



Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů Ministerstvo dopravy 2015 - 2020

Aktualizace k 30. listopadu 2019

(Upraveno na základě každoročních Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020 a výsledků genderového auditu v MD)

OBSAH

1.	Úvod	2
2.	Východiska	2
3.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD.....	5
4.	Hlavní oblasti a cíle Koncepce podpory rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu Ministerstva dopravy do roku 2020.....	11

1. ÚVOD

Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti

Základním principem demokratické společnosti je úcta k důstojnosti všech osob a k dodržování jejich lidských práv, která vyplývají jak z předpisů vnitrostátních (zejména ústavní zákony), tak z mezinárodních závazků (zejména právně závazné mezinárodní úmluvy a další dokumenty). Rovnost žen a mužů je právě takovým lidským právem a pilířem demokratické společnosti. Je zároveň i principem zajišťujícím ženám a mužům možnost svobodně se rozhodnout o tom, jak budou rozvíjet své schopnosti a jak se budou zapojovat do veřejného i soukromého života.

Rovnost žen a mužů je přínosná pro celou společnost.

Jak je definováno ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 podpora genderové rovnosti přispívá k:

- posílení spravedlnosti ve společnosti, tj. rovnému podílu na rozhodování, na přístupu ke zdrojům i na péči,
- podpoře ochrany lidských práv a úcty k nim,
- posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny,
- participativnějšímu rozhodování, na kterém se podílí celá společnost,
- ekonomickému růstu, lepší konkurenceschopnosti a výkonnosti ekonomiky i pracovního trhu,
- demografickému růstu populace,
- zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti v širokém společenském kontextu (tzv. wellbeing),
- zajištění dodržování právního pořádku České republiky (dále „ČR“), zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci.

2. VÝCHODISKA

2.1 Kontext Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020 v rezortu Ministerstva dopravy

Základním rámcem pro Rezortní koncepci podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020 je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále také „Vládní strategie“), která byla přijata dne 12. listopadu 2014 usnesením vlády ČR č. 931. Tento strategický dokument vymezuje politiku vlády ČR pro oblast genderové rovnosti.

Koncepce podpory rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu Ministerstva dopravy (dále „MD“) **do roku 2020** (dále také „Koncepce“ nebo „Rezortní koncepce“) je koncepčním dokumentem, který přímo navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a vytváří tak rámec její implementace v rezortu Ministerstva dopravy.

Koncepce je rezortním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů, který je provázán s každoročně aktualizovaným dokumentem Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v rezortu MD, resp. od roku 2019 s Akčním plánem pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020.

Cíl Koncepce vychází z obecného cíle Vládní strategie, který stanovil opatření veřejné správy k dosažení rovnosti žen a mužů. Cílem je formulovat rámec pro opatření, která mohou přispět k dosažení rovnosti žen a mužů, a to jak v MD, tak v oblasti jeho působnosti.

Koncepce MD aktivně podporuje vyrovnání šancí pro ženy a muže a prosazuje rovné zacházení.



Aktéři a aktérky rezortní koncepce:

Ministr dopravy

Státní tajemník

Náměstci pro řízení sekcí

Představení

Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy (dále také „PS“)

Rezortní koordinátorka pro rovnost žen a mužů, tzv. gender focal point (dále také „GFP“)

Jednotlivé útvary MD

Výběrové komise

Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR (dále také „Odborová organizace“)

Podřízené služební úřady

Implementace koncepce podpory rovnosti žen a mužů do roku 2020

Problematika genderové rovnosti je průřezové, komplexní téma. Tato koncepce je strategickým dokumentem uplatňování genderové politiky v rezortu MD. Obsahem koncepce je především formulace obecných problematik v jednotlivých oblastech a rovněž souhrn hlavních cílů, kterých je třeba dosáhnout prostřednictvím specifických cílů a opatření. Koncepce řeší úkoly v oblastech institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rovnosti žen a mužů v zaměstnání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, důstojnosti a integrity žen a mužů a rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

Pro úspěšné naplnění Rezortní koncepce je nezbytné stanovit pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím bude její naplňování prováděno a také zpětně monitorováno.

Významným aspektem provádění koncepce je činnost rezortní Pracovní skupiny k prosazování rovnosti žen a mužů ke koordinaci klíčových činností. Pro zdárný výkon pozice koordinátora/koordinátorky, který/která je zároveň tajemníkem/tajemnicí pracovní skupiny, je klíčová úzká spolupráce s Pracovní skupinou pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy a relevantními věcnými útvary daného rezortu. Zároveň je k úspěšnému naplnění Rezortní koncepce třeba zajistit zahrnutí všech relevantních aktérek a aktérů. Vzhledem k tomu, že se jedná o téma průřezové, týká se povinnost integrovat hledisko rovných příležitostí (např. dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR¹) do konkrétní věcné agendy jak zaměstnanců v rozhodovacích pozicích, tak řadových zaměstnanců v rámci jim svěřených agend.

