



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2019 o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

a

Vyhodnocení 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 (Podnět k uplatňování Strategie „+1“)

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo uloženo členům a členkám vlády a předsedkyni/předsedovi ČSÚ zabezpečit plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 až 2020 (dále jako „Vládní strategie“), včetně tzv. Minimálního standardu. Zpráva za rok 2019 o naplňování Vládní strategie je předkládána na základě usnesení vlády ČR ze dne 14. října 2019 č. 737 ke Zprávě za rok 2018 o rovnosti žen a mužů.

Zpráva za rok 2019 o naplňování Vládní strategie hodnotí plnění Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020¹ (dále jako „Akční plán“) ze strany všech rezortů za rok 2019, plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jako „Aktualizovaná opatření“) ze strany všech rezortů za rok 2018² a také plnění Minimálního standardu. Součástí materiálu je také doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů k efektivnějšímu naplňování Vládní strategie.

Členění Zprávy za rok 2019 o naplňování Vládní strategie odpovídá jednotlivým kapitolám Vládní strategie. Každá kapitola je členěna do dvou základních částí, které podávají informace o i) plnění Minimálního standardu, Akčního plánu a Aktualizovaných opatřeních a ii) doporučeních Rady.

1. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení

A. Minimální standard

Úkol č. 2 Minimálního standardu (všechny rezorty)

¹ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>>.

² Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana_opatreni.pdf>.

Většina rezortů stanovila (byť v odlišné kvalitě a míře detailu zpracování) své rezortní priority v oblasti rovnosti žen a mužů v návaznosti na Vládní strategii. Některé rezorty se spíše než o prioritách zmínily o aktivitách, které buď realizovaly nebo plánují realizovat v roce 2020 (MPO, MZd, MŽP). Některé rezorty se nicméně ve svých prioritách či aktivitách soustředily převážně na interní rezortní procesy spíše než na vnější politiky (MF, MMR, MO, MPO, MZd, MŽP).

Úkol č. 5 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Většina rezortů uvedla, že v uplynulém roce Metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (dále jako „Metodika“) využívala. Nicméně počet (případně i výčet) materiálů, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů, uvedlo jen minimum rezortů (MD, MK, MŠMT, MV). Stejně jako v předchozím hodnoceném období i tentokrát byla ve větší části rezortů metodika využita spíše v rámci materiálů sloužících k interním potřebám daného rezortu. Často bylo možné ve zprávách rezortů o plnění tohoto úkolu číst, že neidentifikovaly žádný případ legislativního, ani nelegislativního materiálu, který by „vyžadoval rozdílnou úpravu pro muže nebo ženy“, popřípadě který by svými dopady „působil negativně ve prospěch rovnosti žen a mužů“.

Míra kvalifikovanosti využívání Metodiky je napříč rezorty stále značně odlišná. Ze zaslaných informací vyplývá, že celková úroveň povědomí o uplatňování gender mainstreamingu ve vnějších politikách rezortů a stav implementace Metodiky je spíše nedostatečný.

I v roce 2019 byla pro práci s Metodikou proškolená řada osob na rezortech, a to včetně legislativních pracovníků a pracovníc, ale také na odborných útvarech. Informace o existenci Metodiky je na mnoha rezortech součástí vstupního vzdělávání. Materiál taktéž rezorty zpřístupňují na svých webových stránkách či jej zařazují (nebo jeho zařazení připravují) do e-learningových kurzů nebo do standardní nabídky kurzů pro nadcházející roky.

Úkol č. 7 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Zhruba u poloviny rezortů lze označit mediální politiku v oblasti rovnosti žen a mužů v roce 2019 za spíše aktivní. Velmi aktivní byl v daném období rezort MO. Nicméně u šesti rezortů byla podpora tématu rovnosti žen a mužů skrze mediální politiku velmi slabá, až nulová. Některé rezorty informovali o akcích obecně, nicméně témata rovnosti žen a mužů v nich nebyla reflektována. Žádný rezort pak neuvedl konkrétní opatření, ani jejich zhodnocení přispívající k zabezpečení mediální politiky v oblasti rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 8 Minimálního standardu (všechny rezorty)

V rámci ESIF je téma rovnosti žen a mužů podporováno prostřednictvím horizontálního principu, který je popsán v Dohodě o partnerství a v jednotlivých programech. Jelikož horizontální princip zaměřený na rovnost žen a mužů přesahuje hranice implementační struktury ESIF, je aktivně zapojena i Kancelář veřejného ochránce práv, Sekce pro lidská práva Úřadu vlády a MPSV. Na řídicích orgánech jednotlivých programů byly zřízeny kontaktní body, které spolupracují s uvedenými institucemi na naplňování horizontálního principu v rámci programů. K tomuto účelu byla také zřízena pracovní skupina, v níž jsou zastoupeni pracovníci řídicích orgánů, MMR, Kanceláře veřejného ochránce práv a zástupci Úřadu vlády. Při naplňování horizontálního principu na úrovni jednotlivých programů jsou žadatelé instruováni, zda klasifikovat projekty jako cíleně zaměřené, pozitivní nebo neutrální.

Většina rezortů uvedla, že v jejich (rezortních) dotačních programech dochází k zohledňování rovnosti žen a mužů. Dotační tituly zaměřené (alespoň částečně) na podporu rovnosti žen a mužů zajišťovaly v roce 2018 tyto rezorty: MK (opětovně vyhlášený dotační program *Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií*, v jehož rámci bylo mimo jiné možné podpořit projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů, přičemž však opětovně nebyla podána žádná žádost o využití této dotace, stejně jako v roce 2018), MO (dotační program *Podpora rovných příležitostí mužů a žen v ozbrojených silách*), MPSV (dotační program *Rodina*, nicméně MPSV uvedlo, že není možné určit konkrétně, které projekty byly zacíleny na podporu rovnosti žen a mužů), MSp (dotační program „Rozvoj služeb pro oběti

trestné činnosti poskytovaných na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů“ podpořil nevládní neziskové organizace, které se zabývají pomocí obětem trestných činů souvisejících s genderově podmíněným násilím), MŠMT (v oblasti sportu byla genderová rovnost zohledněna v dotační výzvě VSA 2020; v oblasti mládeže byla kvůli chybějícím datům nově zavedena povinnost reportovat u podpořených dětí, vedoucích i pracujících mládeží i údaje ohledně genderu, přičemž tato povinnost je uvedena v závěrečné zprávě projektu, které budou reportovat nevládní neziskové organizace, které dostanou v roce 2020 od MŠMT dotaci na práci s dětmi a mládeží), MV (Národní program Azylového, migračního a integračního fondu; dotační program pro integraci cizinců a cizinek; dotační program pro prevenci sociálně patologických jevů a dotační program pro nestátní neziskové organizace provozující evropské krizové či asistenční linky v ČR) a MZV (dotační titul „Účelová dotace nestátním neziskovým organizacím v rámci poskytnutí humanitární pomoci“, kde byly vypsány čtyři programy, z nichž dva - Okamžitá pomoc a Sýrie - zahrnovaly humanitární ochranu před násilím, včetně sexuálně motivovaného; dále „Program transformační spolupráce“). Stejně jako v roce 2018 i v roce 2019 se většina těchto dotačních programů vyznačovala nízkou finanční alokací, případně zaměřením na více témat.

MF uvedlo, že v červnu 2019 byla podepsána Smlouva o programu Lidská práva mezi MF a MZV Norska, čímž bylo zajištěno financování prostřednictvím Norských fondů 2014 – 2021 ve výši 1 000 000 EUR (cca 25 500 000 CZK). Vyhlášení výzvy zaměřené na osvětové aktivity nestátních neziskových organizací (dále jako „NNO“) a poskytovatelů sociálních služeb v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí, včetně potírání genderových stereotypů a hlavních příčin tohoto násilí prostřednictvím Norských fondů 2014 – 2021 se předpokládá v druhé polovině roku 2020. *Program Lidská práva, inkluze Romů a domácí a genderově podmíněné násilí je rozpočtově jedním z největších programů v rámci Norských fondů, poněvadž všechny tři oblasti patří k prioritním oblastem.* MF předpokládá, že bude podpořeno až 70 projektů, které budou v následujících letech až do roku 2024 realizovány institucemi státní správy a jejich příspěvkovými organizacemi, institucemi místní a regionální samosprávy a neziskovými organizacemi.

MV se mimo jiné v roce 2019 podílelo na přípravě mobilní aplikace BRIGHT SKY, kterou připravila Nadace Vodafone a organizace ROSA. Aplikace může pomoci ochránit život a zdraví osob, zejména u latentní formy domácího a genderově podmíněného násilí. Tato mobilní aplikace, stvrzená záštitou MV je dalším krokem naplňování mezinárodní Úmluvy Rady Evropy o potírání násilí na ženách a domácího násilí.

