



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



III.

Zpráva za rok 2018

**o naplňování Akčního plánu pro vyrovnané
zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
na léta 2016 – 2018**

a

**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**

Úřad vlády ČR

červen 2019

1. Úvod

Usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632 byl schválen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 (dále jako „Akční plán“). Usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 bylo schváleno Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jako „Podnět k uplatňování Strategie +1“). Tato zpráva podává informace o plnění Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 v roce 2018.

Akční plán představuje první ucelený strategický dokument na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, schválenou usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931. Účelem Akčního plánu je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Tyto nástroje jsou zahrnovány do jednoznačného časového harmonogramu a jsou k nim přiřazeny ukazatele jejich naplňování, jejichž vyhodnocení je předmětem této zprávy.

Podnět k uplatňování Strategie +1 vznikl v reakci na stále přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě. Tento podnět představuje praktický nástroj v podobě sady opatření, pomocí kterých mohou orgány státní správy jít vstříc vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Tato opatření mají za cíl postupně dosáhnout 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení, případně v daném vedoucím kolektivu.

Zpráva za rok 2018 o plnění Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 (dále jako „Zpráva“) je členěna na dvě části. První (obecná) část má za cíl stručně shrnout vývoj v jednotlivých oblastech Akčního plánu v roce 2018. Druhá (úkolová) část hodnotí konkrétní plnění jednotlivých úkolů v gesci příslušných resortů či ostatních ústředních orgánů státní správy. Úkolová část Zprávy vyhodnocuje ty úkoly Akčního plánu, jejichž termín plnění byl do 31. prosince 2018. U nesplněných či částečně splněných úkolů s termínem do 31. prosince 2017 byly vyžádány informace o plnění i v tomto roce. Naplňování Podnětu k uplatňování Strategie „+1“ je hodnoceno v rámci plnění úkolu č. 11 a č.16 Akčního plánu, neboť tyto úkoly s cíli Podnětu k uplatňování Strategie +1 obsahově úzce souvisí.

Zpráva vychází z informací, které poskytly jednotlivé ústřední orgány státní správy. Monitorovacím orgánem pro hodnocení plnění Akčního plánu jsou Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor“) a Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“). Výbor ke každému plnění úkolu připojil své stanovisko, které zahrnuje míru plnění daného úkolu a doporučení k lepšímu naplňování jednotlivých opatření.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

2.1. Činnost Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích

Výbor nadále fungoval jako hlavní monitorovací mechanismus plnění vládou ČR schválených strategických dokumentů pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Výbor se v roce 2018 podílel na vypracování Zprávy za rok 2017 o naplňování Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 a Zprávy za rok 2018. Dále se na svých jednáních zabýval aktivitami vybraných politických stran za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů, podpoře zastoupení žen v rámci podzimních voleb do zastupitelstev

obcí a do Senátu, plnění Akčního plánu ze stran jednotlivých resortů a dále také například podpoře vyššího zastoupení žen ve vedení Českých drah či ve vedení Českého rozhlasu.

2.2. Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci EU

V únoru 2018 byla Výborem Evropského parlamentu pro práva žen a rovnost pohlaví zveřejněna Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (dále jako „Zpráva v odvětví médií“). Zpravodajkou Zprávy v odvětví médií byla česká poslankyně Evropského parlamentu Michaela Šojdrová. Zpráva v odvětví médií se zaměřuje zejména na postavení žen v médiích v roli řadových novinářek, komentátorek, ale upozorňuje i na jejich nedostatek v rozhodovacích pozicích. Zpráva v odvětví médií byla v roce 2018 představena na červnovém jednání Výboru.¹

Zpráva o rovnosti mezi ženami a muži v EU za rok 2018 (dále jako „Zpráva o rovnosti“) vydaná Evropskou komisí potvrdila, že v souvislosti s rozhodovacími pozicemi je Česká republika pod průměrem EU. Zpráva o rovnosti se v souvislosti s rozhodovacími pozicemi zaměřila na obchodní společnosti kótované na burze, zastoupení žen v parlamentech a ve vládách.²

2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2017 je zastoupení žen v dolní komoře 22 %, což je pod celoevropským průměrem (25,6 %). Ve vedení nově ustavené Poslanecké sněmovny (předseda a 5 místopředsedů) není v současnosti žádná žena. Z celkem 18 výborů Poslanecké sněmovny předsedají ženy 6 z nich (33,3 %). Z 12 stálých komisí Poslanecké sněmovny předsedají ženy jen dvěma, což činí 16,7 %.

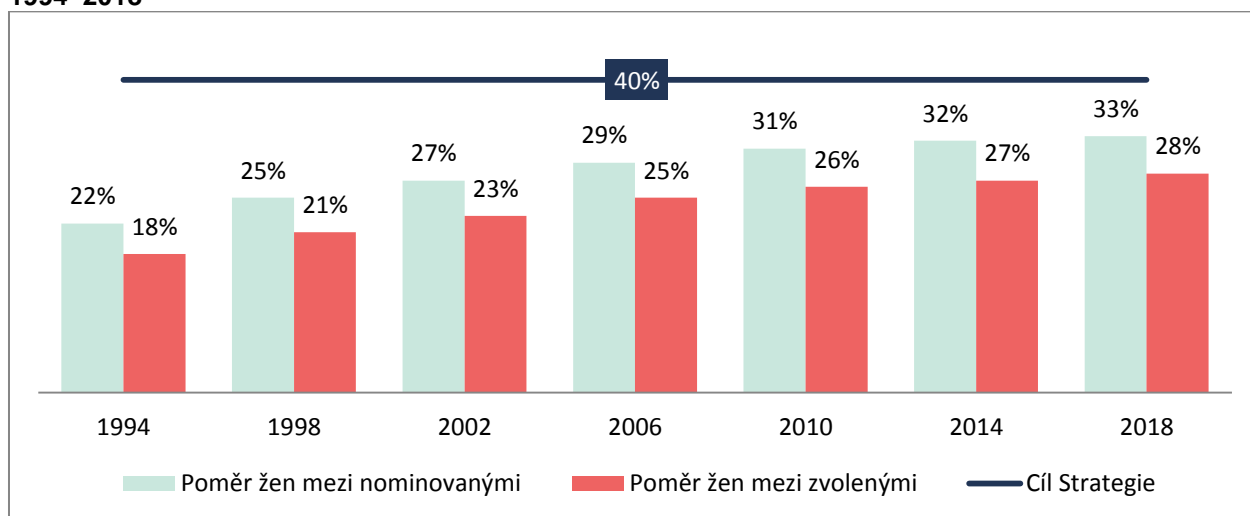
V lednu 2018 proběhly v České republice dvoukolové přímé volby prezidenta republiky. Z celkového počtu 9 kandidátů nekandidovala ani jedna žena, na rozdíl od prvních voleb prezidenta republiky v roce 2013, kdy kandidovaly ženy tři.

V roce 2018 se uskutečnily volby do zastupitelstev obcí a do Senátu Parlamentu ČR. Zastupitelstva obcí mají nejvyšší zastoupení žen z volených funkcí jak mezi kandidujícími, tak mezi zvolenými. Kandidovalo celkem 32,8 % žen a zvoleno bylo 27,98 % žen. Komunální úroveň je v České republice jedinou úrovní politického rozhodování, kde dochází k lineárnímu růstu zastoupení žen (blíže viz graf níže).

¹ Blíže viz <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>

² Blíže viz <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>

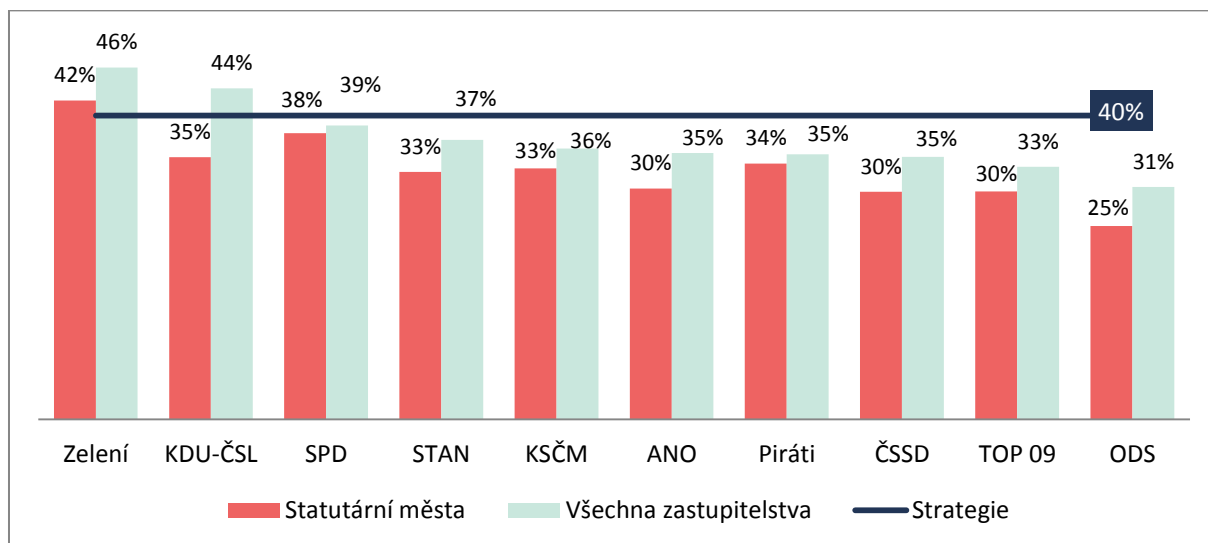
Graf č. 1: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do zastupitelstev měst a obcí v letech 1994–2018



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Následující graf níže zobrazuje rozdíly u všech stran za celou ČR: zastoupení žen na kandidátkách do všech zastupitelstev je u všech stran vyšší než zastoupení žen nominovaných ve statutárních městech. Strany jsou řazeny sestupně podle podílů žen.