2.2 Mezinárodní souvislosti

Česká republika se k prosazování rovných příležitostí žen a mužů zavázala v mnoha mezinárodních dokumentech. Jedná se zejména o **Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen**, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. ČR sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou. Sedmáct cílů udržitelného rozvoje představuje program OSN rozvoje na období 2015-2030 a navazuje na agendu Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs). Tyto cíle byly schváleny v září 2015 na summitu OSN v rámci Agendy 2030. Cíl 5 se přímo zaměřuje na genderovou rovnost, respektive dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek.

Dalším významným mezinárodním dokumentem je **Pekingská akční platforma**² přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995. Pekingská akční platforma je jedním ze zásadních milníků v prosazování posílení postavení žen na celém světě. K Pekingské deklaraci se připojilo 189 vlád z celého světa, včetně České republiky. Určuje dvanáct stěžejních

¹ Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR <<https://www.vlada.cz/cz/-138748>>

² Více informací viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zpravy-o-plneni-pekingske-akcni-platformy-123750/>>



oblastí zájmu a představuje cíle a doporučené kroky pro zlepšení přístupu žen k právům v těchto oblastech.

Také EU má významnou pozici v prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů také ve svých členských státech. Strategie proto vychází z klíčových dokumentů EU.

Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá například z Evropské sociální charty, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999, ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017 a z řady doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti. K podpoře rovnosti žen a mužů své členské státy vyzývá také Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Mezinárodní organizace práce, Rada evropských samospráv a regionů a mnoho dalších mezinárodních subjektů.

Dne 27. listopadu 2017 byla v Bruselu na mezinárodní konferenci k problematice rovných práv žen v dopravě rovněž podepsána **Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy**³. Jedná se iniciativu eurokomisařky pro dopravu Violety Bulc. Hlavním cílem Platformy pro změnu je zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění rovných příležitostí v dopravním odvětví. Členství je otevřeno pro členské státy, mezinárodní organizace, zástupce z oblasti průmyslu, odborových svazů, akademické obce, organizací zaměřených na ženy, think-thanks, výzkumných institutů či médií. Českou republiku reprezentoval na úvodní konferenci předseda představenstva a generální ředitel Českých drah, který zde představil genderovou politiku národního dopravce a společně s eurokomisařkami a europoslanci Deklaraci o rovných příležitostech mužů a žen v dopravním sektoru podepsal.

2.3 Vnitrostátní strategické dokumenty

Na vládní úrovni jsou za první strategický dokument schválený usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236 považovány **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen**. Tento koncepční dokument je od roku 1998 každoročně vyhodnocován a opatření v něm obsažená aktualizována. Usnesením vlády ČR ze dne 20. července 2009 č. 964 byla schválena **Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů**. V roce 2019 tento dokument nahrazuje **Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020**⁴.

Hlavní osnovu ale vymezuje střednědobý dokument **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020**⁵. Tento strategický dokument reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu. Vládní strategie poskytuje širší rámec Prioritám a Akčnímu plánu a doplnění dalším koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s genderovou agendou a především nastavuje vnitrostátní mechanismus uplatňování genderové rovnosti včetně genderového mainstreamingu veřejných politik. Vládní strategie, jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by tedy měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech.

Systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu je příležitostí pro zlepšení situace v oblasti rovnosti žen a mužů nejen formálně, ale i fakticky, zformulování vize postavené na obecně platných a osvědčených principech a na širším konsensu napříč společností, důslednému zapracování mezinárodního kontextu a explicitnímu přihlášení k mezinárodním závazkům, komplexnímu a systematickému uchopení agendy a jejímu zarámování v delším časovém období, zajištění kontinuity a udržitelnosti agendy bez omezení volebním obdobím nebo ročním plánem, stanovením prioritních oblastí, dlouhodobých i specifických cílů a vytvořením kontrolních mechanismů pro monitoring jejich naplňování, provázáním agendy mezi rezorty, státní

³ Více informací viz <https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en>.

⁴ Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020. viz: <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-2019-2020.pdf>>.

⁵ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>



správou a samosprávou, definováním minimálního standardu v politice rovnosti žen a mužů, který je obecně platným rámcem, na němž je možné stavět a který je třeba vždy zajišťovat, zvýšením povědomí o agendě rovnosti žen a mužů a tím získání širší společenské podpory pro řešení genderových otázek a systematické rozvíjení spolupráce mezi relevantními aktéry a aktérkami v oblasti rovnosti žen a mužů. Strategie si nadto také klade za cíl nastavit politiku rovnosti žen a mužů nezávisle na politických změnách.

2.4 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a další aktéři a aktérky agendy rovných příležitostí žen a mužů

Usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 byla zřízena **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** (dále také jako „Rada“). Rada je stálým poradním orgánem vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do vládních politik. Ve své činnosti podporuje naplňování a dosahování rovnosti žen a mužů, tj. rovného postavení a vyrovnané účasti žen a mužů ve všech sférách, včetně oblasti legislativní. Funkci jejího sekretariátu plní Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Zasedání Rady se konají nejméně dvakrát ročně.

