

Vyhodnocení plnění

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

a

**Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k
odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané
zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
(Podnět k uplatňování Strategie „+1“)**

Ministerstvo vnitra

(za rok 2016)

Následující osnova je členěna do dvou hlavních částí:

- a) Osnova pro vyhodnocení plnění Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018 schváleného usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632;
- b) Osnova pro vyhodnocení Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“) schváleného usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466.

Osnova obsahuje text jednotlivých úkolů, jejich gestora a vymezení požadovaných informací, včetně stanovení jejich indikativního rozsahu. Stanovení indikativního rozsahu má vést k větší míře sjednocení způsobu informování o naplňování jednotlivých úkolů.

Část A: Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018

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

- **týkající se osob na všech úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů);**
- **týkající se dat o rozdílech v odměňování na jednotlivých úrovních rozhodovacích pozic ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů);**

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

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

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 1800 znaků):

MV, ve spolupráci s PP PČR a GR HZS ČR, každoročně postupuje ČSÚ statistiku o Obsazení řídicích funkcí v bezpečnostních a ozbrojených sborech; každoročně také předkládá statistiku o účasti žen v rozhodovacím procesu (tj. obsazení řídicích funkcí v resortu). Statistika o účasti žen v rozhodovacím procesu v MV a statistiky o průměrných mzdách dle pohlaví a platové třídy – v kontextu zákona č. 262/2006 Sb., zákona č. 234/2014 Sb. a zákona č. 361/2003 Sb. – jsou součástí Vyhodnocení plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů Ministerstvem vnitra za rok 2016.

Úkol č. 5: **Realizovat mediální osvětové aktivity zaměřené na:**

- **nerovnost žen a mužů na pracovním trhu, vč. nerovného odměňování žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap) a podpory transparentnosti odměňovacích procesů ve spojení s mezinárodním dnem Equal Pay Day;**

- výhody vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování diverzity v obchodních společnostech, zvýšení povědomí o potřebě vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech a rizicích spojených s genderovými stereotypy; genderové stereotypy v médiích a jejich rizika, propagaci vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a uplatňování gender mainstreamingu v médiích (vč. realizace mezinárodní konference k tomuto tématu), vzdělávací aktivity pro pracovníky a pracovnice médií a šíření dobré praxe v oblasti médií.

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

Gestor: MLP ve spolupráci s MPSV, MŠMT, MV a MK

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 1800 znaků):

MV v roce 2016 realizovalo 10. ročník soutěže **Úřad roku Půl na půl**. MV hodnotilo úřady (zúčastnilo se 98 úřadů) prostřednictvím dotazníkového šetření, ve kterém sledovalo do jaké míry vedení obcí a měst dbá o rovnost mužů a žen a jaké aktivity v této oblasti vyvíjí. U měst a krajů se sledovalo také zastoupení žen v orgánech územních samospráv. Záměrem dotazníku bylo také zjistit, do jaké míry se ženy aktivně zapojují do dění a rozhodování v obci.

Dne 9. června 2016 se konala na MV konference k soutěži a vyhlášení vítězů, kteří obdrželi ocenění z rukou náměstkyně ministra vnitra Jany Vildumetzové. Spolu s ní předávaly ocenění také náměstkyně ministra pro lidská práva a rovné příležitosti Martina Štěpánková, zástupkyně Svazu měst a obcí Alena Rašková, ředitelka Magistrátu hl. m. Prahy a zástupkyně Asociace krajů ČR Martina Děvěrová, Kateřina Kaňoková z Gender Consulting a Jana Smiggels Kavková z Fóra 50%.

Časopis **Veřejná správa 2016**

14. Téma: Rovné příležitosti, úřad a veřejný prostor.

Ve vedení mají být zastoupena obě pohlaví

15. Téma: Mentoring se zaměřil na političky.

Cesta k úspěchu nejen v politice

25. – 26.

Rozhovor: Platové rozdíly mezi muži a ženami považují za obrovský problém naší společnosti.

S ministryní Michaelou Marksovou

Pravidelně jsou aktualizovány **internetové a intranetové stránky** MV týkající se rovných příležitostí pro ženy a muže.

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

Policie ČR a bezpečnostních sborů

Gestor: MV, MSp, MF

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 1800 znaků):

V rámci Policie ČR nejsou vedoucí funkce (ani jiná místa) obsazována na základě pohlaví. Nicméně ze strany odboru personálního Policejního prezidia ČR je sledována aktivní podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. S tímto tvrzením zcela koresponduje text zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, že nelze odepřít přijetí do služebního poměru mimo jiné z důvodu pohlaví, nebo skutečnost, že podle tohoto zákona příslušník a příslušnice Policie ČR mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že změna právního předpisu tj. zákona o služebním poměru, není v tomto ohledu nutná. Pro úplnost je třeba dodat, že některé funkce v rozhodovacích pozicích jsou v režimu pracovněprávních vztahů, tj. podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

GŘ HZS ČR uplatňuje principy rovnosti žen a mužů ve všech oblastech možného působení. V činnosti generálního ředitelství se jedná o pozice vedoucích pracovníků, funkce vedoucích pracovišť, úroveň ředitelů/lek i dalších odborných a administrativních funkcí v režimu služby s rovnoměrně rozvrženou dobou služby i ve směnném provozu na operačním středisku. V současné době se navíc zvyšuje počet žen, které jsou zapojeny do činnosti v oblastech krizového řízení, zkušebnictví, vědy a výzkumu. Též se zvyšuje počet žen hlásících se do výběrových řízení na obsazování míst ve služebním poměru.

