

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 2017)

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 (zpravidla max. 1 800 znaků).

Část A: Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018¹

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

Ministerstvo vnitra, ve spolupráci s Policejním prezidiem ČR a Generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru ČR, postoupilo dne 6. 10. 2017 **Českému statistickému úřadu** k analýze anonymizované statistiky:

- obsazení řídicích funkcí v ozbrojených a bezpečnostních sborech podle pohlaví v roce 2016;
- účast žen v rozhodovacím procesu (tj. obsazení řídicích funkcí v resortu) v roce 2016.

Příspělo tím do publikace ČSÚ Zaostřeno na ženy a muže – 2017. Statistiky obsahující zmíněná data za rok 2017 předloží Ministerstvo vnitra v návaznosti na výzvu Českého statistického úřadu v průběhu roku 2018.

¹ Akční plán je dostupný online na webu Úřadu vlády ČR: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>

Ministerstvo vnitra dále předložilo 20. 2. 2018 **Úřadu vlády** statistiky o poměru žen a mužů v jednotlivých platových třídách a výši jejich průměrné měsíční mzdy za rok 2017. Data jsou diferencovaná podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Ministerstvo vnitra celkově předkládá 6 statistických podkladů s údaji o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách v působnosti resortu.

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.**

Indikátor: Předložení analýzy a návrhy řešení pro oblast:
Policie ČR a bezpečnostních sborů

Gestor: MV, MSp, MF

Termín: 31. 12. 2016

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

Nové přijetí do služebního poměru i obsazování volného služebního místa včetně služebního místa v rozhodovací pozici v rámci tzv. služebního postupu je striktně vymezeno zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který v § 16 odst. 4 stanoví, že „Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“ Každý občan žádající o přijetí do služebního poměru u bezpečnostního sboru, příslušník Policie ČR či Hasičského záchranného sboru ČR má tedy zákonem dané stejné postavení a stejná práva, kdy pro přijetí do služebního poměru či pro služební postup musí splnit zákonem stanovená kritéria a podmínky bez ohledu na pohlaví.

Výběrová řízení na volná služební místa včetně výběrových kritérií jsou řádně uveřejňována v systému „OSM - obsazování služebních míst“, které pro bezpečnostní sbory spravuje Ministerstvo vnitra. Požadavky na obsazení volného místa jsou dány bez ohledu na pohlaví příslušníka bezpečnostního sboru nebo občana žádajícího o přijetí do služebního poměru.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace u zaměstnanců Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR, kteří jsou v pracovním poměru, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 16 a § 17.

Policejní prezidium ČR a Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru se také řídí zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Současná právní úprava je dle našeho názoru dostačující a není důvod pro jakékoli legislativní změny.

- Úkol č. 11: **Zohlednit ve všech relevantních vnitřních předpisech (pracovní řád, apod.) ústředních orgánů státní správy (včetně jim podřízených organizací a poradních orgánů) nebo jiných vhodných dokumentech téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijmout následující podpůrná opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic:**
- **průběžně zajišťovat transparentnost při přijímání do zaměstnání a kariérním růstu, řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice, včetně výběrových kritérií;**
 - **používat genderově senzitivní inzerce;**
 - **doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“**
 - **usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice;**
 - **ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu.**

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

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

Termín: 31. 12. 2016

Výběrové řízení upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, jehož průběh byl v roce 2017 novelizován. Novelizace zákona o státní službě č. 144/2017 Sb. se dotkla mimo jiné právní úpravy výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených.

V návaznosti na výše uvedenou novelizaci zákona o státní službě byl v roce 2017 vydán nový metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017 ze dne 30. 6. 2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení (jímž byl zároveň zrušen dosavadní metodický pokyn č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených). Klíčovým pravidlem pro realizaci výběrových řízení dle metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017 je především zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace a to jak z hlediska postavení samotných žadatelů ve výběrovém řízení a z hlediska výběru nejvhodnějšího žadatele, tak i z hlediska obsazování výběrových komisí. Uvedený metodický pokyn rovněž výslovně odkazuje na povinnosti plynoucí ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o vlastní realizaci vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci výběrových řízení – sekce státního tajemníka v Ministerstvu vnitra dle zákona o státní službě v roce 2017 důsledně dbala na řádné dodržování veškerých pravidel pro rovný přístup a zákaz všech forem diskriminace, které vyplývají z výše uvedených právních předpisů, jakož i z příslušného metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu.

