

# METODIKA K UPLATŇOVÁNÍ STRATEGIE +1

## VYTVÁŘENÍ PODMÍNEK PRO VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

To je  
rovnost

Úřad vlády České republiky



# Obsah

<b>1 ÚVOD</b>	3
<b>2 AKTUÁLNÍ SITUACE V OBLASTI VYROVNANÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH</b>	5
<b>3 POZITIVNÍ ZÁVAZKY PLYNOUCÍ Z MEZINÁRODNÍHO PŘÁVA A SOULAD POZITIVNÍCH OPATŘENÍ S ÚSTAVNÍM PORÁDKEM A ZAKAZEM DISKRIMINACE</b>	6
<b>4 NÁSTROJE A JEJICH POUŽITÍ</b>	9
<b>4.1 Zveřejňování výběrových řízení</b>	9
<b>4.2 Deklarace podpory diverzity v inzerci</b>	10
<b>4.3 Průběh výběrových řízení</b>	12
<b>4.4 Výběrové komise</b>	14
<b>4.5 Cílené vyhledávání kandidátek a kandidátů</b>	15
<b>4.6 Vstupní vzdělávání/Vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů</b>	15
<b>4.7 Flexibilní formy práce</b>	17
<b>4.8 Mentoring</b>	19
<b>4.9 Genderový audit</b>	20
<b>4.10 Genderově citlivý jazyk</b>	20
<b>5 SEZNAM UŽITEČNÝCH ZDROJŮ</b>	23

# 1 Úvod

Tato metodika reaguje na nevyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v rámci ministerstev a ústředních orgánů státní správy. Spravedlivý podíl žen a mužů na rozhodování představuje základní pilíř fungující demokracie. Stále platí, že ženy a muži mají v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. Schopnost je zohledňovat souvisí s mírou zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Odborné studie, včetně matematických modelů potvrzují, že diverzní týmy fungují výrazně efektivněji než týmy homogenní.<sup>1</sup> Genderová diverzita v rozhodovacích pozicích v první řadě zajišťuje praktické využití rozličného vzdělání, znalostí, zkušeností a talentu jednotlivých aktérů a akterek. Důležitá je také proto, že rozšiřuje možnosti sladování pracovního a rodinného života, a tím motivuje ženy a muže k vyrovnanější účasti na pracovním trhu, ale zároveň i k vyrovnanějšímu zapojení se do chodu rodiny a domácnosti.

Příčin nevyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je několik. Jedná se zejména o viditelné či neviditelné překážky na institucionální, společenské a individuální úrovni, které musí ženy na rozdíl od mužů překonávat, a které ztěžují ženám možnost vstoupit do rozhodovacích pozic a následně se v nich udržet. Jedná se například o existenci tzv. skleněného stropu<sup>2</sup>, nedostatku ženských vzorů na vyšších pozicích, genderové stereotypy či nízkou dostupnost služeb péče o děti ve věku do tří let. Kromě výše uvedených bariér má na přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vliv také nízká míra využívání nástrojů (především tzv. pozitivních opatření) nabízených právním řádem ČR.<sup>3</sup>

Tato metodika poskytuje ministerstvům, případně i dalším ústředním orgánům státní správy podrobnější popis jednotlivých nástrojů, které mohou na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů využít, doplněný o příklady dobré praxe.

Metodika<sup>4</sup> vznikla v návaznosti na Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jako „Strategie +1“).

Strategie +1<sup>5</sup> schválená usnesením vlády ze dne 23. května 2016 č. 466 byla vytvořena v reakci na přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích státní správy. Strategie +1 obsahuje sadu opatření pro orgány státní správy, která by měla vyrovnat zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Cílem Strategie +1 je postupně dosáhnout 40% zastoupení obou pohlaví na všech úrovních vedení nebo ve vedoucích kolektivech.

Jednotlivá ministerstva a další ústřední orgány státní správy mají pravidelně informovat o přijatých opatřeních a naplňování Strategie +1. Při každoročním reportování mohou ministerstva a další ústřední orgány státní správy vycházet z příkladů nástrojů provedení, které jsou uvedeny v kapitole 3.2 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 zdůrazňování podpory 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 sladovat pracovní, osobní 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 s mladšími ženami či muži.

Jde o nástroje, které jsou formulovány neutrálně, tedy tak, aby umožnily v případě potřeby zvyšovat jak podíl žen, tak podíl mužů.

### **Cílem metodiky je zajistit důslednější naplňování Strategie +1 ze strany jednotlivých rezortů.**

Strategie +1 je také reflektována ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále jako „Strategie 2021+“).<sup>6</sup> V návaznosti na metodiku budou realizovány pravidelné porady s rezortními koordinátorkami/koordinátory rovnosti žen a mužů, kde budou představovány příklady dobré praxe a konzultovány problematické aspekty naplňování Strategie +1.<sup>7</sup>

V metodice jsou užívány pojmy „zaměstnanci a zaměstnankyně“, které zahrnují i statní zaměstnance a státní zaměstnankyně.

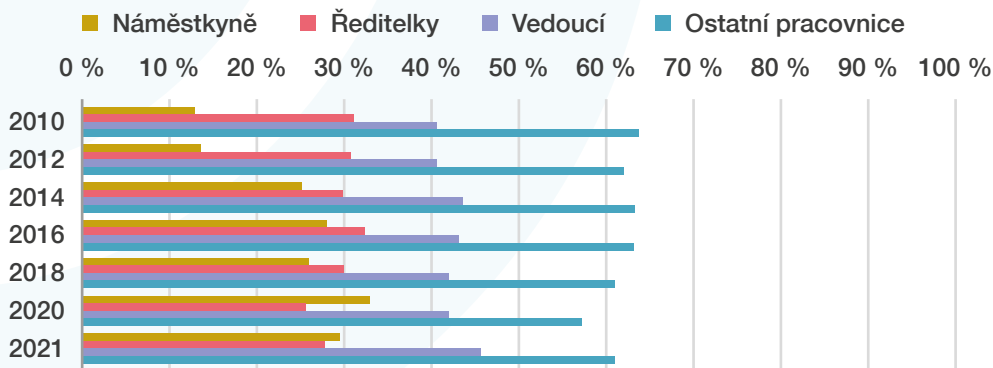
## 2 Aktuální situace v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

V posledních letech postupně roste zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě<sup>8</sup>. Se zvyšující se úrovní vedení se však jejich podíl snižuje – zatímco na pozicích vedoucích oddělení na jednotlivých ministerstvech je dlouhodobě zastoupeno více než 40 % žen, na úrovni ředitelky a ředitelů odborů jsou ženy zastoupeny výrazně méně. Nejnižší zastoupení lze pak sledovat na úrovni státních tajemníků a tajemnic. Pro státní správu v České republice (dále jako „ČR“) je tak typická vysoká míra vertikální genderové segregace.

