



BACKGROUND REPORT

Rodičovská dovolená

Taya Lutkova
taya.lutkova@amo.cz



Obsah

1	Jak číst background	3
2	Úvod	3
3	Rodičovská dovolená	3
3.1	Mateřská dovolená	3
3.2	Otcovská dovolená	5
3.3	Adoption leave	7
3.4	Miscarriage leave	7
4	Společenský význam rodičovské dovolené	8
4.1	Sociální přínosy rodičovské dovolené	8
4.2	Ekonomické přínosy rodičovské dovolené	8
4.3	Rizika spojená s politikami rodičovské dovolené	8
5	Role OSN a ILO v otázkách rodičovské dovolené	9
6	Shrnutí	10
7	Otázky pro jednání	13
8	Doporučené a rozšiřující zdroje	13
9	Zdroje	10

1 Jak číst background

Tento background report vznikl za účelem načrtnutí problematiky rodičovské dovolené a slouží jako podkladový materiál pro simulované jednání Mezinárodní organizace práce (ILO) na Pražském studentském summitu. Jeho obsahem je nejen samotné uvedení

do tématu, ale rovněž kapitola „Otázky pro jednání“ a navazující „Doporučené a rozšiřující zdroje“, které delegátstvu pomohou při psaní stanovisek či samotné rezoluce a poslouží k lepší orientaci při jednání.

2 Úvod

Vztah mezi rodičovstvím a prací patří mezi klíčové agendy Mezinárodní organizace práce (ILO), která otázkám balancu rodinného a pracovního života, genderové rovnosti v domácnosti i na pracovišti, ochraně mateřství a rodičovství nebo boji s diskriminací z důvodu mateřství věnuje mnoho pozornosti v úmluvách i jiných dokumentech a aktivitách.¹

Kvalitní ošetření různých typů rodičovské dovolené (mateřské a otcovské dovolené, *adoption* a *miscarriage leave*) je součástí dobře nastaveného

sociálního systému a napomáhá nejen ekonomické a společenské situaci rodičů, ale také přispívá kvalitě života, genderové rovnosti a ekonomice v zemi.²

Cílem tohoto backgroundu je poskytnout delegátům přehled o problematice rodičovské dovolené, jejích typech a standardech, které v dané oblasti nastavuje ILO, a otázkách, kterými se mohou zabývat v rámci simulovaného jednání na Pražském studentském summitu.

3 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je doba stanovená k prohloubené péči o dítě. Představuje základní koncept ochrany rodičů a dětí a je fundamentálním pilířem propojujícím pracovní právní vztahy s rodinnou sférou.³ Délka rodičovské, výše a doba vyplácení rodičovských příspěvků a rozdělení rodičovské mezi rodiče je stanovována na státní úrovni.⁴

Pojem „rodičovská dovolená“ lze definovat několika způsoby.⁵ Prvním z nich je jeho využití jako zastřešujícího termínu pro mateřskou a otcovskou dovolenou. V posledních letech se často od výše zmíněných pojmů odděluje tzv. *adoption* a *miscarriage leave*.⁶ Termín „rodičovská dovolená“ lze však také využít separátně pro pojmenování konceptu rodinné dovolené umožňující oběma rodičům čerpat pracovní volno

„Rodičovská dovolená je doba stanovená k prohloubené péči o dítě. Představuje základní ochrany rodičů a dětí a je fundamentálním pilířem propojujícím pracovní právní vztahy s rodinnou sférou.“

za účelem péče o malé děti, taktéž nazývané sdílená rodičovská dovolená.⁷ Poněvadž se nastavení rodičovské dovolené v různých státech často radikálně liší, neexistuje univerzální rozdělení typů rodičovské dovolené vhodné pro plnohodnotné mezinárodní srovnání.⁸

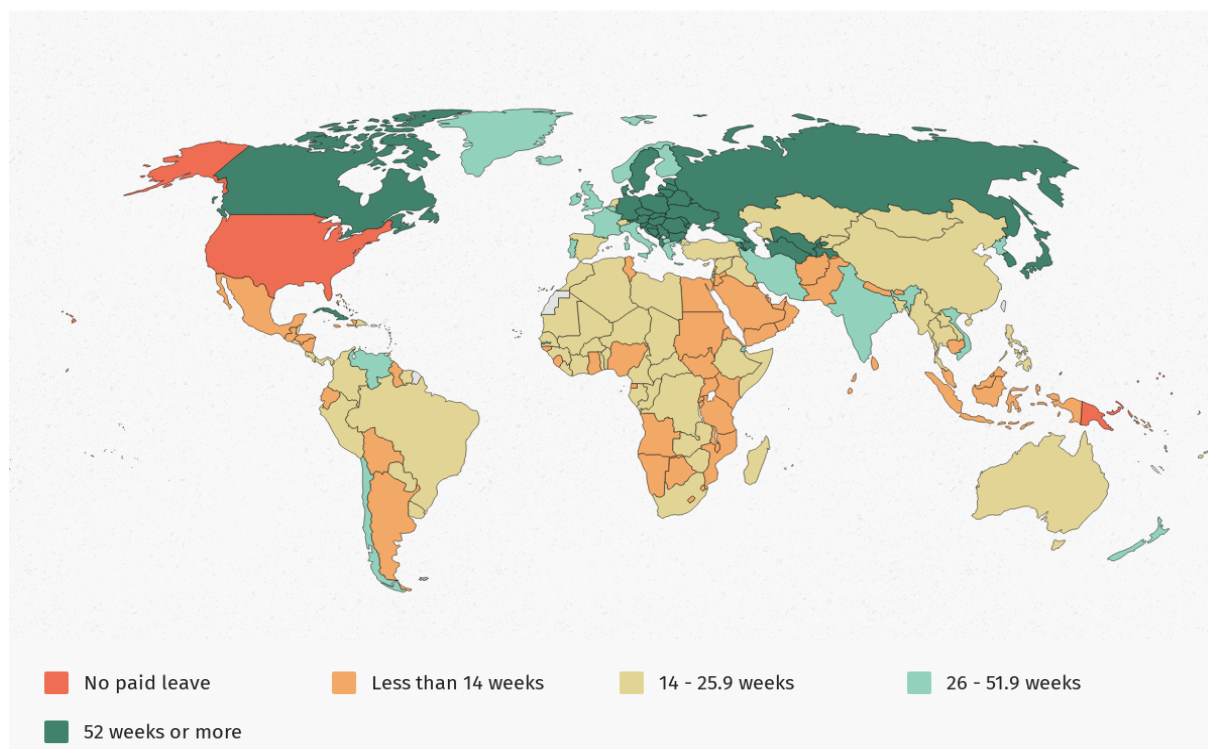
a pracovní právních opatření na státní i mezinárodní úrovni.⁹ Kvalitní právní ošetření mateřské dovolené má pozitivní vliv na ekonomické a pracovní příležitosti žen a zajišťuje určitou míru jistoty během turbulentního přechodu do nové životní etapy.¹⁰ Založení rodiny se (zejména u žen) často váže s nejistotami, jako je potenciální ztráta zaměstnání, zvýšení životních

