

**Sedmá periodická zpráva
o plnění**

**ÚMLUVY OSN O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM
DISKRIMINACE ŽEN**

Zpracoval Úřad vlády ČR na základě informací poskytnutých ústředními orgány státní správy, orgány soudní moci, vyššími územními samosprávnými celky (kraji), nevládními neziskovými organizacemi, akademickým sektorem a sociálními partnery.

PLNĚNÍ ÚMLUVY A ZÁVĚREČNÝCH DOPORUČENÍ

Čl. 1

Legislativní definice diskriminace na základě pohlaví

1. Základní práva a svobody zaručuje všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „Listina“), který je součástí ústavního pořádku ČR.
2. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace dále vymezuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších zákonů (dále jako „ADZ“). ADZ mj. stanovuje oblasti, v kterých je diskriminace zakázána, definuje základní pojmy, vymezuje zakázané diskriminační důvody a zakotvuje právní prostředky ochrany před diskriminací. ADZ zakazuje diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci se podle ustanovení § 2 odst. 2 ADZ považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
3. Právní řád ČR umožňuje potenciálním obětem diskriminace, aby byly v soudním řízení, v němž se ochrany domáhají, zastoupeny právnickou osobou, k jejíž činností uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací. Konkrétně je tato možnost zakotvena v ustanovení § 26 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „občanský soudní řád“). Občanský soudní řád v ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) a c) usnadňuje důkazní situaci žalobce jakožto potenciální oběti diskriminace na základě pohlaví, a to prostřednictvím tzv. sdíleného důkazního břemene. Uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k diskriminaci, je následně žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
4. Ve vztahu k využívání Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „Úmluva“) v judikatuře českých soudů lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2016, sp. zn. 33 Cdo 2039/2015, v němž příslušný senát občanskoprávního a obchodního kolegia při výkladu ustanovení zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, odkázal na Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 10. října 2010. Nosné myšlenky Úmluvy se v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu projevují i skrze aplikaci národního, popřípadě evropského, práva.
5. Co se týče vnitrostátní judikatury v oblasti diskriminace, v roce 2020 Kancelář veřejného ochránce práv (dále jako „KVOP“) provedla výzkum o rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Počet žalob oproti období 2010–2014 vzrostl¹. Zatímco v období let 2010–2014 bylo podáno 56 žalob, v období let 2015–2019 to bylo 90 žalob. Diskriminační důvod pohlaví byl v období

¹ Blíže viz https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf

let 2015-2019 třetím nejčastějším důvodem, tj. 18 žalob. Z toho 15 žalob bylo podáno v oblasti práce a zaměstnání.

6. Roli tzv. tělesa pro podporu rovného zacházení (equality body) ve smyslu příslušných směrnic EU² plní od 1. prosince 2009 Veřejný ochránce práv (dále jako „VOP“). VOP je jinou veřejnou institucí podle čl. 2 písm. c) Úmluvy, která zajišťuje účinnou ochranu žen proti jakémukoli aktu diskriminace. Osoby, které se domnívají, že jsou obětí diskriminace z důvodu pohlaví (včetně těhotenství, rodičovství a pohlavní identifikace), se na VOP mohou obrátit se svou individuální stížností. V odůvodněných případech VOP poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace. V oblasti diskriminace má navíc pravomoc přezkoumávat nejen činnost správních úřadů, ale i soukromých osob, s cílem zajistit efektivní uplatňování práva na rovné zacházení.
7. V oblasti viditelnosti Úmluvy a činnosti Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako „Výbor“) pokračuje Odbor rovnosti žen a mužů (dále jako „Odbor“) ve zveřejňování obecných doporučení Výboru v českém jazyce na internetových stránkách sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“).

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

8. Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 byla přijata Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie 2014 – 2020“). Usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 269 byla schválena navazující Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále jako „Strategie 2021+“). Strategie jsou vládními dokumenty pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Jejich cílem je formulovat rámec pro opatření státní správy, která přispějí k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.
9. Strategie 2014 – 2020 byla prováděna každoročním Akčním plánem pro rovnost žen a mužů (dříve tzv. Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů), který byl vládou ČR přijímán od roku 1998.
10. Akční plán pro rovnost žen a mužů byl přílohou každoroční Zprávy o rovnosti žen a mužů. Zpráva o rovnosti žen a mužů je periodickou souhrnnou zprávou podávající informace o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů. Jejím účelem je podat ucelený přehled o vývoji v této oblasti, a to za pomoci statistických údajů o postavení žen a mužů v české společnosti. Součástí Zprávy o rovnosti žen a mužů byla také Zpráva o naplňování Strategie 2014 – 2020, která obsahovala vyhodnocení plnění Strategie 2014 – 2020 a Akčních plánů pro rovnost žen a mužů. Od roku 2014 Zpráva o rovnosti žen a mužů obsahuje také doporučení Rady, jakožto poradního orgánu vlády ČR.

² Např. směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

11. Prováděcími dokumenty Strategie 2014 – 2020 byly dále akční plány prevence domácího a genderově podmíněného násilí, Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 a akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí.
12. Strategie 2021+ je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Její integrální součástí je její propojení na politiky prováděné nebo koordinované na úrovni EU. Strategie 2021+ je také úzce provázána s mezinárodními lidskoprávními závazky a navazuje na některá doporučení mezinárodních organizací. Strategie 2021+ zohledňuje intersekcionalní přístup a při jejím naplňování a monitorování je důsledně přihlíženo k vícečetnému znevýhodnění některých skupin žen a mužů. Některá opatření Strategie 2021+ jsou navíc specificky cílena na konkrétní znevýhodněné skupiny žen (např. ženy ve věkové skupině 65+, samoživitelky nebo Romky).
13. Financování opatření Strategie 2021+ je zajištěno především z finančních prostředků ESF+ (zejména OP Zaměstnanost+) a Fondů EHP a Norska. Strategie 2021+ obsahuje i opatření s přímým dopadem na státní rozpočet – jedná se především o opatření spočívající v navýšení některých stávajících dotačních programů.
14. Strategie 2021+ se člení na 8 tematických kapitol. Kapitola Práce a péče se zaměřuje především na odstraňování nerovností žen a mužů na trhu práce a v souvislosti s péčí o děti či jiné potřebné osoby. Kapitola Rozhodování řeší nízké zastoupení žen v politice a dalších rozhodovacích pozicích veřejného zájmu. V kapitole Bezpečí jsou řešeny otázky související s domácím a sexuálním násilím a s bezpečností ve veřejném prostoru včetně kyberprostoru. Kapitola Zdraví se zaměřuje na genderové nerovnosti v souvislosti se zdravotní péčí, včetně otázek spojených s porodní a poporodní péčí. Nerovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu jsou pokryty kapitolou Poznání. V kapitole Společnost se Strategie 2021+ zaměřuje na odstraňování genderových stereotypů, snižování nerovností žen a mužů v oblasti médií a kultury či na podporu občanského sektoru. Kapitola Vnější vztahy směřuje k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v zahraniční politice. Poslední kapitola Instituce cílí na zajištění dostatečných kapacit na úrovni veřejné správy pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů a naplňování Strategie 2021+.
15. Celkem v 8 kapitolách Strategie 2021+ je obsaženo 26 strategických cílů, a to:

Kapitola Práce a péče:

SC1: Snižování nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí

SC2: Snižování nerovností mezi muži a ženami na trhu práce

SC3: Snižování rozdílů v odměňování mužů a žen

SC4: Snižování míry ohrožení chudobou, zejména žen

Kapitola Rozhodování:

SC1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

SC2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Kapitola Bezpečí:

SC1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí

SC2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci

SC3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

Kapitola Zdraví:

SC1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

SC2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby

SC3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví

SC4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

Kapitola Poznání:

SC1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů

SC2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu

SC3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích

Kapitola Společnost:

SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti

SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů

SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

Kapitola Vnější vztahy:

SC1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Kapitola Instituce:

SC1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů

SC2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů

SC3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agendy

SC4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

16. Strategie je koncipována jako otevřená; na specifické cíle mohou navazovat další soubory opatření a akční plány, jak pro dílčí sektory, tak s regionální dimenzí. Příkladem může být akční plán pro oblast prevence domácího a genderově podmíněného násilí či akční plán k agendě ženy, mír a bezpečnost.
17. Implementační struktura strategie je připravena na období do 31. 12. 2030. Během tohoto období dojde ke dvěma revizím strategie, k jedné externí evaluaci a ke každoročnímu vyhodnocení plnění opatření ve vztahu k vládě.
18. Český statistický úřad a Úřad vlády ČR (dále jako „ÚVČR“) již od roku 2000 každoročně vydávají publikaci Zaostrěno na ženy a muže, která je sborníkem statistických informací týkajících se rozdílů mezi ženami a muži v nejrůznějších oblastech života. K dalšímu zefektivnění systému sběru statistických dat přispěje Strategie 2021+, která ukládá ÚVČR povinnost předkládat redakční radě Zaostrěna na ženy a muže minimálně jednou ročně návrhy na optimalizaci sběru dat a formulovat doporučení pro další relevantní aktéry.
19. Agenda rovnosti žen a mužů, jakožto agenda průřezová, je od 1. ledna 2015 začleněna v rámci ÚVČR. Od 1. ledna 2017 koordinuje agendu rovnosti žen a mužů Odbor. Do té doby byla agenda rovnosti žen a mužů ukotvena v rámci Oddělení rovnosti žen a mužů, které bylo systemizováno v rámci Odboru lidských práv a ochrany menšin. Existence samostatného Odboru posílila výkon agendy nejen na symbolické úrovni, tedy ve smyslu uznání její důležitosti a průřezového charakteru, ale i prakticky, neboť umožnila rychlejší a operativnější schvalování a realizaci dílčích úkolů Odboru. Odbor kromě výkonu a koordinace agendy rovnosti žen a mužů plní i funkci sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin.
20. Post ministra/ministryně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, do jehož gesce patřila rovnost žen a mužů, byl zrušen v prosinci 2017. Agenda rovnosti žen a mužů byla následně s účinností od 13. prosince 2017 zařazena do gesce ministra/ministryně spravedlnosti. Od 11. července 2018 patří rovnost žen a mužů do gesce předsedy vlády. Z důvodu přesunu agendy do gesce předsedy vlády došlo v červnu 2018 k opětovnému ustanovení funkce zmocněnce/zmocněnkyně vlády pro lidská práva.
21. Stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů je Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Byla zřízena v roce 2001. Členkami a členy Rady jsou zmocněnec/zmocněnkyně vlády pro lidská práva, zástupkyně a zástupci rezortů, KVOP, sociálních partnerů, občanské společnosti, odborné veřejnosti. Podle statutu Rady je státní správa v Radě zastoupena členkami a členy na funkční úrovni náměstkyně a náměstků ministra či ministryně, případně státního tajemníka či tajemnice. Předsedou/předsedkyní Rady je člen/členka vlády, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a rovné příležitosti, aktuálně tedy předseda vlády.
22. V současnosti při Radě působí následující pracovní orgány pro specifické oblasti související s rovností žen a mužů:
 - Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (zřízen v roce 2008);

- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (zřízen v roce 2009);
- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů (zřízen v roce 2009);
- Výbor pro sociální politiku, rodinu a péči Rady vlády pro rovnost žen a mužů (zřízen v roce 2009);
- Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (zřízena v roce 2012);
- Pracovní skupina k porodnictví (zřízena v roce 2013);
- Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů;
- Pracovní skupina pro otázky romských žen (zřízena v roce 2021).

V roce 2020 byla zřízena Pracovní skupina k dopadům pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů. Činnost pracovní skupiny byla ukončena v roce 2022.

23. V listopadu 2012 zahájilo Oddělení rovnosti žen a mužů realizaci projektu s názvem „Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR“ (dále jako „projekt Optimalizace“) spolufinancovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt Optimalizace probíhal do 30. listopadu 2015 a v návaznosti na jeho realizaci se podařilo navýšit personální kapacity Oddělení rovnosti žen a mužů na deset pracovních míst.
24. Na projekt Optimalizace bylo navázáno projektem „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“ (dále jako „projekt Implementace“) spolufinancovaného z Operačního fondu Zaměstnanost, který byl realizován od 1. února 2016 do 31. prosince 2022.
25. Ve sledovaném období jsou mimo projekt Implementace v Odboru v rámci systemizace hrazené z prostředků státního rozpočtu dvě pozice. V roce 2017 měl Odbor celkem dvanáct systemizovaných míst, z toho 2 na zkrácený úvazek. V roce 2018 pak klesl počet systemizovaných míst na jedenáct včetně jednoho místa na zkrácený úvazek, přičemž tento počet byl zachován do roku 2021. V roce 2022 činil počet systemizovaných míst v Odboru jedenáct plných úvazků.
26. Ve sledovaném období Odbor také realizoval projekt „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí/Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života“ (dále jako „projekt CZ13“) a projekt „Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí“, který nadále probíhá. Oba projekty jsou spolufinancovány z Norských fondů (bližší viz čl. 2).
27. V roce 2018 byl usnesením vlády ČR ze dne 30. května 2018 č. 347 schválen Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (dále jako „Standard pozice GFP“). Standard pozice GFP mj. stanovuje organizační zařazení pozice rezortní koordinátorky/koordinátora v rámci rezortu, charakteristiku služebního místa, výši služebního úvazku, kvalifikační předpoklady

či rozsah pravomocí rezortních koordinátorek a koordinátorů. Naplňování Standardu pozice GFP je nicméně pouze doporučené a není tedy vymahatelné.

28. Za účelem sjednocení dosavadních odlišných postupů při realizaci genderových auditů a definování minimálních kritérií genderového auditu byl ÚVČR v roce 2015 vydán Standard genderového auditu. V rámci projektu Odboru probíhalo v letech 2016 - 2022 jeho pilotní ověření. V návaznosti na tuto aktivitu byla zpracována analýza realizovaných genderových auditů. Na základě této analýzy vzniká aktuálně revidovaný standard genderového auditu.
29. V roce 2015 byla ÚVČR vydána Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (dále jako „Metodika hodnocení dopadů“). Jejím cílem je zpřehlednit a zkvalitnit proces hodnocení dopadů legislativních a nelegislativních materiálů, které jsou předkládány vládě ČR, na rovnost žen a mužů. Od roku 2018 jsou Odborem organizovány semináře pro zaměstnance a zaměstnankyně orgánů veřejné správy na téma hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů a využívání Metodiky hodnocení dopadů. K 22. květnu 2023 byly rovněž zpracovány tři analýzy uplatňování Metodiky hodnocení dopadů, které poukázaly na nízkou míru provádění hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů a obsahovaly seznam doporučení.
30. V letech 2021 - 2023 proběhla realizace projektu ÚVČR a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jako „OECD“) s názvem „Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice“. Projekt je financován Evropskou komisí v rámci Nástroje pro technickou podporu. Jeho cílem je přezkum a posílení institucionálního rámce pro rovnost žen a mužů v ČR, tj. zaměřuje se na revizi způsobu prosazování rovnosti žen a mužů na vládní úrovni a formulaci případných doporučení ze strany OECD. K hlavním výstupům projektu OECD patří zpráva o přezkumu institucionálního rámce a dva akční plány pro vybraná ministerstva, a to Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jako „MŠMT“) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jako „MPSV“).
31. Specifickým dotačním programem pro naplňování Strategie je program ÚVČR Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů, který byl zřízen v roce 2015 a který je administrován Odborem. Program je určen k podpoře aktivit nestátních neziskových organizací vedoucích k naplňování Strategie 2021+. Od roku 2022 je program určen rovněž k podpoře aktivit obcí v oblasti rovnosti žen a mužů. Mezi lety 2015 a 2018 činila alokace dotačního programu 7 mil. Kč; od roku 2019 činí 4 mil. Kč. Aktivity vedoucí k podpoře rovnosti žen a mužů jsou částečně podporovány také v dotačních programech MPSV (dotační program Rodina), Ministerstva vnitra (dále jako „MV“) (dotační program Prevence sociálně patologických jevů), Ministerstva spravedlnosti (dále jako „MSp“) (Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti) a Ministerstva kultury (dotační program v oblasti kinematografie a médií v okruhu popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií za účelem podpory projektů novinářek a novinářů včetně mentoringu a leadershipu s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií).
32. V době od dubna 2017 do března 2020 realizovalo MŠMT projekt s názvem „Optimalizace institucionálního zabezpečení genderové rovnosti na MŠMT“. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Celková

finanční alokace činila 6.869.344,88 Kč. Hlavním cílem projektu bylo ukotvit genderovou agendu v rámci struktur MŠMT, zahrnout do práce MŠMT princip genderového mainstreamingu a zajistit stabilitu systému po skončení projektu.

