



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2016

**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 2017



Seznam zkratk:

ČR – Česká republika
ČSÚ – Český statistický úřad
ČÚZK – Úřad zeměměřičský a katastrální
ČTÚ – Český telekomunikační úřad
ERU - Energetický regulační úřad
GA ČR – Grantová agentura České republiky
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSp – Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZd – Ministerstvo zdravotnictví
MZe – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP – Ministerstvo životního prostředí
NBÚ – Národní bezpečnostní úřad
NIDV – Národní institut pro další vzdělávání
NNO – nestátní nezisková organizace
OP PIK - Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost
OPZ – Operační program Zaměstnanost
Rada – Rada vlády pro rovnost žen a mužů
RHSD ČR – Rada hospodářské a sociální dohody ČR
RRTV - Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
SSHR - Správa státních hmotných rezerv
SÚJB – Státní úřad pro jadernou bezpečnost
ÚOHS - Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
ÚPV – Úřad průmyslového vlastnictví
ÚV ČR – Úřad vlády ČR
ÚZIS ČR – Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR
Výbor – Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích
ZSS – Zákon o státní službě



Obsah

1. ÚVOD	4
2. VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH – AKTUÁLNÍ SITUACE V ČR	5
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	8
2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech	9
3. VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ÚKOLOVÉ ČÁSTI AKČNÍHO PLÁNU	10
3.1. OBECNÉ ÚKOLY PRO PODPORU VYROVNANÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH PRO ROK 2016	10
3.2. ÚKOLY PRO OBLAST POLITIKY	15
3.3. ÚKOLY PRO OBLAST VEŘEJNÉ SPRÁVY A DALŠÍCH INSTITUCÍ VEŘEJNÉHO ZÁJMU	16
3.4. ÚKOLY PRO OBLAST OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ	28
3.5. Shrnutí plnění jednotlivých úkolů Akčního plánu a Podnětu k uplatňování Strategie +1 v roce 2016	33



1. ÚVOD

Tato zpráva za rok 2016 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 (dále jako „Zpráva“), navazuje na usnesení vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632, kterým byl schválen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 (dále jako „Akční plán“)¹, a dále navazuje rovněž na usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466, kterým 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

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. Příslušným usnesením uložila vláda ČR členům a členkám vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy usilovat od 30. června 2016 o naplňování těchto opatření. Naplňování tohoto usnesení je rovněž předmětem této Zprávy.

Zpráva obsahuje část obecnou, která má za cíl stručně shrnout vývoj v jednotlivých oblastech Akčního plánu v roce 2016, a dále část úkolovou, která hodnotí konkrétní plnění jednotlivých úkolů v gesci příslušných resortů či ostatních ústředních orgánů státní správy. Úkolová část Zprávy vyhodnocuje pouze ty úkoly Akčního plánu, které měly termín plnění do 31. prosince 2016. 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. Při hodnocení plnění úkolové části Akčního plánu bylo přihlédnuto k tomu, že Akční plán byl vládou ČR schválen až ve druhé polovině roku 2016.

Zpráva vychází z informací, které poskytly jednotlivé ústřední orgány státní správy. Důležitou roli při tvorbě této Zprávy sehrál Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor“), který ke každému plnění úkolu připojil své hodnotící stanovisko.

V rámci větší efektivity při plnění a vykazování plnění úkolů pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích bylo přistoupeno nově k tomu, že každoročně vládou schvalovaný dokument Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů již pro rok 2017 neobsahuje žádné úkoly v této oblasti, a plnění opatření pro vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích tak pro následující roky plně vychází z Akčního plánu.

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/>



Zpráva je výstupem projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0002755), dále jako „Projekt Implementace“.

2. VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH – AKTUÁLNÍ SITUACE V ČR

Jak již bylo uvedeno v úvodu této Zprávy, v roce 2016 byly vládou ČR přijaty dva důležité strategické dokumenty pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR. Výbor, který se intenzivně podílel na samotném zpracování Akčního plánu, se stal také hlavní platformou pro monitorovací mechanismus plnění výše uvedených vládou ČR schválených strategických dokumentů pro oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Výbor se dále v roce 2016 zabýval otázkou stavu projednávání návrhu Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „Návrh směrnice o genderové vyváženosti“). Rovněž se zabýval možností předložení poslaneckého návrhu novely volebních zákonů zavádějícího tzv. zipové pravidlo.

V rámci Projektu Implementace vznikla v roce 2016 Strategie dalšího postupu v oblasti prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2017 – 2018³, jejímž cílem je vytvořit rámec pro výhledové prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na úrovni vlády ČR, a to v návaznosti na již zmíněné vládou ČR přijaté dokumenty a rovněž v návaznosti na činnost Výboru. Jedná se o interní pracovní dokument Odboru rovnosti žen a mužů při Úřadu vlády ČR (dále jako „Odbor rovnosti ÚV ČR“).

V listopadu 2016 dokončilo MF návrh zákona o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu a o změně zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů (tzv. nominační zákon). Přestože je zastoupení žen ve vedení obchodních společností dlouhodobě nízké⁴ a vláda ČR má v rámci Akčního plánu cíl zvyšovat počet žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu, a to s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení žen v těchto orgánech do roku 2020, nejsou v uvedeném návrhu zákona zařazena žádná opatření na podporu větší genderové vyváženosti.

K aktivní podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a k odstraňování vertikální genderové segregace ČR vyzývá řada mezinárodních organizací a jejich orgánů. Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech vyzývá členské státy, aby zajistily vyrovnané zastoupení žen a mužů na pozicích a funkcích, jejichž nominace zajišťuje vláda a další orgány veřejné správy. Proces obsazování těchto pozic by měl být dle doporučení Rec(2003)3 genderově senzitivní a transparentní. Dne 14. listopadu 2016 byla v rámci třetího kola monitoringu vydána Komisí Rady Evropy pro genderovou rovnost Zpráva o plnění doporučení Rec(2003)3, ze které mj. vyplývá, že ČR obsazuje v evropském

³ Strategie je dostupná online na adrese: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_opz/aktivity_projektu/strategie-dalsiho-postupu-v-oblasti-prosazovani-vyrovnaneho-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-155090/

⁴ Podle statistik Deloitte Corporate Governance Centra v ČR z listopadu 2014 je ve statutárních orgánech (představenstvo a jednatel/ jednatelky) stovky největších obchodních společností v ČR jen 9 % žen. (více viz http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_20_TZ_Deloitte_CGC_Zeny_ve_vedeni_firem_dle_0_dvetvi_CZ.pdf) Průměr EU zastoupení žen ve vedení obchodních společností činil 13,6 % (u společností kotovaných na evropské burze). Aktuální data dále ukazují, že nejméně jsou ženy zastoupeny v orgánech státních firem (tvoří 15 % v dozorčích radách a 5 % v představenstvech). (více viz: [file:///C:/Users/skopal0/Downloads/pp_vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/skopal0/Downloads/pp_vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem%20(1).pdf))



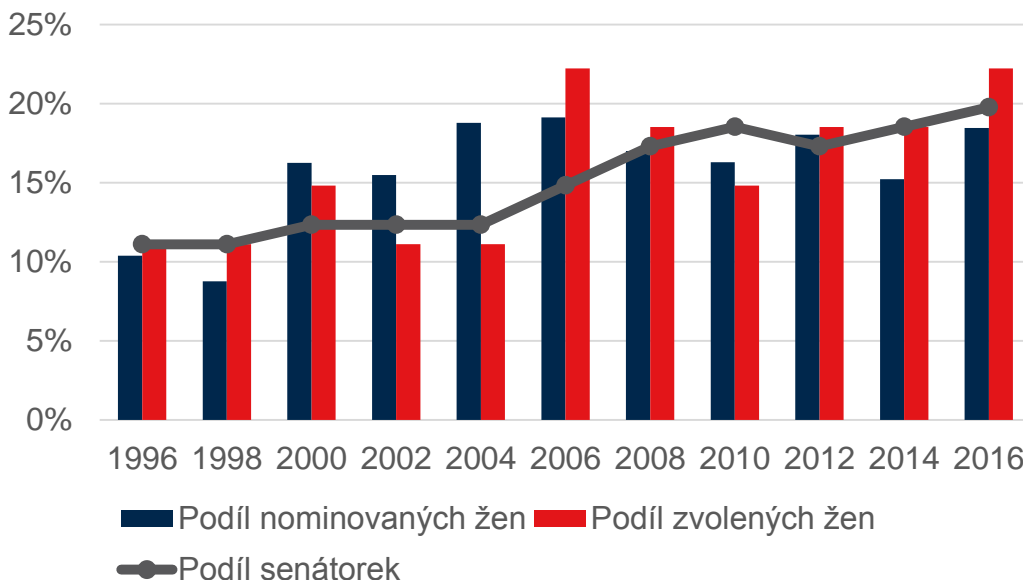
srovnání v počtech žen v rozhodovacích pozicích v politice spíše spodní příčky.⁵ Zavedení opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností a monitorování jejich výsledků doporučuje také OECD.⁶ Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen ve svých Závěrečných doporučeních k Šesté periodické zprávě ze dne 7. března 2016⁷ uvedl své znepokojení nad nízkým počtem žen v manažerských a rozhodovacích pozicích v ČR, a to i s ohledem na velmi nízké zapojení romských žen, migrantek či žen se zdravotním postižením do těchto pozic. Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen vyzval ČR, aby zavedl dočasná opatření ke zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích a implementovala je do své legislativy – zejména do antidiskriminačního práva a tzv. volebních zákonů.

2.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Ani v roce 2016 se nepodařilo změnit podobu volebních zákonů v ČR tak, aby byla zavedena povinnost politických stran zohledňovat při sestavování kandidátních listin vyrovnanější zastoupení žen a mužů. Opatření tohoto typu zůstávají dále, pokud vůbec jsou, na úrovni vnitrostranických doporučení. Výjimku tvoří ČSSD a Strana zelených (schválené kvóty pro kandidátní listiny a volené orgány).