Graf č. 2: Nominované ženy podle stran: statutární města a všechna zastupitelstva³



Zdroj dat: ČSÚ.

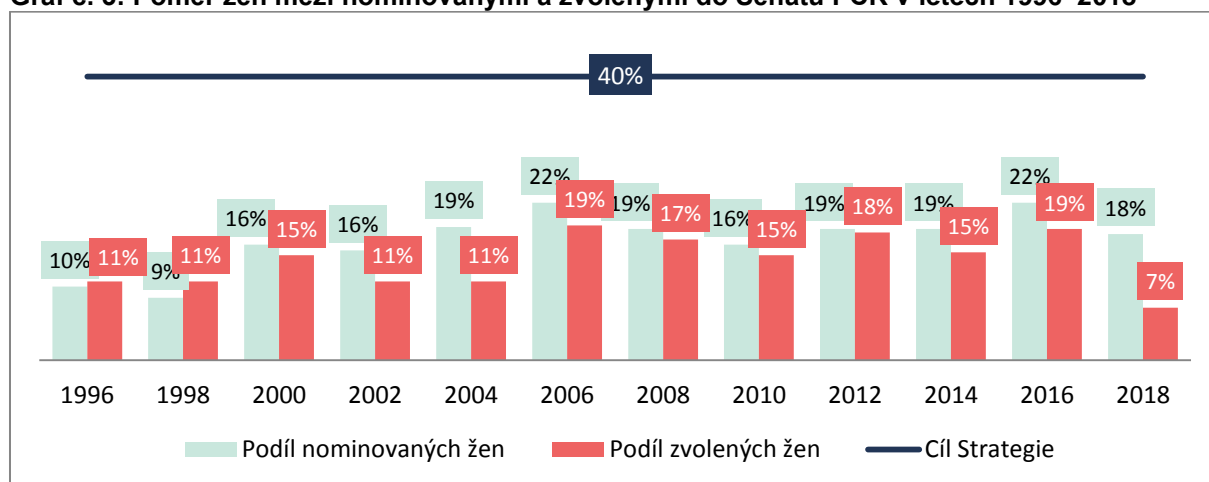
Jak vyplývá z grafu č. 2, nejvíce žen ve statutárních městech v jednotlivých krajích nominovala strana Zelených, nejméně naopak ODS. Zelení nominovali nejvíce žen ve statutárních městech šesti krajů (Praha, Středočeský kraj, Liberecký kraj, Jihomoravský kraj, Zlínský kraj, Moravskoslezský kraj). Průměrně bylo v České republice ve statutárních městech nominováno 33, 56 % žen. Nejvíce žen bylo nominováno v Jihočeském kraji – více než 37 %. Nejméně naopak v Královéhradeckém kraji, a to sice 28 %.

³ Blíže viz <http://www.tojrovnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/193-komunalni-volby-2018?fbclid=IwAR2gvyYJzjpcns1nv3EnS7u4MS2LCy17GzWP42cxu0Rtz5HwBh-L6VKxTZ4>

Zastoupení žen na pozicích starostek je celkově ve všech krajích 24,3 %. Z celkového počtu 6336 starostů a starostek je žen starostek 1537. Nejvíce žen je zastoupeno v Karlovarském kraji (33,08 %), naopak nejméně v kraji Vysočina (18,44 %). Ve statutárních městech jsou ženy na pozici starostky pouze ve čtyřech z nich (v Brně, Jihlavě, Karlových Varech a Třinci), tedy v necelých 15 %.

Naopak podíl žen v Senátu Parlamentu ČR je dlouhodobě nejnižší. Ve volbách v roce 2018 byly ženy zvoleny jen ve 2 z 27 volebních obvodů. Jejich podíl mezi zvolenými v těchto volbách tak činí pouze 7,4 %, což je nejméně v historii horní komory Parlamentu ČR. V novém složení zasedá celkem 13 žen (o 3 méně než před volbami), jejich zastoupení v senátu tak činí pouze 16 %. Následující graf ukazuje poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996–2018.

Graf č. 3: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996–2018



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

2.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu

Státní správa se nadále vyznačuje vysokou mírou vertikální segregace dle pohlaví. V 15členné vládě ČR zasedaly k 31. 12. 2018 pouze 4 ženy, které vedly Ministerstvo financí (Alena Schillerová), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Jana Maláčová), Ministerstvo průmyslu a obchodu (Marta Nováková) a Ministerstvo pro místní rozvoj (Klára Dostálová). Zastoupení žen ve vládě ČR tak ke konci loňského roku činilo 26,7 %.

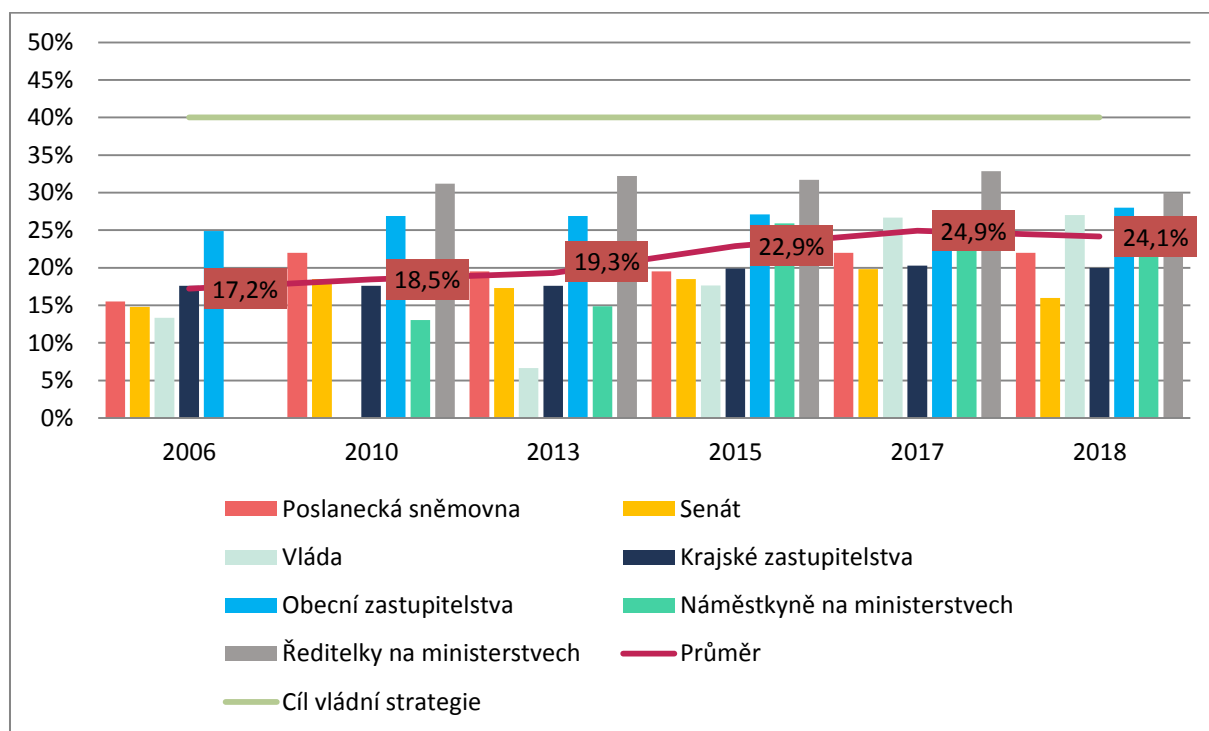
K zastoupení žen na dalších rozhodovacích pozicích na úrovni ministerstev lze uvést následující. Pozici státní tajemnice vykonávaly k 31. 12. 2018 dvě ženy, zastoupení žen na této pozici se tedy oproti roku 2017 zvýšilo ze 7 % na 14 %. Ke konci roku 2018 z celkového počtu 98 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 25 žen, tedy 26 %. Na úrovni ředitelky a ředitelů odborů bylo 171 žen z celkového počtu 566, tedy 30 %. Směrem dolů v hierarchii počet žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě roste. Ženy byly na pozici vedoucí oddělení v roce 2018 zastoupeny ve 42 %.

Nízkého zastoupení v rozhodovacích pozicích dosahují ženy také v oblasti justice, a to přesto, že v ČR dlouhodobě převažuje počet soudkyň oproti soudcům. Čím je soudní instance vyšší, tím je podíl žen mezi soudci a soudkyněmi nižší. V rámci Ústavního soudu, který tvoří 15 soudců a soudkyň, jsou jmenovány pouze dvě ženy (13 %). Předsedou

i místopředsedou Nejvyššího soudu je muž. Mezi soudci Nejvyššího soudu tvoří ženy necelých 17 %. V rámci Nejvyššího správního soudu jsou ženy zastoupeny ve 33 %.

V rámci zahraničně politických pozic bylo i v roce 2018 zastoupení žen mezi velvyslankyněmi necelých 17 % a dlouhodobě se tento poměr nemění.

Graf č. 4: Zastoupení žen ve vybraných rozhodovacích pozicích ve vztahu k cíli Vládní strategie



Zdroj dat: ČSÚ, ÚV ČR.