Čl. 2

Opatření za účelem odstranění diskriminace žen

33. Klíčovým právním nástrojem pro ochranu před diskriminací je od roku 2009 ADZ. Ten mj. upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. K prostředkům ochrany před diskriminací patří kromě soudní ochrany i možnost obrátit se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán (např. Českou obchodní inspekci, Inspektorát práce apod.) či pokus o smírné řešení formou tzv. mediace. Důležitou roli hraje rovněž VOP.
34. Od roku 2012 VOP doporučuje Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky přijetí zákona o bezplatné právní pomoci, který by zlepšil situaci nemajetných obětí diskriminace. MSp ve snaze o odstraňování všech forem diskriminace žen snížilo v roce 2017 soudní poplatek za podání antidiskriminační žaloby. Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů byl ve sledovaném období několikrát novelizován včetně ustanovení týkající se kritérií pro osvobození od soudních poplatků, např. zákon č. 297/2021 Sb., o poskytnutí jednorázové peněžní částky osobám sterilizovaným v rozporu s právem a o změně některých souvisejících zákonů, rozšířil okruh věcí, kdy dochází k osvobození od soudních poplatků o věci týkající se žalob o poskytnutí jednorázové peněžní částky osobám sterilizovaným v rozporu s právem, a to s účinností od 1. ledna 2022. Nad rámec výše uvedeného lze také zmínit novelu zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 258/2017 Sb.) účinnou od 1. července 2018, která významně doplnila systém právní pomoci upravený procesními kodexy. Zákon o advokacii upravuje právo každého, kdo nesplňuje podmínky pro ustanovení advokáta soudem, ani si nemůže zajistit poskytnutí právních služeb jinak, aby mu Česká advokátní komora určila na základě jeho žádosti advokáta k poskytnutí právní porady nebo právní služby.
35. VOP za účelem zprostředkování bezplatné právní pomoci spolupracuje s neziskovou organizací Pro bono aliance.
36. Za období od 2014 do 2021 VOP obdržel přibližně 3 046 podnětů s námitkou porušení práva na rovné zacházení. Diskriminace z důvodu pohlaví se týkala 191 podnětů (38 v roce 2014, 53 v roce 2015, 55 v roce 2016, 48 v roce 2017, 39 v roce 2018, 38 v roce 2019, 37 v roce 2020 a 26 v roce 2021). VOP se mj. zabýval diskriminací v oblasti přístupu k bydlení či službám, zdravotní péče, podmínek vzdělávání, či oblasti práce. V oblasti práce se jednalo například o podněty v oblasti sexuálního obtěžování na pracovišti, ukončení pracovního poměru z důvodu rodičovství, systemizace služebních míst ve státní správě, nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době poté, co zaměstnankyně zaměstnavateli oznámila, že otěhotněla. Podněty se také týkaly diskriminace v oblasti bydlení. Závěry z těchto i dalších podnětů v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví jsou přístupné na internetových stránkách VOP.

37. Do kontrolní působnosti orgánů inspekce práce patří i kontrola zákazu diskriminace a nerovného zacházení u jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnavatelek. V roce 2016 obdržely orgány inspekce práce 318 podnětů, v roce 2017 celkem 298 podnětů, v roce 2018 celkem 286 podnětů, v roce 2019 celkem 99 podnětů a v roce 2020 pak celkem 65 podnětů. V roce 2021 obdržely orgány inspekce práce celkem 257 podnětů a v roce 2022 276 podnětů. Obecně se inspekce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace nejčastěji setkává s podněty, které poukazují na „šikanu“ na pracovišti (mobbing či bossing) nebo jinou formu jednání zaměstnavatele, kdy zaměstnancům a zaměstnankyním nejsou vytvářeny na pracovišti uspokojivé pracovní podmínky. V menší míře je zaměstnanci a zaměstnankyněmi poukazováno výslovně na nerovné zacházení v určité oblasti, např. v oblasti pracovní doby nebo odměňování, ojedinele pak podatelé podnětů poukazují výslovně na možné nedodržení zákazu diskriminace z některého ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů.
38. V souvislosti se zapojením Státní úřad inspekce práce (dále jako „SÚIP“) do projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů (dále jako „22 % K ROVNOSTI“) docházelo ve sledovaném období ke specifickému zaměření kontrol na rovné odměňování žen a mužů. V roce 2021 bylo zjištěno celkem v 5 případech nedodržení rovného zacházení, ve 3 případech byla zjištěna diskriminace a v 1 případě bylo zjištěno nerovné odměňování. V roce 2022 bylo učiněno celkem 15 zjištění vztahujících se k oblasti nerovného zacházení, diskriminace, či nerovného odměňování. Celkem bylo v jedenácti případech zjištěno porušení povinnosti zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, ve dvou případech nedodržel zaměstnavatel zákaz diskriminace a ve dvou případech nebylo zajištěno rovné odměňování. Z důvodů neschopnosti odhalovat nerovnosti v odměňování a identifikovat stejnou práci a práci stejné hodnoty přistoupil SÚIP ve spolupráci s MPSV k testování využití analytického nástroje Logib při kontrolní činnosti. Je vyvíjena Metodika kontrol rovného odměňování se zaměřením na rovnosti v odměňování žen a mužů.
39. Cílem orgánů inspekce práce byla nejen kontrolní činnost zaměřená na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovištích, avšak také poradenská činnost s cílem co největší osvěty v těchto oblastech. SÚIP rovněž pokračuje v dalším proškolení inspektorů specialistů a inspektorek specialistek, kterým byla tato kontrolní oblast svěřena.

Agenda ženy, mír a bezpečnost

40. Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 (dále jako „Akční plán WPS 2017– 2020“) byl přijat usnesením vlády ČR ze dne 9. ledna 2017 č. 12. Akční plán WPS 2017– 2020 byl úzce provázán se Strategií 2014 – 2020 a stal se jedním z jejích prováděcích dokumentů.
41. V rámci naplňování Akčního plánu WPS 2014 – 2020 byly zaznamenány konkrétní úspěchy, mezi něž lze zařadit jmenování první generálky Armády ČR nebo genderově nestereotypní marketingovou politiku Univerzity obrany, která trvale propaguje možnosti studia žen. Byl také podporován zájem vojáků a policistek o účast v zahraničních vojenských a civilních misích.

42. Navazující Národní akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021 – 2025 (dále jako „Národní akční plán WPS“) byl přijat usnesením vlády ze dne 23. listopadu 2020 ČR č. 1218. Česká republika si v Národním akčním plánu WPS stanovila následující cíle:

- Posilovat participaci a vůdčí roli žen ve všech oblastech spojených s mírem a bezpečností;
- systematicky posilovat začlenění genderové problematiky do všech oblastí souvisejících s mírem a bezpečností;
- aktivně se podílet na posilování prevence konfliktů skrze podporu práv žen a genderové rovnosti;
- poskytovat a podporovat adekvátní rozvojovou a transformační spolupráci a humanitární pomoc, která směřuje na potřeby žen a dívek.

Národní akční plán WPS obsahuje sady konkrétních opatření vedoucích k naplňování těchto cílů. Společně s Národním akčním plánem WPS vláda ČR schválila také zřízení mezirezortní pracovní skupiny pro agendu ženy, mír a bezpečnost, která doposud fungovala neformálně.

43. Ministerstvo obrany disponuje svým vlastním vnitrozorním akčním plánem k agendě WPS, který byl přijat u příležitosti 15. výročí přijetí rezoluce 1325 v roce 2015.

Opatření v zahraniční politice

44. Ochrana lidských práv včetně práv žen a dívek i nadále ke stěžejním cílům zahraniční politiky České republiky. V souladu s Konceptí zahraniční politiky a Konceptí podpory lidských práv a transformační spolupráce Česká republika usiluje o posílení žen ve společnosti, podporuje rovné příležitosti žen a mužů a na jednáních OSN, Rady Evropy a dalších mezinárodních organizací aktivně vystupuje proti násilí na ženách a dívkách, včetně sexuálního násilí v ozbrojených konfliktech.

45. V rámci svého působení v Radě OSN pro lidská práva ČR aktivně vystupuje na podporu práv žen a dívek, především v otázkách spojených s účastí žen na veřejném a politickém životě. Od roku 2013 ČR spolupředkládá rezoluci zaměřenou na rovnou účast na politických a veřejných záležitostech, včetně posílení participace žen a dívek (naposledy byla rezoluce předložena v září 2021). V rámci Univerzálního periodického přezkumu (UPR) Rady OSN pro lidská práva ČR formulovala mj. doporučení zaměřená na sexuální zneužívání a obchod se ženami, diskriminaci na základě genderu, vymýcení ženské obřízky, či boj proti sexuálnímu a genderově podmíněnému násilí, včetně domácího násilí.

46. Odbor lidských práv a transformační politiky MZV má v gesci Dotační Program transformační spolupráce, v jehož rámci jsou realizovány projekty, které slouží ke vzdělávání a šíření povědomí o lidských právech a k podpoře demokratizačních procesů a občanské společnosti ve světě. Princip genderové rovnosti je zohledňován jako horizontální priorita ve všech realizovaných projektech ve fázi identifikace a hodnocení/výběru projektů. V návaznosti na Strategii zahraniční rozvojové spolupráce České republiky 2018-2030 jsou průřezová kritéria, včetně rovnosti žen a mužů, promítnuta do programů spolupráce se všemi prioritními zeměmi dvoustranné zahraniční rozvojové spolupráce (dále jako „ZRS“) ČR i do identifikačních formulářů všech rozvojových programů a

projektů. Naplnění těchto kritérií je průběžně vyhodnocováno v rámci monitoringu projektů i v rámci evaluací projektů a programů ZRS a humanitární pomoci. Jako podklad nejen pro vyhodnocování, ale i pro identifikaci a formulaci projektů byla v lednu 2018 ze strany MZV certifikována Metodika evaluace průřezových principů ZRS ČR (zahrnující průřezový princip rovnost žen a mužů) vytvořená v rámci projektu TAČR organizací INESAN.

47. V rámci poskytování humanitární pomoci do zahraničí je rovnost žen a mužů průřezovou (horizontální) prioritou v návaznosti na průřezové priority stanovené Strategií ZRS ČR 2018–2030. Způsob zajištění této priority je zjišťován v průběžných a závěrečných zprávách i při monitoringu a evaluacích projektů. Některé humanitární projekty se specificky věnují potřebám obzvláště zranitelných skupin, mezi něž patří právě ženy. Mezi podporované aktivity patří prevence sexuálně motivovaného násilí a řešení zdravotních i sociálních důsledků jeho projevů; zajištění ochrany a obživy pro vysídlené ženy a matky-samoživitelky; zajištění přístupu ke vzdělání v kombinaci s ochranou před násilím pro dospívající dívky, zdravotní a nutriční péče pro těhotné ženy i nezletilé dívky. Tyto projekty jsou z humanitární pomoci ČR financovány formou dotací pro české nevládní neziskové organizace i formou peněžního daru na příslušné programy relevantních mezinárodních humanitárních organizací, zejména UNICEF.
48. V návaznosti na vojenskou agresi Ruska na Ukrajině, vyhlásilo MZV výzvu k podávání žádostí o dotaci na projekty humanitární pomoci v rámci dotačního titulu „Účelová dotace nestátním neziskovým organizacím v rámci poskytnutí humanitární pomoci“, dotační výzva „Naléhavá pomoc Ukrajině“. Bylo doporučeno celkem 5 projektů s dotacemi v souhrnné výši 46.450.000 Kč. V rámci této dotační výzvy se některé projekty zaměřovaly na psychologickou a psychosociální pomoc obětem války s důrazem na potřeby žen a dětí. Následně v prosinci 2022 ČR poskytla příspěvek UNFPA, která se soustředila na zajištění zdravotnických služeb v porodnictví, zakládání center pro vnitřně vysídlené osoby a oběti sexuálního násilí s důrazem na poskytování psychologické a právní pomoci, školení zdravotníků a poskytování služeb mobilních zdravotnických týmů odborníků v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví a psychosociální pomoci.

Čl. 3

Zajištění lidských práv a základních svobod

49. Poradním orgánem vlády ČR pro oblast lidských práv je Rada vlády pro lidská práva. Předsedou Rady pro lidská práva je dle jejího statutu člen či členka vlády, do jehož /jejíž působnosti patří lidská práva a rovné příležitosti, aktuálně tedy předseda vlády. Rada vlády pro lidská práva, stejně jako Rada vlády pro rovnost žen a mužů, jsou poradními orgány, jejichž činnost zajišťuje ÚVČR.
50. ČR je smluvní stranou osmi z devíti základních lidskoprávních úmluv OSN; ČR stále nepodepsala, a tedy ani neratifikovala, Úmluvu OSN o ochraně všech migrujících pracovníků a jejich rodin.
51. Ve sledovaném období byly v oblasti lidských práv ratifikovány následující mezinárodní smlouvy OSN:
- Mezinárodní úmluva na ochranu všech osob před nuceným zmizením (podepsána 19. prosince 2016, ratifikována 8. února 2017);

- Opční protokol k Úmluvě o právech dítěte zavádějící postup předkládání oznámení (podepsán 30. dubna 2015, ratifikován 2. prosince 2015);
 - Opční protokol k mluvě o právech osob se zdravotním postižením (podepsán 30. března 2007, ratifikován 24. srpna 2021).
52. Ve sledovaném období byly v oblasti lidských práv ratifikovány následující mezinárodní smlouvy Rady Evropy:
- Protokol č. 15, kterým se mění Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (podepsán 5. listopadu 2013, ratifikován 18. března 2015);
 - Úmluva Rady Evropy o ochraně dětí proti sexuálnímu vykořisťování a pohlavnímu zneužívání (podepsána 17. července 2014, ratifikována 2. května 2016);
 - Úmluva Rady Evropy o opatřeních proti obchodování s lidmi (podepsána 2. května 2016, ratifikována 29. března 2017);
 - Úmluva Rady Evropy proti obchodování s lidskými orgány (podepsána 15. března 2015, ratifikována 21. září 2017);
 - Dodatkový protokol k Úmluvě o lidských právech a biomedicině o genetickém testování pro zdravotní účely (podepsán 24. října 2017, ratifikován 16. května 2019);
 - Dodatkový protokol k Úmluvě o lidských právech a biomedicině související s biomedicínským výzkumem (podepsán 11. května 2018, ratifikován 12. května 2020).
53. V návaznosti na doporučení č. 19 Závěrečných doporučení, ČR sděluje, že usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2016 č. 114 bylo ministru spravedlnosti uloženo předložit vládě ČR návrh legislativních opatření k zajištění provádění Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále také jako „Úmluva RE proti násilí na ženách“). Návrh legislativních změn zahrnuje MSP do zákona č. 287/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon č. 287/2018 Sb. nabyl účinnosti dne 1. února 2019.
54. V návaznosti na možnost předložení návrhu na ratifikaci Úmluvy RE proti násilí na ženách byla zahájena debata ohledně jejího obsahu. Z pověření Rady zpracoval Odbor brožuru, která reaguje na některé z obav spojených s ratifikací Úmluvy RE proti násilí na ženách, a následně i Rozbor naplňování Istanbulské úmluvy ve vybraných zemích Rady Evropy, z něhož vyplývá, že v praxi zkoumaných států, ani doporučeních GREVIO či Výboru smluvních stran se nejčastější obavy zaznívající v českém prostředí nenaplnují a že státy naopak po ratifikaci Úmluvy RE proti násilí na ženách přijaly opatření k prevenci násilí na ženách, zintenzivnily osvětové aktivity v této oblasti a často posílily i financování těchto opatření.
55. K otevření seriózní debaty ohledně ratifikace Úmluvy RE proti násilí na ženách byly uspořádány semináře a konference pro poslance a poslankyně i širší veřejnost v regionech.

56. MSp předložilo návrh na ratifikaci Úmluvy RE proti násilí na ženách do mezirezortního připomínkového řízení 2. února 2020. Po vypořádání všech zásadních připomínek a spolupodpisu MZV předložilo MSp návrh na ratifikaci Úmluvy RE proti násilí na ženách na jednání vlády dne 27. července 2020, ale tehdejší ministryně spravedlnosti jej z jednání vlády stáhla a poté byl úkol předložit tuto úmluvu k ratifikaci odložen. Vláda ČR již do konce svého funkčního období návrh neprojednala. Po ustavení nové vlády vzešlé z říjnových voleb konaných v roce 2021 MSp odložilo termín pro projednání návrhu ratifikace Úmluvy RE proti násilí na ženách do 31. ledna 2023 z důvodu zajištění dostatečného prostoru pro politickou diskusi. Dne 21. února 2023 MSp opětovně rozeslalo návrh na ratifikaci Úmluvy RE proti násilí na ženách do meziresortního připomínkového řízení.

