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích teorii architektury, dějiny uměleckého řemesla a designu a kurz gender v umění.







Vydání této publikace podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje jej Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.







Název: Stíňová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015

Editorka: Irena Smetáčková

Autorský tým: Petra Ezzedinne, Lenka Formánková, Petra Havlíková, Petr Kalla, Kateřina Kaňoková, Růt Kolínská, Marcela Linková, Jolana Novotná, Blanka Nyklová, Tomáš Pavlas, Petr Pavlík, Lucie Plešková, Ondřej Plešmíd, Jiří Procházka, Irena Smetáčková, Linda Sokačová, Edit Szénássy, Veronika Šprincová, Hana Tenglerová, Jiřina Voňková, Klára Vlková, Ladislav Zikmund-Lender

Rok vydání: 2015

Náklad: 450 kusů

Vydavatel: Česká ženská lobby, z. s.

Grafika: Symbiont

Sazba: Jakub Troják

Jazyková korektura: Martina Dragonová

Webové stránky: www.czlobby.cz

OSBN 978-80-260-9160-8