2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se věnuje nevládní organizace Otevřená společnost⁴, která mimo jiné mapuje české prostředí v oblasti participace žen na rozhodování v soukromé sféře prostřednictvím tzv. genderové mapy. Tato genderová mapa ukazuje, jaká je situace zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví.⁵

Dále se tématu v ČR věnuje také platforma Byznys pro společnost⁶, která v roce 2018 zorganizovala 15. ročník soutěže Top odpovědná firma, v rámci které oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diversity.⁷ Zároveň v lednu 2019 sestaví již v pořadí čtvrtý kompletní český Index zastoupení žen ve vedení 2018, který sleduje skupinu 250 největších českých firem podle výše obrátu. V roce 2018 dosahovalo zastoupení žen u českých největších firem ve všech statutárních orgánech 12,5 % (168 žen z celkového počtu 1349 osob). Byznys pro společnost zároveň v září 2018 spolupředával ve spolupráci s Úřadem vlády ČR kulatý stůl k výměně dobré praxe mezi státní a soukromou sférou.

⁴ Blíže viz <http://www.otevrenaspolecnost.cz/>

⁵ Blíže viz <http://www.genderovamapa.cz/>

⁶ Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/>

⁷ Blíže viz <https://byznysprospolecnost.cz/bps-top-odpovednymi-firmami-2018-jsou-skoda-auto-a-hennlich/>

Aktivítám na podporu vyššího zastoupení žen ve vedení největších obchodních společností se věnuje také Evropská komise. V roce 2014 představila návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídicích a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „návrh směrnice o genderové vyváženosti“). Jeho vyjednávání dosud nebylo ukončeno a vláda ČR jeho přijetí od prosince 2015 podporuje. Projednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti probíhalo v rámci Rady EU i v první polovině roku 2017. Maltézské předsednictví zejména upravilo cílová data, termíny podávání zpráv a harmonogram implementace s ohledem na dobu, která uplynula od posledního projednávání na Radě EU. Na červnovém jednání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele Evropské unie (tzv. Rada EPSCO) předložilo maltézské předsednictví zprávu o pokroku, ve které shrnuje, že v projednávání návrhu směrnice je potřeba dalších politických jednání. V roce 2018 vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti dále nepokračovalo, neboť bulharské ani rakouské předsednictví Rady EU jej nepovažovaly za prioritní. Rumunské předsednictví označilo pokrok ve vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti za jednu ze svých priorit v oblasti rovnosti žen a mužů. Proto lze očekávat, že v první polovině tohoto roku budou vyjednávání Rady EU znovu otevřeny.

ČR dále považuje za významný Akční plán EU k na období 2017–2019 – Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů⁸, který se zaměřuje za osm oblastí, včetně opatření proti horizontální a vertikální segregaci, a plánuje revizi směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, také zvažuje další postup u návrhu směrnice o genderové vyváženosti.

3. Vyhodnocení plnění úkolové části Akčního plánu

3.1. Obecné úkoly pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích pro rok 2016/2017/2018

Vyhodnocení obsahuje úkoly s termínem plnění v roce 2016, 2017 a 2018, vyjádření příslušného resortu a stanovisko Výboru ke způsobu plnění daného úkolu, a to ve formě „splněno / splněno částečně / nesplněno“ u jednorázových úkolů a „plněno / plněno částečně / neplněno“ u průběžných úkolů.

Úkol č. 2: **Podpořit projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na management diversity a vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, včetně zajištění podpory prostřednictvím programového období 2014-2020 Evropských strukturálních a investičních fondů, konkrétně v následujících operačních programech: OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, OP Zaměstnanost, Integrovaný regionální operační program, Program rozvoje venkova, Program nadnárodní spolupráce Central Europe 2020. V rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost vytvořit podmínky pro zajištění rovnosti žen a mužů.**

Indikátor: Předložení stručného popisu a vyhodnocení podpořených projektů NNO zaměřených na vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a popisu formy a hodnocení výzev.

⁸ Blíže viz http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf

Gestor: MPO, MMR, MZe
Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MPO obecně uvedlo, že v projektech podporovaných v programech Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost jsou uplatňovány zásady rovných příležitostí a nediskriminace.

MMR v roce 2018 nepodpořila žádné projekty zaměřené na management diversity a vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor podobně jako v předchozích letech doporučuje dotčeným resortům, aby se zaměřily na projekty na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a informovaly o konkrétní náplni podpořených projektů. Uplatňování formálních zásad rovných příležitostí ve výzvách je prvním nezbytným krokem, ale nepředstavuje plnění indikátoru.

Úkol č. 4: Provádět analýzy a pravidelné vyhodnocování anonymizovaných dat rozdělených dle pohlaví na základě vlastních šetření a systematicky sbíraných údajů v rámci Informačního systému o průměrném výdělku a Informačního systému o platu a služebním příjmu. Navýšit personální kapacitu ke sběru a vyhodnocování těchto dat, včetně jejich kvality, na straně ČSÚ. Konkrétně jde o data:

- týkající se osob na všech úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů);
- týkající se dat o rozdílech v odměňování na jednotlivých úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů);
- týkající se osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve školství (na všech stupních vzdělávacího systému);
- týkající se rozdílu v odměňování na jednotlivých vedoucích a rozhodovacích pozicích ve školství;
- týkající se osob ve vedení měst a obcí;
- týkající se osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích provozovatelů/ek celoplošného rozhlasového a televizního vysílání a vydavatelů/ek periodického tisku.

Indikátor: Vytvoření a pravidelná aktualizace datového souboru a jeho publikování na webových stránkách ČSÚ.

Gestor: ČSÚ ve spolupráci s členkami a členy vlády a předsedkyněmi a předsedy ústředních orgánů státní správy

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

V oblasti rovného odměňování příslušné rezorty uvedly, že poskytují informace o průměrných mzdách na jednotlivých pozicích Úřadu vlády ČR. MMR se zapojilo do testování nástroje LOGIB, jehož účelem je umožnit zaměstnavatelským organizacím samostatné testování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami.

ČSÚ uvedlo, že každoročně uveřejňuje publikaci Zaostrěno na ženy a muže, v níž koncentruje maximum relevantních dat v členění podle pohlaví, a to za různé oblasti společnosti. Data za rozhodovací pozice na ministerstvech a dalších ústředních orgánech státní správy jsou každoročně publikována v kapitole 7, Veřejný život a rozhodování.

Co se týče dat za rozdíl v odměňování ve školství, osob ve vedení měst a obcí či rozhodovacích pozic v médiích, ČSÚ jedná s Úřadem vlády o takové podobě výstupů, které je možné získat a jejichž vypovídací hodnotu má smysl komentovat.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje ČSÚ, aby ve spolupráci s MV shromažďoval a zpracoval statistická data o zastoupení žen a mužů ve vedení měst a obcí. Metodické řešení problému sběru těchto dat je možné konzultovat s Odborem rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 5: **Realizovat mediální osvětové aktivity zaměřené na:**
- nerovnost žen a mužů na pracovním trhu, vč. nerovného odměňování žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap) a podpory transparentnosti odměňovacích procesů ve spojení s mezinárodním dnem Equal Pay Day;
- výhody vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování diverzity v obchodních společnostech, zvýšení povědomí o potřebě vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech a rizicích spojených s genderovými stereotypy; genderové stereotypy v médiích a jejich rizika, propagaci vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování gender mainstreamingu v médiích (vč. realizace mezinárodní konference k tomuto tématu), vzdělávací aktivity pro pracovníky a pracovnice médií a šíření dobré praxe v oblasti médií.

Indikátor: Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně.

Gestor: MLP

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

Dne 22. června 2018 proběhla v Praze mezinárodní konference „Jak rozbít skleněný strop?“.⁹ Cílem této mezinárodní konference bylo zodpovědět, jaký je vztah svobody a rovnosti, jakým překážkám čelí ženy ve vedoucích pozicích, zda se může veřejná správa inspirovat světem byznysu v oblasti podpory diverzity či jaký je přístup nastupující generace k rovnosti žen a mužů. Mezi vystupujícími byly mimo jiné i tři zahraniční hostky, které sdílely příklady dobré praxe ze zahraničí. Konference se zúčastnilo několik desítek lidí, celkově vystoupilo více než dvacet přednášejících. Událost byla streamována online skrze YouTube kanál Odboru rovnosti žen a mužů, na kterém je dostupný záznam.¹⁰

Dne 17. září 2018 uspořádal Úřad vlády ve spolupráci s platformou Byznys pro společnost kulatý stůl na téma podpory diverzity a skloubení pracovního a soukromého života. O podpoře práce z domova, flexibilních forem práce či rozvoji manažerských dovedností spolu diskutovali zástupci a zástupkyně byznysu a státní správy.

V roce 2018 bylo k samotnému tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů zveřejněno na facebookovém profilu „To je rovnost“ 7 příspěvků (týkaly se voleb, zastoupení žen ve veřejné/státní správě a konference konané v červnu 2018).

Na webu tojerovnost.cz byly k danému tématu zveřejněny 3 články.

⁹ Blíže viz zde <http://www.tojerovnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/179-urad-vlady-usporadal-dve-mezinarodni-konference-k-rovnosti-zen-a-muzu>

¹⁰ Blíže viz <https://www.youtube.com/channel/UCCKBfuYs63lqgdo1ca3CLag/videos>

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje i nadále pokračovat v realizaci osvětových mediálních aktivit nejen prostřednictvím sociálních sítí, ale i pořádáním osvětových akcí. Zároveň Výbor doporučuje v souvislosti s osvětovými akcemi a konferencemi intenzivnější spolupráci s médii, aby byl zajištěn větší dopad.

3.2. ÚKOLY PRO OBLAST POLITIKY

Úkol č. 7: **Analyzovat přítomnost genderových stereotypů v předvolebních kampaních v ČR a předložit výsledky této analýzy Radě vlády pro rovnost žen a mužů.**

Indikátor: Předložení analýzy, včetně informace o šíření jejích výstupů Radě vlády pro rovnost žen a mužů.

