

**Osnova k vyhodnocení plnění jednotlivých opatření stanovených usnesením vlády ze dne 16. května 2012 č. 348 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2011**

*UVEĎTE STRUČNĚ OBSAH VYHODNOCENÍ PLNĚNÍ PRIORITY A POSTUPŮ VLÁDY PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE ZA ROK 2012.*

**Úkol č. 1**

**Vyhodnotit plnění opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a resortních priorit a postupů za daný rok a zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2013 a vše předložit členu vlády, do jehož působnosti patří rovné příležitosti žen a mužů a předsedovi Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.**

**1.1 Uveďte obecné poznámky** k plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2012. **Uveďte obsah a vyhodnocení** plnění resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2012. V případě úkolů s termínem plnění v následujících letech, uveďte vyhodnocení průběžných aktivit. Všechny informace, pokud možno, též kvantifikujte.

*ZDE vypište:*

*V roce 2012 se v zásadě dařilo realizovat resortní priority v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.*

- *Problematika rovných příležitostí byla i nadále součástí metodických materiálů souvisejících s čerpáním finančních prostředků z evropských fondů.*
- *Podářilo se realizovat vzdělávací akci zaměřenou čistě jen na rovné příležitosti, problematika se dále objevila v řadě jiných vzdělávacích akcích.*
- *Byl realizován rozsáhlý dotazníkový průzkum o možnostech sladování pracovního, soukromého a rodinného života, kterého se zúčastnilo 75% zaměstnanců.*
- *Bylo provedeno statistické zjišťování a analýzy týkající se čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě a flexibilní formy pracovní doby (viz dále).*
- *Zaměstnanci byli o aktivitách a koncepčních materiálech z oblasti rovných příležitostí informováni prostřednictvím Veřejných složek.*
- *Resortní koordinátor pro rovné příležitosti připomínkoval koncepční materiály a legislativní návrhy z oblasti lidských práv, pracovního práva, rovných příležitostí.*

**Konkrétní aktivity v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v roce 2012:**

- *seminář zaměřený na rovné příležitosti žen a mužů – Mgr. Eva Ferrarová,*
- *obsah:*
  - o *Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (opatření, priority, stav na ministerstvech)*

- *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, v rodině, ve školství, v politice v rozhodovacích pozicích;*
  - *Aktuální trendy - gender budgeting, firemní školky, stárnutí populace a rovné příležitosti.*
- *semináře s částečně probíranou problematikou rovných příležitostí v roce 2012*
    - *Novela zákoníku práce + aktuality v personalistice, pracovním právu, sociálním a zdravotním pojištění a jiné*
    - *Nový občanský zákoník*
    - *Jednání a vyjednávání v praxi, základy psychodiagnostických metod*
    - *Komunikační dovednost, asertivní chování, řešení konfliktů a práce v týmu – měkké dovednosti pro zaměstnance státní správy*
    - *Pracovní sebemotivace*
    - *Výběr nových zaměstnanců*
    - *Vstupní vzdělávání zaměstnanců.*
- *propagace a rozšiřování bulletinů Rovné příležitosti do firem a Zpravodaj Evropské kontaktní skupiny;*
- *účast na pracovních jednáních resortních koordinátorů rovných příležitostí, zastoupení v pracovní skupině MŠMT o inkluzivním vzdělávání;*
- *stanoviska k interním předpisům (kolektivní smlouva) a k návrhům zákonů, vyhlášek a dalších materiálům atd. – v roce 2012:*
    - *novela zákoníku práce;*
    - *návrh zákona o úřednících veřejné správy, osobních asistentech ve veřejné správě a o vzdělávání ve veřejné správě;*
    - *změna statutu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a návrh na jmenování místopředsedů Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů;*
    - *návrh nových opatření na podporu odborného vzdělávání;*
    - *vyhodnocení realizace Systému výuky českého jazyka a zkoušek pro cizince jako jedné z podmínek pro udělení trvalého pobytu v roce 2012 a návrh jeho zajištění v roce 2013*
    - *národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011-2014*
    - *návrh opatření vlády České republiky pro zlepšení podmínek rozvoje hospodářství, podporu podnikání a zaměstnanosti*
    - *návrh novely nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci*
    - *aktualizovaná Rámcová pozice k návrhům nařízení pro politiku soudržnosti 2014-2020*
    - *věcný záměr legislativního řešení whistleblowingu a ochrany oznamovatelů*
    - *zpráva o plnění národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008-2012 za období roku 2011*
    - *národní strategie podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 -2017*
    - *informace o krocích učiněných při realizaci doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen týkajících se domácího a sexuálního násilí (doporučení č. 23) a sterilizací provedených v rozporu s právem (doporučení č. 35)*
    - *informace o Agentuře pro sociální začleňování 2013-2015 ve struktuře úřadu vlády ČR*
    - *zpráva o situaci národnostních menšin*

- návrhy zákonů o pojistném na důchodovém spoření a o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodovém spoření
- návrh systemizace ve správních úřadech.

**1.2 Popište** základní zaměření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže pro rok 2013 a předložte tyto resortní priority.

