



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva o plnění 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“ za rok 2021

Usnesením vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 byl schválen Podnět k uplatňování Strategie „+1“¹, v rámci kterého bylo uloženo členům a členkám vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy usilovat s přihlédnutím k případné specifické povaze dotčeného orgánu, v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury obchodních společností, v nichž mají většinovou majetkovou účast, o naplňování opatření s cílem postupného dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu.

Při každoročním reportování mohou ministerstva a další ústřední orgány státní správy vycházet z příkladů nástrojů provedení, které jsou uvedeny v kapitole 3.2 Podnětu k uplatňování Strategie „+1“:

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

Vyhodnocení za rok 2021:

Většina rezortů při reportování o naplňování Podnětu k uplatňování Strategie „+1“ uvedla alespoň některá opatření uvedená v kapitole 3.2. Nelegislativní nástroje jsou na rezortech využívány v různé míře.

Většina resortů uvádí, že výběrová řízení jsou řádně zveřejňována. Při tom odkazují na aktuálně platnou legislativu, zejm. na zákon o státní službě.

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

V souvislosti se sestavováním výběrových komisí většina rezortů uvedla, že sestavují výběrové komise tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nebrání-li tomu závažné důvody. MD ve vyhodnocení uvedlo, že při sestavování výběrových komisí je uplatňováno pravidlo zastoupení ženy v každé výběrové komisi. MF má požadavek na sestavování genderově vyvážených výběrových komisí ukotvený ve Služebním řádu a Pracovním řádu. MO má ve Směrnici náčelníka Generálního štábu AČR k provádění výběru osob na služební místa v rámci Armády České republiky uvedenou následující formulaci: „Dovoluje-li to složení daného hodnostního sboru, zabezpečit v komisi pro výběr vyrovnané zastoupení žen a mužů“. MŠMT zaneslo do svého metodického pokynu článek, který stanoví, že při složení výběrových komisí se dbá na jejich genderovou vyváženost. MZd uvedlo, že v každé výběrové komisi je vždy zastoupena minimálně jedna žena. MŠMT dále v roce 2021 zavedlo členkám a členům výběrových komisí povinnost se před zahájením své činnosti seznámit formou samostudia s materiálem „Nevědomá zkreslení v procesu hodnocení uchazečů a uchazeček ve výběrových řízeních“.

13 ze 14 rezortů uvedlo, že v rámci pracovní inzerce používají genderově senzitivní jazyk (MD, MF, MMR, MPO, MPSV, MSp, MŠMT, MV, MZd, MZe, MZV, MŽP). MD, MF, MK, MMR, MO, MSp, MŠMT, MZd, MZe, MŽP dále uvedly, že zdůrazňují podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů prostřednictvím formulace uvedené v kapitole 3.2 Strategie +1, či jejich upravených variací. Některé rezorty nezveřejňují formulace u konkrétních pracovních inzercí, ale již při prokliku do kariérního portálu na svých webových stránkách. MV uvedlo, že formulaci využívá u výběrových řízení na představené. MPO uvedlo, že uvádí formulaci pouze občasné. Oproti minulému roku nedošlo v souvislosti s pracovními inzercemi k větším změnám – v roce 2020 využíval genderově senzitivní jazyk stejný počet rezortů. Formulaci na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů oproti roku 2021 uvádělo v roce 2020 celkem 11 rezortů (tedy o jeden více).

Každý rezort uvedl několik opatření a nástrojů ke sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Jednotlivé rezorty uváděly flexibilní formy práce například v podobě pružné pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku či práce z domova. V souvislosti s pandemií covid-19 uvedlo hned několik rezortů, že maximálně rozšířili možnosti pro výkon služby/práce z jiného místa. MŠMT dále informovalo o možnosti využití stlačeného pracovního týdne.

