



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2020 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 2020 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 2020, 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 2020 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)

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. Dokument explicitně stanovující

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>.

aktuální rezortní priority byl předložen MD, MF, MO, MPO, MSp, MŠMT, MZe a MŽP, avšak většina z těchto dokumentů měla převážně či výhradně interní charakter a formulovaná opatření tak směřovala spíše dovnitř rezortu (MO, MPO, MZe, MŽP). Některé rezorty (MK, MMR) se odkazovaly na koncepce platné k roku 2019, které nebyly pro rok 2020 nikterak aktualizovány. Zbylé rezorty své priority sice deklarovaly, avšak nedoložily existenci ucelené koncepce priorit a postupů z níž daný rezort systematicky vychází (MZV a MV, kde v případě MV je rezortní strategie do budoucna plánována) či shrnovaly dosavadní aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů, spíše než definovaly plánované priority a postupy (MPSV). MZd uvedlo, že v roce 2020 „nemělo explicitně definované vlastní rezortní priority v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy“ a odkazovalo se výhradně na priority definované v souvislosti s přípravou kapitoly Zdraví ve vládní Strategii pro rovnost žen a mužů na léta 2021 – 2030, avšak tyto nebyly fakticky v uplynulém roce ještě realizovány a budou předmětem vyhodnocení za rok 2021.

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, avšak počet (případně i výčet) materiálů, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů, uvedlo jen minimum rezortů (MD, MO, MŠMT, MV).

Obdobně jako v předchozím hodnoceném období byla i tentokrát ve větší části rezortů Metodika využívána spíše pro materiály sloužící k interním potřebám daného rezortu (vnitřní předpisy, jednací řády, kolektivní smlouvy aj.) anebo bylo akcentováno využití Metodiky pouze u materiálů legislativní povahy, přičemž nelegislativní materiály byly v tomto ohledu odsouvány do pozadí či zcela opomíjeny.

V nadpoloviční většině rezortů bylo využívání Metodiky spíše deklaratorní a nejevilo se (na základě doložených podkladů) jako efektivně prováděné. Lze tak opět konstatovat, že celková úroveň povědomí o uplatňování gender mainstreamingu ve vnějších politikách rezortů a stav implementace Metodiky jsou spíše nedostatečné, přičemž na některých rezortech (částečně vlivem fluktuace zaměstnanců/zaměstnankyň na pozici GFP či nedostatečných personálních kapacit pro výkon této pozice) dochází k nepochopení základních principů, cílů a účelů Metodiky a tím pádem k jejímu nedůslednému uplatňování.

I v roce 2020 bylo pro práci s Metodikou proškoleny několik desítek zaměstnanců a zaměstnankyň jednotlivých rezortů, a to primárně z řad legislativních (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň. Informace o existenci Metodiky je na některých rezortech součástí vstupního vzdělávání, což lze vzhledem k výše uvedeným skutečnostem jedině doporučit. Metodika je také zpravidla umístěna na webových stránkách jednotlivých rezortů či je součástí dokumentace nahrané na rezortním intranetu.

Úkol č. 7 Minimálního standardu (všechny rezorty)

U většiny rezortů lze mediální politiku v roce 2020 na základě poskytnutých dat označit za průměrnou či spíše podprůměrnou, o čemž svědčí mimo jiné fakt, že s výjimkou MŠMT žádný z rezortů neuvedl konkrétní opatření přispívající k zabezpečení mediální politiky v oblasti rovnosti žen a mužů.

Počtem uvedených mediálních výstupů nicméně nad ostatními vyniká MD, MO a MŠMT. Některé rezorty (MV, MŠMT, MPO a MŽP) také explicitně zmínily vytvoření či aktualizaci samostatné sekce pro tematiku rovnosti žen a mužů na svých webových stránkách. MV v roce 2020 na svém webu zpřístupnilo sekci „*Politika rovných příležitostí*“, jejímž prostřednictvím informuje veřejnost o tématech rovnosti žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu

zabezpečování.³ Webové stránky MŠMT byly aktualizovány v sekci *Rovnost žen a mužů*.⁴ Kromě aktuálního *Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT*⁵ a dalších aktuálních informací k agendě v rámci instituce byl web doplněn stručným odborným přehledem o tématech spojených s rovností žen a mužů v gesčních oblastech MŠMT a také příručkou *Volba povolání bez předsudků*.⁶ Na webových stránkách MPO byla pro agendu rovnosti žen a mužů zřízena speciální záložka, kde jsou zveřejňovány tematické články, zprávy či analýzy.⁷

Stejně jako u předchozích opatření často docházelo k primárnímu zaměření výstupů spíše dovnitř úřadu a upozadění mediálních výstupů informujících o aktivitě rezortů směrem navenek s cílem oslovení širší veřejnosti. Například MZe uvedlo, že na intranetu pokračuje v publikování právních a dalších dokumentů, které souvisí i s rovnými příležitostmi žen a mužů v resortu i ve společnosti (např. informace o konání seminářů a konferencí, pojmy z oblasti gender problematiky atd.). V dalších případech rezorty informovaly o uskutečněných akcích pouze obecně, nicméně témata rovnosti žen a mužů nebyla explicitně a funkčně reflektována.

V některých případech rezorty reportovaly mediální výstupy, které se na agendu rovnosti žen a mužů a její zabezpečování nezaměřovaly vůbec, ale například informovaly o poměru žen a mužů, kteří získali určité ocenění udělované rezortem.

Některé z rezortů poukazovaly na obtížnou situaci v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19, kterou zdůvodňovaly absenci mediálních výstupů zaměřených na téma rovnosti žen a mužů. Jakkoliv lze tento argument po organizační stránce chápat, při usilování o účinné prosazování rovnosti žen a mužů je velice problematický, neboť právě zhoršená situace v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 a její dopady na postavení žen vyžadovaly v uplynulém roce o to důslednější a intenzivnější mediální komunikaci.

Úkol č. 8 Minimálního standardu (všechny rezorty)

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 2020 tyto rezorty: MF (dotační program *Lidská práva, začleňování Romů a domácí a genderově podmíněné násilí* financovaný z Norských fondů 2014 - 2021), MK (opětovně vyhlášený dotační program *Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií*, v jehož rámci bylo mimo jiné možné přihlašovat projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů, přičemž však opětovně nebyla podána žádná žádost o přidělení této dotace, stejně jako v roce 2019), MO (dotační program *Podpora rovných příležitostí mužů a žen v ozbrojených silách*, kde v roce 2020 žádost podal pouze jeden spolek, jemuž však nebyla dotace udělena z důvodu neslučitelnosti cíle a obsahu projektu s dotačním programem), MPSV (*Operační program Zaměstnanost* a dotační program *Rodina*), 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 či svědkům a svědkyním trestných činů souvisejících s genderově podmíněným násilím), MŠMT (v rámci sféry vysokých škol, vědy a výzkumu byly otázky genderové rovnosti zohledněny při přípravě programu *INTER-EXCELLENCE II*, kde se této problematice věnuje jeden z hlavních cílů programu; do *Centralizovaného rozvojového programu pro veřejné vysoké školy pro rok 2020* byla 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; v *Operačním programu Výzkum, vývoj a vzdělávání* převažují aktivity, které nejsou primárně zaměřeny na oblast rovnosti žen a mužů, všechny prioritní osy však na ni mají dopad, princip rovnosti žen a mužů je uplatňován jako horizontální princip napříč jednotlivými investičními prioritami), MV

³ Blíže viz <<https://www.mvcr.cz/clanek/politika-rovných-příležitostí.aspx>>.