Zbylé rezorty (MD, MMR, MPO, MZd, MZe) buď uvedly, že žádné dotační programy zaměřené specificky na rovnost žen a mužů nebyly vyhlášeny, případně uvedly dotační programy, z jejichž popisu však nevyplynají žádné informace o tom, že by se nějakým způsobem zaměřovaly na podporu rovnosti žen a mužů v české společnosti.

Úkol č. 9 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Z plnění tohoto úkolu vyplývá, že opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti byla na rezortech v roce 2019 velmi málo rozvinutá. Rezorty pravděpodobně nemají k dispozici konkrétní formalizované předpisy pro prevenci a monitoring daného jevu na pracovišti. Práce v této oblasti je omezena především na vytvoření kanálů pro referování o případném výskytu sexuálního obtěžování, a to většinou ve formě anonymní emailové adresy anebo, případně současně s existencí pevné „schránky důvěry“ umístěné na chráněném (ve smyslu co nejvíce anonymizovaném) místě. Dále řada rezortů uvedla, že má v plánu v následujících letech opakovaně pracovat s dotazníkovým šetřením, které bylo realizováno v roce 2016 z podnětu Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR.

Co se počtu zjištěných případů sexuálního obtěžování týká, většina rezortů (8 ze 14) uvedla, že neregistrovala žádný podnět k řešení v roce 2019. Rezorty MD, MF, MMR, MPSV, MZe a MŽP tuto informaci neposkytly. Rezort MZe o vývoji v dané oblasti v roce 2019 neinformoval vůbec.

Na MD se v roce 2019 klíčový garant projektu OPZ a GFP věnovali analýze sexuálního obtěžování v MD, přičemž vycházeli mj. z genderového auditu, který byl v MD realizován v roce 2018. Hlavním závěrem analýzy je vedle nutnosti implementovat závěry genderového auditu a důsledně naplňovat úkoly a cíle rezortní koncepce (viz dále), potřeba zřídit pracovní místo zaměstnance pověřeného či zaměstnankyně pověřené monitorováním výskytu případů sexuálního obtěžování, spoluprací na vnitřních předpisech, případně metodikách a koncepčních materiálech MD, školením zaměstnanců a zaměstnankyň a řešením jednotlivých kauz sexuálního obtěžování na pracovišti.

MF v roce 2019 nemělo v žádném interním předpise podrobněji rozpracovanou problematiku sexuálního obtěžování. Nicméně částečně reflektovalo toto téma v etickém kodexu a v pracovním a služebním řádu. Dále MF uvedlo, že v případě výskytu problémů na pracovišti se zaměstnanci a zaměstnankyně ministerstva mají možnost obrátit na nadřízeného, ředitele personálního odboru, státního tajemníka, resortní koordinátorku pro rovné příležitosti a zástupce odborové organizace, případně vhodit stížnost do anonymní schránky.

MK neuvedlo opatření či procesy ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Informovalo nicméně o možnosti podání anonymního, ale i neanonymního podnětu na prošetření možného sexuálního obtěžování skrze schránky umístěné v objektech MK. V roce 2019 MK neregistrovalo žádný podnět.

Na MMR byly v roce 2019 otázky z oblasti sexuálního obtěžování zahrnuty do dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň. Co se týče výsledků, s nevídaným či nepříjemným chováním se sexuálním podtextem ze strany kolegů či kolegyň, podřízených nebo nadřízených se během svého pracovního/služebního poměru setkala 9 % respondentek a 5 % respondentů, toto chování oznámilo jen 16 % z těch, kdo je přímo zažili či byli svědky. S ohledem na tato zjištění bylo doporučeno za prvé zahrnout do vzdělávání explicitně problematiku rovných příležitostí, genderové (ne)rovnosti, diskriminace, sladování osobního a pracovního života, sexuálního obtěžování apod., což bylo také splněno (uskutečnil se seminář „JAK ŘÍCI NE!“ (Pozitivní pracovní prostřední bez mobbingu, bossingu, obtěžování a šikany). Za druhé bylo doporučeno intenzivněji komunikovat aktivity zaměstnavatele proti diskriminaci ve vztahu k zaměstnaným. Všem zaměstnaným proto byla rozeslána Elektronická verze příručky Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě a zaměstnanectvo bylo v pravidelném e-mailovém zpravodaji státní tajemnice na tuto příručku upozorněno. Za třetí bylo doporučeno zavést anonymní způsob oznamování diskriminačního jednání, šikany či jakéhokoliv jiného protiprávního jednání. Následně byla schránka pro oznamování protiprávního chování umístěna u vstupu do budovy MMR, v kamerovém stínu. Dále se také státní tajemnice MMR zúčastnila pracovního setkání k tématu prevence a šetření případů sexuálního obtěžování, které se uskutečnilo v prosinci 2019 na Úřadu vlády ČR. Tematika sexuálního obtěžování byla průběžně diskutována na jednáních pracovní skupiny pro rovnost MMR. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli informováni o tom, že existuje příručka věnovaná problematice sexuálního obtěžování ve státní správě a mají její text v elektronické podobě k dispozici.

V rezortu MO byla problematika sexuálního obtěžování sledována v roce 2019 průběžně. V roce 2019 hlavní ochránkyně lidských práv (ombudsmanka) rezortu MO neřešila žádné podání na sexuální obtěžování. Nedostatky v této oblasti nebyly zjištěny ani v rámci kontrolní činnosti. Na MO provozovala v roce 2019 ombudsmanka anonymní emailovou schránku, kam bylo možné zaslat stížnosti týkající se obtěžování na pracovišti, případně požádat o konzultaci v konkrétní věci. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně rezortu MO mohli, v případě nevhodného chování, využít také služební pomůcku Rovné zacházení s muži a ženami, ve které je popsán postup při takovém chování, včetně kontaktů za účelem pomoci.

Na MPO bylo v roce 2019 téma sexuálního obtěžování řešeno v rámci Služebního předpisu státního tajemníka, kterým se stanoví Pravidla etiky státních zaměstnanců. Tento předpis

obsahuje mj. i problematiku sexuálního obtěžování. Na MPO byla také k dispozici schránka důvěry, která byla pravidelně kontrolována. V roce 2019 nebyl na MPO zaznamenán žádný případ sexuálního obtěžování. Brožura vydaná Úřadem vlády ČR, Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě byla distribuována mezi zaměstnance a zaměstnankyně.

Na MPSV mohli zaměstnankyně a zaměstnanci, které/kteří se domnívali, že se stali přímým objektem sexuálního nebo jiného obtěžování, nebo byli svědkyněmi či svědky takového jednání, na toto upozornit prostřednictvím emailové schránky, předáním listinného oznámení nebo osobním sdělením u pověřených státních zaměstnanců v sekci státního tajemníka, dále prostřednictvím schránky „Oznámení“, která je umístěna v budově MPSV, mimo dosah kamerového systému. Uvedené možné formy podání oznámení jsou zaměstnancům a zaměstnankyním připomínány pravidelně 2x ročně prostřednictvím ministerského intranetu

Na MSp nebyl v průběhu roku 2019 zaregistrován žádný případ sexuálního obtěžování. Informace o opatřeních ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti MSp neuvedlo.

Na MŠMT částečně řeší téma sexuálního obtěžování Služební předpis státního tajemníka, kterým se stanoví pravidla etiky zaměstnanců a zaměstnankyň MŠMT. Je zde uvedena mj. nepřípustnost sexuálního obtěžování, a to během výkonu služby i mimo něj. Se zněním služebního předpisu se prokazatelně seznámili všichni zaměstnanci a zaměstnankyně MŠMT. V roce 2019 nebyl kárnou komisí či odborem personálním a státní služby řešen ani jeden případ sexuálního obtěžování na pracovišti. Potenciální oběť takového jednání má řadu možností, jak toto jednání ohlásit: přímému nadřízenému/přímé nadřízené, státnímu tajemníkovi, náměstkovi/náměstce pro řízení sekce, personálnímu řediteli, prošetřovateli protiprávního jednání na MŠMT nebo přímo Policii ČR. Nicméně MŠMT v rámci projektu Genderová rovnost na MŠMT v roce 2019 usilovalo o prohlubování opatření na prevenci sexuálního obtěžování i řešení jeho případného výskytu. Např. nově přijatí pracovníci a pracovnice byli o tématu sexuálního obtěžování a způsobech, jak v případě jeho výskytu postupovat, informováni v rámci vstupního školení. Opatření k prevenci sexuálního obtěžování i řešení jeho případného výskytu je také obsaženo v Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2020-2022, který byl v době reportování o plnění tohoto úkolu ve vnitřním připomínkovém řízení.

