



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Vyhodnocení překážek pro rovnost žen a mužů a návrh strategických opatření na řešení genderových rozdílů

12. 6. 2019



A) Identifikace překážek pro rovnost žen a mužů podložená důkazy

Globální ekonomické fórum vydává každoročně studii Globálních genderových rozdílů (The Global Gender Gap Report)¹, v rámci které srovnává 114 zemí celého světa na základě čtyř klíčových oblastí – ekonomická rovnost, vzdělání, zdraví a politická participace. Zatímco Česká republika (ČR) stabilně vykazuje dobré výsledky v oblasti přístupu ke vzdělání a zdravotní péči, v otázce ekonomické rovnosti žen a mužů a politického zastoupení se propadá téměř na konec žebříčku. V roce 2018 obsadila ČR 82. místo - v porovnání s předchozím rokem se jedná o mírné zlepšení o šest příček. V kontextu výsledků z minulé dekády (v roce 2007 zastávala ČR 64. příčku) a zejména v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie (EU), lze nicméně označit současný stav za neuspokojivý. Zvláště situace týkající se ekonomického zastoupení a možnosti uplatnění, která reflektuje zaměstnanost žen a mužů, rozdíly v odměňování (jak celkově, tak na obdobných pozicích) a kariérní růst ve smyslu zastoupení v rozhodovacích a odborných pozicích indikuje, že je nezbytné se na oblast trhu práce a související témata více zaměřit.

1. Zaměstnanost

Pokud se podíváme na otázku zaměstnanosti, ČR si stanovila do roku 2020 v rámci Strategie Evropa 2020 jako národní cíle v oblasti zaměstnanosti zvýšení celkové míry zaměstnanosti (MZ) ve věkové skupině 20–64 let na 75 % a zvýšení MZ žen v této věkové skupině na 65 %. Z analýzy vývoje zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) v 1. pololetí 2018² vyplývá, že MZ obyvatelstva ve věku 20-64 let se v 1. pololetí 2018 meziročně zvýšila o 1,6 p. b. na 79,5 % a MZ žen ve stejném věku vzrostla o 1,8 p. b. na 71,4 %. Cíle jsou tedy u těchto ukazatelů s odkazem na uvedená data plněny. Aktuální data Českého statistického úřadu (ČSU) za první čtvrtletí roku 2019 dále ukazují, že je poprvé od roku 2010 více nezaměstnaných³ mužů než žen – počet zaměstnaných mužů se meziročně zvýšil o pouhých

¹ *The Global Gender Gap Report 2018*, World Economic Forum, 2018. [online] [cit. 3. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf].

² *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018p1/anal2018p1.pdf].

³ „Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly

14 tisíc, u žen to bylo o 33 tisíc. Nárůst u žen byl soustředěn do věkové skupiny 45-59 let. Na druhé straně poklesl počet nezaměstnaných žen o 17 tisíc, u mužů bylo snížení jen o 3 tisíce.⁴

Statistiky tedy naznačují, že v otázce zaměstnanosti žen a mužů dochází k pozitivnímu vývoji – zvyšující se zaměstnanost žen (i mužů) lze nicméně do velké míry připsat příznivé ekonomické situaci spíše než pro-aktivním opatření ze strany státu. Nedostatek pracovních sil v řadě sektorů přispěl ke zvýšení zaměstnanosti těch osob, které bývají za odlišné ekonomické situace ze spektra uchazečů (tzv. talent pool) vylučování – tedy ženy, starší osoby, osoby s nižším vzděláním atp. **Vzhledem k tomu, že se dle ČSU tempo růstu celkové zaměstnanosti od druhé poloviny roku 2018 výrazně snižuje, je potřeba nadále pokračovat v aktivní podpoře zaměstnanosti žen a zároveň se zaměřit na další indikátory a oblasti v rámci kterých genderové nerovnosti přetrvávají.** Jedná se zejména o obtížné sladování rodinného a pracovního života, které v drtivé většině případů postihuje kariéru žen. Dále pak rozdíly v odměňování (tzv. gender pay gap) a bariéry znesnadňující profesní rozvoj žen a tím i jejich nerovné zastoupení v rozhodujících pozicích.

2. Nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života - zařízení péče o předškolní děti a flexibilní formy práce

Jak uvádí dokument MPSV *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*⁵, nejnápadněji ovlivňuje zaměstnanost žen v mladších věkových skupinách mateřství. Zaměstnanost matek ve věkové skupině 20 – 49 let s jedním dítětem mladším 6 let se i přes zlepšení v posledních letech nadále nachází pod průměrem EU. Nejde přitom pouze o otázku výše diskutované zaměstnatelnosti, ale zejména vlivu dlouhodobého odloučení od trhu práce (doba rodičovské a mateřské dovolené patří v kontextu EU i celosvětově k těm nejdelším) na ztrátu konkurenceschopnosti žen ve vztahu k mužům, včetně prohlubování již existujících platových rozdílů a dalšího zpomalení profesního růstu. Základními překážkami větší rovnosti žen

schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“ [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019].

⁴ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019].

⁵ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/file/8988/].

a mužů s odkazem na tuto skutečnost je tedy nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života, konkrétně pak nedostatečná nabídka cenově a geograficky dostupných kvalitních zařízení péče o předškolní děti (zejm. do 3 let věku) a nedostatečná nabídka a využívání flexibilních forem práce.

Jedním z hlavních faktorů bránících dosažení vyšší míry genderové rovnosti na trhu práce jsou chybějící místa v předškolních zařízeních. V roce 2016 nebylo vyhověno 40 tisícům žádostí o místo v mateřské škole. Zatímco v roce 2014 navštěvovalo předškolní zařízení zřizovaná obcemi necelých šest procent dvouletých a mladších dětí, v Dánsku to bylo více než 65 % dětí. V sousedním Německu byl počet dětí ve věku 0–2 roky pětkrát vyšší než u nás (32 %). Je důležité zdůraznit, že předškolní péče je v České republice výrazně podfinancována. Ve výdajích na služby pro rodiny s dětmi Česká republika ve srovnání s ostatními státy velmi zaostává. V zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) je výrazným trendem investování do vzdělávání a rozvoje služeb pro rodiny, protože umožňují sociální aktivizaci, rozvoj lidského potenciálu a pomáhají lépe se začlenit a participovat ve společnosti. Zatímco členské státy dotují v průměru 20,5 tisíc dolarů ročně na jedno místo v předškolním zařízení, Česká republika dotuje toto místo částkou 4,4krát nižší. Nedostatek zařízení se snaží Česká republika řešit podporou vzniku dětských skupin financovaných z Evropského sociálního fondu.⁶ Na základě údajů ze Zprávy o České republice 2019 bylo z prostředků EU financováno již 850 dětských skupin s kapacitou více než 11 000 míst pro děti od 1 roku do 6 let. Dále bylo vytvořeno pouze 276 míst v mikrojeslích (pro děti od šesti měsíců do 4 let) a necelých 5 000 míst v dětských klubech. I přes navýšení počtu zařízení péče o děti nebyla dle odhadů uspokojená poptávka po péči pro 14 000 dětí mladších 3 let.⁷

Další návazný faktor představuje nedostatečné zapojení mužů do péče o děti (případně další závislé osoby). Zatímco v řadě evropských zemí je zakotven institut části rodičovské dovolené vyhrazené pouze pro otce, v České republice začali mít otcové v roce

⁶ *Fakta a zdroje k tématu předškolních zařízení pro děti od dvou let*, Česká ženská lobby, 2018. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://czlobby.cz/cs/zpravy/fakta-zdroje-k-tematu-predskolnich-zarizeni-pro-deti-od-dvou-let>].

⁷ *Zpráva o České republice 2019. Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reform podle nařízení (EU) č. 1176/2011*, 2019. [online] [cit. 10. 6. 2019]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf].

2018 možnost čerpat tzv. „otcovskou dovolenou“ v rozsahu symbolických sedmi dnů. Rodičovský příspěvek čerpá pouze 1,8 % otců, a to jak z důvodu přetrvávajícího genderově stereotypního pohledu na roli matek a otců v péči o malé děti, tak s odkazem na rozdílné příjmy žen a mužů. V současném nastavení je pro rodiny ekonomicky nevýhodné, aby rodičovskou dovolenou čerpal ten z rodičů, který má vyšší příjmy, tedy v mnoha případech otec dítěte.