Rada má od září 2019 32 členů a členek, kterými jsou předseda/předsedkyně, místopředseda/místopředsedkyně a další členové a členky. Předsedou/předsedkyní Rady je člen/členka vlády, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a rovné příležitosti. Funkce předsedy/předsedkyně Místopředsedu/místopředsedkyni Rady jmenuje a odvolává vláda. Je jím/jí zpravidla ministr/ministryně nebo náměstek/náměstkyně ministra/ministryně práce a sociálních věcí, zmocněnec/zmocněnkyně vlády pro lidská práva nebo náměstek/náměstkyně v Úřadu vlády ČR, do jehož/jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů.

Dalšími členy/členkami Rady dále je 12 náměstků/náměstkyň ministerstev, zmocněnec/zmocněnkyně vlády pro lidská práva, předseda/předsedkyně Českého statistického úřadu nebo jeho místopředseda/místopředsedkyně, zástupce/zástupkyně delegace zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, zástupce/zástupkyně delegace odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, veřejný ochránce/veřejná ochránkyně práv, 10 zástupců/zástupkyň veřejnosti z nestátních neziskových organizací činných v oblasti rovnosti žen a mužů a 4 odborníci činní/odbornice činné v oblasti rovnosti žen a mužů. Oblast dopravy zde zastupuje Ing. Vladimíra Drbalová ze Svazu průmyslu a dopravy.

Počet pracovních orgánů Rady (výborů a pracovních skupin) je od září 2019 stanoven maximálně na devět. Tato změna napomůže jejich plné funkčnosti, efektivitě a omezení administrativní náročnosti.

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni **rezortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů**, tzv. gender focal point (GFP).

V rámci Parlamentu ČR se agendou genderové rovnosti zabývají zejména **Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny**. V Senátu je to především **Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice**. K prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži dále významně přispívá také úřad **Veřejného ochránce práv**.

Na úrovni samosprávy (krajů i obcí) neexistuje pevně daná struktura, v jejímž rámci by byla politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských úřadech je tato otázka řešena více, někde jí není přikládán dostatečný důraz. Obdobná situace je také v jednotlivých obcích.

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů figurují také další aktéři a aktérky, kterých se tato problematika dotýká (např. Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů atd.).

3. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V REZORTU MD



3.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD

Problematicku rovných příležitostí v MD projednává Pracovní skupina Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů a Sekce státního tajemníka, Odbor personální, kde je systemizováno služební místo rezortní koordinátorky rovnosti žen a mužů. Ministerstvo dopravy spolupracuje v této oblasti s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR a ostatními ministerstvy prostřednictvím rezortní koordinátorky pro rovné příležitosti žen a mužů. V Ministerstvu dopravy je v období 2018-2020 realizován projekt „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“.

3.2 Pracovní skupina Ministerstva dopravy pro rovné příležitosti žen a mužů

První pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy byla zřízena na základě bodu III. usnesení vlády České republiky ze dne 20. července 2009 č. 964 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2008. Byla ustavena Rozhodnutím ministra dopravy dne 9. 12. 2009 a byli do ní jmenováni zástupci a zástupkyňe relevantních odborů MD včetně člena a členky odborové organizace.

Na základě závazku plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 a navazující Strategie rovnosti žen a mužů 2021+, Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a dále na základě usnesení vlády ČR č. 347 o **Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů** ze dne 30. 5. 2018 bylo Ministerstvu dopravy uloženo zajistit plnění tohoto Standardu, tj. navrhnout a implementovat optimalizované řešení institucionálního zabezpečení rovných příležitostí v rezortu dopravy včetně nových požadavků na činnost Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy.

Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy je stálou Pracovní skupinou v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a zahrnování hlediska rovnosti žen a mužů do politik a materiálů legislativní a nelegislativní povahy v rezortu dopravy. Projednává a doporučuje základní koncepční směry postupu Ministerstva dopravy a celého rezortu při prosazování rovnosti žen a mužů, zejména prostřednictvím zpracovávání návrhů týkajících se politik v jednotlivých oblastech rovnosti žen a mužů v rámci úkolů uložených vládou ministru dopravy.

Existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů je formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Odpovědnost za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny by měla být v roce 2020 zanesena do organizačního řádu MD.

Pracovní skupina se skládá z 14 členů z Ministerstva dopravy, kterými jsou vždy předseda, místopředseda, rezortní koordinátor pro rovnost žen a mužů, 1 zástupce Kabinetu ministra, 1 zástupce Odboru personálního, 1 zástupce Odboru zahraničních vztahů a EU, 1 zástupce Odboru strategie, 1 zástupce Odboru legislativy, 1 zástupce Odboru fondů, 1 zástupce Odboru civilního letectví, 1 zástupce Odboru veřejné dopravy, 1 zástupce Samostatného oddělení BESIP, 1 zástupce Odboru ITS, kosmických aktivit a VaVaI a 1 zástupce Odboru infrastruktury a územního plánu. Pracovní skupinu může rozšířit předseda o 1 zástupce Výboru odborové organizace při Ministerstvu dopravy a o maximálně 4 zástupce podřízených služebních úřadů Ministerstva dopravy.

Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s předsedou Pracovní skupiny a příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání. Pracovní skupina by dle usnesení vlády České republiky ze dne 20. července 2009 č. 964 měla zasedat minimálně čtyřikrát ročně.

Pracovní skupina prostřednictvím tajemníka/tajemnice vždy do 31. května každého roku zveřejňuje na intranetu Ministerstva dopravy zprávu za předcházející rok. Zpráva by měla obsahovat také orientační plán práce PS na běžný rok.

3.3 Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů v ministerstvu (gender focal point, GFP)

Agenda rovnosti žen a mužů v MD je organizačně začleněna do Sekce státního tajemníka, Odboru personálního a upravena vnitřním předpisem Řád č.3/2008 Organizační řád Změna č. 6 s datem účinnosti 3. 12. 2014. V rámci výkonu služby se GFP podílí zejména na činnostech dle

Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů, který byl schválen na základě usnesení vlády č. 347 ze dne 30. 5. 2018.

Jedná se zejména o tyto činnosti:

- Tvorba jednotlivých politik, postupů a programů a provádění analytických činností v oblasti rovnosti žen a mužů (zejména zodpovědnost za tvorbu rezortních priorit v oblasti rovnosti žen a mužů v návaznosti na celostátní politiku rovnosti žen a mužů).
- Poskytování konzultací k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů uvnitř i vně rezortu.
- Koordinace naplňování Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě definovaného v oddíle C části 3 Vládní strategie (dále jako „Minimální standard“), zejména vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen v rámci působnosti daného rezortu a jejich výsledky pravidelně předkládat prostřednictvím Zprávy o plnění Priorit a Minimálního standardu.
- Příprava a předkládání zpráv o plnění Vládní strategie a Priorit a souvisejících akčních plánů.
- Koordinace činnosti a jednání rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů.
- Zajišťování genderového mainstreamingu v rezortních činnostech a dokumentech (tj. systematického uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na všech úrovních tvorby vnitřních a vnějších politik rezortu, vč. tvorby souvisejících dokumentů).
- Koordinace hodnocení dopadů rezortních materiálů na rovnost žen a mužů dle jednacích řádů vlády a legislativních pravidel vlády.
- Koordinace vzdělání a osvěty v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci rezortu, navazování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.
- Poskytování metodické podpory a spolupráce při realizaci opatření k sladění pracovního a osobního/rodinného života a sladění osobního/rodinného života s výkonem služby a práce daného rezortu.
- Poskytování součinnosti Úřadu vlády ČR, mezinárodní spolupráce na rozvoji agendy rovnosti žen a mužů v rámci působnosti daného rezortu.

3.4 Projekt „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289

Termín ukončení projektu: 31. 12. 2020

V Ministerstvu dopravy je v období 2018-2020 realizován projekt „**Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity**“.

Cílem projektu je vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci Ministerstva dopravy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů a implementace genderového mainstreamingu v rezortu.

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Příjemcem dotace je Ministerstvo dopravy. Byl schválen k financování v rámci prioritní osy 1. 2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariéerní postup, sladění pracovního a soukromého života a podporu stejné odměny za stejnou práci.

V rámci projektu byly **stanoveny tři klíčové aktivity** zahrnující přípravu a realizaci genderového auditu na Ministerstvu dopravy, podporu implementace Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály (legislativní i nelegislativní povahy) předkládané vládě ČR, vyhodnocení a podporu aktualizace celostátních koncepcí a strategických dokumentů v rezortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů, analýzu možností naplňování horizontálních



priorit v rámci OP D, přípravu rezortní koncepce, vyhodnocování sběru genderově tříděných dat za rezort a další. Projekt si dále klade za cíl **pomoci nastavit pravidla pro rovné zacházení, podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, pozitivní opatření v rámci výběrových řízení, transparentnost v odměňování či nastavení pravidel pro řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.**

Klíčové aktivity vycházejí z naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020. Na projektu se ve spolupráci s rezortní koordinátorkou podílejí dva garanti/garantky, jejichž služební místa jsou systemizována po dobu trvání projektu.

V průběhu roku 2018 byl v Ministerstvu dopravy v rámci projektu realizován společností Genderové informační centrum NORA, o.p.s., **genderový audit**⁶.