3.1 Mateřská dovolená

Hlavním cílem mateřské dovolené je chránit pracující ženy během těhotenství a zotavení se po porodu, a to jak v ekonomické a sociální, tak ve zdravotní rovině. Nárok na mateřskou dovolenou je považován za součást lidských práv a základní pilíř rodinných



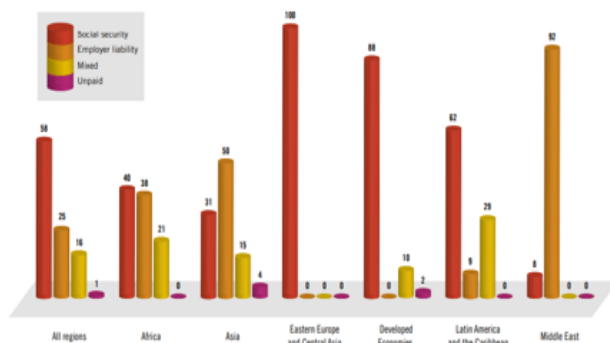
Is paid leave available to mothers of infants, including maternity and parental?

Obr. 1: Délka mateřské dovolené, mapa⁸¹

nákladů spojených s narozením dítěte nebo zdravotními komplikacemi po porodu, zároveň se snížením příjmů a dočasným přerušením aktivity na pracovním trhu a obtížným návratem zpět.¹¹ Podpora žen v tomto životním období je úlohou jednotlivých států, avšak Mezinárodní organizace práce stanovuje standardizovaná minima pro délku mateřské dovolené,

době tak všechny země OECD poskytují nějakou formu mateřské a otcovské dovolené, v průměru trvá placená mateřská dovolená v těchto zemích 18,5 týdnů.¹³ Důsledky často velmi krátké doby a nízké finanční kompenzace mateřské dovolené naopak postihují zejména země globálního jihu.¹⁴ V posledních desetiletích je stále větším celosvětovým trendem prodlužování doby trvání mateřské dovolené.¹⁵ Důkazem vývoje tímto směrem je skutečnost, že žádná země mezi lety 1994 a 2013 nezkrátila dobu mateřské dovolené.¹⁶

Figure 2.4 Source of funding of maternity leave cash benefits, by region, 2013 (185 countries and territories) (%)



Note: Figures may not add up to 100 per cent due to rounding.

Source: ILO Working Conditions Laws Database - Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [26 Mar. 2014].

Obr. 2: Zdroje financování peněžité pomoci na mateřské dovolené podle regionu v roce 2013⁸²

podmínky jejího čerpání a výši dávek v jejím průběhu.¹²

Ve státech globálního severu je relativně kvalitně právně ošetřena mateřská dovolená normou. V současné

Výše proplácené částky a způsoby financování mateřské dovolené se taktéž liší napříč státy. Z 185 přezkoumaných zemí pouze dvě, Spojené státy americké a Papua-Nová Guinea, neposkytují ženám na mateřské dovolené žádné peněžité dávky.¹⁷ Nejrozšířenějším způsobem financování mateřské dovolené je výpočet výše dávek na základě předešlého výdělku ženy a propojení se systémem sociálního pojištění v souladu s místní legislativou.¹⁸ Za tři základní zdroje pro financování mateřské dovolené jsou považovány výplata dávek skrze sociální pojištění (*social security*), přímá výplata peněžité pomoci zaměstnavatelem (*employer liability*) nebo mix těchto dvou systémů (*mixed*).¹⁹

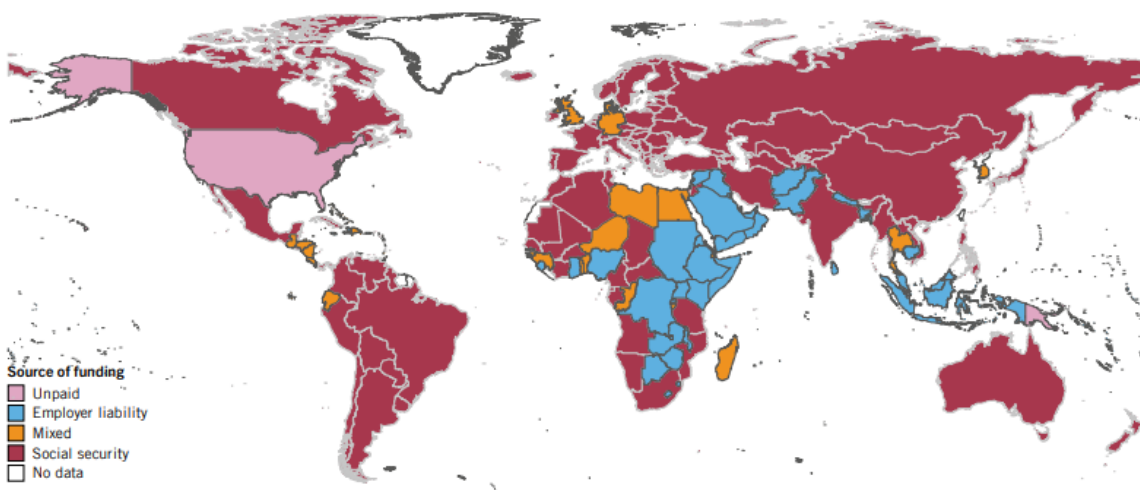
3.1.1. Standardy mateřské dovolené podle Mezinárodní organizace práce (ILO)