Na MV se stejně jako v předchozích letech i v roce 2019 mohla obtěžovaná osoba v případě sexuálního obtěžování obrátit (i anonymně) e-mailem na několik adres či do schránky označené „Schránka pro příjem oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu Ministerstvo vnitra“. V průběhu roku 2019 nebylo podáno žádné oznámení týkající se sexuálního obtěžování.

Také v MZd byl zřízen institut prošetřovatele, který přijímá oznámení ze spáchání protiprávního jednání a prošetřuje v nich obsažená podezření včetně případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Pro příjem oznámení v listinné podobě byly zřízeny dvě uzamykatelné a veřejně přístupné schránky (jedna vně úřadu, druhá v prostorách budovy ministerstva), pro příjem oznámení v elektronické podobě byla zřízena emailová adresa uveřejněná na webu MZd. Za rok 2019 nebylo registrováno žádné podání. Dále MZd uvedlo, že dotazníková metoda šetření výskytu daného jevu se v uplynulých letech ukázala jako vysoce neefektivní, proto byla v pracovní skupině MZd komunikována otázka, jakým způsobem otázku sexuálního obtěžování na pracovišti do budoucna efektivně monitorovat a řešit.

Na MZV byla tématu věnována pozornost v rámci pravidelných školení k sociálně patologickým jevům na pracovišti pořádaných rezortní psycholožkou několikrát do roka. Vyhodnocení dotazníku a informace o tom, kam se v případě sexuálního obtěžování obrátit byly rozeslány všem zaměstnancům a zaměstnankyním MZV a byly rovněž přístupné na intranetu. Všem zaměstnancům a zaměstnankyním je již několik let k dispozici rezortní psycholožka, která poskytuje diskrétní a nezávazné konzultace. Dále se zaměstnanci a zaměstnankyně mohou obrátit na státního tajemníka, personální odbor, odborové

organizace či vznést podnět k Etické komisi MZV nebo podat anonymní oznámení odboru generální inspekce a auditu. V průběhu roku 2019 nebyl podán žádný podnět k řešení případu sexuálního obtěžování na pracovišti.

Zaměstnanci a zaměstnankyně MŽP měli možnost v případech sexuálního obtěžování využít oznámení (včetně anonymního) prostřednictvím schránky přístupné vně budovy ministerstva, případně se mohli obrátit na své nadřízené, personální odbor, prošetřovatele či státního tajemníka. Odbor personální a státní služby MŽP pracuje s příručkou Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě.

Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi rozvíjela v roce 2019 většina rezortů. Zajímavou spolupráci vyvinuly tyto rezorty. MŠMT realizovalo v roce 2019 ve spolupráci s NNO množství zajímavých školení pro své zaměstnance a zaměstnankyně ve směru prohloubení znalostí o tématech spojených s rovností žen a mužů v gesčních oblastech MŠMT, konkrétně v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu, sportu apod. MV uskutečnilo řadu aktivit v oblasti integrace cizinců a cizinek, různých témat týkajících se domácího a genderově podmíněného násilí, trestního řízení z pohledu dětí a rodičů apod. a to s významným přispěním NNO. MMR a MSp spolupracovaly s NNO na genderových auditech svých rezortů.

Další rezorty spolupracovali s NNO především v oblasti dotační politiky, tj. formou poskytnutí dotací NNO (MF, MO, MPO, MPSV, MZd) anebo uvedly spíše obecné informace k danému úkolu (MK, MZe, MZV, MŽP).

Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Stejně jako v předchozím roce i v roce 2019 probíhaly vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů v rámci povinného úvodního vstupního vzdělávání (v návaznosti na Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, který stanovuje rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnankyň ve služebních úřadech) téměř na všech rezortech (MZd a MZe takovou skutečnost ve svém plnění neuvádí; MZV informuje o proškolení o obsahu etického kodexu v rámci úvodního vstupního vzdělávání, ale samotné téma rovnosti žen a mužů nezmiňuje). Na 10 rezortech pak vzdělávání v dané oblasti v rámci úvodního vstupního vzdělávání probíhalo různou formou, a to formou prezenční (MK takto proškolovalo 23 osob; MO proškolovalo 68 osob; MSp počet proškolených neuvedlo; MŠMT proškolovalo 125 osob), formou e-learningu (MD takto proškolovalo 54 osob; MF proškolovalo celkem 1168 osob, nicméně v rámci celého svého rezortu, nejen v ministerstvu; MPO takto proškolovalo 75 osob), případně formát školení z textu plnění nevyplývá (MMR počet proškolených neuvedlo; MPSV proškolovalo 230 osob; MV proškolovalo 271 osob; MŽP proškolovalo 48 osob).

Taktéž jako v předchozím roce i v roce 2019 některé rezorty nad toto vstupní minimum umožnily zaměstnancům a zaměstnankyním účastnit se doplňkových kurzů a akcí specificky zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů. Buď tyto aktivity pořádaly samy rezorty, nebo se zaměstnanci a zaměstnankyně účastnily externích akcí. Takovéto aktivity pořádal rezort MD, MF, MMR, MO, MŠMT, MV, MZe a MZV.

Rezort MV uvedl, že příspěvková organizace Institut pro veřejnou správu akreditovala v roce 2019 čtyři vzdělávací programy v oblasti rovnosti žen a mužů: Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu, Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích, Komunitní a genderové rozpočtování ve městech a obcích - veřejné výdaje a zapojování veřejnosti a Rovné příležitosti žen a mužů v ČR a EU (podána žádost o obnovení).

Některé rezorty (MF, MO, MSp, MŠMT, MV) vzdělávají v rámci své gesce také zaměstnance a zaměstnankyně svých dalších přímo podřízených či jiných věcně souvisejících institucí.

Úkol č. 13 Minimálního standardu (ČSÚ, všechny rezorty)

Statistické údaje ve vztahu k rovnosti žen a mužů jsou každoročně obsaženy v ročence *Zaostřeno na ženy a muže*, kterou sestavuje ČSÚ na základě statistických údajů jednotlivých rezortů. Publikace za rok 2019 je publikována na webových stránkách ČSÚ.

Většina rezortů neuvedla jasný popis druhů a počtů statistik týkajících se postavení žen a mužů v rozhodujících společenských aktivitách za rok 2019, ačkoliv zhruba polovina rezortů zmínila některé statistiky, které v dané oblasti sbírá. Velmi přehledný a komplexní přehled sbíraných statistik v oblasti personální poskytl rezort MO. Relativně významná část rezortů (7 ze 14) se pak vyjádřila v tom smyslu, že daná statistická data nesleduje nebo nemá data k dispozici nebo nevidí možnosti rozšíření sběru dat v tomto smyslu, případně žádné plnění k tomuto úkolu neposkytl.

B. Akční plán

Opatření č. 1 Akčního plánu (termín plnění 31. 12. 2019, MV)

MV kurz Proč a jak prosazovat rovnost žen a mužů v praxi realizuje. První termín, vypsáný Institutem na pro veřejnou správu na duben roku 2020, je plně obsazen. Jeho lektori a lektorky jsou členy genderové expertní komory a sdružení Fórum 50 %.

Opatření č. 2 Akčního plánu (termín plnění 31. 12. 2019, resp. 31. 12. 2020, ÚV ČR)

Projekt „Promoting better implementation of gender equality objectives in the Czech Republic“ (dále jen „Projekt“), který směřuje k přezkumu a posílení institucionálního rámce pro rovnost žen a mužů v České republice, byl předložen v rámci čtvrté výzvy Programu na podporu strukturálních reforem v roce 2019. V seznamu priorit České republiky se Projekt umístil na 10. místě mezi 29 předloženými; konečný výběr projektů k podpoře je nicméně v rukou Evropské komise. Dle předběžných výsledků vybrala Evropská komise 11 projektů z ČR, Projekt však podpořen nebyl.

Česká republika je zastoupena v Pracovní skupině pro gender mainstreaming při Výboru OECD pro veřejné vládnutí. V roce 2019 se uskutečnilo jedno setkání Pracovní skupiny; účast ČR na něm byla zajištěna.

C. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 1 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. 6. 2019, ÚV ČR)

Školení k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR zařadilo (dále jako „Metodika“) do plánu vzdělávacích akcí pro rok 2019 celkem šest rezortů: MK, MMR (zařazeno do úvodního vstupního vzdělávání), MŽP, MD (v roce 2019 bylo proškolen 17 osob) a MŠMT (v roce 2019 o školení nikdo neprojevil zájem). Dalších osm rezortů pak toto školení nezařadilo do plánu vzdělávacích akcí na rok 2019. Nicméně část rezortů zajistila účast svých zaměstnanců a zaměstnankyň na školení práce s Metodikou v rámci Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR nebo seznámila své zaměstnanectvo (či jeho část) s Metodikou jiným způsobem (rezorty MF, MO, MZV, MZd a MZe). Rezorty MPSV a MSp dané školení do plánu vzdělávacích akcí na rok 2019 sice nezařadily, nicméně uvedly, že chtějí školení zařadit do plánu vzdělávacích akcí na rok 2020.

