

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**

Ministerstvo vnitra

(za rok 2016)

Následující osnova je členěna do dvou hlavních částí:

- a) Osnova pro vyhodnocení plnění Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě schváleného usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 jako součást Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020;
- b) Osnova pro vyhodnocení Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů schválených usnesením vlády ČR ze dne 12. září 2016 č. 813.

Osnova obsahuje text jednotlivých úkolů, jejich gestora a vymezení požadovaných informací, včetně stanovení jejich indikativního rozsahu (zpravidla max. 1 800 znaků).

Část A: Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě

Úkol č. 1: **V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu a jejich výsledky pravidelně 1x ročně předkládat prostřednictvím Zprávy o plnění aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů členu či člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi či předsedkyni Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.**

Gestor: členky a členové vlády

1.1 Uveďte obecné poznámky k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu v rámci resortu za rok 2016 (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Vyhodnocení plnění úkolů Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě a úkolů gesčně příslušících Ministerstvu vnitra (dále jen „MV“) v rámci Aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2016 probíhalo ve spolupráci odboru personálního MV s dalšími věcně příslušnými útvary MV, Policejním prezidiem a Generálním ředitelstvím HZS. Odbor personální, který v rámci MV plní úlohu koordinačního tělesa agendy a aktivit spojených s prosazováním rovnosti žen a mužů, po pečlivém posouzení všech bodů plnění, ohodnotil výsledky plnění jako velmi dobré a odpovídající zadaným úkolům.

1.2 Uveďte obsah a vyhodnocení plnění resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2016. V případě úkolů s termínem plnění v následujících letech nebo s termínem průběžného plnění uveďte vyhodnocení dosud realizovaných aktivit (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Ústřední priority MV při prosazování rovnosti žen a mužů tvořila v roce 2016 následující opatření:

- Zpracování Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020.

Stav: Splněno

- Zřízení a zajištění provozu zařízení péče o děti předškolního věku.

Stav: Splněno.

- Odstraňování a prevence násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi.

Stav: Plněno. MV se podílí na implementaci Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018, a to plněním stanovených úkolů např. v oblasti legislativy, vzdělávání policie, pomoci osobám ohroženým domácím násilím atd.

- Genderové hledisko v humanitární pomoci a integrace žen - migrantek.

Stav: Plněno. MV kontinuálně zohledňuje případy žen a dívek v ohrožení a s akutní potřebou mezinárodní ochrany, přitom klade důraz na jejich specifické potřeby. Ženám a dívkám s udělenou mezinárodní ochranou je, prostřednictvím MV, poskytována sociální asistence, sociální a právní poradenství, přístup ke zdravotní péči, ke vzdělání i na trh práce.

- Dotační politika resortu a spolupráce s NNO v kontextu rovnosti žen a mužů.

Stav: Plněno. V průběhu roku 2016 byly odborem azylové a migrační politiky MV a odborem bezpečnostní politiky a prevence kriminality MV podpořeny programy a projekty týkající se integrace žen – migrantek a prevence domácího a genderově podmíněného násilí.

Nad rámec resortních priorit byl potom realizován 10. ročník soutěže Úřad roku „Půl na půl“.

Úkol č. 2: **V rámci své působnosti a v souladu s cíli Strategie a relevantními Prioritami na dané období definovat své priority na následující období.**

Gestor: členky a členové vlády

2.1 Popište základní zaměření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2017 a předložte odkaz na zveřejněné resortní priority a postupy (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

V roce 2017 se bude MV při prosazování rovnosti žen a mužů soustředit zejména na tyto oblasti:

- Zajištění implementace Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020;
- Konsolidace institucionálního zázemí pro celoresortní koordinaci agendy prosazování rovnosti žen a mužů;
- Činnost pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů;
- Zahnutí hlediska rovnosti žen a mužů do celkové koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu (gender mainstreaming);
- Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy prosazování rovnosti žen a mužů;
- Provedení anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci resortu;
- Zajištění platové transparentnosti;
- Péče o děti zaměstnanců prostřednictvím předškolního vzdělávání v zavedené mateřské školce MV;
- Podpora sladování rodinného a pracovního života prostřednictvím zavádění, rozvíjení a aktivní podpory možností využití flexibilních pracovních úvazků a práce z jiného místa;
- Realizace 11. ročníku soutěže Úřad roku „Půl na půl“;
- Odstraňování a prevence násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi;
- Genderové hledisko v humanitární pomoci;
- Genderové hledisko v migrační politice;

- Medializace problematiky rovnosti žen a mužů;
- Prosazování problematiky žen a mužů do obsahu vzdělávání příslušníků a příslušnic Policie ČR;
- Dotační politika resortu zaměřená na rovnost žen a mužů;
- Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi a sociálními partnery.

„Priority a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů“ stejně jako „Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020“ se nacházejí na internetových stránkách MV ČR: <http://www.mvcr.cz/clanek/soucasnost-830237.apsx>

Úkol č. 5: **Implementovat metodiku hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR do oblasti rovnosti žen a mužů (pozn. - „Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR“), v relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů.**

Gestor: členky a členové vlády

5.1 Popište koncepční, rozhodovací a hodnotící materiály, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů a **uvedte jejich počet** (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Hledisko rovnosti žen a mužů bylo v roce 2016 podrobně rozpracováno v následujících 7 dokumentech, které koncipovalo MV samostatně, nebo na jejichž koncepci se aktivně spolupodílelo:

- Zpráva o plnění priorit a postupů MV za rok 2015;
- Priority MV na rok 2017;
- Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2016 – 2020;
- Akční plán prevence kriminality 2016 – 2020;
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2016 – 2019;
- Akční plán ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020;
- Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu.

5.2 Uvedte informaci, jakým způsobem byli s metodikou seznámeni relevantní pracovníci a pracovníce resortu (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

Informace o metodice byla již v roce 2015 rozeslána na kanceláře náměstků, PP PČR a GŘ HZS ČR spolu se žádostí o distribuci mezi pracovníky a pracovníce. Seznámení s ní byli také členové a členky vnitroresortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů. Metodika byla současně vyvěšena na intranetových stránkách MV věnovaných rovnosti žen a mužů. Problematika vztahující se k metodice je součástí vstupního vzdělávání úvodního realizovaného formou e-learningu.

Úkol č. 6: **V návaznosti na usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964 průběžně vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech a organizovat jejich jednání nejméně čtyřikrát ročně.**

Gestor: členky a členové vlády

6.1 Popište základní zaměření a činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v roce 2016, včetně počtu jednání a popisu nejvýznamnějších projednávaných bodů (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

V roce 2016 probíhala po pracovní linii intenzivní komunikace mezi odborem personálním a věcně příslušnými útvary MV, PP PČR a GŘ HZS ČR ve věcech týkající se agendy pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů. S ohledem k personálním změnám určujícím činnost pracovní skupiny, ke kterým došlo v průběhu roku 2016 (včetně přeobsazení pozice předsedy pracovní skupiny), byl připraven návrh nového obsazení pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů, který je nyní ve schvalovacím procesu. V návaznosti na to bude činnost pracovní skupiny v roce 2017 realizována v plném rozsahu.