MD uvedlo, že od 1. 1. 2021 je díky přijetí dodatku ke Kolektivní dohodě umožněno vykonávat práci z domova při využití rámcové dohody o výkonu práce z domova v rozsahu alespoň 1 den v kalendářním měsíci. Dále umožnilo rovné podmínky čerpání stejných podmínek taktéž pro zaměstnance v pracovním poměru. MD zároveň spustilo pilotní projekt, v rámci kterého bylo rovněž umožněno vykonávat státní službu z jiného místa jeden pracovní den v kalendářním týdnu.

MŠMT uvedlo, že v září 2021 zahájilo pilotní projekt výkonu služby/práce z jiného místa. Pilotní program pracuje s vizí dlouhodobého využívání flexibilního nastavení výkonu služby/práce z jiného místa jako nového standardu a má pomoci identifikovat všechny okolnosti v dané oblasti, které je třeba s ohledem na efektivní provoz úřadu brát v úvahu. Dle charakteru vykonávané činnosti bylo příslušným zaměstnancům a zaměstnankyním umožněno vykonávat 1-2 dny v týdnu práci/službu z domova. Tato úprava má sloužit primárně k dalšímu rozvoji sladování a zjednodušení daného procesu, kdy již není třeba žádat o odsouhlasení práce na dálku individuálně. Pilotní program trvá do 31.1. 2022, následně bude vyhodnocen a jeho výstupy implementovány do praxe úřadu.

MF ve vyhodnocení obdobně jako v minulém roce uvedlo, že udržuje kontakt se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na MD/RD (zasílání informací o dění v úřadě a důležitých předpisů, nabídek vzdělávání, kulturních akcí, rekreací atd.) a poskytuje individuální konzultace zaměstnankyním a zaměstnancům odcházejícím

na MD/RD (informační brožura). Podporu matek a otců zmínilo také MPO, a to sice prostřednictvím vzdělávání či využitím dětské skupiny.

Velká část rezortů disponuje vlastní dětskou skupinou. Například MMR, které nemá vlastní zařízení péče o děti předškolního věku, využívá volné kapacity v dětské skupině MF. MD stejně jako předchozí rok uvedlo, že v letních měsících je zaměstnancům a zaměstnankyním poskytována služba péče o dítě v dětské skupině i pro děti, jejichž školka či obdobné zařízení, které navštěvují v průběhu roku, je v létě mimo provoz.

I tento rok informoval jen zlomek rezortů o využívání nějaké formy mentoringu. MK uvedlo, že uplatňuje neformální mentoring, kdy je obvyklé, že se služebně starší a zkušenější zaměstnankyně a zaměstnanci a státní zaměstnankyně a zaměstnanci podílejí na zaškolení nových (ve fázi příprav je adaptační proces). Obdobně o mentoringu informovalo i MŠMT, kdy v rámci systému mentoringu zkušené osoby jak ve vedení, tak na odborných referentských pozicích poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s nově nastoupivšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Na MF a Finanční správě je formálně zavedený adaptační proces pro nové zaměstnance a zaměstnankyně, jednou z možných forem zaškolování je mentoring. Pravidla zaškolování nových zaměstnanců a zaměstnankyň formou mentoringu jsou na MF rovněž nastavena interním předpisem.

MV informovalo o aktivním systému stáží, který napomáhá k získávání případných nových zaměstnanců a zaměstnankyň z řad stážistů a stážistek. MF informovalo o cíleném vyhledávání vhodných kandidátů a kandidátek na obsazení některých specifických pozic prostřednictvím spolupráce s VŠ (stáže, odborné přednášky pro studenty), inzerováním nabídek na volná pracovní místa na portále MPSV, Jobs.cz. Případně vyhledáváním vhodných kandidátů či kandidátek na platformě Juristic.cz a LinkedIn. Portál Jobs.cz pro inzerování využívá také MK.

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 obsahuje opatření související s realizací pravidelných porad, kde budou představovány příklady dobré praxe a konzultovány problematické aspekty naplňování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466 (Podnět k uplatňování Strategie „+1“).

Jednotlivé resorty budou proškoleny v návaznosti na metodiku k dodržování usnesení vlády ČR ze dne 23. května 2016 č. 466, která bude dokončena v 1. polovině roku 2022. Rezorty budou o připravované metodice a následných školeních průběžně informovány.