Čl. 4

Dočasná zvláštní opatření

57. Zákonná úprava umožňuje přijímání dočasných zvláštních opatření. Stanoví se tak v ADZ, kde je v § 7 odst. 2 uvedeno, že za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3, kam patří i pohlaví, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Přijímání opatření tedy není pro subjekty povinné, ale mají zajištěno, že taková opatření nebudou posouzena jako diskriminace.
58. Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jako „Podnět k uplatňování Strategie +1“) bylo schváleno vládou v roce 2016. Toto doporučení uvádí přehled nástrojů podporujících vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Cílem tohoto doporučení je dosáhnout alespoň 40% zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Ministerstva a další ústřední orgány jednou ročně informují vládu o přijatých opatřeních. V listopadu 2022 byla dokončena metodika k Podnětu k uplatňování Strategie +1 včetně příkladů dobré praxe k uplatňování tohoto podnětu. Metodika poskytne ministerstvům, případně i dalším ústředním orgánům státní správy podrobnější popis jednotlivých nástrojů, které mohou na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů využít. V návaznosti na metodiku proběhlo v listopadu 2022 školení rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů.
59. Banky mají na základě § 8 odst. 3 písm. c) zákona č. 21/1992 Sb., o bankách povinnost zajistit, aby byla prováděna politika podporující rozmanitost při výběru členů statutárního orgánu, členů správní rady a členů dozorčí rady. Dvě pozice z celkového počtu sedmi členů a členek bankovní rady České národní banky zastávají ženy, včetně pozice viceguvernerky.
60. Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, ukládá relevantním emitentům povinnost uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti, a to s ohledem například na kritéria věku, pohlaví, nebo vzdělání a odborných znalostí a zkušeností, včetně informace o cílech této politiky, o tom, jak je politika rozmanitosti uplatňována a jaké výsledky její uplatňování v příslušném účetním období přineslo. Pokud emitent politiku

rozmanitosti neuplatňuje, pak uvede odůvodnění, proč tuto politiku neuplatňuje. Odbor provedl vyhodnocení naplňování této povinnosti. Z celkového počtu 26 společností, na které se povinnost vztahuje, uvedlo ve výročních zprávách za rok 2020 pouze 7 z nich, že politiku rozmanitosti uplatňuje (12 společností uvedlo, že politiku rozmanitosti neuplatňuje a u 7 společností nebyly informace dohledány/zveřejněny). V souvislosti s nízkým plněním dané povinnosti Odbor vypracoval ve spolupráci s Ministerstvem financí (dále jako „MF“) a Českou národní bankou manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách obsahující příklady dobré praxe.

61. V roce 2023 byla zahájena příprava transpozice Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kótovaných společností a o souvisejících opatřeních (dále jako „WoB směrnice“).

Čl. 5

Opatření k odstranění genderových stereotypů

62. Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti je jednou z priorit ČR. Strategie 2021+ řeší tuto oblast specificky v kapitole Společnost, zároveň však jde o horizontální prioritu, která je promítnuta i v dalších kapitolách (např. Práce a péče, Poznání, Zdraví aj.).
63. Co se studijních oborů žen a mužů týče, v České republice nadále přetrvává většinové zastoupení žen v oborech spojených s výchovou, vzděláním a zdravotní a sociální péčí. Muži více zaujímají studijní i kariérní dráhy v technických oborech, výrobě, stavebnictví a ICT, ačkoliv od roku 2005 dochází ke zvýšení participace studujících žen v těchto odvětvích. O zvýšení účasti žen ve STEM oborech usiluje také Akční plán digitálního vzdělávání (2021 – 2027) EU, naplňovaný mimo jiné skrze projekt „Girls Go Circular“, který je určen především pro dívky ve věku 14-19 a e-learningovou formou je učí digitálním a podnikatelským dovednostem a cirkulární ekonomice. MŠMT ve spolupráci s Národním kontaktním centrem – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR (dále jako „NKC“) každoročně uděluje Cenu Milady Paulové za badatelskou práci ženám a vytváří tím vzory pro studující dívky, aby se vydaly nestereotypní cestou.
64. Ve sledovaném období byla přijata opatření za účelem boje s genderovými stereotypy v zaměstnání a vzdělávání. Poradci a poradkyně pro volbu povolání, zprostředkovatelé práce a další zaměstnanci a zaměstnankyně ÚVČR byli proškoleni v otázkách genderových stereotypů a v tom, jak se jim vyhýbat, při nabízení pracovních příležitostí. Součástí Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení byla také opatření k zavedení genderově sensitive inzerce a ustanovování genderově smíšených výběrových komisí. Většina rezortů tato opatření naplňuje.
65. Vyrovnaným rozdělením povinností při péči o děti o domácnost se zabývala také vládní mediální kampaň „To je rovnost!“, jejíž součástí byly v roce 2017 televizní spoty zobrazující muže čerpající rodičovskou dovolenou či ženu, která se vystřídala s manželem v péči o děti a vrátila se dříve do práce. Kampaň „To je rovnost!“ se genderovým stereotypům nadále věnuje na svých internetových stránkách, na sociálních sítích a v propagačních materiálech.

66. Pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti zůstává nadále podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jako „školský zákon“), jedním z hlavních cílů školního vzdělávání. Byla vytvořena metodická podpora pro učitele a žáky v genderově citlivém přístupu. Dále byla inovována příručka pro kariérové a výchovné poradce s ukázkovými genderově nestereotypními profesními kariérami. Boj proti genderovým stereotypům bude posilován při revizích rámcových vzdělávacích programů či tvorbě učebnic a vzdělávacích materiálů.
67. Odbor se ve sledovaném období zabýval také tématem genderových stereotypů v politice. Publikovaná „Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních“ se zaměřila za volební programy, předvolební debaty a zobrazování žen v rámci kampaní do Poslanecké sněmovny v roce 2017 a prezidentských voleb v roce 2018.
68. Rok 2021 přinesl zásadní soudní rozhodnutí v oblasti sexistické reklamy, kterou se dlouhodobě zabývaly pouze nestátní neziskové organizace, především občanské sdružení NESEHNUTÍ. Nejvyšší správní soud (dále jako „NSS“) v případě společnosti Index Čechy s.r.o. rozhodl, že leták obsahující téměř nahé ženské tělo, aniž by jeho zobrazení jakkoli souviselo s inzerovanou službou, je v rozporu s dobrými mravy, snižuje lidskou důstojnost a představuje diskriminaci žen. Reklamní sdělení s sebou podle rozhodnutí NSS nese nejen propagační, ale také kulturní funkci, neboť nejen odráží sociální realitu, ale má také schopnost ji utvářet a formovat. Proto je podle NSS důležité, aby reklama nezobrazovala společensky nežádoucí jevy, degradující postavení žen ve společnosti.

Domácí a genderově podmíněné násilí

69. Akční plány prevence a potírání domácího násilí jsou v ČR přijímány od roku 2011. V návaznosti na Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014 (dále jako „Akční plán DN 2011 – 2014“) byl usnesením vlády ČR ze dne 23. února 2015 č. 126 schválen Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018 (dále jako „Akční plán DN 2015 – 2018“). Po vypršení jeho účinnosti byl usnesením vlády ČR ze dne 6. května 2019 č. 318 přijat Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022 (dále jako „Akční plán DN 2019 – 2022“). V roce 2022 pak začaly probíhat přípravy nového navazujícího akčního plánu. Akční plán DN 2015 – 2019 a Akční plán DN 2019 – 2022 navazují na Strategii 2014 – 2020 a Strategii 2021+ a jsou jejími prováděcími dokumenty.
70. V porovnání s Akčním plánem DN 2011 – 2014 došlo v Akčním plánu DN 2015 – 2018 a Akčnímu plánu DN 2019 – 2022 k rozšíření zaměření i na oblast ostatních forem genderově podmíněného násilí tak, jak jsou definovány Úmluvou RE proti násilí na ženách dle dostupných statistických údajů se v kontextu ČR jedná zejména o znásilnění, sexuální zneužívání či nebezpečné pronásledování; těmto formám násilí byla proto v navazujících akčních plánech DN věnována větší pozornost. Akční plán DN 2015 – 2018 i Akční plán DN 2019 – 2022 vycházejí z genderově specifického přístupu k těmto formám násilí, rozeznávají tedy genderově specifické potřeby žen a mužů v rolích osob ohrožených, stejně tak jako v rolích násilných osob. Záměrem navazujících akčních plánů DN je reflektovat intersekcionalitu napříč opatřeními a zároveň pokrývat všechny formy domácího

a genderově podmíněného násilí bez ohledu na pohlaví osoby a osoby ohrožené těmito formami násilí.

71. Akční plány DN byly vypracovány Oddělením rovnosti žen a mužů (v případě Akčního plánu DN 2015 – 2018), případně Odborem (v případě Akčního plánu DN 2019 – 2022) ve spolupráci s Výborem pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako “Výbor pro prevenci DN”), který je pracovním orgánem Rady. Výbor pro prevenci DN sdružuje odbornice a odborníky na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí z veřejné správy, nestátních neziskových organizací a poskytovatelů sociálních služeb, akademické sféry, policejních složek a justice.
72. Akční plány DN reagují na aktuální situaci v ČR, kdy domácí násilí zůstává podle údajů MV, MSp a statistických údajů výzkumných center a poskytovatelů sociálních služeb závažným a značně rozšířeným společenským jevem.
73. Akční plán DN 2019 – 2022 obsahoval 24 opatření s 68 výstupy rozdělenými do 3 strategických oblastí: prevence, ochrana a podpora osob ohrožených (včetně dětí) a zajištění přístupu ke spravedlnosti.
74. K hlavním prioritám Akčního plánu DN 2019 – 2022 patřila regionální dostupnost specializovaných služeb pro osoby ohrožené násilím a jejich děti jako azylové domy, krizová lůžka či telefonická krizová pomoc spolu s terapeutickými programy pro násilné osoby. Akční plán přispěl k prohloubení vzdělávání, metodického vedení a posílení vzájemné spolupráce pomáhajících profesí. Součástí je také prevence násilí prostřednictvím osvětových aktivit či vzdělávání na školách. V roce 2021 vláda schválila aktualizaci Akčního plánu DN 2019 – 2022. Aktualizace obsahuje mj. nová opatření k prevenci kybernásilí, násilí na seniorech a seniorkách a zvýšení ochrany obětí domácího a genderově podmíněného násilí během krizových situací, jakými byla např. pandemie covid-19 a související omezující opatření.
75. Nabytím účinnosti zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich lze nyní osobám dopouštějícím se násilí v blízkých vztazích uložit povinnost podrobit se vhodnému programu pro zvládnutí agrese nebo násilného chování; rozšířena je rovněž ochrana osob vystupujících v řízení o přestupku (např. pokud jde o ochranu osobních údajů). Co se týče implementace Akčního plánu DN 2019 – 2022, pro rok 2020 obsahoval celkem 34 výstupů. Z těchto 34 výstupů bylo splněno/plněno 15 (44,1 %), částečně splněno/plněno 14 (41,2 %) a nesplněno/neplněno 5 (14,7 %). Akční plán DN 2019 – 2022 měl celkem 50 výstupů s termínem plnění v roce 2020 a nesplněných nebo částečně splněných výstupů z roku předchozího, přičemž z těchto 50 výstupů bylo splněno/plněno 15 (30 %), částečně splněno/plněno 18 (36 %) a nesplněno/neplněno 17 (34 %). Z nejnovější zprávy o plnění Akčního plánu DN 2019 – 2022 plyne, že z 61 výstupů s termínem plnění v roce 2021 a nesplněných nebo částečně splněných výstupů z předchozích let bylo splněno/plněno 23 (37,7 %), částečně splněno/plněno 17 (27,9 %) a nesplněno/neplněno 21 (34,4 %).
76. ČR se stále potýká s nedostatkem specializovaných služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí a jejich děti. Důležitou změnu v tomto ohledu má za cíl přinést novela zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, která by měla podpořit

specializaci a dostupnost sociálních služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí. V předchozím funkčním období se vládě ČR nepodařilo návrh novely projednat. S jejím opětovným předložením se počítá v roce 2023.

77. MF od roku 2020 spravuje program Lidská práva, začleňování Romů a prevence domácího a genderově podmíněného násilí financovaný z Norských fondů. Na program je alokováno zhruba 580 mil. Kč z čehož grantová podpora v programové oblasti Domáci a genderově podmíněné násilí představuje cca 156 mil. Kč na čtyři roky.
78. MPSV nadále realizuje dotační program Rodina a ochrana práv dětí. V dotačních oblastech Preventivní aktivity na podporu rodiny a Podpora práce s dětmi a rodinami v agendě sociálně právní ochrany dětí jsou podporována témata prevence násilí proti ženám a dětem, včetně domácího a sexuálního násilí. Finanční alokace dotačního programu rodina mezi lety 2015 a 2019 činila 94-100 mil. Kč ročně. V roce 2020 došlo k navýšení na 120 mil. a v roce 2021 na 140 mil. Kč.
79. MSp spravuje od roku 2013 dotační program „Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti“, který poskytuje služby obětem trestných činů na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů (dále jako „zákon o obětech“). Finanční alokace programu činila v letech 2015-2021 6,6-10,4 mil. Kč ročně.
80. MV pokračovalo v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“ se zaměřením na prevenci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím práce s násilnou osobou nebo osobou nevládající agresí ve vztazích. V rámci dotačního programu jsou podporovány projekty, které se zaměřují na práci s násilnou osobou. Mezi lety 2015 a 2021 činila celková alokace dotačního programu 1,6 –2 mil. Kč ročně. V roce 2022 byla alokace dotačního programu krácena o 6 % na 1.880.000 Kč.
81. Ve sledovaném období taktéž došlo k navýšení rozpočtu na sociální služby. Zatímco v roce 2015 představovaly dotace státního rozpočtu pro poskytovatele sociálních služeb 8,57 mld. Kč, v roce 2020 došlo k navýšení dotací ze státního rozpočtu na sociální služby na 18,6 mld. Kč. V roce 2021 bylo na dotace v této oblasti připraveno 21,41 mld. Kč.
82. Z hlediska zákona o obětech jsou oběti násilí na ženách s účinností od 1. 7. 2021, považovány za zvlášť zranitelné oběti bez nutnosti posuzování jejich zvýšené zranitelnosti v individuálních případech. Zvlášť zranitelné oběti potřebují obzvláště citlivé zacházení respektující jejich individuální potřeby, z toho důvodu je např. stanoveno, že výslech zvlášť zranitelné oběti musí být prováděn zvlášť citlivě a s ohledem na konkrétní okolnosti, které činí oběť zvlášť zranitelnou, má být prováděn tak, aby jej nebylo nutno opakovat, mají být učiněna opatření, je-li to možné, aby se zabránilo bezprostřednímu vizuálnímu kontaktu s osobou, proti níž se řízení vede nebo s osobou podezřelou, pokud si to oběť přeje, je-li to možné, v přípravném řízení provádí výslech osoba k tomu vyškolená, navíc v prostorách pro tento účel upravených či přizpůsobených aj. Otázky směřující do intimní oblasti oběti lze klást jen tehdy, pokud je to nezbytné pro objasnění skutečností důležitých pro trestní řízení. Tyto otázky je třeba klást zvlášť šetrně a po obsahové stránce vyčerpávajícím způsobem, aby nebylo nutné výslech znovu opakovat; jejich formulaci je třeba při zachování

potřebné ohleduplnosti přizpůsobit věku, osobním zkušenostem a psychickému stavu oběti. Oběť má navíc právo kdykoliv podat námitky proti zaměření otázky.

83. V této souvislosti je třeba i poukázat na jednu ze základních zásad zákona o obětech, podle které Policie České republiky, orgány činné v trestním řízení a další orgány veřejné moci, subjekty zapsané v registru poskytovatelů pomoci obětem trestných činů, poskytovatelé zdravotních služeb, znalci, tlumočníci, obhájci a sdělovací prostředky mají povinnost respektovat osobnost a důstojnost oběti, přistupovat k oběti zdvořile a šetrně a podle možností jí vycházet vstřícně. Zároveň je kladen požadavek na dodržení zásady prevence před sekundární viktimizací a nediskriminací oběti.
84. V roce 2021 byla schválena také novela zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o Policii“), díky které je nově dítě obývající společné obydlí, kde dochází k násilí, považováno automaticky za ohroženou osobu. Policisté a policistky mají nyní také povinnost poskytnout vykázané osobě informace o pomoci osobám s násilným chováním, resp. možnosti podrobit se terapeutickému programu pro práci s původci a původkyněmi násilí.
85. Ve sledovaném období také nadále probíhalo školení policistů a policistek v oblasti domácího násilí. Probíhá také pravidelné proškolení metodiků a metodiček krajských ředitelství policie a územních odborů Policie ČR pro oblast obětí trestných činů a domácího a genderově podmíněného násilí. Metodici a metodičky dle pokynu policejního prezidenta č. 291/2017 zajišťují školení pro policisty služby pořádkové policie a služby kriminální policie a vyšetřování v oblasti domácího násilí a obětí trestných činů. V roce 2021 takto proškolili celkem 4 315 policistů a policistek. Proškoleny byly celkem 24 také nových metodiků a metodiček v rámci akreditovaného vzdělávacího programu, jehož součástí je i praktický nácvik komunikace s obětí domácího násilí a zvláště zranitelnou obětí trestného činu ve výslechové místnosti. ÚVČR v rámci projektu financovaného z Norských fondů zahájil v roce 2022 školení Policie ČR ke zvýšení jejich kompetencí v oblasti online sexistické hate-speech a genderově podmíněného kybernásilí.
86. Vzdělání soudců a soudkyň a státních zástupců a zástupkyň v oblasti domácího násilí zajišťuje Justiční akademie. V posledních letech se toto vzdělávání soustředí zejména na oblast aplikace zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů (mj. právo na ochranu před druhotnou viktimizací ze strany orgánů činných v trestním řízení), předběžná opatření v oblasti prevence domácího násilí či práva poškozených v trestním řízení. Justiční akademie rovněž organizuje vzdělávání specificky zaměřené na oblasti domácího násilí. Nadále rovněž probíhá vzdělávání v oblasti civilního soudnictví, které se zabývá úpravou problematiky domácího násilí v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jako „občanský zákoník“) a procesními souvislostmi v zákoně č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních. Na základě opatření Akčního plánu DN 2019-2022 Justiční akademie každoročně vypisuje nabídku kurzů pro justiční čekatele a čekatelky, resp. justiční kandidáty a kandidátky, soudce soudkyně a státní zástupce a zástupkyně k tématu rozhodování o svěření dítěte do péče a úpravě styků násilného rodiče s dítětem, kurz pro soudce a soudkyně k tématu rozhodování soudů v případech znásilnění a dalších forem násilí na ženách a školení zaměřené na další prohlubování specializace státních zástupců a zástupkyň na případy domácího a genderově podmíněného násilí.