Úkol č. 7: **Prostřednictvím mediální politiky resortu informovat o tématech rovnosti žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu zabezpečování.**

Gestor: členky a členové vlády

7.1 Předložte zprávu o realizovaných konkrétních krocích v oblasti mediální politiky (např. tiskové zprávy, odkazy na web či tištěná média) a vyhodnoťte vývoj v této oblasti za rok 2016 (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Tiskové zprávy MV:

- 03. 11. 2016 – V Praze se koná mezinárodní konference „20 let prevence kriminality v ČR“
- 29. 09. 2016 – Konference Stop kybernásilí na ženách a mužích
- 10. 09. 2016 – Fotogalerie: Dětský den Ministerstva vnitra
- 01. 09. 2016 – Fotogalerie: Nová mateřská škola na Ministerstvu vnitra přivítá první děti
- 14. 06. 2016 – Fotogalerie: Vyhlášení soutěže Svět očima dětí
- 08. 06. 2016 – Ministerstvo vnitra našlo nejpřívětivější úřady
- 26. 05. 2016 – Mezinárodní den pohřešovaných dětí
- 30. 03. 2016 – Soutěž Svět očima dětí 2016

Soutěž Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem (zúčastnilo se 98 úřadů).

Soutěž Přívětivý úřad (zúčastnilo se 190 úřadů).

Pravidelná aktualizace stránek k rovnosti žen a mužů na internetu a intranetu. Informace týkající se problematiky rovnosti žen a mužů jsou zveřejňovány a průběžně aktualizovány na internetových i intranetových stránkách MV. Intranetové stránky celistvě odrážejí veškerou činnost resortu na poli rovnosti žen a mužů; jsou rovněž dostupné z intranetových stránek Policejního prezidia, kde je na ně odkaz.

Časopis Veřejná Správa 2016

1. Téma: Linka bezpečí chce víc spolupracovat s obcemi
2. Rozhovor: Moje dveře byly, jsou a budou otevřené všem představitelům obcí a měst
S Janou Vildumetzovou nejen o veřejné správě

Téma: Hospic pomáhá nejen umírajícím
Mobilní hospic svatého Jiří v Tachově
10. Rozhovor: Rodiny dnes nejsou identifikovatelné podle kategorie manželství
Se Zuzanou Jenstchke-Stócklovou o rodinné politice

Dobrá praxe: Mikrojesle dají matkám šanci vrátit se dříve do práce

12. Kulatý stůl: Každého člověka je třeba brát jako individualitu a využít jeho potenciál bez ohledu na věk

Hovory o moderní personalistice

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.

Téma: Rodiče dostávají novou možnost dostupné péče o předškolní děti

MPSV

Rozhovor: Platové rozdíly žen a mužů považují za obrovský problém naší společnosti

S ministryní Michaelou Marksovou

V časopisech Veřejná Správa a Policista vyšlo dále několik rozhovorů s úspěšnými ženami – sportovkyněmi nebo političkami a vyššími státními úřednicemi. Podobně byly úspěšné sportovkyně prezentovány na webových stránkách MV.

Za rok 2016 lze mediální politiku MV ve vztahu k rovnosti žen a mužů zhodnotit jako velmi dobrou.

Úkol č. 8: **Zohledňovat v relevantních dotačních či operačních programech téma rovnosti žen a mužů (např. jako ex-ante kondicionalitu, resp. horizontální prioritu), zahrnovat oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.**

Gestor: členky a členové vlády

8.1 Uved'te, jakým způsobem bylo v roce 2016 v rámci dotačních programů přihlíženo k tématu **rovnosti žen a mužů** a o jaké se jednalo dotační programy. Uved'te jejich počet, stručný popis, formu a hodnocení výzev. **Popište a vyhodnot'te** projekty specificky prosazující **rovnost žen a mužů**, které byly vaším resortem v roce 2016 v rámci dotační politiky podporovány (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Integrace žen – migrantek

Odbor azylové a migrační politiky MV v rámci dotační politiky zohledňuje téma rovných příležitostí pro ženy a muže. V této souvislosti vyhlašuje MV každoročně dva dotační tituly na integraci cizinců a cizinek – pro NNO a pro obce. Dalším finančním zdrojem na integraci cizinců a cizinek byl v roce 2016 Azylový, migrační a integrační fond (AMIF), jehož administrátorem je také MV.

V zásadách poskytování dotací pro NNO i obce na podporu integrace bylo zdůrazněno, že podpořené projekty musí přispívat k naplňování cílů státní politiky v oblasti integrace cizinců, se zřetelem na téma rovných příležitostí pro ženy a muže.

Pro rok 2016 byla jednou z prioritních oblastí dotačního titulu na projekty NNO podpora *výzkumu na téma postavení žen-migrantek ve společnosti* s cílem získat více informací k tomuto tématu. Výzkum byl vypracován, v následujícím období budou jeho výsledky reflektovány a budoucí opatření tak budou zaměřena na konkrétní potřeby, jež z výzkumu vyplynou.

Projekty obcí jsou často zaměřeny na podporu komunikace mezi rodiči a školou, činnosti mateřských či rodičovských center a klubů, podporu účasti žen resp. rodičů zajištěním hlídání dětí při pořádání kurzů, seminářů a dalších integračních aktivit.

Prevence domácího násilí

V roce 2016 pokračoval odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality MV v realizaci dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů se zaměřením na prevenci domácího násilí a trestnou činnost páchanou na seniorech. Dotační komise pro poskytnutí neinvestiční státní dotace NNO zasedala dne 25. února 2016. Předloženo bylo celkem 11 ze 14 žádostí – 3 žádosti obsahovaly závažné formální nedostatky a neprošly prvním kolem hodnocení žádosti z hlediska formální úplnosti. Projekty byly zaměřeny na aktivizační programy pro seniory v oblasti prevence domácího násilí, na osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky domácího násilí páchaného na seniorech a medializaci problematiky trestné činnosti páchané na seniorech.

Výstupy z jednotlivých projektů spočívají vedle přímého psychologického, sociálního a právního poradenství poskytovaného cílové skupině také v realizaci kulatých stolů, školení pro pomáhající profese, besed a seminářů pro seniory a v distribuci informačních letáků a brožur určených pro odbornou i laickou veřejnost.

MV dále formou dotace hradí náklady na provoz evropské krizové linky 116006 (Bílý kruh bezpečí, > linka 24 hod. denně/ 7 dní v týdnu) poskytující bezplatně odbornou telefonickou pomoc obětem trestných činů a osobám ohroženým domácím/ genderově podmíněným násilím; vedle toho MV formou dotace hradí také náklady na provoz krizových linek 116000 a 116111 (Linka bezpečí a Ztracené dítě).