3.5 Projekt „Analýza naplňování horizontálních principů v rámci OPD1, OPD2 a zhodnocení dopadu na rovné příležitosti žen a mužů ve strategických dokumentech rezortu MD“

Ke zhodnocení aktuálního stavu uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v rezortu MD pomohl rovněž projekt „Analýza naplňování horizontálních principů v rámci OPD1, OPD2 a zhodnocení dopadu na rovné příležitosti žen a mužů ve strategických dokumentech rezortu MD“, realizovaný Centrem dopravního výzkumu, v.v.i., podřízenou organizací MD v roce 2019. Dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů vydané Úřadem vlády ČR projekt **zhodnotil 8 vybraných strategických dokumentů MD** z hlediska jejich dopadu na rovné příležitosti žen a mužů. Dalším cílem projektu bylo **zanalyzovat naplňování horizontálních priorit v rámci Operačních programů doprava (OP D1, OP D2)**. V rámci tohoto projektu byl experty Centra dopravního výzkumu připraven **návrh metodiky hodnocení dopadů projektů železniční infrastruktury OP D na rovné příležitosti a nediskriminaci** a **navržen postup hodnocení dopadů OP D projektů železniční infrastruktury na rovné příležitosti a nediskriminaci**.

V roce 2020 bude ve spolupráci s Centrem dopravního výzkumu, v.v.i., realizován projekt „**Dopravní chování žen v datech**“. Oba projekty jsou realizovány pod gestorským odborem 010.

Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě – výtah úkolů MD

Úkol:	Odpovědnost:	Indikátor:	Termín:
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. (Úkol č. 1)	členové a členky vlády	Předložit vyhodnocení splnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
V rámci své působnosti a v souladu s cíli Strategie	členové a členky vlády	Předložit rezortní priority a postupy.	Průběžně (informovat do

⁶ Genderový audit v MD: <https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/zprava-z-genderoveho-audit-u-ministerstvo-dopravy?inheritRedirect=false>

a relevantními Prioritami na dané období definovat své priority na následující období. (Úkol č. 2)			31. ledna)
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. (Úkol č. 5)	členové a členky vlády	Předložit počet a výčet koncepčních, rozhodovacích a hodnoticích materiálů s rozpracováním hlediska rovnosti žen a mužů.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
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. (Úkol č. 6)	členové a členky vlády	Předložit počet jednání pracovní skupiny a popis nejvýznamnějších projednávaných bodů, zprávy o jednání pracovní skupiny.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
Prostřednictvím mediální politiky resortu informovat o tématech rovnosti žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu zabezpečování. (Úkol č. 7)	členové a členky vlády	Předložit roční zprávu o realizovaných konkrétních krocích v oblasti mediální politiky a vyhodnotit vývoj v této oblasti (např. tiskové zprávy)	Průběžně (informovat do 31. ledna)
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. (Úkol č. 8)	členové a členky vlády	Předložit popis a počet projektů prosazujících rovnost žen a mužů a formu a hodnocení výzev. Zohlednit oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti. (Úkol č. 9)	členové a členky vlády	Předložit popis a způsob opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti, počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů. (Úkol č. 10)	členové a členky vlády	Předložit popis způsobu navazování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů a výsledků této spolupráce.	Průběžně (informovat do 31. ledna)



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. (Úkol č. 11)	členové a členky vlády	Předložit popis 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.	Průběžně (informovat do 31. ledna)
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. (Úkol č. 13)	předsedkyně ČSÚ členové a členky vlády	Předložit popis druhů a počtů statistik týkajících se postavení žen a mužů v rozhodujících společenských aktivitách a míry jejich podílu na těchto aktivitách.	Průběžně (informovat do 31. ledna)

Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů
(V roce 2019 tento dokument nahradil **Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020.**)

Aktualizovaná opatření platná v období 2007 – 2020 jsou uvedena zde:

<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/aktualizovana-opatreni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnosti-zen-a-muzu-135580/>

4. Hlavní oblasti a cíle koncepce podpory rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu Ministerstva dopravy do roku 2020

Gestoři a spolupracovníci na níže uvedených opatřeních:

Ministr dopravy

Státní tajemník

Představení

Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy (dále také „PS“)

Rezortní koordinátorka pro rovnost žen a mužů, tzv. gender focal point (dále také „GFP“)

Jednotlivé útvary MD

Výběrové komise

Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR (dále také „Odborová organizace“)

Podřízené služební úřady

Úřad vlády ČR (dále také „ÚVČR“)

Garantka klíčové aktivity K1, Projekt OP Z „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity v MD“ (dále také „K1“)

Garant klíčové aktivity K2, Projekt OP Z „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity v MD“ (dále také „K2“)

4.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v rezortu MD

Identifikace problémů:

- Přetrvávající nízké povědomí představených o genderové problematice a nízká vůle zabývat se otázkami genderové rovnosti
- Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů po skončení projektu „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity v MD“
- Formální plnění Priorit a postupů vlády a Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže
- Vytvoření podmínek pro finanční a personální udržitelnost aktivit souvisejících s prosazováním rovnosti žen a mužů v ministerstvu a v rezortu dopravy.