Největší změnu lze ve státní správě za posledních deset let vysledovat na úrovni náměstků a náměstkyň na ministerstvech, kde například oproti roku 2011 (8,9 %) bylo zastoupení žen v roce 2021 30%. Naopak na úrovni ředitelů a ředitelky odborů ministerstev za poslední desetiletí k výrazné změně nedošlo - podíl žen na této pozici se od roku 2008 pohybuje mezi 27 až 34 %. Obdobně je na tom pozice vedoucích oddělení, kde také nedochází k větším výkyvům, nicméně ženy jsou zde od roku 2012 zastoupeny ve více než 40 %. Na pozici státních tajemníků a tajemnic bylo k prosinci 2021 zastoupení žen 27 % (4 ženy). Dlouhodobější vývoj zastoupení žen a mužů ve státní správě přibližuje graf níže.<sup>9</sup>

Ženy zůstávají nadále výrazně podprezentovány i v rámci vedení obchodních společností, včetně těch s většinou majetkovou účastí státu a státních podniků. K prosinci 2021 bylo zastoupení žen v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu pouze 20 %, zastoupení žen v představenstvech těchto společností pak dokonce jen 8 %.<sup>10</sup>

### Podíl žen na daných pozicích na ministerstvech a ÚV ČR



Zdroj: Úřad vlády ČR (na základě dat od jednotlivých rezortů). Data jsou k 31. 12. 2021.

### 3 Pozitivní závazky plynoucí z mezinárodního práva a soulad pozitivních opatření s ústavním pořádkem a zákazem diskriminace

Závazek podporovat rovnost žen a mužů plyne z ústavního pořádku ČR. V něm je zásada rovnosti žen a mužů promítnuta do ustanovení Listiny základních práv a svobod, která garantuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech a rovnost v požívání základních práv a svobod všem bez ohledu na pohlaví.<sup>11</sup> Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod dále zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání.

Na zákonné úrovni pak princip rovnosti, resp. zákaz diskriminace upravuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jako „antidiskriminační zákon“). Tento zákon mimo jiné připouští použití pozitivních opatření, když v ustanovení § 7 odst. 2 stanoví, že: *„Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“* Do těchto důvodů patří i pohlaví. Antidiskriminační zákon se uplatní také ve věcech služebních poměrů.

Povinnost aktivně prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích dále plyne z lidskoprávních mezinárodních smluv, jimiž je ČR vázána a které jsou rovněž součástí ústavního pořádku ČR<sup>12</sup>. Interpretaci těchto závazků spolu s návrhy konkrétních opatření pak obsahuje řada doporučení mezinárodních organizací a jejich orgánů, kterých je ČR členkou.

Pekingská deklarace a akční platforma přijatá v roce 1995 na 4. Světové konferenci o ženách vyzývá vlády členských zemí OSN k přijetí opatření na podporu vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.<sup>13</sup> Pekingská akční platforma vyzývá členské státy, aby se přihlásily k dosažení cíle vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech, veřejné správě a soudnictví a stanovily specifické cíle a opatření za účelem dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve všech vládních orgánech a veřejné správě.

Úmluva OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako „CEDAW“) v článku 7 stanoví závazek států přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě a zejména zajistit, na rovnoprávném základě s muži, právo účastnit se tvorby a provádění státní politiky, zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu.<sup>14</sup> Smluvní státy jsou povinny zajistit rovnoprávnou účast žen, pokud jde o vysoké funkce ve státní správě<sup>15</sup>, a to, mimo jiné, přijetím dočasných zvláštních opatření.<sup>16</sup> Tyto mohou mít formu:

- pravidla, podle něhož v případě, že navržení kandidáti mají stejnou kvalifikaci, dostane přednost navržená žena;
- pravidla, podle kterého ani jedno z pohlaví nesmí představovat méně než 40 % členů nebo členek veřejného orgánu;
- kvóty pro jmenování do veřejných funkcí.

Samotná dočasná zvláštní opatření jsou upravena v článku 4 CEDAW, a to tak, že nejsou považována za diskriminaci. Jejich cílem je urychlení dosažení rovnoprávné účasti žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.<sup>17</sup>

Vyrovnanému zastoupení žen ve vedoucích pozicích se věnuje i Evropská sociální charta. Ustanovení čl. 20 písm. d) revidované Evropské sociální charty, stejně tak jako ustanovení čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu Evropské sociální charty z roku 1988, stanoví právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, mimo jiné v oblasti rozvoje kariéry včetně povýšení. Toto ustanovení ukládá státům řešit vertikální segregaci na trhu práce<sup>18</sup> skrze pozitivní závazky.<sup>19</sup> Opatření navržená za účelem podpory rovných příležitostí pro ženy i muže na trhu práce musejí zahrnovat prosazování rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích ve veřejném sektoru.<sup>20</sup>

Dále pak doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003) 3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech členským státům mimo jiné doporučuje, aby zajistily vyrovnané zastoupení žen a mužů na pozicích a funkcích, jejichž nominace zajišťuje vláda a další orgány veřejné správy. Proces obsazování těchto pozic by měl být dle zmíněného doporučení genderově senzitivní a transparentní. Výbor ministrů Rady Evropy členským státům dále doporučuje zvážit přijetí legislativních opatření s cílem podpory vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v politice a veřejných rozhodovacích pozicích.

Problematické vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích se věnuje i právo Evropské unie (dále jako „EU“). Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot EU a hlavním cílem podle článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU.<sup>21</sup> V souladu s článkem 8 Smlouvy o fungování EU<sup>22</sup> má EU při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy.

Listina základních práv EU<sup>23</sup> v čl. 15 odst. 1 pak zakotvuje právo svobodné volby povolání. Článek 21 pak zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Článek 23 stanovuje, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci a zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. Použití pozitivních opatření potvrzuje i čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování EU.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání v článku 3 (pozitivní kroky) počítá s přijímáním opatření za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami.<sup>24</sup>

Podle doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivní diskriminace ve prospěch žen by měly členské státy přijmout pozitivní opatření v oblasti aktivní účasti žen v rozhodovacích orgánech ve veřejném sektoru.<sup>25</sup> Podle doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu by měly členské státy podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních veřejného sektoru, zvýšit informovanost ohledně důležitosti přijímaných opatření k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve veřejném sektoru a zajistit, že při výběrových řízeních jsou muži a ženy vyrovnaně zastoupeni ve výběrových komisích.<sup>26</sup> Evropský parlament pak v roce 2012 vyzval členské státy, aby prováděly pozitivní opatření na podporu účasti žen v politickém životě, pokud je jedno pohlaví nedostatečně zastoupeno.<sup>27</sup>

Soudní dvůr Evropské unie (dále jako „SD EU“) ve své judikatuře týkající se pozitivních opatření, resp. kroků a jejich slučitelnosti se zásadou nediskriminace na základě pohlaví uznal, že v určitých případech lze nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit při výběru zaměstnanců či u příležitosti povýšení, a to za předpokladu, že tento kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako konkurent opačného pohlaví a že takové upřednostnění není automatické a bezpodmínečné, nýbrž že od něj lze upustit, pokud ve prospěch konkrétního kandidáta opačného pohlaví rozhodnou příslušné důvody. Musí být zaručeno, že žádost každého kandidáta byla objektivně posouzena a byla zohledněna všechna kritéria týkající se konkrétního kandidáta.<sup>28</sup>

V neposlední řadě Evropská komise v rámci Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 vyzývá členské státy, aby usilovaly o dosažení genderové vyváženosti v rozhodovacích pozicích.<sup>29</sup> Opatření ve Strategii +1 jsou tak v souladu s českým ústavním pořádkem, právním řádem i závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního práva.