Dle údajů ČSÚ patří podíl kratších úvazků v ČR k dlouhodobě k nejnižším v celé EU a pohybuje se kolem 7 %. V sousedním Rakousku a Německu takto pracuje téměř 30 % zaměstnaných. S odkazem na délku mateřské a rodičovské dovolené (RD) a skutečnost, že jsou to v ČR v drtivé většině případů stále ženy, které zajišťují péči o děti v rámci i po skončení RD, využívají flexibilních úvazků nejčastěji právě ony. Z přibližně 380 tisíc kratších úvazků připadlo na ženy více než 70 %, dominance žen ve využívání kratších úvazků je patrná hlavně mezi 30. a 44. rokem života.⁸ Překážky nabídky a využívání flexibilních forem práce lze identifikovat na několika úrovních. Pracovně právní legislativa ČR (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) sice tvorbě zkrácených pracovních úvazků nebrání, neobsahuje nicméně žádná opatření, která by je aktivně podporovala jako společensko-pracovně přínosné. Legislativa zároveň nerozpoznává větší zranitelnost a možnou prekarizaci pracujících na zkrácené a flexibilní úvazky, čímž de facto přispívá k obavám na straně samotných zaměstnanců (jistota zaměstnání, přesčasové hodiny atp.). Na straně zaměstnanců je tu dále ekonomický důvod – zejm. u rodičů (tedy ve většině případů žen) s malými dětmi nízké finanční ohodnocení nepokryje náklady např. na dopravu či zajištění péče o děti (potažmo další blízké osoby). U zaměstnavatelů patří mezi hlavní bariéry zejména zvýšená administrativní a organizační zátěž.

3. Platová nerovnost, vertikální a horizontální segregace

Znevýhodněné postavení žen v ekonomické oblasti dále souvisí s diskriminačním přístupem zaměstnavatelů a obecně genderovými stereotypy ve společnosti. Vertikální segregace na českém trhu práce přetrvává. Pouze 14,5 % zaměstnaných žen pracovalo v roce 2017 v rozhodovacích pozicích společností kotovaných na burze. Přesto, že ženy představují většinu

⁸ *Roste počet vysokoškoláček i podnikatelek*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://www.czso.cz/csu/czso/roste-pocet-vysokoskolacek-i-podnikatelek>].

absolventů vysokých škol (přibližně 60 % v roce 2017), tvoří pouze 26 % soudců, vysoce postavených úředníků a manažerů.

Existující genderová nerovnost je také charakteristická stále vysokým rozdílem v platech žen a mužů (21,8 %), který se víceméně nemění od roku 2008 a je jedním z nejvyšších v Evropské unii. Jak vyplývá z údajů ČSÚ, přestože mezi lety 2010 a 2017 došlo k nárůstu průměrných mezd u žen i mužů ve všech vzdělanostních kategoriích, rozdíly mezi pohlavími jsou stále výrazné. Takzvaný *gender pay gap*, tedy relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen, vztahený k mediánu mzdy mužů, byl v roce 2017 největší mezi vyučenými a vysokoškolsky vzdělanými. Celkově pak činil přes 4,5 tisíce Kč v neprospěch žen.⁹ Dlouhodobě neměnnou konstantou, která ovlivňuje nerovné odměňování žen a mužů je v neposlední řadě skutečnost, že jsou ženy zaměstnávány v hůře placených odvětvích. **Segregace práce podle sektorů, oborů a pozic úzce souvisí s přetrvávajícími genderovými stereotypy o ženských a mužských predispozicích, které jsou reprodukovány v rámci vzdělávacího systému.**

Příkladem takové oborové segregace, která – zůstane-li současný trend zachován – dále negativně ovlivní ekonomickou rovnost žen a mužů, je **oblast informačních technologií**. Oblast informačních technologií a umělé inteligence je identifikována jako jeden z klíčových sektorů, který bude mít v budoucnu vliv nejenom na ekonomickou, ale i sociální sféru společnosti. Podle studie Globálních genderových rozdílů za rok 2018 je v této oblasti – v celosvětovém měřítku – zaměstnáno pouze 22% žen v porovnání se 78% mužů. Tento nepoměr je Globálním ekonomickým fórem vnímán jako kritický, a to zejména s ohledem na rostoucí význam informačních technologií jak v rámci každodenního života, tak s odkazem na rozvoj a inovace ostatních sektorů. Obdobný trend lze pozorovat i v České republice. Mezi ICT odborníky je mnohem více mužů (90 %) než žen, a to jak mezi manažery a specialisty (89 %), tak techniky a mechaniky (91 %). Podíváme-li se do oblasti vzdělávání, můžeme předpokládat, že genderová segregace v tomto odvětví zůstane bez výraznějších změn - mezi studenty a absolventy ICT oborů je v současné době mužů 94 % respektive 95 %. I tento sektor trpí rozdíly v odměňování žen a mužů – ženy v ČR celkově pobíraly v roce 2017 91 % mediánu mezd mužů, mezi ICT odborníky je tato nerovnost navíc ještě větší. V roce 2017 brali ICT odborníci 44 165 Kč, ovšem ICT odbornice dostaly 37 068 Kč měsíčně, což představuje 84 %

⁹ Tamtéž

platu mužů.¹⁰ Jak vyplývá z údajů VŠPS za první čtvrtletí roku 2019¹¹, meziroční růst zaměstnanosti se nejvíce projevil v terciárním sektoru služeb (o 46,0 tis.), početně nejvýznamněji pak právě v odvětvové sekci informační a komunikační činnosti.