87. MV dále v letech 2018 a 2019 realizovalo projekt „Nebud’te slepí k domácímu násilí III“, v jehož rámci bylo pilotně otestováno 15 signalizačních nařízení s technologií umožňující ohrožené osobě přivolat okamžitou pomoc stisknutím jediného tlačítka. Projekt byl zatím realizován na území Krajského ředitelství policie Středočeského kraje (územní odbory Kladno a Příbram).
88. Dne 18. září 2017 vláda ČR schválila Koncepti rodinné politiky. Oběti domácího násilí a dalších trestných činů jsou v rámci této koncepce identifikovány jako osoby ohrožené sociálním vyloučením (skupina osob bezprostředně ohrožená na zdraví či životě). Koncepce rodinné politiky dále mj. obsahuje opatření směřující k zajištění služeb primární prevence. V současnosti se připravuje nová Strategie rodinné politiky.
89. Možnost vykázání násilné osoby ze společného obydlí přinesl zákon č. 135/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Statistiky o počtu vykázanych osob jsou kontinuálně sledovány od roku 2007 a ukazují, že ač využívání institutu zaznamenalo v prvních čtyřech letech prudký nárůst z 862 vykázanych osob ročně (2007) na 1430 vykázanych osob ročně (2011), počet vykázanych osob se postupně ustálil na 1250 až 1350 ročně, během pandemie covid-19 však došlo v letech 2020 a 2021 k poklesu vykázání na 958 případů.
90. S výjimkou mírného poklesu v roce 2018 se tak počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí evidovaných Policií ČR v letech 2014-2019 ustálil na 515 až 541 případech ročně. V roce 2020 však následoval prudký pokles na 428 případů. V roce 2021 bylo Policií ČR zjištěno celkem 403 případů tohoto trestného činu. Oproti předchozímu roku došlo k poklesu o 25 případů. Objasňenost tohoto trestného činu dosahovala 57,1 %, což představuje pokles o 2,7 p. b. oproti roku předchozímu. Pandemie onemocněné covid-19 a související omezující opatření se tedy projevila jak ve snížení míry vykazování násilných osob ze společného obydlí, tak na snížení počtu trestných činů týrání řešených Policií ČR. Příčiny těchto poklesů však vyžadují hlubší samostatnou analýzu. Týrání osoby žijící ve společném obydlí nadále vykazuje jasný genderový charakter: data ukazují, že 95-98 % stíhaných osob tvoří každoročně muži.
91. Vláda ČR dne 6. dubna 2022 schválila novou Strategii prevence kriminality na léta 2022 – 2027, včetně implementačního plánu. Strategie prevence kriminality sleduje celkem sedm priorit, každá z priorit má své strategické cíle, které jsou následně rozvedeny do 50 specifických cílů a takřka 200 konkrétních opatření.

Znásilnění a sexuální obtěžování

92. V předchozích letech Policie ČR evidovala přibližně 600 – 700 případů znásilnění ročně. Dle odborných studií se ale jedná o přibližně 5 – 10 % skutečného výskytu znásilnění.³ Počet zjištěných trestných činů znásilnění v roce 2021 vzrostl z 639 na 773, což představuje nárůst o 134 nahlášených případů a celkově nejprudší nárůst za posledních třináct let. Míra objasňenosti u ohlášeného

³ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf> a https://www.profem.cz/shared/clanky/970/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA_sexualni%20nasilni_2021%20-%20Copy%201.pdf

znásilnění činila v loňském roce 58,0 %. Trestného činu znásilnění se dopouštějí zpravidla muži. Ženy tvořily ve v roce 2021 1,3 % stíhaných osob (pokles o 0,4 p. b. oproti roku předchozímu).

93. ÚVČR v rámci projektu z Norských fondů v roce 2021 zrealizoval celkem 126 workshopů k prevenci sexuálního násilí pro děti a mládež. Zájem o školení je tak vysoký, že se současnými kapacitami není možné poptávku kompletně uspokojit. Za rok 2021 bylo celkem proškoleno 2.475 osob. Dále v roce 2021 proběhla dvě hloubková školení pro budoucí pedagogy a pedagožky, a to na Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity (duben 2021), kde bylo proškoleno jedenáct osob, a na Pedagogické fakultě Ostravské univerzity (listopad 2021), kde bylo proškoleno čtrnáct osob.
94. ÚVČR ve spolupráci s KVOP vydal v roce 2019 příručku pro úřady s názvem „Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě“, jejímž cílem je napomoci úřadům předcházet výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti a zároveň umět citlivě a účinně řešit případy sexuálního obtěžování, pokud se objeví. Příručka byla distribuována na ministerstva a další orgány státní správy. V návaznosti na její vydání navíc proběhlo v součinnosti s KVOP a Sekcí MV pro státní službu školení pro státní tajemníky a státní tajemnice a vedení personálních odborů k tématu prevence sexuálního obtěžování na pracovišti. V roce 2021 proběhla celkem čtyři školení pro služební úřady.
95. Během roku 2021 v médiích i veřejném prostoru rezonovaly některé významné kauzy sexuálního obtěžování a sexuálního násilí. V této souvislosti došlo k obnovení celospolečenské diskuse o potřebě revize a redefinice trestného činu znásilnění. Na potřebnost redefinice tohoto trestného činu tak, aby obsahoval absenci souhlasu, dlouhodobě upozorňuje řada organizací poskytujících pomoc obětem domácího a sexuálního násilí. Po ustavení poslanecké sněmovny po říjnových volbách byl zřízen také Podvýbor pro problematiku domácího a sexuálního násilí při Ústavně-právním výboru, který by se měl touto otázkou dále blíže zabývat. Rada vláda pro rovnost žen a mužů na svém jednání dne 22. září 2022 přijala usnesení, v kterém upozornila na potřebu redefinice trestného činu znásilnění tak, že jeho podstatou bude absence souhlasu oběti s pohlavním stykem a doporučila ministroví spravedlnosti předložit vládě ČR návrh novely trestního zákoníku, a to tak, aby vymezení skutkové podstaty trestného činu znásilnění dle ustanovení § 185 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „TZ“), bylo upraveno tak, aby obsahovalo explicitní odkaz na absenci souhlasu.
96. ÚVČR v roce 2021 publikoval výsledky sociologického průzkumu „Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě“. Ze zjištění výzkumu vyplývá, že sexuální obtěžování ve veřejné dopravě zažila každá třetí žena a každý desátý muž v ČR. Při cestování veřejnou dopravou se necítí bezpečně před projevy sexuálního obtěžování 18 % osob. V době pandemie deklarovalo pocity ohrožení o něco méně respondentů (14 %). Větší míru obav uvádějí ženy (24 vs. 10 % mužů) a mladí lidé. Výzkum zjišťoval i to, co by dle cestujících zvýšilo pocit bezpečí. Nejvíce z nich by preferovalo nouzová tlačítka (66 %), větší zapojení policie (54 %) a školení řidičů a řidiček a průvodčích zaměřené na schopnost reagovat na případy sexuálního obtěžování (48 %).

Čl. 6

Potírání obchodu s lidmi

97. Oběti trestného činu obchodování s lidmi patří do skupiny zvláště zranitelných obětí, pro které zákon o obětech stanoví speciální opatření pro zabránění prohlubování stresu, snížení nebezpečí druhotné újmy a viktimizace nad rámec obecné úpravy poskytované všem obětem. Ženy jsou před obchodováním a nucenou prostitucí chráněny zakotvením trestného činu obchodování s lidmi, kuplířství i svádění k pohlavnímu styku. S účinností od 1. července 2021 došlo k legislativní změně trestného činu svádění k pohlavnímu styku (ustanovení § 202 TZ). Stávající definice pokrývá i pachatele, kteří vykonají pohlavní styk s dítětem nebo se účastní jeho pohlavního sebeukájení, obnažování nebo jiného srovnatelného chování za účelem vlastního pohlavního uspokojení, jestliže tomuto dítěti nebo jinému byla za to nabídnuta, slíbena nebo poskytnuta úplata, výhoda nebo prospěch. Stejnou právní ochranu mají i migrující ženy a dívky, pokud k trestnému činu došlo na území České republiky.
98. Oběti trestného činu obchodování s lidmi mohou být trestně odpovědné za své činy, avšak skutečnost, že daný čin spáchaly v přímé návaznosti na své postavení jakožto oběti, může být posuzována jako okolnost vylučující protiprávnost činu (krajní nouze), za splnění podmínek může také dojít k upuštění od potrestání nebo k mimořádnému snížení trestu odnětí svobody.
99. Na obchodované ženy, které se zdržují na území České republiky neoprávněně, dopadá standardní úprava správního vyhoštění jako na ostatní neoprávněně pobývající cizince. Pokud se však zapojí do Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi a spolupracují v trestním řízení, pak mohou získat pobytový status a další výhody plynoucí z tohoto Programu. O účasti v Programu jsou informovány a je jim poskytnut čas na rozmyšlenou.
100. Česká republika přijala Národní strategii boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2016 – 2019 a navazující Národní strategii boje proti obchodování s lidmi v ČR na léta 2020 – 2023. Každý rok je zveřejněna zpráva o stavu obchodování s lidmi. Tato forma implementace je hrazena z rozpočtu MV. Financování Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi je realizováno na základě zadávacího řízení jako veřejná zakázka.
101. Národní strategii boje proti obchodování s lidmi v ČR na léta 2020 – 2023 stanoví následující specifické cíle: Boj proti obchodování s dětmi; posílení identifikace obětí; prevence a pomoc obětem obchodování s lidmi; spolupráce v boji proti obchodování s lidmi na národní i mezinárodní úrovni.
102. Vzhledem k tomu, že policejní statistiky v případě všech trestných činů, včetně trestného činu obchodování s lidmi, vykazují pouze počet skutků dle objektů napadení, nelze v jejich rámci uvést počet obětí. Počty obětí trestného činu obchodování s lidmi však od roku 2022 vykazují statistiky soudů a státního zastupitelství, které centrálně sbírá MSp. Obecný úkol zlepšit sběr dat v oblasti obchodování s lidmi je jedním z úkolů Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2020-2023.
103. V roce 2017 byl přijat nový pokyn policejního prezidenta o činnosti na úseku obchodování s lidmi, který přinesl především zapojení styčných důstojníků pro menšiny, a to v podobném rozsahu jako u

příslušníků cizinecké policie. Styční důstojníci pro menšiny byli do policejního systému boje proti obchodování s lidmi zapojeni z toho důvodu, že podstatná část odhalených a vyšetřovaných případů byla, a stále je, spojena s romskou komunitou a prostředím sociálně vyloučených lokalit.

Situace Ukrajinských uprchlíků a uprchlic

104. V důsledku ruské agrese proti Ukrajině bylo ke 2. dubnu 2023 v České republice vydáno téměř 504 107 dočasných ochranných průkazů. Česká republika měla v roce 2022 největší počet vydaných dočasných ochranných průkazů v rámci EU v přepočtu na obyvatele. Dle studie MPSV z července 2022 tvořily děti 35 % příchodících z Ukrajiny. Mezi osobami v produktivním věku byly ženy zastoupeny ze 72 %. Česká republika v rámci systému sociálních služeb od počátku konfliktu poskytovala potřebnou pomoc a podporu osobám, které z důvodu válečného konfliktu opustily Ukrajinu. Aktuálně mají občané Ukrajiny po dobu 150 dní od udělení dočasné ochrany nárok na humanitární dávku ve výši životního minima. Zranitelné osoby – například těhotné ženy nebo matky pečující o malé děti – mají nárok na dávku i po uplynutí této doby. V prvním roce od ruské agrese proti Ukrajině vynaložila Česká republika na pomoc ukrajinským uprchlíkům a uprchlicím 28,5 mld. Kč.

Čl. 7 a čl. 8

Účast žen na politickém a veřejném životě

105. Dle čl. 21 odst. 3 je volební právo všeobecné a rovné a vykonává se tajným hlasováním. Právo volit tedy mají všichni zletilí občané ČR bez jakýchkoliv omezení týkajících se rasy, barvy pleti, příslušnosti k národu nebo k národnosti, jazyka, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Volič či volička hlasuje osobně, zastoupení není přípustné.
106. Dle čl. 21 odst. 4 Listiny mají občané za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím. Omezení na základě pohlaví není přípustné.
107. V roce 2014 ministr vnitra ve spolupráci s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu předložil návrh zákona, jehož předmětem mělo být zavedení minimálního procentuálního zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a do krajských zastupitelstev. Návrh zákona byl předložen vládě dne 30. dubna 2015. Vláda jej projednala na svém zasedání dne 1. července 2015, avšak návrh zákona neschválila, čímž byl legislativní proces zastaven. Kvóty pro zajištění vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice nicméně přijaly dobrovolně některé politické strany. Strana zelených ve svých stanovách zavedla vnitrostranické kvóty již v roce 2011. Československá strana sociálně demokratická (ČSSD) přijala vnitrostranické kvóty v roce 2014, nicméně je v roce 2019 zrušila spolu s přijetím nových stanov.
108. V roce 2021 byla zahájena realizace opatření ze Strategie 2021+ spočívající v přípravě variantních řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice. Byla založena expertní pracovní skupina, která diskutovala možnosti zavedení pravidel pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách. K tématu pravidel pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách byl

Odborem a velvyslanectvím Chilské republiky v září 2021 zorganizován seminář „Zkušenosti Chile s kvótami na zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách“. Do konce roku 2023 by měla být připravena variantní řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a poté předložen návrh nejvhodnějšího opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách.

109. Usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632 byl schválen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 (dále jako „Akční plán pro vyrovnané zastoupení“). Akční plán pro vyrovnané zastoupení byl prvním uceleným strategickým dokumentem na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na oblast vyrovnaného zastoupení.
110. Akční plán pro vyrovnané zastoupení obsahoval celkem 35 úkolů s plněním v jednotlivých letech jeho platnosti. Mezi dílčí úspěchy Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení lze zařadit postupné prosazování genderově sensitivní inzerce, ustavování genderově smíšených výběrových komisí a vydání manuálu pro politické strany (15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí).
111. Dalším nástrojem k podpoře vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je genderový audit. Realizaci genderových auditů ukládal jednak Akční plánu pro vyrovnané zastoupení, jednak Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018. Do konce roku 2022 realizovala genderový audit většina ústředních orgánů státní správy.
112. Pokračovaly také osvětové aktivity v oblasti zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Za účelem zvýšení a podpory žen v politice byl v roce 2016 Odborem ve spolupráci s Výborem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích uspořádán workshop „Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice“, který se mj. zaměřil na analýzu současného stavu, sexismus v předvolebních kampaních a na doporučení k podpoře žen v politice. V roce 2019 byl uspořádán seminář „Více žen v politice: Jak na to?“, na jehož přípravě spolupracoval Odbor s OBSE a jehož součástí bylo představení mezinárodních standardů, kulatý stůl se zástupci a zástupkyněmi politických stran a praktický workshop. Semináře se zúčastnili zástupci a zástupkyně sedmi politických stran a hnutí, včetně šesti stran zastoupených v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. V roce 2021 byl uspořádán seminář k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice s názvem „Gender a Česko. Proč chybí ženy v politice?“. Cílem semináře bylo podpořit vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a zapojování mladých lidí do politiky. Semináře se zúčastnili zástupci a zástupkyně pěti politických stran a hnutí.
113. Usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 bylo schváleno Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jako „Podnět k uplatňování Strategie +1“). Podnět k uplatňování Strategie +1 vznikl v reakci na stále přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě. Tento podnět představuje praktický nástroj v podobě sady opatření, pomocí kterých mohou orgány státní správy jít vstříc vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

114. Tématu zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích (zaměřuje se nejen na orgány veřejné moci, oblast státní správy a samosprávy, ale i vedení obchodních společností) a v politice se věnuje rovněž Strategie 2021+. Kapitola Rozhodování obsahuje 2 strategické cíle, 9 specifických cílů a 34 opatření.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR

115. V roce 2021 proběhly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Kandidovalo v nich 31,6 % žen a podíl zvolených žen se zvýšil na 25,5 % (z předchozích 22 %) – zastoupení žen tak bylo historicky nejvyšší jak mezi kandidujícími, tak mezi zvolenými. Celkem 9 ženských poslankyň bylo zvoleno na základě preferenčního hlasování. Ženy ve volbách do Poslanecké sněmovny získaly o 566.000 preferenčních hlasů více než v těch minulých (celkem 1.215.951 preferenčních hlasů). To představuje nárůst o 87 %. K udílení preferenčních hlasů voliče a voličky vyzývala kampaň občanské iniciativy „Zakroužkuj ženu“, které se podařilo oslovit více než milion osob. K říjnu 2022 bylo zastoupení žen v Poslanecké sněmovně 26 % (v důsledku vzdání se mandátu jednoho z poslanců, na jehož místo nastoupila poslankyně).
116. S novým složením Poslanecké sněmovny PČR došlo také k poměrně zásadní změně v jejím vedení. Oproti minulému volebnímu období (2017 – 2021), během něhož na pozici předsedy či jednoho z pěti místopředsedů nebyla zastoupena ani jedna žena, jsou v současnosti dvě pozice z celkem pěti místopředsedů a místopředsedkyň Poslanecké sněmovny PČR obsazeny ženami. Stejně tak pozici předsedkyně vykonává žena. Nicméně co se vedení orgánů sněmovny týče, situace se výrazně nezměnila. Přestože ženy v současnosti tvoří 26 % poslanců a poslankyň, z celkem 18 výborů Poslanecké sněmovny PČR předsedají ženy pouze čtyřem z nich. Ze 14 komisí Poslanecké sněmovny PČR předsedá žena třem z nich. V předchozím volebním období předsedaly ženy šesti z celkem 18 výborů Poslanecké sněmovny a jedné z 16 komisí Poslanecké sněmovny.
117. V souvislosti s nízkým zastoupením žen v politice Odbor v roce 2022 zaktualizoval manuál „15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí“, který politickým stranám a hnutím napříč politickým spektrem poskytuje konkrétní doporučení a osvědčené nástroje, jak podpořit větší zapojení žen do politiky.