⁴ Blíže viz <<https://www.msmt.cz/ministerstvo/genderova-rovnost>>.

⁵ Dostupný z: <https://www.msmt.cz/uploads/III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf>.

⁶ Dostupná z: <<https://cizinci.npi.cz/wp-content/uploads/2019/09/volba-pov.pdf>>.

⁷ Blíže viz <<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/>>.

(dotační program *Prevence sociálně patologických jevů se zaměřením na prevenci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím práce s násilnými osobami a osobami nezvládajícími agresi ve vztazích*; dotační program *Integrace cizinců 2020*; *Národní program Azylového, migračního a integračního fondu*), MZV (v rámci dotačních programů v humanitární oblasti bylo v roce 2020 vyhlášeno celkem pět dotačních programů, v nichž byla rovnost žen a mužů jedním z průřezových kritérií, řada podpořených projektů byla zaměřena na obzvláště zranitelné skupiny, včetně žen, s důrazem na jejich ochranu, podporu zdrojů obživy a celkové posílení jejich role v místní společnosti). Stejně jako v minulých letech se ovšem většina z výše uvedených dotačních programů zaměřovala na více témat, přičemž rovnost žen a mužů byla v kontextu dalších témat věnována rozdílná a obecně spíše nižší priorita. Ke konkrétnímu způsobu či průběhu hodnocení se vyjádřila ani ne polovina rezortů.

Zbylé rezorty (MD, MMR, MPO, MZd, MZe, MŽP) buď uvedly, že žádné dotační programy zaměřené na rovnost žen a mužů v uplynulém roce nebyly vyhlášeny nebo uvedly takové dotační výzvy, které se této tematiky dotýkaly jen velmi okrajově. V některých případech zdůrazňovaný fakt, že se dotační programy a výzvy řídí zásadami všeobecné nediskriminace, je v tomto ohledu třeba chápat jako naprostou samozřejmost vyplývající z platných právních norem ČR a nikoliv jako „přidanou“ hodnotu dotačního programu, která by měla sama o sobě přispívat k naplňování tohoto úkolu.

Úkol č. 9 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Z plnění tohoto úkolu vyplývá, že rezorty stejně jako v minulých letech zpravidla nemají zavedená opatření k průběžnému zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti a spoléhají se takřka výhradně na případné ohlášení ze strany zaměstnance/zaměstnankyně. Za tímto účelem je na rezortech zpravidla zřízeno několik komunikačních kanálů (zvláštní e-mailová adresa, pevná schránka apod.), jejichž prostřednictvím lze většinou anonymně nahlásit případný výskyt sexuálního obtěžování či podat stížnost. Některé rezorty (MD, MO, MŠMT, MZd, MŽP) také explicitně zmínily existenci institutu prošetřovatele, který přijímá oznámení ze spáchání protiprávního jednání a prošetřuje v nich obsažená podezření včetně případů sexuálního obtěžování na pracovišti.

Co se týče počtu zjištěných případů sexuálního obtěžování, většina rezortů (8 ze 14) uvedla, že v roce 2020 neregistrovala žádný podnět k řešení. Rezorty MF, MPO, MPSV, MV, MZe a MŽP tuto informaci neposkytly, přičemž rezort MZe o vývoji v dané oblasti v roce 2020 celkově vůbec neinformoval a pouze opětovně uvedl data získaná z dotazníkového šetření provedeného na MZe v roce 2016.

Přístup, kdy je výskyt případného sexuálního obtěžování na pracovišti posuzován výhradně v návaznosti na počet případů, které zaměstnanec či zaměstnankyně nahlásí, může být potenciálně problematický a zavádějící, neboť nelze vyloučit, že k sexuálnímu obtěžování na pracovišti dochází, avšak pouze není nahlášováno. Také fakt, že v minulosti bylo provedeno dotazníkové šetření, které neprokázalo výskyt sexuálního obtěžování na daném rezortu, nezaručuje, že v současnosti k němu nemůže docházet.

Na MD klíčový garant projektu OPZ sestavil dotazník pro MD, který zjišťuje výskyt sexuálního obtěžování. Při sestavování dotazníku rezort vycházel ze standardizovaného dotazníku poskytnutého Úřadem vlády ČR a v závěru doplnil soubor otázek, které souvisí specificky s chodem MD. Termín šetření byl stanoven od 27. 8. do 14. 9. 2020. Výzkumu se účastnilo 145 respondentů/respondentek, z čehož bylo 88 žen a 57 mužů. Dotazník vyplnilo 25 představených (tj. 31,25 %) a 120 zaměstnanců/kyň (tj. 34 %). Dotazník umožnil zjistit existenci, rozptýl a intenzitu různých forem obtěžování na pracovišti. Data byla analyzována, rozsáhlá zpráva o analýze přinesla zjištění o existenci sexuálního obtěžování a navrhla sadu nástrojů, které mají sexuální obtěžování na pracovišti pomoci řešit. Analýza zatím nebyla pro zaměstnance/kyně MD zveřejněna, nicméně po schválení služebním orgánem bude přístupna na intranetových stránkách MD.

Také na MF proběhlo v závěru roku 2020 dotazníkové šetření s využitím standardizovaného dotazníku poskytnutého Úřadem vlády ČR, který byl doplněn o otázky týkající se mobbingu a bossingu, a který kromě MF vyplňovali také zaměstnanci a zaměstnankyně Finančního analytického úřadu, Finanční správy, Celní správy, Úřadu pro zastupování států ve věcech majetkových a Státní pokladny Centrum sdílených služeb. Zhodnocení výsledků, včetně případných návrhů preventivních opatření, bude zařazeno na program jednání resortní Pracovní skupiny pro rovné příležitosti v Ministerstvu financí v roce 2021 (jakmile bude možné společné setkání). Zaměstnanci a zaměstnankyně resortních úřadů budou průběžně informováni o dalším postupu prostřednictvím zápisu z jednání Pracovní skupiny pro rovné příležitosti.

MK plánuje šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti realizovat jako součást genderového auditu. Obecně platí, že k podání anonymního i neanonymního podnětu na prošetření možného sexuálního obtěžování mohou zaměstnanci/zaměstnankyně a státní zaměstnanci/zaměstnankyně využít schránek umístěných v obou objektech ve vlastnictví MK. Neanonymní podněty mohou zaslat na e-mailovou adresu diskriminace@mkcr.cz. Také mohou v této věci osobně kontaktovat státní tajemnici, ředitelku odboru řízení lidských zdrojů, která je zároveň koordinátorkou rovnosti žen a mužů.

Na MMR se sexuálnímu obtěžování na pracovišti věnovala *Závěrečná zpráva Evaluační analýzy na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR*. Od posledního dotazníkového šetření v roce 2018 nebyla zaznamenána výraznější změna. Nevítané chování se sexuálním podtextem zažilo méně žen, než v roce 2018, ale narostl počet mužů, kteří se s tímto chováním setkali (s nevíтанým či nepříjemným chováním se sexuálním podtextem se setkalo v roce 2020 o 5 % více mužů než v roce 2018 a o 4 % méně žen). Z důvodu sexuální orientace se cítí být znevýhodněno 1 % osob, nárůst byl zaznamenán ve skupině mužů, kteří se posunuli z 1 % v roce 2018 na 3 % v roce 2020.