Gestor: MLP

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Analýza přítomnosti genderových stereotypů v předvolebních kampaních v ČR se zaměřením na volby do Poslanecké sněmovny PČR v říjnu 2017 a volby prezidenta republiky v lednu 2018 byla dokončena v březnu 2018. Následně Odbor rovnosti žen a mužů provedl formální úpravy textu a připravil analýzu k vytištění a následné distribuci. Analýza byla představena na jednání Výboru 5. dubna 2018. Tištěná verze byla rozdána Výboru a Radě.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor doporučuje Odboru rovnosti žen a mužů, aby v co nejbližším termínu analýzu distribuoval členům a členkám širšího vedení politických stran a dalším vhodným subjektům.

3.3. ÚKOLY PRO OBLAST VEŘEJNÉ SPRÁVY A DALŠÍCH INSTITUCÍ VEŘEJNÉHO ZÁJMU

Úkol č. 10: **V návaznosti na tento Akční plán analyzovat a definovat specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a navrhnout jejich konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů, a to v následujících oblastech:**

- soudnictví a státní zastupitelství,
- veřejnoprávní média a příspěvkové organizace v gesci MK
- věda a výzkum,
- vzdělávání a sport,
- zdravotnictví,
- Policie ČR, bezpečnostní sbory.

Indikátor: Předložení analýzy a návrhy řešení pro oblast:
soudnictví a státního zastupitelství

Gestor: MSp

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MSp vypsalo personální stav v obsazení vedoucích funkcí na soudech a státních zastupitelstvích a uvedlo, že v obsazení vedoucích funkcí představuje sice mírnou převahu mužů, ale zastoupení žen je i přesto silné. Nebyly podle něj zaznamenány žádné problémy a překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

veřejnoprávních médií a příspěvkových organizací v gesci MK

Gestor: MK

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MK prostřednictvím Odboru příspěvkových organizací provedlo šetření zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v příspěvkových organizacích. Na základě informací, které jednotlivé příspěvkové organizace poskytly, lze konstatovat, že většina těchto organizací neidentifikovala žádné překážky pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Dvě z příspěvkových organizací uvedly, že nižší platová úroveň ovlivňuje negativně zájem mužů o rozhodovací pozice v těchto organizacích. Průzkum v oblasti veřejnoprávních médií nebyl realizován, neboť je mimo rámec působnosti Ministerstva kultury stanovený zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů.

vědy a výzkumu

Gestor: MŠMT, místopředseda vlády pro VVI

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MŠMT v rámci plnění za oblast vědy a výzkumu uvedlo, že jak už informovalo v rámci plnění za rok 2017, překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti vědy a výzkumu identifikuje interní materiál MŠMT s názvem Analýza genderové rovnosti ve školství, vědě a výzkumu z listopadu 2016. Zároveň informovalo i o Akčním plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020, který reaguje na překážky identifikované v analýze. V roce 2018 byla zahájena jeho implementace, a to konkrétně v rámci přípravy kritérií hodnocení výzkumných organizací, jež je zaměřeno i na oblast řízení lidských zdrojů. 19. října 2018 proběhl na půdě MŠMT kulatý stůl, který se věnoval výstupům projektu Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě realizovaného Národním kontaktním centrem – gender a věda.

vzdělávání a sportu

Gestor: MŠMT

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

Analýza genderové rovnosti ve školství, vědě a výzkumu z listopadu 2016 se také soustředí na zastoupení žen a mužů v učitelské populaci, co se týče rozhodovacích pozic a s nimi spojenými širší společenské genderové stereotypy. Dále MŠMT uvedlo, že sportovní svazy jsou dobrovolnými sdruženími fyzických i právnických osob a sama si své vedení volí z řad svého členstva. MŠMT uvedlo, že nerozhoduje, kdo má kandidovat nebo být zvolen.

zdravotnictví

Gestor: MZd

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MZd v rámci informace o plnění pouze vypsalo zastoupení žen na jednotlivých pozicích (vedoucí oddělení, ředitel/ka odboru, náměstek/náměstkyně pro řízení sekce).

Policie ČR a bezpečnostních sborů
Gestor: MV, MSp, MF
Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MF uvedlo, že Celní správa neprovádí speciální analýzy, pouze každoročně zasílá Českému statistickému úřadu přehled o „Obsazení řídicích funkcí v ozbrojených a bezpečnostních sborech“ s rozlišením dle pohlaví. V letošním roce byl ukončený na Generálním ředitelství cel genderový audit, který nabízel nejen analýzu, ale i doporučení pro změnu v rámci sestaveného akčního plánu.

V souvislosti s Vězeňskou službou ČR byla podle MSp všechna systemizovaná místa včetně řídicích pozic obsazena s akcentem na rovnost pohlaví.

MV uvedlo, že situace v oblasti poměrného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR je předmětem každoroční analýzy navazující na periodický sběr statistických dat. Na jejím základě je standardně prováděno další vyhodnocení. Zároveň uvedlo, že současnou právní úpravu shledává jako dostačující a nelze v ní spatřovat nic, co by působilo či mohlo působit jako překážka vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a není zde tedy potřeba řešit situaci cestou legislativních změn. Genderová diverzita je zohledňována v rámci cíleného vyhledávání vhodných kandidátek a kandidátů na volná místa. Policie ČR klade zvláštní důraz na zvyšování informovanosti personálních odborů v oblasti rovnosti žen a mužů, v komisích pro výběrová řízení na vedoucí místa jsou zástupci a zástupkyně obou pohlaví.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor opětovně doporučuje dotčeným resortům, aby provedly důslednou analýzu a definovaly specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a navrhly jejich konkrétní řešení, včetně změn právní úpravy nebo jiných závazných postupů v jednotlivých oblastech. Výbor dále doporučuje resortům, kde mají již identifikované překážky a vypracované akční plány, aby informovaly o konkrétních návrzích řešení.

Výbor doporučuje MSp a Mzd, aby popsaly příklady dobré praxe, jak se jim daří dosahovat vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. Takováto dobrá praxe může sloužit jako inspirace pro další resorty.

U MF je vzhledem k provedenému genderovému auditu úkol považován za splněný.

Úkol č. 11: Zohlednit ve všech relevantních vnitřních předpisech (pracovní řád, apod.) ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) nebo jiných vhodných dokumentech téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijmout následující podpůrná opatření pro vyrovnaní podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic:

- průběžně zajišťovat transparentnost při přijímání do zaměstnání a kariéřním růstu, řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, včetně výběrových kritérií;
- používat genderově senzitivní inzerci;
- 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.“
- usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice;

- **ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.**

Indikátor: Předložení seznamu vnitřních předpisů a jiných vhodných dokumentů, do nichž bylo zapracováno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a seznamu přijatých podpůrných opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic, včetně popisu konkrétních zapracování a zhodnocení jejich výsledků.

Gestor: MV, MSp, MZd, MPO, MPSV, MK, MD, MMR, MŠMT, MŽP, MZV, MZe, MF

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

Prakticky všechny resorty uvedly, že výběrová řízení zveřejňují řádně, včetně výběrových kritérií. Některé resorty přímo uvedly, že mají zohledněno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v relevantních vnitřních předpisech nebo jiných dokumentech. Většina resortů se snaží o genderově smíšené výběrové komise.

MŠMT, MD, MF, MPSV, MSp, MZe, MZV, MPO, MMR a MK uvedly, že využívají genderově senzitivní inzerci.

MŠMT, MD, MSp, MV, MŽP u výběrových řízení podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů prostřednictvím formulace podporující rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích.

MZd uvedlo, že v rámci genderového auditu byla oblast výběrových řízení hodnocena jako genderově korektní.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje všem resortům, aby i nadále zohledňovaly ve všech relevantních vnitřních předpisech (pracovní řád, apod.) ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) nebo jiných vhodných dokumentech téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijímaly podpůrná opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic.

Výbor dále doporučuje dotčeným resortům, aby v inzerci využívaly genderově sensitivní jazyk, sestavovaly genderově smíšené výběrové komise a uváděly informace o tom, že služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích.

Úkol č. 13: **V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategii rovnosti žen a mužů) provést genderové audity ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) a na základě jejich výsledků definovat konkrétní kroky v rámci vlastních resortních priorit rovnosti žen a mužů.**

Indikátor: Předložení výsledků auditů, včetně návrhů implementace kroků a opatření vzešlých z těchto auditů zapracovaných do resortních priorit rovnosti žen a mužů.

Gestor: členové a členky vlády ve spolupráci s předsedkyněmi a předsedy ústředních orgánů státní správy

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MD informovalo, že genderový audit byl na resortu zahájen v druhém pololetí 2018.

MF uvedlo, že od listopadu 2017 do června 2018 proběhly genderové audity na MF, Generálním finančním ředitelství, Generálním ředitelství cel a Odvolacím finančním

ředitelství v Brně. V návaznosti na jednání pracovní skupiny bylo rozhodnuto o systémovém řešení, způsobu implementace doporučení a sjednocení a zavedení vstupního vzdělávání v oblasti rovných příležitostí v rámci celého resortu s termínem splnění k 1. 1. 2019 a postupným ukotvení genderového hlediska do relevantních interních aktů řízení. Nástrojem řešení bude začlenění příslušných témat do systému manažerského vzdělávání, dojde tak k postupnému proškolení všech vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Výhledově se ze strany MF plánuje zavést pravidelné setkávání na úrovni personálních ředitelů a ředitelky resortu k problematice řízení lidských zdrojů.

MO uvedlo, že genderový audit proběhl na základě partnerství s Kanceláří veřejné ochránkyně práv (dále jako „KVOP“) v průběhu roku 2017/2018. Doporučení KVOP pro implementaci výsledků auditu byla akceptována. S výstupy auditu i s přijatými opatřeními byli seznámeni představení, státní zaměstnanci a další vedoucí zaměstnanci v rámci XVII. přednáškového cyklu k prosazování rovnosti žen a mužů v listopadu tohoto roku.