Senát Parlamentu ČR

118. Volby do Senátu Parlamentu ČR se konají každé dva roky ve třetině volebních obvodů. Senát je volen většinovým volebním systémem. V případě, že žádný kandidát či kandidátka nezíská v prvním kole přes 50 % hlasů, se koná druhé kolo voleb, kam postupují první dva kandidáti či kandidátky s nejvyšším počtem hlasů.
119. Senát se i kvůli většinovému volebnímu systému dlouhodobě vyznačuje nejnižším podílem zastoupení žen. V posledních volbách v roce 2022 tvořily ženy 24,4 % kandidujících osob a 33,3 % zvolených senátorů a senátorek. V současnosti je celkové zastoupení žen-senátorek v Senátu 18,5 %.
120. Jedna pozice z celkem pěti místopředsedů a předsedy ustaveného Senátu je v současnosti obsazena ženou. Ženy dále předsedají jednomu z celkem devíti výborů Senátů, jednomu z celkem šesti podvýborů Senátů a žádné z celkem sedmi stálých komisí Senátu.

Evropský parlament

121. V květnu 2019 se konaly volby do Evropského parlamentu. Ve volbách bylo zvoleno celkem sedm europoslankyň. Podíl žen tak nově činí přesně jednu třetinu.

Komunální úroveň

122. V komunálních volbách je zastoupení žen na kandidátních listinách i mezi zvolenými tradičně nejvyšší. V roce 2022 kandidovalo do zastupitelstev měst a obcí celkem 33,3 % žen a zvoleno bylo 29 % žen. Oproti volbám v roce 2018 se jedná o nárůst o 1 p. b. Na komunální úroveň tedy dochází ke kontinuálnímu, byť velmi pozvolnému růstu zastoupení žen.
123. Nejvíce ženských starostek zastává mandát v malých obcích do 1000 obyvatel (28 %), nejméně naopak ve vedení velkých měst nad 100 000 obyvatel (necelých 8 %), platí tedy, že s většími finančními prostředky a velikostí obcí se snižuje počet mandátů starostek-žen.

Prezidentské volby

124. V lednu 2018 se konaly historicky druhé přímé volby Prezidenta České republiky. Ačkoliv se v nich o post prezidenta ucházelo celkem devět osobností, o hlasy voličů a voliček neusilovala žádná žena. Oproti předchozí volbě z roku 2013, v níž kandidovaly tři ženy (podíl 33 % na celkovém počtu prezidentských kandidátek a kandidátů), tak nastala výrazná změna.
125. Dle analýzy ÚVČR z roku 2018 nebyla absence prezidentských kandidátek v médiích výrazně reflektována a nepromítla do širší společenské diskuse ani o roli žen v politice, ani o důvodech, jež ke genderové asymetrii v kandidatuře na nejvyšší ústavní funkci vedou. Témata spojená s postavením žen ve společnosti a genderovou rovností se téměř nevyskytovala ani v kampaních kandidátů. Jednou z mála příležitostí vyjádřit se k tomuto tématu byla odpověď kandidátů na otázku na jejich postoj ke kampani #MeToo, které v období kampaně silně rezonovalo českou společností. Všichni zúčastnění kandidáti se postavili k této kampani buď zdrženlivě, nebo přímo odmítavě.
126. Prezidentskou kandidaturu do voleb, které proběhnou v lednu 2023, oficiálně oznámily tři ženy. Téma nedostatečné reprezentace ženské životní zkušenosti v rozhodovacích pozicích a politické sféře se do veřejného a mediálního prostoru i v souvislosti s nadcházejícími prezidentskými volbami dostává, byť pozvolným tempem. Podle únorového průzkumu společnosti STEM/MARK by si ženskou prezidentku dovedlo představit 65 % oslovených.⁴

Státní správa

127. V prosinci 2021 byla ustavena nová vláda premiéra Petra Fialy. Po rezignaci ministryně životního prostředí (Anna Hubáčková) v říjnu 2022 zasedají ve vládě ČR dvě ženy – ministryně obrany (Jana Černochová), a ministryně pro vědu, výzkum a inovace (Helena Langšádlová), což odpovídá 11,8% zastoupení žen v kabinetu. V předchozí vládě zasedaly čtyři ženy (ministryně financí, ministryně práce a sociálních věcí, ministryně spravedlnosti, ministryně pro místní rozvoj).

⁴ Blíže viz <<https://www.stemmark.cz/prezidentem-muze-byt-zena-relevantnim-kandidatkam-vzrostla-mira-volitelnosti/>>.

128. Na pozici státních tajemníků a tajemnic bylo k prosinci 2021 zastoupení žen 27 % (4 ženy). Ve srovnání s rokem 2018, kdy pozici státní tajemnice zastávala pouze jedna žena, se jedná o poměrně výrazný posun (v roce 2020 zastávaly pozici také čtyři ženy).
129. Zatímco na pozici náměstkyně se oproti roku 2020 zastoupení žen snížilo o 3 p. b. na 30 %, k mírnému zvýšení zastoupení žen došlo na pozici ředitele/ředitelky (28 % oproti 26 % v roce 2020) a vedoucí oddělení (46 % oproti 42 % v roce 2020).
130. V rámci zahraničně politických pozic jsou ženy dlouhodobě nedostatečně zastoupeny na pozicích velvyslankyň – celkově bylo na pozici velvyslankyně v roce 2022 zastoupeno 18 % žen.

Justice

131. Celkové procentní zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů činí 60 %, avšak na vyšších stupních soudní soustavy jsou ženy zastoupeny nepoměrně méně. Ženy-soudkyně jsou nadprůměrně zastoupeny na okresních soudech (67 %) a na krajských soudech (54 %). Na vrchních soudech již jejich zastoupení klesá (44 %). Na úrovni Nejvyššího správního soudu jsou ženy-soudkyně zastoupeny 35,5 % a na úrovni Nejvyššího soudu necelých 17 %.⁵ K 22. květnu 2023 bylo obsazeno celkem 12 z 15 pozic soudců Ústavního soudu, z nichž nezastávala tuto funkci žádná žena. Ve vedení Nejvyššího soudu není zastoupena žádná žena. Ve vedení Nejvyššího správního soudu je žena zastoupena na pozici místopředsdkyně.⁶ Vertikální genderovou segregací se zabývá také Strategie 2021+, která ukládá MSp zpracování analýzy včetně nadefinování specifických příčin nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci soudnictví a navržení jejich řešení.

Obchodní společnosti

132. Zastoupení žen ve vedení obchodních společností je v České republice i nadále pod průměrem EU. V rámci Indexu rovnosti žen a mužů za rok 2021 se Česká republika v oblasti ekonomického rozhodování (zastoupení žen ve vedení obchodních společností) umístila dokonce na posledním místě.⁷ Zatímco v EU je průměrné zastoupení žen v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších veřejně obchodovatelných společností 32 %, v České republice je to o 11 p. b. méně.⁸
133. Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se věnuje nevládní organizace Otevřená společnost, která mimo jiné mapuje české prostředí v oblasti participace žen na rozhodování v soukromé sféře prostřednictvím tzv. genderové mapy.⁹ Ke konci roku 2021 byly mezi předsdkyněmi představenstev a dozorčích rad veřejných obchodních společností s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí ženy zastoupeny pouze z 10,3 %.
134. V lednu 2022 aktualizoval Odbor rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu na základě údajů jednotlivých ministerstev. Oproti roku 2018 nedošlo v dozorčích radách a představenstvech k žádným větším změnám. V celkem 65 těchto obchodních

⁵ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022107.pdf/64e2a824-15dd-4f17-a11e-0437068351a6?version=1.3>

⁶ Blíže viz <https://www.nssoud.cz/o-soudu/soudci/soucasni-soudci>

⁷ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/CZ>

⁸ Blíže viz https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

⁹ Blíže viz <http://www.genderovamapa.cz>

společnostech je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev 520 osob, z toho 83 žen (16 %). Zastoupení žen v dozorčích radách je 20 %, zastoupení žen v představenstvech jen 8 %. V roce 2018 bylo zastoupení žen v dozorčích radách 17 %, v představenstvech 10 %.

135. Odbor provedl v roce 2022 vyhodnocení naplňování povinnosti relevantních emitentů uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti.¹⁰ Z celkového počtu 26 společností, na které se povinnost vztahuje, uvedlo ve výročních zprávách za rok 2020 pouze 7 z nich, že politiku rozmanitosti uplatňuje (12 společností uvedlo, že politiku rozmanitosti neuplatňuje a u 7 společností nebyly informace dohledány/zveřejněny). Jednalo se o již druhé vyhodnocení dané povinnosti, v rámci minulého vyhodnocení provedeného na základě výročních zpráv za rok 2018 uvedly 4 společnosti, že politiku rozmanitosti uplatňují (17 společností uvedlo, že politiku rozmanitosti neuplatňuje a u 6 společností nebyly informace dohledány/zveřejněny). V souvislosti s danou povinností vznikl v roce 2021 rovněž manuál, začleněný do materiálů ČNB, které jsou každoročně sdílány emitentům kótovaných cenných papírů v souvislosti s přípravou jejich výročních zpráv.¹¹
136. V roce 2020 zveřejnil Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí (dále jako „rozhodnutí EVSP“), ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nepřijetí funkčních opatření na podporu vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.¹² Závěry rozhodnutí byly reflektovány v obsahu Strategie 2021+, která obsahuje několik opatření zaměřených na zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností.¹³
137. V roce 2022 byla přijata WoB směrnice. Cílem směrnice je zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích rad či nevykonnými členy správních rad společností kotovaných na burzách. ČR musí do 28. prosince 2024 WoB směrnicí transponovat. Této problematice se věnuje od roku 2022 pracovní skupina, ve které je zastoupeno, mj. MSp a MF a která má za cíl implementovat rovněž rozhodnutí EVSP.
138. Tématu zastoupení žen v obchodních společnostech se dále věnuje také platforma Byznys pro společnost, která organizuje soutěž Top odpovědná firma, v níž oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diverzity. Byznys pro společnost zároveň v září 2018 pořádal ve spolupráci s ÚVČR kulatý stůl k výměně dobré praxe mezi státní a soukromou sférou. V dubnu 2022 ÚVČR ve spolupráci s Byznysem pro společnost uspořádal další kulatý stůl, jehož cílem bylo sdílení zkušeností a výměna dobré praxe mezi obchodními společnostmi s majetkovou účastí státu a soukromými obchodními společnostmi v oblasti podpory diverzity se zaměřením na téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností.

¹⁰ Jedná se o povinnost uvedenou v § 118 odst. 4 písm. l) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, tedy povinnost relevantních emitentů uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti, včetně identifikace dobré praxe v oblasti politiky rozmanitosti, a to s ohledem například na kritéria věku, pohlaví či vzdělání.

¹¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Manual-k-popisu-politiky-rozmanitosti-ve-vyrocnich-zpravach.pdf>

¹² Blíže viz [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-128-2016-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22]})

¹³ Konkrétně se jedná o opatření č. 1.5.1 až 1.5.5 v kapitole Rozhodování.

Čl. 9

Ve sledovaném období nedošlo v oblasti rovných práv žen a mužů nabývat, měnit nebo ponechávat si svou státní příslušnost k žádným změnám.

Čl. 10

Rovnost žen a mužů ve vzdělávání

139. Právo na vzdělání má v České republice každý dle čl. 33 Listiny. Taktéž školský zákon ve svém § 2 odst. 1 stanoví, že vzdělání je založeno na zásadách rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana.
140. Školský zákon stanoví v § 2 odst. 2 jako obecný cíl vzdělávání také pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti. Toto ustanovení tak umožňuje přijímat opatření k odstraňování genderových stereotypů. Přestože existuje toto zákonné ustanovení, bylo zjištěno, že některé základní školy ve svých školských vzdělávacích programech určují různou výuku pro dívky a pro chlapce v oblasti Člověk a svět práce. V rámci této oblasti na některých školách chlapci probírají techniku, technické kreslení či montáž jízdního kola, dívky naopak údržbu domácnosti, stolování a úpravy pokrmů.
141. V roce 2016 nabyla účinnosti změna školského zákona ve vztahu k podpoře vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami spolu s vydáním vyhlášky č. 27/2016 Sb. o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Na základě této změny mohou dnes žáci a žákyně spíše dosáhnout na podpůrná opatření, která jim umožní vzdělávat se v hlavním vzdělávacím proudu. Toto opatření reagovalo na situaci, kdy romské žákyně a žáci byly ve větší míře vzdělávání ve zvláštních či později speciálních školách.
142. V roce 2020 bylo přijato několik důležitých dokumentů, jež mají mezi svými cíli přispět k zajištění rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a vědě. V oblasti vzdělávání MŠMT přijalo Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ (dále též jako „Strategie vzdělávání 2030+“) a Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2021 – 2024 (dále jako „Plán podpory rovnosti“). Strategie vzdělávání 2030+ je dokumentem, který má obecnou, zastřešující povahu a popisuje priority, které je třeba ve stanoveném období řešit, zejména v oblasti regionálního školství, zájmového a neformálního vzdělávání a celoživotního učení. Strategie vzdělávání 2030+ má dva hlavní strategické cíle, které se zaměřují na proměnu obsahu vzdělávání (SC1) a na snižování sociálních nerovností ve vzdělávání (SC2). V rámci strategického cíle 2 je stanovena individualizace výuky, v rámci které má dojít k významnému posílení kompetence učitelů v inovativních formách a metodách práce zohledňujících genderovou rovnost s důrazem na specifika vzdělávání dívek a chlapců. Cílem je rovněž proměnit obsah a způsob vzdělávání tak, aby byl ve školách rozvíjen potenciál všech žáků zohledňující také genderovou rovnost a eliminující genderové stereotypy. Plán podpory rovnosti pak stanovuje opatření vedoucí k dalšímu prohlubování podpory praktického

uplatňování rovnosti žen a mužů ve vnitřních procesech MŠMT (s důrazem na diverzitu pracovního prostředí) a jeho věcných agendách. Bezpečnost škol je zajištěna také tím, že zvláště hrubé opakované slovní a úmyslné fyzické útoky žáka nebo žákyně vůči zaměstnancům a zaměstnankyním školy nebo vůči ostatním žákům nebo žákyním se považují za zvláště závažné zaviněné porušení povinností stanovené školským zákonem, za které mohou být žáci či žákyně podmíněně vyloučeni ze školy. V oblasti primární prevence dále MŠMT vydává metodické dokumenty. Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže popisuje jednotlivé instituce v systému prevence a doporučuje postupy škol a školských zařízení při výskytu rizikových forem chování dětí a mládeže. Jednotlivé dokumenty se věnují takovým jevům jako domácí násilí, rizikové sexuální chování, homofobie či školní šikana. Tyto dokumenty jsou nyní aktualizovány. V roce 2020 tak vyšel např. nový dokument týkající se školní šikany.

