



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



III.

**Zpráva za rok 2017
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 2018

OBSAH

1. Úvod.....	3
2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – aktuální situace v ČR.....	4
2.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice.....	6
2.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu.....	7
2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech.....	9
3. VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ÚKOLOVÉ ČÁSTI AKČNÍHO PLÁNU.....	9
3.1. OBECNÉ ÚKOLY PRO PODPORU VYROVNANÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH PRO ROK 2016/2017.....	10
3.2. ÚKOLY PRO OBLAST POLITIKY.....	12
3.3. ÚKOLY PRO OBLAST VEŘEJNÉ SPRÁVY A DALŠÍCH INSTITUCÍ VEŘEJNÉHO ZÁJMU.....	13
3.4. ÚKOLY PRO OBLAST OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ.....	26
4. SHRUTÍ PLNĚNÍ JEDNOTLIVÝCH ÚKOLŮ AKČNÍHO PLÁNU A PODNĚTU K UPLATŇOVÁNÍ STRATEGIE +1 V ROCE 2017.....	30

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“)¹. 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“).² Tato zpráva podává informace o plnění Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 v roce 2017.

Akční plán představuje první ucelený strategický dokument na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na tuto oblast, který 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, a představuje praktický nástroj v podobě sady opatření, pomocí kterých mohou orgány státní správy jít vstříc vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, konkrétně s cílem postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu.

Zpráva za rok 2017 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 2017. 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, které měly termín plnění do 31. prosince 2017. U nesplněných či částečně splněných úkolů s termínem do 31. prosince 2016 byly vyžádány informace o plnění i v předchozím roce. Naplňování Podnětu k uplatňování Strategie „+1“ je hodnoceno v rámci plnění úkolu č. 11 a 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.

Akční plán byl zpracován na léta 2016-2018. Na základě vyhodnocení plnění jeho jednotlivých úkolů bude v souvislosti s plněním Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 vypracován plán pro následující období, který bude předložen ke schválení spolu se zprávou o plnění Akčního plánu jak za rok 2018, tak za celé období 2016-2018. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – aktuální situace v ČR.

¹ Online verze *Akčního plánu* je dostupná na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/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/>

² *Podnět k uplatňování Strategie +1* je dostupný online na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – aktuální situace v ČR

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 2017 podílel na vypracování Souhrnné zprávy za rok 2016 o naplňování Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení 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 pozicích³. Dále se na svých jednáních zabýval aktivitami Rady Evropy za účelem podpory vyššího zastoupení žen v politice, tématem zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností a diskutoval sestavování kandidátních listin pro podzimní volby do poslanecké sněmovny.

V únoru 2016 proběhlo v Ženevě slyšení delegace ČR před Výborem OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) za účelem přezkumu 6. periodické zprávy ČR o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany ČR. Výbor OSN požádal, aby ČR písemně informovala do března 2018 mimo jiné o plnění doporučení týkajícího se novelizace volebních zákonů za účelem zavedení tzv. zipového systému pro kandidátní listiny. Zpracovaná písemná informace obsahuje shrnutí kroků učiněných v souvislosti s výše uvedeným doporučením.⁴ V oblasti podpory vyššího zastoupení žen v politice se jedná o informace o přijetí Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení a o pozitivním trendu zvyšujícího se zastoupení žen v politice. Zároveň byl Výbor OSN informován, že k přijetí novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro sestavování kandidátních listin z hlediska zastoupení žen a mužů vláda ČR nepřikročila. Písemná informace byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 8. 3. 2018 č. 148 a následně předložena Výboru OSN prostřednictvím MZV.

V září 2017 byla v rámci třetího kola monitoringu vydána Radou Evropy Analytická zpráva o plnění doporučení Rec(2003)3⁵ (dále jako „Analytická zpráva“). Analytická zpráva navazuje na doporučení Výboru ministrů Rady Evropy z roku 2003, které jako jeden z cílů nastavilo minimálně 40% zastoupení žen a mužů v jakémkoli rozhodovacím orgánu v politické či veřejné sféře. Průměrné zastoupení žen v dolních komorách evropských parlamentů činí dle Analytické zprávy 25,6 % (ČR: 19,5 %), v horních komorách 23,9 % (ČR: 18,5 %) a v regionálních sborech 25,6 % (ČR: 19,9 %). Česká republika je tedy pod evropským průměrem ve všech třech hodnotách. Analytická zpráva také potvrzuje, že rychlejšího zvyšování zastoupení žen v příslušných (legislativních) sborech dosahují ty evropské země, které zavedly legislativní kvóty pro zastoupení žen na kandidátních listinách (celkem se jedná o 20 evropských zemí). V rámci výkonné moci je zastoupení žen mezi členy a členkami evropských vlád v průměru 25,6 % (ČR tedy aktuálně těsně přesahuje tento průměr).

V rámci nového vydání Indexu genderové rovnosti⁶ Evropským Institutem pro rovnost žen a mužů byla mimo jiné také zařazena oblast moci, která měří genderovou rovnost na rozhodovacích pozicích v politické, ekonomické a sociální sféře. Ve všech těchto sférách se Česká republika umístila pod průměrem Evropské unie. Například v oblasti krajských zastupitelstev (ČR: 19,7 %) je průměr EU téměř o 10 p.b. vyšší (28 %).

³ Online verze Souhrnné zprávy za rok 2016 je dostupná z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-vzala-na-vedomi-zpravu-za-rok-2016-o-plneni-akcniho-planu-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-158559/>>.

⁴ Online verze Písemné informace dostupná z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pisemna-informace-o-krocich-ucinenych-pri-realizaci-doporuceni-Vyboru-OSN-pro-odstraneni-diskriminace-zen.pdf>>.

⁵ Online verze analytické zprávy (Balanced participation of women and men in political and public decision-making) dostupná z: <<https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-/1680751a3e>>.

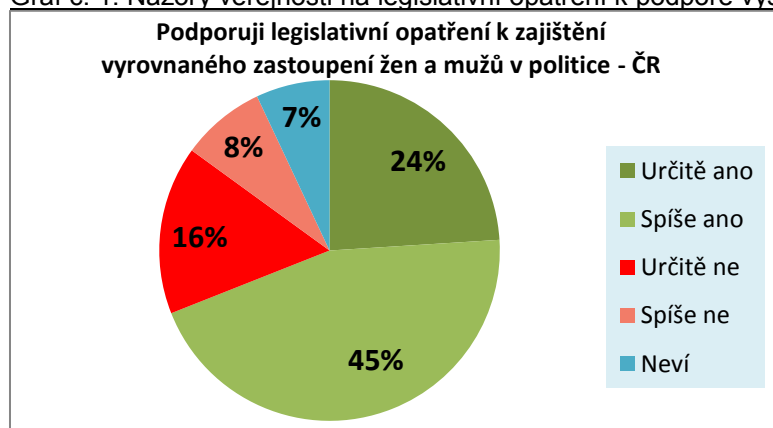
⁶ Blíže viz <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index>>.

Dále byl v listopadu 2017 Světovým ekonomickým fórem zveřejněn Globální index genderových nerovností za rok 2017.⁷ Česká republika si oproti roku 2016 pohoršila o 11 příček a skončila na 88. místě ze 144 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice. Právě v oblasti týkající se účasti na politickém rozhodování se ČR umístila dokonce na 91. místě. Oba indexy, ačkoliv vychází z jiné metodologie, poskytují přínosné informace o srovnání postavení ČR v evropském, případně celosvětovém, kontextu a umožňují sledovat vývoj v této oblasti.

V srpnu 2016 byla na Českou republiku podána kolektivní stížnost *University Women of Europe*⁸ (dále jako „UWE“) za porušení Evropské sociální charty. Stížnost se mimo jiné týkala také nedostatečného zastoupení žen v manažerských a rozhodovacích pozicích. Konkrétně UWE namítala, že vnitrostátní právní předpisy České republiky neobsahují žádná pozitivní opatření usilující o vyšší zastoupení žen ve vedení soukromých společností. V odpovědi Česká republika argumentovala především schválením Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení, který v oblasti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení soukromých obchodních společností obsahuje několik opatření.⁹

Zajímavé informace o názorech veřejnosti na podporu vyššího zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích přineslo šetření Eurobarometru k genderové rovnosti 2017.¹⁰ Ze šetření mj. vyplynulo, že 45 % české populace si myslí, že by v politice mělo být více žen (průměr EU je 53 %). Obdobná část veřejnosti (44 %) si naopak myslí, že současné zastoupení žen v české politice je dostatečné. V rámci těchto názorů lze vysledovat silné genderové rozdíly – názor, že by v politice mělo být více žen, zastává 59 % žen (a jen 31 % mužů). Naopak názor, že současné zastoupení žen v politice je dostatečné, zastává jen 32 % žen (a 57 % mužů). Z šetření dále vyplynulo politickou reprezentací dlouhodobě nereflexkované zjištění, že legislativní opatření za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice pak podporuje 69 % české veřejnosti (průměr EU je 70 %). Výrazně proti je pak pouze 16 % veřejnosti. Podobné závěry vyplynuly např. z Průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění SOU AV ČR v roce 2009¹¹, kdy se 76 % dotázaných osob domnívalo, že je vstup žen do politiky třeba aktivně podporovat.