Institut pro veřejnou správu školení k Metodice připravuje s tím, že do nabídky vzdělávacích akcí Institutu pro veřejnou správu bude zařazen v roce 2020.

1.1 Doporučení Rady k oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu, Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a dalších zjištění uvedených ve Zprávě za rok 2019 o rovnosti žen a mužů, které se

týkají oblasti institucionálního zabezpečení této agendy, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na úkol č. 5 Minimálního standardu důsledně uplatňovat Metodiku při zpracovávání rezortních materiálů předkládaných vládě ČR a zajistit účast klíčových osob na školení k Metodice;
- V návaznosti na úkol č. 6 Minimálního standardu pořádat alespoň 4x ročně jednání rezortních pracovních skupin - jednání online by mělo být spíše výjimečné, odůvodněné a taktéž doložené zápisem;
- V návaznosti na úkol č. 10 Minimálního standardu iniciovat či prohloubit svoji spolupráci s neziskovým či akademickým sektorem, příp. se sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů;
- V návaznosti na Zprávu o plnění Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů za rok 2019 (dále jen „Standard pozice GFP“) důsledněji uplatňovat doporučení v něm uvedená a zřídit nejméně jednu pozici na plný služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2020.

B. Doporučení pro ÚV ČR:

- Monitorovat a metodicky podpořit dodržování Standardu pozice GFP (ÚV ČR);
- V návaznosti na úkol č. 3 a 12 Minimálního standardu a specifický cíl č. 8 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Vládní strategie pokračovat v setkávání s rezorty, jejichž obsahem je diskuze o způsobu vyhodnocení cílů strategie a úkolů v Aktualizovaných opatřeních (ÚV ČR);
- Poskytnout metodickou oporu rezortům ve věci vstupního a dalšího vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů a pomoci s případnou revizí souvisejících výukových podkladů (ÚV ČR);
- Spolupracovat s MMR a jednotlivými ŘO na nastavení funkčního systému uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v příštím období ESI fondů;

2. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Minimální standard neobsahuje.

B. Akční plán

Opatření č. 07 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2019, ÚV ČR)

Dne 31. 10. 2019 uspořádal Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR ve spolupráci s Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě (Úřad pro demokratické instituce a lidská práva) seminář k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích v České republice. Na semináři vystoupili zástupce a zástupkyně Úřadu pro demokratické instituce a lidská práva, ředitelka neziskové organizace Fórum 50 %, koordinátorka finského ženského sdružení Zeleného svazu a předsedkyně Slovinské ženské lobby. Seminář byl zaměřený na téma legislativních a nelegislativních opatření podporujících

vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice. Celkem se jej zúčastnilo 42 osob včetně zástupců a zástupkyň sedmi politických stran a hnutí, rezortů, akademické sféry, mládežnických organizací politických stran a dalších.

V návaznosti na výše uvedený seminář a mezinárodní konferenci ke 100. výročí volebního práva žen, která proběhla 11. 6. 2019, byl Odborem rovnosti žen a mužů zpracován shrnující podklad k legislativním opatřením, který mimo jiné obsahuje i přehled zahraničních legislativních opatření a výsledky výše zmíněné mezinárodní konference. Draft podkladu byl v listopadu 2019 poskytnut Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích k připomínkám, které byly v první polovině roku 2020 zpracovány. Kompletní podklad bude zveřejněn a distribuován relevantním aktérům ve druhé polovině roku 2020.

2.1 Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- Přijímat opatření v souladu s Doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřujícím k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

Nejsou identifikována žádná doporučení pro jednotlivé rezorty.

3. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání Minimální standard neobsahuje.

B. Akční plán

Opatření č. 10 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2020)

Ve věci zhodnocení fungování dávky otcovské poporodní péče MPSV prozatím konstatovalo, že měsíční počet případů poskytnutých dávek otcům činí z hlediska dlouhodobého průměru cca 4,2 tis. Z porovnání ukazatele vůči statistice počtu živě narozených dětí (podle ČSÚ) vyplývá, že doposud čerpalo tuto dávku cca 43 % otců. Statistické údaje o míře čerpání dávky otcovské poporodní péče jsou součástí statistických publikací MPSV a ČSÚ.

Úkol je průběžně plněn.

Opatření č. 11 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2019, resp. 30. 6. 2020, ÚVČR, MPSV)

Přehled legislativy v zemích EU k podpoře platové transparentnosti je průběžně zpracováván a bude představen na některém z dalších jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Úkol dosud nebyl splněn.

Uskutečnila se studijní cesta na Island, kde byla sdílená dobrá praxe v oblasti rovného odměňování. Studijní cesty se zúčastnily zástupkyně MPSV, odborů a zaměstnavatelů.

Úkol byl splněn.

Opatření č. 12 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2019, resp. 30. 6. 2020, ÚVČR, MPSV)

Ve věci zpracování Akčního plánu pro rovné odměňování MPSV informovalo o vzniku expertní skupiny, složené z odbornic a odborníků na oblast práva, sociologie a rovného odměňování žen a mužů. Expertní skupina vznikla v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI a zahájila svou činnost v květnu 2019. MPSV dále uvedlo, že jako jeden z podkladů pro vytvoření Akčního plánu pro rovné odměňování slouží paralelně zpracovávaná Komplexní analýza možností legislativního zvýhodnění zaměstnavatelských organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR. Téma gender pension gap je zohledněno ve Strategii přípravy na stárnutí společnosti 2019 – 2025.

Úkol je průběžně plněn.

C. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 05 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2019, resp. 30. 6. 2020, všechny rezorty)

V roce 2019 byl genderový audit realizován na MSp, kde byl zajištěn externím dodavatelem, společností Genderové informační centrum Nora, o.p.s. Závěrečná zpráva MSp byla poskytnuta Odboru rovnosti žen a mužů v dubnu 2020. Dalším subjektem, který v roce 2019 realizoval genderový audit, bylo MV, kde audit probíhal od června do listopadu. Ministerstvo vnitra obdrželo Certifikát o absolvování genderového auditu, úvodní část závěrečné zprávy byla Odboru poskytnuta. Interní audit provedlo v roce 2019 MZV, přičemž auditovaným útvarům byl odbor kanceláře státního tajemníka a koncepčního řízení ve věcech služby. Auditní zprávu MZV Odboru neposkytl. MŽP realizovalo v roce 2019 interní šetření ve spolupráci s externím dodavatelem s cílem identifikovat prostor pro zlepšení ke spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, kulturou a vztahy na pracovišti, sladováním osobního a pracovního života, možnostmi kariérního růstu a dalšími aspekty. Šetření zohledňovalo problematiku genderové rovnosti. Z personálních důvodů nebyl genderový audit realizován na MK. Jak je patrné, jednotlivé rezorty přistupují k realizaci genderového auditu různě, což může být dáno personálními kapacitami a finančními možnostmi jednotlivých rezortů. Dle poskytnutých informací lze vyhodnotit, že pouze MSp a MV realizovala genderový audit v souladu se Standardem genderového auditu (externím subjektem, s transparentními výstupy).

Do dubna roku 2020 realizovalo genderový audit MPO. V průběhu roku 2020 měla být zahájena interní analýza na MZE, z důvodu preventivních opatření v souvislosti s pandemií covid-19 byla realizace odložena. Úřad vlády ČR zahájil realizaci genderového auditu v červenci 2020, audit provede externí subjekt (Gender studies, o.p.s.).

Úkol č. 06 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, všechny rezorty, MPSV)

Poskytnutí přehledu průměrných platů v rámci ministerstva členěných dle jednotlivých platových tříd, pohlaví a nárokových a nenárokových složek platu zaslala většina rezortů, pouze MK zcela nezaslalo informaci o plnění a MZd informovalo, že data shromáždilo, ale z časových důvodů nedošlo k jejich anonymizaci a zveřejnění. Zveřejnění těchto informací na intranetu uvedlo ve zprávě pět rezortů (MD, MF, MO, MZe, MZv), pět rezortů tuto informaci explicitně neuvedlo (MŽp, MPSV, MŠMT, MSp, MV). Jeden rezort uvedl, že tuto informaci na intranetu nezveřejňuje (MMR). Do pilotního testování nástroje LOGIB se zapojilo MMR, MPSV a MŠMT, ostatní rezorty uvedly, že zapojení nezvažují, případně zváží na základě pilotního testování.