Úkol č. 9: **Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti.**

Gestor: členky a členové vlády

9.1 Předložte popis a způsob opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti, počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

V roce 2016 se, v případě sexuálního obtěžování, mohl/a obtěžovaný/obtěžovaná obrátit (i anonymně) e-mailem na kancelář ombudsmanky MV či do schránky pro příjem podání prošetřovatelů, zřízené v souvislosti s účinností zákona o státní službě v roce 2015. V průběhu roku 2016 nebyla kanceláři ombudsmanky podána žádná stížnost stran sexuálního obtěžování. Obdobně nebyl ani v rámci jednotlivých útvarů MV hlášen žádný případ sexuálního obtěžování.

Úkol č. 10: **Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.**

Gestor: členky a členové vlády

10.1 Uveďte počet, formy a výstupy spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů. Popište způsob propojení s dalšími aktivitami těchto nestátních neziskových organizací (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV v roce 2016 spolupracovalo mimo jiné s těmito nestátními neziskovými organizacemi (ve formě konferencí, workshopů, soutěží, podpory preventivních, vzdělávacích, asistenčních a podpůrných programů, služeb a opatření a informačních a aktivizačních projektů):

Fórum 50 %, Alternativa 50+ (soutěž Úřad roku „Půl na půl“); Centrum nové naděje, Diakonie ČCE – středisko západní Čechy, Generace bez hranic, Persefona, proFem – Konzultační středisko pro ženské projekty, Prosapia – sdružení pro rodinu, Spondea, ŽIVOT 90 (8 projektů realizovaných v rámci dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů, které byly podpořeny částkou 1 614 000 Kč); Bílý kruh bezpečí, Linka bezpečí, Ztracené dítě (poskytnutí dotací na provoz krizových linek); Gender studies, Nadace Open Society Fund Praha (konference Stop kybernásilí na ženách a mužích).

MV spolupracuje s NNO dále při realizaci integrační politiky – v rámci dotací pro NNO pro oblast integrace cizinců bylo v roce 2016 podpořeno 24 projektů v celkové výši 20,9 milionu Kč.

Úkol č. 11: **Zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a zajistit, aby se uvedeného vzdělávání účastnili povinně všichni nově přijatí, a jako doplňujícího koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi.**

Gestor: členky a členové vlády

11.1. Uvedte počet vzdělávacích aktivit zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a počty a zařazení pracovníků a pracovníc, kteří se vzdělávacích aktivit zúčastnili (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Problematika rovnosti žen a mužů je školena v rámci **vstupního vzdělávání úvodního**, které je pro státní zaměstnance/ zaměstnanice povinné. Tato povinnost je dána usnesením vlády ze dne 26. 10. 2015 č. 865 a služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9 ze dne 29. 10. 2015.

VPŠ a SPŠ MV v Holešově a VPŠ a SPŠ MV v Praze zařazují, v rámci středního vzdělávání s maturitní zkouškou, téma rovnosti žen a mužů průřezově v souvislostech společenskovedních a právních předmětů (předměty Právo, Občanská nauka, Společenskovední seminář, Informační a komunikační technologie). VPŠ a SPŠ MV v Holešově provozuje Centrum vzdělávacích aktivit a osobnostního poradenství (CEVAP), jehož činnost naplňuje i strategie v oblasti prosazování rovných práv žen a mužů; škola dále spolupracuje s nevládními a jinými organizacemi – např. Gender studies, Bílý kruh bezpečí, Intervenční centrum Zlín, Občanské sdružení Madio Otrokovice aj. VPŠ a SPŠ MV v Praze má Tým Pro-Rovnost, který je zodpovědný za problematiku rovných příležitostí, systémové nastavení prosazování rovných příležitostí a prevence diskriminace ve škole.

V rámci vyššího odborného vzdělávání je problematika rovnosti žen a mužů zařazena v předmětu Komunikace a policejní etika; dále je začleněna v modulech zaměřených na Právo a jeho kodifikaci, Službu pořádkové policie, Sociální psychologii, Sociologii, Filozofii, Andragogiku aj. Studenti jsou rovněž seznamováni s funkcí a činností ombudsmana.

VPŠ a SPŠ MV v Praze zařazuje problematiku rovnosti také do modulu Základy psychologie pro pedagogy.

Policejní vzdělávání: e-learningový kurz Rovné příležitosti z pohledu Policie ČR. Cílem kurzu je porozumět východiskům politiky rovných příležitostí pro ženy a muže, získat přehled v odborné terminologii a seznámit se s hlavními nástroji prosazování rovnosti v EU a ČR. V rámci profesního vzdělávání se PČR věnuje zejména problematice domácího násilí a vykázaní násilné osoby (moduly Domácí násilí, Vykázaní násilné osoby a Komunikace a etika policejní práce; kurzy Ochrana před domácím násilím a Řešení domácího násilí).

V roce 2016 bylo ve spolupráci s Bílým kruhem bezpečí zorganizováno školení policejních lektorů v problematice domácího násilí (23 policistů). Dále proběhly 3 přednášky, 3 prezentace, workshop a vzdělávací seminář k problematice obchodu s lidmi.

Úkol č. 13: **Připravit souhrn dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit a publikovat tyto údaje na webových stránkách ČSÚ.**

Gestor: předsedkyně ČSÚ, členky a členové vlády

13.1 Předložte popis druhů a počtů statistik týkajících se postavení žen a mužů v rozhodujících společenských aktivitách a míry jejich podílu na těchto aktivitách (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV, ve spolupráci s PP PČR a GŘ HZS ČR, každoročně postupuje ČSÚ statistiku o Obsazení řídicích funkcí v ozbrojených a bezpečnostních sborech podle pohlaví; každoročně také předkládá statistiku o Účasti žen v rozhodovacím procesu (tj. obsazení řídicích funkcí v resortu). Dále vede a předkládá statistiky týkající se platů v souvislostech pohlaví.

ČÁST B: Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti pro ženy a muže

1. ÚKOLY V GESCI VŠECH ČLENEK A ČLENŮ VLÁDY ČR

Úkol č. 1: **V návaznosti na revizi Konceptce genderové statistiky a na doporučení obsažená ve Zprávě o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů revidovat možnost rozšíření sběru statistických dat, revidovat zejména možnost rozšíření všech statistických dat týkajících se fyzických osob o kategorii pohlaví a poskytovat nová data Českému statistickému úřadu. Sběr dat musí být činěn s ohledem na dodržování práv na ochranu osobnosti a osobních údajů.**

Gestor: předsedkyně ČSÚ, členky a členové vlády

1.1. Předložte popis konkrétního rozšíření sběru statistických dat o kategorii pohlaví a popis dat poskytnutých ČSÚ (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV v součinnosti s PP PČR a GŘ HZS ČR vede a poskytuje ČSÚ statistiky o počtech mužů/žen v řídicích funkcích a o počtech zaměstnanců/ zaměstnankyň v MV, PČR a GŘ HZS ČR; dále se jedná o statistiky platové. Ve spolupráci s PP PČR, Celní správou a Ředitelstvím služby cizinecké policie pak MV postupuje ČSÚ statistiky zjištěných obětí trestných činů a vybraných trestných činů na území ČR stran pohlaví, věku a vztahu pachatele/ky k oběti (v souvislostech znásilnění, vraždy loupežné, vraždy násilné, loupeže, týrání svěřené osoby, sexuálního zneužití, vydírání, únosu, násilí a vyhrožování proti skupině obyvatel, kuplířství, omezování a zbavení osobní svobody a dalších kategorií a proměnných), týrání osoby žijící ve společném obydlí podle pohlaví (a typu následku), stíhaných osob podle pohlaví a typu trestného činu, o poměrech žen a mužů – migrantek a migrantů v kontextu země původu a ne/legálnosti pobytu na území ČR či o počtech obětí vraždy v souvislostech vztahu oběť X pachatel/ka v širším pojetí dynamiky daného vztahu.