## 4 Nástroje a jejich použití

Níže jsou podrobněji popsány jednotlivé nástroje, které mohou přispět k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve státní správě. Jedná o demonstrativní výčet. Je tedy možné přijímat i další nástroje, které zde nejsou uvedeny, pokud směřují ke stejnému cíli.

Výběrová řízení jsou stěžejním nástrojem pro dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve státní správě. Z daného důvodu se téměř všechny vhodné nástroje týkají právě průběhu a nastavení výběrových řízení.

### 4.1 Zveřejňování výběrových řízení

Všechna výběrová řízení na služební místa musí být povinně zveřejňována dle ustanovení § 24 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „ZSS“). Na obsazení volného služebního místa se koná výběrové řízení<sup>30</sup>, které vyhláší služební orgán na úřední desce a zveřejní jej v informačním systému o státní službě<sup>31</sup>. Oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí obsahovat údaje uvedené v ustanovení § 24 odst. 7 ZSS. Toto jsou zákonné požadavky na zveřejňování výběrových řízení, které plní všechny orgány státní správy. Zákonná úprava nicméně nezáklazuje služební orgánům zveřejnit výběrová řízení i na dalších platformách a zaslat vyhlášené výběrové řízení svým zaměstnancům a zaměstnankyním či dalším vhodným, vtypovaným osobám.

Publikace Praktický průvodce státní službou uvádí, že „mimo povinné způsoby uveřejnění výběrového řízení služebnímu úřadu nic nebrání v jeho uveřejnění jiným způsobem“.<sup>32</sup> Je tedy možné využívat i různé pracovní portály, webové stránky i sociální síť. Zároveň není nutné znovu podávat všechny informace dle ustanovení § 24 odst. 7 ZSS. Ty se vztahují pouze na oznámení o vyhlášení výběrového řízení na úřední desce. Z důvodu lepšího propojení jednotlivých složek státní správy je vhodné zveřejňovat výběrová řízení i ve spolupráci s krajskými pobočkami Úřadu práce.

Zveřejňování výběrových řízení mimo úřední desky má potenciál rozšířit okruh možných žadatelek a žadatelů, a může tedy vést i ke zvýšení zastoupení žen.

Volná pracovní místa podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „ZP“), nemusí úřady vyhlášovat. S ohledem na transparentnost je to však preferovaná varianta, která může přispět k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů.

### **DOBŘÁ PRAXE:**

Ministerstvo financí zveřejňuje volná služební nebo pracovní místa na internetových stránkách úřadu, v informačním systému o státní službě, na úřední desce a případně na jiných pracovních portálech (např. Jobs.cz).

Ministerstvo kultury zveřejňuje volná místa mimo úřední desku i na portálu Jobs.cz.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- zveřejňovat výběrová řízení mimo úřední desku a informační systém o státní službě i na jiných pracovních portálech či sociálních sítích;
- zveřejňovat výběrová řízení i ve spolupráci s krajskými pobočkami Úřadu práce;
- inzerovat volná pracovní místa podle ZP.

## 4.2 Deklarace podpory diverzity v inzerci

Inzerce úzce souvisí se dvěma výše uvedenými nástroji. Ve znění vyhlášených výběrových řízení by měl být použit genderově senzitivní jazyk (blíže viz podkapitola 4.10) – ten by se měl týkat především názvu pozice, případně i dalšího textu.

Vhodným nástrojem je i výslovné uvedení, že služební úřad podporuje diverzitu, a to zvláště u pozic představených. V rámci zveřejněných volných služebních a pracovních míst na internetových stránkách rezortů lze uvádět formulaci například ve znění: „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek i žadatelů.“ Takové znění lze považovat za vhodnou praxi, neboť dává najevo nejen podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů, ale obecně zájem o vytvoření rozmanitého pracovního prostředí.

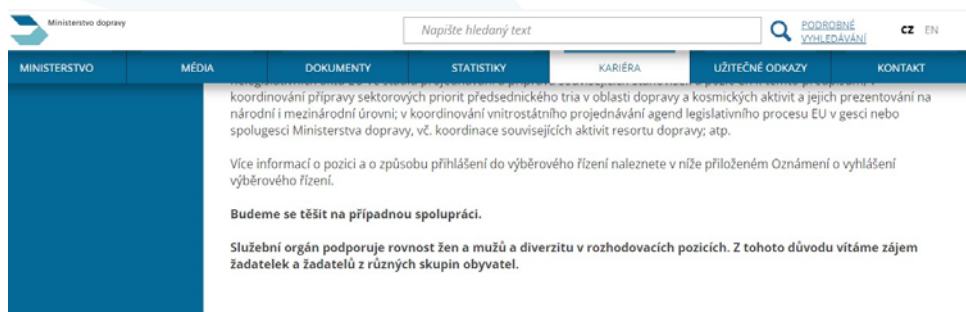
Kancelář veřejného ochránce práv (dále jako „KVOP“) přijala a v současnosti implementuje personální strategii, která se mimo jiné věnuje podpoře diverzity v inzerci.<sup>33</sup>

Ministerstvo spravedlnosti má v rámci svých webových stránek přehlednou záložku s nabídkou volných pozic a stáží, kde přehledně shrnuje nabízené benefity a uvádí formulaci na podporu diverzity.<sup>34</sup>

Za nevhodnou praxi lze naopak označit další část uvedeného výběrového řízení, která používala generické maskulinum: „Výběrového řízení se může zúčastnit žadatel, který...“

Strategie 2021+ obsahuje v kapitole č. 2 Rozhodování opatření týkající se zdůrazňování podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic, jehož gestorem jsou všechna ministerstva, ústřední orgány státní správy, Technologická agentura ČR (dále jako „TA ČR“) a Grantová agentura ČR (opatření č. 1.3.3).

Dobrá praxe:



Ministerstvo dopravy

Napište hledaný text

PODSOBNÉ VÝBEROVÁNÍ CZ EN

MINISTERSTVO MÉDIA DOKUMENTY STATISTIKY KARIÉRA LŮŽITEČNÉ ODKAZY KONTAKT

koordinování přípravy sektorových priorit předsednického tria v oblasti dopravy a kosmických aktivit a jejich prezentování na národní i mezinárodní úrovni; v koordinování vnitrostátního projednávání agend legislativního procesu EU v gesci nebo spolupraci Ministerstva dopravy, vč. koordinace souvisejících aktivit resortu dopravy; atp.

Více informací o pozici a o způsobu přihlášení do výběrového řízení naleznete v níže přiloženém Oznámení o vyhlášení výběrového řízení.

**Budeme se těšit na případnou spolupráci.**

Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel.

### Informace pro uchazeče:

- Veškeré osobní údaje jsou zpracované v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46ES (tzv. GDPR), popř. příslušná ustanovení zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. [Bližší informace ke zpracování osobních údajů jsou na webových stránkách MZe.](#)
- Ministerstvo zemědělství podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rámci svých služebních a pracovních míst.
  - příspěvek na stravování.

Úřad vlády ČR podporuje rozmanitost. Jste vítáni bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní stav, rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, náboženské vyznání či světový názor.