K bodu *Zařazení kontroly dodržování práva na rovnou odměnu do ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2019* MPSV uvedlo, že vedle kontrol zaměřených na oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace se Státní úřad inspekce práce v roce 2019 opětovně zaměřil i na kontroly rovného odměňování mužů a žen. Oblastní inspektoráty práce provedly celkem 99 kontrol rovného odměňování mužů a žen, zaměřených jak na zaměstnavatele odměňující zaměstnance mzdou, tak na zaměstnavatele v tzv. platové sféře. Při těchto kontrolách byla konstatována celkem čtyři porušení ve sledované oblasti. Dvě zjištění se týkala nedodržení zákazu diskriminace a ve dvou případech zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Kontrolám zaměřeným na oblast rovného odměňování mužů a žen se bude Státní úřad inspekce práce věnovat i v roce 2020

3.1 Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a na opatření č. 6 Aktualizovaných opatření poskytovat přehled průměrných platů v rámci ministerstva, a to v členění dle jednotlivých platových tříd, pohlaví a nárokových a nenárokových složek platu;
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie zintenzivnit kontroly dodržování práva na rovné odměňování ze strany SÚIP a zajistit důkladnější informování o zjištěných pochybeních (včetně členění zjištěných dat);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a na opatření č. 6 Aktualizovaných opatření publikovat údaje s přehledem průměrných platů (viz odrážka výše) na intranetu daného rezortu;
- V návaznosti opatření č. 6 Aktualizovaných opatření sdílet výstupy projektu 22 % K ROVNOSTI.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a opatření č. 5 Aktualizovaných opatření provést genderový audit externím zpracovatelem a implementovat doporučení vyplývající z jeho výsledků (MK, MZe);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a opatření č. 6 Aktualizovaných opatření se zapojit do pilotního testování nástroje Logib v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, který realizuje MPSV (MZV, MPO, MZe, MK, MŽP, MO, MSP);
- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a opatření č. 6 Aktualizovaných opatření pokračovat v kontrolách dodržování práva na rovnou odměnu dle ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2020 (MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a opatření č. 11 Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020 Podpořit platovou transparentnost a přenos zahraniční dobré praxe (MPSV, ÚV ČR);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a opatření č. 12 Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020 Zpracovat komplexní návrh opatření k řešení rozdílů

v odměňování žen a mužů a začlenit jej do aktualizace Akčního plánu pro rovnost žen a mužů (MPSV, ÚV ČR).

4. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života Minimální standard neobsahuje.

B. Akční plán

Opatření č. 13 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2019, MPSV)

MPSV informovalo o novele zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, v platném znění, (dále jen „novela“), která je v meziresortním připomínkovém řízení. Návrh této novely obsahuje systém financování dětských skupin (jeslí) a mikrojeslí ze státního rozpočtu jako příspěvek na provoz jeslí. Příspěvek na provoz jeslí není určen na financování nákladů spojených se zřízením jeslí. Podpora budování nových kapacit z návazných operačních programů je předmětem jednání.

Úkol byl splněn.

C. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 08 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, MPSV, MŠMT, MMR)

MPSV k posilování kapacit dětských skupin a mikrojeslí uvádí, že k datu 14. 1. 2020 existovalo 1031 dětských skupin, a s 13 498 místy pro děti. MPSV dále eviduje 95 mikrojeslí a 380 míst pro děti. S ohledem na flexibilitu služby péče o dítě v dětských skupinách a mikrojeslích, kdy se děti mohou v průběhu dne a týdne střídat, je předpokládaný počet dětí navštěvujících dětské skupiny a mikrojesle vyšší. Dětské skupiny a mikrojesle podle MPSV navštěvuje minimálně 18 000 dětí. 75 % dětí v dětských skupinách je mladší 3 let.

MMR podporovalo v roce 2019 předškolní vzdělávání a péče o děti z prostředků Integrovaného regionálního operačního programu (IROP). Podpora je směřována do mateřských škol, dětských skupin a také do různých typů zařízení péče o děti jako jsou například mateřská centra, centra péče o děti, lesní školky, jesle a podobně. Cílem podpory je navyšování kapacit a modernizace prostor pro děti v předškolním věku.

Celkově bylo v tomto programovém období do roku 2019 podpořeno 352 projektů v celkové hodnotě 5 mld. Kč z Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR); 5,9 mld. Kč celkových způsobilých výdajů. Ve většině případů se jedná o obecní mateřské školy. Cílová hodnota kapacity pro předškolní vzdělávání podpořená z IROP je necelých 18000 míst, z toho pro děti do 3 let věku je určeno přibližně 2900 míst. Jedná o kapacity nově vybudované či modernizované prostřednictvím IROP.

Úkol č. 09 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. 6. 2018, MPSV, MSp, MF)

MPSV informovalo o návrhu zákona o zálohovaném výživném, který byl v září roku 2019 předložen vládě ČR.

MSp zpracovalo návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Návrh je předkládán v souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2019 a je jím plněn legislativní úkol spočívající ve změně některých zákonů v souvislosti s návrhem zákona o zálohovaném výživném. Navrhovaná opatření směřující k prohloubení vymahatelnosti výživného lze nicméně do značné míry vnímat jako oddělitelná od problematiky zálohovaného výživného, proto je tento návrh předkládán samostatně. Jeho podstatným obsahem je zároveň obecnější podpora

konsensuálních forem řešení záležitostí nezletilého dítěte, které zahrnují krom výživy především otázky péče a styku.

MF uvedlo, že nesouhlasí s návrhem zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. MF dále informuje, že na návrhu příslušného zákona nepanovala na Koaliční radě dne 14. 10. 2019 shoda a předpokládá proto další jednání také v roce 2020.

Úkol č. 10 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, resp. 30. 6. 2019, MPSV, ÚV ČR)

MPSV realizovalo mediální osvětu v březnu 2019, kdy na tiskové konferenci představilo u příležitosti Mezinárodního dne žen analýzu projektu 22 % K ROVNOSTI o odměňování mužů a žen. V rámci konference vyšla také tisková zpráva. V průběhu roku bylo téma propagováno na sociálních sítích a v rozhovorech. V listopadu 2019 uspořádal projekt 22 % K ROVNOSTI akci u příležitosti Mezinárodního dne rovnosti platů. V rámci této akce byl představen nový web projektu 22 % K ROVNOSTI a také mzdová a platová kalkulačka.

Na základě expertního doporučení bude kampaň realizována v podobě menších výstupů než jedním velkým, který by byl cílen zejména na větší participaci mužů na péči o děti. Kampaň Odboru rovnosti žen a mužů pokrývající celou šíři Vládní strategie tudíž je a nadále bude realizována průběžně.

MPSV i ÚV ČR aktuálně medializují důležitá témata po vlastní ose.

Úkol č. 12 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, MSp)

MSp informovalo o vytváření podmínek pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života na soudech a státních zastupitelstvích. Je umožňováno prodloužení rodičovské dovolené až do věku čtyř let dítěte, zkrácení pracovního úvazku a případná úprava pracovní doby. K důvodům pro úpravu pracovní doby podle MSp patří nejen péče o dítě či člena domácnosti, ale například také zhoršený zdravotní stav nebo dojíždění do zaměstnání. U profesí, jejichž povaha to umožňuje, podporují možnost práce z domova prostřednictvím vzdáleného přístupu. MSp v rámci bodu neinformovalo o zřizování dětských skupin na soudech a státních zastupitelstvích.

4.1 Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

Nejsou identifikována žádná společná doporučení pro všechny rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- Nadále podporovat rozvoj kapacit služeb péče o předškolní děti (MPSV, MŠMT, MMR).

5. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a výzkumu Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 13 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018)

Úpravy a inovace RVP všech oborů vzdělání a také předškolního vzdělávání budou probíhat v letech 2020–2023 v návaznosti na provedené šetření a analýzy současného stavu a jeho vyhodnocení a také v souladu s připravovanou Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. MŠMT poskytlo v roce 2019 NÚV (NPI ČR) připomínky týkající se této tematiky k vybraným podkladovým analytickým studiím k revizi, které zpracovali garanti a garantky vzdělávacích oblastí NÚV (NPI ČR).

Úkol č. 14 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, resp. 30. 6. 2019, resp. 31. 12. 2020, MŠMT)

Analýza procesu schvalovacích doložek probíhá, formulář k recenzím obsahuje otázku genderové korektnosti a recenzenti a recenzentky mají k dispozici Příručku pro posuzování genderové korektnosti učebnic,³ se kterou byli seznámeni. Školení pro recenzenty a recenzentky se uskutečnilo v lednu 2020. V případě zájmu ze strany recenzujících osob by se školení mohlo v průběhu roku 2020 zopakovat. Úkol byl rovněž zařazen do Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT.

Úkol č. 15 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. 12. 2018, resp. 31. 12. 2019, MŠMT)

Strategie digitálního vzdělávání představuje jedno z východisek při tvorbě nové Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, která se stane zastřešujícím vládním dokumentem pro oblast vzdělávání v nadcházejícím období. Digitalizace vzdělávání tvoří jednu z prvních implementačních karet nové Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+.