V roce 2016 proběhly volby do Senátu PČR. Z dat ČSÚ a z analýzy, kterou provedla nezisková organizace Fórum 50 %⁸, vyplynulo, že v roce 2016 kandidovalo do Senátu PČR 18,5 % žen, což je historicky třetí nejvyšší podíl žen (oproti roku 2014 nárůst o více než 3 p.b.). Podíl žen v Senátu PČR činil 19,8 % po volbách v roce 2016. Podíl zvolených žen odpovídá zatím nejvyšší hodnotě z roku 2006, a to 22,2 %. Následující graf shrnuje vývoj nominací a zastoupení žen v Senátu PČR od roku 1996:

Graf č. 1 - Vývoj zastoupení žen v Senátu PČR za posledních 20 let



Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

⁵ Odkaz na Zprávu ke 3. kolu monitoringu:

rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b9834

⁶ Viz např. OECD: Women, Government and Policy Making in OECD Countries. Dostupná na: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/occd/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en#page1

⁷ Více viz *Concluding observations on the sixth periodic report of the Czech Republic* dostupné na: http://www.czlobby.cz/sites/default/files/spolupracujeme_download/doporuceni_komise_cedaw_2016.pdf

⁸ Analýza výsledků voleb do Senátu PČR z hlediska zastoupení žen je dostupná na: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d66669313030313139/analiza_senat_2016_vysledky.pdf



Jak ukazuje následující tabulka, mezi jednotlivými politickými stranami se při volbách do Senátu PČR objevily výrazné rozdíly jak v počtech nominovaných žen, tak ve výsledcích:

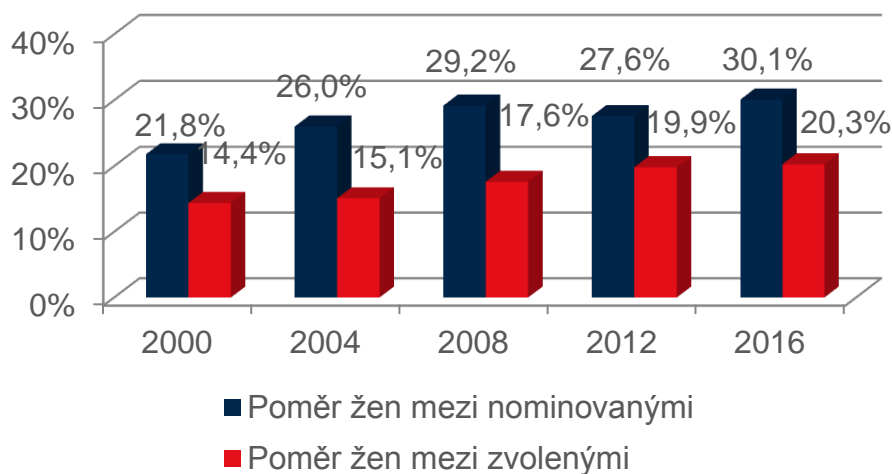
Tabulka č. 1 – Podíl nominovaných a zvolených senátorek v roce 2016 za jednotlivé politické strany

Navrhující strana	Zisk mandátů (abs.)	Zisk mandátů (%)	Podíl nominovaných žen	Počet zvolených žen	Podíl zvolených žen
ANO 2011	3	11,1 %	12,0 %	0	0,0 %
ČSSD	2	7,4 %	7,7 %	0	0,0 %
HPP 11	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
KDU-ČSL	6	22,2 %	50,0 %	4	66,7 %
Nestran.	1	3,7 %	50,0 %	1	100 %
NK	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
ODS	3	11,1 %	31,8 %	0	0,0 %
OPAT	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
"OSN"	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
S.cz	2	7,4 %	50,0 %	1	50,0 %
SLK	1	3,7 %	0,0 %	0	0,0 %
STAN	2	7,4 %	0,0 %	0	0,0 %
SZ	1	3,7 %	40,0 %	0	0,0 %
TOP 09	2	7,4 %	14,3 %	0	0,0 %
Celkem	27		18,5 %	6	22,2 %

Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

V roce 2016 probíhaly také volby do zastupitelstev krajů. Jak vyplynulo z analýzy organizace Fórum 50 %⁹, v těch kandidoval historicky nejvyšší podíl žen - 30,1 % a historicky nejvíce jich bylo také zvoleno – celkem 137 (20,3 %). Nadále však platí, že počet žen na kandidátních listinách je výrazně vyšší než počet zvolených žen, což je důsledkem toho, že jsou ženy častěji zařazovány na nižší pozice v kandidátních listinách. Vývoj zastoupení žen v krajích od roku shrnuje následující graf:

Graf č. 2 – Vývoj zastoupení žen v krajích v letech 2000 - 2016



Zdroj: Fórum 50 %, ČSÚ

⁹ Analýza výsledků voleb do zastupitelstev krajů v roce 2016 z hlediska zastoupení žen je dostupná [online] [cit. 2017-02-19] na URL:<http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analýza_kraje_2016_vysledky_final.pdf>.



V zastoupení žen a mužů na úrovni vedení krajů došlo oproti roku 2016, kdy ČR neměla žádnou hejtmanku, k pozitivní změně. Hejtmanku má od listopadu 2016 kraj Středočeský a Karlovarský.

Další volby do Poslanecké sněmovny PČR se konají v roce 2017, v roce 2016 tedy zůstával podíl žen v Poslanecké sněmovně PČR na 20,5 %. 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 %).¹⁰

Co se týká aktivit neziskového sektoru, v ČR se dlouhodobě nejvíce v této oblasti profiluje již výše zmíněná nezisková organizace Fórum 50 %. Mimo své analytické činnosti v roce 2016 zrealizovala také několik osvětových akcí. Dne 25. ledna 2016 proběhla ve spolupráci se senátním Výborem pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice mezinárodní konference s názvem "Jak podpořit rovnováhu v politice?" zaměřená především na genderové kvóty a další opatření na zvýšení zastoupení žen v politice. Dne 8. března 2016 proběhl na MPSV mezinárodní diskuzní seminář s názvem „Rodinná politika a postavení žen na trhu práce v severských zemích a v ČR“. Dne 10. listopadu 2016 byl na velvyslanectví Spojených států amerických zorganizován online seminář na téma podpory političek s americkou expertkou Erin Vilardi z organizace VoteRunLead. Fórum 50% již třetím rokem organizuje soutěž s názvem „Nadějná politička“, vyhlášení výsledků se konalo 7. dubna 2016. Na podporu političek se organizace zaměřuje i jinak – mentoringovým programem, vzdělávacími akcemi, síťovacími setkáními. Provozuje také dlouhodobě databázi expertek¹¹ a databázi političek¹². Organizace rovněž dlouhodobě vydává odborné publikace, v roce 2016 to byly pro oblast vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v politice publikace „Více žen – jiná politika?“¹³ či „Sólo pro soprán“.¹⁴

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 rozložení žen a mužů ve vládě ČR nedošlo oproti roku 2015 k žádným změnám. Ve vládě ČR zasedaly pouze 3 ženy (Michaela Marksová na MPSV, Karla Šlechtová na MMR a Kateřina Valchová na MŠMT). Zastoupení žen ve vládě ČR tak i v roce 2016 tvořilo 17,6 %.

K 31. prosinci 2016 z celkového počtu 111 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 31 žen. Na této úrovni řízení tak došlo oproti předešlým rokům ke vzrůstu na 28 % žen (24,3% v roce 2015). Pozici státní tajemnice vykonávala v roce 2016 pouze jedna žena – konkrétně na MMR (oproti 14 mužům). Nadále však platí pravidlo, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste – zastoupení žen na úrovni ředitelky a ředitelů odborů bylo 160 žen z celkového počtu 494, což odpovídá 32,4% zastoupení žen. Na úrovni vedoucích oddělení působilo celkem 675 žen z celkového počtu 1 563, což představuje 43,2 % zastoupení žen na této úrovni vedení (nárůst o 1,7 p.b. proti roku 2015), a na pozici ostatních odborných pracovníků a pracovník je již 63,2 % žen. Od roku 2010 lze identifikovat pozitivní trend v nárůstu zastoupení žen na pozici náměstkyň. Naopak na ostatních řídicích pozicích zůstává v posledních letech stav bez výraznější změny. Vývoj zastoupení žen v řídicích pozicích na ministerstvech a ÚV ČR shrnuje následující graf:

¹⁰ Šprincová Veronika. „Genderová analýza výsledků voleb do Evropského parlamentu 2014.“ [online] [cit. 2017-02-23] URL: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_vysledky_ep_2014.pdf>.

¹¹ Blíže viz <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-expertek>

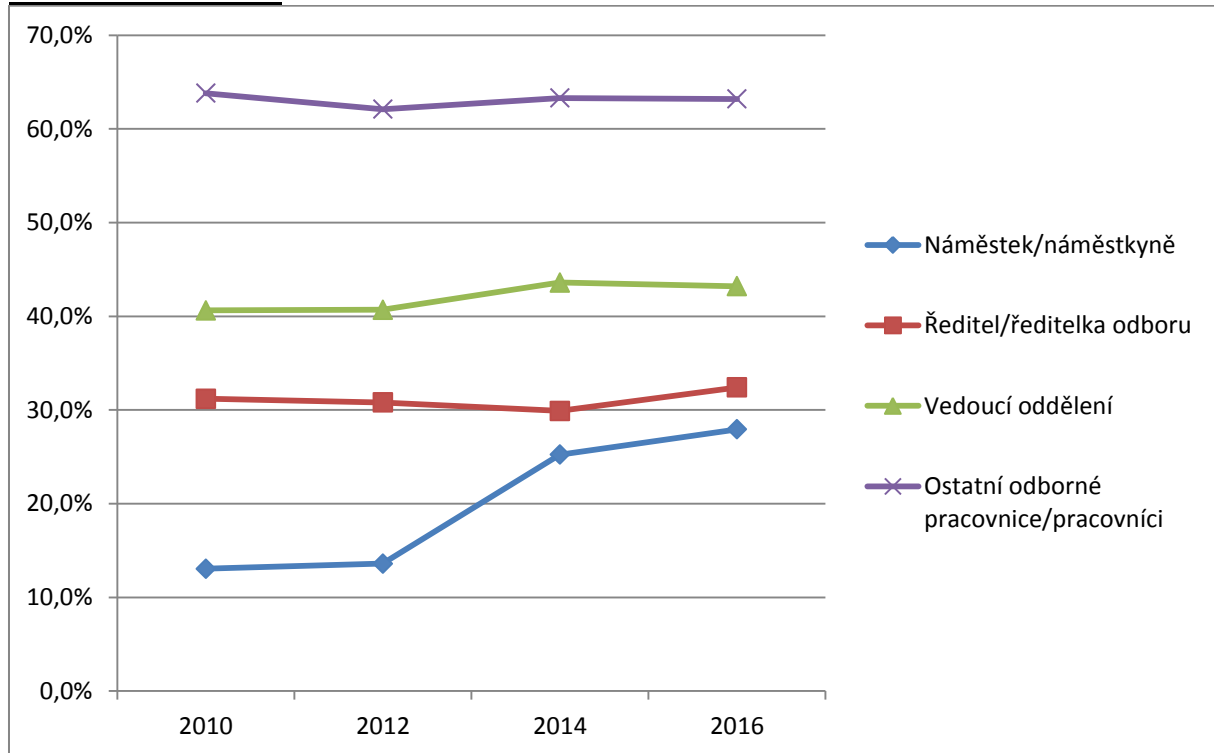
¹² Blíže viz <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek>

¹³ Dostupná online na: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vice_zen_jina_politika_forum.pdf

¹⁴ Dostupná online na: http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc.cas_0.pdf



Graf č. 3 – Vývoj zastoupení žen v řídicích pozicích na ministerstvech a v Úřadu vlády ČR v letech 2010 – 2016



Zdroj: ÚV ČR

Z údajů ČSÚ vyplývá, že v ČR převažuje počet soudkyň oproti soudcům. K 1. lednu 2016 bylo celkem 1806 soudkyň a 1212 soudců.¹⁵ V uplynulém roce došlo k mírnému navýšení počtu žen mezi diplomaty a diplomatkami, a to z 34 % na 40 % oproti roku předešlému. Zastoupení žen na pozicích vedoucí zastupitelského úřadu v zahraničí zůstává dlouhodobě nezměněno, na 18 %.

2.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech

Z údajů Evropské komise z roku 2016 hodnotících vývoj v oblasti zastoupení žen a mužů v představenstvech obchodních společností kotovaných na burzách vyplývá, že v dubnu 2016 byl průměrný podíl žen ve vedení těch největších společností v EU 23,3 %. To představuje nárůst o 0,6 p.b. oproti datům z října 2015. ČR se v mezinárodním srovnání nachází na třetím místě od konce, s 8,8 % žen.¹⁶

Již v roce 2015 změnila ČR svou rámcovou pozici k Návrhu směrnice o genderové vyváženosti. Návrh směrnice však během roku 2016 na zasedání Rady EU schválen nebyl.

Tématu zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností se dlouhodobě věnuje nevládní organizace Otevřená společnost, která v roce 2016 vytvořila policy paper shrnující

¹⁵ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_rozhodovani>.

¹⁶ Evropská komise. 2016. „Gender balance on corporate boards“ [online] [cit. 2017-02-23] URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf



návrhy na opatření pro efektivnější prosazování rovnosti žen a mužů ve vedení veřejných firem a firem kótovaných na burze.¹⁷

Tématu se v ČR věnuje také platforma Byznys pro společnost, která sestavila již v pořadí třetí kompletní český Index zastoupení žen ve vedení 2017, který sledoval skupinu TOP 250 největších českých firem podle výše obratu. Podle tohoto indexu je žen ve vedení soukromých firem konstantní počet. U českých TOP 250 největších firem dosahuje zastoupení žen ve všech statutárních orgánech 12,5 % žen (to představuje 168 žen z celkového počtu 1349 osob). Oproti minulému roku se jedná pouze o 0,5% nárůst.¹⁸ Byznys pro společnost již 14 let každým rokem vyhlašuje soutěž Top odpovědná firma, v rámci které oceňuje české společnosti za uplatňování nástrojů diverzity.

3. VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ ÚKOLOVÉ ČÁSTI AKČNÍHO PLÁNU

Vyhodnocení obsahuje úkoly s termínem plnění v roce 2016, 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.

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

Úkol č. 1: **Zajistit zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně nerovného odměňování žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života na program jednání RHSD ČR a ustavení její dočasné pracovní skupiny pro řešení tohoto tématu**

Indikátor: Zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně rozdílu v odměňování žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života minimálně jednou za 3 měsíce do programu jednání Plenární schůze RHSD ČR.

Ustavení dočasné pracovní skupiny RHSD ČR a vytvoření jejího plánu práce pro řešení nevyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rozdílu v odměňování žen a mužů a nedostatečného sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR.

Gestor: Předseda vlády a MPSV, ve spolupráci s RHSD ČR

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

Informace o plnění:

MPSV k plnění tohoto úkolu uvedlo, že bylo přiděleno sekci legislativy. Dále uvedlo, že ustanovení dočasné pracovní skupiny je záležitostí spadající do působnosti sekretariátu RHSD ČR. V programu jednání v roce 2016 téma přímo zařazeno nebylo, tripartita se však témat dotýká v rámci jiných projednávaných materiálů. Odbor rovnosti ÚV ČR zahájil v dubnu 2017 jednání se sekretariátem RHSD ČR za účelem podniknutí potřebných kroků, které by měly vést ke splnění tohoto úkolu.

Stanovisko Výboru: Neplněno.

¹⁷ Dostupné online na: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/3855-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-verejnych-firem-a-firem-kotovanych-na-burze-2016>

¹⁸ Více dostupné online na: <http://byznysprospolecnost.cz/index-zeny-ve-vedeni-2017/>



Výbor doporučuje zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, včetně rozdílu v odměňování žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života, do programu nejbližšího jednání Plenární schůze RHSD ČR.

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, MŠMT, MPSV, MMR, MZe

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

Informace o plnění:

Nejvýznamnější roli v plnění tohoto úkolu zastává MPSV jakožto řídicí orgán Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OPZ“), v rámci kterého otevírá výzvy na soutěžní i systémové projekty na podporu rovnosti žen a mužů. V OPZ byla do konce roku 2016 otevřena výzva na implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 pro orgány státní správy a samosprávy. Další relevantní výzvou OPZ v roce 2016 byla výzva zaměřená na realizaci genderových auditů. Jako příklad podpořené NNO uvádí MPSV organizaci Fórum 50 %, která realizuje projekt s názvem „Zapojte se! Účastí ve veřejném životě na trh práce“. Cílem tohoto projektu je zlepšení postavení žen na trhu práce přes aktivní zapojení do veřejného života – komunální politiky a neziskového sektoru. V rámci Projektu Implementace, který realizuje Odbor rovnosti ÚV ČR, je prosazování opatření pro zlepšení vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích samostatnou klíčovou aktivitou, v rámci které vzniká také tato Zpráva. MŠMT podporuje v rámci výzvy Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj aktivity spojené s rozvojem lidských zdrojů a genderové rovnosti pomocí vytvoření a implementace etického kodexu organizace a školení v této oblasti. Předmětem výzvy je rovněž přijetí opatření na posílení zastoupení žen ve výzkumu a vývoji a na podporu znovuzačleňování výzkumných pracovníků do činností výzkumu a vývoje po časové odmlce. V rámci chystané výzvy na Budování kapacit II patří mezi podporované aktivity genderové audity ve vzdělávacích institucích, dále zvyšování genderového povědomí ve školách, a to rovněž ve vztahu k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v politice a veřejném životě, i na samotných školách. MPO pouze ve vztahu k podpoře diverzity a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v Operačním programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (dále jako „OP PIK“) uvedlo, že žadatelé v rámci předkládaných žádostí deklarují soulad projektu s horizontálním tématem rovnosti žen a mužů. Obdobně tuto činnost vykazuje také MZe. MMR pouze uvedlo, že žádný takový projekt v roce 2016 nepodpořilo.

Stanovisko Výboru: Plněno částečně.

Výbor doporučuje MPO, MZe a MMR, aby se v rámci svých operačních programů zaměřila na projekty na podporu managementu diverzity a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.



- Úkol č. 3: **V rámci Koncepce rodinné politiky MPSV podpořit rodiče s dětmi, které nedosáhly 2 let věku, při návratu na pracovní trh**
- Indikátor: Předložení popisu způsobu podpory rodičů při návratu na trh práce v rámci Koncepce rodinné politiky MPSV.
- Gestor: MPSV
- Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MPSV uvedlo, že koncepce rodinné politiky MPSV (dále jako „Koncepce“) podporuje rodiče dětí, kterým je méně než dva roky, několika způsoby. Koncepce navrhuje kromě možnosti rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku zrušit omezení umístění dítěte pod dva roky do předškolního zařízení při čerpání rodičovského příspěvku. Tím je umožněno rodičům při nástupu/návratu na trh práce zajistit dětem finančně dostupnou a kvalifikovanou péči, aniž by přišli o nárok na rodičovský příspěvek. Návrh je ke dni 5. dubna 2017 projednáván Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR v rámci novely zákona o státní sociální podpoře. Na podporu kvalifikované nerodinné péče o děti od šesti měsíců legislativně navrhuje Koncepce ukotvit péči v mikrojeslích s maximálním počtem čtyř dětí na pečující osobu. V současnosti probíhá pilotní ověření poskytování služby v rámci projektu OPZ. Koncepce se rovněž zaměřuje na oblasti podpory flexibilních forem práce.

*Stanovisko Výboru: **Splněno.***

- 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:

Zatím jediným a nejobsáhlejším plněním ze strany ČSÚ je v tomto směru genderově rozdělené šetření práce a mezd dostupné na https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy.¹⁹ ČSÚ si je vědom chybějících dat, jejichž dostupnost je dlouhodobě obtížně získatelná. Je otevřen jednáním s ostatními ústředními orgány státní správy vedoucím ke splnění příslušných úkolů.

Dle informací MPSV probíhá v současné době realizace analýz, vyhodnocování dat v oblasti genderových statistik a obecně statistických údajů členěných podle pohlaví, včetně jejich pravidelné publikace, na úrovni mezirezortní pracovní skupiny ČSÚ. MPSV dále uvedlo, že v rámci uvedené pracovní skupiny lze dále diskutovat možnosti dostupnosti údajů a jejich metodického vymezení v datově nepokrytých oblastech. Ressorty pravidelně odevzdávají podkladová data o úvazcích a platech svých zaměstnanců a zaměstnankyň ČSÚ.

MO uvedlo, že na základě požadavku ČSÚ jsou vždy statistická data operativně rozšiřována, předávána a zveřejňována. MO sbírá všechna potřebná data a pravidelně z nich zpracovává kvantitativní genderovou analýzu, včetně vývojového srovnání, kterou zveřejňuje v příslušné záložce na resortním webu.

MŠMT rovněž pravidelně dodává k využití ČSÚ podkladová data o úvazcích a platech osob v regionálním školství.

MŠMT a MMR upozornilo svorně na to, že dosud neexistuje v rámci Informačního systému o průměrném výděлку a Informačního systému o platu a služebním příjmu příslušná metodika.

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (dále jen ÚZIS ČR) při plnění daného úkolu navrhl doplnit obsah resortních statistických zjišťování v oblasti personálních kapacit při poskytování zdravotní péče. Konkrétně jde o výkazy označené E(MZ)-04, které byly po odborné diskuzi a recenzi schváleny na straně ČSÚ a promítnuty do příslušné vyhlášky upravující sběr výkazů již za rok 2016. Věcná úprava se týká přidání dat o pohlaví zdravotnických pracovníků v různých pozicích. Tato data umožní již za rok 2016 analyzovat postavení mužů a žen v různých pozicích řízení a poskytování zdravotní péče, v dosahovaném celoživotním vzdělávání a v dostupnosti zaměstnání v různých segmentech zdravotnictví.

MZe uvedlo, že v případě oslovení ze strany ČSÚ je MZe připraveno poskytnout relevantní informace. Uvedlo, že v rámci systemizace MZe a zařazení zaměstnanců a zaměstnankyň do jednotlivých platových tříd lze rozlišit anonymně dle pohlaví.

MZV uvedlo, že z nedostatku personálních kapacit nebylo možné v roce 2016 provádět analýzy a pravidelně vyhodnocovat anonymizovaná data na základě pohlaví. V současné době však připravuje MZV komplexní přehled statistických dat, v roce 2016 došlo rovněž k zavedení nového personálního systému OK Base, jež eviduje a spravuje potřebné personální údaje o osobách v pracovněprávních vztazích. MZV zajišťovalo komplikovaný proces tzv. „migrace dat“ takovým způsobem, aby bylo možné vést nadále kompletní přehledy v současnosti či v minulosti zaměstnávaných osob. Tento úkol se tak MZV pokusí naplnit v průběhu roku 2017.

Informace o výši mezd dle pohlaví v jednotlivých platových třídách a informace o počtu žen a mužů zastoupených na rozhodovacích pozicích napříč resorty a jimi podřízenými organizacemi jsou součástí Zprávy za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020.²⁰

Stanovisko Výboru: Plněno částečně.

¹⁹ Data za rok 2015

²⁰ Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie je dostupná online na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrmne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnym-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>



Výbor doporučuje ČSÚ podniknout potřebné kroky k tomu, aby výše uvedená data byla k dispozici. Výbor rovněž doporučuje ČSÚ, aby připravilo jednotnou metodiku pro práci s Informačním systémem o průměrném výdělku a Informačním systémem o platu a služebním příjmu.

Výbor dále doporučuje MV, aby začalo shromažďovat statistická data o zastoupení žen a mužů ve vedení měst a obcí.

Výbor doporučuje MK, aby prostřednictvím Odboru rovnosti ÚV ČR informovalo Výbor o tom, jak jsou sbírána a vyhodnocována data týkající se osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích provozovatelů/ek celoplošného rozhlasového a televizního vysílání a vydavatelů/ek periodického tisku. Výbor rovněž doporučuje, aby MK tato data poskytovalo ČSÚ. Výbor doporučuje ČSÚ, aby tato data zveřejňoval ve své ročence Zaostrěno na ženy a muže.

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 ve spolupráci s MPSV, MŠMT, MV a MK

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Odbor rovnosti ÚV ČR spustil v listopadu 2016 kampaň To je rovnost!²¹, která se zaměřuje na dvě dílčí témata rovnosti žen a mužů, a sice domácí násilí a sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Možnost sladování pracovního a soukromého života a zapojování mužů do péče jsou důležité podmínky pro podporu žen v jejich uplatnění na pracovním trhu a tedy i pro jejich prosazení v rozhodovacích pozicích. Témata nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, ale i další témata typu gender pay gap, apod., byla a dále budou komunikována také prostřednictvím profilů To je rovnost! na sociálních sítích.²² V roce 2016 zrealizoval Odbor rovnosti ÚV ČR konferenci s názvem „Tolerované nebezpečí: Násilí a sexismus v médiích a kyberprostoru“. Realizace mezinárodní konference na téma zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je plánována na rok 2017, Odbor rovnosti ÚV ČR má v rámci realizace Projektu Implementace informační a osvětové aktivity týkající se rovnosti žen a mužů jako samostatnou klíčovou aktivitu. Veřejnost je o aktivitách Odboru rovnosti ÚV ČR informována mj. i přímo na webu vlada.cz, kde jsou avizovaná jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejich výborů a pracovních skupin.

²¹ V rámci které vznikly rovněž webové stránky: <http://www.tojervnost.cz/cs/> a profily na sociálních sítích:

²² Odkaz na facebookový profil kampaně To je rovnost!: <https://www.facebook.com/tojervnost/?fref=ts> a profil na twitteru: <https://twitter.com/tojervnost?lang=cs>



MPSV se věnuje osvětové činnosti pro oblast genderové nerovnosti v odměňování v rámci svého projektu 22 % K ROVNOSTI. V roce 2016 proběhlo několik osvětových akcí (při příležitosti MDŽ²³, či Dne rovného odměňování²⁴). MPSV jakožto řídicí orgán OPZ zahrnul také v roce 2016 osvětovou činnost mezi podporované aktivity v rámci výzev na podporu rovnosti žen a mužů.

MŠMT v roce 2016 žádnou takto specificky zaměřenou kampaň nerealizovalo, specificky má MŠMT úkol zrealizovat kampaň ve vztahu k rovnosti žen a mužů a sportu (úkol č. 22, viz dále) pro rok 2017 a uvedlo, že nyní je ve fázi přípravy. Chybí informace o tom, zda MŠMT šíří osvětu např. v podobě podpory dívek k aspiraci do vedoucích pozic, stejně jako o vertikální genderové segregaci ve školství. Rovnost žen a mužů nepovažuje MŠMT za svou gesční oblast, přesto upozornilo na svém facebookovém profilu např. na uvedení knihy „Sólo pro soprán: O ženách v české politice“, která přispívá k diskusi o podmínkách a okolnostech politické participace žen v ČR.

MV dlouhodobě realizuje soutěž Úřad roku Půl na půl, v roce 2016 šlo o již 10. ročník. Součástí hodnocení obcí jsou rovněž kritéria hodnotící podíl žen a mužů ve vedení obcí a míra jejich zapojení do rozhodovacích procesů. MV dále v roce 2016 promítlo téma žen v rozhodovacích pozicích do časopisu Veřejná správa. MV také patří k těm resortům, které mají na svých webových stránkách záložku s informacemi o rovných příležitostech.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje, aby Odbor rovnosti ÚV ČR v rámci kampaně To je rovnost! věnoval více prostoru tématu zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, zejména v souvislosti s volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2017, a rovněž v souvislosti s prezidentskou kampaní pro volby v roce 2018.

(Úkol č. 6 má termín plnění až 31. 12. 2017)

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:

Po dohodě s Výborem bylo plnění tohoto úkolu přesunuto do roku 2017, kdy bude příležitost podrobit analýze jednak volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a později také prezidentské volby. Odbor rovnosti ÚV ČR v dubnu 2017 započal přípravu analýzy voleb do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, která by měla být hotová do konce roku 2017.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje, aby součástí analýzy byla také doporučení pro politické strany, jak genderovým stereotypům ve svých předvolebních kampaních předcházet.

²³ Tisková zpráva dostupná online na: <http://www.mpsv.cz/cs/24473>

²⁴ Mediální výstup ke Dni rovného odměňování je dostupný online na: <http://www.mpsv.cz/cs/28283> a tisková zpráva na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28308/Evropske_zeny_pracuji_od_zitarka_zdarma.pdf



- 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:

Základ pro tvorbu manuálu (sběr dat) proběhl v rámci jednání Výboru a rovněž v rámci plnění úkolu č. 9 – viz dále. Samotný manuál byl dokončen v květnu 2017 a od června 2017 bude distribuován. Manuál bude šířen jednak skrze zástupkyně a zástupce politických stran ve Výboru, a dále rovněž přímou distribucí do politických stran.

Stanovisko Výboru: **Splněno částečně.**

Výbor doporučuje, aby byl manuál na vedení politických stran zaslán formou oficiálního dopisu ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a dále, aby byl zveřejněn na webových stránkách www.tojerovnost.cz.

- Úkol č. 9 **Připravit a realizovat workshop na téma podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.**
- Indikátor: Zorganizování workshopu a předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit, výstupů a dopadů workshopu.
- Gestor: MLP
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Dne 8. prosince 2016 zrealizoval Odbor rovnosti ÚV ČR workshop pro politické strany, který volně navázal na jednání Výboru. Přítomným byla představena analýza zastoupení kandidujících žen v krajských a senátních volbách a výsledků voleb, kterou zpracovalo sdružení Fórum 50 %. Zástupkyně politických stran zde prezentovaly příklady vnitrostranické dobré praxe v oblasti prosazování vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů. Na jednání byla rovněž společně přehodnocována Doporučení možných nástrojů podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách, která tvoří přílohu č. 1 Akčního plánu. Vznikl zde základ pro manuál pro politické strany a politická hnutí, který bude sloužit jako nástroj k nastavení, aktivnímu uplatňování a prosazování podpory rovnosti žen a mužů v rámci vnitřních stranických pravidel, i směrem navenek – viz úkol č. 8 Akčního plánu.

Stanovisko Výboru: **Splněno.**

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 uvedlo, že specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví a státních zastupitelství nebyly analyzovány. Pro vedoucí funkce jsou vyžadovány další specifické podmínky a předpoklady bez ohledu na pohlaví. Žádná právní úprava vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích není dle MSp možná, neboť soudnictví je specifickou oblastí. Co se týká vězeňství, všechna systemizovaná místa včetně řídicích pozic byla dle informací MSp 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. Vězeňská služba je povinna dodržovat zákonná ustanovení, kdy např. činnosti jako jsou preventivní prohlídky, důkladné osobní prohlídky a prohlídky těla provádí příslušník/ice stejného pohlaví a tyto činnosti poměr mužů a žen jednotlivých věznic a vazebních věznic limitují.

veřejnoprávních médií a příspěvkových organizací v gesci MK

Gestor: MK

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MK uvedlo, že úkoly Akčního plánu byly z důvodu jednotnosti postupu v resortu zahrnuty do Aktualizovaných opatření priorit a postupů Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2016. Tento materiál byl schválen poradou vedení teprve dne 25. listopadu 2016 a vydán ve formě příkazu ministra kultury dne 9. prosince 2016. Z tohoto důvodu nemohl být úkol splněn a jeho plnění bylo přesunuto do roku 2017, resp. do Priorit a postupů Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2017.

vědy a výzkumu

Gestor: MŠMT, místopředseda vlády pro VVI

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:



MŠMT zahájilo na podzim roku 2016 v souvislosti s plněním úkolů vyplývajících z Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR na léta 2016 – 2020 tvorbu strategického dokumentu *Akční plán pro rozvoj lidských zdrojů a genderové rovnosti ve VaV*. Dokument se bude také mimo jiné věnovat i uvedenému úkolu. Akční plán bude předložen na konci roku 2017 vládě ČR ke schválení. MŠMT doplňuje, Grantová agentura ČR (dále jako „GA ČR“) je samostatný orgán, který disponuje svými finančními prostředky, které alokuje v souladu se svými pravidly, a žádným způsobem nepodléhá kompetencím MŠMT (zejména v souvislosti s nemožností splnit úkol č. 28 Akčního plánu s termínem plnění 31. 12. 2017). Úřad místopředsedy vlády pro VVI žádné informace k plnění tohoto úkolu neposkytl.

vzdělávání a sportu

Gestor: MŠMT
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

V oblasti vzdělávání a sportu nenašlo MŠMT zásadní překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, bez uvedení dalších informací.

zdravotnictví

Gestor: MZd
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MZd v rámci plnění tohoto úkolu uvedlo, že ÚZIS ČR zpracoval údaje o pohlaví do všech relevantních podkladů své agendy. Data o zastoupení žen a mužů tedy resort má. Není však uvedena žádná další informace o plnění ve smyslu znění tohoto úkolu.

Policie ČR a bezpečnostních sborů

Gestor: MV, MSp, MF
Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MV v rámci plnění tohoto úkolu uvedlo, že se při obsazování osob do vedoucích funkcí řídí platnou legislativou, ze strany odboru personálního Policejního prezidia ČR je sledována aktivní podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru uplatňuje dle MV principy rovnosti žen a mužů ve všech oblastech možného působení. V současné době se zvyšuje počet žen, které jsou zapojeny do činnosti v oblastech krizového řízení, zkušebnictví, vědy a výzkumu. Též se zvyšuje počet žen hlásících se do výběrových řízení na obsazování míst ve služebním poměru.

MSp uvedlo, že specifické překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví a státních zastupitelství nebyly analyzovány. Dále uvedlo, že pro vedoucí funkce jsou vyžadovány specifické podmínky a předpoklady, bez ohledu na pohlaví. Žádná právní úprava v tomto směru není dle MSp v soudnictví možná, neboť jde o specifickou oblast.

MF uvedlo, že na základě průběžného sledování se do služebního poměru příslušníků Celní správy hlásí 63 % mužů a 37 % žen, přičemž je přijímáno 67 % mužů a 33 % žen z přihlášených. MF dále uvedlo, že na obě pohlaví jsou bez rozdílu kladeny stejné nároky při výkonu služby, Celní správa však umí vytvářet v rámci zákonných mantinelů podmínky, které jsou zajímavé jak pro muže, tak pro ženy (podmínky pro sladování, benefity, apod.)



Celní správa neprovádí žádné analýzy, které by byly zaměřené na identifikaci specifických bariér vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Jako odůvodnění uvádí, že podmínky na výkon služby jsou nastaveny stejně jak pro ženy, tak pro muže, což odpovídá požadavku daného zákona a principu služby. A dále, že sledování by vyžadovalo větší pracovní zatížení stávajících zaměstnanců nebo další navýšení počtu lidských zdrojů. Celní správa avizuje, že z kapacitních důvodů nebude toto opatření zavádět ani v budoucnu.

Shrnující stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Jelikož počet soudkyň směrem k vyšší úrovni (nejvyšší soudy, vrchní soudy) klesá²⁵, je možné předpokládat, že existují specifické překážky pro uplatnění žen v těchto pozicích. Stejně tak celkové zastoupení žen, které stály v čele výzkumných, vysokoškolských a dalších institucí výzkumu a vývoje dosáhlo v roce 2014 pouze 13 %²⁶, a obdobný nepoměr mezi počtem žen a mužů v rozhodovacích pozicích lze nalézt i v dalších oblastech.

Výbor proto doporučuje, aby MK, MŠMT, MZd a MSp podniklo kroky ke splnění tohoto úkolu a opět informovalo o plnění tohoto úkolu v zaslání podkladů pro Zprávu za rok 2017.

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

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

²⁵ Dle údajů ČSÚ bylo v roce 2016 66 % soudkyň na úrovni krajských soudů. Na vrchních soudech byl počet soudkyň již 44 %, na nejvyšším správním soudu 34 %, a na Nejvyšším soudu ČR již pouhých 20 %. Více viz: <https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender-rozhodovani>

²⁶ Jak vyplývá z informací NKC – Gender a věda, dostupných na: <http://www.gendervh2020.cz/jednotlivci/54108-fakta/>



Některé resorty přímo uvedly, že mají zohledněno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v relevantních vnitřních předpisech nebo jiných dokumentech: MŽP, MZV, MZe, MO, MF.

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. MPSV se proto domnívá, že není třeba tyto nástroje zachycovat ve vnitřních předpisech, neboť by to bylo duplicitní. MV uvedlo, že jednotlivé služební úřady používají pro popularizaci výběrových řízení různé informační kanály a zveřejňují oznámení o vyhlášení výběrových řízení také jinými, než zákonem požadovanými formami.

Tyto resorty výslovně uvedly, že se řídí pravidlem používání genderově senzitivní inzerce: MSp, MPSV, MO, MD. MŠMT uvedlo, že v inzerci na služební místa se používá terminologie v souladu se ZSS, který používá pojmy „žadatel“, „státní zaměstnanec“, „představený“, „ministrský rada“ apod. V tomto smyslu považuje tuto terminologii za obecnou, nevyjadřující příslušnost k pohlaví, ale obecné, legislativně zakotvené pojmenování funkce. Na stejném principu se na MŠMT postupuje i při inzerci pracovních míst. MD a MSp přímo uvedla, že používají pozitivní motivační formulaci při inzerci na obsazování služebních míst.

MZV uvedlo, že snaha o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení je v režimu ZSS z hlediska služebních úřadů jen obtížně realizovatelná. MV uvedlo, že v případě usilování o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrového řízení na dotčené pozice není v možnostech sekce pro státní službu MV uvedené významněji ovlivnit, neboť toto závisí vždy na konkrétním zájmu o daná služební místa, tj. na počtu a složení jednotlivých žadatelů, kteří požádají o zařazení resp. jmenování na služební místa. MŠMT rovněž upozornilo, že zdůrazňování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rámci obsazování služebních míst nemá žádnou oporu v ZSS, dokonce je s ním v rozporu, protože neobsahuje žádné nástroje pro genderovou preferenci v zájmu zajištění 40% podílu zastoupení jednoho z obou pohlaví. Kromě genderově senzitivní inzerce uvedlo MSp, že nemá jiné možnosti, jak zajistit 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrového řízení.

Co se týká ustavování genderově smíšených výběrových komisí, řídí se jím MD. MZV uvedlo, že při jmenování výběrových komisí bere služební orgán v úvahu celou řadu dalších aspektů, jako jsou profesní dispozice, znalosti personálních procesů, diplomatické zkušenosti, manažerské dovednosti, a rovněž genderové hledisko. MV pouze uvedlo, že s doporučením na složení genderově smíšených výběrových komisí i na genderově senzitivní inzerci byly služební úřady MV seznámeny. Dle MŠMT je sestavování výběrových nebo zkušebních komisí založeno na příslušné odbornosti a nikoli na pohlaví, proto jsou v některých případech členy výběrových komisí pouze ženy nebo pouze muži, ale toto složení nemá dle MŠMT souvislost s případnou genderovou diskriminací. Také MSp uvedlo, že při stanovování výběrové komise není vždy možné, aby byla genderově smíšená, a v první řadě se dbá na odbornost komise, a obdobně, či navíc s odkazem na pravidla zákona o státní službě argumentují i další resorty (MSPV, MO). Krajským vedoucím a vedoucím středisek Probační a mediační služby bylo však sděleno, aby u výběrových řízení aktivně prosazovali vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a aby, pokud to bude možné, byly výběrové komise složeny z mužů i žen. Také byl proveden genderový audit, jehož výsledkem má být zvýšení počtu žen nebo mužů na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu o jednu / jednoho, až do minimálního podílu 40 % žen a mužů. MO uvedlo, že nebrání-li tomu objektivní důvody, jsou na místa představených jmenovány genderově smíšené výběrové komise, snahu o genderově vyvážené výběrové komise uvedlo také MMR. MPO neuvedlo k plnění tohoto úkolu žádné informace.

Jak již bylo uvedeno výše, naprostá většina resortů se v podmínkách výběrových řízení odvolává na zákonná vymezení (zejména ZSS), či potřebu zohlednit nejen pohlaví, ale také další odborné a jiné formální požadavky na uchazeče a uchazečky, s ohledem na specifika



daného resortu. MV uvedlo, že v rámci kontrolní činnosti vyvíjené sekcí pro státní službu MV lze soudit, že jsou doporučení ze strany služebních úřadů dodržována. U MO je na úkol přijímat a dodržovat opatření na vyrovnané zastoupení obou pohlaví s cílem dosažení jejich 40% zastoupení na dané úrovni vedení třeba nahlížet s ohledem na specifika tohoto resortu.

Co se týká dalších ústředních orgánů státní správy, míra plnění je mezi nimi různá. Některým se již daří míru minimálně 40% zastoupení obou pohlaví ve vedení dosahovat – uvádí to Český telekomunikační úřad (dále jako „ČTÚ“), Úřad Rady pro rozhlasové a televizní vysílání (dále jako „RRTV“), Úřad průmyslového vlastnictví (dále jako „ÚPV“), Úřad zeměměřičský a katastrální (dále jako „ČÚZK“) a Státní úřad pro jadernou bezpečnost (dále jako „SÚJB“). Požadavek odbornosti jako hlavního kritéria pro výběr uchazeček a uchazečů o zaměstnání uvádí ČTÚ a ČSÚ. Výběrová řízení a jejich transparentnost se i zde řídí zákonnými ustanoveními, s tímto opatřením tedy není problém. Používání genderově korektní inzerce výslovně uvádí ČSÚ, Národní bezpečnostní úřad (dále jako „NBÚ“), Správa státních hmotných rezerv (dále jako „SSHR“), RRTV, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže (dále jako „ÚOHS“), ČÚZK a SÚJB. Genderově vyvážené sestavení výběrových komisí, je-li to možné, uvádí ČSÚ, Energetický regulační úřad (dále jako „ERU“), NBÚ, SSHR, RRTV, ÚOHS, Úřad průmyslového vlastnictví, ČÚZK, SÚJB a ÚPV.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně

Výbor doporučuje MV, MSp, MZd, MPO, MPSV, MK, MD, MMR a MŠMT, aby zohlednila téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v relevantních vnitřních předpisech nebo jiných dokumentech, a tyto informace uvedla ve své zprávě o plnění Akčního plánu za rok 2017.

Výbor rovněž doporučuje MV, MZd, MPO, MK, MMR, MŠMT, MŽP, MZV, MZe a MF, aby používala nástroje v podobě genderově senzitivní inzerce, včetně využití motivační formulace pro podporu diverzity na rozhodovacích pozicích.

Výbor doporučuje, aby se MŠMT, MPO, MZd, MK, MŽP, MZV, MZe a MF pokusila o sestavování genderově smíšených výběrových komisí a informovala o tomto nástroji ve své zprávě o plnění Akčního plánu za rok 2017.

Úkol č. 12: **Doporučit služebním orgánům, aby při obsazování služebních míst představených a při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovaly hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.**

Indikátor: Předložení informací o způsobu zpracování doporučení a o jeho sdělení služebním orgánům

Gestor: MV

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

Výše uvedený úkol vychází z dohody mezi MV a ÚV ČR učiněné v rámci mezirezortního připomínkového řízení. MV k jeho plnění úkolu uvedlo, že výše popsané je velmi obtížně proveditelné s ohledem na zásadu zachování principu rovnosti a zákazů diskriminace. Nicméně na toto doporučení byly služební úřady opět upozorněny v rámci diskuze na metodických poradách.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor doporučuje, aby MV v návaznosti na tento úkol připravilo metodický pokyn, ve kterém doporučí služebním orgánům, aby při obsazování služebních míst představených



a při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovaly hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.

(Úkol č. 13 má termín plnění až 31. 12. 2017)

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:

Ačkoli není vždy zcela zřejmé, do jaké míry obsahuje zaměstnanecké vstupní vzdělávání přímo oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, je možné uvést, že prakticky všechny resorty musí vstupní vzdělávání pro nové zaměstnance a zaměstnankyně ve služebním poměru podřídit služebnímu předpisu č. 9 ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, a kde je povinnost uvést ve vstupním vzdělávání rámcové informace o otázce ochrany lidských práv a oblasti rovnosti žen a mužů. Větší část resortů tedy uvedla, že již tento úkol plní, nebo již k němu podniká kroky, minimálně v té podobě, že vstupní vzdělávání obsahuje otázky rovnosti a nediskriminace (MF, MV, MK, MMR, MO, MPSV, MŠMT, MZV, MŽP, MD). MF uvedlo, že v roce 2016 zrealizovalo pro své zaměstnankyně a zaměstnance (i přímo pro představené) kurzy s tematikou rovnosti žen a mužů a nediskriminace, stejně tak MMR, MO (vč. bloku věnovaného vyrovnanému zastoupení), dále MSp (ve spolupráci se sdružením Fórum 50 %), či MŠMT a MZV. MSp seznamuje nově příchozí s tzv. manuálem k rovným příležitostem pro ženy a muže. MF uvedlo, že u všech jím přímo řízených organizací rovnost žen a mužů součástí povinného vzdělávání v tuto chvíli není, ale je plánováno. MPO, MZe a MZd informace o plnění neuvědlo.

Stanovisko Výboru: Plněno částečně.

Výbor vyzývá MPO, MZe a MZd, aby v rámci informování o plnění Akčního plánu za rok 2017 uvedlo způsob plnění tohoto úkolu. Dále doporučuje všem resortům, aby se ve vstupním vzdělávání zaměřily v rámci bloku o rovnosti žen a mužů také přímo na otázku vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích.

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 pracovnícím 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 ve spolupráci s MV a MF

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

MZV uvedlo, že pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě či jiné fyzické osoby se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce (dále jako „ZP“). Všichni mohou požádat o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, zaměstnavatel této jejich žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zdravotní péči diplomatek v těhotenství, při porodu, v šestinedělí a péči o narozené dítě MZV hradí z finančních prostředků určených na léčebné. Preventivní péče hrazena být nemůže, neboť to předpisy nepokrývají. Čerpání mateřské v zahraničí, náhrady zvýšených životních nákladů a užívání služebního bytu je obsaženo v ustanovení § 51 odst. 2 návrhu zákona o zahraniční službě a o změně některých zákonů, který se v březnu 2017 nacházel v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Návrh tohoto zákona v předkládané formě stanoví, že osobě, která čerpá při vyslání k výkonu služby nebo práce v zahraničí mateřskou, popř. rodičovskou dovolenou, ministerstvo uhradí náklady spojené s ubytováním po dobu 14 týdnů ve stejné výši, jako před nástupem na mateřskou, popř. rodičovskou dovolenou. Takové osobě přísluší náhrady stanovené v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 odst. 6 ZP. V současné době je hrazeno ubytování po dobu 30 dnů. Dále navrhovaná právní úprava dle díky § 55 umožní MZV uzavřít zdravotní pojištění ve prospěch diplomatických, administrativních a technických pracovníků a jejich členů rodiny, kteří budou se souhlasem státního tajemníka ministerstva své partnery/ky doprovázet do místa vyslání k výkonu služby v zahraničí. Navrhovaná právní úprava tedy dle MZV přináší řadu pozitivních opatření cílících mj. na usnadnění sladění pracovního a soukromého života.

MF se prostřednictvím personálního odboru zapojilo do tvorby a připomínkování uvedeného zákona. Jinak se však MF domnívá, že financování opatření pro kariéerní postup zaměstnanců MZV pracujících v oblasti zahraniční služby, včetně zahrnutí opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života při jejím výkonu, by mělo být řešeno standardním postupem podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

MV reportovalo o této věci z pohledu své působnosti pro oblast státní služby, neboť v současné době státní zaměstnanci a zaměstnankyně MZV vykonávají státní službu v režimu ZSS – v kontextu sladování jde konkrétně o ustanovení § 116, § 117 (a také § 178 odst. 2) ZSS. K těmto ustanovením byl vydán prováděcí právní předpis nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a o pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Jak ustanovení zákona o státní službě, tak prováděcího právního předpisu se aplikují za rovných podmínek na všechny státní zaměstnance a zaměstnankyně bez ohledu na skutečnost, zda jsou zařazeni k výkonu státní služby v ústředí nebo vyslání k výkonu zahraniční služby dle § 67 zákona o státní službě. Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal dne 7. prosince 2015 služební předpis č. 12 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. I tento služební předpis je aplikovatelný na státní zaměstnance a zaměstnankyně, kteří jsou vysláni k výkonu zahraniční služby. Služební předpis se věnuje dvěma hlavními oblastem – přizpůsobení služební doby potřebám státního/ho zaměstnance/ zaměstnankyně, nebrání-li tomu řádné



plnění úkolů služebního úřadu a umožnění sjednání výkonu státní služby z jiného místa (tzv. home office). Služební předpis má usnadnit státním zaměstnancům a zaměstnankyním zvládnutí náročných situací prostřednictvím určitých možností přizpůsobení výkonu státní služby, a to zejm. skrze individuální úpravu služební doby, ale i umožněním účasti na vzdělávacích akcích a přístupem k informacím o služebním úřadu, včetně přístupu na místo výkonu státní služby státním zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří jsou dočasně zařazeni mimo výkon státní služby (z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené). Služební předpis dále vymezuje podmínky výkonu státní služby z jiného místa, zejm. stanoví podrobnosti k postupu uzavírání dohody o výkonu státní služby z jiného místa.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje MZV, aby v rámci nejbližší novelizace zákona o zahraniční službě navrhlo změnu vedoucí k zajištění všem vyslaným diplomatickým pracovníkům hrazení zdravotní preventivní péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí a péče o narozené dítě.

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 zpracování 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:

MŽP k plnění tohoto úkolu pouze uvedlo, že s ohledem na legislativu ke státní službě, zejména v oblasti výběrových řízení a pravidel pro obsazování volných míst, je Strategie +1 realizována bez zapracování do interních předpisů.

MZV nemělo vzhledem k pozdějšímu schválení Akčního plánu a zároveň vytížení personálních kapacit v souvislosti s implementací zákona o státní službě dostatek času a realizaci tohoto úkolu proto plánuje pro následující období.

MZe uznává, že přes vysokou míru žen ekonomicky aktivních a studujících zůstávají ženy nadále výrazně podrepresentovány v rozhodovacích pozicích. Pouze direktivní prosazování žen do vedoucích pozic ale může být dle MZe kontraproduktivní. Důraz by měl být kladen na přístup žen ke vzdělání a jejich přípravu na vyšší pozici. Problém vidí MZe také v tom, že flexibilní formy práce jsou uváděny jako opatření pro zlepšení jejich zapojení do zaměstnání, a současně negativně označovány za formy nejisté práce s nedostatečným stupněm ochrany. MZe 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.

MZd nepovažuje za nutné přijímat opatření, která by vedla k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, neboť resort dlouhodobě vykazuje vyšší procento zastoupení žen na vedoucích pozicích. Předpokládá se však, že s přípravou nového služebního a pracovního řádu bude Strategie +1 do těchto dokumentů zapracována.

Sekce pro státní službu MV klade zvýšený důraz na dodržování zákazu diskriminace a princip rovnosti, který je zakotven napříč metodickým pokynem č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených.



Naplňování Strategie +1 se dle MŠMT na resortu ukazuje jako problematické, neboť na některá pracovní a služební místa není vyhlášeno výběrové řízení i několik let, navíc se ZSS v důsledku tzv. přesoutěžení představených by mělo dojít k větší personální stabilizaci na služebních místech představených; totéž se předpokládá obecně na všech služebních místech díky odpolitizování státní správy a díky zákonem stanoveným důvodům, které mohou vést k personálním změnám. Dále, pokud se vyhláší výběrové řízení, není v silách MŠMT ovlivnit při dodržení zákonných podmínek, zda se do výběrového řízení přihlásí zástupci obou pohlaví, nelze ze zákona přijmout žadatele, který zastupuje aktuálně menšinové pohlaví, pokud by nebyl vybrán jako nejvhodnější žadatel. Z těchto důvodů má Strategie +1 spíše deklarativní charakter a její naplňování může být dle MŠMT v krátkodobém horizontu nedosažitelné.

Na MSp se daří 40% zastoupení obou pohlaví ve vedoucích pozicích víceméně dosahovat. V rámci Probační a mediační služby je Strategie +1 již realizována. V rámci revize vnitřních předpisů budou v jejich znění zařazeny informace o podpoře vyrovnaného zastoupení mužů a žen. Vedení Rejstříku trestů je genderově vyrovnané. V Institutu pro kriminologii a sociální prevenci (IKSP) nebyla Strategie +1 výslovně do vnitřních předpisů zapracována. Vzhledem k charakteru výzkumného pracoviště a stávajícímu stavu to nepovažuje MSp za nezbytně nutné. Jádrem činnosti IKSP jsou výzkumné týmy, které jsou sestavovány podle charakteru výzkumného projektu a podle potřeby profesního a odborného zaměření týmu. Je běžné, že v týmech mohou podle charakteru úkolu převažovat jak ženy, tak muži.

Na MO je téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích zapracováno ve Směrnici náčelníka Generálního štábu AČR k provádění výběru osob na služební místa v rámci Armády České republiky, v Kolektivní smlouvě 2017 a ve vnitřním předpisu (rozkaz ministra obrany) s názvem Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO.

Strategie +1 nebyla v rámci MMR do vnitřních předpisů dosud zapracována, protože k tomu dle MMR není aktuální důvod: podíl žen na pozicích ředitelek odboru činí 40 %, podíl žen a mužů na pozici vedoucích oddělení je vyrovnaný.

Stejně jako u jiných úkolů Akčního plánu, byl i tento úkol na MK zahrnut do resortních Priorit a postupů 2017.

MD pouze uvedlo, že implementace Akčního plánu je jedním z cílů projektu chystaného na resortu v rámci OPZ.

Princip rovných příležitostí pro ženy a muže je na MPSV dle jeho informací striktně dodržován, ve vedoucích funkcích je na MPSV vyvážené zastoupení žen a mužů. Žádné informace o zapracování Strategie +1 do vnitřních předpisů nejsou uvedeny.

MPO a MF informace o plnění tohoto úkolu neuváděly.

Stanovisko Výboru: Splněno částečně.

Výbor doporučuje resortům důsledně implementovat opatření směřující k uplatnění tzv. Strategie +1 během roku 2017 a o způsobu plnění znovu informovat v rámci své zprávy za rok 2017.

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 stejně jako v případě úkolu č. 10 uvedlo, že úkoly Akčního plánu z důvodu jednotnosti postupu zahrnuje do svých resortních Priorit a postupů pro rok 2017.



Stanovisko Výboru: *Plněno částečně.*

Výbor bere na vědomí záměr MK zahrnout tento úkol do resortních Priorit a postupů pro rok 2017 a doporučuje, aby MK o plnění tohoto úkolu informovalo prostřednictvím své zprávy o plnění Akčního plánu za rok 2017.

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 stejně jako v případě úkolu č. 10 a 17 uvedlo, že úkoly Akčního plánu z důvodu jednotnosti postupu zahrnulo do svých resortních Priorit a postupů pro rok 2017. Odbor rovnosti ÚV ČR je připraven v roce 2017 poskytnout součinnost při plnění tohoto úkolu.

Stanovisko Výboru: *Plněno částečně.*

Výbor bere na vědomí záměr MK zahrnout tento úkol do resortních Priorit a postupů pro rok 2017 a doporučuje, aby MK o plnění tohoto úkolu informovalo prostřednictvím své zprávy o plnění Akčního plánu za rok 2017.

(Úkoly č. 19 a 20 mají termín plnění až 31. 12. 2017)

Úkol č. 21: **Revidovat Koncepti 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:

V oblasti školního a univerzitního sportu bezprostředně navázaného na vzdělávání zajišťují sport 3 zásadní spolky – Česká asociace univerzitního sportu (ČAUS), Česká asociace akademických technických sportů (ČAATS) a Asociace školních sportovních klubů. Nejvýznamnější dva spolky vede jak žena, tak muž. Oba spolky mají ženy zastoupeny ve výkonném výboru. Nejvyrovnanější zastoupení žen je v oblasti školního sportu, což je pochopitelné i vzhledem k vysokému zastoupení žen jako učitelek tělesné výchovy na ZŠ a SŠ. Zastoupení žen v technických sportech je malé, což nepovažuje MŠMT za důsledek diskriminace, ale malého zastoupení žen v rámci členské základny. Na základě zjištěných údajů nepovažuje MŠMT za nutné přistoupit k legislativním změnám ani jiným závazným postupům.

Dle informací MŠMT došlo v rámci Konceptce podpory sportu 2016 – 2025 (dále jako „Konceptce sportu“) schválené usnesením vlády ČR č. 591 ze dne 27. června 2016 k požadovanému rozšíření o genderové hledisko sportu. Ve skutečnosti však byly pouze do Konceptce sportu vloženy rovné příležitosti (v širším smyslu) jako horizontální priorita, bez dalšího rozpracování.



Stanovisko Výboru: *Splněno částečně.*

Výbor doporučuje MŠMT, aby v rámci informování o plnění Akčního plánu za rok 2017 znovu uvedlo způsob plnění tohoto úkolu v podrobnější podobě – zejména přesnější způsob, jakým bude hodnocení naplňování horizontální priority rovných příležitostí v Koncepci sportu prováděno.

(Úkol č. 22 má termín plnění až 31. 12. 2017)

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:

Kariérní řád je dle informací od MŠMT v resortu založen na rovném přístupu všech učitelů a učitelek k možnosti postoupit do vyššího kariérního stupně. Vzhledem k tomu, že české školství trpí nedostatkem mužů, slibuje si MŠMT od kariérního systému učitelů mj. i zatraktivnění této profese pro muže. Stanovovat kvóty, kolik mužů a kolik žen může postoupit do nejvyššího kariérního stupně, není dle MŠMT možné, protože cílem je ohodnotit kvalitu výkonu profese učitele/učitelky. Postup do nejvyššího kariérního stupně je nepovinný a záleží jen na rozhodnutí dané osoby, zda se do atestačního řízení zapojí.

MŠMT zde zmiňuje pouze jedno z mnoha opatření vyplývajících z Podnětu k uplatňování Strategie +1, ten však obsahuje i mnoho jiných nástrojů, o kterých se MŠMT nezmiňuje.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Výbor doporučuje MŠMT provést revizi kariérního řádu ve školství s cílem zapracovat opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vycházejících z Podnětu k uplatňování Strategie +1.

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 plánuje ve spolupráci s Národním institutem pro další vzdělávání vytvořit a šířit metodiku pro zřizovatele škol o kritériích výběru ředitelů a dalších vedoucích pracovníků ve školství v roce 2017 - 2018, kdy bude na MŠMT posíleno institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.

Stanovisko Výboru: *Splněno částečně.*



Výbor bere na vědomí zahájení kroků vedoucích k vytvoření a šíření metodiky a doporučuje MŠMT do přípravy metodiky zapojit rovněž členky a členy Výboru.

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:

Na MŠMT byl schválen materiál Tvorba a revize kurikula všech stupňů až do úrovně vyššího sekundárního vzdělávání a v současné době se připravují revize v souladu s tímto plánem. V souladu s plánem revizí bude do RVP ZV a dalších RVP zařazováno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. V plánu úkolů na rok 2017 je zařazen úkol *Metodická doporučení na podporu genderově nestereotypního vedení výuky v základním vzdělávání*, zejména ve vzdělávací oblasti Člověk a společnost. Dále bude zpracována komplexní metodická podpora pro učitele občanskovýchovných předmětů a pro kariérové a výchovné poradce, které budou mj. obsahovat sylabus pro vzdělávání učitelů v genderově citlivém přístupu ve výuce s výukovými a inspirativními materiály, např. o úspěšných kariérách dívek a chlapců v oborech stereotypně vnímaných jako netypicky ženské či mužské.

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

Výbor bere na vědomí informaci o schváleném materiálu a o zařazení úkolu na rok 2017 a doporučuje MŠMT, aby v rámci informování o plnění Akčního plánu za rok 2017 podrobněji informovalo o proběhlé revizi, o přijetí metodického doporučení, a o zpracování komplexní metodické podpory.

(Úkoly č. 26, 27 a 28 mají termín plnění až 31. 12. 2017)

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:

Některé resorty se omezily na uvedení informací o počtu žen a mužů ve vedení podniků, aniž by uvedly jakákoli opatření (MŽP, MZd, MO, MMR).

MV uvedlo, že při jmenování do pozic ředitele státního podniku a jeho zástupce či zástupců nebo do pozic v dozorčích radách postupuje v souladu se zákonem č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, přičemž je přihlíženo zejména k odborným znalostem a schopnostem jmenovaných osob. Dále uvedlo, že ve státních podnicích je interními pravidly rovněž stanoven zákaz diskriminace.

MF, jakožto předkladatel návrhu Zákona o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (tzv. kompetenční zákon; na jaře 2017 projednáván vládními poradními orgány) uvedlo, že navrhovaná úprava bude neutrální z hlediska genderu, nebude obsahovat ustanovení zvýhodňující některou specifickou skupinu, ale naopak vytvoří systémové podmínky pro transparentní nastavení podmínek pro výběr osob do řídicích a kontrolních orgánů v právnických osobách s majetkovou účastí státu. Bude rovněž umožňovat rovný přístup mužů a žen k funkcím v orgánech právnických osob s majetkovou účastí státu a nebude mít v tomto směru žádný negativní vliv na postavení mužů a žen, ani dalších specifických skupin obyvatelstva. Dále MF podrobně popsalo proces nominací - posláním Vládního výboru pro personální nominace je posoudit návrh na personální nominace osob, které mají zastupovat stát v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu, státních podniků nebo národního podniku, předložený obligatorně členem vlády, a zaujmout k němu do 14 dnů od předložení návrhu na základě hodnotících kritérií souhlasné nebo nesouhlasné stanovisko. Kandidáty na členy dozorčích rad společností ovládaných státem předkládá Vládnímu výboru ministr. Výběr probíhá dle odborných znalostí a zkušeností kandidáta, bez rozlišení zda se jedná o muže či ženu. Posuzuje se, zda kandidát splňuje kvalifikační a osobnostní předpoklady s přihlédnutím k velikosti, významu a předmětu podnikání nebo činnosti konkrétního státního podniku nebo obchodní společnosti, v níž má stát majetkovou účast, za předpokladu splnění zákonných požadavků. Ve smyslu usnesení vlády ČR ze dne 13. července 2009 č. 884 – k rozhodování o personálních změnách v orgánech právnických osob v působnosti moci výkonné, jsou nezbytné personální změny v orgánech společností strategického významu konzultovat s předsedou vlády.

MD opět uvedlo pouze implementaci Akčního plánu jako jeden z cílů chystaného projektu z OPZ.



Ostatní resorty nemají žádné obchodní společnosti ve své působnosti, nebo informace neuvedly.

Z výše uvedeného vyplývá, že žádný z resortů neuvedl informace, které by přímo vycházely ze zadání tohoto úkolu.

Stanovisko Výboru: *Neplněno.*

Výbor vyzývá dotčené resorty, aby v rámci informování o plnění tohoto úkolu neuváděly jen číselná data, ale také popis konkrétních přijatých opatření. Dále Výbor vyzývá resorty k důslednému plnění tohoto úkolu a doporučuje splnění tohoto úkolu v roce 2017.

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 zpracování a harmonogramu zahájení realizace Strategie +1.

Gestor: členové a členky vlády

Termín: 31. 12. 2016

Informace o plnění:

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

MV k plnění tohoto úkolu uvedlo, že princip rovných příležitostí pro ženy a muže je ukotven zákony, jimiž se státní podniky v působnosti MV řídí (zákon č. 262/2006 Sb., zákon č. 198/2009 Sb. a zákon č. 435/2004 Sb.). Jejich interní předpisy, například Etický kodex České pošty, s.p., pak odrážejí ustanovení daná těmito zákony.

MO uvedlo, že každý státní podnik má vypracovanou strategii dalšího zaměření. Tato strategie postihuje zejména odborné úkoly spojené s řešením hlavního předmětu činnosti ve prospěch zakladatele, ale obsahuje i úkoly v oblasti personální. Výběr osob na hlavní funkce v managementu provádí zásadně ředitel státního podniku. Ve smyslu interního nařízení je povinen předjednat a informovat zakladatele o připravovaných změnách u vybraných funkcí.

MMR uvedlo, že Strategie +1 nebyla v obchodní společnosti v působnosti MMR (Českomoravská záruční a rozvojová banka, a.s) realizována.

MK přesunulo plnění tohoto úkolu do svých resortních Priorit a postupů 2017.

MF uvedlo, že Strategie +1 dosud nebyla zapracována do vnitřních předpisů obchodních společností s majetkovou účastí státu a státních podniků, neboť není pro tyto subjekty právně závazná.

Ostatní resorty nemají žádné obchodní společnosti ve své působnosti, nebo informace neuvedly.

Stanovisko Výboru: *Nesplněno.*

Výbor doporučuje všem dotčeným resortům splnění tohoto úkolu v roce 2017.

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 povinnosti 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 a členy a členkami vlády
- Termín: 31. 12. 2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MF se nevyjádřilo přímo k zadání úkolu, ale uvedlo, že každoročně jsou ve výročních zprávách zveřejňovány údaje o počtu žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších obchodních společností. Na základě usnesení vlády ze dne 29. července 2015 č. 606 o aktualizaci Zásad odměňování vedoucích zaměstnanců a členů orgánů ovládaných obchodních společností s majetkovou účastí státu, včetně státních podniků a jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem, předkládá 1. místopředseda vlády pro ekonomiku a ministr financí ve spolupráci s členy vlády vždy do 31. října každého kalendářního roku, počínaje rokem 2016, informaci o stavu plnění těchto Zásad. Z poslední informace předložené vládě v roce 2016 mimo jiné vyplynulo, že podle Zásad dotčená ministerstva identifikovala ve své působnosti 31 společností, u kterých se záměru Zásad dotýká 89 funkčních míst (pozic). Odměňování na těchto manažerských pozicích obsazených muži nebo ženami je identické.

Podstatou uvedeného úkolu je však informovat o způsobu implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU o nefinančním reportingu v oblasti podpory diverzity ve vedení. ČR transponovala tuto směrnici do své legislativy v rámci novely zákona č. 148/2016 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu.

Stanovisko Výboru: Splněno.

Výbor bere na vědomí informace MF k tomuto úkolu, a doporučuje MF, aby ve smyslu Vodítek zpracovaných Evropskou komisí k implementaci směrnice 2014/95/EU podpořilo podniky ve své gesci k implementaci směrnice a poskytlo jim podporu. V této souvislosti rovněž Výbor vyzývá MF, aby o plnění úkolu znovu informovalo v roce 2018.

(Úkol č. 32 má termín plnění až 31. 12. 2017)

- 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: MPSV, MŠMT, MPO
- Termín: 31. 12. 2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění:

MPSV poskytlo vyjádření sekce sociální a rodinné politiky, dle kterého je úkol z části naplňován v rámci dotačních řízení na podporu rodiny, které spadají do odboru rodinné politiky a politiky stárnutí MPSV. V rámci dotačního programu „Rodina“ se jedná o podporu NNO v prorodinných opatřeních. V rámci dotačního programu „Rodina“ jsou podporovány mj. také aktivity zaměřené na rovnost žen a mužů. V roce 2016 bylo v dotačním programu „Rodina 2016“ podpořeno celkem 294 projektů a 233 nestátních neziskových organizací



s alokací 99.314.378,- Kč. Programy na podporu mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích mohly být součástí projektů předkládaných do výzvy „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“, ve které bylo podporováno systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a veřejných výzkumných institucích. Ke konci roku 2016 bylo do výzvy předloženo 52 projektů. Programy na podporu mentoringu, síťování a rozvoje talentů žen s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech mohou být také opatřeními vyplývajícími z genderových auditů podporovaných v rámci výzvy „Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů“. Mezi auditované oblasti mimo jiné patří zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a diverzita, kariérní růst a cirkulace zaměstnaných osob, adaptační procesy, mentoring, vztahy – hierarchické (rozhodovací procesy), kolegiální (týmové, síťování...). Ke konci roku 2016 bylo do výzvy předloženo 30 projektů. V roce 2017 bude vyhlášena navazující výzva k předkládání projektů na realizaci doporučení z uskutečněných genderových auditů.

V rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost s cílem podporovat mentoring, koučing a management inovací u začínajících malých a středních podniků je realizován projekt Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest „Podpora startupů“. Tento projekt je zaměřen na rozvoj podnikatelských aktivit inovativních malých a středních podniků prostřednictvím různých klíčových a doplňkových aktivit. Není však jasné, jakým způsobem je v rámci tohoto projektu cíleno na podporu podnikatelek či žen ve vedoucích pozicích. MŠMT žádné informace k plnění tohoto úkolu nevedlo.

Stanovisko Výboru: *Plněno částečně.*

Výbor doporučuje MPO, aby v rámci informování o plnění Akčního plánu za rok 2017 znovu uvedlo způsob plnění tohoto úkolu v podrobnější podobě – zejména informace o tom, jak jsou v uvedených projektech realizovaných v rámci OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost zohledňovány cíle tohoto Akčního plánu. Dále Výbor vyzývá MŠMT k doplnění informací o plnění tohoto úkolu.

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:

MŠMT uvedlo pouze základní informaci, že Národní ústav pro vzdělávání ve spolupráci s Národním institutem pro další vzdělávání připravují programy, kterými by byly dívky motivovány ke studiu technických a IT oborů. Tyto programy by měly dívkám přibližovat možnosti uplatnění v pracovní kariéře a na trhu práce.

Stanovisko Výboru: *Plněno částečně.*

Výbor doporučuje MŠMT, aby v rámci informování o plnění Akčního plánu za rok 2017 znovu uvedlo způsob plnění tohoto úkolu v podrobnější podobě, tj. včetně popisu konkrétních opatření a vyhodnocení jejich efektivity. Výbor rovněž doporučuje MŠMT zrealizovat k zapojení dívek a žen do technických oborů informační kampaň.



3.5. SHRnutí PLNĚNÍ JEDNOTLIVÝCH ÚKOLŮ AKČNÍHO PLÁNU A PODNĚTU K UPLATŇOVÁNÍ STRATEGIE +1 V ROCE 2016

Akční plán obsahuje celkem 25 úkolů s termínem plnění v roce 2016 (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 nevedl, má se za nesplněný.

Z celkového počtu 25 úkolů bylo za splněné/ plněné označeny 4 úkoly (16 %), částečně splněné/ částečně plněné 16 úkolů (64 %) a nesplněné/ neplněné 5 úkolů (20 %). Z pohledu komplexního vyhodnocení lze tedy konstatovat, že v prvním roce účinnosti Akčního plánu se v plné míře dané úkoly nepodařilo naplnit a poměrně velká část z nich nebyla splněna vůbec.

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

Resort	Splněno/ plněno	Splněno/ plněno částečně	Nesplněno/ neplněno
Ministerstvo dopravy	1	1	2
Ministerstvo financí	1	1	5
Ministerstvo kultury	1	2	5
Ministerstvo pro místní rozvoj	1	1	4
Ministerstvo obrany	3	0	2
Ministerstvo práce a sociálních věcí	5	1	2
Ministerstvo průmyslu a obchodu	0	2	5
Ministerstvo spravedlnosti	1	2	2
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	2	3	8
Ministerstvo vnitra	3	1	3
Ministerstvo zahraničních věcí	1	2	1
Ministerstvo zdravotnictví	0	0	5
Ministerstvo zemědělství	0	1	3
Ministerstvo životního prostředí	1	1	2
Úřad vlády ČR	2	2	1
Rada hospodářské a sociální dohody ČR	0	0	1
Český statistický úřad	0	2	0

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 více či méně snaží tento cíl naplňovat. Míra plnění je různá, některé orgány již uvádí data o vyrovnaném zastoupení žen a mužů ve svém vedení (ČTÚ, RRTV, ÚPV, ČÚZK, SÚJB). Lze říci, že všechny ostatní ústřední orgány státní správy uvedly alespoň některé nástroje, které využívají v rámci naplňování Podnětu k uplatnění Strategie +1.



Přestože je nutné při hodnocení plnění jednotlivých úkolů přihlídnout k tomu, že Akční plán i Podnět k uplatňování Strategie +1 byly vládou ČR schváleny až v průběhu roku 2016, některé resorty k části úkolům nevedly žádné informace, nebo podaly jiné údaje, než ty, které se váží ke znění daného úkolu. Celkově lze říci, že většina resortů se při plnění úkolů týkajících se výběrových řízení odkazuje na aktuálně platnou legislativu, zejm. na zákon o státní službě. 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 2018. Na jednání Výboru budou také zvány vybrané resorty, aby byla vedena diskuze o možných úskalích při uplatňování nástrojů na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, a Výbor je připraven poskytovat resortům odbornou asistenci při plnění úkolů. Na rok 2018 je plánován návrh aktualizace znění úkolové části Akčního plánu v návaznosti na vyhodnocení uplynulých dvou let.