Co se kriminality týče, eviduje PČR fyzické osoby jednak jako pachatele/ky a jednak jako oběti. U pachatelů se statistická data evidují podle pohlaví. U obětí byl v rámci PČR zaveden nový systém vytváření statistických dat trestního řízení z centrální databáze elektronického trestního řízení (ESSK 2016). V této souvislosti mají od 1. února 2016 zpracovatelé statistických dat u kategorie fyzických osob možnost vyznačit pohlaví oběti trestné činnosti.

Úkol č. 2: **Zřídít nejméně jednu pozici na plný pracovní úvazek pro osobu/ zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci stávající systemizace.**

Gestor: členky a členové vlády

2.1. Předložte popis příslušného pracovního místa a rozsahu úvazku, ve kterém se věnuje agendě rovnosti žen a mužů (stručně popište v rozsahu max. 900 znaků):

V MV je zřízeno systemizované služební místo (plný úvazek) resortního koordinátora zabezpečujícího agendu rovnosti žen a mužů (tzv. Gender Focal Point). Resortní koordinátor zajišťuje administrativní a organizační podporu vnitroresortní agendě a projektům týkajícím se rovnosti žen a mužů v obecném slova smyslu (sladování soukromého a pracovního života, informace na intranetu a internetových stránkách MV, MŠ, pracovní skupina k rovnosti žen a mužů aj.), koordinuje koncipování a kompilaci podkladů pro vládní dokumenty a akční plány k rovnosti žen a mužů, jejichž gestorem či spolugestorem je MV, a plní funkci komunikačního uzlu mezi jednotlivými útvary ve věcech rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 3: **V návaznosti na výzvy č. 027 a 028 Operačního programu Zaměstnanost čerpat finanční prostředky na projekty, případně se zapojit do projektů implementujících Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.**

Gestor: členky a členové vlády

3.1. Předložte popis plánovaných/ zpracovaných/ realizovaných projektů resortu v rámci příslušné výzvy, včetně jejich cílů a výstupů. V případě nepředložení projektu v rámci uvedených výzev uveďte hlavní důvod pro nepředložení projektu (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV za rok 2016 nepředložilo, v rámci uvedených výzev, žádný projekt vzhledem k tomu, že v roce 2017 bude plnit mnoho náročných úkolů stanovených Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, Aktualizovanými opatřeními Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, Národním akčním plánem k agendě rezoluce RB OSN 1325, Akčním plánem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018, Podnětem k uplatňování Strategie „+1“, Akčním plánem prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018, Konceptí integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, Strategií prevence kriminality v České republice na léta 2016 – 2020, Akčním plánem prevence kriminality 2016 – 2020, Národní strategií boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2016 – 2019, Resortní strategií podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020 a Prioritami a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2017, nadto bude v roce 2017 udržovat spolupráci s mnoha NNO a sociálními partnery.

Úkol č. 4: **V návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 zpracovat a naplňovat resortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 a zajistit její implementaci, a zohledňovat možnosti realizace genderových auditů.**

Gestor: členky a členové vlády (specificky v části zpracování resortní koncepce: MK, MF, MMR, MPSV, MZe, MZV, MZd)

4.1. Předložte stručný popis způsobu naplňování resortní koncepce rovnosti žen a mužů a popis kroků vedoucích k realizaci genderového auditu v rámci resortu (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV má zpracovávánu vlastní „Resortní strategii podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020“. Pro úspěšné naplňování Strategie byla stanovena pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím jsou jednotlivá opatření implementována a zpětně hodnocena jak ve smyslu jejich ne/naplnění, tak ve smyslu jejich dopadu. Strategie je primárně implementována prostřednictvím Priorit a postupů MV při prosazování rovnosti žen a mužů – tj. skrze akční plány na jednotlivé roky. Jedná se o resortní materiál aktualizovaný od roku 1998, který obsahuje soubor opatření zpravidla na daný kalendářní rok – v podstatě se tak jedná o prováděcí dokument Strategie.

Metodickým orgánem pro monitoring agendy zůstává oddělení personálního rozvoje a psychologických služeb odboru personálního MV.

Základními metodami, mechanismy a nástroji pro implementaci Strategie jsou konsolidace institucionálních kapacit a procesů, zajištění personálních kapacit, alokování finančních prostředků v rámci resortního rozpočtu specificky pro oblast rovnosti žen a mužů, osvětová a vzdělávací činnost ve strategických oblastech, gender mainstreaming a podpora spolupráce mezi relevantními aktéry (odbor personální, jednotlivé útvary MV, PP PČR, GŘ HZS ČR, odborové organizace).

MV ve spolupráci s PP PČR a GŘ HZS ČR vede a průběžně vyhodnocuje statistická data o obsazení řídicích funkcí dle pohlaví jak v rámci resortu, tak v ozbrojených a bezpečnostních sborech, stejně jako o účasti žen v rozhodovacím procesu či o podílu žen a mužů v rámci konkrétních útvarů. Při obsazování služebních a pracovních míst a při finančním hodnocení se resort řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákonem č. 234/2014 Sb. a zákonem č. 361/2003 Sb., které obsahují totožné podmínky pro ženy i muže, obsazovaná místa jsou navíc systemizována; resort nicméně provádí genderové statistiky stran platů podle platových tříd, reflektuje počty obsazených pracovních/služebních míst s flexibilním pracovním úvazkem či využívání konkrétních zaměstnaneckých benefitů podporujících sladování pracovního a soukromého/rodinného života.

Úkol č. 11: **Nadále podporovat opatřeními dle § 16 odst. 3 zákoníku práce a dalšími opatřeními vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích ve státní správě; ve všech státních podnicích a akciových společnostech s většinovým vlastnickým podílem státu v představenstvech a správních a dozorčích radách sledovat a podporovat vyrovnané zastoupení z hlediska pohlaví.**

Gestor: členky a členové vlády

11.1. Popište, uveďte počty¹ a vyhodnoťte vývoj struktury zaměstnanců a zaměstnankyň dle funkce, pracovního zařazení a pohlaví a počet uchazeček a uchazečů o vedoucí pozice dle pohlaví za rok 2016 (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Viz tabulka Účast žen v rozhodovacím procesu k 31. 12. 2016 a tabulky o poměru žen a mužů v platových třídách diferencovaných dle zaměstnanců/ zaměstnankyň spadajících pod zákony č. 262/2006 Sb., č. 234/2014 Sb. a č. 361/2003 Sb., které jsou všechny součástí tohoto hodnocení.