143. České ženy průměrně dosahují vyššího stupně vzdělání než čeští muži. Zatímco mezi absolventy a absolventkami středoškolských studijních oborů bez maturitní zkoušky převládají muži, mezi absolventy a absolventkami středoškolských studijních oborů s maturitní zkouškou, vyšších odborných škol a vysokých škol jsou více zastoupeny ženy.
144. Horizontální segregace stále představuje v českém školství značný problém. Ačkoliv neexistují žádné zákonné či jiné formální překážky, které by dívkám i chlapcům bránily ve studiu některých oborů, žáci a žákyně jsou z důvodu stereotypních představ o schopnostech žen a mužů, které stále přetrvávají v české společnosti, již od útlého věku vedeni k rozdílným volbám oborů škol a následně i odlišnému kariérnímu směřování. Zastoupení dívek a chlapců v mateřských a základních školách je pochopitelně vyrovnané. Na všech typech středních škol, s výjimkou středních škol bez maturitní zkoušky ovšem převažují početně dívky nad chlapci. Dívky volí tzv. „tradičně ženské obory“, kterými jsou například zdravotnictví a pedagogika, oproti tomu chlapci volí „tradičně mužské obory“, za které můžeme považovat strojírenství či elektrotechniku. Při porovnání podílů dívek a chlapců nově přijatých a absolventů však vidíme mírné navýšení počtu chlapců v „tradičně ženských oborech“ a i navýšení dívek v „tradičně mužských oborech“. Z šetření PISA 2018 vyplynulo, že ze studujících, kteří vykazovali nejvyšší hodnoty v testovaných oblastech matematika a věda, předpokládá kariéru ve STEM oborech 8 % dívek a 14 % chlapců, kdežto ve sféře zdravotnictví 28% dívek a 11 % chlapců. Horizontální segregace přitom udržuje přetrvávající nerovnosti na trhu práce, což dále brání efektivnímu přerozdělování pracovních sil s ohledem na měnící se poptávku po konkrétních znalostech a dovednostech. Toto se pak pojí s odlišným platovým ohodnocením v rámci jednotlivých zaměstnání a sektorů, obdobně i s mírou jejich prestiže. Obecně platí, že typický „ženská“ povolání se pojí s nižším finančním ohodnocením a nižší mírou prestiže.
145. V návaznosti na horizontální segregaci MŠMT společně s Národním ústavem pro vzdělávání (dále jako „NÚV“)¹⁴ a experty a expertkami z neziskového sektoru v roce 2017 až 2018 poskytlo učitelům a učitelkám webový portál¹⁵, na kterém byly informace ohledně genderově citlivého vedení výuky

¹⁴ Činnost NÚV přešla od 1. 1. 2020 jeho nástupnická organizace – Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR)

¹⁵ Blíže viz <https://www.nidv.cz/old/gender-ve-skole>

a genderově spravedlivé volby povolání. V listopadu 2018 NÚV uspořádal konferenci „Digitální technologie ve výuce – praktické využití“, která se zaměřila i na genderově senzitivní edukaci v oblasti ICT. Na nízké zapojení žen do STEM reagovaly i některé univerzity: například Vysoké učení technické v roce 2017 spustilo kampaň „Sem patřím“, v níž pomocí videospotů a ženských vzorů lákaly uchazečky na studium technických oborů.

146. V roce 2019 MŠMT ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s. realizovalo dotisk metodické příručky nazvané Volba povolání bez předsudků, která má napomáhat při kariérní výchově na školách. Dotisk byl realizován v rámci projektu s názvem Optimalizace institucionálního zabezpečení genderové rovnosti na MŠMT.
147. V roce 2020 pak byla vydána publikace Cesta k genderově senzitivnímu vzdělávání – metodika pro ty, kdo pracují s budoucími nebo současnými učiteli. Publikace obsahuje praktické aktivity, které je možné zařadit do vyučovacích hodin. Sociologický ústav AV ČR uspořádal dva semináře, které se zabývaly genderově senzitivním vzděláváním.
148. Sociologický ústav AV ČR pokračoval ve vydávání časopisu Gender a výzkum, který se v roce 2020 mimo jiné zaměřil na téma ekonomiky 4.0 a digitalizace práce, které se obzvláště v době pandemie ukázalo jako důležité.
149. Plán podpory rovnosti je jedním z nástrojů k zmírnění horizontální segregace, když obsahuje opatření zaměřující se např. na vzdělávání budoucích i současných vyučujících, aby byla podpořena vnitřní diferenciací výuky a nestereotypní hodnocení žáků a žákyň či zavádění/zvyšování genderové nestereotypnosti v rámci výchovného a kariérového poradenství.
150. Genderová segregace se projevuje i napříč učitelskými obory. V roce 2020 tvořily ženy 99,4 % učitelů a učitelek v mateřských školách. Ženy také převažovaly mezi učiteli a učitelkami na základních školách (84 %), středních školách (60 %) a vyšších odborných školách (66 %). Naopak 64 % akademických pracovníků a pracovníc na vysokých školách byli muži. Důvodem pro nízké zastoupení mužů ve vzdělávacím sektoru jsou nejen nízké platy a nízký sociální status, ale také již zmíněné genderové stereotypy a z nich vyplývající představa o nevhodnosti profese učitele na mateřské či základní škole pro muže.
151. Z hlediska pracovního zařazení jsou to převážně muži, kteří jsou obsazeni na řídicích pozicích, a to i ve chvíli, kdy převážnou část pracovníků a pracovníc ve školství tvoří ženy. Na všech typech škol mimo vysokých škol mezi vyučujícími převládaly v roce 2020 ženy, mezi řídicími pracovníky a pracovnícemi převládaly pouze na základních a mateřských školách, nicméně pokud porovnáme celkové zastoupení žen a mužů na těchto školách, tak v řídicích pozicích bylo obsazeno poměrově více mužů, než by odpovídalo jejich celkovému zastoupení na daném typu školy. Vertikální segregace přetrvává také na vysokých školách. V roce 2019 mezi lektorkami a lektory na vysokých školách mírně převažovaly ženy (54,7 % žen a 45,3 % mužů). V roce 2020 tvořili muži nicméně většinu odborných asistentů a asistentek (41 % žen a 59 % mužů), docentů a docentek (27 % žen a 73 % mužů) a profesorů a profesorek (15 % žen a 85 % mužů). Navzdory tomu, že se zastoupení žen mezi profesorkami a profesory a mezi docentkami a docenty stabilně zvyšuje, růst za poslední desetiletí byl pomalý. Zatímco mezi profesorkami a profesory došlo za období mezi lety 2015 a 2020

k minimální změně, mezi docentkami a docenty za stejné období došlo k navýšení zastoupení žen o 2 p. b.

Ženy a věda

152. Jak již bylo zmíněno, ženy tvoří většinu absolventů a absolventek vysokých škol. Mezi absolventy a absolventkami přírodních věd, matematiky a statistiky v roce 2020 jsou ženy zastoupeny z 62 %, jejich zastoupení se však plně nepromítá do počtu žen ve vědě a výzkumu, kde stále tvoří menšinu. Přesto, že vysoké školy vystuduje více žen, ve vědě svoje profesní uplatnění z různých důvodů nenachází, např. v důsledku nevhodně nastaveného financování a politik. To se zrcadlí i ve statistikách, které ukazují, že v roce 2021 bylo zastoupení žen mezi výzkumnými pracovníci a pracovníky pouze 27 %. Obecně platí, že největší podíl zastoupení žen ve vědě a výzkumu je ve vládním sektoru (41 %), který je následován vysokoškolským sektorem (36 %). Oproti tomu nejnižší podíl zastoupení žen ve vědě je v podnikatelském sektoru (14 %).
153. Mezi studujícími doktorského studia bylo v roce 2021 43,7 %, žen, což bylo druhé nejnižší číslo v EU. Nieméně od roku 2010 roste rychleji počet žen, které dokončí doktorská studia, než počet mužů. Ve většině států EU je podíl doktorek v IT nízký. Česká republika je po Maďarsku druhou zemí s jejich nejnižším podílem (16,7 %). Zároveň méně než jedna pětina žen byla OSVČ v oborech IT, vědy a inženýrství, což je se Slovenskem, Polskem, Maďarskem a Velkou Británií nejméně. Rozdíl v odměňování žen a mužů daný horizontální segregací v rámci oborů studia/práce je zde umocněn tím, že ženy méně často podnikají než muži.
154. Jedním z nástrojů, jak situaci ve výzkumu zlepšit, jsou plány genderové rovnosti (GEP). Ty na úrovni institucí nastavují soubor cílů a opatření šitých na míru konkrétní instituci. Pomocí s jejich tvorbou, implementací a zvyšováním kompetencí odpovědných osob se dlouhodobě věnuje NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR (dále jako „NKC“). To se problematice věnuje i na mezinárodní úrovni v rámci projektů GENDERACTIONplus (2022 – 2024) a GENDERACTION (2019 – 2021) s cílem podpořit naplňování priority č. 4 Evropského výzkumného prostoru (genderová rovnost a genderový mainstreaming ve vědě, výzkumu a inovacích). Mezi témata GENDERACTIONplus patří také monitoring plánů genderové rovnosti. Přijímání plánů genderové rovnosti pozitivně ovlivnilo především rozhodnutí Evropské komise učinit z plánu podmínku pro účast v soutěži o finance v rámcovém programu podpory výzkumu Horizont Evropa. Plán od roku 2023 navíc vyžaduje také nejvýznamnější poskytovatel financí na výzkum v ČR, GA ČR. Na základě aktuálního mapování situace ze strany NKC mělo k lednu roku 2023 plán genderové rovnosti celkem 70 organizací realizujících výzkum ve veřejném sektoru (tj. 66 %). Z nich bylo 71 % vysokých škol (tj. 20 z celkového počtu 28) a 64 % veřejných výzkumných institucí (tj. 50 z celkového počtu 78). Největší nárůst počtu plánů nastal v roce 2022: zatímco v roce 2021 mělo GEP 11 institucí v roce 2022 už jich bylo 69. Většinu z již přijatých nebo na rok 2022 plánovaných přijetí GEP předcházelo taktéž provedení genderového auditu. Během roku 2022 tak výzkumné organizace vyvinuly značné úsilí, aby dostály evropským i národním požadavkům a zlepšily vlastní institucionální nastavení ve vztahu k rovnosti žen a mužů.
155. V oblasti vědy byla v roce 2020 přijata Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+, která jako vůbec první strategický dokument v této oblasti obsahuje opatření cílící na rovnost

žen a mužů (primárně v oblastech rozvoje lidských zdrojů a sladování). Konkrétní kroky pro zabezpečení rovnosti žen a mužů ve výzkumu, vývoje a inovací uvádí Doporučení pro poskytovatele podpory výzkumu, vývoje a inovací k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu. Zásadním materiálem je také Strategie 2021+, která stanovuje řadu úkolů a priorit pro oblast genderové rovnosti ve výzkumu. Na základě ročního vyhodnocení patří kapitola Poznání mezi nejlépe plněné kapitoly, a to i díky projektům sdílených činností CZERA a STRATIN+ financovaných MŠMT, v jejichž rámci se problematice věnuje již zmíněné NKC.

156. Vládou byl také schválen a Evropské komisi předložen Operační program Jan Amos Komenský, který je kromě státního rozpočtu jedním z nejdůležitějších zdrojů financování politik a opatření v oblasti vzdělávání vědy a výzkumu. Mezi hlavními cíli programu je posílení genderové rovnosti ve vzdělávání či lepší využití potenciálu žen ve výzkumu a vývoji. Dalším důležitým zdrojem financování aktivit v této oblasti budou také prostředky z Nástroje pro oživení a odolnost EU podle Národního plánu obnovy.
157. Česká republika podpořila v roce 2021 Lublaňskou deklaraci o genderové rovnosti ve výzkumu a inovacích, která byla představena během slovinského předsednictví Rady EU.
158. MŠMT ve spolupráci s NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR vyhlašuje od roku 2009 Cenu Milady Paulové pro vědkyni za celoživotní přínos vědě. Účelem ceny je veřejně a finančně ocenit přínos významných žen, a tím také inspirovat začínající vědkyně či studentky. Soutěže o cenu se zúčastnila již víc než stovka osobností.
159. V roce 2021 byla rovněž zřízena Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů při Radě pro výzkum, vývoj a inovace, jejímž cílem je zlepšení genderové rovnosti ve vědě a koordinace poskytovatelů v této oblasti. V roce 2022 byla agenda Pracovní skupiny rozšířena o témata spojená se situací začínajících vědkyň a vědců a obecně pracovní podmínky.

Čl. 11

Rovnost žen a mužů v zaměstnání

160. Ženy nepotřebují svolení svého manžela či partnera k volbě svého povolání, zaměstnání ani práce.
161. Ženy mohou pracovat ve všech oblastech povolání i průmyslu. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako zákoník práce“), zakazuje zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích uvádí výčet prací, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.
162. V zákoníku práce je výslovně uvedeno, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům a zaměstnankyním u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Zákoník práce dále vymezuje, čím rozumí stejnou práci a práci stejné hodnoty. Zároveň ADZ ukládá povinnost zaměstnavatelům ve věcech odměňování zajišťovat rovné zacházení. Tím je myšleno přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací.

163. Přes tuto právní úpravu nadále zůstává rozdíl v odměňování žen a mužů. Gender pay gap (dále jako „GPG“) činil v roce 2020 16,4 %. ČR tak nadále patří k zemím s nejvyšším GPG v EU, nicméně současně patří k zemím s nejrychlejším poklesem tohoto rozdílu. Důležitou roli pro potírání této nerovnosti odměňování hraje projekt MPSV s názvem „22 % K ROVNOSTI“. V roce 2022 bylo schváleno pokračování projektu pod názvem Rovná odměna. Projekt je i nadále financován z Operačního programu Zaměstnanost z fondů EU. Projekt se mj. zaměřuje na zvyšování kompetence Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování práva na stejnou odměnu za stejnou práci a práci stejné hodnoty¹⁶. V rámci tohoto projektu vznikly sociologické, ekonomické a právní studie a analýzy zaměřující se zejména na rozklad GPG, tedy zpřesnění výpočtu nerovností v odměňování žen a mužů a identifikace jeho příčin, probíhá sběr dobrých praxí v zahraničí s cílem identifikovat politiky a legislativní i nelegislativní opatření na podporu transparentnosti s cílem nastavit procesy vedoucí ke snížení GPG v ČR. V rámci projektu je provozována bezplatná právní poradna, na webových stránkách projektu je zpřístupněna široké veřejnosti online mzdová a platová kalkulačka, do českého prostředí byl převeden a pilotně otestován švýcarský analytický nástroj rovného odměňování pro zaměstnavatele Logib, vznikly praktické metodiky ke stejné práci a práci stejné hodnoty. Byla také zorganizována studijní cesta na Island, kde se zástupkyně MPSV, ÚVČR, Českomoravské konfederace odborových svazů a neziskového sektoru seznamovaly s islandským Standardem rovného odměňování ISO 85/2012. Usnesením vlády ČR ze dne 21. prosince 2022 č. 1097 byl schválen Akční plán rovného odměňování žen a mužů na léta 2023 – 2026. Opatření Akčního plánu se zaměřují např. na podporu transparentního odměňování, kontroly rovného odměňování, sladění pracovního a osobního života, nebo na vzdělávání a osvětu.
164. Opatření zaměřená na eliminaci rozdílů v odměňování jsou obsažena také ve Strategii 2021+, v kapitole Práce a péče, strategickém cíli Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Opatření navrhuje mj. podporu transparentního odměňování, kontroly rovného odměňování, monitoring statistických dat či na legislativní úpravy.
165. Dopad do oblasti transparentnosti odměňování bude mít rovněž Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Cílem směrnice je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování práva na rovnou odměnu zavedením standardů transparentnosti odměňování, které posílí postavení pracovníků a pracovníc při uplatňování jejich práva na rovnou odměnu.
166. ADZ zakazuje v oblasti zaměstnání i povolání diskriminaci na základě pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Zaměstnavatelé mají tedy zakázáno v přístupu k zaměstnání diskriminovat na základě pohlaví a nemohou se tedy ani ptát, zda je uchazečka o práci těhotná nebo plánuje rodinu. V zákoníku práce je výslovně uvedeno, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním

¹⁶ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/>

před vznikem pracovního poměru jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