V roce 2019 byl akreditován nový vzdělávací kurz s názvem Genderový přístup v IT ve vzdělávacím procesu. Akreditace je platná do roku 2022. Smyslem tohoto on-line kurzu je zamyslet se nad tím, jak podporovat dívky v jejich vztahu k ICT, a tím je motivovat k pozdějšímu studiu ICT. Kurz respektuje specifické rozdíly v přístupu dívek a chlapců ve vztahu k technice a IT a snaží se o změnu stylu a uspořádání výuky v postupech a metodách tak, aby byl podpořen a využit potenciál jak dívek, tak chlapců.

Úkol č. 16 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. 6. 2019, resp. 31. 12. 2019, MŠMT)

ČŠI zpracovala v roce 2019 materiál „Genderové rozdíly v hodnocení žáků a žákyň ze strany vyučujících v základních a středních školách“. Předmětný materiál poskytuje informaci ze sekundárních analýz dat a zjištění z inspekční činnosti, zaměřené na problematiku genderových rozdílů v hodnocení žáků a žákyň ze strany vyučujících. Součástí materiálu je i návrh interpretací hlavních zjištění. Materiál byl předán Odboru rovnosti na Úřadu vlády.

C. Akční plán pro rovnost žen a mužů

Opatření č. 14 Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019-2020 (termín plnění do 31. 12. 2019, resp. 30. 5. 2020)

V únoru 2019 byla v rámci OP VVV vyhlášena výzva č. 02_18_054 Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II, jejíž hlavní aktivitou byla podpora zisku HR AWARD. Alokace na tuto výzvu byla 1 100 mil. Kč. V rámci konference Mezinárodní evaluace výzkumných organizací, proběhl 30. 4. 2019 seminář pro zástupce a zástupkyně vedení vysokých škol k tématu jak provádět kulturní a institucionální změny (ve vztahu k rovnosti žen a mužů) a jak tvořit plány genderové rovnosti. Dále byla do Centralizovaného rozvojového programu pro veřejné vysoké školy pro rok 2020 zahrnuta aktivita týkající se nastavení a zavádění opatření na podporu prostředí vysokých škol s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů ve všech úrovních řízení vysoké školy včetně rozhodovacích pozic, a to v souladu s prioritou

³ Blíže viz <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/pomucka-pri-posuzovani-genderove-korektnosti-ucebnic>

č. 4 dokumentu ERA Road Map 2015–2020 či směrnicí Rady Evropské unie z prosince 2015 Council Conclusions On Advancing Gender Equality in the European Research Area. Aktivitu související s rozvojem rovnosti žen a mužů budou nově hodnoceny v rámci Metodiky 2017+ pro segment vysokých škol a jsou monitorovány v rámci Výročních zpráv o činnosti vysokých škol.

TA ČR a GA ČR zařadily rozvoj lidských zdrojů a hledisko rovnosti žen a mužů do zadávacích dokumentací. TA ČR konkrétně do programu ZÉTA (Podpora začínajících výzkumnic a výzkumníků v inovačních aktivitách a kultuře rovných příležitostí) a programu ÉTA (Podpora inovačního potenciálu společenských, humanitních a uměleckých věd). Opatření bylo realizováno zejm. formou bonifikací⁴ uchazečů o podporu, resp. návrhů projektů, u nichž byla prokázána pokročilá úroveň péče o lidské zdroje. Ta mohla být vykázána předložením min. jednoho z ocenění, certifikací či auditů, které byly v roce 2019 rozšířeny tak, aby mimo akademických institucí zahrnovaly i soukromý sektor.⁵ GA ČR ve vládních materiálech, kterými jsou schvalovány skupiny grantových projektů a následně v zadávacích dokumentacích GA ČR konkrétně upravuje např. požadavek a apel na příjemce a příjemkyně, aby při vytváření řešitelského týmu každého projektu bylo dbáno na jeho vyváženost z hlediska zastoupení žen a mužů či možnost v rámci doplňkových nákladů hradit náklady na péči o dítě osob podílejících se řešení projektu.

5.1 Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

Nejsou identifikována žádná společná doporučení pro všechny rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- Zajistit začlenění hlediska rovnosti a mužů do OP JAK (MŠMT), neboť to podpoří plnění výše zmíněných opatření.

6. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů

A. Minimální standard

Úkol č. 9 Minimálního standardu (všechny rezorty)

K úkolu zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti většina rezortů uvádí, že v rámci jejich rezortu nebyl v uplynulém roce nahlášen a řešen žádný případ sexuálního obtěžování. Nejčastěji uváděným konkrétním opatřením jsou anonymní schránky a e-mail k nahlásování těchto případů pro zaměstnance a zaměstnankyně, příp. je odkazováno na dodržování etického kodexu či monitorování nevhodného jednání zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany vedení. MZe a MŠMT zahrnuly informace o problematice sexuálního obtěžování a o způsobech, jak v případě jeho výskytu postupovat do vstupního vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.

⁴ Bonifikace spočívala v možnosti navýšení flat rate (režijních nákladů, z 25 na 30 %, bez předkládání účetní dokumentace poskytovateli) nebo v bodech navíc udělených při hodnocení návrhu projektu.

⁵ Jedná se o ocenění HR Excellence in Research Award, Firma roku: Rovné příležitosti, TOP Odpovědná firma, Equal-Salary Certification či potvrzení o realizaci genderového auditu nebo potvrzení o provedení kalkulace mzdových rozdílů mužů a žen v organizaci prostřednictvím nástroje Logib

MMR v roce 2019 zahrnuje otázky ohledně sexuálního obtěžování na pracovišti do šetření spokojenosti zaměstnanců. S nevhodným chováním se sexuálním podtextem ze strany kolegů/gyň, podřízených nebo nadřízených se setkala 9 % dotazovaných s tím, že toto chování oznámilo pouze 16 % z těch, kdo jej zažili nebo byli jeho svědky. Z tohoto šetření vyplynula následující doporučení: intenzivněji komunikovat aktivity proti diskriminaci ve vztahu k zaměstnaným, zavést anonymní způsob oznamování (zřídit anonymní tel. linku, přemístit schránku pro podávání podnětů na vhodnější místo). MMR plánuje zopakovat šetření na začátku roku 2020.

MD v návaznosti na šetření sexuálního obtěžování v rámci genderového auditu a vyplynulých doporučení realizovala seminář k problematice sexuálního obtěžování pro zaměstnance a zaměstnankyně a zvažuje zřízení pracovního místa zaměřeného na monitorování výskytu případů sexuálního obtěžování, spolupráci na přípravě vnitřních předpisů, metodik a koncepčních materiálů, školení zaměstnanců/kyň a řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti. V podřízených služebních úřadech MD byl zaznamenán jeden případ sexuálního obtěžování na pracovišti. Pachatel byl zařazen na nižší pozici a bylo mu odebráno osobní ohodnocení na tři měsíce.

MPO mj. připravuje školení vybraných pracovníků a pracovníků v problematice.

MK plánuje realizovat šetření ohledně sexuálního obtěžování v rámci genderového auditu v roce 2020. MF počítá s dalším plošným dotazováním v roce 2020 s využitím dotazníku ÚV ČR. MPSV, MSP, MPO připravují dotazníkové šetření v roce 2020. MZV a MO počítají s realizací opakovaného dotazníkového šetření v příštích letech. MZd stejně jako v minulém roce vyhodnotilo anonymní dotazníkové šetření jako neefektivní a v rámci pracovní skupiny diskutuje jak tuto problematiku v budoucnosti řešit.

Z uvedeného je patrné, že jednotlivé rezorty tento úkol naplňovaly v různé míře, vyhodnocení proběhlých šetření zatím probíhá také nejednotně. Za účelem sjednocení metodologie a vyhodnocování šetření úřad zpracoval příručku Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě, kterou představil a rozeslal všem resortům. Řada resortů v rámci informace o plnění tohoto úkolu zpracování příručky oceňuje a některé z nich ji plánují využít (včetně vzorového dotazníku) při příštím dotazníkovém šetření ohledně výskytu sexuálního obtěžování na pracovištích.

B. Akční plán

Opatření č. 15 Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019-2020 (termín plnění do 30. 6. 2020, ÚV ČR)

Plnění tohoto úkolu je navázáno na zajištění finančních prostředků z OP Zaměstnanost, a potažmo schválení žádosti o podstatnou změnu projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související aktivity“ realizovaném ÚV ČR, která bude podána v průběhu srpna 2020. S realizací opatření se tudíž počítá až v následujícím roce.