11.2. Popište a vyhodnoťte účinnost všech opatření přijatých na základě § 16 odst. 3 zákoníku práce za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů (pokud je podíl zastoupení žen nebo mužů na některé z úrovní vedoucích pozic nižší než 30 %) v roce 2016. Uveďte případné další návrhy metodického zabezpečení provádění těchto opatření na rok 2017, které jsou realizovatelné v rámci Vašeho resortu (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

¹ Tabulka č. 1

V rámci MV je postupováno v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákonem č. 234/2014 Sb., zákonem č. 198/2009 Sb., nařízením vlády č. 590/2006 Sb. a nařízením vlády č. 564/2006 Sb. Útvary MV respektují tyto předpisy při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Poměr žen a mužů na úrovni náměstek ministra zůstal od roku 2015 v zásadě na stejné úrovni, přičemž na pozici ředitel/ka odboru byl zaznamenán mírný nárůst ve prospěch zastoupení žen cca o 6%. Rozhodujícím krokem MV k odstranění nepřímé diskriminace bylo, v této souvislosti, zprovoznění vlastní mateřské školy. V některých případech byl u představených pečujících o děti odsouhlasen zkrácený pracovní úvazek či práce z domova.

11.3. Vyhodnoťte zastoupení žen a mužů v představenstvech a ve správních a dozorčích radách ve státních podnicích a akciových společnostech s vlastnickým podílem státu, které spadají do gesce vašeho resortu. Popište a vyhodnoťte účinnost všech přijatých opatření. Uveďte návrh metodického zabezpečení provádění tohoto opatření (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Zhodnocení tohoto bodu je analogické hodnocení bodů 11.1., 11.2. a 17.1.

Úkol č. 12: **V relevantním vnitřním předpisu (Kolektivní smlouva, Pracovní řád, apod.) zavést v rámci individuálních vzdělávacích plánů možnost realizace mentoringových programů zaměřených na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, a to i s ohledem na prohlubování vzdělávání pro zaměstnankyně a zaměstnance ve státní službě. Dále sledovat využívání těchto programů osobami dle pohlaví.**

Gestor: členky a členové vlády, MV (pro oblast státní služby)

12.1. Popište způsob zavedení mentoringových programů v rámci individuálních vzdělávacích plánů a uveďte počet osob (členěný dle pohlaví) zapojených do mentoringových programů (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Specifikace vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů je uvedena ve vnitřním předpise MV (Společném služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu a státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 13 ze dne 26. dubna 2016, kterým se stanoví podrobnosti ke vzdělávání státních zaměstnanců v Ministerstvu vnitra), konkrétně v čl. 5 Vstupní vzdělávání úvodní. Možnost realizace mentoringových programů v rámci individuálních vzdělávacích plánů v tomto společném služebním předpisu řešena není.

Úkol č. 13: **V rámci resortu sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost.**

Gestor: členky a členové vlády

13.1. Uveďte způsob, jakým je v rámci resortu zajištěna platová rovnost mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi včetně příslušných statistik a popište způsob zajišťování platové transparentnosti (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV se v otázce platů řídí zákony č. 262/2006 Sb., č. 234/2014 Sb. a č. 361/2003 Sb., které jsou genderově neutrální, resp. stanovují pro zaměstnance a zaměstnankyně konkrétní platové třídy; MV se dále řídí platnou systemizací obsazených a obsazovaných míst. Platy zaměstnanců a zaměstnankyň jsou vedeny a zpracovávány Ekonomickým informačním systémem MV. Statistiky výše platů dle pohlaví na základě platových tříd v MV jsou pak součástí tohoto hodnocení plnění Aktualizovaných opatření.

Úkol č. 18: **V návaznosti na Výroční zprávu o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2015 vypracovat přehled nabídky a využívání flexibilních forem práce v rámci resortu (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.). V návaznosti na to zavádět, rozvíjet, aktivně podporovat flexibilní formy práce a informovat zaměstnance a zaměstnankyně a uchazeče a uchazečky o práci o možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků.**

Gestor: MV, členky a členové vlády

18.1. Předložte přehled nabídky a využívání flexibilních forem práce v rámci resortu (zejm. částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.), včetně tabulky podílu osob využívajících tyto formy práce (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Zaměstnanci a zaměstnankyně MV mají možnost využívat flexibilních forem práce v podobě pružné pracovní doby, sdílení pracovního místa, zkráceného pracovního úvazku, práce z domova, stlačeného pracovního týdne, 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. Procentuálně se zastoupení osob využívajících na MV pružné pracovní doby zvýšilo v roce 2016 bezmála o 9 % oproti roku 2015, což snižuje požadavky na částečné úvazky či práci z domova. Obecně mají faktory využívání flexibilních forem práce vzestupnou tendenci. Všem doposud podaným žádostem o individuální úpravu pracovní doby bylo vyhověno.

	Zaměstnanci/kyně MV využívající flexibilní formy práce
Pružná pracovní doba	26,54 %
Stlačený pracovní týden	ano/není statisticky evidováno
Částečné úvazky do výše 0,5	1,28%
Částečné úvazky nad 0,5	1,50%
Práce z domova	8 x
Sdílené pracovní místo	2 x
Práce na DPP/DPČ	16,76%
Počet žádostí o individuální úpravu pracovní doby	123 x
Počet odmítnutých žádostí o individuální úpravu pracovní doby	0

Úkol č. 19: **Samostatně nebo ve spolupráci více resortů nadále usilovat o rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance, včetně adekvátního personálního zajištění těchto aktivit.**

Gestor: členky a členové vlády

19.1. Předložte popis existujících a plánovaných zařízení péče o děti předškolního věku v rámci resortu, včetně jejich kapacity či popisu plánovaných kroků vedoucích k jejich zřízení (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Dne 1. září 2016 proběhlo oficiální otevření firemní mateřské školy MV. Školka 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; je určena primárně pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň resortu MV, nicméně v případě nenaplnění kapacity je možné počet doplnit dětmi s trvalým bydlištěm na území MČ Praha 7. Provoz školky zajišťuje Zařízení služeb pro MV, které přestavělo a vybavilo prostory pro MŠ tak, že vyhovuje všem bezpečnostním a hygienickým požadavkům dle vyhlášky; školka je naprosto komfortní.

Úkol č. 31: **Provést anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci působnosti jednotlivých resortů (včetně resortních organizací a obchodních společností s majetkovou účastí státu) a v návaznosti na toto šetření přijmout konkrétní opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování.**

Gestor: členky a členové vlády

31.1. Předložte výsledky šetření a popis přijatých opatření. Případně informujte o plánovaném termínu provedení šetření (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Na základě schválení Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a zaslání finální verze dotazníku k danému anonymnímu šetření dne 11. listopadu 2016 se připravuje na první čtvrtletí roku 2017 provedení šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti s následným vyhodnocením výsledků.