Graf č. 1: Názory veřejnosti na legislativní opatření k podpoře vyšší účasti žen v politice v ČR a v EU



⁷ Blíže viz <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=CZE>>.

⁸ Stížnost UWE dostupná online z: <<https://rm.coe.int/16806bf0d1>>.

⁹ Odpověď ČR dostupná online z: <<https://rm.coe.int/cc128-2016-submissions-by-the-government-on-the-merits-czech-republic/16807665eb>>.

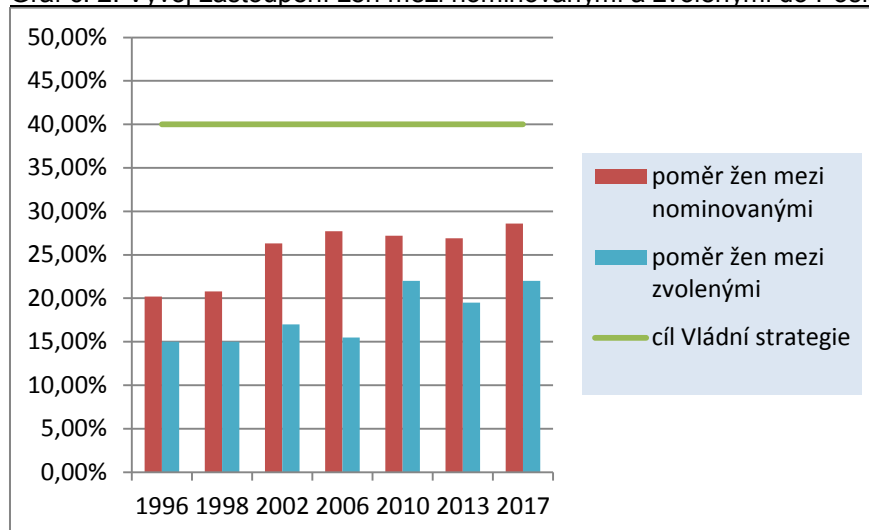
¹⁰ Blíže viz: <http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG>.

¹¹ Postavení žen v politice očima české veřejnosti, Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2009 dostupné online z <https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/Zaverecna_zprava_VVM.pdf>

2.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

V roce 2017 proběhly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Kandidovalo v nich 28,6 % žen, což je historicky nejvyšší podíl žen. Podíl zvolených žen se shoduje se zatím nejvyšší hodnotou z roku 2010, a to 22 %. Následující graf shrnuje vývoj nominací a zastoupení žen mezi kandidujícími a zvolenými ve volbách do poslanecké sněmovny od roku 1996.

Graf č. 2: Vývoj zastoupení žen mezi nominovanými a zvolenými do Poslanecké sněmovny PČR



Mezi jednotlivými politickými stranami se při volbách do poslanecké sněmovny objevily rozdíly z hlediska zastoupení na kandidátních listinách i mezi zvolenými. Přestože ženy například tvořily 44,6 % kandidujících na kandidátních listinách ČSSD, jejich zastoupení mezi zvolenými za tuto politickou stranu činilo pouze 13,3 %. Nízkou míru zastoupení mezi zvolenými poslanci a poslankyněmi měli kromě ČSSD i KDU-ČSL (10 %) a Piráti (13,6 %).

Tabulka č. 1 – Podíl nominovaných a zvolených poslankyň v roce 2017 za jednotlivé politické strany

Politický subjekt	Zisk hlasů ve volbách (%)	Podíl nominovaných žen	Zisk mandátů celkem	Počet zvolených žen	Podíl zvolených žen
ANO 2011	29,6%	23,9%	78	20	25,6%
ODS	11,3%	22,7%	25	5	20,0%
Piráti	10,8%	21,3%	22	3	13,6%
SPD	10,6%	28,6%	22	6	27,3%
KSČM	7,8%	28,6%	15	3	20,0%
ČSSD	7,3%	44,6%	15	2	13,3%
KDU-ČSL	5,8%	24,5%	10	1	10,0%
TOP 09	5,3%	19,5%	7	2	28,6%
STAN	5,2%	22,9%	6	2	33,3%
Celkem		28,60%	200	44	22,00%

Přestože ženy v současnosti tvoří 22 % poslanců a poslankyň, nejsou v odpovídající míře zastoupeny v orgánech poslanecké sněmovny. Ve vedení nově ustavené poslanecké sněmovny (předseda a 5 místopředsedů) je v současnosti žen 0 %. Z celkem 18 výborů poslanecké sněmovny předsedají ženy 6 z nich (30 %). Z 12 stálých komisí poslanecké sněmovny předsedají ženy jen dvěma (Stálé komisi pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny a Stálé komisi pro Ústavu České republiky), což činí 16,7 %.

V roce 2017 se nekonaly žádné řádné volby do Senátu, poměr zastoupení žen a mužů je tam však dlouhodobě téměř nejnižší ze sledovaných vrcholových rozhodovacích orgánů (nikdy zatím nepřesáhl 20 %) a k 13. 5. 2018 činí 19,8 %.

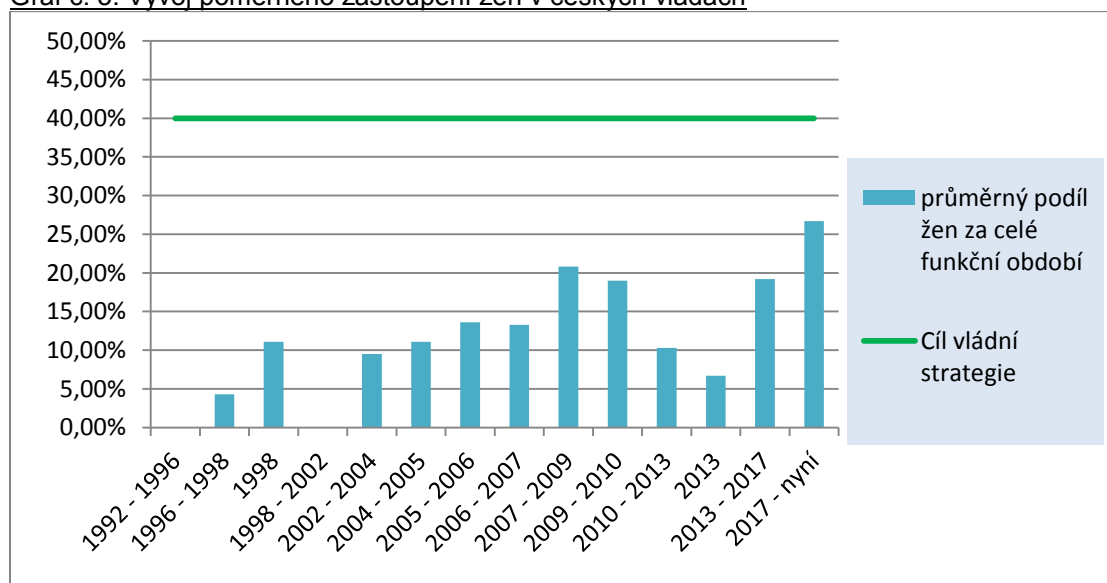
Začátkem roku 2018 proběhly také prezidentské volby, ve kterých nekandidovala ani jedna žena (kandidovalo 9 mužů). V předchozí prezidentské volbě kandidovaly tři ženy. V Evropském parlamentu je od posledních voleb v roce 2014 celkem 21 poslanců a poslankyň, z toho 5 žen (23,8 %), což je jeden z nejnižších poměrů zastoupení zvolených europoslankyň v rámci členských států EU. Celkové zastoupení žen v Evropském parlamentu je 277 europoslankyň (tj. 36,9 %).¹² K 31. 12. 2017 měla Česká republika celkem 4 hejtmanky (resp. 3 hejtmanky a 1 primátorku hl. města Prahy) a zastoupení žen mezi hejtmany a hejtmankami tedy činilo 28,6 % (což je dosud nevyšší zastoupení). Předsedkyní Asociace krajů České republiky je rovněž žena.

V souvislosti s aktivitami neziskového sektoru, se v ČR dlouhodobě nejvíce v této oblasti profiluje již výše zmíněná nezisková organizace Fórum 50 %. Mimo své analytické činnosti v roce 2017 zrealizovala také několik osvětových akcí. V rámci kampaně s názvem *Chcete v politice něco změnit?*, která byla zaměřená na podporu žen ve volbách do Poslanecké sněmovny, vytvořila animovaný spot, vypracovala analýzy kandidátních listin a uspořádala veřejnou moderovanou debatu s kandidátkami do PSP ČR. Další kampaní byla kampaň *Čas na první českou prezidentku* na podporu žen v prezidentských volbách, která ovšem s ohledem na absenci žen-kandidátek měla jen omezený dopad.

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. Ve vládě ČR zasedaly k 31. 12. 2017 pouze 4 ženy, které vedly Ministerstvo financí (Alena Schillerová), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Jaroslava Němcová), Ministerstvo obrany (Karla Šlechtová) a Ministerstvo pro místní rozvoj (Klára Dostálová). Zastoupení žen ve vládě ČR tak ke konci loňského roku činilo 26,7 %, což je nárůst o 9 p.b. oproti roku 2016 (kdy v 17 členné vládě zasedaly tři ženy).