MPSV uvedlo, že v rámci oblasti rovného odměňování žen a mužů bylo zahájeno pilotní testování švýcarského nástroje LOGIB.

MZd informovalo o tom, že realizovalo v období květen – červenec 2018 genderový audit. V návaznosti na doporučení vzešlá z genderového auditu bude zpracována Koncepce rovných příležitostí Ministerstva zdravotnictví.

MMR uvedlo, že v roce 2018 realizovalo Audit rovných příležitostí, s jehož výsledky v současné době pracuje pracovní skupina pro rovnost žen a mužů a zároveň se připravuje akční plán pro implementaci.

MZV uvedlo, že provede genderový audit vlastními zdroji v první polovině roku 2019. Vzhledem k uskutečněnému projektu Ústavu mezinárodních vztahů v roce 2016 s názvem: „Rovné příležitosti a sladění pracovního a rodinného života v české zahraniční službě“ nebyl genderový audit v roce 2018 proveden.

MŠP a MZe uvedly, že v roce 2018 neprovedly genderový audit.

MŠMT a MV informovaly o analytických činnostech a sběru dat.

MK, MŽP a MPO uvedly, že přistoupí k realizaci genderového auditu v roce 2019.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně (rezorty, které genderový audit provedly, jsou hodnoceny jako Splněno).

Výbor doporučuje těm resortům, které v minulém roce genderový audit nerealizovaly, aby v tomto roce informovaly o tom, zda již k realizaci genderového auditu došlo. Zároveň doporučuje, aby ty resorty, které již genderový audit provedly, zasílaly metodiky auditu i výsledné zprávy Radě.

Úkol č. 14: **V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategie rovnosti žen a mužů) zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a informace o rizicích spojených s genderovými stereotypy v této oblasti do povinného vstupního vzdělávání a vzdělávání osob ve vedoucích pozicích v ústředních orgánech státní správy (včetně jim podřízených organizací) a nabízet toto vzdělávání členkám a členům poradních orgánů.**

Indikátor: Předložení popisů obsahů školení a počtu proškolených osob.

Gestor: členové a členky vlády ve spolupráci s předsedkyněmi a předsedy ústředních orgánů státní správy

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MŠMT, MD, MF, MO, MPSV, MV, MZe, MZV, MŽP, MPO, MK a MMR uvedlo, že úkol plní prostřednictvím vstupního vzdělávání.

MŠMT uvedlo, že kromě vstupního vzdělávání pak proběhla v sekci vysokého školství, vědy a výzkumu a v sekci sportu a mládeže další školení (školení „Genderové aspekty vědy, výzkumu a vysokého školství“, „Gender v oblasti sportu a mládeže“). V návaznosti na zjištění vyplývající z analýzy komunikace, bylo proškoleno tiskové oddělení MŠMT a další osoby z ostatních přímo řízených organizací v tématech genderově senzitivní komunikace. Následně bylo domluveno školení vedoucích pracovníků v Národním institutu dalšího vzdělávání v oblasti genderu.

MF V březnu 2018 uskutečnilo workshop pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně s názvem „Diskriminace na pracovišti“. Školení bylo připraveno ve spolupráci s KVOP a zabývalo se tématy diskriminace na pracovišti se zaměřením na různé formy šikany a obtěžování a nerovným odměňováním v souvislosti s přetrvávajícími stereotypy ve společnosti.

MO uvedlo, že pro představené, vedoucí zaměstnance a státní zaměstnance organizuje sekce státního tajemníka každoročně seminář zaměřený na aktuální informace týkající se problematiky rovnosti žen a mužů (rok 2018 – seminář zaměřený na problematiku sladování pracovního, rodinného a osobního života „Služba šitá na míru“ proběhl v listopadu).

V rámci vzdělávání osob ve vedoucích pozicích byl na MPSV 18. 9. 2018 realizován seminář „Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu“.

MSp uvedlo, že během měsíce prosince se uskuteční seminář na téma aktuální problematiky rovných příležitostí žen a mužů, který bude zajišťovat nezisková organizace Fórum 50%.

MV uvedlo, že zaměstnancům/zaměstnankyním je nabízen kurz Rovné příležitosti žen a mužů ve veřejné správě realizovaný Institutem pro veřejnou správu Praha.

MZd uvedlo, že na jejich intranetových stránkách je vytvořena záložka „Rovné příležitosti“. Pro vedoucí zaměstnance Ministerstva zdravotnictví je plánován v závěru tohoto roku workshop „Rovné příležitosti a sladování v praxi úřadu“.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor i nadále doporučuje resortům, aby téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a informace o rizicích spojených s genderovými stereotypy v této oblasti bylo zařazeno do povinného vstupního vzdělávání a vzdělávání osob ve vedoucích pozicích v ústředních orgánech státní správy. Výbor dále doporučuje, aby resorty více specifikovaly obsah školení a uváděly i počet proškolených osob ve vedoucích pozicích (nejen celkový počet proškolených osob).

Úkol č. 16: **V návaznosti na úkoly uvedené v této úkolové části zavést Strategii +1 v rámci ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy.**

Indikátor: Předložení seznamu vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů ústředních orgánů státní správy ČR (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů), do jejichž rámce byla Strategie +1 zapracována, včetně popisu konkrétních zapracování a harmonogramu zahájení realizace Strategie +1.

Gestor: členové a členky vlády, předsedkyně a předsedové ústředních orgánů státní správy

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

Většina resortů uvedla, že princip rovných příležitostí pro ženy a muže je v rámci ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy striktně dodržován. Některé resorty

uvedly, že Strategie „+1“ je postupně naplňována a zapracovávána do jejich interních předpisů (MF, MŠMT, MO, MV, MZd). MZV, MK a MPO dále odkázaly na vnitřní předpisy a interní dokumenty. MMR uvedlo, že Strategie +1 nebyla dosud zapracována, protože k tomu není aktuální důvod.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje resortům, aby i nadále zapracovávaly Strategii +1 do vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů ústředních orgánů státní správy ČR.

Úkol č. 17: **V rámci dotační politiky podporovat také projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií.**

Indikátor: Předložení počtu a popisu projektů a vyhodnocení jejich výsledků.

Gestor: MK

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

Pro rok 2018 byl vyhlášen dotační okruh č. 2 „Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií“, kdy je dotace určena mj. na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií. Pro rok 2018 nebyla předložena žádná žádost o podporu tohoto typu projektu. MK tedy uvádí, že možnost podpory reálně existuje, samotná realizace podpory se však odvíjí od zájmu žadatelů a v případě jejich zájmu také od zhodnocení předložených projektů výběrovou komisí. Je to tedy otázka poptávky, na kterou je Ministerstvo kultury připraveno odpovídajícím způsobem reagovat.

Pro rok 2019 je dotační okruh č. 2 „Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií“ opět vyhlášen.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor doporučuje, aby byl dotační okruh i nadále zachován a MK o zahrnutí dotačního okruhu více informovalo potenciální žadatelky a žadatele. Výbor dále vítá případnou spolupráci Odboru rovnosti žen a mužů s MK v souvislosti s propagací dotačního okruhu.

Úkol č. 18: **Ve spolupráci s NNO realizovat průzkum obsahu vybraných médií ve vztahu k rovnosti žen a mužů, projevům genderových stereotypů a sexismu v médiích a uplatňování gender mainstreamingu v médiích.**

Indikátor: Předložení výsledků průzkumu a případných doporučení.

Gestor: MK ve spolupráci s MLP

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MK uvedlo, že průzkum v oblasti veřejnoprávních médií nebyl realizován, neboť je mimo rámec působnosti Ministerstva kultury stanovený zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor se neztotožňuje s interpretací MK ve vztahu k rozsahu kompetencí. Úkol není mimo rámec zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, neboť zpracovávání analýz, průzkumů, či manuálů týkajících se oblastí spadajících do působnosti jednotlivých resortů představuje standardní činnost jednotlivých orgánů státní správy. Ministerstvo kultury dle § 8 uvedeného zákona je ústředním orgánem státní správy také pro věci tisku, včetně vydávání neperiodického tisku a jiných informačních prostředků a pro rozhlasové a televizní vysílání. Dle § 22 zákona č. 2/1969 Sb. pak mají ministerstva zkoumat společenskou problematiku v okruhu své působnosti, analyzovat dosažené výsledky a činit opatření k řešení aktuálních otázek. Provést průzkum v oblasti informačních prostředků je tedy zcela v souladu se zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky.

Výbor proto doporučuje MK úkol bez zbytečného odkladu realizovat. Obdobnou analýzu genderových stereotypů např. realizoval Odbor rovnosti žen a mužů ÚV a to v otázce předvolebních kampaní.

Úkol č. 19: **Vytvořit a šířit manuál (toolkit) pro veřejnoprávní média k praktickému uplatňování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, podpoře sladování pracovního, soukromého a rodinného života, dodržování důstojnosti zaměstnanců/kyň a podpoře gender mainstreamingu.**

Indikátor: Předložení popisu přípravy a přijetí manuálu a popisu způsobů jeho šíření, včetně počtu míst a harmonogramu šíření.

Gestor: MK ve spolupráci s MLP

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MK uvedlo, že vytvoření manuálu nebylo realizováno, neboť je mimo rámec působnosti Ministerstva kultury stanovený zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor se neztotožňuje s interpretací MK ve vztahu k rozsahu kompetencí. Úkol není mimo rámec zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, jak bylo uvedeno výše.

Výbor proto doporučuje MK úkol bez zbytečného odkladu realizovat.

Úkol č. 20: **Realizovat mediální kampaň, jejímž obsahem bude zviditelnění ženských osobností české kultury (historických i současných).**

Indikátor: Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně, včetně vytvoření brožury o přínosu žen české kultuře a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.