167. Z důvodu péče o děti mají ženy kratší dobu pojištění a nižší důchody než muži. V roce 2018 byla proto přijata novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, která zajistila rychlejší valorizaci nízkých důchodů. Základní důchod tak nyní tvoří 10 % průměrné mzdy, nikoli 9 % jak bývalo před přijetím novely. V lednu 2023 nabyl účinnosti zákon č. 323/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Na základě této novely došlo ke zvýšení starobního důchodu o 500 Kč za měsíc za každé vychované dítě. Zákon si tedy klade za cíl snížení gender pension gapu, který vzniká právě z důvodu péče o děti. Gender pension gap v ČR přetrvává, ženy jsou častěji evidovány v nižších příjmových skupinách starobních důchodů, výrazný rozdíl ve starobních důchodech žen a mužů je evidován ve vyšších příjmových skupinách (nad 15.000 Kč měsíčně), v neprospěch žen. V roce 2021 činil gender pension gap 16,9 % v neprospěch žen.
168. Důležitým nástrojem pro sladění pracovního a soukromého života je institut práce na dálku. Využití tohoto nástroje v současnosti umožňuje zákoník práce a jeho využívání výrazně vzrostlo během pandemie covid-19. V souvislosti s prací na dálku byl v roce 2022 zaslán do meziresortního připomínkového řízení návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Návrh novely upravuje obecné podmínky sjednání výkonu práce na dálku a dále např. záležitosti, které se týkají úhrady nákladů spojených s prací na dálku či s bezpečností práce. Podpora flexibilních forem práce a sladění profesního a osobního života vyplývá také z programového prohlášení vlády ČR.
169. Dne 1. ledna 2021 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která zavádí v ustanovení § 317a institut sdíleného pracovního místa. V roce 2023 nabyde účinnosti zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Úprava byla přijata za účelem podpory zavádění zkrácených úvazků. Zaměstnavatelé, kteří na kratší služební či pracovní dobu zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce (osoby starší 55 let, rodiče a pečující, studující či osoby se zdravotním postižením) budou mít nárok na slevu na pojistném. Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců a zaměstnankyň, na které je sleva uplatňována. Tato novela reaguje na nízkou míru nabídky částečných úvazků a směřuje k podpoře jejich využívání, zejm. za účelem rychlejšího návratu na trh rodičů s malými dětmi.
170. V říjnu 2021 byla schválena novela zákona o dětských skupinách s cílem zajistit kvalitní dostupnou moderní službu pro nejmenší děti od 6 měsíců do věku povinné školní docházky prostřednictvím stabilního státního financování. Rovněž byla schválena nová vyhláška k provedení některých ustanovení zákona o dětských skupinách s cílem stanovit požadavky na prostory a provoz dětských skupin do 12 dětí, jakož i požadavky na standardy kvality péče a výživové normy pro děti do 3 let. Díky těmto změnám se nyní v České republice dynamicky rozvíjí komplexní a navazující systém kvalitních předškolních služeb. K 17. dubnu 2023 MPSV eviduje 1 510 dětských skupin s 20 323

místy pro děti. Aktuálně je v procesu přípravy novela zákona o dětských skupinách, kterou by měla být definována tzv. sousedská dětská skupina. MPSV dále soustavně monitoruje kvalitu a rozvoj dětských skupin, za tímto účelem připravuje také několik projektů – nastavení rámce pro systematický monitoring a evaluaci a cílenou komunikační strategii směrem k obcím jako potenciálním zřizovatelům.

171. Děti starší tří let mají dle školského zákona nárok na místo v mateřských školách. V roce 2018 byla zavedena dávka otcovské poporodní péče, kterou mohou využít otcové v době narození svého potomka. Tato dávka umožňuje otcům čerpat týdenní volno a dávku hrazenou z nemocenského pojištění ve výši 70 % denního vyměřovacího základu v délce až 7 dní. V souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU došlo k dalším úpravám dávky otcovské poporodní péče. S účinností od 1. ledna 2022 je možné dávku čerpat po dobu 2 týdnů (14 kalendářních dnů). Od doby zavedení využívá dávku přibližně 40 % otců.
172. V roce 2019 vydal VOP Sborník stanovisek VOP č. 20 k tématu Diskriminace¹⁷. V roce 2021 upozornil VOP na diskriminační praxi v podobě rušení neobsazených systemizovaných míst. Jako neobsazená místa byla totiž na některých úřadech rušena i místa zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené. VOP navrhl také nápravná opatření, spočívající např. v revizi služebního předpisu, kterým se stanoví pravidla pro předkládání systemizace tak, aby bylo jasné stanoveno, že v případě rušení služebních míst nelze rušit služební místa pouze z toho důvodu, že jsou dočasně neobsazena z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a že tato místa se pro účely rušení míst nepovažují za neobsazená.
173. Zaměstnavatelé mají povinnost ve věcech práva na zaměstnání zajišťovat rovné zacházení, čímž se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možné s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Taktéž ADZ výslovně stanoví, že diskriminací není přijetí opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým diskriminačním důvodem, včetně pohlaví, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.
174. Vláda ČR nepřijala žádné speciální strategie, které by zajišťovaly zastoupení žen v profesních komorách a odborech.

¹⁷ Blíže viz https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf

Čl. 12

Opatření k odstranění diskriminace v oblasti péče o zdraví

175. Ženy se v ČR průměrně dožívají vyššího věku než muži. V roce 2020 byla očekávaná délka života při narození 75,3 let u mužů a 81,4 let u žen.
176. Vyšší délka života českých žen se odráží i ve vyšším zastoupení žen ve věkové skupině nad 65 let: v roce 2020 se této skupině nacházelo 1 248 871 českých žen (23,0 %) a 909 451 (17,2 %) českých mužů.
177. Aktuálním tématem je v oblasti zdraví žen v ČR je péče v souvislosti s porodem. V roce 2015 byla zahájena činnost Pracovní skupiny k porodnictví při Radě, kterou tvoří multidisciplinární tým složený z lékařů a lékařek, porodních asistentek, odborníků a odbornic v oblasti zdravotnického práva, statistiky, sociologie a ekonomie. Na Ministerstvu zdravotnictví (dále jako „MZd“) byla v roce 2021 zřízena Komise pro porodnictví, která je poradním, iniciačním a koordinačním orgánem MZd pro problematiku týkající se porodnictví. Jejím prioritním tématem je od jejího vzniku tvorba Koncepce péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu, která vychází ze Strategie 2021+.
178. ČR má dlouhodobou tradici preventivní lékařské péče o ženy, těhotné ženy a rodičky. Ze zdravotního pojištění jsou hrazeny od 15 let věku ženy jednou za rok pravidelné preventivní prohlídky, při kterých je prováděn screening rakoviny děložního čípku. Od roku 2012 je očkování proti HPV pro třináctileté plně hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Očkování proti HPV je od roku 2018 hrazeno z veřejného zdravotního pojištění i chlapcům mezi 13. a 14. rokem věku. Od roku 2022 je nově hrazeno toto očkování provedené i po uplynutí stanovené věkové hranice, pokud došlo k odložení aplikace jedné nebo více dávek z důvodu nepříznivého zdravotního stavu pojištěnce. Od 45 let věku je u žen ve dvouletých intervalech prováděn (a taktéž hrazen) screening karcinomu prsu, od 55 let screening kolorektálního karcinomu.
179. ČR dosahuje celosvětově jednoho z nejlepších výsledků v oblasti péče o patologické novorozence. Dle údajů Eurostatu je úmrtnost novorozenců v ČR výrazně pod průměrem EU. Péče o těhotné ženy v prenatálním a perinatálním období, včetně úhrady za lékařskou (či lékařem indikovanou) péči při porodu v porodnici (lůžkové zařízení gynekologicko-porodnické) je též plně hrazena z veřejného zdravotního pojištění. Dispenzární péče je plně hrazena těhotným ženám ode dne zjištění těhotenství. Pokud se pro ni rozhodne, je žena v rámci této péče po celou dobu těhotenství sledována v prenatální poradně gynekologem či gynekoložkou.
180. Nabídka péče v souvislosti s porodem je i nadále soustředěna výhradně do zdravotnických zařízení. Péče porodních asistentek je hrazena z veřejného zdravotního pojištění pouze za podmínky její předchozí indikace lékařem či lékařkou¹⁸. Prohloubení mezioborové spolupráce mezi jednotlivými profesemi bude řešit Koncepce péče o matku a dítě připravovaná na MZd.

¹⁸ Uvedené neplatí, jde-li o porodní asistentky, jedná-li se o fyziologický porod ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče.

181. Debatovaným tématem je proto aktuálně svobodná volba rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči. Na podnět Pracovní skupiny k porodnictví bylo v polovině roku 2018 vládě ČR předloženo Doporučení Rady k samostatným porodním domům. Součástí Doporučení Rady k samostatným porodním domům byla mj. revize právních předpisů, a to konkrétně zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a vyhlášky č. 92/2012 Sb., o požadavcích na minimální technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče, za účelem odstranění překážek bránících vzniku samostatných porodních domů. Vláda ČR Doporučení Rady k samostatným porodním domům neprojednala. Předseda vlády nicméně na jednání Rady dne 22. října 2018 podpořil zřízení pilotního porodního domu v Praze. MZd následně začalo pracovat na koncepční podpoře tzv. center porodní asistence v rámci porodnic, která by měla umožňovat porod vedený nemocniční porodní asistentkou. První takové centrum, které umožňuje porod vedený nemocniční porodní asistentkou na základě rozhodnutí lékaře či lékařky, vzniklo v rámci jedné z porodnic v roce 2018. Byť takto vzniklé centrum porodní asistence nenaplnuje Doporučení Rady k samostatným porodním domům, představuje pokrok a rozšíření možností v oblasti péče poskytované v souvislosti s porodem. V následujících letech byla postupně otevřena další centra. V roce 2021 se kromě Prahy centra porodní asistence nachází také v Brně a ve Frýdku-Místku. Poptávka po službách center však stále výrazně převyšuje nabídku. Omezený přístup ke službám center porodní asistence je kromě absence jejich existence ve většině regionů dán rovněž tím, že je vzhledem k poskytovaným službám v centru porodní asistence vyžadována i finanční spoluúčasť od rodiček. Vláda ČR se ve svém programovém prohlášení z počátku roku 2022 zavázala podpořit ženy v jejich volbě poskytovatele péče v těhotenství, při porodu i po něm tím, že zpřístupní péči porodních asistentek s důrazem na kontinuálnost péče poskytované jednou osobou.
182. S uplatněním svobodné volby rodičů souvisí také dva rozsudky Evropského soudu pro lidská práva (dále jako „ESLP“). V prvním z nich ve věci *Hanzelkovi proti České republice*¹⁹ stěžovatelé především namítali, že v důsledku nuceného návratu do porodnice, kterou opustili v den porodu, došlo k porušení jejich práva na respektování soukromého a rodinného života ve smyslu článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech, a že proti uvedenému zásahu ze strany státních orgánů neměli k dispozici účinný prostředek nápravy, jak požaduje článek 13 Úmluvy. ESLP v tomto případě shledal, že bylo porušeno právo stěžovatelů na ochranu soukromého a rodinného života i jejich právo na účinné prostředky nápravy. Ve věci *Dubská a Krejzová proti České republice*²⁰ ESLP dospěl k závěru, že znemožnění výkonu povolání porodní asistentky při porodech v domácnosti nepředstavuje porušení práva matek na soukromý život, chráněného článkem 8 Evropské úmluvy o lidských právech. ESLP však v odůvodnění rozsudku vybízí ke změně praxe v České republice, konkrétně vyzývá, aby české orgány neustále přehodnocovaly příslušná ustanovení právních předpisů ve světle vývoje na poli medicíny, vědy a práva.
183. Porodní asistentky si mohou se zdravotní pojišťovnou uzavřít smlouvu na celém území ČR. Navzdory tomu však na základě šetření VOP z roku 2018 byla zjištěna regionální nevyváženost

¹⁹ Rozsudek ze dne 11. prosince 2014 ve věci č. 43643/10

²⁰ Rozsudek velkého senátu ze dne 15. listopadu 2016 ve věcech č. 28859/11 and 28473/12

v poskytování zdravotní péče ze strany porodních asistentek. Pojišťovny v některých krajích uzavřely smlouvy nejen s gynekology a gynekoložkami, ale i s porodními asistentkami. Díky tomu jsou v těchto krajích služby porodních asistentek po indikaci lékařem či lékařkou hrazené z veřejného zdravotního pojištění. Ženy si v nich tudíž mají možnost zvolit, kdo jim poskytne před a poporodní péči. V ostatních krajích si však ženy musí péči porodní asistentky hradit samy. Podle VOP by možnost výběru měly mít ženy ve všech regionech.

184. V roce 2021 byla schválena novela zákona o veřejném zdravotním pojištění, prostřednictvím které se MZd pokusilo vyřešit část legislativních omezení pro výkon profese porodních asistentek. Konkrétně byla zrušena povinnost lékařské indikace pro úhradu péče porodní asistentky, „*jedná-li se o fyziologický porod ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče*“. Novela předmětného zákona však situaci omezování porodních asistentek a asistentů v samostatném výkonu jejich profese a úhrady jejich péče z veřejného pojištění nevyřešila dostatečným způsobem, neboť bez lékařské indikace nadále není možná např. úhrada za návštěvu těhotné nebo matky v šestinedělí. Novela rovněž vedla k navýšení maximálního věku pro provedení umělého oplodnění hrazeného z veřejného zdravotního pojištění o jeden rok, tedy do dne dosažení čtyřicátého roku věku.
185. V souvislosti s migrační vlnou na Ukrajině MZd vydalo výkladové stanovisko k právním aspektům provedení umělého přerušení těhotenství na žádost cizinek přicházejících v rámci migrační vlny z Ukrajiny, a to jak v češtině, tak i ukrajinštině a ruštině. V druhé polovině roku 2021 byl spuštěn osvětový projekt „Ať můžou“, taktéž věnovaný tématu potřeby odstranění bariér a předsudků, kterým profese porodních asistentek čelí. Projekt se prostřednictvím sdílení porodních příběhů, historického přehledu vývoje profese porodní asistence v Česku, rozhovorů se zdravotníky a zdravotnicemi a sdílení dalších odborných stanovisek obrací jak na širší veřejnost, tak zákonodárce a zákonodárkyně.
186. Občanská iniciativa Šestinedělky provedla v letech 2014 – 2017 celorepublikový průzkum o podpoře kojení v porodnicích. Z průzkumu, do kterého se zapojilo 3 894 žen, vyplývá, že všech deseti kroků úspěšnému kojení WHO a UNICEF nenaplnila žádná česká porodnice, byť některé z nich byly držitelé certifikátu Baby-friendly Hospital (BfH). V reakci na tuto skutečnost iniciovala Rada vlády pro rovnost žen a mužů podnět k důsledné implementaci Baby-friendly Hospital Initiative 2018. Podnět byl schválen dne 28. června 2021 pod č. 11/2021.
187. Koncepce rodinné politiky z roku 2017 předpokládá dosáhnouti zkvalitnění porodní péče v nemocnicích či porodnicích ve smyslu zvýšení soukromí rodiček, respektování jejich přání rodiček v porodních plánech, či redukci zbytných medicínských zásahů při zachování současného vysokého standardu porodnické a neonatální péče. S cílem poskytnout odborné veřejnosti návodné materiály při tvorbě koncepce péče o matku a dítě v prenatálním a novorozeneckém období doplnilo MZd na svém webu v roce 2021 k českému překladu částí dokumentů WHO – Doporučení k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost a Doporučení k předporodní péči.
188. Na ženy negativně dopadala protipandemická opatření. Obdobně jako na začátku pandemie bylo i na začátku roku 2021 celosvětově reportováno zhoršení přístupu k rodičkám a zásahy do jejich práv. V Česku v důsledku přetrvávajících omezení ženy čelily zejména omezením v doprovodu třetí osobou u porodu a v případě nákazy covid-19 zvýšené separaci od svých dětí. Některé ženy se z obav, že by

měly rodit v porodnici bez vybraného doprovodu, volily raději porod doma, byť jej původně neplánovaly. Pracovní skupina k porodnictví v roce 2021 přijala Podnět k podpoře volby doprovodu k porodu během platnosti opatření v souvislosti s pandemií covid-19, který na doporučení Rady vzalo MZd v potaz a s účinností od 12. dubna 2021 toto omezení zrušilo a rodičku mohla doprovodit jakákoli osoba, kterou si zvolí.