Graf č. 3: Vývoj poměrného zastoupení žen v českých vládách



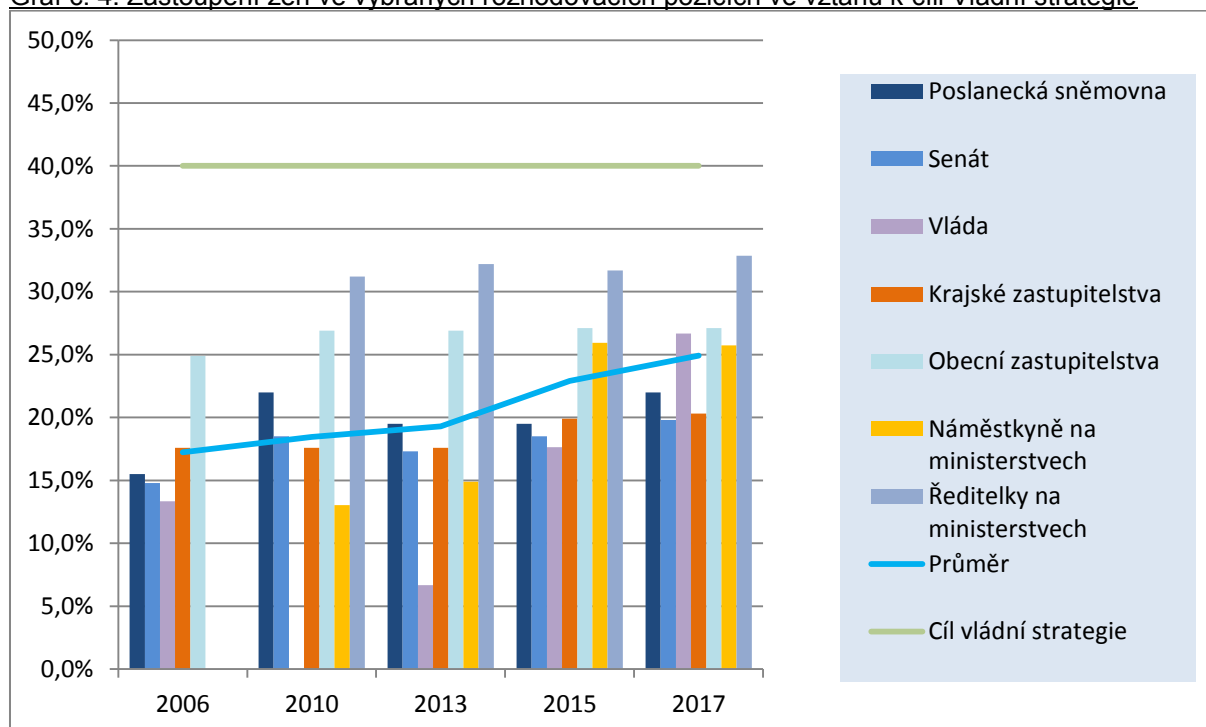
¹² Blíže viz <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_vysledky_ep_2014.pdf>.

Relativně vysoká míra vertikální genderové segregace přetrvávala v uplynulém roce i v rámci širšího vedení ministerstev. K 31. 12. 2017 z celkového počtu 101 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 26 žen (25,7 %). Pozici státní tajemnice vykonávala v roce 2017 pouze jedna žena (na MMR), což činí 7 %. Nadále také platí pravidlo, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste – zastoupení žen na úrovni ředitelů a ředitelů odborů bylo 159 žen z celkového počtu 484, což odpovídá 32% zastoupení – tedy stejnému podílu jako v roce 2016. V souvislosti s pozicemi vedoucích oddělení téměř všechny resorty splnily alespoň 30% hranici zastoupení žen.

Nízkého zastoupení v rozhodovacích pozicích dosahují ženy také v oblasti justice, a to přesto, že v ČR dlouhodobě převažuje počet soudkyň oproti soudcům. K 1. 1. 2017 bylo celkem 1828 soudkyň a 1177 soudců. Čím je soudní instituce prestižnější, tím je podíl žen mezi soudci a soudkyněmi nižší. V případě okresních soudů zauímají ženy 66 % všech soudců a soudkyň, na Nejvyšším správním soudě ČR je 32 % žen, ovšem na Nejvyšším soudu ČR představují ženy pouze necelých 19 % soudců a soudkyň. V rámci Ústavního soudu, který tvoří 15 soudců a soudkyň, jsou zastoupeny dvě ženy. Na úrovni předsedů/předsedkyň okresních soudů jsou ženy zastoupeny v poměru 41,7 %, na úrovni krajských soudů jejich zastoupení klesá na 25 %. Je tedy zjevné, že ač ženy tvoří většinu soudců a soudkyň, nedosahují odpovídajícího zastoupení v rámci řízení soudů.

V rámci zahraničně politických pozic bylo v roce 2017 zastoupení žen mezi velvyslankyněmi necelých 17 % a dlouhodobě se nemění. V minulém roce vydala Asociace pro mezinárodní otázky analýzu zastoupení žen v bezpečnostní a zahraniční politice, která obsahovala výsledky šetření zastoupení žen v rámci exekutivních pozic, Parlamentu ČR a Evropského parlamentu, uvnitř politických stran a také v oblasti výzkumného a vzdělávacího sektoru.¹³ Tato analýza byla prezentována na jednání Rady dne 16. října 2017 a obsahovala také informace o diplomatickém sboru České republiky.

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



¹³ Blíže viz <https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf>.

2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech

Podle pátého vydání reportu *Ženy ve vedení (Women in the Boardroom)*¹⁴, který mapuje situaci v 64 zemích světa včetně České republiky, jsou ženy v orgánech obchodních společností zastoupeny stále jen v malé míře. Jejich zastoupení celosvětově vzrostlo o 3 p. b. na celkem 15 %, předsednické funkce ale zastávají z 96 % muži. Česká republika zůstává s 9% zastoupením žen ve vedení za globálním i evropským průměrem.

Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se věnuje nevládní organizace Otevřená společnost, 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 státních, krajských a městských společností.¹⁵

Dále se tématu v ČR věnuje také platforma Byznys pro společnost, která v roce 2017 zorganizovala 14. ročník soutěže Top odpovědná firma, v rámci které oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diverzity. Zároveň sestavila již v pořadí třetí kompletní český Index zastoupení žen ve vedení 2017, který sledoval skupinu 250 největších českých firem podle výše obrátu. Podle tohoto indexu je počet žen ve vedení soukromých firem konstantní. U českých největších firem dosahuje zastoupení žen ve všech statutárních orgánech 12,5 % (to představuje 168 žen z celkového počtu 1349 osob). Oproti minulému roku se však jedná pouze o nárůst o 0,5 p.b.¹⁶

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 stále pokračuje 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. Maltézké 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 EPSCO předložilo maltézké předsednictví zprávu o pokroku, ve které shrnuje, že v projednávání návrhu směrnice je potřeba dalších politických jednání. Estonské předsednictví v druhé polovině roku 2017 ve vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti nepokračovalo.

3. VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ÚKOLOVÉ ČÁSTI AKČNÍHO PLÁNU

Vyhodnocení obsahuje úkoly s termínem plnění v roce 2016 a 2017, 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.

¹⁴ Blíže viz <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/cz-women-in-the-boardroom-5th-edition.pdf>>.

¹⁵ Blíže viz <<http://www.genderovamapa.cz/>>.

¹⁶ Blíže viz <<http://byznysprospolecnost.cz/index-zeny-ve-vedeni-2017/>>.

3.1. OBECNÉ ÚKOLY PRO PODPORU VYROVNANÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH PRO ROK 2016/2017

Úkol č. 2: Podpořit projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na management diverzity 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.

Gestor: MPO, MMR, MZe

Termín: 31. 12. 2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MMR uvedlo, že v roce 2017 nebyly žádné projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na management diverzity a vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích podpořeny.

MZe v rámci informace o plnění uvedlo Program rozvoje venkova, který v rámci svého nastavení nediskriminuje, zachovává rovný přístup k ženám i mužům a zohledňuje zdravotně postižené.

MPO zmínilo Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost 2014-2020, konkrétní projekty zaměřené na management diverzity však neuvedlo.

*Stanovisko Výboru: **Nesplněno.***

Výbor doporučuje MPO, MMR a MZe, aby o plnění tohoto úkolu informovaly i v následujícím roce, zaměřily se na projekty na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uvedly, zda a případně jak projekty NNO, sociálních partnerů a podniků zaměřené na management diverzity a vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích konkrétně podporovaly.

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 výděлку 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:

ČSÚ uvedl, že data, která jsou v současnosti k dispozici, publikuje v ročence *Zaostřeno na ženy a muže*. Konkrétně se jedná o data týkající se rozhodovacích pozic na ministerstvech a na Úřadu vlády, odměňování na ministerstvech, vedoucích pozic ve školství a složení volených orgánů krajských úřadů.

MSp, MMR, MŠMT, MV, MO a MZV přiložilo vyhodnocení anonymizovaných statistických dat rozdělených dle pohlaví k informaci o plnění.