*ZDE vypište:*

*Priority Ministerstva pro místní rozvoj ČR při prosazování rovných příležitostí v roce 2013 budou zaměřené na:*

- vzdělávání zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců
- uplatňování rovných příležitostí v dotačních programech
- podporu sladování rodinného/osobního a pracovního života
- 

*Konkrétní text Priorit bude schválen pracovní skupinou na jednání v březnu 2013.*

## Úkol č. 2

**S ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí žen a mužů:**

- v relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu zahrnovat toto hledisko, pokračovat v činnosti pracovních skupin k rovným příležitostem žen a mužů a organizovat jejich jednání nejméně dvakrát ročně a prostřednictvím mediální politiky informovat o této problematice a opatřeních přispívajících k jejímu zabezpečování (v rámci mediální politiky relevantních resortů také zdůrazňovat nepřijatelnost násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi),
- aktivně podporovat opatřeními dle § 16 odst. 3 zákoníku práce vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích; ve všech státních podnicích a akciových společnostech s vlastnickým podílem státu v představenstvech a správních a dozorcích radách sledovat zastoupení z hlediska pohlaví,
- zohledňovat v relevantních dotačních programech téma rovných příležitostí žen a mužů,
- zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti v jednotlivých ministerstvech.

**2.1 Popište** koncepční, rozhodovací a hodnotící materiály, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovných příležitostí žen a mužů a **uved'te jejich počet.**

*ZDE vypište:*

*Hledisko rovných příležitostí bylo rozpracováno v Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců Ministerstva pro místní rozvoj ČR, který byl přijat rozhodnutím ministra č. 75/2012 z 12. června 2012.*

**2.2 Popište** základní zaměření a činnost pracovních skupin k rovným příležitostem pro ženy a muže v roce 2012, včetně počtu jednání a popisu projednávaných bodů. Připojte zápisy z jednání pracovních skupin.

*ZDE vypište:*

*Členové pracovní skupiny pro prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR byli nově jmenováni dne 27.8.2012 rozhodnutím ministra pro místní rozvoj č. 100/2012. K novému jmenování bylo přistoupeno vzhledem k personálním změnám v pracovní skupině. Předsedou pracovní skupiny se stal JUDr. Pavel Dvořák, vedoucí oddělení pracovního práva a vzdělávání odboru personálního a zároveň resortní koordinátor rovných příležitostí žen a mužů pro ministerstvo. Místopředsedkyní pracovní skupiny byla jmenována Mgr. Hana Kubíková (odbor personální), členy pak Jana Jabůrková, (tisková mluvčí - odbor komunikace), Mgr. Radek Bližňák (odbor řízení a koordinace NSRR), Olga Oharková (odbor politiky bydlení), Mgr. Petra Zezulová (Česká centrála cestovního ruchu – CzechTourism), Mgr. Radek Filo (Centrum pro regionální rozvoj), Alena Látalová (Ústav územního rozvoje).*

*Pracovní skupina se v roce 2012 sešla jednou, a to 23.3.2012. Na programu jednání byla informace o aktivitách v oblasti rovných příležitostí v roce 2011, informace z Rady vlády pro rovné příležitosti, informace o plnění Priorit a také schválení resortních priorit pro rok 2012 – zápis z jednání přikládáme. O dalších aktivitách byli členové pracovní skupiny informováni elektronickou poštou, tímto způsobem probíhala také vzájemná komunikace.*

**2.3 Popište**, včetně uvedení počtu, formy a intenzity dopad, konkrétní realizované kroky v oblasti mediální politiky. Pokud možno, uveďte také odkaz (web, tištěné médium apod.), na němž je možné tyto konkrétní realizované kroky nalézt.

*ZDE vypište:*

*Ministerstvo pro místní rozvoj v průběhu roku 2012 nemedializovalo přímo problematiku rovných příležitostí, ale zaměřilo se na oblasti působnosti ministerstva, kde se však rovné příležitosti uplatňují (evropské fondy, cestovní ruch).*

*Mediální politika MMR se tak realizovala v několika oblastech:*

*1. Oblast zacílení fondů EU pro programové období 2014-2020 - na základě pěti národních rozvojových priorit se připravují tematické okruhy, do kterých má být podpora z fondů kohezní politiky v dalších letech směřována.*

- <http://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/MMR-pripravuje-presnejsi-zacileni-fondu-EU-pro-pro>
- <http://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/Ministri-pro-regionalni-rozvoj-diskutovali-nove-pr>
- <http://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/Odbornici-na-budoucnost-kohezni-politiky-ladili-n>

*Pravidelné měsíční monitorovací zprávy o průběhu čerpání SF/FS a národních zdrojů v programovém období 2007–2013. Jejich součástí je i přehled čerpání prostředků z Operačních programů Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Lidské zdroje a zaměstnanost (oblasti podpory: Rovné příležitosti dětí a žáků, Podpora sociální integrace romských lokalit, Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu*

práce a Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života):

- 12 měsíčních zpráv –

- o např. říjen 2012: [http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/fc590493-5274-4654-a9db-767d0e17475a/MMZ\\_2012\\_10.pdf](http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/fc590493-5274-4654-a9db-767d0e17475a/MMZ_2012_10.pdf)
- o listopad 2012: [http://strukturalni-fondy.cz/getmedia/b53ae598-8da6-4405-a2b7-4d3f655350a8/MMZ\\_2012\\_11.pdf](http://strukturalni-fondy.cz/getmedia/b53ae598-8da6-4405-a2b7-4d3f655350a8/MMZ_2012_11.pdf)