Kromě výše uvedených faktorů, které přímo negativně ovlivňují rovnost žen a mužů na trhu práce, představují samostatnou kapitolu genderové stereotypy zasahující do všech sfér české společnosti. **Téma genderové rovnosti je tématem průřezovým a chceme-li dosáhnout větší rovnoprávnosti žen a mužů na trhu práce i obecně, musíme k němu přistupovat komplexně. To znamená rozšířit tematický záběr DoP i mimo trh práce, zejména do oblastí vzdělávání (s důrazem na genderově senzitivní vzdělávání i širší osvětové aktivity) a potírání násilí na ženách (podpora systémových zejména preventivních opatření).** Dohoda o partnerství na programové období 2014–2020 se věnuje rovnosti žen a mužů v tematických cílech 8 *Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil* a 9 *Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti*, přičemž explicitně zmiňuje genderovou problematiku pouze ve čtyřech hlavních výsledcích, jež mají být uskutečněny v programovém období 2014–2020. Tyto čtyři výsledky jsou podřazeny pod cíl 8 a jsou následující:

- Zvýšení nabídky a využívání flexibilních forem práce.
- Zvýšení nabídky cenově dostupných kvalitních zařízení péče o předškolní děti, zvláště do 3 let věku dítěte.
- Zvýšení počtu zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání.
- Zvýšení míry zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby

¹⁰ *ICT odborníci v České republice*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/95632581/063009-18.pdf/0f4ba681-c6b3-4226-b81e-6634cac046fb?version=1.2].

¹¹ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019].

Na nadcházející programové období tedy doporučujeme tématické rozšíření problematiky rovnosti žen a mužů i mimo trh práce (a s tím související téma sladování a péče), a to v návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů, která přistupuje k tomuto tématu komplexněji a postihuje více dimenzí daného tématu. Zároveň doporučujeme větší podporu horizontální oblasti rovnosti žen a mužů, a to formou tzv. dobrovolných závazků, které budou SMART definované.

Dále je potřeba lépe ošetřit logickou posloupnost jednotlivých strategických dokumentů co do obecnosti, resp. specifičnosti cílů. Jinými slovy, aby dokument, který stojí v celkové hierarchii výše, neobsahoval specifičtější definované cíle, než dokumenty na něj navazující. Příkladem existujících nedostatků v logické posloupnosti DOP-OP mohou být zmíněné čtyři hlavní výsledky (resp. cíle) DoP 2014-2020 v oblasti rovnosti žen a mužů versus na ně navazující cíle Operačního programu Zaměstnanost:

- Tematický cíl 8 DoP *Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil* odpovídá prioritní ose 1 OPZ *Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly*.
- Z Prioritní osy 1 OPZ vyplývá Investiční priorita 1.2 *Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci*.
- Na investiční prioritu 1.2 navazuje Specifický cíl 1.2.1 *Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce*.

Z uvedeného tedy vyplývá, že cíle OPZ, který stojí v celkové hierarchii pod DoP, mají definované priority a cíle v oblasti rovnosti žen a mužů obecněji, než samotná Dohoda. **Doporučujeme formulovat vizi a samotné cíle DoP v programovém období 2020-2026 se vzrůstající specifičností tak, aby na ně logicky navazovala opatření v rámci vypisovaných výzev s jasnou provázaností výzev směrem ke kýženému dopadu na oblast rovnosti žen a mužů (v hierarchické návaznosti Vize-Cíle-Opatření-Aktivity / DoP-OP-Výzvy-Projekty / Projektové aktivity-Výstupy-Výsledky-Dopad).**

4. Shrnutí – identifikace překážek pro rovnost žen a mužů

- Nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života:
 - Nedostatečná kapacita a dostupnost (místní a finanční) zařízení péče o dítě či o osobu blízkou.
 - Nedostatečné zapojení mužů do péče o děti či osoby blízké a s tím související stereotypní představy o roli žen a mužů ve výchově/péči.
 - Nevyhovující nastavení systému rodičovské dovolené, které nedostatečně podporuje větší zapojení otců do výchovy a – vzhledem k přetrvávajícím platovým rozdílům mezi muži a ženami – znesnadňuje nástup otců na RD.
- Nedostatečná nabídka (ze strany zaměstnavatelů), nedostatečné využívání (ze strany zaměstnanců/kyň) a nedostatečná podpora (ze strany státu) flexibilních a jinak alternativních forem organizace práce.
- Přetrvávající platová nerovnost.
- Vertikální a horizontální segregace trhu práce.