Na MMR byla realizována analýza zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic a analýza platů za rok 2017, a to v rámci vyhodnocení Osnovy plnění Aktualizovaných opatření. MZd sleduje informace prostřednictvím Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR, který je správcem Národního zdravotnického informačního systému a je součástí státní statistické služby. MPO zaslalo statistiku dle platů a statistiku účasti žen v rozhodovacím procesu, na statistice dle uvedeného kritéria spolupracuje MPO s ČSÚ. Na MPSV je úkol zabezpečován v rámci meziresortní pracovní skupiny ČSÚ.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje ČSÚ, aby ve spolupráci s MŠMT zahrnulo data týkající se vedoucích a rozhodovacích pozicích ve školství do publikace *Zaostřeno na ženy a muže*.

Výbor dále doporučuje MV, aby začalo shromažďovat a publikovat statistická data o zastoupení žen a mužů ve vedení měst a obcí (starosta/starostka a radní). Následně doporučuje ČSÚ, aby ve spolupráci s MV zahrnulo data týkající se osob ve vedení měst a obcí do publikace *Zaostřeno na ženy a muže*.

Výbor dále doporučuje, aby ČSÚ ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR přesněji vymezil daná média v souvislosti s daty o osobách ve vedoucích a rozhodovacích pozicích provozovatelů/ek celoplošného rozhlasového a televizního vysílání a vydavatelů/ek periodického tisku a následně začal shromažďovat statistická data.

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:

V roce 2017 bylo tématu vyrovnaného zastoupení věnováno v rámci kampaně To je rovnost! 14 facebookových příspěvků s průměrným dosahem 746 fanoušků/příspěvek (FCB stránka byla založena v lednu 2017, k 25. 4. 2018 má 2431 sledujících). Vzhledem k četnosti přibližně 2 – 3 příspěvky za týden bylo téma komunikováno v zhruba z 11 % celkového objemu příspěvků. Akcentováno bylo zejména v souvislosti s volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje využít pro další podobné aktivity v tomto tématu také jiné komunikační kanály než jen sociální sítě. Významná by byla jistě aktivita ze strany vlády jako takové například v podobě tiskových konferencí ministrů a ministryň, pořádání osvětových akcí pro konkrétně vymezené cílové skupiny obyvatel nebo šíření informací prostřednictvím mediálních kampaní v celostátních nebo regionálních médiích.

Úkol č. 6 **Podpořit účast mužů na péči o dítě návrhem konkrétních opatření v rámci připravované Koncepce rodinné politiky MPSV.**

Indikátor: Popis opatření v Koncepci rodinné politiky MPSV za účelem podpory účasti mužů na péči o dítě.

Gestor: ministryně práce a sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MPSV informovalo o Koncepci rodinné politiky, která byla schválena vládou dne 18. září 2017. Dále uvedlo, že v roce 2017 se podařilo prosadit 2 zásadní opatření. Prvním z nich je zavedení dávky otcovské poporodní péče v rámci novelizace zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Druhým z nich je úprava možností čerpání rodičovského příspěvku, a to až do výše 70 % denního vyměřovacího základu.

Stanovisko Výboru: Splněno.

V českém prostředí, kde se muži stále podílí na péči o nejmenší děti jen velmi málo (podíl mužů čerpajících rodičovský příspěvek se dlouhodobě drží pod 2 %) je potřeba opatření na podporu účasti mužů zavádět opakovaně, dlouhodobě, a pokud chceme usilovat o opravdu reálnou změnu, tak mnohem intenzivněji. Výbor doporučuje pokračovat v zavádění opatření v rámci tohoto úkolu i v dalších letech i mimo rámec Koncepce rodinné politiky.

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 říjnové volby do Poslanecké sněmovny PČR a lednové prezidentské volby byla dokončena v březnu 2018. Následně Odbor rovnosti žen a mužů provedl formální úpravy textu a připravuje analýzu k vytištění a následné distribuci. Analýza byla představena na jednání Výboru 5. dubna 2018. Zveřejněna a vytištěna by měla být v průběhu první poloviny roku 2018.

*Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.***

Výbor doporučuje, aby byla analýza vytištěna a distribuována politickým stranám a dalším vhodným subjektům.

Úkol č. 8: **Vytvořit a šířit manuál (toolkit) pro politické strany a politická hnutí k nastavení a aktivnímu uplatňování a prosazování podpory rovnosti žen a mužů, a to v rámci svých vnitřních pravidel i směrem navenek. (Viz Příloha č. 2 Akčního plánu – Doporučené nástroje vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro politické strany.)**

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

Gestor: MLP

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Samotný manuál byl dokončen v květnu 2017 a v současné době dochází k jeho aktualizaci v návaznosti na říjnové volby do Poslanecké sněmovny PČR. Manuál bude šířen jednak prostřednictvím zástupkyně a zástupce politických stran ve Výboru, a dále rovněž přímou distribucí do politických stran.

*Stanovisko Výboru: **Splněno.***

Výbor doporučuje Odboru rovnosti žen a mužů, aby byl manuál bez zbytečného odkladu distribuován politickým stranám.

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:

Specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví a státních zastupitelství nebyly analyzovány. Vedoucí funkce u soudů jsou obsazovány prostřednictvím výběrových řízení, u funkcí místopředsedů v některých případech prostřednictvím návrhů. Výběrová řízení jsou zpřístupněna všem soudcům a státním zástupcům na internetových stránkách soudů, státních zastupitelství i MSp. Pro vedoucí funkce jsou vyžadovány další specifické podmínky a předpoklady, a to však bez ohledu na pohlaví. V souvislosti s vězeňskou službou MSp uvedlo, že všechna systemizovaná místa včetně řídicích pozic byla obsazena s akcentem na rovnost pohlaví. Vězeňská služba však musí v této oblasti reagovat na specifické potřeby vyplývající z plnění konkrétních úkolů a činností, které se odvíjejí od profílance věznic a vazebních věznic. Příkladem jsou věznice, kde je realizován výkon trestu odnětí svobody žen, výkon vazby žen a naproti tomu výkon trestu odnětí svobody mužů a výkon vazby mužů.

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. Průzkum v oblasti veřejnoprávních médií na MK nebyl realizován.

vědy a výzkumu
Gestor: MŠMT, místopředseda vlády pro VVI
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MŠMT informovalo, že v rámci projektu z OP Zaměstnanost vytvořena 4 služební místa pro koordinátorky genderové rovnosti. V souvislosti s oblastí vědy a výzkumu informovalo, že překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích identifikuje v této oblasti interní materiál MŠMT s názvem Analýza genderové rovnosti ve školství, vědě a výzkumu z listopadu 2016. Na tyto překážky zároveň reaguje *Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020* (schválený vládou ČR dne 3. ledna 2018).

vzdělávání a sportu
Gestor: MŠMT
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Výše jmenovaný interní materiál MŠMT, 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. Materiál konstatuje, že ačkoli ženy převažují na všech stupních školství kromě terciárního, jejich zastoupení v řídicích funkcích je menší, než by odpovídalo jejich celkovému podílu v učitelství. Jelikož diverzita v pedagogických sborech má pozitivní vliv na kvalitu výuky a na školní motivaci co největšího počtu žáků a žákyň, bylo by vhodné realizovat opatření za účelem nárůstu počtu mužů v regionálním školství. Takovým opatřením bylo v roce 2017 zvýšení finančního ohodnocení v učitelské profesi i práce na přípravě kariérního řádu.

Gestor: MZd
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MZd v rámci informace o plnění pouze vypsal zastoupení žen na jednotlivých pozicích.

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

Informace o plnění:

Podle MV překážkám pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve služebním a pracovním poměru u Policie ČR resp. Hasičského záchranného sboru ČR dostatečně brání stávající právní úprava.

MF uvedlo, že podmínky pro výkon služby a práce zaměstnanců a zaměstnankyň jsou v Celní správě nastaveny příslušnou legislativou (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákoník práce). Závazek rovného přístupu a zajištění nediskriminačního prostředí vyplývá rovněž z kolektivní smlouvy a kolektivní dohody a dalších interních předpisů a nařízení. Zároveň neprovedlo analýzu, neboť za řešení považuje probíhající genderový audit.

Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.**

Výbor doporučuje MSp, MK, MZd, MV, 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.

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 inzerce;
- doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diversity 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 vyrovnaní 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 (MPO, MZV, MZe, MŽP).

Co se týká uplatňování hlediska transparentnosti při přijímání do zaměstnání a při kariérním růstu, prakticky všechny resorty shodně uvádí, že výběrová řízení se řídí aktuálními platnými zákony, zejména zákonem o státní službě (dále též jako „ZSS“), což samo o sobě zaručuje transparentnost, nezávislost a objektivitu výběrového procesu.

Tyto resorty výslovně uvedly, že se řídí pravidlem používání genderově senzitivní inzerce: MSp, MPO, MK, MZV, MZd, MF, MPSV, MF, MMR, MD a MŠMT. MD, MŠMT a MSp v rámci inzerce používají motivační formulaci pro podporu diverzity na rozhodovacích pozicích.

Některé resorty uvedly, že snaha o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení je v režimu ZSS z hlediska služebních úřadů jen obtížně realizovatelná. Například MK uvedlo, že některé pozice jsou i po několika kolech výběrového řízení těžko obsažitelná a některá výběrová řízení musela být z důvodu nezájmu ze strany uchazečů a uchazeček zrušena. Za dané situace se tedy úsilí koncentruje na samotné obsazení pozice, nikoliv na dosažení 40% zastoupení každého pohlaví. MZV uvedlo, že usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na vedoucí pozice není v rámci stávajícího legislativního rámce proveditelné.