Úmluva ILO o ochraně mateřství (úmluva No. 183) stanovuje minimální dobu mateřské dovolené na 14 týdnů.²⁰ Dále jako doporučení uvádí, že by se členské státy ILO měly snažit o prodloužení této doby na 18 týdnů.²¹ Ačkoliv se legislativa jednotlivých států v ohledu distribuce doby mateřské dovolené před porodem a po něm významně liší, minimální délka mateřské dovolené bezprostředně po porodu by neměla být kratší než 6 týdnů.²² Účelem tohoto opatření je zamezení tlaku na matku se příliš brzy vracet do práce, který by mohl negativně ovlivnit zdraví ženy i dítěte. Jedním ze zásadních principů úmluv Mezinárodní organizace práce je důraz na možnost svobodné volby. Žena by vždy měla mít možnost se sama rozhodnout

o tom, kdy využije nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po něm.²³

Řádná výše dávky by podle standardů Mezinárodní organizace práce neměla být nižší než dvě třetiny předešlého výdělku po minimální dobu alespoň 14 týdnů.²⁴ Tyto dávky by měly být vypláceny po celou dobu mateřské dovolené.²⁵ Toto opatření má zaručit důstojné životní a zdravotní podmínky pro matku i dítě, je však v určitém smyslu rizikové pro nízkopříjmové zaměstnance, kteří se již s původní výší svého příjmu nachází na hranici chudoby. Podle ILO je tato skupina obyvatel spolu s nezaměstnanými v nejkritičtějších postavení, při kterém hrozí propadnutí sociálním systémem.²⁶ V některých státech je proto sociální podpůrný systém nastaven tak, aby zajišťoval minimální výši dávky na mateřské dovolené a zamezil tak propadu matek do chudoby.²⁷

Map 2.2 Source of funding of maternity leave cash benefits, 2013 (185 countries and territories)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [26 Mar. 2014].

Obr. 3 Výše peněžitých dávek v roce 2013, mapa⁸³

3.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená (neboli *paternity leave*) je definována jako často poměrně krátké období placené dovolené za účelem prohloubené péče otce o dítě.²⁸ Mezi účely otcovské dovolené patří např. výpomoc matce během náročného poporodního období, asistence v byrokratických úlohách spojených s narozením dítěte a jiné rodinné záležitosti.²⁹

Otcovská dovolená se v posledních desetiletích stává celosvětově stále větším trendem.³⁰ Výzkumy ukazují, že větší angažovanost otce v raném stádiu života

přispívá nejen lepšímu vývoji dítěte, ale i pozitivně ovlivňuje kvalitu jeho psychického zdraví, pocit sebehodnoty a obecné životní satisfakce v dlouhodobém horizontu.³¹ Na celospolečenské úrovni může mít větší míra angažovanosti otců v péči o děti kladný vliv na vnímání role pečující osoby a na vývoj směrem k větší genderové rovnosti v domácnosti i na pracovišti.³²

Aktivní přítomnost otce a podpora z jeho strany má taktéž velkou moc ovlivnit rozhodování ženy v oblasti mateřství spojené např. s kojením, délkou mateřské dovolené nebo nástupem zpět na pracovní trh, i na její psychické a fyzické zdraví.³³

Narozdíl od mateřské není nárok na otcovskou dovolenou ve státech ILO tak častým opatřením.³⁴ Ačkoliv placenou otcovskou v určité formě poskytuje 63 % států, délka tzv. *paternity leave* se výrazně liší napříč světem.³⁵ Popularita zavedení otcovské dovolené sice v posledních desetiletích značně vzrostla, nadpoloviční část potenciálních otců (skoro dvě třetiny) o možnost prohloubené péče o své děti přichází, jelikož žijí v zemích, které legislativně neumožňují placenou *paternity leave*.³⁶ Mezi průměrnou dobou mateřské (18 týdnů) a průměrnou dobou otcovské dovolené

„Na celospolečenské úrovni může mít větší míra angažovanosti otců v péči o děti kladný vliv na vnímání role pečující osoby a na vývoj směrem k větší genderové rovnosti v domácnosti i na pracovišti.“

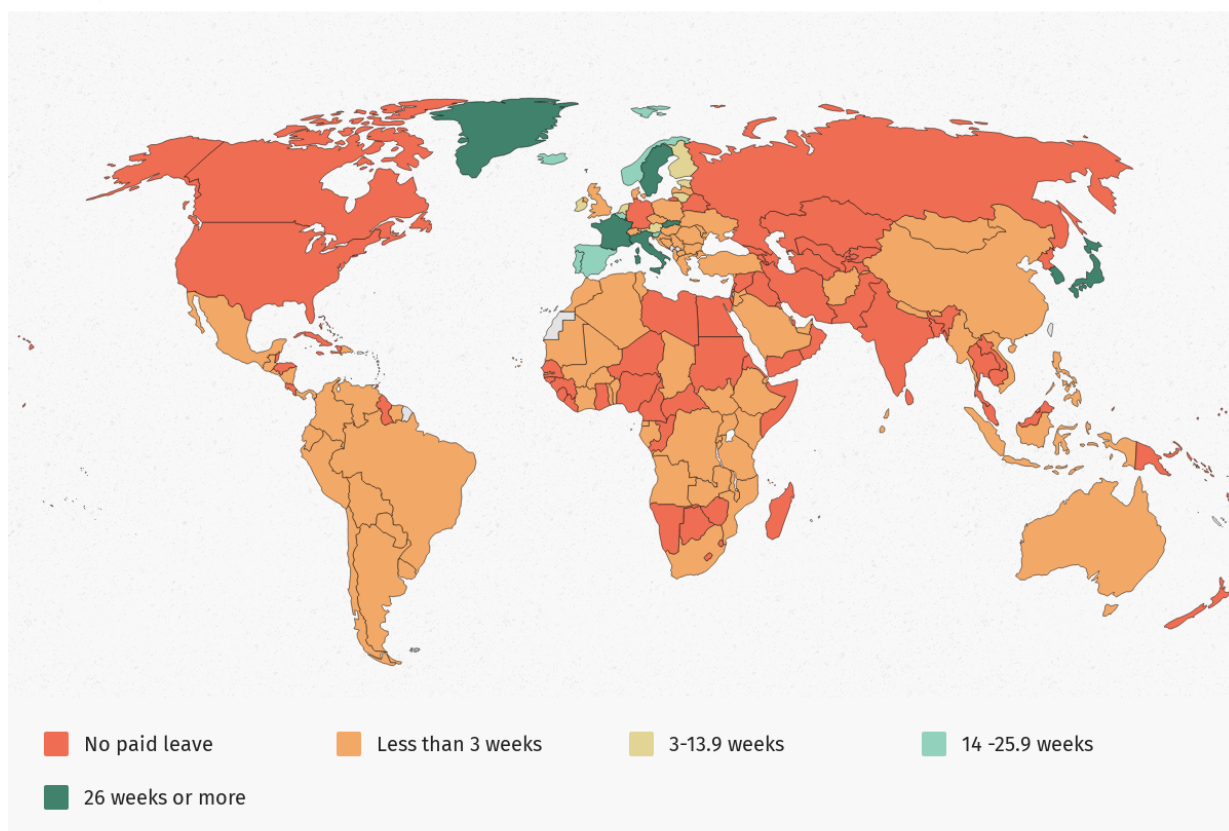
(1,3 týdnů) je výrazný rozdíl, kterému se říká „*gender leave gap*“.³⁷ K tomuto fenoménu taktéž přispívá způsob legislativního ukotvení otcovské dovolené. V případech, kdy není otcovská dovolená striktně oddělena od sdílené rodičovské, stráví většinu tohoto období péči o dítě matka.³⁸ Právě tuto skutečnost lze označit za jeden z faktorů, který přispívá ke genderové diskriminaci