Jedním z hlavních nástrojů bylo v první řadě řádné zveřejňování vyhlášených výběrových řízení včetně předpokladů a požadavků stanovených zákonem o státní službě a příslušnými služebními předpisy, které se na dané služební místo, resp. služební místo představeného vztahují. Při formulaci podmínek vyhlášeného výběrového řízení byl kladen důraz na genderovou vyváženost obsahu oznámení, z vyhlášených výběrových řízení bylo zcela zřejmé, že vítán je zájem žadatelů i žadatelek a že Ministerstvo vnitra podporuje rovnost žen a mužů i diverzitu v rozhodovacích pozicích.

Ministerstvo vnitra preferovalo v roce 2017 ustanovování genderově smíšených výběrových komisí a tento postup uplatnilo vždy, pokud byl v daném případě reálně slučitelný s požadavkem na odbornost potřebnou pro odpovídající posouzení žadatelů a žadatelek přihlášených do výběrového řízení ve vztahu k obsazovanému služebnímu místu, resp. místu představeného (genderově smíšená komise byla ustanovována vždy, kdy mělo Ministerstvo vnitra k dispozici odborníky obou pohlaví způsobilé k řádnému posouzení odborné způsobilosti žadatelů a žadatelek).

Pokud jde o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrového řízení na dotčené pozice – toto nebylo možno (při současném zachování všech zákonných postupů) ovlivnit jiným způsobem, než výše uvedenou genderově senzitivní prezentací podmínek výběrového řízení (která byla ze strany Ministerstva vnitra vždy důsledně dodržována); výsledné procentuální zastoupení žen a mužů v prvním kole výběrových řízení však záviselo především na konkrétním zájmu o daná služební místa, tj. na počtu a složení jednotlivých žadatelů, kteří požádali o zařazení resp. jmenování na služební místa.

Pokud jde o obsazování pracovních míst v režimu zákoníku práce, postupovalo Ministerstvo vnitra dle zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce se zvláštním důrazem na dodržování ustanovení § 16 a § 17 zákoníku práce ve spojení se zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Rovněž při výběrových řízeních konaných za účelem obsazení volných pracovních míst v režimu zákoníku práce je důsledně dodržována zásada genderově senzitivní inzerce, resp. zásada genderové vyváženosti celkového obsahu vyhlášených výběrových řízení a taktéž řádné a včasné zveřejnění kritérií pro výběr uchazeče či uchazečky o dané pracovní místo. Stejně jako v případě míst služebních, tak i u pracovních míst se procentuální zastoupení uchazečů odvíjí od zájmu jednotlivých osob o konkrétní pracovní místo a nelze jej ovlivnit jinak, než systematickým uplatňováním výše zmíněných zásad v rámci nabídky resp. inzerce obsazovaných míst.

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

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

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

Termín: 31. 12. 2017

Celkový počet žen v rozhodovacích pozicích v resortu Ministerstva vnitra k 31. 12. 2017 byl na pozici náměstkyně ministra vnitra 1 zaměstnankyně, tj. 16,67 %, na pozici ředitelky odboru 13 zaměstnankyň, tj. 29,55 %, na úrovni vedoucí oddělení 93 zaměstnankyň, tj. 45,37 % a na úrovni ostatní zaměstnankyně 1 661, tj. 73,66 %.

V návaznosti na skutečnosti zjištěné v roce 2017 sběrem a zpracováním dat o účasti žen v rozhodovacích pozicích v roce 2017, poměru žen a mužů v jednotlivých platových třídách a výši jejich průměrné měsíční mzdy byly stanoveny tyto Priority a postupy Ministerstva vnitra při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018:

- zajištění implementace Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016-2020;
- optimalizace institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů;
- relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnost;
- zajištění platové transparentnosti;
- péče o děti zaměstnankyň a zaměstnanců prostřednictvím firemní mateřské školky;
- flexibilní pracovní úvazky a práce z jiného místa;
- medializace problematiky rovnosti žen a mužů.

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

Indikátor: Předložení popisů obsahů školení a počtu proškolených osob.

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

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

Téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a informace o rizicích spojených s genderovými stereotypy je zařazeno ve studijních textech e-learningového kurzu vstupního vzdělávání úvodního, které je povinné pro všechny zaměstnance v pracovním i služebním poměru. V roce 2017 bylo v tomto kurzu proškoleny 252 osob. Představení a vedoucí zaměstnanci jsou v tomto tématu proškoleni pouze v případě, že měli tento vzdělávací cíl stanoven služebním hodnocením ve svém vzdělávacím plánu.

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

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

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

Termín: 31. 12. 2016

Ministerstvo vnitra v roce 2017 zapracovalo nástroje provedení Strategie „+1“ do následujících interních aktů řízení:

Kolektivní smlouva ze dne 27. června 2017. Kolektivní smlouva v čl. 3 odst. 11 stanoví: „zaměstnavatel poskytne odborové organizaci vždy do 1. března následujícího kalendářního roku v elektronické podobě statistický přehled stavu obsazenosti pracovních míst obsahující zejména: počet systemizovaných pracovních míst, počet systemizovaných služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru, počet pracovních míst obsazených ženami, vždy s rozdělením podle platových tříd, zda se jedná o řadového zaměstnance nebo vedoucího, a v případě zavedení realizace výběrových řízení na obsazování pracovních pozic rovněž veškeré statistické údaje k těmto výběrovým řízením“. V čl. 5 odst. 1 je uvedeno, že „ženy mají právo na zajištění podmínek výkonu práce s ohledem na jejich těhotenství, dobu kojení a dobu po porodu (např. zajištění přebalovacích pultů pro kojence, zajištění vhodné místnosti pro kojení, zajištění sprchového koutu, zajištění samostatné kanceláře pro matku s kojencem v objektu, v němž je umístěno pracoviště). V části třetí čl. 5 odst. 2 je dále uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, přičemž jsou v kontextu aktivního zajištění rovnosti znevýhodněných skupin zaměstnanců taxativně uvedeny zejména ženy, osoby se zdravotním postižením a senioři.

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení ze dne 30. června 2017. Metodický pokyn v čl. 1 odst. 4 stanoví, že „při provádění výběrových řízení je nutné dbát na zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvených v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Výše uvedené platí nejen pro postavení žadatelů ve výběrovém řízení a výběr nejvhodnějšího žadatele, ale i pro obsazování výběrových komisí“.

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 jazyk a 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

Ministerstvo vnitra při jmenování do pozic ředitele státního podniku a jeho zástupce či zástupců nebo do pozic v dozorčích radách postupovalo v roce 2017 v souladu se zákonem č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, přičemž se přihlíželo zejména k odborným znalostem a schopnostem konkrétních osob. Ve státních podnicích byl interními pravidly rovněž stanoven zákaz diskriminace.

NAKIT, s. p. a Česká pošta, s. p. postupovaly v roce 2017 při provádění výběrových řízení v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tak aby byla prováděna transparentně, přičemž bylo přihlíženo zejména k odborným znalostem a schopnostem uchazečů o pracovní pozici. V rámci provádění výběrových řízení byl kladen důraz na genderově senzitivní inzerci a byl dodržován zákaz diskriminace uchazečů o zaměstnání. NAKIT, s. p. a Česká pošta, s. p. využívaly pro inzerci různé informační kanály, prostřednictvím kterých lze tato opatření ověřit. Ve státních podnicích je dále interními pravidly ve formě řádů a předpisů rovněž stanoven zákaz diskriminace. V případě cíleného vyhledávání vhodných kandidátů, státní podniky oslovují uchazeče z pohledu odborných znalostí a schopností nezbytných pro úspěšné zvládnutí pracovních povinností na příslušné pozici.