**Pracoviště:** Úřad vlády ČR, Vladislavova 4, 118 01 Praha 1

## Pojd' s námi vytvářet justici!

Ministerstvo spravedlnosti je ústředním orgánem státní správy pro soudy a státní zastupitelství, vězeňství, probaci a mediaci. V současné době obsazujeme řadu pozic určených pro právníky, IT specialisty, ekonomy a další. Praxe není podmínkou, přijímáme i čerstvé absolventy středních a vysokých škol. S ohledem na profesní a kvalifikační předpoklady podporujeme přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporujeme rovné příležitosti žen a mužů i diverzitu pracovního kolektivu celkově, neboť právě v rozmanitosti je jeho síla. Práce u nás má hlubší smysl, nabízíme Vám zajímavou práci, kterou můžete přispět k fungování státní správy. Přidejte se k nám a pojdte se podílet na realizaci záležitostí veřejného zájmu.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- v oznámení o vyhlášení výběrových řízení používat genderově senzitivní jazyk;
- uvádět formulaci například ve znění: „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek i žadatelů.“

## 4.3 Průběh výběrových řízení

Služební orgány a představení mohou dle ustanovení § 28 odst. 2 ZSS, při obsazování služebních míst představených a při výběru jednoho žadatele nebo žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů a žadatelek zohledňovat hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.

Podrobnosti k provádění výběrových řízení jsou stanoveny Metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019. Dle čl. 36 odst. 2 provede výběrová komise výběr tří nejvhodnějších žadatelů nebo žadatelek vybraných podle § 28 odst. 2 ZSS, jejichž jména jsou v protokolu uvedena v abecedním pořadí (nikoliv tedy v pořadí, v jakém se dle názoru výběrové komise umístili). Dle čl. 42 odst. 2 následně přistoupí služební orgán a bezprostředně nadřízený představený k výběru nejvhodnějšího žadatele nebo žadatelky. Ve výběru není služební orgán společně s bezprostředně nadřízeným představeným nijak konkrétně omezen, s výjimkou respektování práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace.

Při výběru nejvhodnějšího žadatele nebo žadatelky v této fázi výběrového řízení se tedy služební orgán společně s bezprostředně nadřízeným představeným mohou zaměřit nejen na hledisko odbornosti a řádného výkonu služby, ale i na další hlediska (např. povahové vlastnosti<sup>35</sup>) – a je tedy možné zohledňovat i vyrovnané zastoupení žen a mužů. Toto hledisko lze však zohledňovat pouze v případě, že se jedná o srovnatelného žadatele a žadatelku, nemůže se jednat o jediné kritérium výběru. V případě, že je na úrovni příslušného místa méně žen než mužů a žadatelka má pro dané místo stejnou odbornost jako mužský žadatel<sup>36</sup>, může být ve výběrovém řízení upřednostněna.

Přihlednutí k vyrovnanému zastoupení žen a mužů podporuje i právo EU a judikatura SD EU, která upřesnila kritéria, kdy je možné zvýhodnit kandidáty nedostatečně zastoupeného pohlaví ve výběrovém řízení na pracovní místo ve veřejném sektoru.

Případy *Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*<sup>37</sup> a *Marschall proti Zemi Severní Porýní-Vestfálsko*<sup>38</sup> se týkaly mužských žadatelů o vedoucí, příp. lépe placenou pozici, kteří byli ve výběrovém řízení neúspěšní z důvodu přijetí uchazečky ženského pohlaví na základě vnitrostátní legislativy, která stanovovala pozitivní opatření ve formě upřednostnění žen v případech, kdy tyto nejsou na těchto pozicích dostatečně zastoupeny a kdy mají stejnou kvalifikaci jako mužský protikandidát. Ve věci *Kalanke* SD EU zdůraznil, že ustanovení umožňující pozitivní opatření musí být vykládána striktně. SD EU měl za to, že vnitrostátní předpisy umožňující automatické a bezpodmínečné zvolení uchazečky, která měla stejné kvalifikační předpoklady jako uchazeč v sektorech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny, představovalo nezákonnou diskriminaci na základě pohlaví a bylo v rozporu s nadepsanou směrnicí. V případě *Marschall* naopak SD EU konstatoval, že vnitrostátní úprava obsahovala tzv. „ochrannou doložku“, která umožňovala v odůvodněných případech výjimku z preference ženské kandidátky. Toto pravidlo nepředstavovalo absolutní a nepodmínečné preferenční jednání, protože zaručovalo v každém jednotlivém případě objektivní posouzení žádosti všech uchazečů s ohledem na všechna výběrová kritéria a v případě, že jedno nebo více kritérií svědčilo ve prospěch uchazeče a kritéria nebyla diskriminační vůči uchazečkám, umožňovala tato pravidla vyloučení přednosti uchazečky.

Z judikatury SD EU<sup>39</sup> tedy plyne, že pozitivní opatření v podobě preference uchazeček jako podprezentovaného pohlaví jsou možná, pokud splňují tato kritéria:

- opatření se musí týkat pozic, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny;
- opatření smí před mužskými kandidáty upřednostnit pouze ty ženy, které jsou stejně kvalifikované jako jejich mužské protějšky;
- opatření nesmí dát automaticky a bezpodmínečně přednost stejně kvalifikovaným kandidátům či kandidátkám, nýbrž musí rovněž zahrnovat „ochrannou doložku“, která počítá s možností připustit v odůvodněných případech výjimku, aby se zohlednila individuální situace, zejména osobní situace každého kandidáta či kandidátky.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- při obsazování služebních míst představených a při výběru jednoho žadatele nebo žadatelky ze 3 nevhodnějších žadatelů nebo žadatelek zohledňovat hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diversity v rozhodovacích pozicích.

## **4.4 Výběrové komise**

Ze studií vyplývá, že genderově homogenní komise mohou mít tendence upřednostňovat kandidátku či kandidáta stejného pohlaví.<sup>40</sup> Ustavování genderově smíšených výběrových komisí (nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů disponujících patřičnou nebo potřebnou odborností v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu) může přispět k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve státní správě a omezit diskriminaci v přístupu k potenciálním místům zaměstnankyň a zaměstnanců.

Strategie 2021+ obsahuje v kapitole č. 2 Rozhodování opatření týkající se ustavování genderově smíšených výběrových komisí, jehož gestorem jsou všechna ministerstva, ústřední orgány státní správy a TA ČR (opatření č. 1.3.4).

### **DOBRÁ PRAXE:**

Ministerstvo financí má ve Služebním řádu a Pracovním řádu ukotvený požadavek na sestavování genderově vyvážených výběrových komisí.

Ministerstvo průmyslu a obchodu vydalo Manuál k výběrovým řízením, který obsahuje i informace o genderově vyváženém složení výběrových komisí.

Výběrové komise jsou na Ministerstvu obrany sestavovány v souladu se zákonem o státní službě a služebním předpisem státního tajemníka. Nebrání-li tomu objektivní důvody, jsou na místa představených jmenovány genderově smíšené výběrové komise.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- ustavovat genderově smíšené výběrové komise (nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů disponujících patřičnou nebo potřebnou odborností v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu).