Opatření č. 16 Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019-2020 (termín plnění do 31. 12. 2019, resp. 30. 6. 2020 a 30. 12. 2020, MZd)

Na MZd působí několik poradních orgánů, pracovních skupin a odborných komisí zabývajících předmětnou problematikou, např. Národní komise pro kojení Pracovní skupina k problematice vzdělávání porodních asistentek či Komise pro reprodukční medicínu. Pokud jde o centra porodní asistence, v roce 2019 proběhla dvě jednání pracovní skupiny zaměřené na porodnictví a tvorbu koncepce počítající se vznikem Center porodní asistence (tzv. „Odborné externí grémium“), jehož se zúčastnili zástupci gynekologů, neonatologů, zdravotních pojišťoven, porodních asistentek, Poslanecké sněmovny a Senátu Parlamentu České republiky, Úřadu vlády ČR, Ministerstva zdravotnictví a dalších stakeholderů. Následně probíhají jednání v užším kruhu odborníků. Zápisy z jednání odborného grémia ani jeho jmenovité složení nejsou na webu MZd k dispozici.

C. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 17 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 30. 6. 2019, ÚV ČR)

V průběhu roku 2019 probíhala intenzivní příprava projektu v rámci Norských fondů s názvem „Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí“, který se mj. zaměřuje na metodickou podporu a zvýšení schopnosti orgánů veřejné správy řešit problematiku domácího a genderově podmíněného násilí v souladu s mezinárodními standardy v této oblasti. Finální verze projektu byla ze strany ÚV ČR a MF schválena v únoru 2020. Realizace projektu byla zahájena 1. 3. 2020.

Úkol č. 18 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 30. 6. 2019, ÚV ČR)

Tento úkol zatím nebyl splněn. Počítalo se s jeho plněním v roce 2019 v návaznosti na vydání příručky pro státní správu. Příručka však byla vydána až v září 2019. Po domluvě se Sekcí pro státní službu MV byla příprava návrhu metodického pokynu odložena po uskutečnění 3. běhu pilotáže školení, resp. pracovního setkání k problematice sexuálního obtěžování, který by byl určen prošetřovatelům a prošetřovatelkám. To však z důvodu rozšíření onemocnění covid-19 bylo přesunuto na druhou polovinu roku 2020. Po uskutečnění tohoto pracovního setkání s prošetřovateli a prošetřovatelkami a získání jejich zpětné vazby bude přistoupeno k realizaci předmětného úkolu.

6.1 Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření, které se týkají důstojnosti a integrity žen a mužů, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

- V návaznosti na úkol č. 9 Minimálního standardu provádět pravidelné (alespoň jednou za tři roky) anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci působnosti jednotlivých rezortů, využívat při realizaci těchto šetření příslušnou příručku ÚV ČR Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě včetně vzorového dotazníku⁶ a zavádět konkrétní opatření ke snížení latence sexuálního obtěžování, a to mj. ve spolupráci se sociálními partnery.
- V návaznosti na úkol č. 9 Minimálního standardu informovat všechny zaměstnance/kyně resortů a pracovišť v jejich působnosti o příručce Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě a seznámit je s jejím obsahem.
- V návaznosti na úkol č. 9 Minimálního standardu zahrnout informaci o problematice sexuálního obtěžování a způsobech, jak v těchto případech postupovat do vstupního vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na úkol č. 9 přizvat na jednání Pracovní skupiny pro rovné příležitosti MF k výsledkům šetření sexuálního obtěžování na rezortu a případné formulaci doporučení v této oblasti zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů a Výboru prevenci domácího násilí a násilí na ženách (MF ve spolupráci s ÚV ČR).
- V návaznosti na úkol č. 9 přizvat na jednání pracovní skupiny MZd zabývající se způsoby, jakým v budoucnosti zjišťovat výskyt sexuálního obtěžování na rezortu, zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů a Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (MZd ve spolupráci s ÚV ČR).

⁶ Blíže viz: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave--vydani-prirucky-pro-urady-177166/>

- V návaznosti na úkol č. 9 Minimálního standardu poskytovat průběžnou metodickou oporu rezortům ve věci prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti (ÚV ČR).
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů Vládní strategie a Opatření č. 16 Akčního plánu zajistit odstranění legislativních bariér pro samostatný výkon profese porodní asistentky a potíží s úhradou jejich služeb z veřejného zdravotního pojištění. Do připravované Koncepce péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu v ČR implementovat Doporučení (WHO) k péči během porodu pro pozitivní porodní zkušenost a Doporučení (WHO) k předporodní péči (MZd).⁷
- V návaznosti na Opatření č. 16 Akčního plánu zajistit zveřejnění jmenovitého složení přípravných pracovních skupin ke Koncepci péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu v ČR vč. externích odborných grémii a zápisů z jednání na webu ministerstva (MZd).
- V návaznosti na Radou dne 20. 2. 2020 schválený Podnět k podpoře kojení učinit kroky k co největšímu naplňování Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka a návazných rezolucí Světového zdravotnického shromáždění vč. rezoluce 69.9 (MPO v součinnosti s MZd a ÚV ČR).
- V návaznosti na Opatření č. 15 Akčního plánu zahrnout Pracovní skupinu k porodnictví do formulace věcného vymezení předmětu veřejné zakázky na reprezentativní sociologické šetření (ÚV ČR).

7. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vnější vztahy

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích Minimální standard neobsahuje.

B. Akční plán

Opatření č. 17 Akčního plánu (termín plnění 31. 12. 2020, MPSV, MZV, ÚV ČR)

Byla zahájena příprava priorit ČR v agendě rovnosti žen a mužů pro předsednictví Rady EU. V roce 2019 se uskutečnilo jedno setkání se zástupci/zástupkyněmi Francie a Švédska za účelem stanovení priorit předsednického tria. V rámci kulatého stolu, který se uskutečnil 10. září 2019, byl mj. diskutován současný stav přípravy priorit předsednictví a synergie příprav priorit předsednického tria.

V roce 2019 se uskutečnila dvě jednání Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming. Účast zástupce či zástupkyně ČR byla zajištěna na obou jednáních.

Opatření č. 18 Akčního plánu (termín plnění 31. 12. 2020, MZV)

V roce 2018 byla MZV certifikována nová metodologie hodnocení průřezových principů zahraniční rozvojové spolupráce, která byla vypracována Institutem evaluací a sociálních analýz INESAN za podpory TA ČR, která obsahuje podrobné indikátory pro zhodnocení genderových dopadů projektů.

Opatření č. 19 Akčního plánu (termín plnění 31. 12. 2019, resp. 31. 3. 2020, 31. 12. 2020, 31. 3. 2021, MZV, ÚV ČR)

Plánované 64. zasedání Komise OSN pro postavení žen (dále jako „CSW“) se neuskutečnilo z důvodu mimořádných opatření přijatých s ohledem na šíření koronaviru. Před zrušením

⁷ Blíže viz <<https://www.mzcr.cz/dokumenty-svetove-zdravotnicke-organizace-k-sexualnimu-a-reprodukcnimu-zdravi/>>.

zasedání ze strany generálního tajemníka OSN bylo plánováno, že delegaci ČR budou tvořit 3 zástupci a zástupkyně ÚV ČR, 4 zástupkyně MPSV a 9 zástupkyň a zástupců neziskového sektoru. Stejně jako v minulém roce měla být delegace vedena ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou. ČR také počítala s uspořádáním odborného semináře (tzv. side-eventu), a to na téma nových forem genderově podmíněného násilí.

ČR v roce 2019 přispěla na podporu činnosti agentury UN WOMEN částkou ve výši 400 000 Kč. Oproti roku 2018 se jednalo o navýšení finančního daru o 100 000 Kč.

MZV ve spolupráci s rezorty MO, MV a ÚV ČR a v konzultaci s neziskovým sektorem a akademickou sférou pracuje na přípravě navazujícího akčního plánu pro agendu ženy, mír a bezpečnost, který by měl být předložen vládě ČR do konce roku 2020.

ÚV ČR v roce 2019 aktivně podporoval přijetí instrumentů Rady Evropy v oblasti rovnosti žen a mužů. Dne 7. října 2019 se v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR uskutečnila mezinárodní konference Evropské zkušenosti s Istanbulskou úmluvou, na níž s úvodním projevem vystoupila zástupkyně generální tajemnice Rady Evropy. Byla také zajištěna účast zástupce ÚV ČR na 16. zasedání Komise Rady Evropy pro rovnost žen a mužů ve dnech 21. – 24. května 2019.

7.1. Doporučení Rady v oblasti vnější vztahy

Z předchozího souhrnu plnění Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

Nejsou identifikována žádná společná doporučení pro všechny rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

Nejsou identifikována žádná doporučení pro jednotlivé rezorty.

8. Vyhodnocení průběžného plnění Akčního plánu, Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti všedního života a životního stylu

A. Minimální standard

Úkoly č. 7 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Ministerstva naplňovala úkol informovat o tématech rovnosti žen a mužů prostřednictvím rezortní mediální politiky především ve formě zveřejňování tiskových zpráv. Kromě oficiálních webových stránek rezortů, využívala některá ministerstva na medializaci sociální sítě Twitter, Facebook nebo Instagram.