Gestor: MK

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MK uvedlo, že v průběhu roku 2017 finančně podpořilo vydání dvou publikací o ženách, které se zasloužily o rozvoj české kultury. Publikace jsou vydávány v řadě (O)hlasy žen v české kultuře a byly věnovány paní Věře Říčařové a paní Ludmile Hořké (vl. jménem Marie Šindelářová), která též obdržela cenu Artis Bohemiae Amicis In memoriam. Tištěné publikace jsou k dispozici v Muzeu loutkářských kultur v Chrudimi a ve Slezském zemském muzeu v Opavě, nebo u koordinátora rovnosti. V roce 2018 byly započaty práce na přípravě 3. publikace z této řady, která bude věnována paní Ivaně Holáskové, kastelánce Státního zámku Lednice. Ke dni zpracování této informace jsou kompletovány podkladové materiály pro tisk.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor i nadále vítá aktivity MK podporující publikace, které souvisejí s ženami a rozvojem české kultury. Výbor doporučuje Odboru rovnosti žen a mužů, aby ve spolupráci s MK zajistil větší propagaci jednotlivých publikací a zároveň pomohl s realizací mediální kampaně.

Úkol č. 22: **Realizovat mediální kampaň, jejímž obsahem bude rovnost žen a mužů ve sportu a zviditelnění ženských osobností českého sportu (historických i současných).**

Indikátor: Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů mediální kampaně, včetně vytvoření brožury o přínosu žen české kultuře a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.

Gestor: MŠMT

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že se sekce sportu rozhodla realizovat mediální kampaň formou medailonků významných českých žen v oblasti sportu, uveřejňovaných na webu MŠMT a jeho sociálních sítích. Sekční koordinátorka připravila materiál – uskutečnila několik rozhovorů, připravila první dva medailonky, další jsou rozpracované. V současné době je připravována grafická úprava před samotným publikováním.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor vítá mediální kampaň formou medailonků významných českých žen v oblasti sportu. Zároveň doporučuje MŠMT, aby o průběhu kampaně průběžně informovala Odbor rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 23: **Zohlednit hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně sladění pracovního a rodinného života v kariérním řádu ve školství.**

Indikátor: Předložení popisu způsobu zpracování hlediska vyrovnaného zastoupení žen a mužů, včetně opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života do kariérního řádu ve školství.

Gestor: MŠMT

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že návrh novely zákona o pedagogických pracovnících, kterým bylo zamýšleno zavést kariérní řád, nebyl v roce 2017 schválen. MŠMT však přesto bude některé prvky nepřijatého kariérního systému učitelů transformovat do podpory profesního rozvoje pedagogických pracovníků.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor bere na vědomí, že návrh novely zákona o pedagogických pracovnících nebyl schválen. Zároveň však doporučuje MŠMT, aby zohledňovalo hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích jinými prostředky.

Úkol č. 24: **Vytvořit a šířit metodiku pro zřizovatele/ky škol o kritériích výběru ředitelů/ek a dalších vedoucích pracovníků/ic škol s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a na potenciální vliv genderových stereotypů.**

Indikátor: Předložení popisu přípravy a přijetí metodiky a popisu způsobů jejího šíření, počtu míst a harmonogramu šíření.

Gestor: MŠMT

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že metodika pro zřizovatele škol o kritériích výběru ředitelů a ředitelky a dalších vedoucích pracovníků a pracovník škol s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích prozatím vytvořena nebyla. Nicméně je plánována tvorba metodiky k vyhlášce č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích, kde bude zohledněn genderový aspekt. Dále sekční koordinátorka genderové rovnosti pro sekci vzdělávání zahájila jednání k možnému řešení tohoto úkolu také ve spolupráci s odborníky a odbornicemi Národního institutu pro další vzdělávání.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje MŠMT, aby jej informovala o průběhu tvorby metodiky k vyhlášce č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích a dalším možném řešení tohoto úkolu.

Úkol č. 25: **Při pravidelné revizi Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (v rámci vzdělávací oblasti „Člověk a společnost“), Rámcového vzdělávacího programu pro gymnázia (v rámci vzdělávací oblasti „Člověk a společnost“), Rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání (v rámci průřezového tématu „Občan v demokratické společnosti“) a Rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání nástavbové (v rámci průřezového tématu „Občan v demokratické společnosti“) zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, rozhodovacích pozicích a veřejném životě.**

Indikátor: Předložení upravených rámcových vzdělávacích programů.

Gestor: MŠMT

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že aktuálně probíhající cyklická revize Rámcových vzdělávacích programů (RVP) je ve stadiu přípravy v odborných pracovních skupinách Národního ústavu pro vzdělávání. Momentálně jsou naplánovány revize již dokončených podkladových studií k jednotlivým vzdělávacím oblastem RVP z hlediska genderové rovnosti. Téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, rozhodovacích pozic a veřejného života, které zohledňuje již aktuálně platné RVP, bude v revidovaném znění RVP přiměřeně zastoupeno v souladu s aktuálními požadavky.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

V návaznosti na vyhodnocení Akčního plánu z minulého roku vyžaduje Výbor informaci ohledně zpracování komplexní metodické podpory pro učitele občanskovýchovných předmětů a pro kariérové a výchovné poradce.

Zároveň Výbor doporučuje MŠMT o přípravě revidovaných RVP, které zařadí téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, rozhodovacích pozicích a veřejném životě, nadále informovat.

Úkol č. 26: **Vytvořit systém monitoringu vysokých škol, v němž bude zohledněna oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.**

Indikátor: Předložení popisu přípravy a přijetí systému monitoringu vysokých škol, jeho pravidelné aktualizace a využívání. Zpřístupnění systému monitoringu vysokých škol veřejnosti na webových stránkách MŠMT.

Gestor: MŠMT

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že vysoké školy jsou mj. monitorovány prostřednictvím Výročních zpráv o činnosti vysoké školy (dále jen „Výroční zpráva“), a to vždy za kalendářní rok. Výroční zpráva obsahuje textovou a tabulkovou část. Velká část údajů týkající se fyzických osob je sledována podle pohlaví. Za rok 2017 byla doplněna tabulka 6.4, která sleduje jednotlivé pozice definované zákonem o vysokých školách, § 7, 22 a 25. Na webových stránkách MŠMT je zveřejňována agregovaná tabulková část Výroční zprávy za všechny vysoké školy (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/vyrocní-zpravy-o-cinnosti-vysokych-skol>).

Agregované údaje za rok 2017 budou zveřejněny do konce roku 2018. Textová i tabulková část jednotlivých vysokých škol za rok 2017, a tedy i tabulka 6.4 jsou již zveřejněny na webových stránkách vysokých škol.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor doporučuje MŠMT pokračovat v pravidelné aktualizaci monitoringu vysokých škol v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Úkol č. 27: **Usilovat o 40% zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucích pozicích orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu.**

Indikátor: Předložení aktuálního přehledu zastoupení žen a mužů v předmětných pozicích. Předložení popisu relevantních kroků ke zvýšení zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucích pozicích orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu.

Gestor: MŠMT, místopředseda Rady vlády pro VVI
Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

V informaci o plnění za rok 2017 MŠMT uvedlo, že zastoupení vedoucích pozic orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu není v gesci MŠMT

Stanovisko Výboru: Nesplněno (ze strany MŠMT úkol nebyl v návaznosti na informaci o plnění hodnocen).

Výbor doporučuje Odboru rovnosti žen a mužů, aby kontaktoval místopředsedu Rady vlády VVI a ve spolupráci s ním zajistil dodatečné plnění tohoto úkolu.

Úkol č. 28: Změnit pravidlo povinné šestiměsíční postdoktorské stáže v rámci nastavení pravidel účasti u juniorských grantů GA ČR tak, aby nedocházelo ke znevýhodňování řešitelů a řešitelek z důvodu rodičovství.

Indikátor: Předložení upraveného nastavení pravidel účasti u juniorských grantů GA ČR.

Gestor: MŠMT ve spolupráci s předsedou GA ČR

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

V informaci o plnění za rok 2017 MŠMT uvedlo, že nedisponuje exekutivními kompetencemi vůči GA ČR a žádalo o reformulaci daného úkolu. V současné době je již možné si šestiměsíční stáž rozdělit na dvě kratší.

Stanovisko Výboru: Splněno.

3.4. ÚKOLY PRO OBLAST OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ

Úkol č. 29: V návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů zvyšovat počet žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení žen v těchto orgánech do roku 2020 a to formou přijetí následujících opatření:

- v případě státních podniků a obchodních společností s majetkovou účastí státu zajistit transparentnost výběrových řízení a řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na dotčené pozice, včetně výběrových kritérií;
- v případě zveřejňování inzerce na rozhodovací pozice používat genderově senzitivního jazyka cíleně vyzývat ženy k účasti na výběrovém řízení;
- usilovat o zastoupení obou pohlaví ve výběrových řízeních na dotčené pozice;
- ustavovat genderově smíšené výběrové komise, v případě že jsou tyto komise ustavovány a nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v povaze předmětné obchodní společnosti s ohledem na zastoupení některého z pohlaví;
- cíleně vyhledávat vhodné kandidátky na dotčené pozice, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni.

Indikátor: Předložení počtu a popisu opatření přijatých za účelem zvýšení počtu žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu, včetně uvedení počtu a popisu opatření přijatých za účelem zvýšení transparentnosti výběrových řízení na dané pozice. Informovat o takových opatřeních a jejich výsledcích ve výročních zprávách obchodních společností s majetkovou účastí státu.