Co se týká ustavování genderově smíšených výběrových komisí, řídí se jím MV a MZd. Ve většině případů se o genderově smíšené komise snaží také MD, MK, MMR, MV, MSp, MZe, MF a MPO.

Stanovisko Výboru: ***Splněno částečně.***

Výbor doporučuje dotčeným resortům, aby o plnění úkolu informovaly i v následujícím roce.

Výbor doporučuje, aby se MD, MK, MMR, MV, MSp, MZe, MF a MPO i nadále snažily o sestavování genderově smíšených výběrových komisí. Výbor dále doporučuje MPSV, MŠMT, MŽP a MZV, aby informovaly o tom, zda usilují o genderové smíšené výběrové komise.

Výbor také doporučuje důsledné využívání genderově senzitivního jazyka při inzerci služebních a pracovních míst a uvádění informace o tom, že služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích.

Výbor doporučuje, aby jednotlivé resorty informovaly, jak konkrétně mají zohledněno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v relevantních vnitřních předpisech nebo jiných dokumentech (citace daného ustanovení), Dále aby předložily alespoň 3 příklady použití motivační formulace pro podporu diverzity na 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:

MŽP, MPO, MSp, MK, MMR, MZV, MZe, MZd, MV, MŠMT, MO, MD a MPSV genderový audit nerealizovalo.

MPO uvedlo, že genderový audit byl plněn prostřednictvím kontroly dokumentů.

MŠMT v souvislosti s auditem zmínilo projekt Genderová rovnost na MŠMT

Některé resorty realizaci auditu naplánovaly na rok 2018 (např. MMR).

Od listopadu 2017 do května 2018 probíhají genderové audity na MF, Generálním finančním ředitelství, Generálním ředitelství cel a Odvolacím finančním ředitelství v Brně.

Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.**

Výbor doporučuje těm resortům, které v minulém roce audit nerealizovaly, aby v následném roce informovaly o tom, zda již k realizaci genderového auditu došlo. Výbor dále doporučuje MF, aby informovalo o výsledcích probíhajícího genderové auditu a MPO, aby audit doplnilo o jeho další standardní součásti a poté informovalo, k jakým výsledkům provedením auditu dospělo. Výbor dále doporučuje, aby jednotlivé resorty metodiky auditu i výsledné zprávy zasílaly Radě vlády pro rovnost žen a mužů.

Úkol č. 14: **V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategii 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:

Většina resortů u tohoto úkolu uvedla, že vstupní vzdělávání obsahuje otázky rovnosti a nediskriminace (MŠMT, MPO, MŽP, MK, MZV, MZe, MZd, MV, MF, MO, MD).

MSp ve spolupráci s neziskovou organizací Fórum 50% pořádalo dne 6. prosince 2017 pro nové zaměstnance/zaměstnankyně seminář „Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu“.

V rámci projektu Genderová rovnost na MŠMT dne 10. 10. 2017 uspořádáno MŠMT školení pro odbor personální a státní služby s názvem „K čemu je gender v personální práci ve státním sektoru a státní službě?“.

MK v roce 2017 zorganizovalo 2 shodné semináře. Seminář v celkovém rozsahu 4 hodin byl zaměřen na historii a současnost lidských práv a na prosazování rovnosti mezi ženami a muži, vč. odstraňování genderových stereotypů.

MZV uspořádalo například přednášku na téma „Rovnost žen a mužů ve státní správě“, která byla součástí vzdělávacích povinností posluchačů Diplomatické akademie přijatých v r. 2017.

MZd zorganizovalo dne 11. října 2017 pro členky a členy pracovní skupiny k rovným příležitostem pro ženy a muže a pro vedoucí zaměstnance Ministerstva zdravotnictví seminář „Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů ve veřejné správě“.

MO pro nově přijaté zaměstnance každoročně pořádá celodenní seminář, jehož součástí je i přednáška zaměřená na prosazování principu rovnosti žen a mužů.

Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.**

Výbor vyzývá dotčené resorty, aby o plnění tohoto úkolu informovaly i v následujícím roce a předložily popisy obsahů školení.

Úkol č. 15: **Vytvořit závazná nediskriminační pravidla pro kariérní postup zaměstnanců/kyň MZV pracujících v oblasti zahraniční služby, včetně zahrnutí opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při jejím výkonu, a to především:**

- **zajištění všem vyslaným diplomatickým pracovním hrazení zdravotní preventivní péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí a péče o narozené dítě;**
- **zajištění možnosti pro zaměstnankyně MZV čerpat mateřskou v zahraničí za vyplácení náhrady zvýšených životních nákladů, nepřetržitého užívání služebního bytu a hrazení školného dalším s nimi žijícím dětem a příspěvku vyslanému manželovi či partnerovi.**

Indikátor: Provedení a předložení analýzy stávající situace, návrhu a realizace jejího řešení v podobě přijetí adekvátních změn vnitřních předpisů, včetně zahrnutí opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při výkonu zahraniční služby.

Gestor: MZV

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MZV informovalo přijetím zákona o zahraniční službě, který nabyl účinnosti dne 1. 7. 2017, a který reaguje na předmětný úkol.

Stanovisko Výboru: **Splněno.**

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:

MŠMT v roce 2017 naplňovalo Strategii +1 pomocí následujících opatření: Zveřejňovalo veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně, včetně výběrových kritérií. Zapracovalo do Metodického pokynu č. 4/2017 státního tajemníka v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se stanoví postup při obsazování volných služebních míst v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (ze dne 14. srpna 2017) opatření směřující k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů (nejen) v rozhodovacích pozicích. Vytvářelo opatření na zlepšení sladování pracovního a rodinného života na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladovat pracovní, soukromý a rodinný život. Vyrovnanému zastoupení žen a mužů (nejen) v rozhodovacích pozicích se věnoval a v následujících letech bude věnovat projekt Genderová rovnost na MŠMT.

MPO v rámci plnění tohoto úkolu uvedlo přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě k 1. lednu 2015, které umožňuje i v oblasti vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích účinněji vyrovnávat zastoupení žen v těchto pozicích. V organizační struktuře MPO byla vyhlášena v průběhu minulého roku a v roce 2017 výběrová řízení na všechna místa představených – NM, ŘO a VO. Veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice byla a jsou zveřejňována řádně, včetně výběrových kritérií. Výběrové

komise jsou zřizovány ve spolupráci s vedením odborných sekcí MPO a je kladen důraz ze strany státního tajemníka na vyrovnané zastoupení žen v těchto komisích. Na MPO je umožněno vhodné rozvržení pracovní doby a jsou rovněž umožněny flexibilní formy práce. Zaměstnanci MPO mohou využít funkční Dětskou skupinu. Struktura zaměstnanců ministerstva na vedoucích pozicích je následující: je zde 165 představených z toho 59 žen a 106 mužů. Zastoupení žen ve vedoucích pozicích tak dosahuje aktuálně téměř 36 %. Oproti loňskému roku je to u postavení žen +4%. Další realizace uplatňování Strategie +1 bude v jednání v příštích letech.

MŽP informovalo o tom, že mezi základní koncepční, rozhodovací a hodnotící materiály, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů patří především priority MŽP za rok 2017, priority MŽP na rok 2018, Rezortní strategie rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020, Pracovní řád MŽP, Služební předpis státního tajemníka, kterým se stanoví pravidla etiky a zásady chování a vystupování zaměstnanců MŽP, Organizační řád MŽP a další dokumenty jednotlivých rezortních organizací.

MD uvedlo, že tento úkol budou plnit prostřednictvím projektu „Projekt implementace principu rovnosti“.

MSp uvedlo, že z 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 pro tento resort vyplývá povinnost uplatňovat Strategii +1 na úrovni vedení ředitel odborů a vedoucích oddělení, nikoliv již na úrovni vedení náměstek pro řízení sekce. V tomto pojetí Strategie +1 dle vyjádření MSp nemusí přijímat „radikální“ opatření, neboť na úrovni vedoucích oddělení je zajištěno 57 % zastoupení žen a na úrovni ředitelů odborů ženy téměř dosahují pomyslné 40 % hranice (36 % k 31. 12. 2017). Úroveň vedení náměstků/náměstkyň, která na MSp představuje 100% zastoupení muži, není v Strategii +1 zahrnuta. Rejstřík trestů podle MSp plně naplňuje koncepci vyrovnaného zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích. Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni muži a ženy v poměru 2 : 3. Je tak plně respektován princip genderové vyváženosti. Na pozici ředitelky organizace je žena, dále je žena na pozici vedoucí odborů kanceláře ředitele a vedoucí odborů ekonomickém a správy majetku. Muži jsou jmenováni do vedoucích pozic na odboru informatiky a správy aplikací a odboru evidence. Probační a mediační služba aplikuje některé prvky Strategie +1 (např. výběrová řízení jsou řádně zveřejňována, včetně výběrových kritérií).

MK uvedlo, že novelizace vnitřních a služebních předpisů se odvíjí od termínu očekávané novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

MZV vzhledem k implementaci zákona o zahraniční službě do vnitřních předpisů MZV a s tím spojené administrativní zátěži v rezortu plnění tohoto úkolu přesouvá do následujícího období.