$$\text{GPG} = 100\% + \frac{\text{HRUBÝ VÝDĚLEK MUŽŮ} - \text{HRUBÝ VÝDĚLEK ŽEN}}{\text{HRUBÝ VÝDĚLEK MUŽŮ}}$$

Obr. 4: Vzorec pro výpočet *gender pay gapu* ⁸⁴



How much paid leave is reserved for fathers of infants?



Obr. 5: Délka otcovské dovolené ve světě, mapa ⁸⁵

ve výběrových řízeních a poté na pracovišti, čímž se stává i jedním z faktorů způsobujících *gender pay gap*.³⁹

Způsoby a míra financování otcovské dovolené se taktéž různí v závislosti na legislativách jednotlivých států. Peněžitá dávka na otcovské dovolené odpovídá stoprocentní výši předchozího výdělku v 81 zemích.⁴⁰ V případech, že je otcovská dovolená hrazená nedostatečně, stává se její ošetření kontraproduktivním, jelikož postrádá motivační potenciál. Špatně placená otcovská dovolená odrazuje muže od jejího využití.⁴¹ Z hlediska zdrojů financování otcovské dovolené vidíme oproti mateřské dovolené určité rozdíly. Otcovská dovolená je většinou proplácena zaměstnavatelem, nikoliv ze sociálního pojištění.⁴²

3.2.1. Standardy otcovské dovolené podle Mezinárodní organizace práce (ILO)

Mezinárodní organizace práce v rezoluci ILC z roku 2009 vyzývá patřičné orgány svých členských států k vypracování opatření podporujících a popularizujících otcovskou dovolenou.⁴³ Podpora otců ze strany státu

3.3 Adoption leave

Podle standardů mezinárodní organizace práce by měli mít adoptivní rodiče vždy nárok na rodičovskou dovolenou za účelem přípravy na příchod dítěte do rodiny a následné prohloubené péče o něj.⁴⁷ Legislativní ošetření tzv. adopční dovolené se v jednotlivých státech liší. Některé země ošetřují *adoption leave* stejným způsobem jako mateřskou dovolenou a garantují tak všem rodičům stejná práva bez rozdílu, jestli jsou biologičtí či adoptivní.⁴⁸ V jiných zemích je adopční dovolená kratší než standardní rodičovská.⁴⁹

Základním požadavkem ILO v otázkách spojených s *adoption leave* je antidiskriminační přístup k adoptivním a LGBTQI+ rodičům.⁵⁰ Zajištění stejných rodičovských práv je klíčové pro rovnost ve společnosti.⁵¹

i soukromých firem k nástupu na otcovskou dovolenou má podle ILO transformativní potenciál pro celou společnost, jak v rodině, tak na pracovišti. Nárok na otcovskou dovolenou by měl být univerzálním pro všechny muže bez diskriminace.⁴⁴

Problematickým aspektem v ohledu otcovské dovolené je její prolínání se se sdílenou rodičovskou dovolenou, která je běžná v mnoha zemích. Taková forma rodičovské dovolené není vázána na konkrétního rodiče. Předpokládá tak, že si její dobu partneri mezi sebou rozdělí. Realitou je však v mnoha případech situace,

kdy většinu času na rodičovské stráví matka. Mezinárodní organizace práce proto vyzývá své státy k motivování otců k aktivnímu podílení se v péči o dítě a diskuzi o společenském uznání této role, individuálních právech na rodičovskou dovolenou a její následné spravedlivější rozdělení mezi oba rodiče.⁴⁵ Kvalitní ošetření mateřské a otcovské dovolené je jedním z kroků k minimalizaci diskriminace na pracovišti založené na rodinném statusu pracujících, a to bez rozdílu na genderu.⁴⁶

3.4 Miscarriage leave

Samovolný potrat je traumatizující a fyzicky i psychicky náročnou zkušeností, zotavení se z které si žádá čas a často i odbornou pomoc, lékařskou nebo psychologickou. Žádná z úmluv Mezinárodní organizace práce se v současné době nezabývá přímo otázkou placeného volna po potratu, ačkoliv se jedná o téma blízké např. rehabilitaci po porodu, na které naráží mnoho úmluv a doporučení. Legislativní ošetření *miscarriage leave* je tak úlohou jednotlivých států, firem a organizací. V některých zemích má žena po samovolném potratu nárok na placené volno, v jiných si může zažádat o nemocenskou dovolenou.⁵² Uzákonění nároku na placené volno po samovolném potratu může být mimo jiné způsobem, jak pozitivně ovlivnit pracovní kulturu, zaručit ženám čas na rehabilitaci a dát prostor pro soukromí.⁵³