Na MO se problematice sexuálního obtěžování na pracovišti věnuje hlavní ochránkyně lidských práv (ombudsmanka) rezortu MO. Tato oblast je v rámci Armády ČR také sledována právními poradci a poradkyněmi, vrchními praporčíky a praporčicemi, kaplany a kaplankami i příslušníky a příslušnicemi komisí primární prevence rizikového chování. Mimo tyto osoby mohou všichni zaměstnanci/zaměstnankyně rezortu MO využít služební pomůcku *Rovné zacházení s muži a ženami*, ve které je popsán postup v případě zjištění nevhodného chování, včetně kontaktů, které lze využít za účelem pomoci. Jako další pomocník pro vojenský i civilní personál byl v roce 2020 zpracován a distribuován bulletin *Žádnou šanci diskriminaci, šikaně, obtěžování*, který připravila Pracovní skupina k řešení problematiky rovnosti mužů a žen v působnosti rezortu MO a zřízena byla také *Vojenská linka psychologické pomoci*.

Na MPO byl v uplynulém roce ve spolupráci s Úřadem vlády ČR připravován workshop k sexuálnímu obtěžování včetně dotazníkového šetření (z důvodu pandemie onemocnění covid-19 byla nicméně tato aktivita posunuta do roku 2021). Zaměstnancům byla distribuována brožura vydána Úřadem vlády ČR – *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě*. Pracovní skupina k rovným příležitostem žen a mužů na MPO byla se zamýšleným záměrem seznámena na svém zasedání. Na MPO je také k dispozici schránka důvěry, která je pravidelně kontrolována.

Zaměstnanci a zaměstnankyně MPSV, kteří se domnívají, že se stali přímým objektem sexuálního nebo jiného obtěžování, nebo byli svědky takového jednání, mají možnost na toto upozornit prostřednictvím e-mailu obtezovani@mpsv.cz; předáním listinného oznámení nebo osobním sdělením u pověřených státních zaměstnanců/zaměstnankyň v sekci státního tajemníka; prostřednictvím schránky „Oznámení“, která je umístěna v přízemí hlavní budovy MPSV, mimo dosah kamerového systému. Uvedené formy podání oznámení jsou zaměstnancům/zaměstnankyním připomínány pravidelně 2x ročně prostřednictvím ministerského intranetu. MPSV plánovalo v roce 2020 uskutečnit dotazníkové šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti s využitím standardizovaného dotazníku Úřadu vlády ČR.

Kvůli protiepidemickým opatřením v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 nicméně došlo k posunutí této aktivity na rok 2021.

MŠP plánuje další anonymní dotazníkové šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti provést v roce 2021. V roce 2020 nicméně proběhlo anonymní šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi Rejstříku trestů. Dotazník vyplnilo celkem 15 zaměstnanců/zaměstnankyň Rejstříku trestů z celkového počtu 37, tj. 40,54 %, z nichž nikdo nezaznamenal sexuální obtěžování na pracovišti vůči své nebo jiné osobě. V dotaznících rovněž nebylo zúčastněnými zaměstnanci/zaměstnankyněmi zmíněno jednání, které lze považovat za nevhodné či urážející nebo by vykazovalo sexuálně obtěžující znaky.

Na MŠMT má potenciální oběť sexuálního obtěžování na pracovišti několik možností, jak toto jednání ohlásit: přímému nadřízenému/přímé nadřízené, státnímu tajemníkovi, náměstkovi/náměstkyni pro řízení sekce, personálnímu řediteli, prošetřovateli protiprávního jednání na MŠMT nebo přímo Policii ČR. MŠMT se nicméně rozhodlo na základě doporučení vzešlých z projektu *Genderová rovnost na MŠMT* a doporučení Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR nad rámec zavedených postupů více rozvinout prevenci a monitoring případného výskytu nejen sexuálního obtěžování, ale i dalších negativních jevů na pracovišti. Z tohoto důvodu zahrnuje dané téma jako jedno z opatření do *Plánu rovnosti žen a mužů MŠMT* schváleného v roce 2020.

Na MV se stejně jako v předchozích letech v případě sexuálního obtěžování, mohla obtěžovaná osoba obrátit (příp. i anonymně) e-mailem na adresu elektronické pošty ombudsman@mvcv.cz, prosetrovatelmv@mvcv.cz či mediace@mvcv.cz, či do schránky označené *Schránka pro příjem oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu Ministerstvo vnitra*, zřízené v souvislosti s účinností zákona o státní službě a nařízení vlády č. 145/2015 o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu nebo do schránky označené *Ombudsman MV*, provozované v návaznosti na nařízení Ministerstva vnitra a služební předpis státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 38/2017, o ombudsmanovi Ministerstva vnitra.

MZd uvedlo, že se dotazníková metoda v uplynulých letech ukázala jako neefektivní, proto v současnosti rezortní pracovní skupina diskutuje otázku, jakým způsobem otázku prevence potenciálního sexuálního obtěžování na pracovišti do budoucna efektivně monitorovat a řešit. Jelikož odborná literatura prokazuje, že anonymní dotazníkové šetření je jedním z klíčových nástrojů pro prevenci sexuálního obtěžování, hlavní potíží patrně spočívala v tom, že MZd nebylo schopno zajistit efektivní distribuci dotazníku.

Na MZV je všem zaměstnancům a zaměstnankyním již několik let k dispozici rezortní psychologka, 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.

Na MŽP mají zaměstnanci a zaměstnankyně možnost využít oznámení (včetně anonymního) prostřednictvím schránky přístupné vně budovy rezortu, případně se mohou obrátit na své nadřízené, odbor personální a státní služby, prošetřovatele, či státního tajemníka. Odbor personální a státní služby MŽP pracuje s příručkou *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě*. Příručka byla distribuována také na všechny podřízené rezortní organizace.

Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi (dále jen „NNO“) rozvíjela v roce 2020 většina rezortů, a to nejčastěji v oblasti dotační politiky, tj. formou poskytnutí dotací NNO (MF, MO, MPO, MPSV, MSp, MV, MZV). Ačkoliv je tato forma spolupráce velmi vítaná a potřebná, je žádoucí, aby nebyla jedinou formou vzájemné spolupráce. Níže proto zmiňujeme některé další příklady možné spolupráce rezortů s NNO v roce 2020.

MMR spolupracovalo s NNO na genderovém auditu a na podpoře sladění pracovního a rodinného/osobního života. MPO navázalo spolupráci s NNO v oblasti regulace sexistické reklamy. MPSV zapojilo NNO do přípravy některých výzev a do evaluačního projektu *Reflexe dopadů ESIF na postavení žen na trhu práce*. Dále také se zástupci a zástupkyněmi NNO jednalo o výsledcích doposud realizovaných projektů a o jejich potřebách a vizích v oblasti rovných příležitostí v ČR. MSp v roce 2020 pokračovalo ve spolupráci s NNO, která uskutečnila seminář zaměřený na genderově vyvážený jazyk. MŠMT v rámci tzv. *České národní koalice pro digitální pracovní místa a dovednosti* (zkráceně „Digikoalice“) aktivně spolupracuje s NNO, která pomáhá ženám a dětem poznat svět informačních technologií. Rovněž příspěvková organizace MŠMT, Národní pedagogický institut ČR, v roce 2020 odborně spolupracovala s NNO na prevenci domácího a genderově podmíněného násilí ve školách, jak směrem k dětem, tak k vyučujícím.

Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Stejně jako v předchozím roce i v roce 2020 probíhaly vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů v rámci povinného úvodního vstupního vzdělávání na většině rezortů (MSp, MZd a MZe takovou skutečnost ve svém plnění neuvedla; MZV informovalo o proškolení o obsahu etického kodexu v rámci úvodního vstupního vzdělávání, ale samotné téma rovnosti žen a mužů nezmínilo).

Na 9 rezortech pak vzdělávání v dané oblasti v rámci úvodního vstupního vzdělávání probíhalo různou formou: specificky e-learningovou formu deklarovalo MD (proškoleni 30 osob), MMR (proškoleni 70 osob) a MPO (počet proškolených osob neuveden). U zbylých rezortů nebyla forma explicitně specifikována, deklarované počty osob byly následující: MF (proškoleni 79 osob), MK (proškoleni 15 osob), MPSV (proškoleni 151 osob), MŠMT (proškoleni 93 osob), MV (proškoleni 567 osob), MŽP (proškoleni 40 osob).

Stejně jako v předchozím roce i v roce 2020 některé rezorty nad rámec tohoto „vstupního minima“ umožnily zaměstnancům a zaměstnankyním účastnit se doplňkových kurzů a akcí specificky zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů. Tyto aktivity rezorty buďto samy pořádaly, nebo využívaly externě pořádaných kurzů. V souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 byla v roce 2020 obecně mnohem hojněji využívána forma vzdělávání prostřednictvím e-learningu. Níže uvádíme některé vybrané vzdělávací akce absolvované zaměstnanci a zaměstnankyněmi rezortů.

Na MD bylo do Komplexního plánu vzdělávacích akcí Ministerstva dopravy pro rok 2020 zahrnuto školení k Metodice, kterého se zúčastnilo 12 osob. V prosinci 2020 byl všem zaměstnancům a zaměstnankyním nabídnut e-learningový kurz zaměřený na rovné příležitosti žen a mužů, jehož gestorem je MPSV. Certifikát z kurzu obdrželo 10 osob.

Z rezortu MF se 3 osoby zúčastnily e-learningového kurzu v rámci projektu MPSV s názvem 22 % K ROVNOSTI, který je zaměřený na téma rovného odměňování. Pět osob absolvovalo workshop Úřadu vlády k používání Metodiky. Jedna zaměstnankyně se zúčastnila on-line mezinárodní konference s názvem *Násilí na ženách a pandemie covid-19*, kterou v listopadu 2020 pořádal Úřad vlády ČR.

Rezortní ombudsmanka MO na základě požadavku *Univerzity obrany* uskutečnila přednášku pro studenty a studentky fakult zaměřenou na ochranu lidských práv v rezortu MO.

Na MŠMT se v roce 2020 zúčastnilo celkem 18 osob workshopů k *Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*. Workshopy byly nabízeny zaměstnancům a zaměstnankyním MŠMT v rámci průběžného vzdělávání.

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 2020 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 2020, ačkoliv více než polovina rezortů zmínila, že určité statistiky v dané oblasti sbírá. Menší část rezortů (4 ze 14) se pak explicitně vyjádřila v tom smyslu, že daná statistická data nesleduje, některé další rezorty uvedly, že data jsou připraveny poskytnout, pakliže k tomu budou vyzvány, avšak nekonkretizovaly, o jaká přesně data se jedná a jakým způsobem dochází k jejich sběru či sledování.

Rezort MD uvedl, že navzdory tomu, že MD nesleduje statistické údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách, rok 2020 byl pro sběr genderových dat v oblasti dopravy zcela klíčový, neboť rezortní koordinátorka rovnosti žen a mužů a agenda rovných příležitostí na tomto rezortu iniciovaly provedení průzkumu o dopravním chování, potřebách souvisejících s mobilitou a preferencích české společnosti se zaměřením na rozdíly utvářené genderovými, sociálními, věkovými, vzdělanostními a jinými rozdíly. Výsledky tohoto průzkumu budou implementovány do koncepčních materiálů MD, zejména agendy plánování výstavby dopravní infrastruktury.

V rezortu MO probíhá již od roku 2002 sběr statistických dat⁸ týkajících se fyzických osob členěných dle kategorie pohlaví. Z těchto statistických dat je pravidelně zpracovávána genderová analýza/audit personálu rezortu MO, včetně vývojového srovnání (pro personál MO je dostupná na intranetu MO a pro veřejnost také na webu⁹).

Rezort MŠMT deklaroval, že na základě jednoho z opatření *Plánu rovnosti žen a mužů MŠMT* budou v nadcházejících letech identifikována statistická data potřebná k efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů.

B. Akční plán

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

ÚV ČR v roce 2020 uspořádal celkem tři školení k Metodice, a to v březnu, srpnu a prosinci 2020, na kterých bylo proškolen celkem 40 osob. Poslední jmenované proběhlo on-line formou.

Institut na pro veřejnou správu nadále nabízí kurz Proč a jak prosazovat rovnost žen a mužů v praxi. Lektor a lektorka jsou členem a členkou Genderové expertní komory a organizace Fórum 50 %.

Přípravu e-learningového kurzu bylo nutné z organizačních důvodů posunout. Probíhat bude nově v roce 2021, pilotáž se předpokládá v prvním pololetí 2022.

⁸ Sledovány jsou počty žen a mužů (ve služebním i pracovním poměru), ve vedoucích systemizovaných místech, v základních velitelských stupních, v hodnostech poručík a výše a štábní praporčík a nižší, ve vedoucích systemizovaných místech, dále pak délka trvání služebního poměru žen a mužů, hodnostní složení žen a mužů a délka trvání služebního poměru, vzdělání žen a mužů, plnění/neplnění kvalifikačních předpokladů vzdělání žen a mužů v pracovním poměru, počty studujících na vojenských školách, počty žen a mužů (v členění zájemce, uchazeč, přijat) v rámci výběru personálu – náboru do AČR, počty žen a mužů ve strukturách NATO a EU a v zahraničních operacích, věk žen a mužů na systemizovaných místech i na vedoucích systemizovaných místech, počty žen a mužů na mateřské a rodičovské dovolené, ve vojenských odbornostech, v platových třídách a stupních, sleduje se i průměrná vyplacená složka platu žen a mužů na 1 osobu/měsíc, počty žen a mužů v aktivní záloze, účastníci a účastnice dobrovolných vojenských cvičení.

⁹ Blíže viz < <http://www.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>>.

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

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR předložil v rámci 1. výzvy Nástroje pro technickou podporu Evropské komise (dále jen „TSI“ podle anglického *Technical Support Instrument*)¹⁰ v druhé polovině roku 2020 projekt *Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice* (dále jen „Projekt TSI“).