Úkol č. 38: **Při jednáních v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezové téma.**

Gestor: členky a členové vlády

38.1. Uveďte informace o způsobu zohledňování rovnosti žen a mužů jako průřezového tématu při jednání v pracovních orgánech Rady EU a EK v gesci Vašeho resortu. Poskytněte stručné informace o nejdůležitějších jednáních těchto orgánů ve vztahu k rovnosti žen a mužů (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Sekce pro státní službu je hlavním gestorem **pracovní skupiny Rady EU pro zaměstnanecké předpisy** která projednává legislativu pro personální záležitosti zaměstnanců institucí EU. V základním právním předpisu institucí EU (ve služebním a pracovním řádu EU, který je obdobou zákona o státní službě) je zásada rovnosti mužů a žen zakotvena. Jedná se o jednu ze základních zásad personální politiky institucí EU uplatňovanou v běžné praxi.

Zásada rovnosti žen a mužů je tak naplňována ve všech právních předpisech projednávaných pracovní skupinou Rady EU pro zaměstnanecké předpisy, ale uplatňuje se i prakticky v konkrétním jednání úředníků a ostatních zaměstnanců institucí EU a agentur, na které se služební a pracovní řád vztahuje (povinnost uložená každému úředníku a zaměstnanci EU).

2. ÚKOLY V GESCÍ A SPOLUGESCÍ MINISTERSTVA VNITRA

Úkol č. 17: **Analyzovat možnosti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.**

V návaznosti na analýzu případně vypracovat metodický pokyn, který by obsahoval přesné a praktické postupy užití pozitivních opatření v rámci zákona o státní službě, která by vedla k podpoře genderové vyváženosti rozhodovacích pozic státní služby.

Gestor: MV, MPSV, MLP

17.1. Předložte informace o zpracovaném návrhu opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci zákona o státní službě a příslušném metodickém pokynu (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

Sekce pro státní službu nepřistoupila k vypracování speciálního metodického pokynu, neboť obsazování služebních míst s důrazem na **rovnost zacházení a zákaz diskriminace** ve služebním poměru je řešeno dostatečně v rámci Metodického pokynu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených.

Úkol č. 25: **Analyzovat možnosti podpory sladování, pracovního, soukromého a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. V návaznosti na analýzu případně vypracovat metodický pokyn, který by obsahoval přesné a praktické postupy užití pozitivních opatření v rámci zákona o státní službě, která by vedla k podpoře sladování, pracovního, soukromého a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň.**

Gestor: MV, MLP, MPSV

25.1. Předložte návrh opatření k možnostem podpory sladování, pracovního a soukromého života v rámci zákona o státní službě. Uveďte informace o zpracovaném metodickém pokynu s přesnými a praktickými postupy užití pozitivních opatření v rámci zákona o státní službě (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

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**. Tento služební předpis rozpracovává zákonem o státní službě a příslušným nařízením vlády (č. 144/2015 sb.) stanovené nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Služební předpis se věnuje zjm. dvěma hlavními oblastem – **přizpůsobení služební doby** potřebám státního zaměstnance, 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 zvládání náročných situací, které vznikají v rodinném a osobním životě státního zaměstnance nebo v souvislosti s výkonem státní služby a poskytnout v těchto situacích určité možnosti přizpůsobení výkonu státní služby, a to zjm. prostřednictvím **individuální úpravy 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, kteří jsou dočasně zařazeni mimo výkon státní služby (z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené). Služební předpis dále zpřesňuje podmínky výkonu státní služby z jiného místa, zjm. stanoví podrobnosti k postupu uzavírání **dohody o výkonu státní služby z jiného místa** a jejímu obsahu. Služební předpis dále vymezuje, a to v souladu s příslušným nařízením vlády, okruh činností, při kterých není možné se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu státní služby z jiného místa. Dále se zpřesňuje okruh práv a povinností představeného a jemu podřízeného státního zaměstnance souvisejících s výkonem státní služby z jiného místa.

Dále se upravují dvě varianty úpravy služební doby pro výkon státní služby z jiného místa a pravidla komunikace představeného se státním zaměstnancem v této služební době. Přílohou služebního předpisu je **vzor dohody o výkonu státní služby z jiného místa**.

Úkol č. 34: **Nadále přijímat opatření k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí a obchodování s lidmi, tato opatření rozpracovat do resortních priorit, brát v úvahu problematiku násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi při koncipování migrační politiky a na základě Zprávy o situaci žen-migrantek v České republice nadále podporovat projekty zaměřené na řešení rizikových situací v životě žen-migrantek.**

Gestor: MV

34.1. Předložte popis resortních priorit s konkrétními opatřeními v oblasti migrační politiky zohledňující problematiku na základě pohlaví a obchodování s lidmi. Informujte o počtu a popisu podpořených projektů zaměřených na řešení rizikových situací v životě žen-migrantek (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV pokračovalo v roce 2016 v realizaci projektu Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi (dále jen „Program“). Realizace Programu patří mezi cíle Strategie prevence kriminality pro ČR na léta 2016 – 2020 a je obsažena i mezi úkoly jejího Akčního plánu. Program je určen obětem trestného činu obchodování s lidmi zjm. za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování, kterým nabízí právní, sociální a zdravotní pomoc, ubytování a důstojný návrat do země původu. V roce 2016 bylo do Programu zařazeno celkem 14 obětí obchodování s lidmi. V 9 případech se jednalo o vykořisťování pracovní a v 5 případech o obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování. Celkem bylo od roku 2003 zařazeno do Programu 204 obětí obchodování s lidmi. Významnou součástí je také podpora preventivních aktivit, zejména terénní práce – ve spolupráci s NNO.

Usnesením č. 360 ze dne 27. dubna 2016 byla schválena Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2016 – 2019 – v jejím rámci byly identifikovány 2 prioritní oblasti: a) boj proti pracovnímu vykořisťování a postih pachatelů této trestné činnosti a b) boj proti obchodu s dětmi; zároveň byly stanoveny průřezové priority pro přístup k problematice obchodování s lidmi, a to genderově specifický přístup vůči obětem obchodování s lidmi, dále zvláště citlivý přístup vůči obětem, u kterých byly použity zvláště závažné prostředky donucení, stejně tak jako specifický přístup k obětem ve více zranitelném postavení, jako jsou osoby ze sociálně vyloučených lokalit a migranti/ky.

Dalším projektem je rámcový Program Ministerstva vnitra na asistenci uprchlíkům v regionech původu a prevenci velkých migračních pohybů. V rámci tohoto programu jsou udělovány peněžní dary do zahraničí zacílené na asistenci uprchlíkům v místě jejich prvního vysídlení a podporu azylové a migrační infrastruktury států, které velké uprchlické populace hostí. Genderové hledisko je uplatňováno např. při výstavbě nových kapacit uprchlických táborů v Jordánsku nebo v Iráckém Kurdistánu.

MV dále participuje na projektech MEDEVAC, vysílá zdravotnické mise a polní nemocnice do konfliktních a postkonfliktních oblastí, podporuje aktivizaci žen-cizinek, které se zapojují do činnosti NNO či Integrovaných center apod.

MV tedy při tvorbě koncepčních materiálů či specifických programů migrace a integrace vždy zohledňuje potřeby a specifika zranitelných skupin cizinců/cizinek, pokud je to vzhledem k povaze daných opatření relevantní.