## 4.5 Cílené vyhledávání kandidátek a kandidátů

Na vyhlášená výběrová řízení může služební orgán také upozornit konkrétní vytipované osoby. Těmi mohou být aktuální zaměstnankyně a zaměstnanci, osoby, které pro služební úřad v minulosti pracovaly, osoby, které pracují pro jiný služební úřad či osoby, které ve státní správě nepůsobí. Taktéž je možné spolupracovat s vysokými a jinými školami, které mohou výběrová řízení sdílet se svými současnými studenty a studentkami či absolventy a absolventkami.

V případě, že by služební orgán prováděl mentoringový program, může oslovit osoby, které daný program absolvovaly. Právě v této možnosti se služebnímu orgánu nabízí efektivní nástroj, který může vést k přihlášení vhodných osob z podreprezentovaného pohlaví. Tato práce vyžaduje více času, osob a plánování na straně personálních odborů. Je však nezbytná pro dosažení vytyčeného cíle.

### **DOBRÁ PRAXE:**

Ministerstvo spravedlnosti se snaží vyhledávat vhodné kandidátky nebo kandidáty do rozhodovacích pozic mimo jiné ve svých vlastních řadách, tedy ze svých osvědčených a kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnankyň.

Na Ministerstvu vnitra je aktivní program stáží, který napomáhá k získávání přírodných nových zaměstnanců a zaměstnankyň z řad stážistů a stážistek.

Cílené vyhledávání vhodných kandidátů a kandidátek na obsazení některých specifických pozic v rezortu Ministerstva financí probíhá prostřednictvím spolupráce s vysokými školami (stáže, odborné přednášky pro studenty), případně vyhledáváním vhodných kandidátů či kandidátek na platformě [Juristic.cz](https://www.juristic.cz) a [LinkedIn](https://www.linkedin.com).

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- v souvislosti s cíleným vyhledáváním kandidátů a kandidátek spolupracovat s vysokými a jinými školami.

## 4.6 Vstupní vzdělávání/Vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů

Vstupní vzdělávání úvodní je povinné pro všechny státní zaměstnance a zaměstnankyně. Obsahem vstupního vzdělávání úvodního jsou mimo jiné informace o ochraně lidských práv, rovném postavení a zákazu diskriminace.<sup>41</sup> Do vstupního vzdělávání může být zařazeno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a rizika spojená s genderovými stereotypy v této oblasti.

Strategie 2021+ obsahuje v kapitole č. 8 Instituce specifický cíl zaměřený na osvětu a funkční systém vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů. V souvislosti s tímto cílem Strategie 2021+ ukládá dvě na sebe navazující opatření. Do poloviny roku 2023 bude Úřadem vlády (dále jako „ÚV“) zpracována analýza rozsahu a obsahu vstupního vzdělávání úvodního v oblasti rovnosti žen a mužů na jednotlivých rezortech a poté bude zformulován doporučený standard (opatření č. 2.3.1). Jednotlivá ministerstva následně zahrnou informace o rovnosti žen a mužů do vstupního vzdělávání úvodního dle doporučeného standardu (opatření č. 2.3.2).

Další možností, jak poskytnout zaměstnankyním a zaměstnancům vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů, jsou kurzy v rámci Institutu pro veřejnou správu. Strategie 2021+ ukládá Ministerstvu vnitra opatření č. 2.3.3 v kapitole č. 8 Instituce týkající se průběžného zajišťování nabídky kurzů v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci Institutu pro veřejnou správu.

### **DOBRÁ PRAXE:**

Ministerstvo financí realizuje školení pro zaměstnankyně na vedoucích pozicích s cílem podpořit rozvoj jejich manažerských dovedností, a tím přispět i k vyváženějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ministerstva. Jedná se např. o kurz „Sebekoučování pro ženy aneb ženská kariéra není žebřík, ale prolézačka“. Kurz mohou absolvovat nejen vedoucí zaměstnankyně, ale i řadové zaměstnankyně, které se nachází na začátku své profesní kariéry.

V rámci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je dodržován služební předpis státního tajemníka č. 19/2019, kterým se stanovují podrobnosti o onboardingu a o vzdělávání státních zaměstnanců a ostatních zaměstnanců. Předpis také stanovuje podrobnosti o vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů, což by mělo vést k dalšímu šíření povědomí o dané problematice.

Ministerstvo financí v souvislosti se vzděláváním a rozvojem realizuje školení pro zaměstnankyně na vedoucích pozicích s cílem podpořit rozvoj jejich manažerských dovedností.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- zařadit do vstupního vzdělávání téma diverzity a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- realizovat školení a workshopy týkající se tématu genderové rovnosti, diverzity a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.



## 4.7 Flexibilní formy práce

Možnost využívání flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního sladování rodinného a pracovního života nejen pro rodiče s malými dětmi, ale i další zaměstnance a zaměstnankyně. Flexibilní formy práce mohou mít například podobu pružné pracovní doby či zkráceného pracovního úvazku.

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby a výkon služby z jiného místa jsou upraveny v § 116-121 ZSS, dále v nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, ve služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, a služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021 ze dne 2. června 2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa. ZP upravuje sdílené pracovní místo v ustanovení § 317a<sup>42</sup> a pružné rozvržení pracovní doby v ustanovení § 85<sup>43</sup>. Epidemie onemocnění covid-19 ve vztahu k práci z domova přinesla unikátní zkušenost, kdy tuto formu práce po několik měsíců využívala velká část zaměstnanců a zaměstnankyň – a to i v rámci státní správy.

Ve fázi příprav je aktuálně novela ZSS, která se mimo jiné dotýká oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem státní služby. Navrhovaná právní úprava rozšiřuje výčet nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Dále se rozšiřuje množina beneficentů na všechny státní zaměstnance a zaměstnankyně (nikoli pouze osamělé) pečující o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let a státní zaměstnance a zaměstnankyně pečující o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu. Uvedení beneficenti budou mít nově rovněž nárok na uzavření dohody o výkonu státní služby z jiného místa, nepůjde-li o výkon činností, u kterých výkon státní služby z jiného místa nelze sjednat, a nebude-li to bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu.<sup>44</sup>

Důležitou roli v souvislosti se sladováním rodinného a pracovního života hrají také dětské skupiny, tedy zřizování prostor pro zařízení péče o děti v rámci jednotlivých ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy. V případě, že ministerstvo nedisponuje prostory pro zřízení vlastního zařízení péče o děti předškolního věku, může uzavřít smlouvu s jiným rezortem či subjektem o využití volné kapacity v jejich dětské skupině.

Ministerstva by měla dále poskytovat informace zaměstnankyním a zaměstnancům odcházejícím na mateřskou (dále jako „MD“) a rodičovskou dovolenou (dále jako „RD“), udržovat s nimi kontakt během MD/RD (například zasíláním informací o dění v úřadě atd.). Věnovat by se měla také adaptačnímu procesu pro osoby vracející se zpět do zaměstnání z MD/RD.

Kancelář veřejného ochránce práv v souvislosti s opatřeními pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby mimo jiné doporučuje se při nabízení sladňovacích opatření aktivně zaměřit na různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň, zjišťovat zájem mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi o jednotlivá sladňovací opatření, zohledňovat jej při plánování a transparentně zaměstnance a zaměstnankyně informovat o možnostech využití flexibilních forem práce.<sup>45</sup>

Strategie 2021+ obsahuje v kapitole č. 1 Práce a péče opatření týkající se motivace zaměstnavatele k nabídce zkrácených úvazků a flexibilních forem práce, včetně veřejné správy (opatření 2.1.2 a 2.1.3).