Obdobný projekt byl Odborem předložen také v roce 2019 v rámci 4. výzvy Programu na podporu strukturálních reforem (dále jako „Projekt SRSP“), avšak ten ze strany Evropské komise nebyl finančně podpořen. Projekt TSI je s Projektem SRSP obsahově totožný, realizované aktivity a jejich výstupy však propojuje s aktuální situací (řešení dopadů pandemie covid-19, zajištění účinného naplňování připravované Strategie 2021+, nastavení výzev k podpoře rovnosti žen a mužů v rámci Operačního programu Zaměstnanost+ a Operačního programu Jan Amos Komenský), kvůli čemuž je naléhavost jeho realizace vyšší.

Realizace Projektu TSI by měla započít v polovině roku 2021, přičemž odhadovaná doba realizace je 18 měsíců, tj. do konce roku 2022. Projekt TSI směřuje k přezkumu a posílení institucionálního rámce pro rovnost žen a mužů v České republice. V první fázi by měl vyhodnotit, jak jsou snahy v oblasti rovnosti žen a mužů koordinovány na celonárodní úrovni, a to se zaměřením na komunikaci, lidské, finanční a technické zdroje, vzdělávání, transparentnost a implementaci gender mainstreamingu do přípravy politik. V druhé fázi by výsledky přezkumu měly být implementovány prostřednictvím školení pro zainteresované subjekty a představením návrhů pro vylepšení institucionálního rámce. Očekávaným dodavatelem požadovaných výstupů (tj. realizátorem obou fází Projektu TSI) je Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

Opatření č. 3 Akčního plánu

V roce 2020 pokračovala příprava Metodiky pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy. Navrženo bylo 5 kapitol, které pokrývají především témata specificky relevantní pro prosazování genderového mainstreamingu na úrovni měst, obcí a krajů. Mezi dotčenými tématy je mimo jiné přehled a popis oblastí, v nichž lze gender mainstreaming na úrovni samosprávy uplatňovat, tj. například na úrovni strategického plánování, plánování veřejného prostoru, participace s veřejností, podpory podnikání a zaměstnávání, plánování rozpočtu apod. Vytipovány byly také konkrétní příklady dobré praxe.

Opatření č. 4 Akčního plánu

V roce 2020 byla zachována existence dotačního programu *Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů* (dále jen „Dotační program“). Výzvu k podání žádosti o poskytnutí dotace v Dotačním programu pro rok 2020 (dále jen „Výzva“) zveřejnil Úřad vlády ČR na svých webových stránkách dne 5. srpna 2019. Předpokládaná alokace dotačního programu byla ve Výzvě stanovena na 7 mil. Kč, avšak při projednávání návrhu zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2020 byl schválen rozpočet Dotačního programu ve výši 2 mil. Kč.¹¹ Vedení Úřadu vlády ČR alokovanou částku umožnilo navýšit celkově na 3.943.000 Kč, celkově však mohlo být podpořeno pouze 9 projektů z 20.

¹⁰ TSI je nástupnický program Programu na podporu strukturálních reforem (zkr. SRSP z anglického *Structural Reforms Support Programme*).

¹¹ Pozměňovací návrhy na změnu výše alokace Dotačního programu podali dva poslanci: J. Hrnčíř a J. Janda. Na základě schválení pozměňovacího návrhu J. Hrnčíře došlo ke snížení alokace Dotačního programu ze 7 mil. Kč na 2 mil. Kč. Důvody, pro které J. Hrnčíř opětovně požadoval snížení alokace, neodpovídají závěrům zpráv o vyhodnocení dotačních programů financovaných z rozpočtu Úřadu vlády ČR. Blíže viz *Zpráva o vyhodnocení dotačních programů ÚV ČR za rok 2019* dostupná z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Zprava-o-vyhodnoceni-dotacnich-programu-UV-CR-za-rok-2019.pdf>>.

Vzhledem k tomu, že za adekvátní výši se dle tohoto opatření považuje alespoň 7 mil. Kč, lze konstatovat, že pro rok 2020 nebyla zajištěna alokace Dotačního programu v adekvátní výši.

V roce 2021 je plánováno provedení revize Dotačního programu ve vazbě na Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.

Opatření č. 5 Akčního plánu

Realizace workshopu k genderovému rozpočtování je naplánována na 2. čtvrtletí roku 2021. Realizace opatření bude modifikována v souladu s novými opatřeními v kapitole Instituce v navazující Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.

C. Aktualizovaná opatření

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

Na jaro 2020 byl připraven workshop, resp. pracovní setkání pro prošetřovatele a prošetřovatelky k prevenci a řešení sexuálního obtěžování ve služebních úřadech, jehož obsah a formát byly vytvořeny v součinnosti s Kanceláří veřejného ochránce práv. Mělo se jednat o v pořadí třetí pracovní setkání (první z 12/2019 bylo určeno státním tajemníkům a tajemnicím, druhé z 02/2020 vedoucím služebních úřadů v Jihomoravském kraji), které však bylo plánováno jako prezenční, a tudíž kvůli pandemii onemocnění covid-19 muselo být opakovaně odloženo a nakonec nebylo neuskutečněno.

Vzhledem k aktuálnímu vývoji v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR spolu s Kanceláří veřejného ochránce práv přepracoval některé prvky pracovního setkání tak, aby jej bylo možné uspořádat i online. Realizace setkání v tomto upraveném formátu je naplánována na druhé čtvrtletí roku 2021, přičemž zpětná vazba ze setkání by měla sloužit jako hlavní podklad pro vytvoření metodického pokynu stanovujícího jednotný postup pro řešení sexuálního obtěžování v rámci ústředních orgánů státní správy.

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

Úkol č. 06 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2020, členky a členové vlády)

Úkol se týkal celkem osmi rezortů. Většina rezortů doporučila provedení genderových auditů v obchodních společnostech s většinovou majetkovou účastí státu a státních podniků formou dopisu. MPO zároveň obchodním společnostem a státním podnikům zaslalo Standard genderového auditu. MPO a MZe ve vyhodnocení uvedly, že daným obchodním společnostem a státním podnikům nabídly součinnost při realizaci auditů. MO v návaznosti na doporučení dále uvedlo, že všechny podřízené organizace audit provedly.

MD ve vyhodnocení uvedlo, že k naplnění úkolu nebyly podniknuty žádné kroky. MF informovalo o mapování a monitorování situace dotazníkem v rámci zpracování Zprávy o plnění Vlastnické politiky státu 2020, nicméně uvedlo, že konkrétní realizace opatření nebyla v roce 2020 iniciována.

MZd o plnění úkolu č. 6 nezaslalo žádné informace.

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

V roce 2020 Odbor zpracoval shrnující podklad k legislativním opatřením, který mimo jiné obsahuje i přehled zahraničních legislativních opatření a výsledky výše zmíněné mezinárodní konference. Podklad byl spolu s usnesením Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích k volbám do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2021 rozeslán předsedům a předsedkyni politických stran a hnutí.

Úkol č. 08 Akčního plánu (termín plnění do 30. 6. 2020, resp. 31. 12. 2020, ÚV ČR)

V roce 2020 byly zahájeny práce na přípravě Metodiky včetně příkladů dobré praxe k uplatňování Strategii +1. V květnu 2020 Odbor požádal jednotlivé rezorty o poskytnutí dokumentů, respektive jejich relevantních částí, které přispěly k plnění Strategie +1. Jednalo se např. o vnitřní předpisy, které zohledňují téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, genderově senzitivní inzerce, včetně motivačních formulací pro podporu diverzity, pracovní řády, služební přepisy státních tajemníků či rezortní strategie rovnosti žen a mužů. Plnění usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 (včetně distribuce a pravidelného školení k metodice a naplňování daného usnesení) bylo zahrnuto i do Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dokončení metodiky se předpokládá v první polovině roku 2021.