V případě usilování o 40% zastoupení každého pohlaví v prvních kolech výběrových řízení na dotčené pozice, nebyly státní podniky schopny uvedené významněji ovlivnit, toto záviselo na konkrétním zájmu uchazečů o dané pracovní pozice.

Pokud se jedná o ustanovování genderově vyvážených výběrových komisí, řídí se NAKIT, s. p. a Česká pošta, s. p. tímto doporučením, umožňuje-li to zastoupení žen a mužů s odpovídajícími kompetencemi. V rámci podniků je zaveden systém mentoringu a předávání znalostí a pracovních zkušeností např. i prostřednictvím workshopů pořádaných pro zaměstnance. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají možnost využití flexibilní pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku, práce z domova, práce na DPP, DPČ, pokud to charakter jimi vykonávané práce umožňuje.

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

Princip rovných příležitostí pro ženy a muže je ukotven jak zákony, jimiž se státní podniky v působnosti Ministerstva vnitra řídí (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), tak interními předpisy, které odrážejí ustanovení daná těmito zákony – například Etický kodex NAKIT, s. p., Etický kodex České pošty, s. p. a Kolektivní smlouva České pošty, s. p. na léta 2015-2018, které stanoví rovný přístup bez ohledu na rasu, barvu pleti, původ, národnost, etnickou příslušnost, vyznání, politickou příslušnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk či rodinný stav a zákaz diskriminace či obtěžování.

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“)²

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.“);

² 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/>

- 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 sladovat 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.

Ministerstvo vnitra se v rámci výběrových řízení řídilo v roce 2017 v první řadě zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, kdy v rámci naplňování zákonných ustanovení postupovalo v souladu s metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017 ze dne 30. 6. 2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Dále bylo v rámci výběrových řízení při obsazování míst v pracovněprávním režimu postupováno dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a v případě obsazování služebních míst příslušníků bezpečnostních sborů, vůči nimž plní ministr vnitra funkci služebního orgánu, též dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V rámci všech výše uvedených typů výběrových řízení Ministerstvo vnitra důsledně dbalo na dodržování povinností stanovených zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Samozřejmostí bylo rovněž řádné zveřejňování výběrových řízení včetně podrobného stanovení výběrových kritérií a používání takových formulací, z nichž je zřejmé, že nabídka pracovního místa je zaměřena na případné uchazeče i uchazečky bez genderových rozdílů. Ministerstvo vnitra dle aktuálních možností rovněž v rámci realizace konkrétních výběrových řízení ustanovovalo genderově smíšené výběrové komise – a to vždy, když byl tento postup realizovatelný bez dopadu na neopominutelný požadavek odborné způsobilosti členů výběrové komise pro posouzení vhodnosti přihlášených žadatelů a žadatelek z hlediska jejich odborných kvalit.

Kromě výše uvedeného genderově korektního přístupu uplatňovaného v rámci výběrových řízení podporovalo Ministerstvo vnitra vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích rovněž postupy směřujícími k usnadnění sladování osobního a rodinného života s výkonem státní služby nebo zaměstnání.

V rámci realizace postupů směřujících ke sladování osobního a rodinného života s výkonem státní služby nebo zaměstnání postupovalo Ministerstvo vnitra dle § 116 a 117 zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě, nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a dle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. V rámci postupů stanovených shora uvedenými předpisy, a pokud to tyto předpisy umožňují, umožňovalo Ministerstvo vnitra v nejširší možné míře státním zaměstnancům a zaměstnancům v režimu zákoníku práce 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. Všem doposud podaným žádostem o individuální úpravu pracovní doby bylo vyhověno. V některých případech byl také u představených pečujících o děti odsouhlasen zkrácený pracovní úvazek či práce z domova. Dalším významnou aktivitou Ministerstva vnitra určenou k usnadnění sladování osobního a rodinného života s výkonem státní služby resp. zaměstnání je provozování mateřské školy pro děti zaměstnanců Ministerstva vnitra, přímo v prostorách budovy Ministerstva vnitra v Praze 7, Nad Štolou 3 (školka je provozována jako detašované pracoviště Mateřské školy Letohradská, jejímž zřizovatelem je Městská část Praha 7).

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