Pojem *gender pay gap* stanovuje hodnotu rozdílu v odměňování žen a mužů.⁸⁸ Většinou se počítá jako procentuální rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem zaměstnaných mužů a žen.⁸⁹

4 Společenský význam rodičovské dovolené

4.1 Sociální přínosy rodičovské dovolené

Kvalitní nastavení rodičovské dovolené má mnoho benefitů pro společnost. Jedním z prvních a nejdůležitějších sociálních přínosů je možnost plně zaměřit pozornost na péči o dítě a zajistit tak rodinné prostředí takovým způsobem, aby bylo co nejbezpečnější a nejstabilnější pro jeho zdravý vývoj a pohodu. Rovný přístup k rodičovské dovolené má taktéž vliv na genderovou rovnost ve společnosti. Podpora nástupu

na otcovskou dovolenou vybízí k aktivnímu rodičovství a angažovanosti ze strany otce v životě dítěte i rodiny a nabourává tradiční genderové role.⁵⁴ V neposlední řadě má mnoho benefitů i ochrana zaměstnanců zaručující možnost se do práce po rodičovské vrátit a posilující nejen pocit životní satisfakce a stability, ale i motivaci děti vůbec mít.⁵⁵

4.2 Ekonomické přínosy rodičovské dovolené

Pokud je finanční podpora na rodičovské nastavena adekvátním způsobem, má vysoký potenciál snížit ekonomický tlak na rodinu a zamezit tak propadání rodičů do chudoby.⁵⁶

K dalším ekonomickým benefitům patří také větší participace žen v ekonomice. Přiměřená délka mateřské dovolené v kombinaci s férovým rozdělením povinností spojených s péčí o dítě a domácnost motivuje ženy knávratu na pracovní trh, čímž na něj přivádí kvalifikovanou pracovní sílu. Zatímco příliš dlouhá doba mateřské dovolené může způsobovat zpomalení kariérního růstu, neúměrně krátká doba mateřské nedokáže zajistit potřebný čas k péči o novorozence

„Pokud je finanční podpora na rodičovské nastavena adekvátním způsobem, má vysoký potenciál snížit ekonomický tlak na rodinu a zamezit tak propadání rodičů do chudoby.“

a rekonvalescenci po porodu. Pokud je tedy délka rodičovské dovolené a její sdílení mezi rodiči nastavena adekvátně, podporuje jejich aktivitu na trhu práce, která je dlouhodobě výhodná pro ekonomický vývoj.⁵⁷

4.3 Rizika spojená s politikami rodičovské dovolené

Ačkoliv má rodičovská dovolená plno benefitů, může se v určitých případech stát zdrojem řady negativních jevů na pracovišti. Mezi ně patří např. genderová diskriminace, zpomalení kariérního růstu nebo společenské předsudky.⁵⁸ Proto, aby ošetření rodičovské dovolené plnilo své pozitivní funkce, musí být vždy doplněno o zásady protidiskriminace a ochrany zaměstnanců. Ačkoliv se tento typ diskriminace na pracovišti může týkat všech rodičů na rodičovské, ILO se zaměřuje především na matky, jež jsou stále ve valné většině případů v roli hlavní pečující osoby v rodině.⁵⁹

Podle standardů Mezinárodní organizace práce je nezbytné, aby byly matky chráněné před ztrátou zaměstnání během mateřské dovolené i ve stanovené

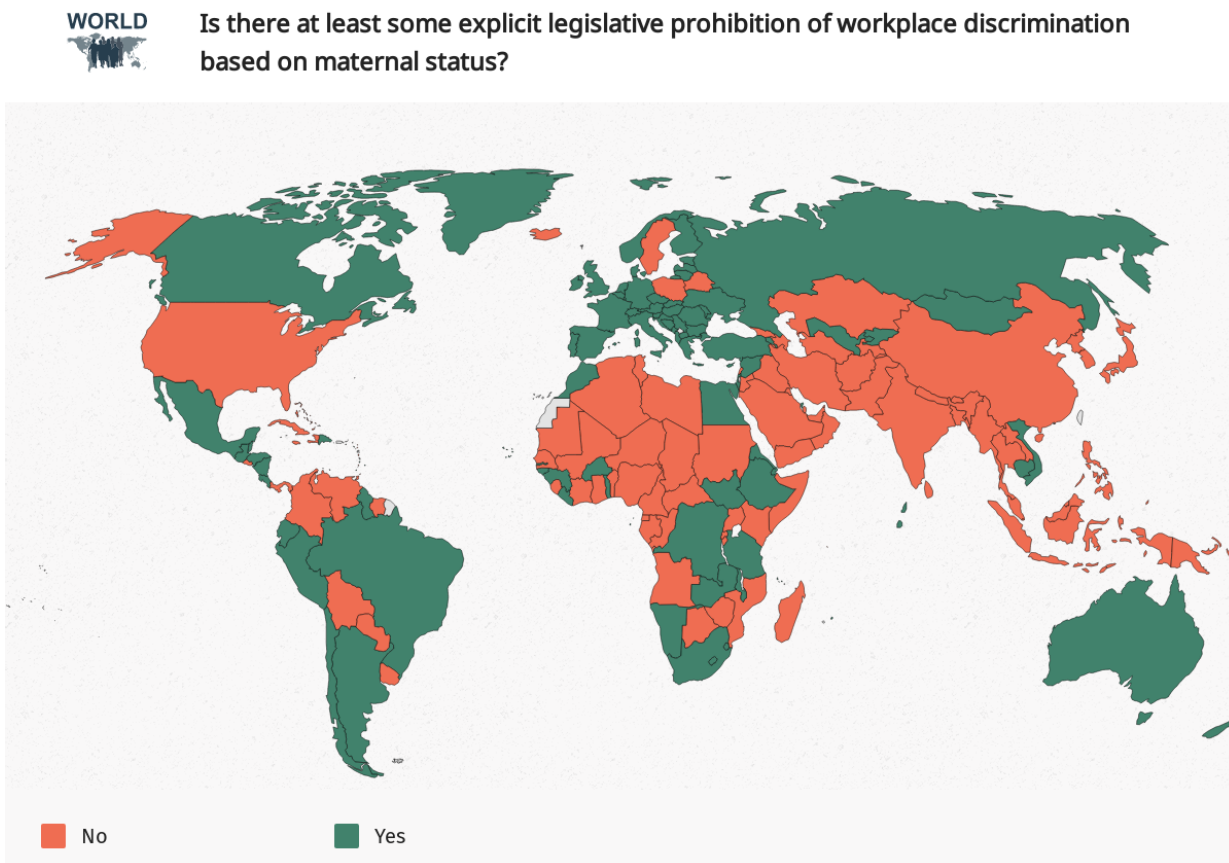
době po návratu do práce a aby mateřství nebo těhotenství nebylo zdrojem diskriminace.⁶⁰ Právo na ochranu zaměstnání taktéž zaručuje návrat na totožnou nebo rovnocennou pozici se stejným platem jako v době před mateřskou dovolenou.⁶¹ Ačkoliv má většina států světa tyto situace ošetřené, způsoby a konkrétní legislativní postupy se mohou výrazně lišit.⁶²

