



Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích - záznam o provedení hlasování per rollam

Číslo hlasování per rollam – 1/2023

Hlasování per rollam vyhlášeno dne: 22. 8. 2023

Hlasování per rollam uzavřeno dne: 28. 8. 2023

Hlasování per rollam vyhlásila: Nikola Viktorinová, Odbor rovnosti žen a mužů

Počet členek a členů k datu vyhlášení hlasování: 20

Počet členek a členů, kteří se v hlasování vyjádřili: 9

Počet členek a členů, kteří se nevyjádřili a jejichž hlas byl v souladu s čl. 4 odst. 4 jednacího řádu započten jako hlas PRO: 11

Výsledek hlasování: 20 PRO, 0 PROTI, 0 ZDRŽEL(A) SE

Schválené usnesení:

Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích doporučuje Radě vlády pro rovnost žen a mužů

- a) doporučit Ministerstvu vnitra zpracovat přehled dopadů zákona č. 384/2022 Sb., kterým došlo k novelizaci ustanovení § 55 odst. 1 a § 57 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, ve vztahu k zastoupení žen a mužů na pozicích vrchních ředitelů/vrchních ředitelky, ředitelů/ředitelky sekce a odboru;**
- b) doporučit nejvyššímu státnímu tajemníkovi promítnout podporu diverzity, rovnosti žen a mužů a rovného zacházení do příslušných služebních předpisů upravující výběrová řízení, zkušební komise pro úřednické zkoušky a služební hodnocení státních zaměstnanců a zaměstnankyň s využitím metodických materiálů MŠMT a ÚV;**
- c) doporučit nejvyššímu státnímu tajemníkovi ve spolupráci s předsedkyní Výboru a sekretariátem Výboru zařadit bod k podpoře diverzity v rámci služebních úřadů na program společného jednání státních tajemníků a tajemnic.**

Odůvodnění:

Dne 5. června 2023 na jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů vystoupil nejvyšší státní tajemník Jindřich Fryč a představil data týkající se zastoupení žen a mužů ve služebních úřadech v období 2020 – 2022. Dále na jednání doporučil realizovat opatření a metodicky podporovat činnost služebních úřadů v oblasti rovnosti žen a mužů (např. podporou vzdělávacích aktivit a osvětové činnosti či podporou sladování rodinného a osobního života s výkonem služby).¹

V návaznosti na jednání Rady byla zástupkyně Kanceláře nejvyššího státního tajemníka přizvána také na jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor“).² Výbor v souvislosti s tím doporučuje nejvyššímu státnímu tajemníkovi promítnout podporu diverzity, rovnosti žen a mužů a rovného zacházení do příslušných služebních předpisů upravující výběrová řízení a služební hodnocení státních zaměstnanců a zaměstnankyň

¹ Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-5--cervna-2023-206758/.

² Blíže viz https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnanne_zastoupeni_v_politice_a_rozhodovani/vybor-pro-vyrovnanne-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovacich-pozicich-121939/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnanne_zastoupeni_v_politice_a_rozhodovani/zapisy-z-jednani-vyboru-pro-vyrovnanne-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovacich-pozicich-147239/.

s využitím metodických materiálů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Úřadu vlády, které jsou zahrnuty v příloze tohoto usnesení.

Konkrétně může být podpora diverzity, rovnosti žen a mužů a rovného zacházení promítnuta do Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců³, dále do Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 12. března 2020, kterým se stanoví postup při zřizování zkušebních komisí, jak vyplývá ze změn provedených služebním předpisem č. 4/2022 ze dne 22. prosince 2022⁴ a do Metodického pokynu nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.⁵ Konkrétní návrhy změn související s promítnutím podpory diverzity do příslušných služebních předpisů budou s Kanceláří nejvyššího státního tajemníka diskutovány.

Dále Výbor doporučuje nejvyššímu státnímu tajemníkovi ve spolupráci s předsedkyní Výboru a sekretariátem Výboru zařadit bod k podpoře diverzity, rovnosti žen a mužů a rovného zacházení v rámci služebních úřadů na program společného jednání státních tajemníků.