MZd a jemu podřízené služební úřady dle svého vyjádření reflektují a v praxi uplatňují Strategii +1. Při obsazování volných služebních či pracovních míst je postupováno v souladu se zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, či zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Strategie+1 se promítá do dokumentů jako je Etický kodex zaměstnanců KHS, organizační řád, kolektivní smlouva/dohoda, služební předpis ředitele KHS, závazné pokyny ředitele KHS, interní směrnice.

MV v roce 2017 zapracovalo nástroje provedení Strategie „+1“ do následujících interních aktů řízení: kolektivní smlouva a Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017.

MF informovalo o genderových auditech, které aktuálně na Ministerstvu financí, Generálním finančním ředitelství a Generálním ředitelství cel probíhají v rámci projektu GENAU Praha a na Odvolacím finančním ředitelství v Brně v rámci projektu GENAU regiony, které zabezpečuje nezávislá organizace Gender Studies, o.p.s. prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost. O tom, jak se úspěšně daří či naopak nedaří zapracovat Strategii +1 do interních pravidel, napoví závěrečné zprávy auditů. V případě navrhovaných doporučení budou stanoveny další postupy ze strany vedení úřadů. O skutečnosti či zahájení

nebo provedení nových opatření budeme informovat v následujícím období a rovněž předložíme relevantní dokumenty.

MZe uvedlo, že jsou zveřejňována veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, v rámci pracovní inzerce se používá genderově senzitivní jazyk, výběrové komise jsou sestavovány tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nabízí a umožňuje vhodné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby tak, aby bylo snazší pro osoby nejen ve vedení efektivně sladovat pracovní, soukromý a rodinný život. Tento aspekt je též zohledněn ve všech vnitřních předpisech resortu.

MO uvedlo, že téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích bylo zapracováno do „Směrnice náčelníka Generálního štábu AČR k provádění výběru osob na služební místa v rámci Armády České republiky“, do „Kolektivní smlouvy 2017“ (ustanovení čl. 5 Zaměstnanost), ale i do vnitřního předpisu „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO“ (ustanovení čl. 1). Výběrová řízení na pozice představených v rámci MO jsou řádně vyhlášována a zveřejňována v souladu se zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, včetně stanovení výběrových kritérií. Jsou prováděna transparentně se zajištěním rovného přístupu k ženám a mužům, jejich výsledkem je výběr nejvhodnějšího žadatele/žadatelky. Výběrové komise jsou sestavovány v souladu se zákonem o státní službě a služebním předpisem státního tajemníka v MO. Nebrání-li tomu objektivní důvody, jsou na místa představených jmenovány genderově smíšené výběrové komise. Pokud to umožňují podmínky, je v rámci oznámení o vyhlášení výběrových řízení používán genderově citlivý jazyk.

Stanovisko Výboru: *Splněno částečně.*

Výbor doporučuje dotčeným resortům o plnění tohoto úkolu informovat i v následujícím roce.

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:

MK uvedlo, že dotační okruhy, které by hledisko rovnosti specificky podporovaly, pro rok 2017 vyhlášeny nebyly (zejm. s ohledem na přijetí Aktualizovaných opatření Priorit a postupů a s tím nekorespondující termín uplatnění požadavků v návrhu rozpočtu na rok 2017).

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.

Stanovisko Výboru: *Splněno.*

Výbor doporučuje, aby byl dotační okruh i nadále zachován a MK o zahrnutí dotačního okruhu více informovalo. Výbor doporučuje zahrnutí informací o tom, jak MK o dotačním okruhu informovalo potenciální žadatelky a žadatele a také o konkrétních podpořených projektech.

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 podobně jako u úkolu č. 10 uvedlo, že průzkum v oblasti veřejnoprávních médií na MK nebyl realizován, neboť je mimo rámec působnosti stanovený zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů. Vynakládání prostředků státního rozpočtu by tak bylo posuzováno jako porušení rozpočtových pravidel.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Výbor nerozumí změně stanoviska, vzhledem k tomu, že MK v informaci o plnění za rok 2016 přesunulo plnění úkolu do roku 2017, resp. do Priorit a postupů 2017. Zároveň byl tento úkol zahrnut do Aktualizovaných opatření 2016 MK. Úkol není mimo rámec zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické 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.

Výbor proto doporučuje MK úkol bez zbytečného odkladu realizovat.

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 vzhledem k výše uvedenému sdělení k úkolu č. 18 nebyl manuál zpracován.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Výbor podobně jako u úkolu č. 18 nerozumí změně stanoviska, vzhledem k tomu, že MK v informaci o plnění za rok 2016 přesunulo plnění úkolu do roku 2017, resp. do Priorit a postupů 2017. Zároveň byl tento úkol zahrnut do Aktualizovaných opatření 2016 MK. Úkol není mimo rámec zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické 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.

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 roce 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. Zároveň informovalo, že v těchto aktivitách bude pokračovat nejméně do roku 2020, jak si stanovilo v Konceptci rovnosti na léta 2017-2020, a snahou je aktivně vyjednat a finančně podpořit vydání minimálně jedné publikace ročně.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor vítá aktivity MK podporující publikace, které souvisejí s ženami a rozvojem české kultury. Zároveň však doporučuje MK zrealizovat vlastní mediální kampaň, jejímž obsahem bude širší zviditelnění ženských osobností české kultury.

Úkol č. 21: **Revidovat Konceptci státní podpory sportu v ČR, s cílem jejího rozšíření o genderové hledisko ve sportu.**

Indikátor: Předložení popisu revize a příslušných úprav Konceptce státní podpory sportu v ČR o zapracování genderového hlediska ve sportu.

Gestor: MŠMT

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že v rámci schválené Konceptce podpory sportu 2016–2025 (dle usnesení vlády ČR č. 591 z roku 2016) došlo k požadovanému rozšíření tohoto dokumentu o genderové hledisko sportu. Jednou z priorit Konceptce podpory sportu 2016–2025 jsou rovné příležitosti a garantování postupného narovnávání podmínek pro pohybové aktivity všech obyvatel bez rozdílu talentu, genderu, věku, původu, vyznání, handicapu, ale i ekonomického a sociálního statusu, pro organizované i neorganizované sportovce a sportovkyně. Dále bude genderové hledisko zohledněno v jednotlivých akčních plánech, které z Konceptce podpory sportu 2016–2025 vycházejí a konkretizují ji v rámci kratších časových úseků. V Konceptci pro podporu mládeže je genderové hledisko zohledněno.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor doporučuje důsledné zohledňování genderového hlediska v jednotlivých akčních plánech.

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 vzhledem k tomu, že na sekci sportu a mládeže MŠMT v roce 2017 proběhly rozsáhlé organizační a personální změny, tento úkol nebyl dosud plněn. Sekční koordinátorka genderové rovnosti pro sekci sportu a mládeže však v říjnu 2017 zahájila věcná jednání ohledně možností plnění tohoto úkolu v nadcházejících letech.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje MŠMT, aby Výbor do konce roku 2018 informovala o přípravě a realizaci mediální kampaně, jejímž obsahem bude rovnost žen a mužů ve sportu a zviditelnění ženských osobností českého sportu.

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 zapracování 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 připravilo a vláda schválila novelu zákona o pedagogických pracovnících, která nově upravovala kariérní systém učitelů. Při následném projednání v Parlamentu ČR však tato novela nebyla přijata. V návaznosti na tuto informaci MŠMT uvedlo, že bude některé prvky nepřijatého kariérního systému učitelů transformovat do podpory profesního rozvoje pedagogických pracovníků. V této souvislosti byla zahájena 1. 1. 2018 realizace projektu Systém podpory profesního rozvoje učitelů a ředitelů. Cílem projektu je vytvoření, ověření a implementace systému ucelené modulární podpory přispívající ke zvyšování profesního rozvoje vedoucích pracovníků v oblasti pedagogického řízení škol a učitelů v oblasti oborových didaktik prostřednictvím profesních společenství využívajících širokého spektra forem kolegiální podpory a DVPP (Další vzdělávání pedagogických pracovníků) s definovanými kritérii kvality. Genderové hledisko v těchto materiálech v současné době zahrnuto není.

Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.**

Výbor bere na vědomí přípravu novely zákona o pedagogických pracovnících. Zároveň doporučuje, aby v materiálech a výše zmíněném projektu bylo zohledněno hledisko rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

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/ky škol o kritériích výběru ředitelů/ek a dalších vedoucích pracovníků/nic škol s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích prozatím vytvořena nebyla. Informovalo však, že sekční koordinátorka genderové rovnosti pro sekci vzdělávání zahájí jednání k možnému řešení tohoto úkolu v průběhu roku 2018, ideálně ve spolupráci s odborníky a odbornicemi Národního ústavu pro vzdělávání a Národního institutu pro další vzdělávání. K šíření metodiky na úroveň obcí by bylo možné využít Ministerstva vnitra, respektive jeho odboru veřejné správy, dozoru a kontroly.

Stanovisko Výboru: **Nesplněno.**

Výbor doporučuje MŠMT, aby jej do konce roku 2018 informovala o průběhu plnění 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 RVP základního i středního vzdělávání zahrnují obecně problematiku rovnosti žen a mužů, pod kterou spadají i témata vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, v rozhodovacích pozicích a ve veřejném životě. Jednotlivé školy tento obecně závazný rámec rozpracovávají ve svých školních vzdělávacích programech. Školní vzdělávací program pro vzdělávání, pro nějž je vydán rámcový vzdělávací program, musí být v souladu s tímto rámcovým vzdělávacím programem.