Druhým neméně důležitým standardem je ochrana proti diskriminaci na základě mateřství, která má za cíl zamezit znevýhodňování žen na pracovišti kvůli jejich „reprodukční funkci.“⁶³ Tuto formu diskriminace mohou ženy zažívat během výběrového řízení, při nástupu na pracovní pozici nebo formou limitujících očekávání či předsudků. Některé skupiny zaměstnankyň se navíc s diskriminací na základě mateřství či těhotenství

setkávají častěji.⁶⁴ Mezi tyto skupiny patří nízko placené zaměstnankyně, ženy trpící zdravotními komplikacemi během těhotenství nebo po porodu, domácí pracovnice, ale i ženy v manažerských pozicích.⁶⁵

Existuje množství způsobů, kterými lze eliminovat systematické formy diskriminace, jako jejich příklad

může posloužit legislativní zakotvení pojmu diskriminace na základě mateřství a těhotenství nebo zákaz nuceného podrobování se těhotenskému testu před připuštěním k výběrovému řízení.⁶⁶



Obr. 6: Explicitní legislativní zákaz diskriminace na pracovišti na základě mateřství, mapa¹

5 Role OSN a ILO v otázkách rodičovské dovolené

Téma rodičovské dovolené je mnohvrstevnaté a dá se na něj pohlížet z více úhlů. I proto není součástí agendy pouze Mezinárodní organizace práce, ale i jiných orgánů OSN. Jedním z nich je např. UNICEF, který se tématu věnuje z perspektivy vlivu nastavení rodičovské dovolené na vývoj dětí.⁶⁷ Jelikož je téma regulace rodičovské a mateřské dovolené úzce propojené s otázkou genderové rovnosti, může být zahrnuto do pátého z cílů udržitelného rozvoje (SDGs), které Organizace spojených národů formulovala po Konferenci OSN o udržitelném rozvoji v roce 2012 v Riu de Janeiru.⁶⁸ SDG číslo 5 si za cíl stanovuje

skoncování s genderovou nerovností a zasazuje se o posílení postavení všech žen a dívek.⁶⁹

Oblast pracovněprávní ochrany mateřství a rodičovství pokrývá řada konvencí Mezinárodní organizace práce. Konvence (úmluvy) ILO zabývající se touto problematikou definují důležité pojmy spojené s mateřstvím, rodičovstvím a prací a stanovují minima, např. minimální délku mateřské dovolené nebo minimální výši peněžité dávky na mateřské. Prvním dokumentem ILO, který řeší otázku vztahu mateřství a pracovní sféry, je již první Úmluva o ochraně mateřství (No. 3) z roku 1919.⁷⁰ Ačkoliv neobsahuje explicitní ošetření diskriminace na pracovišti z důvodu mateřství

a zabývá se pouze situací žen zaměstnaných v průmyslové či obchodní sféře, i přes své nedostatky pokládá základ pro veškeré následující konvence týkající se problematiky mateřské a rodičovské.⁷¹ Následující Úmluva o ochraně mateřství (No. 103) z roku 1952 rozšířila kategorie zaměstnankyň, na které se vztahují popsána opatření – jsou jimi ženy pracující mimo průmyslový sektor včetně těch, které pracují z domova.⁷² Kromě toho organizace lépe definovala postup v situacích týkajících se zdravotních poporodních komplikací.⁷³ Nejaktuálnější Úmluva o ochraně mateřství (No. 183), doplněná o soubor doporučení *Maternity Protection Recommendation*, 2000 (No. 191) je doposud nejrozsáhlejším dokumentem tohoto typu.^{74 75} Ochranu mateřství zaručuje všem zaměstnaným ženám bez rozdílu, což je vedle stanovení minimální délky mateřské dovolené na dobu 14 týdnů nejdůležitějším opatřením zaručujícím potřebné podmínky pro matky a děti po celém světě.

K dalším aktivitám ILO spojeným s problematikou rodičovské dovolené se taktéž řadí sběr a systematizace dat v příslušných databázích.⁷⁶ Mezi ně patří např. *Working Conditions Laws Database* poskytující mimo jiné informace o délce mateřské dovolené nebo výši finančních příspěvků v jednotlivých státech.⁷⁷ Vývoj situace v jednotlivých zemích naopak sledují a analyzují pravidelná shrnutí změn ve státních legislativách.⁷⁸

Konvence se stávají závaznými pro členské státy, které je ratifikovaly. Ratifikací úmluvy ILO stát současně souhlasí s aplikováním zásad konvence na lokální úrovni, podáváním zpráv o pokrocích v implementaci zásad konvence příslušným orgánům ILO a pravidelnou spoluprací s nimi.⁹⁰ Ve státech, které úmluvy ILO neratifikovaly, hrozí nedostatečná ochrana rodičů a dětí, a může docházet k porušování jejich práv.⁹¹

Za zmínku stojí také tzv. *Decent Work Agenda* Mezinárodní organizace práce, která díky svému širokému záběru zahrnuje témata spojená s rodičovstvím, rodičovskou dovolenou a ochranou zaměstnání.⁷⁹ Vytváření nových pracovních pozic, sociální ochrana a důstojné podmínky jsou klíčovými principy ILO, které se propisují do fungování organizace, a jsou neoddělitelné od problematiky rodičovské dovolené, jež je ústředním tématem tohoto backgroundu.⁸⁰



Obr. 7: Trendy v ratifikaci *Maternity Protection Convention*, 2000 (No. 183)⁸⁷

6 Shrnutí

Řešení otázek spojených s férovým nastavením mateřské, otcovské, rodičovské dovolené i *adoption* a *miscarriage leave* je klíčovým opatřením propojujícím rodinnou a pracovní sféru života. I když ve světě existuje konsensus na zajištění alespoň krátké doby placeného volna pro matku po narození dítěte, konkrétní způsoby a míra financování a nastavení doby trvání rodičovské dovolené se v jednotlivých zemích liší.