V neposlední řadě Výbor doporučuje Ministerstvu vnitra zpracovat přehled dopadů novelizace ustanovení § 55 odst. 1 a § 57 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, která byla provedena zákonem č. 384/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve vztahu k zastoupení žen a mužů na pozicích vrchních ředitelů/vrchních ředitelky, ředitelů/ředitelky sekce a odboru. V souvislosti s danou novelou aktuálně dochází k přesoutěžování vrchních ředitelů/vrchních ředitelky, ředitelů/ředitelky sekce a odboru. Novela tak může mít potenciálně přímý dopad na poměr zastoupení žen a mužů na vybraných pozicích. Dle dat Ministerstva vnitra bylo v roce 2022 zastoupení žen a mužů zastoupení žen na pozici vrchního ředitele/ředitelky 36 %, na pozici ředitele/ředitelky sekce 38 % a na pozici ředitele/ředitelky odboru 48 %.⁶

Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci je zahrnuto ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030⁷ (dále jen „Strategie 2021+“), která byla schválena usnesením vlády ze dne 8. března 2021 č. 269. Konkrétně se dané problematice věnuje kapitola Rozhodování, která obsahuje opatření na podporu diverzity v rámci služebních úřadů.⁸ Dále bylo usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 schváleno Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.⁹

Ženy tvoří jednu polovinu společnosti a více než 60 % absolventek a absolventů vysokých škol. V současné době je však v ČR zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry stále nevyrovnané. Například podíl žen ve státní službě v posledních letech výrazně převyšuje v celkovém srovnání zastoupení mužů. Na pozicích jako ředitel/ředitelka sekce, vrchní ředitel/ředitelka sekce, státní tajemník/tajemnice či vedoucí zastupitelského úřadu však dlouhodobě dominují muži. Zároveň však platí, že na nižších pozicích podíl žen postupně roste - téměř vyrovnaný je poměr zastoupení žen a mužů na pozici ředitel/ředitelka odboru.¹⁰ Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je ovlivňováno mimo jiné genderovými stereotypy, neefektivním sladčováním pracovního a soukromého života, ale i nedostatečným využíváním opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Ve vztahu k podílu žen mezi

³ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>.

⁴ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

⁵ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2023.aspx>.

⁶ Blíže viz Příloha č. 3 zápisu ze zasedání Rady 5. června 2023. Dostupná zde: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-5--cervna-2023-206758/

⁷ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021--2030-187164/>.

⁸ Např. opatření č. 1.3.3 nebo č. 1.3.4 v kapitole Rozhodování.

⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>.

¹⁰ Blíže viz Příloha č. 3 zápisu ze zasedání Rady 5. června 2023. Dostupná zde: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-5--cervna-2023-206758/.

osobami absolvujícími vysoké školy je nevyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích stále značným plýtváním potenciálem vzdělaných žen.

Studie ukazují, že vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů, umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních zkušeností a může mít pozitivní dopady na výkonnost.¹¹ V návaznosti na to, že ženy a muži mají odlišné zkušenosti a nabízejí odlišné perspektivy, výzkumy a praxe dále dokládají, že diverzní týmy pracují výkonněji¹², efektivněji a inovativněji než kolektivy homogenní, kde je významně zastoupena pouze jedna skupina, neboť dokáží jako celek lépe postihovat složité a komplexní jevy ve společnosti či businessu.

Přílohy:

- 1) Nevědomá zkreslení v procesu hodnocení uchazečů a uchazeček ve výběrových řízeních, studijní text MŠMT s odkazy na videa
- 2) Nevědomá zkreslení v procesu hodnocení, studijní text MŠMT s odkazy na videa
- 3) Metodika k uplatňování Strategie +1 (Vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích)

Zpracovala: Nikola Viktorinová

Schválil: Radan Šafařík

¹¹ Blíže viz Higgs, Derek. 2003. *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* [online]. United Kingdom: The Department of Trade and Industry. Dostupné z: <http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>.

¹² Blíže viz Hoogendoorn, Sandern, Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag. 2013. „*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment.*“ *Management Science*, 59(7): 1514-1528.