B) Cíl, kterého chceme dosáhnout

- Pokračující podpora zaměstnanosti žen s důrazem na postupnou eliminaci horizontální segregace trhu práce – tedy podpora zaměstnávání žen (a sekundárně i mužů) v genderově nestereotypních odvětvích, oborech a pozicích s důrazem na uplatnění žen v oblasti informačních technologií a dalších dynamicky se rozvíjejících odvětvích.
- Postupná eliminace vertikální segregace trhu práce – podpora profesního růstu žen s cílem zvýšení podílu žen v rozhodovacích pozicích.
- Lepší podmínky pro soulad soukromého a pracovního života a rovného postavení žen na trhu práce:
 - Zvýšení nabídky a využívání flexibilních forem práce.
 - Zvýšení nabídky cenově a místně dostupných zařízení péče o předškolní děti (zvláště od 6 měsíců do 3 let).
 - Zvýšení míry zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby.
- Zvýšení počtu zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání s důrazem na odstranění platových nerovností.

- Snížení genderově podmíněného násilí včetně psychického a sexuálního obtěžování na pracovišti.
- Snížení reprodukce genderových stereotypů ve vzdělávání a ve společnosti.

C) Opatření na řešení genderových rozdílů

- Eliminace horizontální segregace trhu práce:
 - Genderově senzitivní vzdělávání zaměřující se na uplatnění žen a mužů v nestereotypních oborech.
 - Rekvalifikace a podpůrné programy zaměřující se na uplatnění žen v dynamicky se rozvíjejících a nestereotypních odvětvích.
- Eliminace vertikální segregace trhu práce:
 - Celospolečenská osvěta zaměřená na větší zapojení mužů do péče a téma platové rovnosti.
 - Mentoringové a koučingové programy na podporu kariérního růstu žen.
- Soulad soukromého a pracovního života:
 - Pracovní sféra
 - Zvýšení počtu zaměstnavatelů:
 - nabízejících flexibilní a jiné alternativní formy práce (a zaměstnanců/kyň využívající této nabídky).
 - zavádějících opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života.
 - podporujících management MD/RD a udržování pracovního kontaktu se ženami na MD/RD.
 - Vzdělávání, školení a mentoring zaměstnanců i zaměstnavatelů na relevantní témata (sladování, diskriminace na pracovišti).
 - soukromá sféra
 - Podpora zapojování otců do péče a zvýšení počtu otců čerpajících (alespoň částečně/několik měsíců) RD.
 - Podpora přístupu ke kvalitnímu a dostupnému předškolnímu vzdělávání a péči, včetně podpory zkvalitnění péče státních zařízení a vzniku dětských skupin a mikrojeslí.

- Lobbyingové aktivity zaměřené na změnu nastavení RD a související pracovněprávní legislativy (zrušení omezení pobytu 46 hodin/měsíc dítěte mladšího 2 let v mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení¹², podpora čerpání RD otcem, legislativní podpora zkrácených a flexi úvazků).
 - Strategické plánování zařízení předškolní péče v rámci PO3 (navázané na proces komunitního plánování sociálních služeb).
- Zvýšení počtu zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí a odstranění platových nerovností.
 - Důslednější potírání diskriminace na trhu práce ve spolupráci s relevantními aktéry (odborníky, kancelář veřejného ochránce práv, právně-poradenské NNO) skrze poradenskou činnost a osvětové aktivity v oblasti diskriminace na trhu práce spojená se zveřejňováním relevantních dat týkajících se daných negativních jevů.
 - Genderové a diverzní audity a návazná implementace z nich plynoucích doporučení.
 - Nástroj LOGIB a jeho implementace ve firmách.¹³
 - Vzdělávání, školení a mentoring zaměstnanců i zaměstnavatelů v relevantních tématech (genderově senzitivní komunikační dovednosti v týmech, genderově senzitivní směrnice).
- Snížení genderově podmíněného násilí včetně psychického a sexuálního obtěžování na pracovišti.