### **DOBRÁ PRAXE:**

Ministerstvo kultury zpracovalo Metodiku sladňování pracovního, soukromého a rodinného života a sladňování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby.

Ministerstvo práce a sociálních věcí informuje zaměstnance a zaměstnankyně o možnostech sladění rodinného a pracovního života, např. práce na kratší služební dobu.

Pro efektivnější sladňování pracovního, soukromého a rodinného života nejen vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň Ministerstva obrany je umožňována úprava pracovní či služební doby dle požadavku i její pružné rozvržení, včetně možnosti zkrácených úvazků.

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy umožňuje v případě potřeby změnit pevnou část pracovní doby, než je běžné, například pokud zaměstnankyně či zaměstnanec potřebuje vyzvednout dítě ze školky nebo z důvodu špatného zdravotního spojení apod.

Ministerstvo dopravy umožňuje vykonávat práci z domova při využití rámcové dohody o výkonu práce z domova v rozsahu alespoň 1 den v kalendářním měsíci (rovné podmínky jsou umožněny taktéž pro zaměstnance/zaměstnankyně v pracovním poměru).

Prostorové uspořádání Ministerstva pro místní rozvoj a nedostatek plochy vhodných prostor nedovolují rezortu vlastní zařízení péče o děti předškolního věku. Ministerstvo pro místní rozvoj tedy přistoupilo k uzavření smlouvy s Ministerstvem financí o využití volné kapacity v jejich dětské skupině.

Ministerstvo dopravy v letních měsících poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním službu péče o dítě v dětské skupině i pro děti, jejichž školka či obdobné zařízení, které navštěvují v průběhu roku, je v létě mimo provoz.

## DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:

- zřizovat prostor pro zařízení péče o děti, příp. uzavřít smlouvu s jiným rezortem či subjektem o využití volné kapacity v jejich dětské skupině;
- při nabízení sladovacích opatření se aktivně zaměřovat na různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň, zjišťovat zájem mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi o jednotlivá sladovací opatření, zohledňovat jej při plánování a transparentně zaměstnance a zaměstnankyně informovat o možnostech využití flexibilních forem práce;
- informovat a udržovat kontakt se zaměstnankyněmi a zaměstnanci, kteří odcházejí na MD/RD;
- připravit adaptační proces pro osoby vracející se zpět do zaměstnání z MD/RD;
- poskytovat flexibilní formy práce včetně pružné pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku, výkonu práce nebo služby z jiného místa.

## 4.8 Mentoring

Mentoring je způsob předávání a rozvoje nejen odborných, ale i měkkých dovedností včetně manažerských. Jde o profesionální vztah dvou osob - mentora a mentee (mentorovaného), kdy mentor předává své zkušenosti a znalosti.<sup>46</sup> Mentoring může mít podobu mentorství nových zaměstnanců a zaměstnankyň či například peer mentoringu - forma mentoringu, která podporuje dynamiku vzájemné pomoci, kdy si oba zaměstnanci či zaměstnankyně nabízejí rady a navzájem se od sebe učí.

Mentoring je personalistický nástroj, který není ve státní správě příliš využíván. Je to způsobeno vyšší časovou i personální náročností, která může být pro některé služební úřady příliš vysoká. Další překážkou je absence právní úpravy pro možnost vykonávání mentoringu v ZSS. V návaznosti na absenci formálně ukotveného mentoringu vytvoří Úřad vlády ve spolupráci s Ministerstvem vnitra do konce roku 2023 metodický pokyn na podporu diverzity v rámci služebních úřadů včetně mentoringu (opatření č. 1.3.6 v kapitole č. 2 Rozhodování ve Strategii 2021+).

Přestože nemají služební úřady mentoring formálně ukotvený, lze uplatňovat alespoň neformální mentoring, kdy se obvykle služebně starší a zkušenější zaměstnankyně a zaměstnanci podílejí na zaškolení nových osob, kterým poskytují poradenství a sdílejí s nimi své zkušenosti.

### **DOBŘÁ PRAXE:**

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy realizuje systém mentoringu, kdy zkušené osoby jak ve vedení, tak na řadových pozicích poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s nově nastoupivšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

### **DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:**

- podporovat mentoring nových i stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň.

## 4.9 Genderový audit

Dalším důležitým nástrojem je realizace genderového auditu. Genderový audit je jeden z nástrojů využívaných v rámci gender mainstreamingu.<sup>47</sup> Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy. Jsou identifikovány kritické oblasti a bariéry. Je sledován a vyhodnocován pokrok a jsou dávana doporučení ke zlepšení fungování organizace v otázce rovnosti žen a mužů, a to v široké škále oblastí. Pozornost auditorů a auditorek je zaměřena především na vnitřní prostředí organizace, není však opomíjeno ani sledování dopadů její činnosti na okolí.

Realizace genderového auditu vede mimo jiné k navržení konkrétních změn směřujících k prosazování rovnosti žen a mužů v praxi. Samotná realizace genderového auditu však není bez implementace navržených změn dostačující.

Za účelem poskytnutí minimálního standardu pro realizaci genderového auditu byl Úřadem vlády vytvořen Standard genderového auditu (dále jako „Standard“).<sup>48</sup> Cílem Standardu je poskytnout jednotný výklad tohoto nástroje, ale také sjednotit dosavadní odlišné postupy při realizaci genderových auditů, a to definováním minimálních kritérií nezbytných pro naplnění Standardu.

Většina rezortů přistoupila k realizaci genderových auditů v návaznosti na opatření č. 5 Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018.<sup>49</sup>

## 4.10 Genderově citlivý jazyk

Genderově citlivý jazyk (tj. využívání nejen mužského rodu – např. zaměstnanci a zaměstnankyně) je terminologické označení pro takový jazyk, který se snaží zviditelnovat i ženské pohlaví a vyhýbá se genderovým stereotypům.<sup>50</sup>

Vzhledem k používání generického maskulina (používání mužského rodu pro označení mužů i žen) se jak v běžném jazyce, tak v právním řádu používají především mužské rody, přestože text má směřovat i k ženám. Studie dopadů generického maskulina ukázala, že u používání mužského rodu si ženy i muži ve více jak v 88 % představí muže. U používání obou rodů (genderově vyvážené formulace) si ženy i muži představí muže jen ve 44 – 57 %.<sup>51</sup>

Příklady nahrazování generického maskulina lze nalézt např. v publikaci J. Valdrové.<sup>52</sup> Ta zmiňuje tyto nástroje nestereotypního jazyka:

- doplnění feminina: zaměstnanci a zaměstnankyně, uchazeč či uchazečka.
- obourodé názvy osob: *vedoucí*.
- vespolečná substantiva a metafory: *osoba, osobnost, autorita*.
- přímé oslovení: *dostavte se místo uchazeči se dostaví*.
- nahrazení maskulina názvem oboru, oblasti činnosti: *vyhledejte odbornou radu místo vyhledejte odborníka*.
- opis větnou konstrukcí: *všichni, kteří se zajímají o ... místo všichni zájemci o ...*
- vynechání maskulina, přeformulování bez maskulina: *dopravní inspektoráty prodlužují úřední hodiny místo zaměstnanci dopravních inspektorátů prodlužují úřední hodiny*.<sup>53</sup>

Používání genderově citlivého jazyka samo o sobě samozřejmě nemůže vést k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve státní správě. Je to však jeden z nástrojů, jak může státní správa ukázat, že s ženami ve svých řadách počítá. To je důležité zejména v rozhodovacích pozicích, kde ženy tvoří menšinu.