189. Pandemie zvýraznila potřebu řešit téma duševního zdraví. Lokální i zahraniční studie poukazyvaly na zhoršení duševního zdraví u žen s dětmi a také u mladých lidí. Byť dle části odborné veřejnosti nedošlo v uplynulých dvou letech k celkovému nárůstu výskytu duševních onemocnění, došlo k nárůstu jejich závažných forem. Ženy častěji trpí tzv. neurotickými, stresovými a somatoformními poruchami (168 000 žen a 66 000 mužů) a také o něco déle využívají z důvodu duševního onemocnění institut pracovní neschopnosti. Muži své potíže s duševním zdravím častěji externalizují (skrz návykové látky, rizikové chování, automaty), jsou častěji hospitalizováni z důvodu „poruch způsobených užíváním alkoholu“ a výrazně častěji dobrovolně ukončují svůj život. Ženy naopak dominují v datech, která se týkají hospitalizace z důvodu pokusu o dobrovolné ukončení života. Zvláště zranitelnou skupinou jsou v tomto ohledu dívky ve věku 15–19 let. Negativní vliv zde sehrávají také sociální sítě. Dle průzkumu Nebezpečné internetové výzvy pohledem českých dětí zaznamenalo 19,1 % dotázaných návod na sebevraždu (jednalo se o druhý nejčastější návod vedle výroby zbraní, 21,5 %) a na sebepoškození (9 %). Souvisejícím a rovněž silně genderovaným jevem jsou tzv. poruchy příjmu potravy, kterými častěji trpí ženy.
190. Tématům, která se týkají duševního zdraví, se v roce 2021 věnoval také ÚVČR. V květnu 2021 uspořádal workshop se zaměstnavateli, který se zaměřil na souvislosti mezi pracovními podmínkami a duševním zdravím. Konkrétně se workshop zabýval tzv. právem na odpojení, coby nástroj eliminace pracovního stresu. Představeny však byly i další nástroje podpory duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň. ÚVČR prezentoval na Mutual learning semináři, který pořádá Evropská komise, dobrou praxi v oblasti genderového mainstreamingu politik, které se týkají duševního zdraví. V rámci prezentace byla představena Strategie 2021+ a další iniciativy, především v podobě připomínkových dokumentů. Účastníci a účastnice konference byli dále seznámeni s návrhem brožury, která si klade za cíl informovat poskytovatele a poskytovatelky péče o duševní zdraví s genderovou problematikou.
191. V návaznosti na doporučení č. 33 Závěrečných doporučení, ČR sděluje, že MZd zahájilo sérii konzultací s dotčenými subjekty za účelem zajištění přístupu cizinců a cizinek ke zdravotnímu pojištění při jejich pobytu na území ČR. Z probíhajícího mapování situace vznikne analýza, která bude v nejbližší době představena MV, MF a dalším subjektům. Byť je aktuálně zvažováno vícero možností řešení problému, například skrze nový zákon, jednání s komerčními pojišťovnami či úpravu rozsahu veřejného zdravotního pojištění, předpokládá se, že zajištění přístupu cizinek a cizinců ke zdravotnímu pojištění bude vyřešeno předložením nové právní úpravy zdravotního pojištění cizinců. V srpnu roku 2021 vešla v platnost novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů, dle které je nově skrze veřejné zdravotní pojištění pojištěno dítě, které se narodilo na území ČR matce s povoleným dlouhodobým pobytem. Takové dítě je součástí veřejného

zdravotního pojištění pouze po omezenou dobu, a to ode dne jeho narození do konce kalendářního měsíce, v němž završilo 60 dnů věku.

192. V návaznosti na doporučení č. 29 Závěrečných doporučení, došlo na legislativní úrovni k zásadnímu posunu. Dne 1. ledna 2022 nabyt účinnosti zákon č. 297/2021 Sb., o poskytnutí jednorázové peněžní částky osobám sterilizovaným v rozporu s právem. Oběti, které byly nedobrovolně sterilizovány mezi lety 1966–2012 mají nárok na odškodnění ve výši 300.000 Kč, přičemž žádost lze podat do 3 let od nabytí účinnosti zákona. Dle odhadů by se mělo odškodnění týkat přibližně 400 žen. Na základě poznatků MZd je zřejmé, že toto číslo bude překročeno, když ke dni 21. března 2023 byla částka přiznána 280 žadatelkám.
193. Od počátku pandemie covid-19 upozorňovala odborná veřejnost na potřebu zohlednění genderových aspektů, čímž se zviditelnila genderová specifika zdraví a nemoci, která mohou být aplikovatelná také pro diagnostiku a léčbu dalších nemocí. Co se týče dat za rok 2020, v počtu nakažených, minimálně v roce 2020 převažovaly ženy (téměř 350 000 mužů a 382 000 žen), což může být dáno různou mírou expozice viru, např. v zaměstnání. V počtu hospitalizovaných naopak ve většině věkových kohort dominovali muži, zvláště ve skupině 60–69 let (6 439 mužů a 4 098 žen). Nejvýraznější disproporce byla evidována ve věkové skupině 80+ (6 696 mužů a 10 019 žen), to je nicméně dáno tím, že ženy se dožívají vyššího věku než muži. Nejvyšší míra smrtelnosti byla zaznamenána u mužů, a to jak v absolutních číslech (6 725 mužů a 5 276 žen), tak v přepočtu na 100 000 obyvatel (127,5 mužů a 97,2 žen). Na jaře 2021 byly zveřejněny výsledky průzkumu MZd a průzkumu „Život během pandemie“, ve kterých byly mapovány postoje české veřejnosti k očkování proti covid-19. Z výsledků vyplývá, že v prosinci 2020 nemělo o očkování zájem 50 % žen a 41 % mužů. Podíl odmítavých postojů se nicméně postupně snižoval v průběhu roku 2021, dle nejnovějších dat (únor 2022) by se rozhodně nenechalo očkovat 12 % žen a 10 % mužů.
194. V roce 2020 zastávalo pozici všeobecná zdravotní sestra (či porodní asistentka) celkem 96 175 osob, z nichž 98 % (94 065) tvořily ženy. Byť je patrný vzestupný trend, co se týče zastoupení mužů na této pozici, desegregace, resp. zvýšení zastoupení mužů v tomto sektoru je stále minimální. Navzdory feminizovanosti odvětví, která je zpravidla charakteristická nízkými výdělky, došlo v uplynulých letech k nárůstu platů i mezd všeobecných zdravotních sester. Za posledních pět let vzrostly jejich výdělky o 71 %. Meziročně pak zaměstnancům a zaměstnankyním ve zdravotních a sociálních službách vzrostly platy o 11,3 %. Od 1. ledna 2022 došlo k navýšení platů zdravotníků a zdravotnic o 6 %. I v tomto sektoru však nadále existují rozdíly v příjmech. Například na pozici praktická sestra vydělávají muži o 8 % více než ženy. Zdravotní odbory proto navrhují sjednocení odměňování pod systém tarifních platů.

Čl. 13

Rodinné přídavky

195. Za účelem podpory rovného sdílení domácích a rodinných povinností a zapojení mužů do péče a navázání vztahu s narozeným dítětem byla novelizací zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zavedena dávka otcovské poporodní péče. Od února 2018 mohou otcové čerpat týden volna

v období šestinedělí s dávkou ve výši 70 % denního vyměřovacího základu, tj. ve stejné výši jako je peněžitá pomoc v mateřství. Podmínkou k čerpání dávky je dle § 38a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění účast na nemocenském pojištění. V souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU došlo k dalším úpravám dávky otcovské poporodní péče. S účinností od 1. ledna 2022 je možné dávku čerpat po dobu 2 týdnů (14 kalendářních dnů). Od doby zavedení využívá dávku přibližně 40 % otců.

196. Novelou zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, bylo s účinností od 1. ledna 2018 zavedeno flexibilní čerpání rodičovského příspěvku. Jedním z důvodů pro jeho zavedení byla snaha o vyšší zapojení otců do péče, kteří jako nejčastější překážku pro zapojení jmenují výpadek finančního příjmu rodiny. Následnou novelou zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře byl rodičovský příspěvek navýšen z 220.000 Kč na 300.000 Kč, resp. z 300.000 Kč na 450.000 Kč v případě narození vícečet. Navýšení rodičovského příspěvku se týká všech rodičů, kteří jej budou k 1. lednu 2020 aktivně čerpat na dítě mladší čtyř let, a všech rodičů, kteří rodičovský příspěvek začnou čerpat kdykoliv od 1. ledna 2020. Součástí novely je i zvýšení limitu pro souběh pobírání rodičovského příspěvku a návštěvy zařízení péče o děti do dvou let věku ze 46 na 92 hodin měsíčně.
197. Novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bylo zavedeno dlouhodobé ošetrovné. Od června 2018 tak lze čerpat tři měsíce volna na péči o osobu blízkou a dávku ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, tj. ve výši nemocenské. V souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU došlo ke zkrácení podmínky hospitalizace na 4 dny pro nárok na předmětnou dávku (oproti původním sedmi), nově je dávku možné čerpat u osob, které jsou v nevyлéčitelném stavu, v tomto případě není vyžadována předchozí hospitalizace.

Čl. 14

Ve sledovaném období nedošlo v oblasti rovnosti žen a mužů ve venkovských oblastech k žádným změnám.

Čl. 15 a čl. 16

Podpora rovnosti žen a mužů před zákonem a v občanskoprávních záležitostech, rodinných vztazích a věcech týkajících se manželství

198. Zásada rovnosti zakotvená v čl. 3 odst. 1 Listiny dopadá na všechna základní práva včetně práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života dle čl. 10 odst. 2 Listiny. Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona dle čl. 32 Listiny. Ženě je v těhotenství zaručena zvláštní péče dle čl. 32 odst. 2 Listiny. Péče o děti a jejich výchova je pak právem rodičů dle čl. 32 odst. 4 Listiny. ADZ na osobní vztahy nedopadá. Nad dodržováním rodinného práva dohlížejí nezávislé soudy.

199. Rodinné právo a rodinné vztahy se řídí občanským zákoníkem. O vztazích v rodině rozhodují nezávislé soudy dle občanského práva. Pravidla náboženská, zvyková ani rozhodnutí domorodých obyvatel není pro Českou republiku relevantní.
200. Muži a ženy mají v manželství dle § 687 občanského zákoníku rovné povinnosti a rovná práva a mohou uzavírat sňatek ve stejném věku, tedy v osmnácti letech od nabytí plné svéprávnosti. Děti starší 16 let a mladší 18 let mohou uzavřít manželství pouze se souhlasem soudu. Návrh na uzavření takového manželství může podat jen osoba, která je mladší 18 let a která hodlá manželství uzavřít dle § 367 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních. Nemůže tak učinit například její rodič či jiný zákonný zástupce. Zasnoubení, včetně zasnoubení dětí, nemají žádný právní účinek. Polygamní manželství je zakázáno nejen v civilním právu, ale také v právu trestním jako trestný čin dvojího manželství dle § 194 TZ.
201. Soud prohlásí manželství za neplatné na návrh manžela, jehož projev vůle o vstupu do manželství byl učiněn pod nátlakem spočívajícím v užití násilí nebo vyhrožováním dle § 684 občanského zákoníku. Nucený sňatek je možné tedy zrušit, pokud byl jeden z manželů donucen k uzavření manželství násilím.
202. V roce 2018 byl do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR předložen návrh, který by umožnil uzavírat manželství i stejnopohlavním párům. Návrh zákona však nebyl přijat během daného volebního období Poslanecké sněmovny. Dne 7. června 2022 došlo k předložení nového obdobného návrhu Poslanecké sněmovně. Vláda vyjádřila k návrhu neutrální stanovisko. Návrh byl přikázán k projednání Ústavně-právnímu výboru.
203. V případě občanského sňatku provádí obřad orgán veřejné moci dle § 658 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. V případě církevního sňatku je oddávající povinen do tří pracovních dnů od uzavření manželství doručit matričnímu úřadu, v jehož správním obvodu bylo manželství uzavřeno, protokol o uzavření manželství dle § 666 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
204. Omezovat rodičovskou odpovědnost a svéprávnost osoby v oblasti uzavřít manželství mohou pouze nezávislé soudy. Tak stanoví § 673 občanského zákoníku, který zakazuje uzavřít manželství osobám, jejichž svéprávnost byla v této oblasti omezena, a § 865 odst. 2 občanského zákoníku, který říká, že pokud soud rozhoduje o omezení svéprávnosti rodiče, rozhodne zároveň o jeho rodičovské odpovědnosti.
205. Manželé si jsou dle § 687 občanského zákoníku navzájem povinni úctou, jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svou důstojnost, podporovat se, udržovat rodinné společenství, vytvářet zdravé rodinné prostředí a společně pečovat o děti. Manželé nemají právo se navzájem trestat či disciplinovat. Muž nemá postavení hlavy rodiny již od roku 1950. Manželé si vybírají společné příjmení při uzavření sňatku. Ženy nepotřebují souhlas svého muže při výběru zaměstnání nebo povolání.
206. Rodiče mají vůči svým dětem stejná práva a stejné povinnosti. Dle čl. 32 odst. 3 Listiny mají děti narozené v manželství i mimo ně stejná práva. Rodiče, kteří jsou v LGBT vztahu svá práva neztrácejí.

207. Při rozvodu manželství soudy rozhodnou o následné péči rodičů, která může být výlučná, střídavá nebo společná dle § 907 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Při rozhodování zohledňují soudy nejlepší zájem dítěte na základě čl. 3 Úmluvy o právech dítěte. V případech výskytu násilí v rodině se děti stávají předmětem sociálně právní ochrany dětí na základě čl. 6 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí. Soudy pak musí náležitě posoudit všechny okolnosti případu a určit, jaká forma péče bude pro dítě nejlepší.
208. Lesbické matky nepřichází o svá rodičovská práva k dětem z důvodu své sexuální orientace.
209. Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství zavedl možnost pro stejnopohlavní páry uzavírat registrované partnerství. Registrované partnerství není totožné manželství a tyto svazky se v několika ohledech liší. Na základě § 3020 občanského zákoníku platí pro registrované partnery ustanovení částí první, třetí a čtvrté občanského zákoníku o manželství a o právech a povinnostech manželů obdobně. Na registrované partnery se nevztahuje část druhá občanského zákoníku upravující rodinné právo. Registrací partnerství tak nevzniká společné jmění partnerů a registrovaný partner si nemůže osvojit dítě svého partnera. Ústavní soud řešil případ týkající se osvojení dítěte u nesezdaného páru v roce 2015 a stanovil, že vyloučení osvojení dítěte partnerem rodiče v nesezdaném soužití je ústavně konformní.²¹
210. Neformální vztahy zákon nijak nereguluje, ale v některých oblastech s nimi pracuje. Např. s pojmem druh pracuje pojem osoby blízké. Platí právní domněnka, že osobou blízkou jsou dle § 22 občanského zákoníku i osoby, které spolu trvale žijí. Práva žen a mužů jsou v těchto vztazích rovná. Neformální vztahy nemají právní úpravu jejich vzniku ani zániku. Muž a žena v neformálním vztahu nemohou vstoupit do registrovaného partnerství.
211. Uzavřením manželství vzniká společné jmění manželů. Zákon však umožňuje odchylky od obecné úpravy. Společné jmění manželů podléhá dle § 708 občanského zákoníku zákonnému režimu, nebo smluvnému režimu, anebo režimu založenému rozhodnutím soudu. Snoubenci a manželé si mohou dle § 716 občanského zákoníku ujednat manželský majetkový režim odlišný od zákonného režimu. Smlouva o manželském majetkovém režimu vyžaduje formu veřejné listiny. Smlouvou nelze vyloučit ani změnit ustanovení o obvyklém vybavení rodinné domácnosti dle § 718 občanského zákoníku. Smlouva nesmí svými důsledky vyloučit schopnost manžela zabezpečovat rodinu dle § 719 občanského zákoníku. Je-li proto závažný důvod, soud na návrh manžela společné jmění zruší nebo zúží jeho stávající rozsah dle § 724 občanského zákoníku. V režimu oddělených jmění smí manžel nakládat se svým majetkem bez souhlasu druhého manžela na základě § 729 občanského zákoníku.
212. O rozvod i prohlášení manželství za neplatné mohou požádat oba manželé.
213. V případě dědického práva mají muži i ženy stejná dědická práva. Manžel patří v rámci zákonné posloupnosti dle § 1635 občanského zákoníku do první třídy dědiců. Neformální partner (druh), který žil nejméně po dobu jednoho roku před smrtí svého partnera s ním ve společné domácnosti a který

²¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/15.

s ním z tohoto důvodu pečoval o společnou domácnost nebo byl odkázán na něj výživou, je dle § 1636 a § 1637 občanského zákoníku zahrnut do druhé a třetí třídy dědiců.

214. Každé dítě musí být po porodu registrováno na matričním úřadu do tří pracovních dní od porodu dle § 15 odst. 4 zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménech. Zápis do knihy narození se provede na základě písemného hlášení o narození živého nebo mrtvého dítěte, nebo na základě ústního oznámení o narození dítěte mimo zdravotnické zařízení, nebyly-li jeho matce ani následně poskytnuty zdravotní služby dle § 14 zákona o matrikách. Narození je povinen oznámit matričnímu úřadu poskytovatel zdravotních služeb, v jehož zdravotnickém zařízení byl porod ukončen. Jinak oznámí narození lékař či lékařka, který jako první poskytl při porodu nebo po porodu zdravotní služby dle § 15 zákona o matrikách. Povinnost oznámit narození má také jeden z rodičů, zákonný zástupce, soudem jmenovaný opatrovník nebo fyzická osoba, která se o narození dozvěděla. Pokud tak povinné osoby neučiní, jedná se o přestupek, za který může být uložena pokuta do výše 10.000 Kč na základě § 79a zákona o matrikách.
215. Dne 1. července 2021 nabyl účinnost zákon č. 588/2020 Sb., o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o náhradním výživném). Zákon upravuje podmínky poskytování náhradního výživného pro nezaopatřené dítě v případě, že fyzická osoba, která má k nezaopatřenému dítěti vyživovací povinnost, tuto svou povinnost neplní. Náhradní výživné je sociální dávka, kterou poskytuje a náklady na ni hradí stát.