V oblasti všeobecného vzdělávání Národní ústav pro vzdělávání připravuje inovace všech částí RVP předškolního i základního vzdělávání, včetně jejich příloh s důrazem na navržení systému cyklických revizí kurikula. Prioritou Národního ústavu pro vzdělávání je nadále i metodická podpora škol při úpravách školních vzdělávacích programů, při modernizaci výuky a realizaci aktuálních témat vzdělávání.

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia (RVP G) obsahuje téma nerovnosti mezi muži a ženami v globálním kontextu a problematiku genderu v průřezovém tématu Výchova k myšlení v evropských a globálních souvislostech, který představuje v RVP G kritický pohled na aktuálně chápané globalizační a rozvojové procesy současného světa.

V aktuálně platném RVP pro základní vzdělávání (RVP ZV) je problematika rovnosti žen a mužů promítnuta obecně do očekávaných výstupů Člověk a jeho svět a Výchova ke zdraví. Nejedná se tedy přímo o specifickou úpravu genderové problematiky a v rámci připravované revize RVP ZV bude zohledněna potřeba aktualizace této tematiky.

V roce 2017 NÚV vypracovalo materiál *Metodická doporučení na podporu genderově nestereotypního vedení výuky v základním vzdělávání, zejména ve vzdělávací oblasti Člověk a společnost*. Tento materiál bude v roce 2018 předložen na sekční gremiální poradě.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje MŠMT zveřejnit *Metodické doporučení na podporu genderově nestereotypního vedení výuky v základním vzdělávání, zejména ve vzdělávací oblasti Člověk a společnost*. Zároveň doporučuje při příští revizi rámcového programu důsledně zahrnout hledisko vyrovnané zastoupení.

V návaznosti na informace o plnění tohoto úkolu za rok 2016 vyžaduje Výbor informaci ohledně zpracování komplexní metodické podpory pro učitele občanskových výchovných předmětů a pro kariérové a výchovné poradce.

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 uvedla, 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. Jedná se pozice na úrovni vysoké školy (rektor, prorektor, akademický senát, vědecká/umělecká/akademická rada, kvestor, správní rada) a na úrovni fakult (děkan, proděkan, akademický senát, vědecká rada, tajemník, ředitel ústavu, vysokoškolského zemědělského nebo lesního statku, vedoucí katedry/institutu/výzkumného pracoviště). Na webových stránkách MŠMT je zveřejněna agregovaná tabulková část Výroční zprávy za všechny vysoké školy (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/vyrocní-zpravy-o-cinnosti-vysokych-skol>).

Textová i tabulková část jsou zveřejňovány na webových stránkách jednotlivých vysokých škol.

Stanovisko Výboru: *Splněno částečně*

Výbor doporučuje, aby údaje, které budou získány vyplněním tabulky 6.4, byly také součástí textové části výročních zpráv jednotlivých VŠ a také společné výroční právy za všechny VŠ.

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: místopředseda vlády pro VVI ve spolupráci s MŠMT

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že zastoupení vedoucích pozic orgánů veřejné správy zodpovědných za oblast výzkumu není v jeho gesci.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

V návaznosti na neustanovení postu místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace v nové vládě doporučuje Výbor předsedovi Rady pro výzkum, vývoj a inovace, aby zajistil plnění tohoto úkolu.

Úkol č. 28: **Změnit pravidlo povinné šestiměsíční podstdoktorské 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

Termín: 31. 12. 2017

Informace o plnění:

MŠMT uvedlo, že nedisponuje exekutivními kompetencemi vůči GA ČR.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Vzhledem k tomu, že v současné době je možné si šestiměsíční stáž rozdělit na dvě kratší, vyzývá Výbor GA ČR, aby informovala o tom, kolik osob si o rozdělení stáže zažádalo, jaká jsou kritéria pro schválení žádosti, komu tyto výjimky udělují, z jakých důvodů, a zda zohledňují jako jeden z důvodů rodičovství či péči o děti. Pokud ze strany GA ČR

k zohledňování z důvodu rodičovství či péče o děti nedochází, doporučuje Výbor, aby tak bylo učiněno.

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 senzitivní 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:

MŠMT, MŽP a MSp nemají kompetence vůči žádné obchodní společnosti s majetkovou účastí státu.

MMR uvedlo, že opatření přijatá za účelem zvýšení počtu žen v představenstvu nebyla realizována. Volná místa v této společnosti jsou však obsazována prostřednictvím výběrových řízení, zveřejňovaných na internetu, a to včetně výběrových kritérií.

MZV uvedlo, že v případě zveřejňování inzerce na rozhodovací pozice používá genderově senzitivního jazyka. Název pozice je vždy uváděn ženském i mužském rodu a text inzerátu je psán tak, aby neznevýhodňoval žádné pohlaví. Dále uvedlo, že výběrová řízení jsou otevřená oběma pohlavím a jako takových se jich ve velké většině případů zúčastní jak ženy, tak muži. Uchazeči jsou vybíráni na základě plnění základních předpokladů a požadavků a výsledku výběrového pohovoru, v němž pohlaví nehraje roli.

Na MZe jsou zveřejňována veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, v rámci pracovní inzerce se používá genderově senzitivní jazyk, výběrové komise jsou sestavovány tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nabízí a umožňuje vhodné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby tak, aby bylo snazší pro osoby nejen ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život. Tento aspekt je též zohledněn ve všech vnitřních předpisech resortu.

MZd uvedlo, že Dozorčí rady (dále jen „DR“) státních podniků resortu jsou obsazovány na základě návrhu ministra a doporučení Vládního výboru pro personální nominace.

MV uvedlo, že při jmenování do pozic ředitele státního podniku a jeho zástupce či zástupců nebo do pozic v dozorčích radách postupovalo v roce 2017 v souladu se zákonem č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, přičemž se přihlíželo zejména k odborným znalostem a schopnostem konkrétních osob. Ve státních podnicích byl interními pravidly rovněž stanoven zákaz diskriminace. V rámci provádění výběrových řízení byl kladen důraz na genderově senzitivní inzerci a byl dodržován zákaz diskriminace uchazečů o zaměstnání. V případě usilování o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice, nebyly státní podniky schopny uvedené významněji ovlivnit.

MF uvedlo, že zvyšovat počet žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu je převážně v působnosti valné hromady nebo u volby členů představenstva v některých společnostech je v působnosti dozorčí rady.

MO uvedlo, že praktické řešení vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích u státních podniků se jeví jako problematické, neboť pokud jde o technické profese, je požadována výhradně praxe v oboru.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor doporučuje těm resortům, které mají v gesci obchodní společnosti s majetkovou účastí státu, aby realizovaly opatření a v příštím shrnutí informovaly o plnění tohoto úkolu a případně, aby jasně definovaly překážky, které jim v plnění opatření brání. Výbor získané informace podrobí další analýze.

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:

MŠMT, MŽP, MSp nemají kompetence vůči žádné obchodní společnosti s majetkovou účastí státu.

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

MF nedisponuje informacemi o tom, zda byla Strategie +1 zapracována do interních předpisů obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků, které jsou v působnosti ministerstva na základě akcionářských práv. Obchodní společnosti s majetkovou účastí státu a státní podniky realizují svoji vlastní personální politiku podle odpovídající platné legislativy a interních aktů řízení. Odbor 43 MF nemá v gesci a ani nedisponuje takovou personální kapacitou, aby mohl 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.

MZe uvedlo obdobně jako u úkolu č. 29, že veškerá výběrová řízení jsou zveřejňována na vedoucí pozice, v rámci pracovní inzerce se používá genderově senzitivní jazyk, výběrové komise jsou sestavovány tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nabízí a umožňuje vhodné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby tak, aby bylo snazší pro osoby nejen ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život. Tento aspekt je též zohledněn ve všech vnitřních předpisech resortu.

MMR uvedlo, že Strategie +1 nebyla v obchodní společnosti realizována.

MZd informovalo, že vzhledem k tříčlenným orgánům, ve kterých je zastoupena 1 žena nebo 1 muž, splňuje dle stanovených cílů Strategie +1 40% zastoupení. Obsazování vedoucích pozic ve státních podnicích je plně v kompetenci ředitelů příslušných podniků.

MV uvedlo, že princip rovných příležitostí pro ženy a muže je ukotven jak zákony, jimiž se státní podniky v jeho působnosti řídí (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), tak interními předpisy, které odrážejí ustanovení daná těmito zákony.

MO uvedlo, že Strategie +1 zatím není součástí dokumentů řízení státních podniků a příspěvkových organizací. Zakladatel, zřizovatel bude v souvislosti s provedenými organizačními změnami v rámci resortu MO upravovat základní dokumenty řízení jak pro státní podniky, tak i pro příspěvkové organizace, kde bude tento úkol zapracován.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Výbor doporučuje resortům, které mají kompetence vůči nějaké obchodní společnosti s majetkovou účastí státu, aby o plnění informovaly i v dalším roce a případně, aby jasně definovaly překážky, které jim v plnění opatření brání. Výbor získané informace podrobí další analýze.