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci MD pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů v rámci rezortu dopravy, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifický cíl:

Zajištění efektivní realizace Rezortní koncepce podpory rovnosti žen a mužů v rámci MD.

Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Definování genderové agendy jako průřezové priority v ministerstvu:

- Nastavení funkční spolupráce a sdílení informací a případů dobré praxe mezi rezortním koordinátorem pro rovnost žen a mužů, členy Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy a dalšími státními zaměstnanci odpovědnými za agendy MD souvisejícími s prosazováním politiky rovnosti žen a mužů v rezortu MD.
- Poskytování podkladů do pravidelné roční souhrnné Zprávy o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a dalších podkladů souvisejících s plněním Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“) a hodnocení plnění Vládní strategie;
- Navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti rovnosti žen a mužů
- Vyhodnocení plnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a genderového mainstreamingu.



Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Definování genderové agendy jako průřezové priority MD	ST, ŘO 010, GFP	2017	Je definovaná genderová agenda jako průřezová priorita MD.	Splněno
Zpracování konceptu rovnosti žen a mužů 2015 – 2020	Rezortní podpora GFP, ŘO 010	2015	Je zpracována Rezortní koncepte podpory rovnosti žen a mužů 2015 – 2020.	Splněno
Aktualizace stávající Rezortní strategie v návaznosti na koncepční dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů	ŘO 010, GFP, projekt OP Z – (garantka K1)	11/2019	Je zpracována aktualizace Rezortní koncepte k 30. 11. 2019.	Splněno
Zpracování návazné Rezortní koncepte podpory rovnosti žen a mužů 2021-2027	PS, ŘO 010, GFP, projekt OP Z – (garantka K1) schválení: PS	10/2020	Je zpracována komplexní Rezortní koncepte podpory rovnosti žen a mužů 2021+ v návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů 2021-2027.	Zpracovat návaznou koncepci (garantka K1 – projekt OP Z).
Identifikace klíčových agend MD z pohledu rovnosti žen a mužů	GFP	2015 – 2020	Jsou identifikované klíčové agendy MD z pohledu rovnosti žen a mužů. Je zpracován přehled klíčových agend MD z pohledu rovnosti žen a mužů.	Plněno částečně



Vytvořit organizační podmínky pro zpracování komplexní strategie pro rovnost žen a mužů efektivním zakotvením realizačního týmu v rámci organizační struktury	ST, ŘO 010, GFP	2017	Zřízení služební místa GFP v rámci systemizace. Jsou vytvořena systemizovaná služební místa garantů/garantek klíčových aktivit projektu OP Z.	Splněno Je vytvořeno 1 služební místo GFP a 2 služební místa systemizovaná na dobu určitou garantů/garantek klíčových aktivit projektu OP Z do 31. 12. 2020.
Zlepšit spolupráci a sdílení informací mezi GFP a věcnými odbory v rámci ministerstva	ST, ŘO 010	2020	Posílit pravomoc GFP, začlenit pozici GFP do Organizačního řádu MD	Plněno částečně.
Posílit roli Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu MD (PS)	Ministr, ST, ŘO ŘO 010, GFP, Projekt OP Z – K1	2019	Ustanovit novou pracovní skupinu, předsedu pracovní skupiny, místopředsedkyni, zpracovat nový statut a jednací řád PS	Splněno Zpracovaný nový statut a jednací řád PS, jmenovaný předseda PS, 6. 12. 2019 ustavující schůze nové PS. Doporučení genderového auditu
Rozšířit pracovní skupinu o členy dalších odborů a podřízených služebních úřadů	ST, náměstci/kyně sekci, ředitelé odborů, podřízené služební úřady	11/2019	Nominace dalších členů do skupiny	Splněno Personální obsazení pracovní skupiny je optimalizováno v souladu s plněním jednotlivých opatření (vychází ze Standardu pozice rezortních koordinátorů ÚV ČR). Doporučení genderového auditu
Ukotvit pozici PS v Organizačním řádu Ministerstva dopravy	ST, ŘO 010	2. kvartál 2020	Existence a činnost rezortní PS je uvedena v Organizačním řádu Ministerstva dopravy	
Zajistit školení pro členy PS k práci s Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály legislativní i nelegislativní povahy	GFP, O 010	4. kvartál 2019	Členové pracovní skupiny jsou proškoleni k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály legislativní i nelegislativní povahy	Splněno k 31. 12. 2019



Zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně rezortu	ST, náměstci sekci, ředitelé odborů, vedoucí oddělení, PS	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Promítnutí hlediska rovnosti ve vnitřních předpisech, rádech, kolektivní dohodě a smlouvě	Plněno částečně. Doporučení genderového auditu
Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti rovnosti žen a mužů	GFP, SO BESIP, PS	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO a akademickou sférou v oblasti rovnosti žen a mužů	Částečně plněno
Genderový audit	Projekt OPZ Klíčová aktivita 3	2018 15. 1. 2019	Zpráva o výsledku Představení výsledků auditu vedení MD	Splněno Splněno
Akční plán – implementace doporučení genderového auditu	ST, GFP, PS, Projekt OP Z – K2, K1, ŘO 010, útvary dle příslušnosti	2020 (ÚVČR)	Přípravit akční plán a implementovat doporučení 2019, 2020.	
Podpora provedení genderových auditů v rámci obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu a státních podniků a kde stát zastupuje MD	ST, PS	2020 (Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 - 2020)	Předložení doporučení provedení genderových auditů, případně informace o provedených genderových auditech v těchto společnostech	
Vytvořit podmínky pro finanční a personální udržitelnost pro implementaci a vyhodnocení agendy rovnosti žen a mužů	ST, ŘO 010	2020	Zajištění podmínky pro procesy realizace agendy rovnosti žen a mužů. Pokračovat ve sledování relevantních výzev strukturálních fondů.	Splněno do 31. 12. 2020 Doporučení genderového auditu



Jmenovat a zveřejnit informaci o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty Zřídit a informovat o zřízení schránky, a to i elektronické pošty, na podněty k šetření a řešení případů diskriminace či obtěžování	ST, ŘO 010, prošetřovatel	2020	Jmenovat a zveřejnit informaci o tom, kdo je pověřen k řešení případů diskriminace či obtěžování na pracovišti, kde je umístěna schránka pro příjem oznámení a uveřejnit odkaz na adresu elektronické pošty	Doporučení genderového auditu
--	---------------------------	------	---	-------------------------------

2. Rovnost žen a mužů ve služebním a zaměstnaneckém poměru

Identifikace problémů:

Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.

Vertikální segregace trhu práce.

Hlavní cíl:

Nastavení pravidel pro rovné zacházení

Specifické cíle:

Zajištění transparentnosti v odměňování žen a mužů.

Přijetí a uplatňování pozitivních opatření v souladu s Akčním plánem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Strategie +1) a Akčním plánem pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020.

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ministerstvu.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
----------	--------------------------	--------	-----------	---------------



<p>Přijetí a uplatňování pozitivních opatření v souladu s Akčním plánem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Strategie +1) a Akčním plánem pro rovnost žen a mužů na léta 2019 - 2020</p>	<p>Ministr, ST, PS, ŘO 010, náměstci/kyně sekci</p>	<p>2016 – 2020 (a dále průběžně)</p>	<p>Přijata opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích: Zohlednit ve všech relevantních vnitřních předpisech téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijmout podpůrná opatření (např. transparentnost při přijímání do služby/práce a při kariérním růstu žen a mužů, používání genderově senzitivní inzerce, ustavovat genderově smíšené výběrové komise atd.); Provádět analýzy a pravidelné vyhodnocování dat dle pohlaví; Zvyšovat počty žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu; Provést genderové audity včetně podřízených organizací a poradních orgánů a na základě jejich výsledků definovat konkrétní kroky v rámci vlastních rezortních priorit rovnosti žen a mužů; Zařadit téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích do povinného vstupního vzdělávání a vzdělávání představených; Motivovat dívky a ženy ke studiu na technických oborech středních a vysokých škol.</p>	<p>Plněno částečně</p>
<p>Sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců ve služebním i pracovním poměru v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost.</p>	<p>Projekt OP Z – garant K2, GFP</p>	<p>2014 – 2020</p>	<p>V rámci MD jsou průběžně sledovány a vedeny anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a je zajišťována platová transparentnost.</p>	<p>Průběžně plněno Doporučení genderového auditu</p>



Uveřejňovat informace o průměrných výdělích mužů a žen pro kategorie zaměstnaných – přehled pro ÚVČR	GFP	2014 – 2020	Každoroční zveřejnění Vyhodnocení plnění Minimálního standardu 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	Průběžně plněno (od roku 2017) Doporučení genderového auditu
Provést analýzu nenárokových složek a vést transparentní argumentaci pro jejich přidělování	ST, ŘO 010; Projekt OP Z – garant K2, GFP	2020 31. 12. 2020	Analýza z přiznaných mezd, osobního ohodnocení, příplatku za vedení; Analýza vyplacených odměn na základě pohlaví, platových tříd a stupňů, funkce Směrnice na spravedlivé odměňování, Promítnutí do kolektivní dohody a kolektivní smlouvy.	Průběžně plněno Doporučení genderového auditu (Projekt OP Z – K2 od roku 2018)
Analyzovat výsledky výběrových řízení z hlediska genderové politiky	O 010	2016 – 2020 (ÚVČR, Akční plán pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích)	Vést statistické údaje o počtu uchazečů s ohledem na pohlaví na jednotlivá místa představených i ostatních; vést statistiky nejvhodnějších kandidátů	Plněno průběžně v rámci projektu OP Z – garant K2 Doporučení genderového auditu
Při výběru jednoho žadatele/žadatelky z 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovat hledisko vyrovnání zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích	Výběrové komise	2016 – 2020 (ÚVČR, Akční plán pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích)	S ohledem na velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích na MD (v roce 2018 pouze 25%) zajistit, aby při výběru z úspěšných kandidátů byly jmenovány do funkcí ženy. MD zaujímá druhou nejhorší hranici zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v rámci všech ministerstev ČR.	Plněno průběžně Doporučení genderového auditu

3. Sladování osobního a pracovního života

Hlavní cíl:

Vytvoření podmínek pro efektivní sladování osobního a pracovního života pro ženy a muže ve služebním a pracovním poměru v Ministerstvu dopravy.