Ochrana mateřství a rodičovství je klíčovým opatřením nutným k zaručení genderové spravedlnosti

v rodině i na pracovním trhu, zajištění řádných pracovních podmínek a základní důstojnosti během období prohloubené péče o dítě.

Delegáti ILO budou mít v rámci simulovaných jednání na Pražském studentském summitu prostor přinést nové perspektivy spojené s nastavením rodičovské dovolené a nalézt nová řešení pro současné i budoucí výzvy.

7 Otázky pro jednání

- Ratifikoval Váš stát ILO úmluvy ošetřující rodičovskou dovolenou?
- Mělo by se mezinárodní společenství zasadit o lepší ochranu mateřství a rodičovství? Jak může Váš stát k této snaze přispět?
- Jakými způsoby by mělo ILO motivovat zaměstnavatele v rovném přístupu k zaměstnancům na rodičovské dovolené, v jejich návratu do zaměstnání a garantování spravedlivých podmínek pro zaměstnance na / po rodičovské dovolené?
- Jaké zkušenosti má Váš stát s ošetřením otcovské dovolené?
- Jaká know-how může Váš stát sdílet s ostatními členskými státy ILO v oblasti ochrany mateřství a rodičovství? Pokud by ILO mělo šířit osvětu o této problematice, jakými způsoby toho může dosáhnout?
- Pokud se Váš stát potýká s nízkou úrovní podpory na mateřské/otcovské/rodičovské dovolené, jak k této skutečnosti přistupuje? Jak by v této situaci mohlo být nápomocné mezinárodní společenství či konkrétně ILO?
- Má Váš stát ošetřenou možnost *adoption* a *miscarriage leave*?

8 Doporučené a rozšiřující zdroje

- Databáze zákonů jednotlivých států: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
- Přehled států, které ratifikovaly Úmluvu o ochraně mateřství (No. 183): https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312328
- Instagramový profil české novinářky, která se na ulicích ptá žen, jak se mají na mateřské. V říjnu vydá vlastní knihu *Máma má práci* <https://www.instagram.com/kabatnice/>
- Why paternity leave benefits everyone | The Way We Work, a TED series: <https://www.youtube.com/watch?v=DCLoio-8d48>

9 Zdroje

- ¹ *International Labour Standards on Maternity protection*. Online. ILO. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>. [citováno 2023-08-06].
- ² *Care at work*. Online, str. 2. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-06].
- ³ *Parental leave*. Online, str. 1. ILO. 2010. Dostupné z: https://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm. [citováno 2023-08-04].
- ⁴ Tamtéž
- ⁵ *Parental leave systems*. Online. OECD Family Database. 2022. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [citováno 2023-08-04].
- ⁶ *Care at work*. Online, str. 4. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁷ *Parental leave systems*. Online, str.1. OECD Family Database. 2022. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [citováno 2023-08-04].
- ⁸ Tamtéž, str. 1.
- ⁹ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 1. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ¹⁰ SAWHILL, Isabell. *Paid leave as fuel for economic growth*. Online. The Brookings Institution. Dostupné z: <https://www.brookings.edu/articles/paid-leave-as-fuel-for-economic-growth/>. [citováno 2023-08-04].
- ¹¹ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 8. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-06].
- ¹² *International Labour Standards on Maternity protection*. Online. ILO. 2023. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm> [citováno 2023-11-05].
- ¹³ *Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers*. Online. OECD Statistics. 2023. Dostupné z: <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>. [citováno 2023-08-04].
- ¹⁴ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 10. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ¹⁵ Tamtéž, str. 11.
- ¹⁶ Tamtéž, str. 12.
- ¹⁷ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 16. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ¹⁸ Tamtéž, str. 16.
- ¹⁹ Tamtéž, str. 20.
- ²⁰ *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [citováno 2023-08-04].
- ²¹ *Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. [citováno 2023-08-04].
- ²² *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [citováno 2023-08-04].
- ²³ *Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. [citováno 2023-08-04].
- ²⁴ *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [citováno 2023-08-04].

- ²⁵ *Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*. Online. ILO. 1952. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102. [citováno 2023-08-04].
- ²⁶ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 17. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ²⁷ Tamtéž, str. 17.
- ²⁸ *Care at work*. Online, str. 3. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ²⁹ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 52. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ³⁰ Tamtéž, str. 50.
- ³¹ *Paternity leave vital for early childhood development, says UNICEF*. Online. UNICEF. 2018. Dostupné z: <https://www.unicef.org/azerbaijan/press-releases/paternity-leave-vital-early-childhood-development-says-unicef>. [citováno 2023-08-04].
- ³² *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 52. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ³³ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 51. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-11-05].
- ³⁴ *Is paid leave available to fathers of infants, including paternity and parental?* Online. World Policy Center. 2022. Dostupné z: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-fathers-of-infants-including-paternity-and-parental>. [citováno 2023-08-04].
- ³⁵ *Majority of countries guarantee paid paternity leave — but not the U.S.* Online. Axios. 2023. Dostupné z: <https://www.axios.com/2023/02/28/majority-of-countries-guarantee-paid-paternity-leave-but-not-the-us>. [citováno 2023-08-04].
- ³⁶ *Care at work*. Online, str. 3. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ³⁷ Tamtéž, str. 3.
- ³⁸ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 67. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-09-05].
- ³⁹ HYLAND, Marie. *What do we know about gender gaps in paid family leave?* Online. World Bank Blogs. 2022. Dostupné z: <https://blogs.worldbank.org/opendata/what-do-we-know-about-gender-gaps-paid-family-leave>. [citováno 2023-08-04].
- ⁴⁰ *Care at work*. Online, str. 3. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁴¹ Tamtéž, str. 3.
- ⁴² *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 57. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁴³ *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work - ILC 2009*. Online. ILO. 2009. Dostupné z: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--en/index.htm. [citováno 2023-08-04].
- ⁴⁴ *Care at work*. Online, str. 3. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-11-05].
- ⁴⁵ Tamtéž, str. 62.
- ⁴⁶ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 118. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-10].
- ⁴⁷ *Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. [citováno 2023-08-04].
- ⁴⁸ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 69. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].