Úkol č. 09 Akčního plánu (termín plnění do 31. 12. 2020, ÚV ČR)

V listopadu 2020 zahájil Odbor práce na přípravě interaktivní mapě s přehledem podílu žen na kandidátních listinách v jednotlivých regionech. Zároveň Odbor zahájil komunikaci s ČSÚ ohledně poskytnutí zdrojových dat. Cílem opatření je vytvořit mapovou aplikaci s přehledem podílu žen a mužů na kandidátních listinách pro jednotlivé typy voleb. Aplikace by měla poskytnout ucelený přehled o zastoupení žen a mužů mezi kandidujícími i zvolenými osobami. V roce 2021 bude zveřejněna testovací verze interaktivní mapy, která bude sdružovat data týkající se voleb do Poslanecké sněmovny PČR. Následně bude mapa rozšířena i o další úrovně politického rozhodování.

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)

MPSV každoročně informuje o fungování dávky otcovské poporodní péče (dále jako „PPM“) ve vztahu k zapojování otců do péče. Poměr čerpání PPM a počtu narozených dětí se od jejího zavedení pohybuje kolem 40 %. V roce 2020 došlo ke snížení počtu PPM na 45 959 (oproti roku 2019 – 49 306). Podle interpretace MPSV je za tímto poklesem jednak pokles v počtu narozených dětí a dále vliv pandemie covid-19 a souvisejících preventivních opatření.

Úkol je průběžně plněn. V roce 2021 by měla být zpracována koncepce obsahující doporučení k motivaci mužů k zapojení do péče o děti a zohledňující výsledky analýzy fungování dávky otcovské poporodní péče.

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 nadále průběžně zpracováván. Příklady dobré praxe některých členských států jsou popsány v publikacích projektu 22% K ROVNOSTI - *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů a Sociálním dialogem k rovnému odměňování 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. Závěry studijní cesty byly představeny na různých platformách – v rámci jednání Výboru pracovního, soukromého a rodinného života dne 25. 6. 2020 a dále např. na workshopu pro zaměstnavatele, který se uskutečnil ve spolupráci s Byznysem pro společnost dne 9. 12. 2020.

Co se týče analýzy legislativních možností zvýhodnění zaměstnavatelských organizací – zde je možné odkázat na analýzu, která byla zpracovaná v rámci projektu 22% K ROVNOSTI – *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů*, kde je tato oblast zpracována.

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

Očekávaný termín dokončení Akčního plánu pro rovné odměňování, včetně předložení materiálu vládě ČR je konec roku 2021.

C. Aktualizovaná opatření

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

V roce 2020 realizoval genderový audit ÚV ČR, MŽp, MPO a MV. Dosud nebyl genderový audit realizován na MK a MZe.

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 a pohlaví zaslala většina resortů, 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 resortů (MD, MF, MO, MZe, MZv), pět resortů tuto informaci explicitně neuvedlo (MŽp, MPSV, MŠMT, MSp, MV). Jeden resort uvedl, že tuto informaci na intranetu nezveřejňuje (MMR).

Do pilotního testování nástroje Logib v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI se v roce 2020 zapojilo MMR a MPSV, kde tato analýza rovného odměňování stále probíhá.

K bodu *Zařazení kontroly dodržování práva na rovnou odměnu do ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2019* MPSV uvedlo, že v roce 2019 provedeno 561 kontrol zaměřených na oblast rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace na pracovišti. Bylo učiněno 137 zjištění vztahujících se k předmětné oblasti. V roce 2021 jsou plánovány dvě pilotní kontroly prostřednictvím využití nástroje Logib.

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

Úkoly předmětné kapitoly byly splněny.

C. Aktualizovaná opatření

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

Podle informací MŠMT se v roce 2019 v mateřských školách vzdělávalo 43 020 dětí (11,79 %).

MPSV k posilování kapacit dětských skupin a mikrojeslí uvádí, že k lednu 2021 evidovalo 1031 dětských skupin s kapacitou 13 498 míst. MPSV dále eviduje 95 mikrojeslí a 380 míst pro děti. Podle informací MPSV tvoří děti mladší 3 let 75 % dětí v dětských skupinách

V rámci Integrovaného regionálního operačního programu (IROP) bylo v letech 2014 – 2020 podpořeno 308 projektů předškolního vzdělávání, jedná se převážně o mateřské školy zřizované obcemi. Podle informací MMR bylo k 31. 12. 2020 podpořeno 1 577 míst pro děti mladší 3 let Celkově byla ke stejnému datu podpořena kapacita zařízení ve výši 11 198 míst.

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

MPSV i ÚV ČR komunikují problematiku rovnosti žen a mužů především odděleně, na svých kanálech To je rovnost! a Rovná odměna.

MPSV k plnění úkolu uvedlo, že plán mediální osvěty v uplynulém roce nevznikl, neboť veškeré kapacity na komunikaci aktuálních témat se soustředily na problematiku související s pandemií covid-19 a návazných preventivních opatření.

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)

V roce 2021 by měla být vytvořena první pracovní verze aktualizovaného obsahu RVP PV. V rámci RVP ZV a RVP dalších oborů vzdělání proběhlo připomínkování a úprava podkladových studií, které MŠMT připravilo v rámci projektu Genderová rovnost na MŠMT. Ten skončil v roce 2020. V roce 2020 probíhala také úprava RVP ZV,¹² která se soustředila na začlenění digitální klíčové kompetence, nového vzdělávacího oboru Informatika a v souvislosti s nároky informatiky na časovou dotaci došlo k úpravám rámcového učebního plánu a redukci vzdělávacího obsahu vybraných vzdělávacích oblastí. Z RVP ZV byla odstraněna témata týkající se mezilidských a partnerských vztahů, sexuální výchovy, rovnosti žen a mužů a lidských práv. Revize RVP ZV zároveň dostatečně nereagovala na rizika spojená s užíváním digitálních technologií a nevybavuje žáky a studenty odpovídajícími kompetencemi, a to zejména ve vztahu ke kyberšikaně, sexuálnímu násilí v kyberprostoru a dalším formám zneužívání a rizikového chování v kyberprostoru.¹³

¹² Blíže viz <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/opatreni-ministra-skolstvi-mladeze-a-telovychovy-informatika>.

¹³ Na toto následně reagoval Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni-zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnosti-zen-a-muzu--121941/>), Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prevence-domaciho-nasili/vybor-pro-prevenci-domaciho-nasili-a-nasili-na-zenach-121940/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prevence-domaciho-nasili/zapisy-z-jednani-vyboru-pro-prevenci-domaciho-nasili-a-nasili-na-zenach-125686/>) a Výbor pro práva dítěte (blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rp/vybory/pro-prava-ditete/ze-zasedani-vyboru/vybor-vyjadril-znepokojeni-nad-revizi-rvp-zv-z-ledna-2021-187608/>).

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

Recenzenti a recenzentky mají k dispozici Pomůcku pro posuzování genderové korektnosti učebnic,¹⁴ která je jim zasílána s každou žádostí o recenzní posudek. Úkoly v oblasti revize procesu udělování schvalovacích doložek jsou zapracovány do *Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021 až 2024*,¹⁵ termín jejich plnění je nastaven do roku 2023.