PP PČR a GŘ HZS ČR se zároveň řídí ustanoveními zákona č. 198/2009 Sb.

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

- **průběžně zajišťovat transparentnost při přijímání do zaměstnání a kariérním růstu, řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, včetně výběrových kritérií;**
- **používat genderově senzitivní inzerci;**
- **doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“**
- **usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice;**
- **ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.**

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

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

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 3600 znaků):

Sekce pro státní službu MV klade zvýšený důraz na dodržování zákazu diskriminace a princip rovnosti, který je zakotven napříč metodickým pokynem č. 6/2015, kterým se

stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených. Řádné zveřejňování vyhlášených výběrových řízení včetně předpokladů a požadavků stanovených zákonem o státní službě a na základě služebního předpisu je v režimu státní služby samozřejmostí. Povinnost vyvěšovat oznámení o vyhlášení výběrového řízení plyne z § 24 odst. 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud se jedná o genderově senzitivní inzerci, byly služební úřady s tímto doporučením seznámeny na metodické poradě konané v Benešově. Z veřejně dostupných zdrojů je možné zjistit, že jednotlivé služební úřady používají pro popularizaci výběrových řízení různé informační kanály a zveřejňují oznámení o vyhlášení výběrových řízení také jinými, než zákonem požadovanými formami.

V případě usilování o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrového řízení na dotčené pozice není s to sekce pro státní službu MV uvedené významněji ovlivnit, neboť toto závisí vždy na konkrétním zájmu o daná služební místa, tj. na počtu a složení jednotlivých žadatelů, kteří požádají o zařazení resp. jmenování na služební místa.

Taktéž s doporučením na složení genderově smíšených výběrových komisí v případě, umožňuje-li to zastoupení mužů a žen, byli zástupci jednotlivých služebních úřadů seznámeni na metodické poradě v Benešově. Sekce pro státní službu nedisponuje žádnými oficiálními informacemi o dodržování tohoto doporučení, avšak v rámci vyřizování podání státních zaměstnanců, která se vztahují k výběrovým řízením, a v rámci kontrolní činnosti vyvíjené sekcí pro státní službu MV lze soudit, že je toto doporučení ze strany služebních úřadů dodržováno.

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

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

Gestor: MV

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

Ze strany sekce pro státní službu bylo již v rámci připomínkového řízení k tomuto materiálu uvedeno, že výše popsané je velmi obtížně proveditelné s ohledem na zásadu zachování principu rovnosti a zákazu diskriminace. Nicméně na uvedené „Doporučení“ byly služební úřady opět upozorněny v rámci diskuze na metodických poradách konaných v Benešově.

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

Indikátor: Předložení popisů obsahů školení a počtu proškolených osob.

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

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

Problematika rovnosti žen a mužů je zařazena do vstupního vzdělávání úvodního, které je upraveno a nastaveno na základě služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015 ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech [čl. 14 odst. 3 písm. f)], usnesením vlády č. 865/2015 [čl. 14 odst. 3 písm. f)] a v rámci MV upraveno též společným služebním předpisem č. 13/2016 náměstka ministra vnitra pro státní službu a státního tajemníka v Ministerstvu vnitra ze dne 26. dubna 2016, kterým se stanoví podrobnosti ke vzdělávání státních zaměstnanců v MV [čl. 5 odst. 2 písm. f)]. V roce 2016 to bylo konkrétně 219 zaměstnanců a zaměstnankyň přijatých do služebního poměru a 126 osob přijatých do poměru pracovního. V průběžném vzdělávání resp. vzdělávání představených je tato problematika zařazována v případě stanovení v cílech osobnostního rozvoje ve služebním hodnocení konkretizovaných ve vzdělávacích plánech.