Oblast cestovního ruchu:

Projekt „Dovolená bez starostí“ - cílová skupina mladé rodiny s dětmi a důchodci. Distribuce přes pojišťovny a výdejní místa pasů po celé ČR. Komunikační leták (ke stažení zde:

[http://www.mmr.cz/getmedia/11d68339-10f1-4a83-a3f7-279aabc6a64e/Dovolena-bez-starosti\\_Letak.pdf](http://www.mmr.cz/getmedia/11d68339-10f1-4a83-a3f7-279aabc6a64e/Dovolena-bez-starosti_Letak.pdf))

**2.4** (odpovídá ministr vnitra, ministr školství, mládeže a tělovýchovy, ministryně práce a sociálních věcí, ministr spravedlnosti a ministr zahraničních věcí)

**Popište**, včetně uvedení počtu, formy a intenzity dopadu, mediální výstupy zdůrazňující nepřijatelnost násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi. Pokud možno, uveďte také odkaz (web, tištěné médium apod.), na němž je možné tyto výstupy nalézt. **Uveďte případné další kroky**, kterými byla zdůrazňována nepřijatelnost násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi.

**ZDE vypište:**

**2.5 Popište** vývoj struktury zastoupení zaměstnankyň a zaměstnanců dle funkce, pracovního zařazení a pohlaví ve Vašem resortu za posledních deset let. Pokud možno uveďte počet uchazečů a uchazeček o vedoucí pozice dle pohlaví za toto období. **Popište a vyhodnoťte**, jaká konkrétní opatření byla přijata na základě § 16 odst. 3 zákoníku práce (pokud je podíl zastoupení žen nebo mužů ve vedoucích pozicích menší jak 30%). Uveďte návrhy metodického zabezpečení provádění těchto opatření, které jsou realizovatelné v rámci Vašeho resortu.

**ZDE vypište:**

*V rámci Ministerstva pro místní rozvoj ČR probíhaly v souvislosti se změnami ve vedení ministerstva časté organizační změny, pro vývoj struktury zastoupení zaměstnankyň a zaměstnanců za posledních 10 let nejsou k dispozici relevantní data. Srovnání proto uvádíme za poslední 5 let.*

Pozice	2008	2009	2010	2011	2012
Ministr	M	M	M	M	M
Náměstek/vrchní ředitel	5 M/1 Ž	4 M/0 Ž	4 M/0 Ž	7 M/1 Ž	7 M/1 Ž
Ředitel odboru	18 M/7 Ž	20 M/17 Ž	14 M/17 Ž	13 M/13 Ž	13 M/14 Ž
Vedoucí oddělení	31 M/24 Ž	21 M/26 Ž	30 M/29 Ž	37 M/24 Ž	38 M/ 23 Ž
Ostatní pracovníci	163 M/320 Ž	158 M/ 326 Ž	139 M/ 304 Ž	129 M/ 311 Ž	130 M/319 Ž
Ředitel resortní instituce	3 M/0 Ž	2 M/ 1 Ž	3 M/0 Ž	2 M/ 1 Ž	1 M/2 Ž

Z výše uvedeného přehledu vyplývá mírně se zvyšující trend zastoupení žen na pozicích ředitel/ředitelka odboru (2008 – 28%, 2009 – 46 %, 2010 – 55 %, 2011 – 50%, 2012 – 52%). Zastoupení žen na pozicích vedoucích oddělení kolísá (2008 – 43%, 2009 – 55 %, 2010 – 49 %, 2011 – 39%, 2012 – 38%), příčinou jsou v řadě případů organizační změny, v jejichž důsledku některá oddělení vznikají a jiná zanikají. V kategorii ostatních odborných zaměstnanců převažují tradičně ženy (2008 – 66%, 2009 – 67 %, 2010 – 69 %, 2011 – 70%, 2012 – 71%).

Podíl zastoupení žen nebo mužů ve vedoucích pozicích není menší jak 30%, a proto nebyla přijata žádná opatření na základě § 16 odst. 3 zákoníku práce.

**2.6 Popište, uveďte počty a 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.

*ZDE vypište:*

*Nepřímo řízené organizace v působnosti Ministerstva pro místní rozvoj ČR :*

**Horská služba ČR, o.p.s.** – dle výpisu z rejstříku obecně prospěšných společností:

- správní rada - 9 členů, z toho 8 mužů a 1 žena
- statutární orgán: ředitel – muž
- dozorčí rada – 6 členů, z toho 5 mužů a 1 žena

**Státní fond rozvoje bydlení** – dle webových stránek

- členové výboru – 7 členů, všichni muži
- statutární orgán – ředitel fondu – muž
- dozorčí rada – 5 členů – z toho 3 muži a 2 ženy

**Českomoravská záruční a rozvojová banka, a.s.** – dle výpisu z obch. rejstříku

- představenstvo – 5 členů, všichni muži
- dozorčí rada – 9 členů, z toho 7 mužů a 2 ženy

*V kontrolních a řídicích orgánech těchto organizací mají, jak vyplývá z výše uvedených přehledů, převahu muži.*

**2.7 Uveďte, jakým způsobem** bylo v roce 2012 v rámci dotačních programů přihlíženo k tématu rovných příležitostí pro ženy a muže a o jaké se jednalo dotační programy. Uveďte jejich počet, stručný popis, formu a hodnocení výzev. **Popište a vyhodnoťte** projekty specificky prosazující rovné příležitosti žen a mužů, které byly Vaším resortem v roce 2012 v rámci dotační politiky podporovány.

*ZDE vypište:*

**1) Národní strategický referenční rámec (NSRR):**

*Podle Národního strategického referenčního rámce znamená princip rovných příležitostí potírání diskriminace na základě pohlaví (genderové hledisko), rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení,*

věku či sexuální orientace. Téma rovných příležitostí se vztahuje i na další znevýhodněné skupiny jako jsou imigranti a azylanté, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalitací nebo bez kvalifikace, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění vězni, absolventi škol; souhrnně skupiny ohrožené sociálním vyloučením. Důležitým tématem v této oblasti je otázka rovnosti mužů a žen.

Horizontální témata jsou průřezové oblasti, které se v programovém období 2007-2013 prolínají všemi sektorovými a regionálními operačními programy. Pro strukturální fondy stávajícího programového období lze z Obecného nařízení Rady č. 1083/20061 a ze Strategických obecných zásad Společenství odvodit dvě základní horizontální témata:

- rovné příležitosti - čl. 16 Rovné příležitosti žen a mužů a zákaz diskriminace
- udržitelný rozvoj - čl. 17 Udržitelný rozvoj

Ministerstvo pro místní rozvoj – Národní orgán pro koordinaci (MMR-NOK) podporuje rovné postavení žen a mužů jako základní právo, společnou hodnotu EU a nezbytnou podmínku pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. V tomto smyslu MMR-NOK aktivně participuje prostřednictvím svých zástupců v rámci národních institucí zaměřených na problematiku rovných příležitostí, ve kterých princip „gender mainstreaming“ spolu se zásadami nediskriminace tvoří nedílnou součást.

## **2) Operační programy 2007-2013 (legislativní a administrativní kontext, vyhlášené výzvy);**

Operační programy mající přímou vazbu na rovné příležitosti (RP) jsou všechny ty podpořené z Evropského sociálního fondu (ESF). Ten zdůrazňuje úzkou provázanost s RP v celém Nařízení k ESF (Nařízení Rady č. 1081/2006). Rovné příležitosti jsou zmiňovány nejen ve strategii a zaměření aktivit ESF, ale i jako způsob implementace operačního programu (čl. 6 Nařízení ESF). Znamená to, že všechny aktivity plánované a podporované v rámci programů financovaných z ESF musí pracovat s horizontálním tématem RP a jako takové nemohou mít neutrální vliv na rovné příležitosti. Tento fakt se týká Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (např. prioritní osa 1.2 „Rovné příležitosti dětí a žáků, včetně dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami“), Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (např. prioritní osa 3.4 „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života“) a Operačního programu Praha – Adaptabilita (např. prioritní osa 2 „Podpora vstupu na trh práce“). Rovné příležitosti musí v těchto OP najít své uplatnění v programovém dokumentu, v Pokynech pro žadatele i v Operačním manuálu a tím dostát požadavkům Nařízení.

Zohlednění rovných příležitostí musí hrát svou roli i v nastavení implementační struktury a v procesech monitorování a hodnocení, v neposlední řadě v realizaci partnerství dle Obecného nařízení č. 1083/2006. V této souvislosti je vytvořen institucionální rámec, v němž jsou rovné příležitosti systematicky sledovány, tj. jsou nedílnou součástí realizačního procesu. Problematika genderu je v rámci ESF programů detailně monitorována. Všechny podpořené osoby jsou dle přílohy 23 Prováděcího nařízení č. 1828/2006 klasifikovány dle pohlaví, vzdělání, postavení na trhu práce atd.

**MMR-NOK sleduje naplňování horizontálních témat.** Hledisko horizontálních témat bylo zakomponováno při tvorbě programových dokumentů, musí být naplňováno při vyhlášení výzev k předkládání projektových žádostí i při tvorbě výběrových kritérií operačních programů. V programovém období 2007-2013 musí každý projekt uvádět v projektové žádosti svůj vliv na horizontální priority, popsat a zdůvodnit svůj vliv na rovné příležitosti a popř. následně blíže specifikovat. V rámci indikátorových soustav ESF programů jsou jednotlivé kategorie podpořených osob vždy děleny na muže a ženy (použití indikátorů členěných dle pohlaví). Dosažené hodnoty jsou monitorovány a pravidelně vykazovány ve výročních zprávách ze strany řídicích orgánů operačních programů. Pro monitorování horizontálních témat na programové úrovni slouží klasifikace projektů, objem prostředků vyčleněných na projekty zacílené a pozitivní k rovným příležitostem a indikátory vztahující se k rovným příležitostem – viz Národní číselník indikátorů, vyvážené zastoupení mužů a žen v Monitorovacím výboru; účast institucí nebo organizací zabývajících se prosazováním rovných příležitostí (žen a mužů, romskou problematikou, migranty a žadatelů o azyl apod.) v Monitorovacím výboru; v pracovních skupinách řídicích orgánů; v hodnotících komisích pro výběr projektů.

### **3) Rada vlády pro NNO – Výbor pro EU;**

**MMR-NOK průběžně analyzuje čerpání NNO ze strukturálních fondů a aktivně spolupracuje v orgánech zřízených Radou vlády pro nestátní neziskové organizace (Výbor pro EU).**

Rovné postavení žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. Ve vztahu k RP je třeba rozvíjet znalosti pracovníků řídicích orgánů, zprostředkujících subjektů, hodnotitelů projektů, žadatelů a šířit informace k horizontálním tématům mj. jako součást Komunikačního plánu.

V rámci evaluace operačních programů bude analyzováno mj. zhodnocení příspěvku operačního programu k naplňování zásady rovných příležitostí součástí strategických tematických evaluací, které budou podkladem pro strategické reportování dle čl. 27 všeobecného nařízení. Jako podklad k rovným příležitostem je možno použít další podklady a rozšiřující informace k horizontálním tématům, např. evaluační zprávu k gender mainstreamingu CIP EQUAL. Zhodnocení přístupů českých i zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming je publikováno na <http://www.esfcr.cz/file/7303/>.

Horizontální témata mají pro strukturální fondy a jejich intervence strategický a dlouhodobý význam. Jejich cílem je vnést do intervencí strukturálních fondů přidanou hodnotu a přispět tak k vyšší kvalitě projektů. Evropská unie považuje tato dvě témata za své zásadní politiky a principy a jako takové se je snaží podpořit přes strukturální fondy. I ČR se hlásí k těmto tématům jako strategickým. Rovné příležitosti musí být v rámci platného programového období podporovány, nesmí být v žádném případě opomíjeny či porušovány a v souladu s tímto probíhají aktivity MMR-NOK.

**2.8 Popište způsoby zavádění konkrétních opatření vedoucích ke zjišťování, vyhledávání, monitorování a řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.**



**Uvedte počet** zjištěných případů sexuálního obtěžování na pracovišti a výsledky jejich šetření v rámci Vašeho resortu, jsou-li k dispozici.

*ZDE vypište:*

*Zaměstnanci, kteří se cítí diskriminováni či sexuálně obtěžováni se v souladu s právní úpravou a interními předpisy mohou obrátit na odbor personální s podnětem. Další možností je obrátit se na odborovou organizaci, která by zaměstnance v tomto případě zastupovala. Žádný případ sexuálního obtěžování na pracovišti ve sledovaném období nebyl hlášen, nebylo tudíž nutné ani přistoupit k vytvoření standardizovaného návodu a postupu řešení. V budoucnu uvažujeme o přijetí interní normy týkající se zákazu diskriminace.*

### Úkol č. 3

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 internetových stránkách Českého statistického úřadu ve zvláštní části.

#### *3.1 (odpovídá předsedkyně Českého statistického úřadu)*

**Uvedte stručnou informaci** k publikaci souhrnu všech 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, včetně druhu a počtu zpracovaných statistik.

*ZDE vypište:*

### Úkol č. 4

**Z důvodu vyrovnanějšího postavení žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního, soukromého a rodinného života:**

- **zavádět, rozvíjet, aktivně podporovat a informovat zaměstnance a zaměstnankyně a uchazeče a uchazečky o práci o možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků, provést a vyhodnotit dotazníkové šetření zaměřené na sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost, a to na základě jednotných podkladů poskytnutých referátem rovných příležitostí žen a mužů,**
- **v návaznosti na Programové prohlášení vlády samostatně nebo ve spolupráci více resortů usilovat o rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance.**

**4.1 Uvedte počet a účinnost** konkrétních opatření, druhy a formy nabízených flexibilních pracovních úvazků ve Vašem resortu, včetně tabulky zachycující podíl osob pracujících na flexibilní pracovní úvazek mezi všemi zaměstnankyněmi a zaměstnanci. **Specifikujte** způsob a počet rozdělený podle pohlaví zaměstnanců a zaměstnankyň a uchazeček a uchazečů informovaných o flexibilních pracovních úvazcích na jednotlivých resortech.

*ZDE vypište:*

*Flexibilní formy práce využívané na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR:*

- pružná pracovní doba (100 % zaměstnanců, 37% mužů a 63% žen)
- zkrácený pracovní úvazek (45 zaměstnanců k 31.12.2012, z toho 7 mužů a 38 žen, tento typ flexibilní pracovní doby využívají zejména ženy, a to 84 % žen)
- dohody o pracech konaných mimo pracovní poměr:
  - o dohoda o pracovní činnosti – využívá celkem 53 zaměstnanců, z toho 25 mužů a 28 žen (víceméně rovnoměrné zastoupení),
  - o dohoda o provedení práce – využívá celkem 12 zaměstnanců, z toho 8 mužů a 4 ženy (zvýšený podíl mužů),
- další formy flexibilních pracovních úvazků (práce z domova, sdílený pracovní úvazek) jsou využívány pouze výjimečně.

*Další opatření ke sladování pracovního a rodinného života – 5 týdnů dovolené, 3 dny indispozičního volna, započítávání návštěvy lékaře do pružné pracovní doby, možnost požádat o neplacené volno po skončení rodičovské dovolené.*

*Statistika mateřských a rodičovských dovolených*

- 13 zaměstnankyň a 1 zaměstnanec čerpá mateřskou dovolenou
- 48 zaměstnankyň čerpá rodičovskou dovolenou (z toho 11 do 2 let věku dítěte, 1 do 2,5 let věku dítěte, ostatní do 3 let věku dítěte)
- 4 zaměstnankyně čerpají neplacené volno z důvodu péče od dítě nad 3 roky věku

*O flexibilních pracovních úvazcích jsou informováni všichni zaměstnanci odborem personálním při nástupu a dále svými nadřízenými vedoucími zaměstnanci v průběhu pracovního poměru (všichni využívají pružnou pracovní dobu), další formy flexibilních úvazků (kratší pracovní doba, dohody) jsou řešeny individuálně s ohledem na konkrétní pracovní pozici a provozní podmínky zaměstnavatele.*

*V rámci výběrového pohovoru jsou o možnostech flexibilních pracovních úvazků obecně informováni i uchazeči o zaměstnání (ve výběrových komisích jsou vždy přítomni zástupci personálního odboru, ve většině případů i resortní koordinátor pro rovné příležitosti). V roce 2012 byla vyhlášována výběrová řízení na 59 pracovních pozic, ukončeno bylo 48 výběrových řízení. Z důvodů velkého množství uchazečů není možné specifikovat uchazeče podle pohlaví.*

**4.2 Popište,** jak bylo provedeno, uveďte počty dotázaných zaměstnanců a zaměstnankyň vyhodnoťte statistické údaje získané z dotazníkového šetření zaměřeného na sladování pracovního, soukromého a rodinného života, provedeného na základě jednotného podkladu poskytnutého referátem rovných příležitostí žen a mužů.

**ZDE vypište:**

*Dotazníkové šetření na sladování pracovního, soukromého a rodinného života – dotazníky byly rozeslány e-mailem v elektronické podobě na sekretariáty jednotlivých odborů a samostatných oddělení. Odtud byly buď v tištěné nebo opět v elektronické podobě distribuovány všem zaměstnancům ministerstva (546), vyplněné dotazníky (403) byly shromážděny v odboru personálním a vyhodnoceny (2/3 odevzdaných*

dotazníků přišla v tištěné podobě, 1/3 byla hromadně zaslána sekretariáty odborů v elektronické podobě – anonymita respondentů tak byla zachována).

### **Výsledky dotazníkového šetření:**

- dotazník vyplnilo 403 zaměstnanců, tj. 75 % zaměstnanců ministerstva

#### **Obecná část dotazníku:**

- dotazník vyplnilo:
  - o 83% zaměstnanců pracujících na pozici referenta/referentky
  - o 12% vedoucích oddělení
    - 3% ředitelů odborů
  - o 1 náměstek ministra
- většina zaměstnanců – 89% pracovalo na plný pracovní úvazek
- dotazník vyplnilo 62% žen, 33% mužů, 5% respondentů pohlaví nevedlo

#### **Flexibilní formy práce:**

- zaměstnanci jsou poměrně dobře informováni o flexibilních formách práce, které zaměstnavatel nabízí (92% zaměstnanců uvedlo pružnou pracovní dobu, 40 % zkrácený pracovní úvazek a 31 % práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).
- Pružnou pracovní dobu také většina zaměstnanců běžně využívá (uvedlo to 94 % respondentů), dále mezi využívanými formami objevil zkrácený pracovní úvazek (5%) a dohody (1%).
- Se stávající nabídkou flexibilních forem práce bylo spokojeno 85% zaměstnanců, s formou a rozsahem informování ze strany zaměstnavatele pak 70% zaměstnanců.
- Zaměstnanci by měli zájem o:
  - o práci z domova – 56% zaměstnanců, nejčastěji v rozsahu 1-2 dny týdně
  - o stlačený pracovní týden – 13% - nejčastěji v podobě 4 dnů/10 hodin a jeden den volna
  - o zkrácený pracovní úvazek – o něm uvažuje 15% zaměstnanců
  - o minimální zájem byl o sdílení pracovního místa (2%) a o dohody (4%)

#### **Zaměstnanecké výhody:**

- o v rámci zaměstnavatele je možné čerpat až 3 dny indispozičního volna ročně. Celkem 79% zaměstnanců by mělo zájem o větší rozsah, konkrétně o 5 dní indispozičního volna (62%), dalších 10% o více než 5 dní, 7% o 4 dny indispozičního volna.

#### **Zařízení péče o děti:**

- obecný zájem o zřízení školky by mělo 78 zaměstnanců (19% respondentů), reálných a potencionálních zájemců by bylo 56.
- v současné době by se jednalo o umístění 16 dětí do 2 let věku, 32 dětí v kategorii 3-4 roky a 14 dětí v kategorii 5-7 let.
- rodiče by měli zájem nejčastěji o 5 dní v týdnu (16), o časové rozmezí 7-16 hodin (ale také 6-19:30 a další možnosti).
- zájem by byl o školku v budově ministerstva (65 odpovědí), v jeho bezprostřední blízkosti (79) či docházkové vzdálenosti (46).
- Úhrada školky – 54 rodičů by bylo ochotno platit od 501 do 1000 Kč, 32 rodičů do 500 Kč, 22 rodičů od 1001 do 2000 Kč. Pět rodičů odmítá za školku platit,

po pěti rodičích je ochotno platit 3 tis, resp. do 4 tisíc Kč, dva rodiče více než 4000 Kč. Aktuálně rodiče platí od 500 do 1000 Kč, dva respondenti uvedli, že hradí školné v soukromé školce ve výši 9 tis Kč.

- Cena za stravu – 57 rodičů je ochotno platit od 501 do 1000 Kč, 54 rodičů do 500 Kč, 2 rodiče platit za stravování odmítají, 7 osob je ochotno platit více než 1000 Kč. Aktuální platby se přitom pohybují od 300 do 1500 Kč
- Většina rodičů by chtěla, aby jejich děti měly možnost rozšířené výuky (88), zejména v oblasti jazyků, sportu, výtvarné a hudební výchovy. Za tuto výuku jsou ochotni platit většinou od 500 Kč měsíčně (33 zaměstnanců). Další návrhy – do 2000-3000 ročně, cena obvyklá atd.

*Péče o zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené*

- celkem 59% považuje za přínosné, aby zaměstnavatel udržoval se zaměstnanci na MD či RD kontakt. Nejčastěji se jednalo o pozvánky na společenské akce ministerstva či odborného útvaru (41%), vzdálený přístup k intranetu/e-mailu (39%), intenzivní seznamování s novinkami před návratem (39%), o interní zpravodaj by mělo zájem 29% respondentů. Zvýhodněné stravování, které je však v podmínkách MMR nerealizovatelné, navrhuje 22% respondentů.
- mezi další návrhy podpory zaměstnanců na MD a RD pak patřilo: přístup ke vzdělávání, práce z domova, zkrácené pracovní úvazky, společná setkání zaměstnanců na MD a RD se zaměstnavatelem.
- o podporu zaměstnanců, kteří se vrací z MD či RD, např. formou adaptačních kursů, by mělo zájem 50% zaměstnanců.

*Další návrhy sladování pracovního a rodinného života, které z dotazníkového šetření vzešly:*

- péče o seniory
- ohled na dojíždějící zaměstnance – příspěvek na školku v místě trvalého pobytu
- závodní lékař a závodní zubař
- školka pro vnoučata

*S výsledky dotazníkového šetření se bude v rámci úřadu dále pracovat.*

**4.3 Uvedte**, zda a jakým způsobem jsou ve Vašem rezortu sledovány a vedeny anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví. **Popište**, jaké konkrétními prostředky jsou ve vašem resortu využívány k zajišťování platové transparentnosti.

**ZDE vypište:**

*Ministerstvo pro místní rozvoj ČR používá personální informační systém OKInfo – jedná se o integrovaný informační systém pro zpracování mezd a vedení agend personální*

*administrativy i personálního rozvoje. Pro zpracování platů se používá personální modul HRInfo, který umožňuje řadu výstupů, které je však nutné velmi pečlivě definovat a nastavit.*

*Ministerstvo pro místní rozvoj ČR přispívá do Informačního systému o platech, který je realizován na základě zákoníku práce a nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do informačního systému o platech*

*(v platném znění). Toto statistické zjišťování povinně vyplňují všechny ústřední státní orgány, data jsou strukturována podle mnoha hledisek (pohlaví, platová třída, druh zaměstnání atd).*

*Při stanovování platů vycházíme z platných právních předpisů, zejména zákoníku práce, návrh na osobní příplatek podřízených zaměstnanců je v kompetenci jednotlivých vedoucích zaměstnanců, personální odbor hraje roli supervizora s cílem udržet jednotný přístup v odměňování v rámci resortu a dále je zodpovědný za rozpočet na platy ministerstva.*

**4.4 Uvedte kroky** podniknuté samostatně nebo ve spolupráci více resortů v souvislosti s přípravou zařízení péče o děti předškolního věku jakožto krok k rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro zaměstnance a zaměstnankyně Vašeho resortu. Popište případně, jakou formu má zařízení péče o děti předškolního věku a počet a věkové rozvrstvení dětí, které toto zařízení navštěvují.

*ZDE vypište:*

*Kroky k rozšíření možností péče o děti předškolního věku nebyly zatím podniknuty. Za stávající právní úpravy je zřízení firemní školky značně technicky, administrativně a finančně náročné. Z dotazníkového šetření zaměřeného na sladování pracovního, soukromého a rodinného života však vyplynul zájem zaměstnanců o zřízení takového zařízení, na úrovni vedení ministerstva bude tento požadavek projednán.*

#### Úkol č. 5

Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích, kvalifikačních a rekvalifikačních programů pro nalezení pracovního uplatnění ženám, včetně samostatné výdělečné činnosti a podnikání (speciální pozornost věnovat ženám ze znevýhodněných skupin, např. žijícím na venkově, starším 55 let, samoživitelkám, ženám z minorit včetně migrantek) a zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací ženám, které nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní; podporovat rozvoj dostupnosti služeb péče o děti (např. mateřských škol, živností péče o děti, zařízení typu dětských skupin apod.) a zřizování, provozování a rozvoj sociálních služeb (např. pečovatelských služeb, denních stacionářů, osobní asistence a podobně), zhodnotit vývoj v dané oblasti a posoudit stávající síť jednotlivých druhů těchto zařízení z hlediska četnosti, hustoty a dostupnosti.

##### *5.1 (odpovídá ministryně práce a sociálních věcí)*

**Uvedte počet a popis** nabízených vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně samostatné výdělečné činnosti a podnikání. Dále **uvedte počet a popis** programů, o které byla nabídka rozšířena a informace, jakým způsobem je rozšiřování nabídky podporováno. **Vyhodnoťte** způsob, rozsah a účinnost podpory zřizování těchto programů. **Specificky uveďte**, kterým znevýhodněným skupinám žen byla věnována speciální pozornost a také jak byla zabezpečena možnost státní podpory rekvalifikací žen, které nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

*ZDE vypište:*

**5.2** (odpovídá ministryně práce a sociálních věcí a ministr průmyslu a obchodu)

**Uvedte, jakým způsobem** byl podporován provoz, rozvoj a dostupnost státních a nestátních zařízení služeb péče o děti a provoz, rozvoj a dostupnost sociálních služeb, včetně výše vynaložených prostředků na tuto podporu za uplynulých 5 let. **Uvedte výsledky vyhodnocení** vývoje v této oblasti a posouzení stávající sítě jednotlivých druhů těchto zařízení z hlediska četnosti, hustoty a dostupnosti. **Uvedte podílu** dětí a potřebných členů rodiny využívajících formální typy služeb a míru neuspokojených žádostí o podporu.

**ZDE vypište:**

### Úkol č. 6

**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 vypracovat rozbor rizikových situací v životě žen-migrantek a navrhnout příslušná řešení a prevenci ve vztahu k těmto rizikům.**

**6.1** (odpovídá ministr vnitra)

**Popište** přijatá opatření vedoucí k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí a obchodování s lidmi. **Uvedte**, jak byla tato opatření rozpracována do resortních priorit, specifikujte tato konkrétní opatření včetně ukazatelů plnění, případně uveďte odkaz, kde je možné tyto resortní priority nalézt.

**ZDE vypište:**

**6.2** (odpovídá ministr vnitra)

**Popište** konkrétní přijatá opatření v oblasti migrační politiky, která zohledňují problematiku násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi.

**ZDE vypište:**

**6.3** (odpovídá ministr vnitra)

**Popište** počet a formu opatření a hlavní závěry rozboru rizikových situací v životě žen-migrantek a **uvedte informace** o počtu a formě navržených řešení a preventivních krocích vztahujících se k rizikovým situacím v životě žen-migrantek.

**ZDE vypište:**

### Úkol č. 7

**Vyhodnotit stávající standardy porodní a poporodní péče z hlediska práv pacientky včetně porodu mimo nemocnici; zpracovat analýzu příčin poruch příjmu potravy a dále zvyšovat povědomí o prevenci poruch příjmu potravy.**

**7.1** (odpovídá ministr zdravotnictví, zmocněnkyně vlády pro lidská práva)

**Popište, jak byla zpracována a uveďte hlavní závěry** analýzy stávajících standardů porodní a poporodní péče z hlediska práv pacientky, včetně porodu mimo nemocnici.

**ZDE vypište:**

**7.2** (odpovídá ministr zdravotnictví)

**Popište, jak byla zpracována a uveďte hlavní závěry** analýzy příčin poruch příjmu potravy. **Uveďte formy a počet** konkrétních opatření zaměřených na zvyšování povědomí o prevenci poruch příjmu potravy.

**ZDE vypište:**

### Úkol č. 8

**Monitorovat rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zpřístupňovat relevantní rozsudky na internetu; přezkoumat možnosti odškodnění, včetně tříleté promlčecí lhůty na vznesení nároku, v případech nezákonných sterilizací.**

#### *8.1 (odpovídá ministr spravedlnosti)*

**Popište způsob** monitorování rozhodovací činnosti českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách (zpráva z monitoringu). **Uveďte počet** rozsudků a počet zveřejněných rozsudků v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a odkaz na zveřejněné rozsudky.

**ZDE vypište:**

#### *8.2 (odpovídá ministr spravedlnosti, zmocněnkyně vlády pro lidská práva)*

**Popište, jak byla zpracována a uveďte hlavní závěry** analýzy týkající se možnosti odškodnění v případě nezákonných sterilizací, včetně popisu a závěrů přezkumu tříleté promlčecí lhůty na vznesení nároku v případech nezákonných sterilizací. **Uveďte případné další kroky**, které byly v této souvislosti učiněny.

**ZDE vypište:**

### Úkol č. 9

**Zpracovávat hledisko rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí a dopravní infrastrukturu.**

#### *9.1 (odpovídá ministr životního prostředí)*

**Popište, jak je zpracováváno hledisko rovnosti žen a mužů** (počet, forma a způsob) do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí a dopravní infrastrukturu.

**ZDE vypište:**

ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31. 12. 2012 (zdroj: resorty)

funkce →	Ministr/ministryně	Náměstek /náměstkyně ministra		Ředitel/ředitelka odboru			vedoucí oddělení			ostatní odborní pracovníci/ pracovníce			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	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy																		
financí																		
kultury																		
pro místní rozvoj	M	7	1	13	14	52%	38	23	38%	130	319	71%	1	2	67%	-	-	-
obrany - vojáci/vojákyne z povolání - občanskí zaměstnanci/zaměstnankyně																		
práce a sociálních věcí																		
průmyslu a obchodu																		
spravedlnosti																		
školství, mládeže a TV																		
vnitřní zahraničních věcí - ústředí - zahraničí																		
zdravotnictví																		
zemědělství																		
životního prostředí																		
Úřad vlády: - místopředsedkyně vlády - předseda vlády																		
Celkem																		

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