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

Ve Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ je digitalizace vzdělávání jednou z prvních implementačních karet. Cílem je zajištění inkluzivního a dostupného vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí pro všechny skupiny bez ohledu na jejich socioekonomické zázemí či gender. Digitálním kompetencím se věnuje kapitola 1.4., jež obsahuje tyto cíle: 1) Zajistit podporu digitální gramotnosti všech žáků, 2) Podpořit digitální kompetence všech pedagogů; 3) Snižování nerovností a prevence digitální propasti.

Nicméně, jak bylo řečeno výše (viz Úkol č. 13 Aktualizovaných opatření), hledisko rovnosti žen a mužů bylo v rámci revize RVP ZV upozaděno. Změna může nastat ve chvíli, kdy MŠMT vydá materiály metodické podpory pro revidované RVP ZV. Posílení celkového důrazu na oblast digitální kompetence má i přes zvýše zmíněné potenciálně pozitivní dopad na zvýšení zájmu dívek o oblast ICT.

MŠMT taktéž spolupracuje s neziskovou organizací Czechitas, která pomáhá dívkám a ženám poznávat informační technologie, v rámci tzv. České národní koalice pro digitální pracovní místa a dovednosti. Od roku 2019 do roku 2022 je taktéž platná akreditace vzdělávacího kurzu Genderový přístup v IT ve vzdělávacím procesu, který respektuje specifika chlapců a dívek ve vztahu k technice a IT. Cílem kurzu je vzdělat učitele a učitelky IT, tak aby byly rozvíjen potenciál dívek i chlapců, a to skrze změnu uspořádání výuky i používání nových metod výuky.

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 oblasti rozvoje pokročilého řízení lidských zdrojů jako podmínky žádosti o projektové financování v roce 2020 GA ČR i TA ČR plnily opatření. GA ČR ve svých zadávacích dokumentacích podporovala rozvoj lidských zdrojů, včetně zanesení principu rovnosti žen a mužů. V zadávacích dokumentacích upravoval situace spojené s MD/RD, vyrovnané zastoupení v řešitelských týmech či uváděl možnost hrazení nákladů na péči o dítě osob podílejících se na řešení projektu. TA ČR v rámci programů ZÉTA a ÉTA bonifikoval uchazeče o podporu, pokud prokázali pokročilý systém řízení lidských zdrojů, a to skrze doložení některého z následujících ocenění: HR Excellence in Research Award Firma roku: Rovné příležitosti, TOP Odpovědná firma nebo formou potvrzení o provedení kalkulace mzdových rozdílů mužů a žen v organizaci prostřednictvím nástroje LOGIB nebo doložením potvrzení o realizaci genderového auditu. AV ČR své pracoviště podporuje v zisku HR Excellence in Research Award či participuje na aplikace nástroje LOGIB.

V oblasti vytváření a realizace plánů genderové rovnosti MŠMT v rámci *Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021 až 2024* deklarovalo jejich podporu. TA ČR ze své podstaty nemůže vytvořit (finanční) nástroj podpory pro vytváření a realizaci plánů genderové rovnosti, nicméně v roce 2020 umožnila přijímat návrhy výzkumných projektů z oblasti společenských věd v programu ÉTA. Lze se tak v projektech zabývat např. výzkumem konceptu genderových plánů rovnosti či možnostmi

¹⁴ Blíže viz <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/pomucka-pri-posuzovani-genderove-korektnosti-ucebnic>

¹⁵ Blíže viz https://www.msmt.cz/file/54641_1_1/.

rozvoje. Dále TA ČR v některých programech bonifikuje uchazeče o podporu, pokud mají zaveden genderový plán rovnosti a do budoucna je očekáváno přenesení této praxe i do jiných programů.

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

A. Minimální standard (blíže viz Úkol č. 9 Minimálního standardu v oblasti inst. zabezpečení na str. 4)

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 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 byla schválena řídicím orgánem v druhé polovině roku 2020. Prostředky, které byly na realizaci šetření zajištěny v rámci podstatné změny, však stále nejsou dostačující. Se zahájením realizace 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)

Opatření nebylo splněno. MZd ve svém podkladu uvedlo, že *Koncepci péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu v ČR* nepřipravuje, neboť je dle jeho názoru plně dostačující vytvoření a vydání metodického doporučení k centrům porodní asistence v jeho věstníku č. 11/2020.¹⁶ Jakkoli lze snahu MZd o zajištění standardů (byť jen dílčích a pouze doporučujících) i snahu o změny v poskytování péče směrem k péči zahrnující porodní centra a zlepšení přístupu k rodičkám hodnotit pozitivně, nezávazné metodické doporučení k centrům porodní asistence neřeší absenci ucelené, závazné koncepce ani návaznost jednotlivých profesí, jež o jednotku matka-dítě pečují. Předmětné metodické doporučení navíc obsahuje i pasáže (např. koncept tzv. minimální separace), které jsou v rozporu s doporučeními WHO a postupy evidence-based medicine. Rovněž požaduje povinnost porodních asistentek podřídit se standardům spolku ČGPS ČLS JEP,¹⁷ což bylo předmětem kritiky ze Pracovní skupiny k porodnictví, která zdůrazňovala, že porodní asistentka se řídí standardy oboru porodní asistence.¹⁸

Jednání neformálního „Odborného externího grémia“ k centrům porodní asistence, Pracovní skupiny k problematice vzdělávání porodních asistentek, Národní komise pro kojení a Komise pro reprodukční medicínu, které MZd ve svém podkladu v souvislosti s naplňováním opatření uvedlo, rovněž nelze zcela zaměnit za ustavení a jednání přípravných pracovních skupin ke vzniku *Koncepce péče o matku a dítě v těhotenství, během porodu a po porodu v ČR*. Z hlediska transparency a možnosti veřejné kontroly je problematické využívání tzv. neformálních setkání, nemožnost dohledat informace o personálním obsazení těchto pracovních skupin a zápisů z jejich jednání. Byť MZd deklarovalo, že aspoň „*Národní komise pro kojení a Komise pro reprodukční medicínu mají uveřejněné zápisy z jednání na webových stránkách MZ ČR*“, na webu prokazatelně nejsou všechny zápisy uveřejněny (např. zápis

¹⁶ Blíže viz <https://www.mzcr.cz/metodicke-doporuceni-mz-pro-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb-v-oboru-gynekologie-a-porodnictvi-a-neonatologie/>.

¹⁷ <https://www.cgps.cz/>

¹⁸ Blíže viz zápis z jednání Pracovní skupiny k porodnictví ze dne 10. prosince 2020 dostupný z odkazu <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-k-porodnictvi/zapisy-z-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-182442/> a také stanovisko Asociace pro porodní domy a centra, z.s. dostupné z odkazu <http://www.faktaoporodu.cz/stanovisko-k-metodicckemu-doporuceni-mzcr-koncept-center-porodni-asistence/>.

z jednání Národní komise pro kojení ze dne 3. června 2020 nebyl ke dni 9. června 2021 stále zveřejněn, což potvrdily zástupkyně MZD na jednání Pracovní skupiny k porodnictví téhož dne). Problematické je rovněž nedostatečné zastoupení relevantních aktérů a akterek ve výše uvedených pracovních skupinách (konkrétně např. absence zástupkyň komunitních porodních asistentek a příjemkyň péče).