Úkol č. 31: **V rámci implementace směrnice EP a Rady 2014/95/EU zavést povinné zveřejňování údajů o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších obchodních společností a jejich pravidelné sdílení s ČSÚ.**

Indikátor: Zavedení povinnosti¹⁷ každoročně zveřejňovat údaje o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností, včetně popisu opatření podporujících vyrovnanost žen a mužů v rozhodovacích pozicích a jejich pravidelné sdílení s ČSÚ.

Gestor: MF ve spolupráci s ČSÚ

Termín: 31. 12. 2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

ČSÚ uvedl, že tento ukazatel, tak, jak je definován, nemůže bohužel v současnosti sledovat ani publikovat. Nejprve je podle něj nutné stanovení parametrů pro identifikaci „největších obchodních společností“. Teprve až bude ukazatel konkrétně definován – a bude zajištěno, že může být datově naplněn, postará se ČSÚ, aby byl řádně publikován, a to jak v genderové ročence, tak na webu ČSÚ.

MF tento úkol splnilo předložením zákona č. 204/2017 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu, kterým došlo k novelizaci zákona č. 256/2004 Sb. Nově má výroční zpráva obsahovat § 118 odst. 4 písm. I.

Stanovisko Výboru: *Splněno.*

Výbor upozorňuje na to, že ukazatel, který ČSÚ považuje za nejasně definovaný, vyplývá ze zákona o podnikání na kapitálovém trhu. Výbor dále doporučuje, aby MF nastavilo systém sdílení informací o zastoupení žen a mužů v návaznosti na novelu zákona.

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.

¹⁷ MF úkol splnilo předložením zákona č. 204/2017 Sb., kterým došlo k novelizaci zákona č. 256/2004 Sb. Nově má výroční zpráva obsahovat § 118 odst. 4 písm. I).

Gestor: ČSÚ ve spolupráci s MPO
Termín: 31. 12. 2017 a poté průběžně

Informace o plnění:

ČSÚ uvedlo, že tento ukazatel tak, jak je definován, nemůže bohužel v současnosti sledovat ani publikovat. Teprve až bude ukazatel konkrétně definován – a bude zajištěno, že může být datově naplněn, postará se ČSÚ, aby byl řádně zveřejněn, a to jak v genderové ročence, tak na webu ČSÚ.

MPO na statistice dle uvedeného kritéria spolupracuje s ČSÚ.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

Výbor informuje o tom, že informace má ČSÚ čerpat přímo z Indexu zastoupení žen ve vedení organizace Byznys pro společnost¹⁸ a následně je zveřejnit ve statistické ročence Zaostřeno na ženy a muže.

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. Sekce operačních programů MŠMT při tvorbě výzev cílí na programy zaměřené na mentoring, síťování a rozvoj talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, ovšem nikoli v obchodních společnostech, ale v souladu s operačním programem např. ve výzkumných organizacích.

MPO uvedlo, že na podporu mentoringu, koučingu a managementu inovací u začínajících malých a středních podniků je v rámci OP PIK realizován interní projekt Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest „Podpora startupů“. Projekt je zaměřen na urychlení rozvoje inovativních malých a středních podniků, na podporu jejich expanze na vyspělé zahraniční trhy včetně zapojení do mezinárodních programů, zvýšení jejich výrobních a prodejních aktivit a získání financování pro svůj další rozvoj například prostřednictvím rizikového kapitálu. Klíčovými aktivitami projektu jsou několikaměsíční programy pro MSP za účelem posílení marketingových a manažerských schopností, komercializace produktu, transferu výsledků vývoje a inovačních aktivit, a to prostřednictvím specializovaného poradenství, mentoringu a workshopů. Druhým typem klíčových aktivit jsou jednorázové akce pro malé a střední podniky cílící na prezentaci produktů a služeb a navázání obchodních kontaktů na veletrzích, konferencích či seminářích.

Stanovisko Výboru: Nesplněno.

¹⁸ Blíže viz: <http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2017/05/Index-zastoupeni-zen-ve-vedeni-2017.pdf>

Výbor upozorňuje MŠMT, že tento úkol může být splněn v rámci běžných dotačních programů, nikoliv pouze v souvislosti s OP VVV. Výbor proto doporučuje, aby MŠMT o plnění úkolu informovalo i v příštím roce. Výbor dále doporučuje MPO, aby v příštím roce poskytlo podrobnější informace o daném projektu a jeho provázanosti s vyrovnáním zastoupením žen a mužů a zapojením žen do mentoringových aktivit.

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 vzdělávání MŠMT informovalo o možnostech kariérového poradenství prostřednictvím poskytování poradenských služeb ve škole, Centru kariérového poradenství v Národním ústavu pro vzdělávání a projektu Genderová rovnost na MŠMT, v rámci kterého byl uspořádán mezinárodní kulatý stůl na téma „Genderově senzitivní vzdělávání: jeho význam a možná podpora na úrovni státní správy a neziskových organizací“. Za efektivní řešení MŠMT považuje 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 stereotypech a v zavádění nestereotypních postupů při práci se studujícími řešícími otázku volby povolání. Rovněž Národní ústav pro vzdělávání uspořádal pro vyučující v prosinci 2017 on-line seminář s názvem „Genderová rovnost – volba povolání podle schopností a nadání, nikoliv podle předsudků“.

V rámci plnění za sekci vysokého školství, vědy a výzkumu MŠMT finančně podporuje Národní kontaktní centrum – gender a věda, které pravidelně organizuje či se podílí na aktivitách motivujících dívky ke studiu technických oborů. Příkladem může být Týden vědy a techniky, výroční přednášky, rozhovory s vědkyněmi atd. Zároveň MŠMT zmínilo Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (schválený vládou ČR dne 3. ledna 2018), který stanovuje cílená opatření a doporučení týkající se genderové segregace profesních drah a popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry. Pro přesnější zacílení těchto opatření MŠMT sbírá data v oblasti vysokého školství s ohledem na pohlaví studujících.

*Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.***

Výbor doporučuje MŠMT, aby v příštím roce informovalo o vyhodnocení efektivity konkrétních opatření a zároveň ve spolupráci s podniky, organizovalo stáže do podniků, exkurse, besedy s odborníky apod.

4. SHRUTÍ PLNĚNÍ JEDNOTLIVÝCH ÚKOLŮ AKČNÍHO PLÁNU A PODNĚTU K UPLATŇOVÁNÍ STRATEGIE +1 V ROCE 2017

Akční plán obsahuje celkem 30 úkolů s termínem plnění v letech 2016/2017 (a poté průběžně). Následující tabulka ukazuje plnění úkolů ze strany jednotlivých resortů a ČSÚ

(přičemž některé z úkolů byly uloženy více či všem resortům). Pokud orgán informace o plnění úkolu neuvedl, má se za nesplněný.

Z celkového počtu 30 úkolů bylo za splněné/ plněné označeny 6 úkolů (22,6 %), částečně splněné/ částečně plněné 13 úkolů (38,7 %) a nesplněné/ neplněné 11 úkolů (38,7 %).

Tabulka č. 2 - Přehled plnění Akčního plánu ze strany jednotlivých resortů

Rezort	Splněno/ plněno	Splněno/ plněno částečně	Nesplněno/ neplněno
Ministerstvo dopravy	0	4	2
Ministerstvo financí	1	5	2
Ministerstvo kultury	1	6	2
Ministerstvo pro místní rozvoj	0	4	6
Ministerstvo obrany	0	4	2
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1	5	1
Ministerstvo průmyslu a obchodu	0	5	5
Ministerstvo spravedlnosti	0	6	2
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	2	9	7
Ministerstvo vnitra	0	6	2
Ministerstvo zahraničních věcí	1	5	1
Ministerstvo zdravotnictví	0	6	2
Ministerstvo zemědělství	0	4	3
Ministerstvo životního prostředí	0	4	2
Úřad vlády ČR	2	2	2
Český statistický úřad	1	2	2
Celkem splněných/částečně splněných/nesplněných úkolů	6	13	11

Ostatní ústřední orgány státní správy, kterým bylo uloženo usilovat o naplňování postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení v rámci Podnětu k uplatňování Strategie +1, se v určité míře snaží tento cíl naplňovat. Lze říci, že všechny ostatní ústřední orgány státní správy uvedly alespoň některé nástroje, které využívají v rámci naplňování Podnětu k uplatnění Strategie +1.

Celkově lze shrnout, že podobně jako v Souhrnné zprávě za rok 2016 většina resortů při plnění úkolů týkajících se výběrových řízení odkazuje na aktuálně platnou legislativu. Nelegislativní nástroje jsou na resortech využívány v různé míře. Alespoň částečně se daří plnit obecné úkoly pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, úkoly pro oblast politiky a úkoly pro oblast veřejné správy, méně se zatím daří plnit úkoly týkající se oblasti obchodních společností.

Za účelem realizace neplněných/nesplněných úkolů vyzval Výbor dotčené resorty k doplnění informací v rámci podávání informací o plnění Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 na začátku roku 2019. Na jednání Výboru budou také zvány vybrané resorty, aby byla vedena diskuze o přetrvávajících výzvách při uplatňování nástrojů na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, a Výbor je připraven poskytovat resortům odbornou asistenci při plnění úkolů.