Gestor: členové a členky vlády

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

Dotčené resorty se ve většině případů odkazují obecně a rovné podmínky, některé z nich uvedly, že využívají genderově sensitivní jazyk. U žádného resortu nelze daný úkol považovat za splněný.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje těm resortům, které mají v gesci obchodní společnosti s majetkovou účastí státu, aby realizovaly daná opatření a o přijatých opatřeních informovala. Výbor zároveň doporučuje, aby výsledky těchto opatření byly obsaženy ve výročních zprávách obchodních společností s majetkovou účastí státu

Úkol č. 30: **V návaznosti na úkoly uvedené v této úkolové části zavést Strategii +1 v rámci obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků.**

Indikátor: Předložení seznamu vnitřních předpisů (pracovní řád, organizační řád, apod.) nebo jiných vhodných dokumentů státních obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků, do jejichž rámce byla Strategie +1 zapracována, včetně popisu konkrétních zapracování a harmonogramu zahájení realizace Strategie +1.

Gestor: členové a členky vlády

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění:

MF uvedlo, že nedisponují takovou personální kapacitou, aby mohly zabezpečit plnění Strategie +1 a předložit seznam veškerých relevantních vnitřních předpisů, včetně popisu konkrétních zapracování a harmonogramu zahájení realizace ve všech obchodních společnostech s majetkovou účastí státu a státních podniků v působnosti ministerstva. Obchodní společnosti s majetkovou účastí státu a státní podniky realizují svoji vlastní personální politiku podle odpovídající platné legislativy a interních aktů řízení.

MO uvedlo, že Strategie +1 zatím není součástí dokumentů řízení státních podniků a příspěvkových organizací.

MV informovalo, že obchodní společnosti s majetkovou účastí státu a státních podniků uplatňují principy rovného zacházení dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon a dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zároveň uvedlo, že Česká pošta, s. p. již v roce 2013 realizovala genderový audit, který byl jednou z klíčových aktivit projektu „Komplexní přístup k rovným příležitostem ve společnosti Česká pošta“.

MZd uvedlo zastoupení žen ve vedení státních podniků.

MPO uvedlo, že státní obchodní společnosti s majetkovou účastí státu a státní podniky v působnosti MPO mají vlastní vnitřní předpisy (pracovní řád, organizační řád, apod.).

MMR uvedlo, že Strategie +1 nebyla realizována.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje těm resortům, které mají v gesci obchodní společnosti s majetkovou účastí státu, aby se i nadále zasazovaly o zavedení Strategie +1.

Úkol č. 32: **V návaznosti na Index zastoupení žen ve vedení organizace Byznys pro společnost každoročně aktualizovat seznam dvou set největších obchodních společností v ČR a obchodních společností s majetkovou účastí státu z hlediska zastoupení žen v jejich rozhodovacích pozicích a zveřejňovat tento seznam ve statistické ročence Zaostřeno na ženy a muže.**

Indikátor: Pravidelná aktualizace datového souboru a jeho publikování na webových stránkách ČSÚ a statistické ročence Zaostřeno na ženy a muže.

Gestor: ČSÚ ve spolupráci s MPO

Termín: 31. 12. 2017 a poté průběžně

Informace o plnění:

MPO uvedlo, že na statistice dle uvedeného kritéria resort MPO spolupracuje s ČSÚ.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

ČSÚ uvedlo, že tento ukazatel nesleduje. Po dohodě s Úřadem vlády bude snaha tato data přebírat – a v relevantní podobě je publikovat. Spíše než v ročence Zaostřeno na ženy a muže bude ČSÚ tyto výstupy prezentovat na svých webových stránkách.

Úkol č. 33: **Zavést cílené programy v rámci dotační politiky zaměřené na podporu mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech. V rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost podporovat mentoring, koučing a management inovací u začínajících malých a středních podniků.**

Indikátor: Předložení počtu a popisu specifických programů a vyhodnocení jejich výsledků.

Gestor: MŠMT, MPO

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“) je zaměřen na oblast vzdělávání. V OP VVV není v rámci schválených specifických cílů programu nastavena speciální podpora zaměřená na podporu „mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech“, proto nelze žádnou přímou podporu pro tyto aktivity poskytovat. OP VVV genderovou problematiku podporuje spíše nepřímou, tj. obecným naplňováním průřezového principu rovných příležitostí včetně rovnosti žen a mužů.

MPO uvedlo, že v rámci Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost je realizován interní projekt Agentury CzechInvest pro podporu začínajících inovativních podnikatelů „Podpora startupů“. Projekt je zaměřen na urychlení rozvoje inovativních malých a středních podniků a podporu jejich expanze na vyspělé zahraniční trhy.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor opakovaně upozorňuje MŠMT, že tento úkol může být splněn v rámci běžných dotačních programů.

Výbor dále opakovaně doporučuje MPO, aby poskytlo podrobnější informace o daném projektu a jeho provázanosti s vyrovnáním zastoupením žen a mužů a zapojením žen do mentoringových aktivit.

Úkol č. 34: **Zahájit realizaci aktivit s cílem definovat *Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů*¹¹ (dále jako „Standard“) jako motivačního nástroje pro podporu rovnosti žen a mužů a na jeho základě:**

- **propagovat Standard mezi obchodními společnostmi, včetně vytvoření webové stránky;**
- **zpracovat komplexní analýzu možností finančního zvýhodnění obchodních společností splňujících Standard;**
- **s ohledem na právo EU zpracovat analýzu možnosti definovat společenskou odpovědnost firem (včetně sladování pracovního a rodinného života a zapracování Standardu) jako jeden z požadavků veřejného zadavatele na kvalifikaci ve smyslu úpravy zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.**

Indikátor: Předložení popisu aktivit (včetně předložení definice Standardu), jejich harmonogramu, rozpočtu, průběžných výstupů a dále:

- popisu propagace Standardu a návrhu webové stránky;
- analýzy možností finančního zvýhodnění obchodních společností splňujících Standard;
- analýza možností definice společenské odpovědnosti firem (včetně sladování pracovního a rodinného života a zapracování Standardu) jako jednoho z požadavků veřejného zadavatele na kvalifikaci ve smyslu úpravy zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Gestor: MPSV ve spolupráci s MPO, MF a MMR

Termín: 31. 12. 2018

Informace o plnění:

MPSV uvedlo, že významnou součástí připravovaného Standardu je rovné odměňování žen a mužů. Systémový projekt 22 % K ROVNOSTI přistoupil k pilotáži několika metodik a nástrojů, které tvoří základ budoucího Standardu z hlediska rovnosti žen a mužů. Jsou jimi: Mzdová a platová kalkulačka, švýcarský nástroj LOGIB, Metodika pro kontrolu rovného odměňování pro Státní úřad inspekce práce, Metodika pro úřady práce, Manuál pro vyjednávání o mzdě a platu, Vzorová ustanovení kolektivních smluv zohledňující rovnost odměňování žen a mužů.

MPO uvedlo, že jako gestor společenské odpovědnosti tuto oblast monitoruje, a to jednak pravidelnými informačními aktivitami (provozováním webových stránek www.narodniportal.cz, vydáváním Newsletteru, pořádáním Národní konference CSR) a jednak kontrolou a plněním aktivit vyplývajících z Národního akčního plánu CSR, ke kterým se zainteresované strany dobrovolně hlásí. Nový Národní akční plán CSR pro Českou republiku na roky 2019 – 2023 byl zpracován v průběhu roku 2018 a v současné době po vypořádání všech připomínek míří na schválení do vlády.

¹¹ Obchodní společnost splňující *Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů* by měla mít v rámci své organizace realizovány minimálně následující kroky: proveden genderový audit, na jeho základě vytvořen akční plán podpory žen v rozhodovacích pozicích, včetně stanovení individuálního firemního cíle zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích pro daný rok a zpracován program sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zveřejněny informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců/kyň a pracovních pozic dle pohlaví.

MMR uvedlo, že v rámci spolupráce s MPSV vznikla metodika „Odpovědné veřejné zadávání“, zároveň jsou pořádána školení. MMR zřídilo webový portál „Portál o veřejných zakázkách a koncesích“.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje MPSV, aby v návaznosti na projekt 22 % K ROVNOSTI realizovalo a definovalo Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 35: **Cílenými kroky motivovat dívky a ženy ke studiu na technických oborech (včetně IT oborů) středních a vysokých škol.**

Indikátor: Předložení popisu konkrétních opatření, včetně vyhodnocení jejich efektivity.

Gestor: MŠMT

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

V rámci plnění za sekci vysokého školství, vědy a výzkumu MŠMT informovalo, že kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění zabezpečuje ředitel či ředitelka základní, střední a vyšší odborné školy poskytováním poradenských služeb ve škole školním poradenským pracovištěm. Zároveň upozornilo také na Centrum kariérového poradenství v Národním ústavu pro vzdělávání, které se zaměřuje na témata rozhodování o studiu na střední škole, včetně příležitostí pro osoby se zdravotním nebo jiným znevýhodněním, řešení různých potíží v průběhu studia, vzdělávání dospělých. Za efektivní řešení považuje MŠMT také vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků v oblasti genderově nestereotypního výběru povolání, kteří se studujícími pracují na každodenní bázi a mohou pozitivně motivovat ženy a dívky k výběru studia na technických oborech. Národní ústav pro vzdělávání poskytuje prostřednictvím metodického portálu www.rvp.cz cílenou podporu vyučujícím, respektive výchovným poradkyním a poradcům v uvažování o genderových stereotypch a v zavádění nestereotypních postupů při práci se studujícími řešícími otázku volby povolání. V roce 2018 a 2019 bude revidován RVP ZV a následně RVP dalších oborů vzdělání.