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

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

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

Gestor: MZV ve spolupráci s MV a MF

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

Z hlediska působnosti sekce pro státní službu (MV) je možné odpovědět na dotaz pouze v rozsahu *opatření umožňujících sladování pracovního a rodinného života*:

V současné době státní zaměstnanci MZV vykonávají státní službu v režimu zákona o státní službě. Tedy na tyto zaměstnance se aplikují ustanovení § 116, § 117 (a také § 178 odst. 2) zákona o státní službě, která upravují nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. K těmto ustanovením byl vydán prováděcí právní předpis nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a o pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Jak ustanovení zákona o státní službě, tak prováděcího právního předpisu se aplikují za rovných podmínek na všechny státní zaměstnance a zaměstnankyně bez ohledu na skutečnost, zda jsou zařazeni k výkonu státní služby v ústředí nebo vysláni k výkonu zahraniční služby dle § 67 zákona o státní službě.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal dne 7. prosince 2015 **služební předpis č. 12 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa**. I tento služební předpis je aplikovatelný na státní zaměstnance a zaměstnankyně, kteří jsou vysláni k výkonu zahraniční služby. Služební předpis se věnuje dvěma hlavními oblastem – **přízpůsobení služební doby** potřebám státní/ho zaměstnance/ zaměstnankyně, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu a umožnění sjednání **výkonu státní služby z jiného místa** (tzv. home office). Služební předpis má usnadnit státním zaměstnancům a zaměstnankyním

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

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

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

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

Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 1800 znaků):

Viz odpověď k úkolu č. 11.

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

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

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

Gestor: členové a členky vlády

Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 1800 znaků):

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

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

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

Gestor: členové a členky vlády
Termín: 31.12.2016

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

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

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

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

Gestor: MF ve spolupráci s ČSÚ a členy a členkami vlády
Termín: 31.12.2016 a průběžně v následujících letech

Informace o plnění (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

MV zatím nebylo MF vyzváno k plnění tohoto úkolu. Obsah, možnosti a způsob plnění a spolupráce je průběžně projednáván, zásadní bude v této věci jednání Redakční rady k ročence „Zaostřeno na ženy a muže“ (ČSÚ) v půli tohoto roku.

Část B – Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“)¹

Jaká opatření byla přijata v souvislosti s usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466, zejména v souvislosti s cílem postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu?

Při reportování je možné vycházet z příkladů nástrojů provedení, které jsou uvedeny v kapitole 3.2 Strategie +1, tj.:

- zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně, včetně výběrových kritérií;
- používat genderově korektní jazyk v rámci pracovní inzerce;
- doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel.“);
- sestavovat výběrových komisí tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu;
- cílené vyhledávání vhodných kandidátek či kandidátů, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni;
- vytváření a umožňování vhodných flexibilních forem práce a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život (včetně např. zavedení pravidel o nejzazším možném termínu konání porad či zřízení firemní školky či dětské skupiny, atd.);
- zřízení systému mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s podle poptávky mladšími ženami či muži.

Informace o plnění:

MV se v rámci výběrových řízení řídí zákonem č. 262/2006 Sb. (§ 16, § 17), zákonem č. 234/2014 Sb. (§ 24, § 98), zákonem č. 361/2003 Sb., zákonem č. 198/2009 Sb. či metodickým pokynem č. 6/2015. Tyto předpisy implikují povinnost zveřejňovat veškerá výběrová řízení jak na pozice v poměru služebním, tak v poměru pracovním, včetně pozic vedoucích zaměstnanců či představených. Samozřejmostí je také zveřejňování výběrových kritérií a používání genderově korektního jazyka. Při sestavování výběrových komisí je přihlíženo k požadavku na vyrovnané zastoupení žen a mužů.

Výše uvedené předpisy zároveň výslovně stanovují zákaz diskriminace – včetně diskriminace na základě pohlaví – při provádění výběrových řízení na obsazení služebních nebo pracovních míst zaměstnanců i představených.

MV aktivně podporuje sladování osobního a rodinného života s výkonem státní služby nebo zaměstnání. Toto podrobněji rozpracovává služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12 ze dne 7. prosince 2015. Zaměstnanci a zaměstnankyně MV mají možnost využívat flexibilních forem práce v podobě pružné pracovní doby, sdílení pracovního místa, zkráceného pracovního úvazku, práce z domova, práce na DPP/DPČ či jiné úpravy pracovní doby po dohodě s nadřízeným. Zaměstnanci a zaměstnankyně na mateřské/ rodičovské dovolené jsou o těchto možnostech průběžně informováni (stejně jako o dalších benefitech a opatřeních podporujících sladování soukromého a pracovního života). Informace a formuláře žádostí o úpravu pracovní doby jsou vyvěšeny na intranetových stránkách MV. Všem doposud podaným žádostem o individuální úpravu pracovní doby bylo

¹ Strategie +1 je dostupná online na webu Úřadu vlády ČR: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

vyhověno. V některých případech byl také u představených pečujících o děti odsouhlasen zkrácený pracovní úvazek či práce z domova.

MV dále provozuje vlastní mateřskou školku, jež je zřízena přímo v prostorech budovy MV na Letné. Jedná se o detašované pracoviště MŠ Letohradská, jejímž zřizovatelem je MČ Praha 7. Školka je zřízena až pro 22 dětí.

Nově nastoupivším zaměstnancům a zaměstnankyním, stejně jako zaměstnancům a zaměstnankyním vracejícím se do zaměstnání po rodičovské/mateřské dovolené je poskytováno poradenství zkušenější osoby, která s novým zaměstnancem (novou zaměstnankyní) sdílí své zkušenosti a poskytuje mu/jí personální podporu.