¹² Děti mladší 2 let od 1. 9. 2016 nemohou být přijaty do mateřské školy. V jiných zařízeních je pro děti do dvou let věku docházka omezena, a to rozsahem 46 hodin v kalendářním měsíci. Viz *Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání*, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [<http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k>].

¹³ LOGIB – Analytický nástroj pro zaměstnavatelské organizace, Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=359].

- Zavádění opatření pro předcházení psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.¹⁴
- Osvěta a advokační činnost související s daným tématem.
- Snížení reprodukce genderových stereotypů ve vzdělávání a ve společnosti
 - Osvěta:
 - Samostatné celospolečenské kampaně.
 - Informační kampaně jako vedlejší/doplňková aktivita primárních opatření.
- Ostatní
 - Podpora genderově zaměřených výzkumů a mapování potřeb cílových skupin (NNO sektor a akademická sféra).
 - Zvýšení partnerského zapojení NNO sektoru/neziskových organizací s vysokým stupněm expertízy v genderové problematice při nastavování dotačních výzev (aktuální data, potřeby cílových skupin, zkušenosti z terénu).¹⁵
 - Zvýšení počtu tzv. „systémových projektů“ vedoucích k požadované společenské změně, které podporují koalice, partnerství a spolupráce s dalšími aktéry (NNO, odbory, státní správa, akademická sféra, média).
 - Neziskové organizace s vysokým stupněm expertízy jako garanti genderově senzitivního vzdělávání, rekvalifikací, genderových auditů a dalších nástrojů napomáhajících zlepšení postavení žen na trhu práce.¹⁶
 - Rozšíření tematického záběru DoP i mimo trh práce, zejména do oblastí vzdělávání (s důrazem na genderově senzitivní vzdělávání i širší osvětové aktivity) a potírání násilí na ženách.
 - Podpora horizontálního tématu rovnosti žen a mužů formou tzv. dobrovolných závazků, které budou SMART definované.¹⁷

¹⁴ Viz *Zpráva o opatřeních pro předcházení a boji proti psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, ve veřejném prostoru a v politickém životě v EU 2018/2055(INI)*, 2018. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_CS.html?redirect].

¹⁵ Pro zefektivnění dopadu výzev doporučujeme v průběhu operačního období flexibilněji využívat poznatky žadatelů z terénu a reflektovat je v rámci plánovaných výzev, např. úpravou podporovaných aktivit či zpřesněním cílových skupin; zároveň nadále podporovat realizaci inovativních projektů.

¹⁶ Expertízu organizací je možné zajistit prověřením realizovaných projektů, historie organizace, členství v odborných sítích případně mezinárodních aliancích.

¹⁷ Konkrétně stylem check listu, ze kterého by žadatel vybral dobrovolný závazek, který bude dodržovat a vykazovat po dobu projektu/ideálně i následně. Např. genderově senzitivní jazyk aplikovaný v dokumentech,

Zdroje

- *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018p1/anal2018p1.pdf].
- *Fakta a zdroje k tématu předškolních zařízení pro děti od dvou let*, Česká ženská lobby, 2018. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [https://czlobby.cz/cs/zpravy/fakta-zdroje-k-tematu-predskolnich-zarizeni-pro-deti-od-dvou-let].
- *ICT odborníci v České republice*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/95632581/063009-18.pdf/0f4ba681-c6b3-4226-b81e-6634cac046fb?version=1.2].
- *LOGIB – Analytický nástroj pro zaměstnavatelské organizace*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=359].
- *Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání*, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017 [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k].
- *Roste počet vysokoškoláček i podnikatelek*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/roste-pocet-vysokoskolacek-i-podnikatelek].
- *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/file/8988/].
- *The Global Gender Gap Report 2018*, World Economic Forum, 2018. [online] [cit. 3. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf].
- *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019*, Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019].
- *Zpráva o opatřeních pro předcházení a boji proti psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, ve veřejném prostoru a v politickém životě v EU 2018/2055(INI)*, 2018. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_CS.html?redirect].
- *Zpráva o České republice 2019. Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reform podle nařízení (EU) č. 1176/2011, 2019*. [online] [cit. 10. 6. 2019]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf].

genderově vyvážené týmy, boardy nebo panely na debatách, natavené podmínky pro flexibilní formy práce a sladování rodinného a pracovního života, atd.