Úkol č. 35: **Realizovat vlastní osvětové aktivity (především mediální kampaně a odborné konference a semináře) zaměřené na prevenci genderově**

podmíněného násilí zohledňující mj. postavení obětí ohrožených vícečetnou diskriminací (zdravotně postižených osob, osob z národnostních menšin či migrujících osob).

Gestor: MV, MPSV, MSp, MŠMT

35.1. Předložte přehled mediálních výstupů, včetně jejich dopadu na veřejnost (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

V souladu s plněním úkolů vyplývajících z aktivit MV v oblasti policejní práce s menšinami, které jsou uloženy ve Strategii pro práci Policie ČR ve vztahu k menšinám pro období 2015-2017, byly zpracovány nové metodické materiály pro potřeby Policie ČR v oblasti interkulturních kompetencí, jejichž cílem je prohloubit povědomí a znalosti příslušníků a příslušnic Policie ČR o kulturních či jinak sociálně podmíněných vzorcích chování příslušníků menšin či osob ohrožených vícečetnou diskriminací, se kterými se při výkonu služby dostávají příslušníci a příslušnice Policie ČR do kontaktu. Plnění úkolu realizoval odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality MV v úzké spolupráci s odborem projektového řízení MV a Policií ČR. V průběhu I. pololetí 2016 byly tyto metodické materiály distribuovány na jednotlivá krajská ředitelství Policie ČR a policejní školy k využití pro vzdělávací účely; materiály jsou využitelné jednak pro průběžné vzdělávání – celoživotní i specializované, tak i v rámci základní odborné přípravy policistů a policistek.

Metodické materiály obsahují 6 zfilmovaných zátěžových situací (videospotů) a *Výukový metodický manuál k využití videospotů*, který obsahuje jednak informace pro samotné lektory a lektorky, jednak odkazy na související literaturu a sociokulturní aspekty související s jednotlivými zátěžovými situacemi. Veškeré zátěžové situace byly identifikovány na základě vstupního výzkumu, který proběhl v roce 2015. Samotné videospoty zahrnují vlastní zátěžovou situaci a návazné doporučení pro řešení této situace ze strany Policie ČR.

Oddělení tisku a prevence PP PČR ve spolupráci se společností In Iustitia o.p.s., kterou vybral Úřad vlády ČR v rámci kampaně proti diskriminaci a násilí z nenávisťi, zorganizovalo cyklus školení pro tiskové mluvčí a preventivní pracovník všech útvarů PČR na téma *Trestné činy z nenávisťi v praxi policejních tiskových mluvčích*. Medializaci nepřijatelnosti násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi příslušníci PČR zařazení na pracovištích tisku a prevence útvarů PČR a další pracovníci pověřeni poskytováním informací veřejnosti prostřednictvím sdělovacích prostředků zohledňují při veškeré mediální komunikaci zaměřené na trestnou činnost, její předcházení, odhalování a stíhání jejích pachatelů.

Dne 14. prosince 2016 byla zveřejněna NCOZ na webu PČR tisková zpráva s názvem *Zásah proti obchodníkům s lidmi*, která se týkala zadržení a následného obvinění 7 osob z trestného činu obchodování s lidmi.

Dne 6. října 2016 proběhla na MV (ve spolupráci s Gender studies a Nadací Open Society Fund Praha) konference Stop kybernásilí na ženách a mužích.

Úkol č. 41: **Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci správy detenčních zařízení pro cizince a cizinky a průběžně zajišťovat důstojné podmínky pro rodiny s dětmi a ženy, zohledňující genderová specifika.**

Gestor: MV

41.1. Popište konkrétní opatření za účelem zajištění důstojných podmínek pro rodiny s dětmi v detenčních zařízeních a opatření za účelem uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci správy detenčních zařízení (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV vyvíjí maximální úsilí k zajištění vhodných podmínek v detenčních zařízeních pro cizince a cizinky zjm. pro rodiny s dětmi. Personální kapacita detenčních zařízení byla posílena.

Zajištěným cizincům a cizinkám je samozřejmě poskytována strava 3x denně, dětem jsou zajišťovány i dopolední a odpolední svačiny, sociální šatník a hygienické potřeby jsou samozřejmostí. MV na zlepšení podmínek v detenčních zařízeních spolupracuje s NNO. Jsou zajištěni tlumočníci, právní služby a poradenství, telefon, možnost objednávek nákupu, psychologické a sociální služby, volnočasové aktivity, knihovny, tisk (i zahraniční), prostory pro cvičení a sportování, televizní a promítací místnosti, výtvarné dílny; děti mají prostor pro volnočasové aktivity i plnění povinné školní docházky. V zařízení Bělá Jezová byl v roce 2016 zajištěn pro cizince přístup k internetu. MV spolupracuje s NNO na zajištění základní sociální péče o osoby propouštěné. MV v rámci integrační politiky cizinců na území ČR permanentně a kontinuálně věnuje zvýšenou pozornost cizincům ve zranitelném postavení, tedy ženám a dívkám – migrantkám i rodinám migrantů/migrantek (zjm. dětem), včetně podpory rodičů při integraci dětí; MV podporuje, v této souvislosti, součinnost s dalšími resorty, veřejnou správou, zainteresovanými NNO a dalšími subjekty.

Úkol č. 42: **Zpracovat vládní akční plán k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejícím rezolucím.**

Gestor: MZV, MO, MLP, MV

42.1. Popište hlavní cíle akčního plánu, včetně informací o harmonogramu jeho schválení vládou ČR (stručně popište v rozsahu max. 1 800 znaků):

MV se společně s MO a ÚV ČR podílelo na zpracování „Akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020“, jehož tvorbu koordinovalo MZV, které zároveň plní funkci hlavního gestora plnění konkrétních opatření Akčního plánu. Materiál byl schválen vládou 9. ledna 2017.

Tento dokument definuje úkoly vztahující se k naplňování agendy rezoluce RB OSN 1325 a zároveň vymezuje i formu spoluúčasti ČR v této věci na poli mezinárodním; cílí především na posílení aktivní účasti žen při utváření a implementaci strategií prevence a řešení ozbrojených konfliktů a post-konfliktní rekonstrukci s důrazem na obranu práv žen v celém jejich rozsahu.

Příloha Osnovy č. 1 - Zaměstnanci a zaměstnankyně v pracovním poměru podle 262/2006 Sb.