C. Aktualizovaná opatření

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

V průběhu roku 2020 probíhala realizace 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. V roce 2020 probíhaly preventivní workshopy na školách k sexuálnímu násilí (kvůli pandemii onemocnění covid-19 probíhaly převážně on-line), byl spuštěn web www.zurivec.cz a proběhlo několik osvětových aktivit.

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 na podzim 2019.¹⁹ 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 pandemie onemocnění covid-19 bylo opakovaně přesouváno. Odklad souvisel s výraznou preferencí prezenčního formátu setkání. Nakonec však byl formát setkání zpracován i pro online verzi a pilotáž tímto způsobem dokončena v květnu 2021. K dokončení předmětného úkolu tedy rovněž dojde až v roce 2021.

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 oblasti rovnosti žen a mužů pro předsednictví ČR v Radě EU. Priority byly diskutovány s relevantními stakeholdery, včetně Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Schválení priorit Výborem pro EU je očekáváno v polovině roku 2021. Přijaté priority se následně stanou východiskem pro vstup ČR do společné deklarace předsednického tria ke genderové rovnosti.

V roce 2019 a 2020 se uskutečnila celkem čtyři jednání se zástupci/zástupkyněmi Francie, Švédska a Evropské komise za účelem koordinace aktivit a priorit předsednického tria v oblasti rovnosti žen a mužů. Z jednání vyplynulo, že napříč předsednickým triem existuje shoda nad dvěma hlavními tématy: 1) ekonomickým postavením žen i s ohledem na dopady pandemie Covid-19; 2) prevencí a potíráním domácího a genderově podmíněného násilí. Bylo proto dohodnuto, že tato dvě témata budou rámovat společnou deklaraci předsednického tria. V rámci jednání taktéž mj. diskutován společný postup předsednického tria za účelem zachování genderové terminologie v materiálech EU, a to s ohledem na přístup některých

¹⁹ Bližší viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave--vydani-prirucky-pro-urady-177166/>.

členských států, které v poslední době často blokují unijní dokumenty z důvodu použití slova „gender“.

V roce 2019 a 2020 se uskutečnila čtyři jednání Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming. Účast zástupce či zástupkyně ČR byla zajištěna na všech 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 se neuskutečnilo z důvodu mimořádných opatření přijatých s ohledem na šíření koronaviru. Před zrušením 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. Delegace měla být delegace vedena ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou. ČR počítala s uspořádáním odborného semináře (tzv. side-eventu), a to na téma nových forem genderově podmíněného násilí.

65. zasedání Komise OSN pro postavení žen se uskutečnilo hybridní formou (prezenční účast stálých misí členských států při OSN a virtuální účast národních delegací). Delegace ČR byla vedena ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou. ČR během zasedání uspořádala tři doprovodné akce:

- side-event „Gender-based Violence in the Online World: Emerging Forms, New Approaches, and Youth Prevention Programmes“ pořádaný dne 17. března 2021 Úřadem vlády ČR;
- side-event „Equal Pay for Women: Tools and Policies“ pořádaný dne 22. března 2021 Ministerstvem práce a sociálních věcí;
- seminář pro české publikum „Gender a Česko: Genderová rovnost z pohledu mladé generace“ pořádaný dne 24. března 2021 Úřadem vlády ČR.

V roce 2019 i 2020 přispěla ČR na podporu činnosti agentury UN WOMEN částkou ve výši 400 000 Kč.

Usnesením vlády ČR ze dne 23. listopadu 2020 č. 1218 byl schválen Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021 – 2025 a zřízení mezirezortní pracovní skupiny pro agendu ženy, mír a bezpečnost.

ČR si v Národním akčním plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021 – 2025 stanovila následující cíle:

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

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

Blíže viz úkol č. 7 Minimálního standardu v oblasti inst. zabezpečení.

B. Aktualizovaná opatření

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

V roce 2020 byla zahájena realizace sociologického výskytu sexuálního obtěžování v dopravě. Výsledky šetření budou k dispozici v červenci 2021. K výsledkům analýzy bude následně uspořádán seminář.

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“²⁰, 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. 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. MD ve vyhodnocení uvedlo, že při sestavování výběrových komisí je uplatňováno pravidlo zastoupení ženy v každé výběrové komisi. MF má požadavek na sestavování genderově vyvážených výběrových komisí ukotvený ve Služebním řádu a Pracovním řádu. MZd uvedlo, že v každé výběrové komisi je vždy zastoupena minimálně jedna žena.

13 ze 14 rezortů uvedlo, že v rámci pracovní inzerce používají genderově korektní jazyk. MD, MF, MK, MMR, MPO, MSp, MŠMT, MV, MZd, Mze, MŽP dále uvedly, že zdůrazňují

²⁰ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů prostřednictvím formulace uvedené v kapitole 3.2 Strategie +1, či jejích upravených variací. Oproti minulému roku formulaci do inzerce zahrnuje více rezortů.

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. Dále je například na MMR umožněno uplatňování stlačeného pracovního týdne, který byl pilotně ověřen v rámci projektu Strategie rovných příležitostí Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Možnost využití stlačeného pracovního týdne nabízí i MF a MŠMT.

MF ve vyhodnocení uvedlo, že podporuje dřívější návrat zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené. S osobami na rodičovské dovolené udržuje pravidelný kontakt, nabízí jim možnost zapojit se do vzdělávání či si požádat o zkrácení úvazku. Pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří se chystají na mateřskou či rodičovskou dále MF připravilo informační brožuru.

MD, MŠMT, MO a MV ve vyhodnocení uvedly, že v souvislosti s pandemií Covid-19 byl v minulém roce ve velké míře využíván institut výkonu služby/práce z jiného místa. Umožněním výkonu služby/práce z jiného místa bylo jednak podpořeno efektivnější sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zároveň tak rezorty činily z důvodu ochrany zdraví státních zaměstnankyň a zaměstnanců a zaměstnankyň a zaměstnanců.

Velká část rezortů disponuje vlastní dětskou skupinou. Například MMR, které nemá vlastní zařízení péče o děti předškolního věku, využívá volné kapacity v dětské skupině MF.

Oproti vyhodnocení za rok 2019 uvedlo více rezortů využívání nějaké formy mentoringu. MK uvedlo, že uplatňuje neformální mentoring, kdy je obvyklé, že se služebně starší a zkušenější zaměstnankyně a zaměstnanci a státní zaměstnankyně a zaměstnanci podílejí na zaškolení nových. Obdobně o mentoringu informovalo i MŠMT a MV, kdy v rámci systému mentoringu zkušené osoby jak ve vedení, tak na odborných referentských pozicích poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s nově nastoupivšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi. MF uvedlo, že v souvislosti se vzděláváním a rozvojem realizuje školení pro zaměstnankyně na vedoucích pozicích s cílem podpořit rozvoj jejich manažerských dovedností.

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 obsahuje opatření související s realizací pravidelných porad, kde budou představovány příklady dobré praxe a konzultovány problematické aspekty naplňování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 (Podnět k uplatňování Strategie „+1“).

Jednotlivé resorty budou proškoleny v návaznosti na metodiku k dodržování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466, která bude dokončena v 1. polovině roku 2021. Rezorty budou o připravované metodice a následných školeních průběžně informovány.