## DOPORUČENÁ OPATŘENÍ:

- v komunikaci používat genderově senzitivní jazyk;
- využívat další nástroje nestereotypního jazyka.

Dobrá praxe:

The screenshot shows the website of the Ministry of Transport (Ministerstvo dopravy). At the top, there is a search bar with the text 'Napište hledaný text' and a magnifying glass icon. To the right of the search bar, there is a link 'PODROBNĚ VYHLEDÁVÁNÍ' and language options 'CZ EN'. Below the search bar, there is a navigation menu with the following items: MINISTERSTVO, MÉDIA, DOKUMENTY, STATISTIKY, KARIÉRA, UŽITEČNÉ ODKAZY, and KONTAKT. The main content area displays a search result for 'Právník / právnička se zaměřením na právo EU'. The result includes the date '22.11.2021', a link to 'Výběrová řízení', and a description: 'Hledáme novou kolegyni nebo nového kolegu do Oddělení agend EU v Odboru legislativy v Sekci legislativní a právní Ministerstva dopravy'. Below the description, there is a section titled 'Charakteristika pracovní činnosti:' which describes the role of the candidate, including their involvement in the implementation of EU law, the preparation of legislative proposals, and the evaluation of the impact of legislative proposals.

[Všechny pracovní příležitosti](#)

## Administrativní pracovník/pracovnice IT- správce/správkyň ICT

Ministerstvo pro místní rozvoj, odbor informatiky, oddělení koncepce informačních technologií vyhláší výběrové řízení na pracovní místo MMR\_621: administrativní pracovník/pracovnice IT- správce/správkyň ICT.


Datum vystavení 14. 12. 2021

Datum platnosti 02. 01. 2022

Doba trvání Na dobu určitou

Smluvní vztah Pracovní poměr

### Připojené soubory

 Administrativní-pracovník-IT[PDF, 167KB]



Ministerstvo zahraničních věcí  
České republiky

česky english

rozsířené vyhledávání

úvodní stránka  
zahraniční vztahy  
události a média  
ekonomika  
cestujeme  
vstup a pobyt  
o ministerstvu

[MŮV](#) > [D](#) ministerstvu > [Zaměstnání a státní](#) > [Aktuální nabídky](#) > Ředitelka Českého centra

### Ředitel/ka Českého centra Káhira

30.09.2021 / 15:31 | Aktualizováno: 30.09.2021 / 15:30

Česká centra vyhláší výběrové řízení na obsazení místa ředitele/ky Českého centra Káhira.

#### Náplň práce:

- komplexní řízení Českého centra Káhira;
- odpovědnost za vytváření a realizaci programové nabídky Českého centra;
- hospodaření s rozpočtovými finančními prostředky; fundraising;



Ministerstvo životního prostředí

[Ministerstvo](#) | [Témata](#) | [Služby](#) | [Kontakty](#)

[Domů](#) > [Ministerstvo](#) > [Ministerstvo](#) > [Volná místa](#) > 000745 Referent/ka v odboru druhové ochrany a implementace mezinárodních závazků

### Ministerstvo

Ministerstvo

Ministryně

Vedení ministerstva

Organizační struktura

**Volná místa**

Úřednická zkouška

Veřejné zakázky

Otevřená data

### 000745 Referent/ka v odboru druhové ochrany a implementace mezinárodních závazků (oddělení soustavy NATURA 2000)

Publikováno: 02.12.2021

Stáhněte si...

 Inzerát

### Kalendář akcí

leden **Ptačí hodinka 2022**  
7  
07.01.2022 - 09.01.2022

[Další akce](#)

 MŽP na Facebooku

**KOTLÍKOVÉ**

## 5 Seznam užitečných zdrojů

C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [1995] I-3051

C-409/95, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I6363.

C-158/97, Georg Badeck a další v. Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Essen [2000] ECR I-01875.

C-407/98, Katarina Abrahamsson a Lei Anderson v. Elisabet Fogelqvist [2000] ECR I-5539.

Homfray, Š., Klevetová, D., Staněk, M. 2020. Praktický průvodce státní službou. První vydání. Praha : GRADA Publishing.

Čmolíková Cozlová K., Fialová E., Skálová H., Wichterlová L. 2017. Metodika pro praktické a právní možnosti sladování pracovního a soukromého života. Praha: Gender studies. Dostupné z: <https://www.tojerovnost.cz/cs/sladovani-prace-a-soukromi/odborne-analyzy>

Kancelář veřejného ochránce práv. 2018. Opatření pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. KVOP: Brno. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/projekty/sluzba-sita-na-miru/>

Kancelář veřejného ochránce práv. Práce ve státní službě nebo rodina? Chtějme obojí. KVOP: Brno. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/sladovani-ve-statni-sluzbe/sladovani-ve-statni-sluzbe.pdf>.

Kancelář veřejného ochránce práv. Práce nebo rodina? Chtějme obojí. KVOP: Brno. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sladovani.PDF>.

Kancelář veřejného ochránce práv. 2018. Sborník z konference: Sladování pracovního, osobního a rodinného života. KVOP: Brno. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/Sladovani\\_ve\\_statni\\_sluzbe\\_2018.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/Sladovani_ve_statni_sluzbe_2018.pdf).

Úřad vlády ČR. 2016. Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>.

Úřad vlády. 2021. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>.

# Poznámky na konci

<sup>1</sup> Blíže viz: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktualizace/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

<sup>2</sup> Jedná se o situaci, kdy je v určité organizaci mužům umožněn či usnadněn kariéerní růst a rozvoj, zatímco ženy tyto možnosti nemají. Blíže viz: <https://rovnaodmena.cz/slovnicek/>.

<sup>3</sup> Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>.

<sup>4</sup> Metodika byla vytvořena v rámci plnění Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020 (usnesení vlády ze dne 14. října 2019 č. 737) a jeho opatření č. 8 Vytvořit metodiku k uplatňování 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 („Strategie +1“).

<sup>5</sup> Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>.

<sup>6</sup> Blíže viz specifický cíl 1.3 Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci v kapitole č. 2 Rozhodování ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné zde: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktualizace/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

<sup>7</sup> Blíže viz opatření 1.3.2 v kapitole č. 2 Rozhodování ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné zde: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktualizace/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

<sup>8</sup> Dle dat shrnujících informace o státních zaměstnancích a zaměstnankyních ve všech služebních úřadech (nikoliv zaměstnanci a zaměstnankyně v pracovním poměru) jsou ženy například na pozici vedoucí zastoupeny dokonce ze 64 %. Na úrovni ředitelů a ředitelky odboru je zastoupení žen 48%. Data jsou k 31. 5. 2022. Vzhledem k tomu, že Metodika je zaměřena na ministerstva, vycházíme primárně z dat týkajících se těchto rezortů.