Platová třída	M/Ž	Počty osob	Počty osob v % z jedné platové třídy	Průměrná mzda ²
1	Celkem	112	100,0	14 604,52 Kč
	M	69	61,6	15 122,06 Kč
	Ž	43	38,4	13 774,05 Kč
2	Celkem	1578	100,0	11 756,90 Kč
	M	117	7,4	16 389,85 Kč
	Ž	1461	92,6	11 385,89 Kč

² Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

3	Celkem	177	100,0	13 894,50 Kč
	M	55	31,1	12 403,56 Kč
	Ž	122	68,9	14 566,64 Kč
4	Celkem	1048	100,0	20 046,55 Kč
	M	652	62,2	20 650,57 Kč
	Ž	396	37,8	19 052,06 Kč
5	Celkem	528	100,0	18 861,40 Kč
	M	230	43,6	20 154,40 Kč
	Ž	298	56,4	17 863,44 Kč
6	Celkem	619	100,0	20 212,85 Kč
	M	428	69,1	21 123,38 Kč
	Ž	191	30,9	18 172,51 Kč
7	Celkem	3127	100,0	21 122,91 Kč
	M	960	30,7	21 991,83 Kč
	Ž	2167	69,3	20 737,97 Kč
8	Celkem	1792	100,0	24 664,78 Kč
	M	530	29,6	24 783,45 Kč
	Ž	1262	70,4	24 614,94 Kč
9	Celkem	1750	100,0	27 325,58 Kč
	M	595	34,0	27 226,23 Kč
	Ž	1155	66,0	27 376,76 Kč
10	Celkem	1352	100,0	29 491,49 Kč
	M	518	38,3	30 441,28 Kč
	Ž	834	61,7	28 901,58 Kč
11	Celkem	862	100,0	32 553,22 Kč
	M	454	52,7	33 448,47 Kč
	Ž	408	47,3	31 557,02 Kč
12	Celkem	853	100,0	35 300,75 Kč
	M	516	60,5	36 900,03 Kč
	Ž	337	39,5	32 852,01 Kč
13	Celkem	385	100,0	37 200,12 Kč
	M	226	58,7	39 459,83 Kč
	Ž	159	41,3	33 988,19 Kč
14	Celkem	220	100,0	43 286,23 Kč
	M	131	59,5	44 227,65 Kč
	Ž	89	40,5	41 900,54 Kč
15	Celkem	27	100,0	43 861,89 Kč
	M	19	70,4	45 260,84 Kč
	Ž	8	29,6	40 539,38 Kč
16	Celkem	6	100,0	76 339,17 Kč
	M	5	83,3	77 594,80 Kč
	Ž	1	16,7	70 061,00 Kč

Zaměstnanci a zaměstnankyně ve služebním poměru podle 234/2014 Sb.

Platová třída	M/Ž	Počty	V %	Průměrná mzda ¹
1	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
2	Celkem	0	0	0,00 Kč

	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
3	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
4	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
5	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
6	Celkem	5	100,0	21 271,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	5	100,0	21 271,00 Kč
7	Celkem	67	100,0	17 596,37 Kč
	M	8	11,9	20 899,38 Kč
	Ž	59	88,1	17 148,51 Kč
8	Celkem	177	100,0	21 879,36 Kč
	M	14	7,9	23 048,57 Kč
	Ž	163	92,1	21 778,94 Kč
9	Celkem	384	100,0	23 652,32 Kč
	M	60	15,6	22 331,77 Kč
	Ž	324	84,4	23 896,87 Kč
10	Celkem	187	100,0	26 723,04 Kč
	M	50	26,7	27 997,54 Kč
	Ž	137	73,3	26 257,89 Kč
11	Celkem	213	100,0	26 936,38 Kč
	M	78	36,6	27 535,12 Kč
	Ž	135	63,4	26 590,44 Kč
12	Celkem	457	100,0	28 743,80 Kč
	M	185	40,5	30 215,63 Kč
	Ž	272	59,5	27 742,73 Kč
13	Celkem	664	100,0	37 134,95 Kč
	M	315	47,4	38 718,37 Kč
	Ž	349	52,6	35 705,79 Kč
14	Celkem	423	100,0	45 517,20 Kč
	M	207	48,9	48 663,37 Kč
	Ž	216	51,1	42 502,13 Kč
15	Celkem	109	100,0	63 074,57 Kč
	M	68	62,4	63 451,10 Kč
	Ž	41	37,6	62 450,07 Kč
16	Celkem	24	100,0	108 940,10 Kč
	M	21	87,5	107 931,50 Kč
	Ž	3	12,5	112 974,50 Kč

Zaměstnanci a zaměstnankyně ve služebním poměru podle 361/2003 Sb.

Platová třída	M/Ž	Počty	V %	Průměrná mzda ¹
1	Celkem	7	100,0	28 274,71 Kč

	M	3	42,9	28 304,67 Kč
	Ž	4	57,1	28 252,25 Kč
2	Celkem	1 799	100,0	17 713,81 Kč
	M	1 526	84,8	17 732,48 Kč
	Ž	273	15,2	17 609,47 Kč
3	Celkem	5 922	100,0	29 915,09 Kč
	M	5 590	94,4	30 296,44 Kč
	Ž	332	5,6	23 494,14 Kč
4	Celkem	7 794	100,0	32 578,89 Kč
	M	7 042	90,4	33 254,51 Kč
	Ž	752	9,6	26 252,15 Kč
5	Celkem	11 156	100,0	35 814,07 Kč
	M	9 810	87,9	36 587,69 Kč
	Ž	1 346	12,1	30 175,68 Kč
6	Celkem	8 876	100,0	39 882,74 Kč
	M	7 480	84,3	40 800,06 Kč
	Ž	1 396	15,7	34 967,60 Kč
7	Celkem	7 959	100,0	43 677,64 Kč
	M	6 370	80,0	45 004,86 Kč
	Ž	1 589	20,0	38 357,06 Kč
8	Celkem	4 603	100,0	48 380,11 Kč
	M	3 567	77,5	49 916,81 Kč
	Ž	1 036	22,5	43 089,19 Kč
9	Celkem	1 567	100,0	61 159,04 Kč
	M	1 256	80,2	63 675,27 Kč
	Ž	311	19,8	50 996,99 Kč
10	Celkem	213	100,0	90 354,02 Kč
	M	189	88,7	91 495,67 Kč
	Ž	24	11,3	81 363,58 Kč
11	Celkem	9	100,0	104 718,56 Kč
	M	9	100,0	104 718,56 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
12	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
13	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
14	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
15	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč
16	Celkem	0	0	0,00 Kč
	M	0	0	0,00 Kč
	Ž	0	0	0,00 Kč

Tabulka č. 1

ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31. 12. 2016 (zdroj: resorty)

funkce →	Ministr/ ministryně	Státní tajemník/ tajemnice	Náměstek /náměstkyně ministra		Ředitel/ředitelka odboru			vedoucí oddělení			ostatní odborní pracovníci/ pracovnice			Ředitel/ředitelka resortní instituce			vedoucí detašovaného pracoviště		
			M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
ministerstvo ↓	M/Ž	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy																			
financí																			
kultury																			
pro místní rozvoj																			
obrany - vojáci/vojákyne z povolání - občanskí zaměstnanci/kyně																			
práce a sociálních věcí																			
průmyslu a obchodu																			
spravedlnosti																			
školy, mládeže a TV																			
vnitřní	M	M	6	2	26	14	35	111	92	45	713	1373	65,8						
zahraničních věcí - ústředí - zahraničí																			
zdravotnictví																			
zemědělství																			
životního prostředí																			
Úřad vlády																			
Celkem																			

Pozn.: vrchní ředitel/ka nebo ředitel/ka úřadu - uvádět v kolonce „náměstek/náměstkyně ministra“, pokud je podřízen přímo ministři/ministryni.