V rámci plnění za sekci vysokého školství, vědy a výzkumu MŠMT uvedlo, že finančně podporuje Národní kontaktní centrum – gender a věda, které pravidelně organizuje či se podílí na aktivitách motivujících dívky ke studiu technických oborů. V roce 2017 i v roce 2018 byla provedena kampaň k Mezinárodnímu dni žen a dívek ve vědě. Dále Národní kontaktní centrum realizuje výroční přednášky, spolu s MŠMT realizuje Cenu Milady Paulové, zveřejňuje rozhovory s vědkyněmi atd. Nakonec také informovalo o Akčním plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020, který stanovuje cílená opatření a doporučení týkající se genderové segregace profesních drah a popularizace výzkumu, vývoje a inovací a atraktivnější vědecké kariéry.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

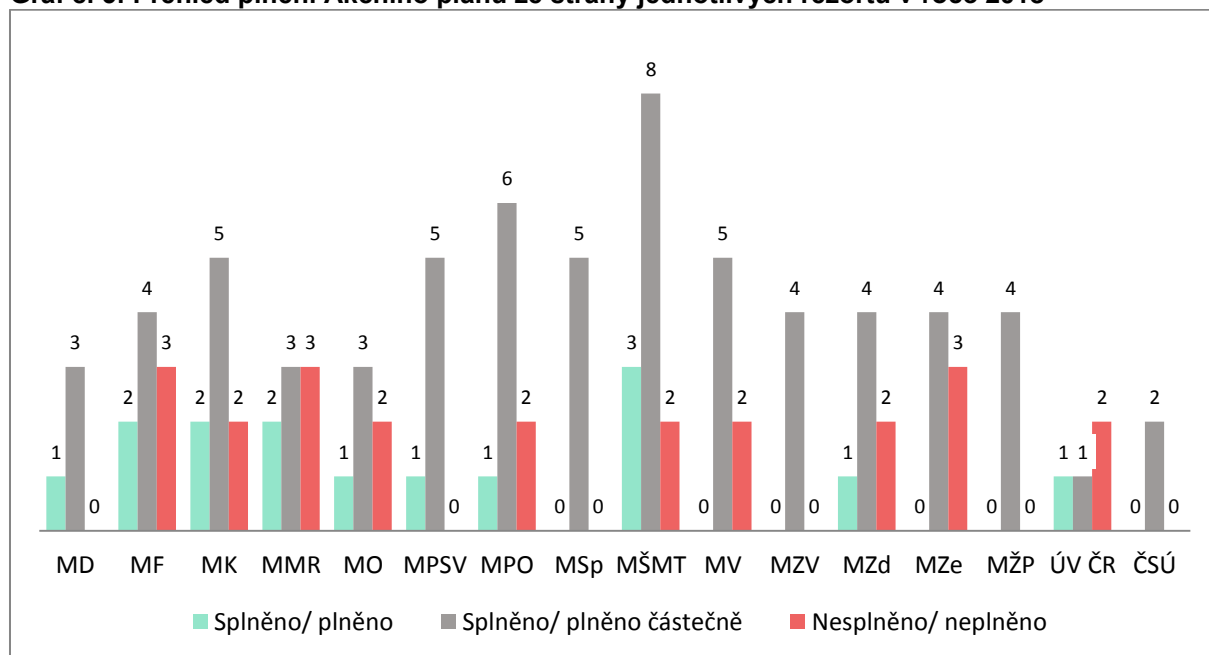
Výbor doporučuje MŠMT, aby i nadále motivovalo dívky a ženy ke studiu na technických oborech (včetně IT oborů) středních a vysokých škol.

4. Shrnutí plnění jednotlivých úkolů Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 v letech 2016 – 2018

4.1. Shrnutí plnění Akčního plánu v roce 2018

Akční plán obsahuje celkem 26 úkolů s termínem plnění v letech 2018 včetně nesplněných úkolů z let předchozích. Z vyhodnocení plnění Akčního plánu provedeného Výborem vyplývá, že z těchto 26 úkolů bylo splněno/plněno 6 (23 %), částečně splněno/plněno 11 (42 %) a nesplněno/neplněno 9 (35 %). Následující graf ukazuje plnění úkolů ze strany jednotlivých rezortů (příčemž některé z úkolů byly uloženy více rezortům).

Graf č. 5: Přehled plnění Akčního plánu ze strany jednotlivých rezortů v roce 2018

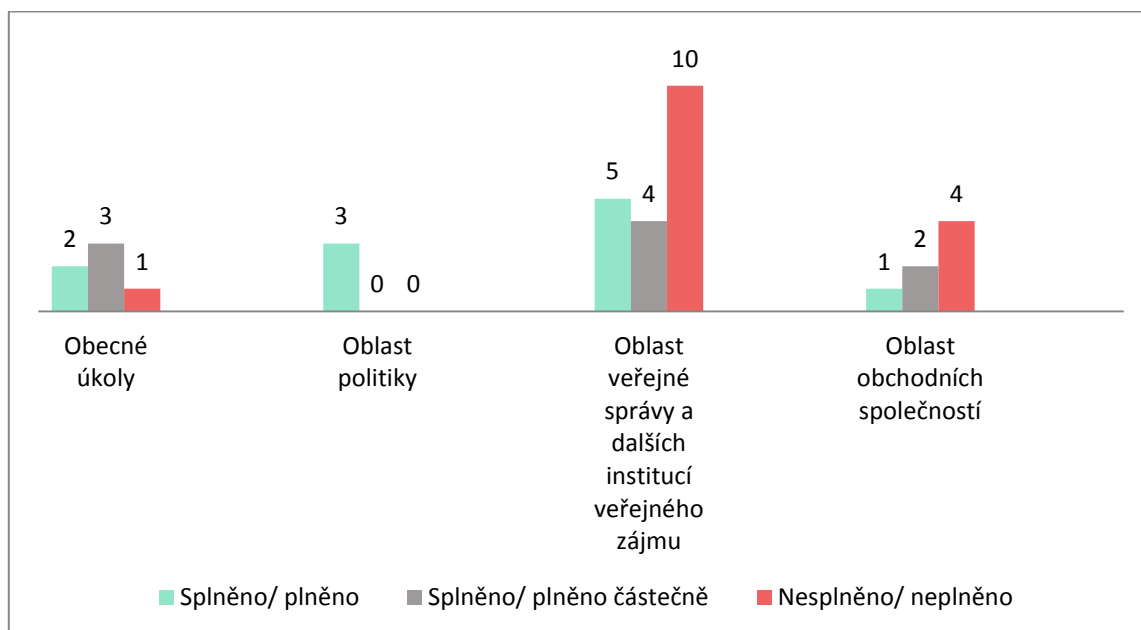


V roce 2018 Výbor nadále spolupracoval s rezorty za účelem realizace neplněných/nesplněných úkolů z let předešlých a poskytoval rezortům odbornou asistenci pro naplňování úkolů uložených na rok 2018.

4.2. Celkové shrnutí plnění Akčního plánu v letech 2016 – 2018

Akční plán obsahoval celkem 35 úkolů s plněním v jednotlivých letech platnosti tohoto strategického dokumentu. Z celkového vyhodnocení provedeného Výborem vyplývá, že z těchto 35 úkolů bylo splněno/plněno 11 (31 %), částečně splněno/plněno 9 (26 %) a nesplněno/neplněno 15 (43 %). Následující graf ukazuje plnění úkolů v rámci jednotlivých úkolových oblastí Akčního plánu.

Graf č. 6: Přehled plnění opatření Akčního plánu v rámci jednotlivých úkolových oblastí



Z tabulky tedy vyplývá, že výzvou i nadále zůstávají úkoly týkající se oblasti veřejné správy, dalších institucí veřejného zájmu a oblasti obchodních společností. Nejúspěšnější byla z hlediska plnění oblast politiky, kde jsou za splněné považovány všechny úkoly. Je však třeba zmínit, že oblast politiky byla zároveň oblastí nejužší, jelikož obsahovala pouze tři úkoly, a zároveň v této oblasti nebyly zahrnuty ambicióznější úkoly.

Mezi dílčí úspěchy Akčního plánu lze zařadit genderové audity, jejichž plnění bylo obsaženo v úkolu č. 13 (provést genderové audity ústředních orgánů státní správy, včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů, a na základě jejich výsledků definovat konkrétní kroky v rámci vlastních resortních priorit rovnosti žen a mužů). Postupně roste počet ministerstev, která genderové audity realizují.

Zároveň se postupně daří prosazovat například genderově sensitivní inzerce, které tvořily součást plnění úkolu č. 29 týkajícího se zvyšování počtu žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení žen v těchto orgánech do roku 2020.

Dalším dílčím úspěchem byla Koncepce rodinné politiky MPSV, která byla schválena vládou dne 18. září 2017 a která byla součástí úkolu č. 6 týkajícího se podpory účasti mužů na péči o dítě. V roce 2017 se například podařilo prosadit 2 zásadní opatření. Prvním z nich bylo zavedení dávky otcovské poporodní péče v rámci novelizace zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Druhým z nich byla úprava možností čerpání rodičovského příspěvku, a to až do výše 70 % denního vyměřovacího základu.

Přes tyto dílčí úspěchy se nepodařilo přijmout ucelenější opatření k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Akční plán lze nicméně považovat za zásadní pro jeho symbolický význam, díky kterému byla problematika vyrovnaného zastoupení soustavně udržována v pozornosti jednotlivých resortů, které prostřednictvím daných úkolů každoročně informovaly o plnění opatření v již zmíněných oblastech politiky, veřejné správy a dalších institucí veřejného zájmu (médií, kultury, sportu a NNO, vědy, výzkumu a vzdělávání) a obchodních společností.

Následující graf ukazuje plnění úkolů ze strany jednotlivých resortů (příčemž některé z úkolů byly uloženy více resortům).

Graf č. 7: Přehled celkového plnění Akčního plánu ze strany jednotlivých resortů