Podle údajů MPSV se v mediálním prostoru téma rovnosti žen a mužů prosazuje výrazně více než v minulosti. Ze strany médií se zvýšil zájem o problematice informovat, a proto se téma k širší veřejnosti dostává nejen prostřednictvím rezortních médií, ale ve větší míře i prostřednictvím celostátních médií.

K takové medializaci patří například rozhovor na stránkách MŠMT s učitelem ve školce, ve kterém přibližuje práci muže ve feminizované profesi. Také sem patří náklad časopisu Veřejná správa, kde MV průběžně zveřejňuje témata týkající se personální problematiky včetně aspektu rovnosti žen a mužů. Z celostátních médií můžeme zmínit rozhovor se státní tajemnicí MPO k problematice rovnosti žen a mužů na ministerstvu uveřejněný v měsíčníku Prosperita Madam Business nebo rozhovor s ministryní MPSV v Hospodářských novinách v rozsáhlé příloze o odměňování mužů a žen.

MPSV k zprostředkovávání aktuálních informací a pravidelnému nastolování témat, které se týkají oblasti rovnosti žen a mužů zdárně slouží projekt 22 % K ROVNOSTI. Rezort k němu

koncem roka spustil nové webové stránky. Za příklad dobré praxe lze označit i práci MO, kterému se dlouhodobě daří dosahovat vysokou medializaci tématu působení žen v Armádě České republiky. V minulém roce bylo postavení žen v armádě mediálně pokryto desítkami článků, reportáží a rozhovorů v rozhlasu, televizi a tisku. MSp se v rámci své mediální politiky zaměřuje na podporu vyššího zastoupení ženských expertek ve veřejném prostoru. Médii se snaží zprostředkovávat jak hlasy odborníků, tak i odbornic z řad ministerstva. Příkladem může být rozhovor s vedoucí oddělení civilního práva procesního a insolvenční legislativy pro Hospodářské noviny.

V květnu se v Černínském paláci konalo vyhlášení cen SDGs 2019, kterého je Ministerstvo zahraničních věcí partnerem. Novinkou letošního ročníku bylo ocenění za Rovnost mužů a žen. Cenu za projekt prosazující rovné postavení mužů a žen a posilující postavení žen ve společnosti získala aplikace propojující ženy, které chtějí skloubit mateřství a práci, se zaměstnavateli nabízejícími flexibilitu. Předávání cen SDGs 2019 bylo spojeno s konáním Global Goals World Cup Prague, amatérským ženským fotbalovým turnajem, který propaguje SDGs a genderovou rovnost po celém světě. Naplňování Cílů udržitelného rozvoje MZV považuje je za jednu z priorit české zahraniční politiky.

Ve většině případů rezorty plnily úkol informovat o tématu rovnosti žen a mužů pořádáním konferencí a různých akcí (např. konference MD - Dopravní infrastruktura 2019 v Litomyšli, nebo konference MF v Praze – Konference k zahájení programu Lidská práva, inkluze Romů a domácí a genderové podmíněné násilí). V loňském roce pořádalo Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Institutem pro veřejnou správu Praha a s Úřadem vlády 13. ročník soutěže Úřad na cestě k rovnosti. Součástí vyhlášení výsledků soutěže byla také odborná konference, věnovaná problematice bezpečnosti a prevence kriminality v obcích a městech. MK šíří osvětu o tématu rovnosti žen a mužů formou udělování cen a ocenění. Například od roku 2015 uděluje státní ocenění Dáma/Rytíř české kultury, které získávají umělci a umělkyně s výrazným podílem na rozvoji duchovních, etických a kulturních hodnot s ohledem na jejich statečné osobní postoje a životní osudy. MŠMT připravilo v minulém roce na svém webu a sociálních sítích kampaň Ženy na Olympu, kde měsíčně zveřejňovali medailonek některé z úspěšných žen v oblasti sportu. Cílem kampaně bylo zviditelnit ženy úspěšné v různých odvětvích sportu a sportovního managementu.

Za dostatečnou nelze v rámci stanoveného zadání hodnotit propagaci takových aktivit, které svou povahou naplňují spíše než oblast rovnosti žen a mužů atributy CSR aktivit.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 21 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 30. 6. 2019, ÚV ČR)

V roce 2019 probíhala příprava zadání sociologického výzkumu výskytu sexuálního obtěžování v dopravě. Záměr realizovat veřejnou zakázku na výzkum byl schválen ÚV ČR v březnu 2020. Realizace samotného výzkumu je předpokládána v průběhu roku 2020 po výběru zpracovatele. K výsledkům analýzy bude následně uspořádán seminář.

8.1. Doporučení Rady v oblasti všedního života a životního stylu

Z předchozího souhrnu plnění Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů v oblasti všedního života a životního stylu, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

- Následovat uvedené příklady dobré praxe v komunikaci rezortních témat v kontextu rovnosti žen a mužů a pokračovat v medializaci relevantního obsahu na sociálních sítích, intranetu, pomocí tiskových zpráv a spolupráce s médii, která informaci zprostředkují širší veřejnosti. Vyvarovat se záměně medializace rovnosti žen a mužů v souvislosti se CSR aktivitami.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V rámci komunikační strategie rezortu důsledně hodnotit medializovaná témata s ohledem na jejich vztah k rovnosti žen a mužů a tuto v komunikaci důsledně zohledňovat (MZd, MZe, MŽP, MMR).

Vyhodnocení 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 (Podnět k uplatňování Strategie „+1“)

Usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 byl schválen Podnět k uplatňování Strategie „+1“⁸, v rámci kterého bylo uloženo členům a členkám vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy usilovat s přihlédnutím k případné specifické povaze dotčeného orgánu, v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury obchodních společností, v nichž mají většinovou majetkovou účast, o naplňování opatření s cílem postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu.

Při každoročním reportování mohou ministerstva a další ústřední orgány státní správy vycházet z příkladů nástrojů provedení, které jsou uvedeny v kapitole 3.2 Podnětu k uplatňování Strategie „+1“:

- zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně, včetně výběrových kritérií;
- používat genderově korektní jazyk v rámci pracovní inzerce;
- doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel.“);
- sestavovat výběrové komise tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu;
- cílené vyhledávání vhodných kandidátek či kandidátů, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni;
- vytváření a umožňování vhodných flexibilních forem práce a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život (včetně např. zavedení pravidel o nejzazším možném termínu konání porad či zřízení firemní školky či dětské skupiny, atd.);
- zřízení systému mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti podle poptávky s mladšími ženami či muži.

Vyhodnocení:

Většina rezortů při reportování o naplňování Podnětu k uplatňování Strategie „+1“ uvedla alespoň některá opatření uvedená v kapitole 3.2. Nelegislativní nástroje jsou na rezortech využívány v různé míře.

Většina resortů uvádí, že výběrová řízení jsou řádně zveřejňována. Při tom odkazují na aktuálně platnou legislativu, zejm. na zákon o státní službě.

Všechny rezorty uvedly, že v rámci pracovní inzerce používají genderově korektní jazyk. MV, MK, MŽP, MSp, MZe, MPO, MŠMT, MMR dále uvedly, že zdůrazňují podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů prostřednictvím formulace uvedené v kapitole 3.2 Strategie +1, či jejích upravených variací. MZd dále v souvislosti s genderově korektním jazykem informovalo o tom, že názvy vedoucích pozic jsou na webových stránkách uváděny genderově korektně, což aplikuje i většina ostatních rezortů.

⁸ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

V souvislosti se sestavováním výběrových komisí některé rezorty uvedly, že sestavují výběrové komise tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nebrání-li tomu závažné důvody. Požadavek na sestavování genderově vyvážených výběrových komisí má ve Služebním a Pracovním řádu přímo ukořteno MF. MPO informovalo o vydání Manuálu k výběrovým řízením, který obsahuje i informace o genderově vyváženém složení výběrových komisí. MŠMT informovalo o uplatňování Metodického pokynu č. 1/2019 státního tajemníka v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se stanoví postup při obsazování volných služebních míst (včetně potřeby genderově sensitivní inzerce a genderově vyvážených výběrových komisí).

Každý rezort uvedl několik opatření a nástrojů ke sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Jednotlivé rezorty uváděly flexibilní formy práce například v podobě pružné pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku, práce z domova. Byla zmíněna také možnost využití dětských skupin. MK v souvislosti s touto agendou informovalo o zpracované Metodice sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby.

Ze zaslaných informací vyplývá, že mentoring v rámci ministerstev není obsažen v žádném interním předpise, nicméně některé rezorty uvedly, že zkušené osoby jak ve vedení, tak na odborných referentských pozicích neformálně poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s nově nastoupivšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Doporučení pro ministerstva a další ústřední orgány státní správy:

- nadále zapracovávat Strategii +1 do vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů;
- znovu informovat o způsobu plnění informovat za rok 2020.