<sup>9</sup> Jedná se o data, která jednotlivé rezorty pravidelně (ročně) reportují ÚV. Data se týkají pouze ministerstev, nikoliv dalších ústředních orgánů státní správy či všech služebních úřadů. Data se týkají státních zaměstnanců a zaměstnankyň ve služebním poměru a zaměstnanců a zaměstnankyň v pracovním poměru.

<sup>10</sup> Data shromažďuje Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ve spolupráci s dotčenými rezorty.

<sup>11</sup> Článek 1 a čl.3 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 25. června 2002, č. 403/2002 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 36/01.



- <sup>13</sup> Blíže viz [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Peking-1995\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Peking-1995_1.pdf).
- <sup>14</sup> Čl. 7 písm. b) CEDAW.
- <sup>15</sup> Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 23 k čl. 7 (politický a veřejný život), odst. 29. Blíže viz: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/cedaw/obecna-doporuceni-vyboru-pro-odstraneni-diskriminace-zen-cedaw-69901/>.
- <sup>16</sup> Tamtéž, odst. 43.
- <sup>17</sup> Obecné doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen č. 25 k čl. 4 odst. 1 o dočasných zvláštních opatřeních, odst. 18. Blíže viz: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/cedaw/obecna-doporuceni-vyboru-pro-odstraneni-diskriminace-zen-cedaw-69901/>.
- <sup>18</sup> Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva o odůvodněnosti ve věci University Women of Europe (UWE) proti ČR, ze dne 5. prosince 2019, odst. 235. Blíže viz [https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca-4c0994ff\\_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036](https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca-4c0994ff_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036).
- <sup>19</sup> Blíže viz <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.
- <sup>20</sup> Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva o odůvodněnosti ve věci University Women of Europe (UWE) proti ČR, ze dne 5. prosince 2019, odst. 235. Blíže viz [https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca-4c0994ff\\_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036](https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca-4c0994ff_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036).
- <sup>21</sup> Blíže viz [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b-506-fd71826e6da6.0008.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b-506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF).
- <sup>22</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>.
- <sup>23</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A-12012P%2FTXT>.
- <sup>24</sup> Podrobněji k pozitivním opatřením v BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, str. 314-326.
- <sup>25</sup> Blíže viz <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/2c756080-da95-498c-b11d-ee26443f2281/language-en>.
- <sup>26</sup> Blíže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d448b83d-12d-4-4fec-bd38-1086c870fefa/language-en>.
- <sup>27</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012IP0070&from=EN>.
- <sup>28</sup> C-450/93: Kalanke (Sb. rozhod. 1995, s. I-3051), C-409/95: Marschall (Sb. rozhod. 1997, s. I-6363), C158/97: Badeck (Sb. rozhod. 2000, s. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Sb. rozhod. 2000, s. I-5539).
- <sup>29</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.
- <sup>30</sup> § 24 odst. 1 ZSS.
- <sup>31</sup> § 24 odst. 6 ZSS.

- <sup>32</sup> HOMFRAY, Š., KLEVETOVÁ, D., STANĚK, M. Praktický průvodce státní službou. První vydání. Praha: GRADA Publishing. 2020, str. 17.
- <sup>33</sup> Blíže viz [https://www.ochrance.cz/media/personalni\\_strategie.pdf](https://www.ochrance.cz/media/personalni_strategie.pdf).
- <sup>34</sup> Blíže viz <https://kariera.justice.cz/volne-pozice>.
- <sup>35</sup> Jak vyplývá např. z rozsudku Nejvyššího správního soudu, č.j. 10 Ads 316/2016–50 ze dne 9. 11. 2017, nebo rozsudku Městského soudu v Praze, č.j. 11 Ad 2/2017–49 ze dne 6. 12. 2018.
- <sup>36</sup> Tento závěr je možné aplikovat i obráceně, tj. v případě, kdy na úrovni příslušného místa je více žen než mužů a žadatel má pro dané místo stejnou odbornost jako ženská protikandidátka, může být ve výběrovém řízení žadatel upřednostněn.
- <sup>37</sup> C-450/93: Kalanke (Sb. rozhod. 1995, s. I-3051).
- <sup>38</sup> C-409/95: Marschall (Sb. rozhod. 1997, s. I-6363).
- <sup>39</sup> C-450/93: Kalanke (Sb. rozhod. 1995, s. I-3051), C-409/95: Marschall (Sb. rozhod. 1997, s. I-6363), C158/97: Badeck (Sb. rozhod. 2000, s. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Sb. rozhod. 2000, s. I-5539).
- <sup>40</sup> Blíže viz např. J. König, Cornelius. 2020. Executive Search Consultants' Biases Against Women (or Men?). *Frontiers in Psychology* 11:541766. Dostupné zde: [https://www.researchgate.net/publication/345242587\\_Executive\\_Search\\_Consultants'\\_Biases\\_Against\\_Women\\_or\\_Men](https://www.researchgate.net/publication/345242587_Executive_Search_Consultants'_Biases_Against_Women_or_Men) nebo Doldor, E et al. 2021. Gender Diversity on Boards: The Appointment Process and the Role of Executive Search Firms. Equality and Human Rights Commission Research Report Series. Dostupné zde: [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-85-gender-diversity-on-boards\\_0.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-85-gender-diversity-on-boards_0.pdf).
- <sup>41</sup> Blíže viz Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech.
- <sup>42</sup> Určitou obdobou sdíleného pracovního místa je tzv. doplňkové služební místo, které je upraveno Služebním předpisem náměstka ministra vnitra č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021.
- <sup>43</sup> Pružné rozvržení služební doby připouští rovněž ustanovení § 100 ZSS, přičemž pružná služební doba se řídí ustavením § 85 ZP.
- <sup>44</sup> Blíže viz <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=215&CT1=0>.
- <sup>45</sup> Blíže viz <https://www.ochrance.cz/projekty/sluzba-sita-na-miru/>.
- <sup>46</sup> Blíže viz <http://www.asociacementoringu.cz/mentoring/>.
- <sup>47</sup> Gender mainstreaming označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci. 11 Blíže viz např. definice Světové zdravotnické organizace ([https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)) či definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (<https://eige.europa.eu/publications/what-gender-mainstreaming>).

<sup>48</sup> Blíže viz [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audituv2\\_brezen-2016.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audituv2_brezen-2016.pdf).

<sup>49</sup> Blíže viz [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana\\_opatreni-2018pdf.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana_opatreni-2018pdf.pdf).

<sup>50</sup> K tématu genderově korektního jazyka blíže viz publikace MŠMT „Kultura genderově vyváženého vyjadřování“, dostupné z: [https://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125\\_bar\\_gender\\_prirucka.pdf](https://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125_bar_gender_prirucka.pdf). Podpora genderově senzitivního jazyka je obsažena také v Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. R(90)4 k odstranění sexismu z jazyka, které vyzývá státy členské státy k podpoře používání jazyka odrážejícího zásady rovnosti žen a mužů.

<sup>51</sup> VALDROVÁ, J. Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuálních identit. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2018, str. 149-152.

<sup>52</sup> Tamtéž, str. 403 – 406.

<sup>53</sup> Tamtéž, str. 402 – 403.