- ⁴⁹ Tamtéž, str. 69.
- ⁵⁰ *Care at work*. Online, str. 2. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁵¹ Tamtéž, str. 2.
- ⁵² *New Zealand and India are not the first countries to mandate paid leave after miscarriages*. Online. 2021. Soch Fact Check. Dostupné z: <https://www.sochfactcheck.com/new-zealand-and-india-are-not-the-first-countries-to-mandate-paid-leave-after-miscarriages/>. [citováno 2023-08-04].
- ⁵³ MAYER, Kathryn. *A Growing Benefits Trend: Time Off for Pregnancy Loss*. Online. SHRM. 2023. Dostupné z: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/time-off-for-pregnancy-loss-a-growing-benefits-trend.aspx>. [citováno 2023-08-04].
- ⁵⁴ *Care at work*. Online, str. 3. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁵⁵ FREITAS, Chris. *5 Benefits of Paid Parental Leave*. Online. KBI Benefits. 2021. Dostupné z: <https://www.kbibenefits.com/benefits-of-paid-parental-leave>. [citováno 2023-08-04].
- ⁵⁶ Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). Online. ILO. 2012. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524. [citováno 2023-08-10].
- ⁵⁷ *Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States*. Online. OECD. 2015. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/paid-parental-leave_5jrqqvqb4vb-en [citováno 2023-09-05].
- ⁵⁸ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 73. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-11-05].
- ⁵⁹ *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Online, str. 1. OECD Development Centre. 2014. Dostupné z: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁶⁰ *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [citováno 2023-08-04].
- ⁶¹ Tamtéž
- ⁶² *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 76. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-09-13].
- ⁶³ Tamtéž
- ⁶⁴ *Care at work*. Online, str. 13. ILO. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_838655.pdf. [citováno 2023-08-06].
- ⁶⁵ Tamtéž, str. 13.
- ⁶⁶ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 83. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-11-05].
- ⁶⁷ *Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An evidence brief*. Online, str. 1. UNICEF. 2019. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/95086/file/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>. [citováno 2023-08-06].
- ⁶⁸ *Cíle udržitelného rozvoje*. Online. OSN. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>. [citováno 2023-08-10].
- ⁶⁹ *Rovnost mužů a žen*. Online. OSN. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/rovnost-muzu-a-zen/>. [citováno 2023-08-10].
- ⁷⁰ *Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)*. Online. ILO. 1919. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148. [citováno 2023-08-04].
- ⁷¹ *Conditions of Work and Employment Programme: Maternity Protection*. Online, str. 1. ILO. 2004. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312502.pdf. [citováno 2023-08-10].
- ⁷² *Maternity Protection Convention, 1952 (No. 103)*. Online. ILO. 1952. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248. [citováno 2023-08-10].
- ⁷³ Tamtéž

- ⁷⁴ *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [citováno 2023-08-10].
- ⁷⁵ *Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)*. Online. ILO. 2000. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. [citováno 2023-08-10].
- ⁷⁶ *Data collection on maternity protection*. Online. ILO. 2023. Dostupné z: https://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang--en/index.htm. [citováno 2023-09-13].
- ⁷⁷ *Working Conditions Laws Database*. Online. ILO. 2012. Dostupné z: <https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>. [citováno 2023-09-13].
- ⁷⁸ *Maternity at work: A review of national legislation. Second edition*. Online. ILO. 2010. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_124442/lang--en/index.htm. [citováno 2023-09-13].
- ⁷⁹ *Decent Work*. Online. ILO. 2023. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. [citováno 2023-09-13].
- ⁸⁰ Tamtéž
- ⁸¹ *Is paid leave available to mothers of infants, including maternity and parental?* Online. World Policy Center. 2022. Dostupné z: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-mothers-of-infants-including-maternity-and-parental>. [citováno 2023-08-04].
- ⁸² *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 16. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁸³ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 17. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁸⁴ *Co je gender pay gap a jak se počítá*. Online. Rovná Odměna. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>. [citováno 2023-08-06].
- ⁸⁵ *How much paid leave is reserved for fathers of infants?* Online. World Policy Center. 2022. Dostupné z: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/how-much-paid-leave-is-reserved-for-fathers-of-infants>. [citováno 2023-08-04].
- ⁸⁶ *Is there at least some explicit legislative prohibition of workplace discrimination based on maternal status?* Online. World Policy Center. 2022. Dostupné z: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-there-at-least-some-explicit-legislative-prohibition-of-workplace-discrimination-based-on-maternal-status>. [citováno 2023-09-13].
- ⁸⁷ *Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Online. ILO. 2002. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312328. [citováno 2023-08-04].
- ⁸⁸ *Gender pay gap*. Online. UNECE. Dostupné z: <https://unece.org/statistics/video/gender-pay-gap>. [citováno 2023-08-06].
- ⁸⁹ *Co je gender pay gap a jak se počítá*. Online. Rovná Odměna. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>. [citováno 2023-08-06].
- ⁹⁰ *ILO Centenary Ratification Campaign: FAQs*. Online, str. 2. ILO. 2019. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_664637.pdf. [citováno 2023-08-04].
- ⁹¹ *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Online, str. 75. ILO. 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [citováno 2023-08-11].

Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání čtyř klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO, EU a G20.

Asociace pro mezinárodní otázky

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

Taya Lutkova

Autorka je spolupracovnicí Asociace pro mezinárodní otázky a členkou přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Autor: Taya Lutkova

Imprimatur: Barbora Trčková, Anna Marie Podlipná

Jazyková úprava: Klára Kolevská, Veronika Havlová, Vilém Novohradský

Faktická korektura: Eliška Kuthanová, Matěj Hulička

Sazba: Čeněk Mědílek

Grafická úprava: Jaroslav Kopřiva

Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro potreby XXIX. ročníku Pražského studentského summitu.

© AMO 2023

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

Žitná 27, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 813 460

e-mail: summit@amo.cz

IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz