



Analýza institucionálního zabezpečení rovných příležitostí v Ministerstvu dopravy a návrh optimalizovaného řešení

Ministerstvo dopravy

Ing. Lenka Čermáková, Mgr. Bc. Ilona Vlachová

Materiál byl zpracován v rámci projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost.



Obsah

1. Úvod	4
2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice	5
2.1. Vládní úroveň	5
2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů	6
2.3. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.....	6
2.4. Horizontální princip rovnosti žen a mužů při provádění ESI fondů.....	7
2.5. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů	7
2.6. Rezortní pracovní skupiny rovnosti žen a mužů.....	8
2.7. Veřejná ochránkyně práv	9
2.8. Parlamentní a senátní úroveň.....	9
2.9. Krajská a místní úroveň	9
2.10. Problémy a cíle institucionálního zabezpečení ve Vládní strategii.....	10
3. Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů	11
4. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD	17
4.1. Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů v MD.....	18
4.1.1. Jak zajistit efektivnější naplňování činnosti GFP v rezortu?	19
4.2. Rezortní pracovní skupina MD k rovným příležitostem pro ženy a muže.....	21
4.2.1. Rezortní pracovní skupina - výchozí stav v roce 2018.....	21
4.2.2. Institucionální zabezpečení nové Pracovní skupiny v rezortu MD.....	22
4.3. Projekt OP Z CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289	23
4.4. Cíle a aktuální opatření institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v MD.....	23
4.4.1. Výchozí stav 2018.....	23
4.4.2. Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí.....	26
4.4.3. Osvěta v oblasti sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců/kyň v rezortu MD.....	29
4.4.4. Osvěta v oblasti sexuálního obtěžování ve veřejné správě.....	30
4.4.5. Vyhodnocení plnění Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů MD 2015 – 2020 v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD.....	30
5. Mezinárodní kontext: Institucionální mechanismy pro zlepšení rovných příležitostí	36
5.1. Politické souvislosti	36
5.2. Pekingská akční platforma.....	37
5.3. Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023.....	40
5.4. Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025.....	40
5.5. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)	41



5.6.	Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen	41
5.7.	Cíle udržitelného rozvoje (tzv. Sustainable Development Goals, SDGs)	41
5.8.	Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy	42

1. Úvod

Cílem této analýzy je poskytnout ucelený přehled o stavu institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů v Ministerstvu dopravy ČR v období 15. 1. 2018 do 30. 6. 2021 v návaznosti na institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů jak v České republice, tak v mezinárodním kontextu.

Pekingská akční platforma, ke které se připojilo 189 vlád z celého světa, včetně České republiky, a je jedním ze zásadních milníků a nejkompaktnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů, definuje institucionální mechanismy pro rovnost žen a mužů jako národní infrastrukturu pro zlepšování postavení žen i mužů a charakterizuje je jako ústřední útvar pro koordinaci politik v rámci státní správy. V rámci EU se institucionálními mechanismy pro rovnost žen a mužů rozumí stávající státní orgány s působností nad rámec zlepšování postavení žen, které zahrnují také oblast rovnosti žen a mužů a začleňování tohoto rozměru do všech oblastí politiky.

Pro úspěšné prosazování a kontrolu politiky rovnosti mužů a žen je existence odpovídajícího institucionálního zabezpečení a dostatečného personálního a finančního zajištění zcela zásadní. Hlavním cílem Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 je právě vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Tato analýza zahrnuje přehled aktérů a akterek, kteří se podílejí na formulaci, naplňování a vyhodnocování vládních politik v oblasti rovnosti žen a mužů. Je zde rovněž rozpracován přehled zásadních dokumentů a politik v této oblasti. Cílem analýzy je především popsat výchozí stav, vývoj a postupy a priority použité při vytváření funkčního institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů v Ministerstvu dopravy v období 15. 1. 2018 - 30. 6. 2021.



2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

2.1. Vládní úroveň

V letech 2014 – 2017 byla agenda rovnosti žen a mužů zařazena v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Tuto funkci vykonával Jan Chvojka. Na konci roku však v souvislosti se změnou vlády došlo k nezahrnutí pozice ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu do nově ustavené vlády. S účinností od 13. 12. 2017 byl na vládní úrovni koordinací úkolů v oblasti lidských práv a rovných příležitostí pověřen ministr spravedlnosti Robert Pelikán. Odbor rovnosti žen a mužů zůstal ale nadále organizačně zařazen v Sekci pro lidská práva ÚV ČR.

Po obměně vlády dne 27. června 2018 jmenovala vláda České republiky zmocněnkyní pro lidská práva Martinu Štěpánkovou, kterou pověřila koordinací lidských práv včetně agendy rovnosti žen a mužů. Martina Štěpánková dosud působila jako náměstkyně pro řízení Sekce pro lidská práva na Úřadu vlády.

Dne 6. května 2019 jmenovala vláda České republiky zmocněnkyní pro lidská práva prof. JUDr. Helenu Válkovou, CSc. Zmocněnkyně vlády pro lidská práva je místopředsdkyní Rady vlády pro lidská práva, Rady vlády pro záležitosti romské menšiny, Rady vlády pro národnostní menšiny, Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Zmocněnkyně pro vládu:

- zpracovává koncepcie dlouhodobého vývoje ochrany lidských práv; práv národnostních menšin, integrace romské menšiny, rovnosti žen a mužů, postavení osob se zdravotním postižením a postavení nestátních neziskových organizací;
- připravuje návrhy a podněty ke zlepšení stavu dodržování lidských práv, ke zlepšení postavení národnostních menšin, včetně opatření pro integraci romské menšiny, zlepšení života občanů se zdravotním postižením, návrhy a opatření k dosahování rovnosti žen a mužů a návrhy týkající se postavení nestátních neziskových organizací ve společnosti;
- zpracovává zprávy o plnění závazků plynoucích z mezinárodních smluv v oblasti lidských práv, jež ČR předkládá jednotlivým smluvním kontrolním mechanismům na úrovni OSN a Rady Evropy a v rámci EU;
- posuzuje v meziresortním připomínkovém řízení materiály legislativní a nelegislativní povahy týkající se výše uvedených agend;
- spolupracuje s orgány veřejné správy (státní správy i samosprávy), nevládními neziskovými organizacemi a odborníky.

Zmocněnkyně má v gesci následující agendy:

- Lidská práva
- Rovnost žen a mužů
- Romská menšina
- Národnostní menšiny
- Neziskové organizace
- Osoby se zdravotním postižením



2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů

Usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Ta je stálým poradním orgánem vlády ČR pro otázky rovnosti žen a mužů. Rada je významným orgánem, který určuje kontext rovnosti žen a mužů v ČR. Rada má čtyři výbory: Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Výbor pro prevenci domácího násilí. Pracovními skupinami Rady jsou: Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů, Pracovní skupina k porodnictví, Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů.

Členství v radě přísluší zástupcům a zástupkyním rezortů, veřejné ochránkyni práv, nestátním neziskovým organizacím a nezávislým odborníkům a odbornicím.

2.3. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů je stálým orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů pro oblast institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů. Výbor byl zřízen podle čl. 6 Statutu Rady schváleného usnesením vlády ze dne 10. října 2001 č. 1033 a změněn usnesením vlády ze dne 12. prosince 2007 č. 1386. Výbor systematicky monitoruje stav a způsob provádění institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a navrhuje strukturální i organizační opatření podporující uplatňování genderového mainstreamingu ve veřejných politikách.

Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů:

- a) předkládá Radě návrhy opatření směřující k zajištění institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, uplatňování genderového mainstreamingu a vytváření vnitrostátních strategií pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a vyhodnocuje jejich plnění;
- b) za účelem koordinace postupů v oblasti zajišťování institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů spolupracuje s orgány veřejné správy (státní správy a územní samosprávy), odbornou veřejností a nestátními neziskovými organizacemi;
- c) sleduje statistické údaje o rovnosti žen a mužů v rámci institucionálního zabezpečení a navrhuje doporučení na optimalizaci jejich sběru;
- d) zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům legislativních i nelegislativních předpisů v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů;
- e) ve spolupráci se sekretariátem Rady podporuje vzdělávání a šíření společenského povědomí v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu.

Plány práce Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů 2018 - 2021



Jedním z cílů Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů na rok 2018 bylo analyzovat kvalitu a efektivitu resortního vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů a případně navrhnout opatření na její zlepšení.

2.4. Horizontální princip rovnosti žen a mužů při provádění ESI fondů

Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020,¹ která je základním výchozím dokumentem pro provádění Evropských strukturálních a investičních fondů (dále jako „ESIF“) v ČR, klade v kapitole 1.5.2 důraz na princip podpory rovnosti mezi ženami a muži a princip nediskriminace. Tyto tzv. horizontální principy musí být zohledňovány při přípravě operačních programů i při jejich realizaci. Za tímto účelem byly na každém rezortu s gescí nad některým z operačních programů ESIF zřízeny kontaktní body (dále jako „kontaktní body ŘO“). Vznikla také pracovní skupina, ve které jsou kromě kontaktních bodů ŘO a MMR zastoupeny gestoři obou výše zmíněných horizontálních principů. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, který je gestorem horizontálního principu rovnosti žen a mužů, spolupracuje s jednotlivými kontaktními body ŘO i s MMR a účastní se jednání pracovní skupiny i jednání Rady ESIF na pracovní úrovni.

V roce 2017 vznikly výroční zprávy o provádění jednotlivých operačních programů, ve kterých řídicí orgány hodnotily aktivity podpořené v rámci programů i z hlediska výše zmíněných horizontálních principů. Vytvořena byla rovněž Zpráva o pokroku při provádění Dohody o partnerství k 31. 12. 2016, jež obsahovala stručnou reflexi opatření přijatých v souvislosti s uplatňováním horizontálních principů. Dále byla provedena třetí revize Dohody o partnerství a aktualizován materiál Platformy pro problematiku Evropských strukturálních a investičních fondů pro programové období 2014–2020 a pro přípravu programového období po roce 2020. V říjnu 2017 se Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR rovněž účastnil výročního setkání se zástupci a zástupkyněmi Evropské komise, kde referoval o aplikaci horizontálního principu rovnosti žen a mužů.

2.5. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů

Rolí koordinátorů a koordinátorek, tzv. gender focal points, je zejména dohlížet na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Co se týče organizačního zařazení, většina koordinátorů a koordinátorek je organizačně zařazena v personálním odboru v sekci státního tajemníka. Zařazení v odboru personálním je účelné z hlediska efektivního prosazování opatření za účelem sladování rodinného/soukromého života s výkonem služby či se zaměstnáním na daném rezortu. Na druhou stranu je však limitovaný v rámci tvorby vnějších politik daného rezortu.

K obdobným závěrům dospěla i výzkumná zpráva vzniklá v rámci projektu *Služba šitá na míru* řešeného Kanceláří veřejné ochránkyně práv, který se kromě sladování rodinného a osobního života s výkonem služby zaměřil i na činnost rezortních koordinátorů a koordinátorek.

Na základě usnesení vlády č. 347 ze dne 30. května 2018 byl schválen standard pozice

¹ Blíže viz <<http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Dohoda-o-partnerstvi>>.



rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů zahrnující rovněž doporučení standardu rezortní pracovní skupiny.

2.6. Rezortní pracovní skupiny rovnosti žen a mužů

Základní náležitosti činnosti rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů

Usnesením vlády ČR ze dne 20. července 2009 č. 964 byla schválena Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, která všem členům a členkám vlády ukládají povinnost zřídit „pracovní skupinu k rovným příležitostem pro ženy a muže“, složenou tak, „aby pokryla problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu.“ Souběžně s tím bylo rezortům dáno za povinnost zpracovat statut a jednací řád skupiny a zajistit, aby skupina zasedla minimálně dvakrát do roka.

Toto usnesení vlády ČR se však mnoho let nedařilo důsledně naplňovat. Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů jsou zřízeny na všech rezortech. Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo členům a členkám vlády uloženo zabezpečit plnění Minimálního standardu, jehož součástí je povinnost organizovat jednání pracovních skupin nejméně čtyřikrát ročně. Tento interval však není většinou rezortů naplňován. Složení a organizační zařazení skupin se liší rezort od rezortu. Nejčastějším problémem, se kterým se pracovní skupiny potýkají, je absence účasti osob s rozhodovacími pravomocemi. Zkušenost také ukazuje, že tam, kde se jednání pracovních skupin účastní osoby s rozhodovacími pravomocemi, je prosazování rovnosti žen a mužů v rámci daného rezortu efektivnější. Problematickým se rovněž ukazuje nedostatečné zastoupení jednotlivých sekcí ve skupině a redukování agendy rovnosti žen a mužů na personální otázky.

Na základě usnesení vlády č. 347 ze dne 30. května 2018 byl schválen standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů zahrnující rovněž doporučení standardu rezortní pracovní skupiny. Cílem Standardu pozice GFP v této části je poskytnout vzorové vodítko pro stanovení složení rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů. Toto rámcové vodítko zároveň ponechává prostor pro zohlednění dílčích specifíků některých rezortů.

Existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů je formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Poměr členů/členek s relevantní odborností a s rozhodovacími pravomocemi je ve složení skupiny vyvážený.

Odpovědnost za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny je zanesena do organizačního řádu příslušného rezortu.

Kromě koordinátora/koordinátorky rovnosti je skupina složena z minimálně jednoho zástupce či zástupkyně:

- kanceláře státního tajemníka/tajemnice,
- kanceláře ministra/ministryně,
- personálního odboru,
- jednotlivých sekcí,
- odborové organizace,

- dalších relevantních útvarů a případně i rezortních organizací (dle specifík daného rezortu).

Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání.

Předsedou či předsedkyní pracovní skupiny je člen/ka disponující nejvyšší rozhodovací pravomocí.

Skupina zasedá (formou osobního setkání) minimálně čtyřikrát ročně.

2.7. Veřejná ochránkyně práv

Veřejná ochránkyně práv/Veřejný ochránce práv plní roli orgánu pro podporu rovného zacházení. Dle antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) veřejná ochránkyně práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za účelem naplňování zákonných požadavků na ochranu osob před diskriminací a prosazování práva na rovné zacházení vzniklo v rámci Kanceláře veřejného ochránce práv oddělení rovného zacházení, které zejména vydává doporučení a stanoviska v oblasti rovného zacházení, pořádá vzdělávací aktivity a pomáhá obětem diskriminace prostřednictvím poskytování metodické pomoci. V rámci projektu *Služba šitá na míru*² KVOP uskutečnila výzkum, který mapoval stávající situaci v oblasti sladování pracovního, rodinného a soukromého života s výkonem služby na ministerstvech. Cílem tohoto výzkumu mj. bylo popsat příklady dobré praxe a ve spolupráci se státními tajemníky a tajemnicí vypracovat doporučení pro další rozvoj v oblasti sladování (a zvýšit tak informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň státní služby o jejich právech v oblasti sladování).³

2.8. Parlamentní a senátní úroveň

Na úrovni Parlamentu zajišťuje agendu rovnosti žen a mužů Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny PČR.

V Senátu PČR téma rovnosti žen a mužů spadá do gesce Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti a Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice.

2.9. Krajská a místní úroveň

Institucionální zabezpečování rovnosti žen a mužů na krajské a místní úrovni prozatím nemá konkrétní pevnou strukturu a jednotlivé úřady krajské a místní úrovně si v současnosti zajišťují agendu rovnosti žen a mužů samostatně.

Ministerstvo práce a sociálních věcí od roku 2017 realizuje projekt Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů (Krajská rodinná politika), jehož cílem je zlepšení koordinace celostátních a regionálních politik v oblasti podpory rodin.⁴ Projekt plánuje vytvořit síť krajských poradců/poradkyň a regionálních platform. V rámci projektu bude vytvořena metodika tvorby rodinné politiky na krajské a místní úrovni a

² Blíže viz <<https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/služba-sita-na-miru/>>.

³ Dostupné z <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf>.

⁴ Blíže viz <https://www.mpsv.cz/files/clanky/29589/Projekt_na_web.pdf>.

dále v každém kraji vznikne návrh koncepce rodinné politiky a návrh implementace konkrétních prorodinných opatření.

V infrastruktuře institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice působí i další aktéři a aktérky jako jsou Český statistický úřad (sběr a zveřejňování statistických dat v souvislosti s rovností žen a mužů), Úřad práce a inspektoráty práce (kontrola dodržování rovného zacházení v oblasti zaměstnání) či Hospodářské a sociální dohody jako platforma pro prosazování rovnosti žen a mužů ze strany sociálních partnerů.

2.10. Problémy a cíle institucionálního zabezpečení ve Vládní strategii

Identifikované problémy a specifické cíle institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů ve Vládní strategii⁵:

1. Nízké povědomí a marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy.
2. Nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu při formulaci politik a opatření veřejné správy.
3. Nedostatečné zajištění genderové agendy z hlediska statistické základny. Neuspokojivé datové naplnění indikátorů definovaných Pekingskou akční platformou v oblasti genderové statistiky.
4. Nedostatečné využívání přenosu informací a sdílení mezi veřejnou správou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.
5. Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů ve státní správě i v samosprávě.
6. Různé postavení rezortních koordinátorů a koordinátorek v organizační struktuře ministerstev, z toho vyplývající jejich různé reálné možnosti a odborné kompetence.
7. Nedostatečné pravomoci Rady v monitorování a naplňování Priorit i rezortních priorit.
8. Formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy.
9. Dlouhodobě neudržitelné financování nestátních neziskových organizací.

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifické cíle:

1. Definování genderové agendy jako průřezové priority pro všechny orgány státní správy i samosprávy. Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita orgánů státní správy i samosprávy.
2. Vytvoření organizačních podmínek pro celostátní koordinaci agendy zakotvením (včetně legislativního) agendy rovnosti žen a mužů do působnosti ministra či vlády.
3. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě. Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je

⁵ Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf



vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.

4. Nastavení modelu spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi, zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe. Model spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi je nastaven a funguje.

5. Vybudování a zkvalitnění systému institucionálních kapacit v rámci státní správy i samosprávy. Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je vybudován a nastaven.

6. Nastavení udržitelného kapacitního zajištění agendy genderové rovnosti zejména prostřednictvím:

a. standardizace pozice gender focal point, jejím ukotvením ve struktuře ministerstev a rozšířením pozice na plný pracovní úvazek,

b. optimalizací kapacit na úrovni celostátní koordinace agendy,

c. metodické podpory a osvěty ve veřejné správě.

Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je dostatečně kapacitně zajištěn, pozice gender focal point je standardizována na všech rezortech i u dalších institucí a jsou zajištěny kapacity pro koordinaci agendy, metodickou podporu a osvětu.

7. Posílení role Rady v monitorování naplňování Strategie a Priorit, zejména prostřednictvím doporučení k prioritním oblastem a monitorování reálného stavu implementace strategie. Statut a Jednací řád je revidován tak, aby zohledňoval posílení role Rady. Rada je zainteresována v procesu přípravy, doporučování a monitoringu implementace politiky rovnosti žen a mužů.

8. Zlepšení systému zpracování a vyhodnocování rezortních priorit zejména vytvořením rámce agendy v působnosti rezortů, dodržováním minimálního standardu daného Strategií a definováním vlastních klíčových oblastí a priorit. Rámec agendy v působnosti rezortu je vytvořen a je nastaven systém dodržování minimálního standardu. Jsou definovány a pravidelně aktualizovány rezortní priority i celostátní Priority.

9. Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy. Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finanční potřeby nestátních neziskových organizací.

3. Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů je zásadním dokumentem v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR.



Předkladatel: Ministr spravedlnosti a předseda Legislativní rady vlády Praha, květen 2018
Úřad vlády České republiky Odbor rovnosti žen a mužů

1. Úvod

Zřízení pozice rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů (dále jako „koordinátorů a koordinátorek“) se datuje do roku 2001, kdy usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456 byla všem rezortům uložena povinnost vytvořit od 1. ledna 2002 jedno specializované pracovní místo „nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance, který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy.“ Čtyři roky poté vláda všem svým členům a členkám usnesením ze dne 20. dubna 2005 č. 464 doporučila, aby toto místo na svých rezortech rozšířili nejméně na jeden plný pracovní úvazek, případně měli minimálně dvě pracovní místa na poloviční úvazek „pro zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří by se v rámci tohoto pracovního úvazku plně věnovali problematice rovných příležitostí žen a mužů.“

Usnesením vlády ČR ze dne 12. září 2016 č. 813 pak bylo uloženo všem členkám a členům vlády tuto pozici zřídit na plný pracovní úvazek. A konečně usnesením vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 byl tento požadavek upraven na „nejméně jednu pozici na plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2018.“

Za účelem sjednocení výkonu pozice koordinátorů a koordinátorek Úřad vlády vypracoval Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (dále jako „Standard pozice GFP“), který byl počátkem listopadu 2017 ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu předložen do mezirezortního připomínkového řízení (součástí předloženého materiálu bylo i doporučení na opětovné vypsání výzev v OP Zaměstnanost zaměřených na podporu orgánů veřejné správy při přijímání opatření vyplývajících z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020). K předloženému materiálu však byla uplatněna řada zásadních připomínek, na jejichž základě byl Standard pozice GFP přepracován a je nyní předkládán do mezirezortního připomínkového řízení ministrem spravedlnosti jako nový, samostatný materiál.

V reakci na některé z připomínek obdržených v mezirezortním připomínkovém řízení Úřad vlády prošetřil aktuální situaci postavení koordinátorů a koordinátorek v rámci rezortů, náplně jejich činností a rozsah, v jakém se agendě rovnosti žen a mužů fakticky věnují. Vycházel přitom zejména z podkladů od (všech) rezortů doložených v únoru 2018, popisujících naplňování úkolů Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2017 (dále jako „Priorit 2017“) a také naplňování Minimálního standardu obsaženého ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“). Aktuální situace postavení koordinátorů a koordinátorek byla dále ověřena na pracovním setkání koordinátorů a koordinátorek s Odborem rovnosti žen a mužů. Tj. v součinnosti s jednotlivými koordinátory a koordinátorkami Výborem pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (který je pracovním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů) a Odborem rovnosti žen a mužů při Úřadu vlády. Většina obdržených připomínek souvisela s tím, že původní Standard pozice GFP nepožadoval zařazení pozice koordinátora/ky do režimu státní služby. Při přepracování Standardu pozice GFP bylo tomuto požadavku plně vyhověno. Standard pozice GFP nově požaduje zařazení pozice



koordinátora/ky výhradně do režimu státní služby a přizpůsobuje tomu specifikaci všech doporučujících opatření. Úřad vlády České republiky Odbor rovnosti žen a mužů při Úřadu vlády (dále jako „Odbor“) v březnu 2018 (a prostřednictvím několika následných individuálních konzultací).

Revidovaná verze Standardu pozice GFP kromě obdržení připomínek z mezirezortního připomínkového řízení a výše zmiňovaných aktuálních podkladů od rezortů vychází i z doporučení výzkumné zprávy Kanceláře veřejné ochránkyně práv (dále jako „KVOP“), která je součástí činnosti ochránkyně jakožto národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Výzkumná zpráva vznikla na konci roku 2017 v rámci projektu Služba šitá na míru, který se kromě sladování rodinného a osobního života s výkonem služby zaměřil i na činnost koordinátorů a koordinátorek. Ze zjištění KVOP vyplývá, že rezortní koordinátoři a koordinátorky nebývají „v rámci organizační struktury ministerstva zařazováni shodně (do sekce, odboru či oddělení) a tématu genderové rovnosti, k níž se řadí také problematika sladování, nevěnují zpravidla určený podíl své pracovní kapacity. Obvykle vyřizují ještě jiný typ agendy, často právě na vrub problematiky genderové rovnosti.“

Rolí koordinátorů a koordinátorek je zejména dohlížet nad uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Přispívají tak k provádění hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů (toto hodnocení je součástí materiálů předkládaných vládě ČR dle jednacího řádu vlády a legislativních pravidel vlády), k naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů dle Dohody o partnerství pro programové období 2014–2020 (a tedy k efektivnímu čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních a investičních fondů) a dodržování mezinárodních závazků vyplývajících pro ČR z mezinárodních úmluv (zejm. Úmluvy OSN o odstraňování všech forem diskriminace žen, Evropské sociální charty či Pekingské akční platformy). Směrem dovnitř rezortu koordinují opatření za účelem sladění pracovního, soukromého a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň, prosazování rovného přístupu bez ohledu na pohlaví a podporu povědomí o rovnosti žen a mužů.

Ačkoli vytvoření pozice koordinátorů a koordinátorek bylo důležitým mezníkem v institucionálním zabezpečování agendy rovnosti žen a mužů, jeho potenciál se ani po 17 letech existence této pozice na rezortech nepodařilo plně využít. Pozice koordinátorů a koordinátorek, je, resp. by měla být jedním z klíčových pilířů prosazování gender mainstreamingu na úrovni jednotlivých ministerstev, a potažmo v celé státní správě. Současné postavení koordinátorů a koordinátorek na ministerstvech je však různé a zpravidla nemá žádoucí relevanci, což komplikuje implementaci Vládní strategie, doporučení mezinárodních organizací (OSN, Rady Evropy či OECD) a agendy rovnosti žen a mužů jako takové. Toto zjištění potvrzuje dlouholetá praxe spolupráce koordinátorů a koordinátorek s Odborem (průběžně ověřovaná na pravidelných pracovních setkáních). K obdobnému závěru na základě dotazníkového šetření provedeného mezi koordinátory a koordinátorkami v prosinci 2016 dospěl i Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a zčásti i KVOP ve výzkumné zprávě vzniklé o rok později v rámci projektu Služba šitá na míru.

Na tento nevyhovující stav opakovaně upozorňoval Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako "Výbor"), který je pracovním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Ta je hlavním poradním orgánem vlády ČR pro tuto oblast a dává jí doporučení ke zlepšení stavu rovnosti žen a mužů, a to jak uvnitř veřejné správy, tak rovněž v činnosti



navenek. Na tuto situaci upozorňovaly také tzv. stínové zprávy o stavu rovnosti žen a mužů vypracovávané nezávislými odborníky a odborníky z nevládní a akademické sféry.

Účinnému prosazování principu rovnosti žen a mužů do věcné agendy rezortů dlouhodobě brání nejen nedostatečný počet úvazků, ale i absence relevantních kvalifikačních a odborných požadavků na daný post a nejednotné a (zejména) nedostatečné organizační zařazení těchto pracovníků a pracovníků v rámci ministerstev. Nemožnost přístupu ke klíčovým pravomocím tak koordinátorům a koordinátorkám znemožňuje jejich hlavní poslání, a sice efektivně prosazovat agendu rovnosti žen a mužů uvnitř i vně jednotlivých rezortů.

Předkládaný Standard pozice GFP si klade za cíl tuto situaci napravit, napomoci vylepšit a usnadnit stávající praxi fungování koordinátorů a koordinátorek a celkově tak umožnit efektivní implementaci Vládní strategie a zajistit důsledné uplatňování principu genderového mainstreamingu. Součástí Standardu pozice GFP je také vymezení základních kritérií kladených na činnost rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů.

2. Základní náležitosti pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

2.1. Organizační zařazení

Většina koordinátorů a koordinátorek je organizačně zařazena v personálním odboru v sekci státního tajemníka. Zbývající jsou zařazeni buď v kanceláři ministra, nebo v některém z odborných útvarů. Zařazení v odboru personálním se jeví jako účelné zejména vzhledem k efektivnímu prosazování opatření za účelem sladování rodinného/soukromého života s výkonem služby či se zaměstnáním na daném rezortu. Zároveň však limituje výkon agendy rovnosti žen a mužů v rámci tvorby (vnějších) politik daného rezortu. Z hlediska uplatňování genderového mainstreamingu se proto zařazení v personálním odboru nejeví jako optimální. Dosáhnout účinného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve vnějších politikách není možné bez jejich předchozího institucionálního, formálního i praktického nastavení. Zpětná vazba ze strany koordinátorů a koordinátorek ukazuje, že iniciace zajištění tohoto nastavení se povětšinou daří nejlépe z personálního odboru (zatímco z jiných útvarů rezortu je podnícení tohoto nastavení složitější). Pro optimální zajištění prosazování rovnosti žen a mužů je nezbytné, aby se koordinátoři a koordinátorky nepodíleli pouze na personální. V důsledku čehož mj. dochází k nežádoucímu zaměňování činnosti koordinátorů a koordinátorek s personální agendou. Vytvoření Standardu je také součástí snahy o zesílení metodické a koncepční podpory koordinátorů a koordinátorek ze strany Odboru a je i jedním z úkolů Priorit 2017 schválených usnesením vlády ČR ze dne 31. května 2017 č. 414.

Pro zdárný výkon pozice koordinátora či koordinátorky je klíčová i úzká spolupráce s relevantními věcnými útvary daného rezortu. Této spolupráci mohou výrazně napomoci mj. i pravidelná jednání rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů (blíže viz kapitola 3). Stávající rozsah a kvalita této spolupráce se na rezortech různí, v několika případech téměř absentuje. Není náhodou, že této spolupráci se daří zejména na těch rezortech, které mají pro zabezpečování agendy rovnosti žen a mužů vyhrazeny oproti průměru vyšší personální kapacitu, a kde tamní koordinátoři a koordinátorky operují v přímé podřízenosti státního tajemníka či v kanceláři ministra – tedy v útvarech umožňujících prosazovat hledisko rovnosti žen a mužů průřezovým způsobem. V současnosti většina koordinátorů a koordinátorek působí na rezortech ve služebním poměru. S ohledem na typ jimi vykonávaných činností (blíže



viz kapitola 2.2) je i do budoucna nezbytné, aby jejich pozice byla zařazena v režimu zákona o státní službě, nikoli zákoníku práce.

2.2. Charakteristika služebního místa

Koordinátoři a koordinátorky mají různě stanovené popisy služebních míst a jinak stanovený přehled činností vykonávaných ve služebním poměru (resp. pracovní náplň). Výkon služby je u většiny z nich navázán na činnosti související s personální politikou. Např. na MPSV je z pozice koordinátora/koordinátorky v rámci prosazování rovnosti žen a mužů v politice rezortu žádoucí spolupracovat s odborem rodinné politiky a politiky stárnutí, na MZV s odborem Organizace spojených národů. Úřad vlády České republiky Odbor rovnosti žen a mužů 6 agendou a s agendou spojenou s naplňováním vládních dokumentů v oblasti rovnosti žen a mužů. Zařazení jsou zpravidla ve 13. nebo 14. platové třídě. Cílem Standardu pozice GFP v této části je poskytnout vzorové vodítko pro stanovení konkrétního popisu služebního místa, které by postihovalo většinu činností nezbytných pro řádný výkon agendy rovnosti žen a mužů. Toto rámcové vodítko má zároveň poskytnout dostatečný prostor pro zohlednění dílčích specifik každého ministerstva.

2.3. Rozsah pravomocí

Podobně jako služební činnosti, tak i pravomoci koordinátorů a koordinátorek jsou na jednotlivých rezortech stanoveny velmi různě. Některým koordinátorům a koordinátorkám jsou zasílány materiály jako povinnému vnitrozobornímu připomínkovému místu, některým nikoliv. Podobně přístup na porady vedení odboru, v němž jsou zařazení, či přístup do elektronické knihovny e-KLEP sloužící k mezirezortní výměně legislativních i některých nelegislativních dokumentů mají pouze někteří z nich. Standard pozice GFP v této části poskytuje přehled nejdůležitějších pravomocí, kterými by koordinátoři a koordinátorky měli disponovat, aby mohli efektivně vykonávat svou činnost.

2.4. Kvalifikační požadavky

Pozici koordinátorů a koordinátorek v současnosti vykonávají osoby s různým typem a oborem vzdělání, s různou délkou praxe a s různou mírou zkušeností a expertízy v oblasti rovnosti žen a mužů. Svoji expertízu v této oblasti průběžně rozvíjejí a prohlubují (blíže viz kapitola 2.5.). Cílem Standardu pozice GFP v této části není přezkoumávat odborné kompetence stávajících koordinátorů a koordinátorek, ale specifikovat základní charakteristiky a odborné požadavky potřebné pro výkon služby na této pozici.

2.5. Prohlubování vzdělávání a individuální rozvoj odborných kompetencí

Koordinátoři a koordinátorky si průběžně rozvíjí odborné kompetence a znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů zejména prostřednictvím účasti na pravidelných pracovních jednáních pořádaných Odborem. Účastní se rovněž dalších osvětových a vzdělávacích aktivit, jež pořádá Odbor a další relevantní subjekty. Ve většině případů se však nejedná o aktivity, které by byly zařazovány do oficiálního plánu vzdělávacích akcí daného rezortu. Jejich absolvování tudíž není koordinátorům a koordinátorkám v rámci průběžného vzdělávání uznáváno.



Výše služebního úvazku Na základě usnesení vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 má být na pozici koordinátorů a koordinátorek na každém ministerstvu vyhrazen „plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu“. Stran výše úvazku Standard pozice GFP nestanovuje nové nároky, pouze s odkazem na výše uvedené (a jemu předcházející) usnesení vlády ČR důrazně doporučuje, aby se na každém ministerstvu jednalo o minimálně jeden plný úvazek.

3. Základní náležitosti činnosti rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů

Usnesením vlády ČR ze dne 20. července 2009 č. 964 byla schválena Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, která všem členům a členkám vlády ukládají povinnost zřídit „pracovní skupinu k rovným příležitostem pro ženy a muže“, složenou tak, „aby pokryla problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu.“ Souběžně s tím bylo rezortům dáno za povinnost zpracovat statut a jednacím řád skupiny a zajistit, aby skupina zasedla minimálně dvakrát do roka. Toto usnesení vlády ČR se však mnoho let nedařilo důsledně naplňovat. Současný stav: Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů jsou zřízeny na všech rezortech. Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo členům a členkám vlády uloženo zabezpečit plnění Minimálního standardu, jehož součástí je povinnost organizovat jednání pracovních skupin nejméně čtyřikrát ročně. Tento interval však není většinou rezortů naplňován. Minimální počet čtyř setkání uskutečnily v roce 2017 pracovní skupiny pouze na šesti rezortech. Složení a organizační zařazení skupin se liší rezort od rezortu. Nejčastějším problémem, se kterým se pracovní skupiny potýkají, je absence účasti osob s rozhodovacími pravomocemi. Zkušenost také ukazuje, že tam, kde se jednání pracovních skupin účastní osoby s rozhodovacími pravomocemi, je prosazování rovnosti žen a mužů v rámci daného rezortu efektivnější. Problematickým se rovněž ukazuje nedostatečné zastoupení jednotlivých sekcí ve skupině a redukování agendy rovnosti žen a mužů na personální otázky.

Cílem Standardu pozice GFP v této části je poskytnout vzorové vodítko pro stanovení složení rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů. Toto rámcové vodítko zároveň ponechává prostor pro zohlednění dílčích specifík některých rezortů. Existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů je formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Poměr členů/členek s relevantní odborností a s rozhodovacími pravomocemi je ve složení skupiny vyvážený. Odpovědnost za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny je zanesena do organizačního řádu příslušného rezortu.

Kromě koordinátora/koordinátorky rovnosti je skupina složena z minimálně jednoho zástupce či zástupkyně:

- kanceláře státního tajemníka/tajemnice,
- kanceláře ministra/ministryně,
- personálního odboru,
- jednotlivých sekcí,
- odborové organizace,
- dalších relevantních útvarů a případně i rezortních organizací (dle specifík daného rezortu).

Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání.



Předsedou či předsedkyní pracovní skupiny je člen/ka disponující nejvyšší rozhodovací pravomocí.

Skupina zasedá (formou osobního setkání) minimálně čtyřikrát ročně.

4. Role ÚV ČR v souvislosti s koordinací agendy rovnosti žen a mužů Roli celostátního koordinátora agendy rovnosti žen a mužů naplňuje Úřad vlády ČR prostřednictvím Odboru. Odbor zejména tvoří a vyhodnocuje celostátní koncepce, strategie, priority a postupy pro dosahování rovnosti žen a mužů. Zabezpečuje komplexní systémy úprav v oblasti rovnosti žen a mužů, genderových politik a politiky gender mainstreamingu. Koncipuje systémy právních úprav nebo zákonných úprav a systémů právních úprav mezinárodního práva a práva EU s nejšířšími dopady na právní poměry ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, plnění mezinárodních závazků a závazků plynoucích z členství v EU v oblasti rovnosti žen a mužů. Rovněž koncipuje celostátní politiky a opatření pro zlepšení situace v této oblasti. Má působnost v oborech státní služby: • finance (1), • zahraniční vztahy a služba (9), • legislativa a právní činnost (29) • lidská práva (30). Tj. poměr zastoupení představených a podřízených státních zaměstnanců a zaměstnankyň (případně osob v referentských a vedoucích pozicích) je vyvážen. Ze stávající praxe vyplývá, že absence či nedostatečné zastoupení osob s rozhodovacími pravomocemi ve skupině výrazně brzdí (či přímo znemožňuje) implementaci skupinou přijatých stanovisek, závěrů a doporučení. 32 Pakliže na rezortu odborová organizace působí. Úřad vlády České republiky Odbor rovnosti žen a mužů z titulu této funkce také koordinuje přístup orgánů veřejné správy k řešení otázek v oblasti rovnosti žen a mužů a prosazování gender mainstreamingu. Je rovněž zodpovědný za poskytování odborné podpory a metodického vedení koordinátorů a koordinátorek. V souvislosti s naplňováním Standardu pozice GFP je žádoucí, aby Odbor kromě poskytování přímé metodické podpory koordinátorům a koordinátorkám zintenzivnil spolupráci i s dalšími s útvary na jednotlivých rezortech, zejména s těmi, které mají přímý vliv na výkon činnosti koordinátorů a koordinátorek, jejich úkolování a identifikaci jejich vzdělávacích potřeb. Rolí Odboru bude rovněž implementaci Standardu pozice GFP vyhodnotit a v případě potřeby navrhnout jeho další úpravu.

5. Závěr Předkládaný Standard pozice GFP shrnuje stávající praxi fungování koordinátorů a koordinátorek a identifikuje její slabá místa, jež jsou překážkou účinného prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR a efektivního výkonu státní služby. Souběžně s tím si klade za cíl napomoci vylepšit a usnadnit praxi fungování koordinátorů a koordinátorek. Za tímto účelem stanovuje rámcový standard pozice koordinátorů a koordinátorek a poskytuje tak praktický návod pro bližší ukotvení této pozice na úrovni jednotlivých ministerstev, a to s přihlédnutím k jejich specifikům. 33 Případy, ve kterých je součinnost příslušných útvarů s Odborem obzvl. důležitá, jsou v předchozích kapitolách explicitně jmenovány.

4. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD

Výchozí stav 2018

Problematiku rovných příležitostí v MD projednává Pracovní skupina Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů a Sekce státního tajemníka, Odbor personální, kde je systemizováno služební místo rezortní koordinátorky rovnosti žen a mužů. Ministerstvo dopravy spolupracuje v této oblasti s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR a ostatními ministerstvy prostřednictvím rezortní koordinátorky pro rovné příležitosti žen a mužů.

V Ministerstvu dopravy je v období od 15. 1. 2018 do 30. června 2021 realizován projekt „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“.

4.1. Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů v MD

Výchozí stav

V Ministerstvu dopravy je v současnosti jedno systemizované služební místo v rozsahu 1,0 služebního úvazku na dobu neurčitou pro zajištění činnosti pozice rezortního koordinátora/koordinátorky rovnosti žen a mužů.

Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů v rozsahu poloviny pracovního úvazku byla v Ministerstvu dopravy zřízena v roce 2002 na základě usnesení vlády ČR č. 456 ze dne 9. května 2001. 1. ledna 2002 byla tímto usnesením vlády ČR všem rezortům uložena povinnost vytvořit od 1. ledna 2002 jedno specializované pracovní místo Zřízení pozice rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů nejméně na poloviční úvazek. V roce 2005 vláda všem svým členům a členkám usnesením ze dne 20. 4. 2005 č. 464 doporučila, aby toto místo rozšířili nejméně na jeden plný pracovní úvazek nebo měli dvě pracovní místa na poloviční úvazek.

Organizačně byl koordinátor rovnosti začleněn do Odboru personálního. Od roku 2005 je činnost koordinátora rovnosti součástí agendy Odboru personálního, oddělení systemizace a personálního marketingu a od 1. října 2015 je považována za výkon služby.

Usnesením vlády ČR ze dne 12. 9. 2016 č. 813 pak bylo uloženo všem členkám a členům vlády tuto pozici zřídit na plný pracovní úvazek. Dne 31. května 2017 č. 414 byl tento požadavek upraven na nejméně jednu pozici na plný nebo částeční pracovní/služební úvazek pro osobu zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2018.

V rámci výkonu služby se koordinátor rovnosti zejména podílí na:

- mezirezortních připomínkových řízeních k materiálům vztahujícím se k rovnosti žen a mužů, diskriminaci apod.;
- připomínkování koncepčních materiálů ministerstva z pohledu dodržování principu rovnosti žen a mužů a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů (GIA);
- připomínkových řízeních k vnitřním předpisům a řídicím aktům ministerstva;
- řešení otázek sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby;
- realizaci seminářů s tematikou rovnosti žen a mužů.

Na základě usnesení vlády č. 347 ze dne 30. května 2018 byl schválen standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. Rolí koordinátora je zejména dohlížet nad uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů v rámci činnosti rezortu dopravy. Přispívá také k provádění hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů, které je součástí materiálů předkládaných vládě ČR dle jednacího řádu vlády a legislativních pravidel vlády, k naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů dle Dohody o partnerství pro programové období 2014-2020 a tedy k efektivnímu čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních a investičních fondů a dodržování mezinárodních závazků

vyplývajících pro ČR z mezinárodních úmluv – zejména z Pekingské akční platformy, Úmluvy OSN o odstraňování všech forem diskriminace žen či Evropské sociální charty.

Standard určuje rozsah pravomocí následujícím způsobem:

Koordinátoři a koordinátorky mají v rámci rezortu možnost podílet se na vnitřním připomínkovém řízení, ideálně jsou povinným místem tohoto řízení. Materiály předkládané ministerstvy k projednání vládě mají mj. vždy obsahovat zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů. Je žádoucí, aby koordinátoři a koordinátorky měli možnost se na tomto zhodnocení podílet a napomáhat ve svém rezortu implementaci Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Tato pravomoc by měla být zanesena ve vnitřních předpisech rezortu.

Mají přístup do elektronické knihovny e-KLEP za účelem možnosti sledovat průběh mezirezortního připomínkového řízení u materiálů, na jejichž připomínkování se podíleli ve vnitrozresortním řízení. Díky tomu mohou operativně spolupracovat na přípravě vypořádání připomínek na pracovní úrovni.

Mají přístup na porady vedení odboru, ve kterém jsou zařazeni, v případě projednávání agendy vztahující se k rovnosti žen a mužů.

Jako hosté/hostky mají možnost účastnit se jednání poradních a jiných orgánů daného rezortu, pakliže se tato jednání týkají postavení fyzických osob a mají potenciální dopad na rovnost žen a mužů (např. jednání etické komise, redakční rady či ediční rady) a zároveň předmětem jednání nejsou informace, na jejichž ochranu se vztahují ustanovení zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, případně jejich účast není v rozporu s jinými právními a vnitřními předpisy.

Jsou jim personálním útvarem (zpravidla 1x ročně) poskytovány anonymizované statistické údaje k odměňování a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň rezortu.

Stav v roce 2018:

V roce 2018 byl rezortní koordinátorce (dále také „GFP“) a stejně tak garantce KA1 projektu OPZ zajištěn přístup do elektronické knihovny e-KLEP. Byly jí poskytovány potřebné informace ohledně vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň rezortu.

V roce 2018 nebyla rezortní koordinátorka rovnosti žen a mužů v rezortu MD povinným připomínkovým místem.

GFP neměla přístup na porady vedení odboru a jen výjimečně měla možnost účastnit se jednání poradních a jiných orgánů rezortu.

Měla taktéž omezený přístup k anonymizovaným statistickým údajům k odměňování.

4.1.1. Jak zajistit efektivnější naplňování činnosti GFP v rezortu?

Pro efektivnější naplňování činnosti koordinátorky či koordinátora a tedy uplatňování genderového mainstreamingu by bylo vhodné podpořit a posílit tyto činnosti a pravomoci:

Větší podpora ze strany představených

Rezortní koordinátor/ka rovnosti žen a mužů potřebuje vzhledem k průřezovému charakteru agendy rovných příležitostí podporu ze strany představených – a to jak v rámci vlastní sekce, tak v rámci nejvyššího vedení či věcných odborů.

Pro zdárný výkon pozice koordinátora či koordinátorky je klíčová i úzká spolupráce s relevantními věcnými útvary daného rezortu. Těto spolupráci mohou výrazně napomoci mj. i pravidelná jednání rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů. Bohužel první pracovní skupina nedisponuje dostatečnými rozhodovacími pravomocemi a je nefunkční – je tedy třeba ustavit novou funkční Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu dopravy. Rezortní koordinátorka by měla dle Standardu GFP měla mít přístup na porady vedení odboru, ve kterém jsou zařazeni, v případě projednávání agendy vztahující se k rovnosti žen a mužů. Jako host/hostka by měla mít taktéž možnost účastnit se jednání poradních a jiných orgánů daného rezortu, pakliže se tato jednání týkají postavení fyzických osob a mají potenciální dopad na rovnost žen a mužů (např. jednání etické komise, redakční rady či ediční rady) a zároveň předmětem jednání nejsou informace, na jejichž ochranu se vztahují ustanovení zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, případně jejich účast není v rozporu s jinými právními a vnitřními předpisy.

GFP povinným připomínkovým místem

Při uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů dle „Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR“ by rezortní koordinátor/ka pro rovnost žen a mužů měla být **povinným připomínkovým místem** a zároveň je žádoucí, aby byla zahrnuta již do procesů tvorby materiálů, kdy je mnohem jednodušší hledisko rovných příležitostí zpracovat a také vyhodnotit, zda je v daném materiálu relevantní nebo ne. Tím by bylo možné i zamezit situaci, kdy je materiál se zásadními potenciálními dopady do oblasti rovnosti žen a mužů zcela ponechán bez genderové perspektivy.

Efektivnější vzdělávání vedoucích i řadových zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitosti

Je třeba podpořit intenzivnější a efektivní vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci vstupního i průběžného vzdělávání.

Zajištění genderově tříděných dat v rezortu

Statistiky v rezortu nejsou ve velké většině členěny podle pohlaví. V Odboru personálním jsou sice některá genderově tříděná data k dispozici, ale musí se zpracovávat ručně, vhodnější práci z daty z hlediska genderového třídění umožní až nový personální systém, který bude implementován v roce 2021.

Zařazení Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu MD do Organizačního řádu MD

4.2. Rezortní pracovní skupina MD k rovným příležitostem pro ženy a muže

4.2.1. Rezortní pracovní skupina - výchozí stav v roce 2018

První pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy byla zřízena na základě bodu III. usnesení vlády České republiky ze dne 20. července 2009 č. 964 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2008. Byla ustavena Rozhodnutím ministra dopravy dne 9. 12. 2009 a byli do ní jmenováni zástupci a zástupkyně relevantních odborů MD včetně člena a členky odborové organizace.

Má zpracován vlastní Statut a Jednací řád. Skládá se ze 7 členů. Pracovní skupina se schází k jednání alespoň 2x ročně. Jednání Pracovní skupiny svolává předseda prostřednictvím tajemníka. Činnost Pracovní skupiny organizačně zabezpečuje Odbor personální.

Dle doporučujícího standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů, který byl schválen na základě usnesení vlády č. 347 ze dne 30. května 2018, je existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Poměr členů/členek s relevantní odborností a s rozhodovacími pravomocemi je ve složení skupiny vyvážený. Odpovědnost za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny je zanesena do organizačního řádu příslušného rezortu.

Kromě koordinátora/koordinátorky rovnosti je skupina složena z minimálně jednoho zástupce či zástupkyně:

- kanceláře státního tajemníka/tajemnice,
- kanceláře ministra/ministryně,
- personálního odboru,
- jednotlivých sekcí,
- odborové organizace,
- dalších relevantních útvarů a případně i rezortních organizací.

Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání.

Předsedou či předsedkyní pracovní skupiny je člen/ka disponující nejvyšší rozhodovací pravomocí. Skupina zasedá (formou osobního setkání) minimálně čtyřikrát ročně.

Bohužel – i vzhledem k tomu, že řada členů této pracovní skupiny již nejsou zaměstnanci MD a většina členů nemá rozhodovací pravomoci, měla skupina velmi omezenou možnost prosadit agendu rovných příležitostí v rámci rezortu dopravy a nemohla tak být dostatečně funkční. Garantka KA1 na tuto skutečnost v roce 2018 po úvodní analýze upozornila a následně začala probíhat jednání na vyšší úrovni (státní tajemník, ŘO 010, předseda pracovní skupiny a další členové, rezortní koordinátorka) ohledně ustavení nové funkční Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu dopravy. Přestože prosazení a ustavení nové Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy (dále také „PSG“) nebylo jednoduché, trvalo přibližně rok a vyžadovalo nasazení všech výše zmíněných – státního tajemníka, ředitelky Odboru personálního, předsedy pracovní skupiny, rezortní

koordinátorky a jejího vedoucího oddělení) proti opozičním hlasům, nakonec se podařilo novou PSG složenou se zástupců představených ustavit a vytvořit a schválit její statut a jednací řád. **Byl to jeden z nejdůležitějších cílů v oblasti institucionálního zabezpečení agendy rovných příležitostí v rezortu MD, kterého se podařilo v období 2018 – 2021 dosáhnout.**

4.2.2. Institucionální zabezpečení nové Pracovní skupiny v rezortu MD

Na základě závazku plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 a navazující Strategie rovnosti žen a mužů 2021+, Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a dále na základě usnesení vlády ČR č. 347 o **Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů** ze dne 30. 5. 2018 bylo Ministerstvu dopravy uloženo zajistit plnění tohoto Standardu, tj. navrhnout a implementovat optimalizované řešení institucionálního zabezpečení rovných příležitostí v rezortu dopravy včetně nových požadavků na činnost Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy.

Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy je stálou Pracovní skupinou v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do politik a materiálů legislativní a nelegislativní povahy v rezortu dopravy. Projednává a doporučuje základní koncepční směry postupu Ministerstva dopravy a celého rezortu při prosazování rovnosti žen a mužů, zejména prostřednictvím zpracovávání návrhů týkajících se politik v jednotlivých oblastech rovnosti žen a mužů v rámci úkolů uložených vládou ministru dopravy.

Existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů je formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Odpovědnost za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny byla v roce 2020 zanesena do organizačního řádu MD.

Pracovní skupina se skládá z 14 členů z Ministerstva dopravy, kterými jsou vždy předseda, místopředseda, rezortní koordinátor pro rovnost žen a mužů, 1 zástupce Kabinetu ministra, 1 zástupce Odboru personálního, 1 zástupce Odboru zahraničních vztahů a EU, 1 zástupce Odboru strategie, 1 zástupce Odboru legislativy, 1 zástupce Odboru fondů, 1 zástupce Odboru civilního letectví, 1 zástupce Odboru veřejné dopravy, 1 zástupce Samostatného oddělení BESIP, 1 zástupce Odboru ITS, kosmických aktivit a VaVal a 1 zástupce Odboru infrastruktury a územního plánu. Pracovní skupinu může rozšířit předseda o 1 zástupce Výboru odborové organizace při Ministerstvu dopravy a o maximálně 4 zástupce podřízených služebních úřadů Ministerstva dopravy.

Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s předsedou Pracovní skupiny a příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání. Pracovní skupina by dle usnesení vlády České republiky ze dne 20. července 2009 č. 964 měla zasedat minimálně čtyřikrát ročně.

Pracovní skupina prostřednictvím tajemníka/tajemnice vždy do 31. května každého roku zveřejňuje na intranetu Ministerstva dopravy zprávu za předcházející rok. Zpráva by měla obsahovat také orientační plán práce PS na běžný rok.

4.3. Projekt OP Z CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289

V Ministerstvu dopravy je v období od 15. 1. 2018 do 30. 6. 2021 realizován projekt „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“.

Cílem projektu je vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci Ministerstva dopravy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů a implementace genderového mainstreamingu v rezortu.

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Příjemcem dotace je Ministerstvo dopravy. Byl schválen k financování v rámci prioritní osy 1. 2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podporu stejné odměny za stejnou práci.

V rámci projektu byly **stanoveny tři klíčové aktivity** zahrnující přípravu a realizaci genderového auditu na Ministerstvu dopravy, podporu implementace Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály (legislativní i nelegislativní povahy) předkládané vládě ČR, vyhodnocení a podporu aktualizace celostátních koncepcí a strategických dokumentů v rezortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů, analýzu možností naplňování horizontálních priorit v rámci OP D, přípravu rezortní koncepce, vyhodnocování sběru genderově tříděných dat za rezort a další. Projekt si dále klade za cíl **pomoci nastavit pravidla pro rovné zacházení, podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, pozitivní opatření v rámci výběrových řízení, transparentnost v odměňování či nastavení pravidel pro řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.**

Klíčové aktivity vycházejí z naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020. Na projektu se ve spolupráci s rezortní koordinátorkou podílejí dva garanti/garantky, jejichž služební místa jsou systemizována po dobu trvání projektu.

V II. polovině roku 2018 byl v Ministerstvu dopravy v rámci projektu realizován společností Genderové informační centrum NORA, o.p.s., **genderový audit**⁶.

4.4. Cíle a aktuální opatření institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v MD

4.4.1. Výchozí stav 2018

Cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci Ministerstva dopravy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů v rámci rezortu dopravy, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

⁶ Genderový audit v MD: <https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/zprava-z-genderoveho-audit-ministerstvo-dopravy?inheritRedirect=false>



Specifický cíl:

Zajištění efektivní realizace Koncepce rovnosti žen a mužů v rámci Ministerstva dopravy.

Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Opatření	Zodpovědnost	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Definování genderové agendy jako průřezové priority MD	Projekt implementace principu rovnosti Klíčová aktivita 2 indikátor 1	2020	Je definovaná genderová agenda jako průřezová priorita MD	Průběžně plněno
Identifikace klíčových agend MD z pohledu rovnosti žen a mužů.	Projekt implementace principu rovnosti Klíčová aktivita 1	2020	Jsou identifikované klíčové agendy MD z pohledu rovnosti žen a mužů	Průběžně plněno
Definování genderového hlediska v rámci politik a strategií MD.	Projekt implementace principu rovnosti Klíčová aktivita 1	2020	Jsou definovaná genderová hlediska v rámci politik a strategií MD.	Průběžně plněno
Vytvořit organizační podmínky pro zpracování komplexní strategie pro rovnost žen a mužů efektivním zakotvením realizačního týmu v rámci organizační struktury	ST Projekt implementace principu rovnosti	2017	Jsou vytvořena a obsazena pracovní místa související s realizací projektu OPZ Výzva č. 28	Splněno Je vytvořeno 1 služební místo na dobu neurčitou a 2 služební místa systemizovaná na dobu určitou (klíčová aktivita 1, klíčová aktivita 2)
Posílit roli Pracovní skupiny Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů	Projekt implementace principu rovnosti Klíčová aktivita 1	2020	Personální obsazení pracovní skupiny je optimalizováno v souladu s plněním	Průběžně plněno



			jednotlivých opatření	
--	--	--	-----------------------	--

Návrhy optimalizovaného systému institucionálního zabezpečení

Doporučení

Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“), je stálým poradním orgánem vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do vládních politik. Ve své činnosti podporuje naplňování a dosahování rovnosti žen a mužů, tj. rovného postavení a vyrovnané účasti žen a mužů ve všech sférách, včetně oblasti legislativní.

Návrh změn je dán aktuálními potřebami s cílem zajistit efektivnější jednání tohoto poradního orgánu vlády. Nově se stanovuje, že zasedání Rady se konají nejméně dvakrát ročně. Zasedání Rady by se měla soustřeďovat na projednávání zásadních záležitostí. Těžiště práce by mělo být přesunuto do činnosti výborů a nově pojatých dočasných pracovních skupin, které by měly mít od Rady dán jasný mandát, úkoly a termín, ve kterém mají tyto úkoly naplnit. Výbory a pracovní skupiny by měly ve zvýšené míře přinášet konkrétní a kvalitní výstupy, jimiž by se dále Rada zabývala. Počet pracovních orgánů Rady (výborů a pracovních skupin) bude stanoven maximálně na devět. Tato změna napomůže jejich plné funkčnosti, efektivitě a omezení administrativní náročnosti.

Rada má od září 2019 32 členů a členek, kterými jsou předseda/předsedkyně, místopředseda/místopředsedkyně a další členové a členky. Předsedou/předsedkyní Rady je člen/členka vlády, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a rovné příležitosti. Funkce předsedy/předsedkyně Rady se tento člen/tato členka vlády ujímá dnem jmenování členem/členkou vlády. Místopředsedu/místopředsedkyni Rady jmenuje a odvolává vláda. Je jí/jí zpravidla ministr/ministryně nebo náměstek/náměstkyně ministra/ministryně práce a sociálních věcí, zmocněnec/zmocněnkyně vlády pro lidská práva nebo náměstek/náměstkyně v Úřadu vlády ČR, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů. Předseda/předsedkyně Rady může navrhnout vládě jmenování dalších místopředsedů/místopředsedkyň Rady. Dalším místopředsedou/další místopředsedkyní Rady je zpravidla člen/členka Rady podle čl. 3 odst. 4 písm. q)r) nebo r)s).

Členy/členkami Rady dále jsou

- a) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně práce a sociálních věcí,
- b) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně vnitra,
- c) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně spravedlnosti,
- d) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně školství, mládeže a tělovýchovy,
- e) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně zahraničních věcí,
- f) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně financí,
- g) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně zdravotnictví,
- h) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně obrany,
- i) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně pro místní rozvoj,
- j) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně zemědělství,
- k) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně průmyslu a obchodu,

- l) náměstek/náměstkyně ministra/ministryně kultury,
- m) zmocněnec/zmocněnkyně vlády pro lidská práva, v případě neobsazení této funkce náměstek/náměstkyně v Úřadu vlády ČR, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů,
- n) předseda/předsedkyně Českého statistického úřadu nebo jeho místopředseda/místopředsedkyně,
- o) zástupce/zástupkyně delegace zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky,
- p) zástupce/zástupkyně delegace odborů v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky,
- q) veřejný ochránce/veřejná ochránkyně práv,
- r) 10 zástupců/zástupkyň veřejnosti z nestátních neziskových organizací činných v oblasti rovnosti žen a mužů,
- s) 4 odborníci činní/odbornice činné v oblasti rovnosti žen a mužů.

Doporučení

Do budoucna by bylo vhodné zvážit zapojení náměstka/náměstkyně ministra dopravy jako člena Rada vlády pro rovnost žen a mužů. V současnosti je v Radě vlády zastoupeno 12 ministerstev, chybí pouze zástupci Ministerstva dopravy a Ministerstva životního prostředí.

4.4.2. Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí

Jedním z cílů Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů na rok 2018 bylo analyzovat kvalitu a efektivitu resortního vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů a případně navrhnout opatření na její zlepšení.

Vstupní vzdělávání

Zaměstnanci a zaměstnankyně Ministerstva dopravy se povinně vzdělávají v oblasti rovných příležitostí v rámci vstupního vzdělávání formou e-learningového kurzu „Rovné příležitosti žen a mužů v ČR a EU“ od autora Ing. Petra Pavlíka, Ph.D. pro Rentel a.s. (2018-2020). Všem absolventům je vydávané osvědčení o absolvování.

V souladu se Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla státních zaměstnanců ve služebních úřadech a dále dle Usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve služebních úřadech, se zaměstnanci a zaměstnankyně (dále jen „zaměstnanci“ Ministerstva dopravy vzdělávají v oblasti rovných příležitostí v rámci vstupního vzdělávání formou e-learningového kurzu „Rovné příležitosti žen a mužů v ČR a EU“. Všem absolventům je vydávané osvědčení o absolvování. V roce 2018 převzalo osvědčení 59 zaměstnanců. Z počtu 59 zaměstnanců bylo 30 žen a 29 mužů. V roce 2019 převzalo osvědčení 54 zaměstnanců.

V souladu se Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla státních zaměstnanců ve služebních úřadech a



dále dle Usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve služebních úřadech, se zaměstnanci a zaměstnankyně (dále jen „zaměstnanci“ Ministerstva dopravy vzdělávají v oblasti rovných příležitostí v rámci vstupního vzdělávání formou e-learningového kurzu „Rovné příležitosti žen a mužů v ČR a EU“. Všem absolventům je vydávané osvědčení o absolvování. V roce 2018 převzalo osvědčení 59 zaměstnanců.

Průběžné vzdělávání

V roce 2018 se uskutečnilo školení „Genderová problematika ve státní správě a horizontální priorita rovných příležitostí žen a mužů a její aplikace v ESI fondech“, kterého se zúčastnilo celkem 50 zaměstnanců. Z počtu 50 zaměstnanců bylo 23 mužů a 27 žen, z nichž bylo 12 mužů ve funkci představeného a 4 ženy ve funkci představené. Proškolení zaměstnanců v uvedených oblastech bylo zajištěno zaměstnanci MD věnujícími si této problematice a pracovníky společnosti Gender Studies, o.p.s..

Školení zaměstnanců OPD

Ve dnech 8. a 9. října 2018 bylo Odborem personálním realizováno školení zaměstnanců/kyň Odboru fondů a vybraných zaměstnanců zapojených do OPD k problematice rovných příležitostí žen a mužů a k uplatňování horizontálních principů při provádění ESI fondů. Dva bloky školení zajistili experti z neziskové organizace Gender Studies, o.p.s. Lada Wichterlová a Josef Vošmik. 1. blok školení se zaměřil na úvod do genderové problematiky ve státní správě, včetně interaktivních aktivit pro přítomné, 2. blok školení na horizontální prioritu rovných příležitostí žen a mužů a její aplikaci v ESI fondech. 3. blok zahrnoval prezentace rezortní koordinátorky pro rovnost žen a mužů PaedDr. Olgy Marcalíkové ke standardu rezortních koordinátorů a Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě, kontaktního bodu ŘO pro horizontální principy při provádění ESI fondů Mgr. Kateřiny Csillagové k uplatňování horizontálních principů v OP D a garantek projektu Ing. Lenky Čermákové k legislativnímu rámci EU a ČR (klíčové dokumenty a mezinárodní úmluvy) a Mgr. Ilony Vlachové ke struktuře zaměstnanců a zaměstnankyň a souvisejícím statistikám MD.

Ve spolupráci s Odborem fondů EU projednaly garantky projektu OPZ, res. agendy rovných příležitostí, další možnosti zadání externí evaluace „Hodnocení příspěvku OPD 2014 - 2020 k plnění horizontálních témat včetně hodnocení soustavy environmentálních indikátorů“, do kterého se v rámci první výzvy bohužel přihlásil pouze jeden zadavatel, který nesplnil podmínky. Odborem personálním res. garantkami agendy rovných příležitostí byl iniciován projekt ve spolupráci s Centrem dopravního výzkumu, v.v.i., Ve spolupráci s CDV, v.v.i., připravily garantky KA1 a KA2 v rámci indikátoru „Analýza dalších možností naplňování horizontálních principů v rámci OP D 2014-2020“ návrh Metodiky hodnocení dopadů projektů železniční infrastruktury OP D na rovné příležitosti a nediskriminaci, který byl během tvorby připomínkovan a konzultován s Odborem fondů EU a dále návrh postupu hodnocení dopadů OPD projektů na rovné příležitosti a nediskriminaci. V souvislosti s přípravou nového programového období byla garantkou KA1 předjednána schůzka s Odborem fondů EU, Úřadem vlády ČR a Otevřenou společností, o.p.s., k dalšímu naplňování horizontálních principů rovných příležitostí a nediskriminace v rámci OP D. Zajištění uplatňování horizontálních principů v rámci OP D bylo i jedním z klíčových doporučení Genderového auditu MD, který proběhl v MD v roce 2018.

V roce 2019 se ve dnech 4. a 5. listopadu konalo školení zaměstnanců/kyň Odboru fondů a vybraných zaměstnanců zapojených do OP D, kde byly prezentovány výsledky projektu „Ženy v dopravě“. Dva bloky školení zajistili experti z Centra dopravního výzkumu, v.v.i. (dále „CDV“) Josef Kocourek a Eva Adamovská.

1. blok školení: Uplatnění principů ochrany rovných příležitostí, nediskriminace a sociálního pilíře udržitelného rozvoje v projektech OP Doprava (školitel: Eva Adamovská, CDV)

- práce s Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR
- genderová analýza vybraných národních strategických dokumentů týkajících se dopravy: Dopravní politika ČR pro období 2014-2020 s výhledem do roku 2050, Metodika pro přípravu plánů udržitelné mobility měst ČR

2. blok školení: Uplatnění principů ochrany rovných příležitostí, nediskriminace a sociálního pilíře udržitelného rozvoje v projektech OP Doprava (školitel: Josef Kocourek, CDV)

- vyhodnocení projektů OPD v SC 1.1 a 1.4 k zavádění bezbariérového přístupu
- přehled skutečných i předpokládaných výstupů dokončených / schválených projektů.
- příklady dobré praxe dalších opatření přispívajících k výše uvedeným principům (napříč všemi SC)

Školení k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR

V roce 2019 poskytla také garantka KA1 součinnost rezortní koordinátorce při iniciování a realizaci vzdělávání zaměstnanců MD v oblasti rovných příležitostí. V roce 2019 Agenda rovných příležitostí (rezortní koordinátorka a garanti KA1 a KA2) ve spolupráci s externí školitelkou (JUDr. Lucia Zachariášová) zorganizovala celkem 3 školení k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (prosinec 2019). Proškolení byli noví členové Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Dopravy (všichni členové a členky jsou ve funkci představených, proškolení byli i členové a členky ze 4 podřízených organizací Ministerstva dopravy).

Dále bylo školení Metodiky zahrnuto do Komplexního plánu vzdělávacích akcí Ministerstva dopravy pro rok 2019. Prosincového školení se zúčastnilo 17 osob.

V listopadu 2020 proběhla další školení Metodiky pro zaměstnance MD. V roce 2020 agenda rovných příležitostí začleněna do Odboru personálního ve spolupráci s externí školitelkou (JUDr. Lucia Zachariášová) zorganizovala celkem 2 školení k Metodice (listopad 2020). Proškolení byli zaměstnanci, kteří byli vytipováni členy a členkami Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Dopravy. Celkem 12 osob.



Nový e-learningový kurz vstupního vzdělávání Rovné příležitosti

K březnu 2021 nebyla prodloužena licence s organizací Rentel a.s. a v rámci vstupního vzdělávání byl od června 2021 e-learningový kurz nahrazen e-learningovým kurzem Rovné příležitosti zpracovaným v roce 2021 rezortní koordinátorkou pro rovnost žen a mužů, Mgr. Bc. Ilonou Vlachovou.

Kurz zahrnuje kapitoly:

Kapitola 1: Je gender a pohlaví totéž? Základní používané pojmy

Kapitola 2: Institucionální zakotvení genderové rovnosti v ČR a hlavní strategické dokumenty v oblasti genderové rovnosti a úmluvy (Podkapitoly: Institucionální zastoupení, Hlavní vnitrostátní strategické dokumenty v oblasti genderové rovnosti, Mezinárodní úmluvy, Strategické dokumenty EU v oblasti genderové rovnosti)

Kapitola 3: Rovné odměňování (Rovné odměňování, Gender pay gap (GPG))

Kapitola 4: Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (Zastoupení žen a mužů v politice, Zastoupení žen a mužů na úrovni Státní/veřejné správy)

Kapitola 5: Sladování pracovního, soukromého a rodinného života (Legislativní ukotvení, Opatření ke sladování, Proces vyřizování žádostí o výkon služby/práce z jiného místa, Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zajištění pracovních podmínek pro pečující zaměstnankyně a zaměstnance)

Kapitola 6: Diskriminace, sexuální obtěžování, šikana (Sexuální obtěžování, šikana na pracovišti, úprava diskriminace v českém právu),

Kapitola 7: Rovné příležitosti v dopravě (Výběr dokumentů Ministerstva dopravy, v nichž je zohledněno hledisko rovných příležitostí, Strategické dokumenty v oblasti gender a doprava, Metodika hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR na rovnost žen a mužů v dopravě)

Testové otázky

Závěrečný test.

4.4.3. Osvěta v oblasti sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců/kyň v rezortu MD

V roce 2020 v návaznosti na aktuální situaci týkající se pandemie COVID-19 iniciovala garantka KA1 ve spolupráci s kolegy z agendy rovných příležitostí a PSG průzkum mezi představenými na téma „**Home office 2.0: Dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office) v MD**“ a v návaznosti na něj zpracovala **Analýzu institutu výkonu služby/práce z jiného místa jako jednoho z klíčových institutů sladování podmínek pro kombinace práce a rodiny zaměstnanců a zaměstnankyň v MD.**

Prvotní výsledky byly prezentovány na 4. jednání Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy konaného dne 23. 10. 2020:

Vyhodnocení dotazníkového šetření zkušeností představených s plošným využíváním home office v Ministerstvu dopravy v souvislosti s COVID – 19 - prvotní výsledky

- Na základě podnětu PSG z minulého jednání 26. 6. 2020 byl proveden O 010 průzkum flexibilnějšího zavádění home office.
- Dotazník byl zaslán k připomínkám všem členům PSG.
- Dotazník home office byl distribuován mezi představené na začátku září.
- S prvotními výsledky dotazníku seznámila členy a členky kolegyně L. Čermáková z O 010 (agenda rovných příležitostí).
- Cílem šetření bylo zmapovat zkušenosti představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (HO) v MD během pandemie, identifikovat výhody i limity HO a na základě vyhodnocení šetření navrhnout doporučení a případné úpravy souvisejících vnitřních předpisů a služebních předpisů.
- Při sestavování dotazníku pro MD jsme vycházeli ze standardizovaného dotazníku Ministerstva práce a sociálních věcí, aby bylo možné interní výsledky MD následně porovnat s výsledky aktuálního celoplošného šetření MPSV.
- Zúčastnilo se 60 % představených MD (resp. 48 osob) z toho 52 % žen představených a 63 % mužů představených.
- Vyhodnocení dotazníkového šetření bylo publikováno na intranetu i internetových stránkách MD dne 12. května 2021.

4.4.4. Osvěta v oblasti sexuálního obtěžování ve veřejné správě

V roce 2019 a 2020 se klíčový garant projektu OPZ a GFP věnovali analýze sexuálního obtěžování v MD, přičemž vycházeli mj. z genderového auditu, který byl v MD realizován v roce 2018. Analýza zohlednila metodickou příručku prevence sexuálního obtěžování, kterou vydal Úřad vlády ve spolupráci s veřejnou ochránkyní práv. Upozornili na to, že mezi klíčová opatření týkající se sexuálního obtěžování patří následující:

- Provádět, vyhodnocovat a zveřejňovat anonymní průzkumy na výskyt negativního pracovního chování v rezortu;
- Zajistit proškolení klíčových zaměstnanců/kyň v rozpoznávání a řešení negativního pracovního chování;
- Provádět osvětu a vzdělávání v oblasti dodržování lidských práv, zákazu diskriminace a odstraňování genderových stereotypů.

Vyhodnocení dotazníkového šetření bylo publikováno na intranetu i internetových stránkách MD v únoru 2021.

4.4.5. Vyhodnocení plnění Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů MD 2015 – 2020 v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD

Identifikace problémů:

- Přetrvávající nízké povědomí představených o genderové problematice a nízká vůle zabývat se otázkami genderové rovnosti



- Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů po skončení projektu “Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity v MD“
- Formální plnění Priorit a postupů vlády a Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže
- Vytvoření podmínek pro finanční a personální udržitelnost aktivit souvisejících s prosazováním rovnosti žen a mužů v ministerstvu a v rezortu dopravy.

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci MD pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů v rámci rezortu dopravy, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifický cíl:

Zajištění efektivní realizace Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů v rámci MD. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Definování genderové agendy jako průřezové priority v ministerstvu:

- Nastavení funkční spolupráce a sdílení informací a případů dobré praxe mezi rezortním koordinátorem pro rovnost žen a mužů, členy Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy a dalšími státními zaměstnanci odpovědnými za agendy MD souvisejícími s prosazováním politiky rovnosti žen a mužů v rezortu MD.
- Poskytování podkladů do pravidelné roční souhrnné Zprávy o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a dalších podkladů souvisejících s plněním Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“) a hodnocení plnění Vládní strategie;
- Navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti rovnosti žen a mužů
- Vyhodnocení plnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a genderového mainstreamingu.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Stav k 31. 12. 2020
Definování genderové agendy jako průřezové priority MD	ST, ŘO 010, GFP	2017	Je definovaná genderová agenda jako průřezová priorita MD.	Splněno
Zpracování Rezortní koncepce podpory	GFP, ŘO 010	2015	Je zpracována Rezortní koncepce	Splněno



rovnosti žen a mužů 2015 – 2020			podpory rovnosti žen a mužů 2015 – 2020.	
Aktualizace stávající Rezortní strategie v návaznosti na koncepční dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů	ŘO 010, GFP, projekt OP Z – (garantka K1)	11/2019	Je zpracována aktualizace Rezortní koncepce k 30. 11. 2019.	Splněno
Zpracování návazné Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů 2021-2027	PS, ŘO 010, GFP, projekt OP Z – (garantka K1) schválení: PS	10/2020	Je zpracována komplexní Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů 2021+ v návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů 2021- 2027.	Nesplněno. Výchozí dokument Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2021 -2030 nebyla v roce 2020 schválena. Zahrnuto do plánu práce Pracovní skupiny
Identifikace klíčových agend MD z pohledu rovnosti žen a mužů	GFP	2015 – 2020	Jsou identifikované klíčové agendy MD z pohledu rovnosti žen a mužů. Je zpracován přehled klíčových agend MD z pohledu rovnosti žen a mužů.	Splněno. Identifikace agend vychází ze členství v Pracovní skupině pro rovné příležitosti žen a mužů v MD. Dále byl identifikován Odbor agend řidičů a Odbor komunikace.



Vytvořit organizační podmínky pro zpracování komplexní strategie pro rovnost žen a mužů efektivním zakotvením realizačního týmu v rámci organizační struktury	ST, ŘO 010, GFP	2017	Zřízení služebního místa GFP v rámci systemizace. Jsou vytvořena systemizovaná služební místa garantů/garante k klíčovým aktivitám projektu OP Z.	Splněno Je vytvořeno 1 služební místo GFP a 2 služební místa systemizovaná na dobu určitou garantů/garantek klíčových aktivit projektu OP Z do 30. 6. 2021.
Zlepšit spolupráci a sdílení informací mezi GFP a věcnými odbory v rámci ministerstva	ST, ŘO 010	2020	Posílit pravomoc GFP, začlenit pozici GFP do Organizačního řádu MD	Nesplněno.
Posílit roli Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu MD (PS)	Ministr, ST, ŘO ŘO 010, GFP, Projekt OP Z – K1	2019	Ustanovit novou pracovní skupinu, předsedu pracovní skupiny, místopředsedky ni, zpracovat nový statut a jednací řád PS	Splněno Zpracovaný nový statut a jednací řád PS, jmenovaný předseda PS, 6. 12. 2019 ustavující schůze nové PS. Doporučení genderového auditu
Rozšířit pracovní skupinu o členy dalších odborů a podřízených služebních úřadů	ST, náměstci/kyně sekcí, ředitelé odborů, podřízené služební úřady	11/2019	Nominace dalších členů do skupiny	Splněno Personální obsazení pracovní skupiny je optimalizováno v souladu s plněním jednotlivých opatření (vychází ze Standardu pozice rezortních



				koordinátorů ÚV ČR). Doporučení genderového auditu
Ukotvit pozici PS v Organizačním řádu Ministerstva dopravy	ST, ŘO 010	2. kvartál 2020	Existence a činnost rezortní PS je uvedena v Organizačním řádu Ministerstva dopravy	Splněno 11/2020.
Zajistit školení pro členy PS k práci s Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály legislativní i nelegislativní povahy	GFP, O 010	4. kvartál 2019	Členové pracovní skupiny jsou proškoleni k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály legislativní i nelegislativní povahy	Splněno k 31. 12. 2019
Zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně rezortu	ST, náměstci sekcí, ředitelé odborů, vedoucí oddělení, PS	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Promítnutí hlediska rovnosti ve vnitřních předpisech, řádech, kolektivní dohodě a smlouvě	Plněno částečně. Doporučení genderového auditu
Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti rovnosti žen a mužů	GFP, SO BESIP, PS	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti	Částečně plněno Sledováno v rámci Vyhodnocování vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014-2020. (od roku 2017).



			rovnosti žen a mužů	
Genderový audit	Projekt OPZ Klíčová aktivita 3	2018 15. 1. 2019	Zpráva o výsledku Představení výsledků auditu vedení MD	Splněno Splněno
Akční plán – implementace doporučení genderového auditu	ST, GFP, PS, Projekt OP Z – K2, K1, ŘO 010, útvary dle příslušnosti	2020 (ÚVČR)	Přípravit akční plán a implementovat doporučení 2019, 2020.	Částečně splněno. Mnohá opatření byla podrobně rozpracována do Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů 2015 - 2020 a další budou do navazující Rezortní strategie pro období 2021 – 2027. Doporučená opatření z Personální politiky, Platové politiky, Institucionálního zabezpečení politiky genderové rovnosti, Sladování osobního a pracovního života a Kultury organizace a vztahy na pracovišti jsou také součástí jednotlivých analýz klíčových garantů projektu OPZ.
Podpora provedení genderových auditů v rámci obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu a státních	ST, PS	2020 (Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 - 2020)	Předložení doporučení provedení genderových auditů, případně informace o provedených genderových	Nesplněno



podniků a kde stát zastupuje MD			auditech těchto společností v	
Vytvořit podmínky pro finanční a personální udržitelnost pro implementaci a vyhodnocení agendy rovnosti žen a mužů	ST, ŘO 010	2020	Zajištěné podmínky pro procesy realizace agendy rovnosti žen a mužů. Pokračovat ve sledování relevantních výzev strukturálních fondů.	Splněno do 30. 06. 2021, konec projektu OPZ. Doporučení genderového auditu
Jmenovat a zveřejnit informaci o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty Zřídit a informovat o zřízení schránky, a to i elektronické pošty, na podněty k šetření a řešení případů diskriminace či obtěžování	ST, ŘO 010, prošetřovatel	2020	Jmenovat a zveřejnit informaci o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty	Nesplněno. Ve fázi projednávání jednotlivých opatření na úrovni služebního orgánu, Kanceláře ST, prošetřovatele a O 010. Doporučení genderového auditu

5. Mezinárodní kontext: Institucionální mechanismy pro zlepšení rovných příležitostí

5.1. Politické souvislosti

Závěry Rady Evropské unie

Jejich cílem je vytvořit a posílit vnitrostátní struktury a další státní orgány za účelem začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do právních předpisů/veřejných politik a získávání údajů rozčleněných podle pohlaví.

Potvrzují potřebu podporovat institucionální mechanismy pro rovnost žen a mužů a vyzývají k uplatňování dvojího přístupu kombinujícího začleňování hlediska rovnost žen a mužů s pozitivními opatřeními.

Vyzývají k zavádění vnitrostátních strategií, akčních plánů a nástrojů a metod pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a k plnému využívání srovnatelných genderových statistik.

Směrnice 2002/73/ES o rovném zacházení pro muže a ženy v zaměstnání

Vyžaduje, aby členské státy přijaly nezbytná opatření pro jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbohem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví.

Sdělení Evropské komise o začlenění hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže do všech oblastí rozhodování

Definuje zásadu tzv. genderového mainstreamingu jako systematického zohledňování rozdílů mezi podmínkami, situací a potřebami žen a mužů ve všech politikách a činnostech Evropské unie.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999

Stanoví, že začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a zvláštní opatření týkající se žen na trhu práce jsou jednou z priorit pro financování a že členské státy musí do programů zahrnout popis způsobu, jakým do programového cyklu začlení otázku rovnosti žen a mužů.

Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006

Stanoví obecná ustanovení o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999.

Stanoví obecná ustanovení pro Evropský fond pro regionální rozvoj a stanoví, že členské státy a Komise zajistí podporu rovnosti žen a mužů a začlenění hlediska rovnosti pohlaví do jednotlivých fází poskytování pomoci z fondů.

5.2. Pekingská akční platforma

Pekingská akční platforma je jedním ze zásadních milníků v prosazování posílení postavení žen na celém světě. Jedná se o dokument ze 4. světové konference OSN o ženách konané v roce 1995 zaměřený na odstranění diskriminace a překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. K Pekingské deklaraci se připojilo 189 vlád z celého světa, včetně České republiky. Tato deklarace představuje jeden z nejkompexnějších a nejprogresivnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.

Určuje dvanáct stěžejních oblastí zájmu a představuje cíle a doporučené kroky pro zlepšení přístupu žen k právům v těchto oblastech. Na základě těchto doporučení nejprve v roce 1998 Česká republika přijala vnitrostátní akční plán nazvaný „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, které se staly základním koncepčním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR. Následně pak byl schválen první

střednědobý rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v ČR – „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“. V únoru 2015 dále vláda ČR přijala „Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018“. Všechny uvedené strategické dokumenty navazují na klíčové oblasti zájmu Pekingské platformy.

Členské státy OSN odevzdávají Ekonomické komisi OSN pro Evropu v pětiletém intervalu periodické zprávy o plnění Pekingské platformy. Poslední periodickou zprávu o plnění Platformy v ČR vypracoval Úřad vlády ČR v roce 2015.

Strategické cíle Pekingské akční platformy a ukazatele EU

H.1. Vytvořit nebo posílit vnitrostátní aparáty a další vládní orgány

H.2. Začlenit hlediska rovnosti žen a mužů do právních předpisů, veřejných politik, programů a projektů.

H.3. Vytvářet a šířit údaje a informace rozčleněné podle pohlaví pro účely plánování a hodnocení

V roce 2006 finské předsednictví Rady EU přezkoumalo stav institucionálních mechanismů pro rovnost žen a mužů a vypracovalo tři ukazatele, které sledují míru vládní odpovědnosti při prosazování rovnosti žen a mužů, lidské zdroje vládních a jiných orgánů pro rovnost žen a mužů a míru, v jaké v členských zemích dochází k začleňování hlediska genderového mainstreamingu. Během litevského předsednictví v roce 2013 byla tato oblast opět přezkoumána a byl vypracován ukazatel týkající se používání statistik rozčleněných podle pohlaví jako nástroje pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do rozhodovacích procesů.

Zjištění vyplývající z údajů za celou EU

Větší právní a institucionální úsilí o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů

Téměř v polovině (47 %) všech členských států existuje právní rámec týkající se genderového mainstreamingu (ve srovnání s 36 % v roce 2006). Vládními strukturami pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v současnosti disponuje většina členských států. V osmi členských státech platí zákonná povinnost sestavovat rozpočet s ohledem na rovnost žen a mužů. Ve většině členských států však sestavování rozpočtu s ohledem na rovnost žen a mužů a posuzování dopadů z hlediska rovnosti žen a mužů nejsou povinné, a proto se uplatňují jen zřídka.

Začleňování hlediska genderového mainstreamingu vyžaduje: politický závazek, struktura vládních orgánů a úředníků odpovědných za začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, konzultace s odborníky na genderové otázky jak ve veřejné správě, tak v občanské společnosti, znalosti (odbornou přípravu a zvyšování povědomí) o tom, jak začleňování hlediska rovnosti žen a mužů provádět, a používání příslušných metod a nástrojů. Při posouzení výkonnosti podle modelu navrženého litevským předsednictvím se mezi členskými státy EU nejlépe umístily Finsko a Francie (14 bodů), Španělsko a Švédové (13,5 bodu) a Rakousko (13 bodů). Členskými státy s nehorším hodnocením byly Irsko (2 body), Slovensko (3,5 bodu), Lotyšsko (4 body) a Řecko (4,5 bodu). Výsledky všech ostatních členských států se pohybovaly ve středním pásmu (5-10 bodů).



Více členských států EU vykazuje vysokou výkonnost z hlediska podpory rovnosti žen a mužů

V souladu se stanovenými kritérii pro posuzování výkonnosti získává členský stát 10 bodů, jestliže je odpovědnost za podporu rovnosti žen a mužů na nejvyšší úrovni svěřena ministroví (členovi vládního kabinetu), existuje stálý vládní orgán pro rovnost žen a mužů na nejvyšší úrovni na některém ministerstvu, k hlavním funkcím tohoto orgánu patří: 1) vytvářet vládní politiku, 2) přezkoumávat a vypracovávat právní předpisy, 3) podporovat provádění vládních rozhodnutí a 4) koordinovat nebo rozvíjet začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a členský stát má jak akční plán pro podporu rovnosti žen a mužů, tak systém pravidelného podávání zpráv zákonodárným orgánům. Celkově se výsledky některých členských států od roku 2005 zlepšily. V roce 2013 dosáhlo maximálního hodnocení osm členských států EU oproti třem členským státům v roce 2006. Z ostatních členských států došlo u deseti ke zlepšení, u pěti se situace nezměnila a dva dosáhly horšího hodnocení než v roce 2006.

Zákonný požadavek vytvářet statistiky rozčleněné podle pohlaví existuje téměř ve všech členských státech EU

Vytváření a šíření statistik rozčleněných podle pohlaví se kvantitativně měří na stupnici od jednoho do šesti bodů, výkonnost je zaměřena podle tří kritérií: závazek vlády vytvářet statistiky členěné podle pohlaví, závazek vlády tyto statistiky šířit a metody používané pro šíření genderových statistik. Nejvyššího počtu bodů (6) dosáhly čtyři členské státy EU. Pouze tři členské státy EU nemají zavedenu žádnou vnitrostátní zákonnou povinnost vytvářet statistiky rozčleněné podle pohlaví a v sedmi neexistuje povinnost zpřístupňovat tyto statistiky veřejnosti.

Nezávislý orgán na podporu rovného zacházení s ženami a muži existuje v pěti členských státech EU

Většina členských států řeší problematiku diskriminace na základě pohlaví a rovných příležitostí pro ženy a muže spolu s několika dalšími důvody diskriminace prostřednictvím nezávislého orgánu určeného k řešení a potírání diskriminace. V roce 2013 mělo specializovaný antidiskriminační orgán zabývající se výhradně prosazováním rovného zacházení s ženami a muži méně členských států než v roce 2006.

Pokroky a překážky v oblasti H: Institucionální mechanismy pro zlepšení postavení žen

Pokroky

Zvýšil se status vládní odpovědnosti v oblasti podpory rovnosti žen a mužů.

Došlo k určitému zvýšení počtu nezávislých orgánů na podporu rovnosti žen a mužů.

Byl založen institut EIGE jako institucionální mechanismus na úrovni EU pro prosazování rovnosti žen a mužů.

Více se využívají statistiky rozčleněné podle pohlaví.

Překážky

Výše zdrojů přidělovaných na prosazování mechanismů pro rovnost žen a mužů byla ovlivněna finanční krizí.

Princip genderového mainstreamingu není uplatňován ve všech oblastech politiky a sestavování rozpočtu s ohledem na rovnost žen a mužů se v členských státech uplatňuje jen zřídka.

Snížil se počet vlád, které mají ministra odpovědného za rovnost žen a mužů.

Trend slučovat orgány věnující se výlučně rovnosti žen a mužů s orgány zabývajícími se diskriminací z více důvodů, jenž se projevuje v poslední době, může ohrožovat viditelnost oblasti genderové rovnosti jakožto svébytné politické oblasti a snižovat účinnost těchto politik.

Další kroky v EU

- Podporovat efektivitu institucionálních mechanismů přidělováním vhodných lidských a finančních zdrojů odpovídajících zvýšeným nárokům a většímu počtu úkolů.
- Zvýšit kapacity pro používání významných nástrojů genderového mainstreamingu v rámci tvorby politik (např. sestavování rozpočtu s ohledem na rovnost žen a mužů, posuzování dopadů z hlediska rovnosti žen a mužů a budování kapacit v oblasti rovnosti žen a mužů).
- Zajistit, aby rovnost žen a mužů zůstávala politickou prioritou a aby byly principy genderového mainstreamingu začleněny do ostatních oblastí politiky a doplnit tyto aktivity řešením případů diskriminace na základě pohlaví.
- Posílit implementaci právních předpisů týkajících se rovnosti žen a mužů a implementaci evropského právního řádu, které umožňují přechod od rovnosti dané zákonem k rovnosti faktické, a současně zajistit, aby otázka rovnosti žen a mužů nebyla řešena pouze z právního hlediska.

5.3. Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023

Podpora rovnosti žen a mužů byla jednou z priorit českého předsednictví Výboru ministrů Rady Evropy. V rámci této priority se v listopadu 2017 v Praze konala expertní konference ke sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů s navazujícím výjezdním zasedáním Komise Rady Evropy pro genderovou rovnost. Během tohoto pražského zasedání byla podrobně projednána a na pracovní úrovni schválena Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023.

5.4. Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025

I když v genderové oblasti existují stále nerovnosti, dosáhla EU v posledních desetiletích významného pokroku. Vděčíme za to:

- právním předpisům o rovném zacházení;
- začleňování genderového hlediska do všech ostatních politik (tzv. genderový mainstreaming);
- zvláštním opatřením ke zlepšení postavení žen.

Rozdíly v postavení žen a mužů však přetrvávají. Na trhu práce jsou ženy ještě pořád více zastoupeny v hůře placených odvětvích a naopak nedostatek jich najdeme na vedoucích pozicích.

Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů na období 2020 - 2025⁷ je výsledkem rozhodnutí Komise Ursuly van der Leyenové vytvořit takovou Unii, která bude založená na skutečné rovnosti. **Hlavními cíli** je potírat genderově podmíněné násilí, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce, zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice.

Strategie uplatňuje dvojí přístup: **genderový mainstreaming**, který se kombinuje s cílenými opatřeními, a **meziodvětvový přístup** při provádění přijatých opatření.

V sektoru dopravy se jedná především o oblasti:

- 1) Rovné příležitosti v dopravě z perspektivy uživatelů a uživatelek dopravy;
- 2) Rovné příležitosti žen a mužů jako zaměstnankyň a zaměstnanců v dopravním sektoru.

5.5. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)

V prosinci roku 2006 vytvořil Evropský parlament společně s Radou Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE). Evropský institut pro rovnost žen a mužů je nezávislou institucí Evropská unie, která byla zřízena s cílem přispívat k prosazování genderové rovnosti a posilovat ji. Jeho mandát zahrnuje začleňování genderového hlediska do všech politik EU a do vnitrostátních politik, jež z nich vycházejí, boj proti diskriminaci na základě pohlaví a zvyšování informovanosti občanů EU o genderové rovnosti.

Zpráva institutu EIGE zkoumají různé oblasti Pekingské akční platformy podle požadavků předsednictví Rady Evropské unie. Jedním z hlavních aspektů činnosti institutu EIGE je shromažďování a vyhodnocování statistických údajů v oblasti rovnosti žen a mužů.

5.6. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN. Československá socialistická republika podepsala úmluvu dne 17. července 1980 a úmluva pro ni vstoupila platnost dne 18. března 1982. Česká republika převzala závazky vyplývající z Úmluvy OSN dne 1. ledna 1993. Na plnění závazků vyplývajících z úmluvy dohlíží Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen v Ženevě.

5.7. Cíle udržitelného rozvoje (tzv. Sustainable Development Goals, SDGs)

Sedmnáct cílů udržitelného rozvoje je program OSN rozvoje na období 2015-2030 a navazuje na agendu Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs). Tyto cíle byly schváleny v září 2015 na summitu OSN v rámci Agendy 2030. Cíl 5 se přímo zaměřuje na genderovou rovnost, respektive

⁷ Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025 <[Strategie pro rovnost žen a mužů | Evropská komise \(europa.eu\)](#)>

dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek. Světové společenství volá po ukončení všech forem diskriminace žen a dívek všude na světě. Rovnost mezi muži a ženami by měla být patrná nejen v právech a povinnostech, ale i v příležitostech k adekvátnímu rozvoji osobního potenciálu každého člověka.

5.8. Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy

Dne 27. listopadu 2017 byla v Bruselu na mezinárodní konferenci k problematice rovných práv žen v dopravě podepsána Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy. Jedná se o iniciativu eurokomisařky pro dopravu paní Violety Bulc. Hlavním cílem Platformy pro změnu je zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění rovných příležitostí v dopravním odvětví. Členství je otevřeno pro všechny stakeholdery – členské státy, mezinárodní organizace, zástupce z oblasti průmyslu, odborových svazů, akademické obce, organizací zaměřených na ženy, think-thanks, výzkumných institutů či médií. Českou republiku reprezentoval na konferenci předseda představenstva a generální ředitel Českých drah, který zde představil genderovou politiku národního dopravce a společně s eurokomisařkami a europoslanci Deklaraci o rovných příležitostech mužů a žen v dopravním sektoru podepsal.