Specifické cíle:

Zřízení a provoz předškolního zařízení péče o děti.

Podpora flexibilních forem práce a výkonu služby a práce z jiného místa.

Vytvoření a realizace adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se z mateřské nebo



rodičovské dovolené do práce/do služby.

Nastavení systému udržování pravidelného kontaktu a komunikace se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Zřízení a zajištění provozu předškolního zařízení péče o děti	ST	2017	Je zřízena dětská skupina pro děti zaměstnanců	Splněno Na Ministerstvu dopravy je zřízena dětská skupina „Mašinka s kapacitou“ 24 dětí.
Podpora při rozvíjení a využívání flexibilních forem služby a práce	ST, O 010, PS, Řízení kvality, Odborová organizace	2020 (a dále průběžně)	Stanovena pravidla pro přidělování využívání flexibilních forem služby a práce a výkonu služby a práce z jiného místa. Zvýšení počtu flexibilních pracovních úvazků a práce z jiného místa.	Částečně plněno Plněno
Stanovit a popsat procesy pro přidělování výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance/kyně a sjednotit s Kolektivní dohodou	ST, O 010, PS, Odborová organizace	2020	Procesy pro přidělování výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance/kyně stanoveny a popsány na intranetu, pravidla sjednocena s Kolektivní dohodou.	Částečně plněno. Limity jsou stanoveny dle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Doporučení genderového auditu
Zpracovat plán adaptace zaměstnanců/kyň a zaměstnanců/kyň vracejících se z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce/do služby	ST, O 010, PS	2020	Je zpracovaný plán adaptace. Adaptační proces probíhá u všech zaměstnanců/kyň vracejících se z MD/RD do služby/práce.	Doporučení genderového auditu



Nastavit systém udržování pravidelného kontaktu a komunikace se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD	ST, O 010	2020	Vytvořit účinný systém komunikace s osobami na MD/RD a zaměstnanci pečující o osobu blízkou, poskytovat osobám na MD/RD a zaměstnanci pečující o osobu blízkou v pravidelných intervalech relevantní informace ke sladování, možnostem vzdělávání, změnám v pracovní oblasti, informace o dění v rezortu. On-line komunikace se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD a zaměstnanci pečující o osobu blízkou Poskytování osobních konzultací zaměstnancům/kyním na MD/RD a zaměstnanci pečující o osobu blízkou.	Doporučení genderového auditu
Podporovat účast zaměstnanců/kyň na MD/RD a zaměstnanci pečující o osobu blízkou na vzdělávacích akcích – e-learning, možnost přístupu na odborné vzdělávací akce, semináře a konference v jejich oboru (po dohodě s přímým představeným)	ST, O 010	2020	Dotazník; Analýza potřeb a databáze MD/ a zaměstnanci pečující o osobu blízkou	Doporučení genderového auditu

4. Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavní cíl:

Snížení výskytu negativního pracovního jednání a diskriminace v rezortu.

Specifický cíl:

Zajištění řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
----------	--------------------------	--------	-----------	---------------



Provádět, vyhodnocovat a zveřejňovat anonymní průzkumy na výskyt nežádoucího pracovního chování	ST, Projekt OP Z – garant K2, O 010, Řízení kvality, ŘO 010, GFP	2020	Monitoring, vyhodnocování a zveřejňování výsledků	Jedna ze sledovaných oblastí genderového auditu.
Přijmout konkrétní opatření pro prevenci i výskytu sexuálního obtěžování	ST, Projekt OP Z – garant K2, O 010, Řízení kvality, Odborová organizace	2020	Zlepšení interní komunikace napříč odbory a odděleními Aktualizace Etického kodexu č.10/2012	
Provádět osvětu a vzdělávání v oblasti dodržování lidských práv, zákazu diskriminace a odstraňování genderových stereotypů. Zajistit proškolení	ST, Projekt OP Z – garant K2, O 010, Odborová organizace, GFP, představení a nadřízení	2020	Vzdělávání, mediální politika Zlepšení interní komunikace napříč odbory a odděleními. Realizovaná školení a počet proškolených. E-learning.	Částečně plněno

5. Horizontální témata

Hlavní cíl:

Problematika rovnosti žen a mužů je horizontálním aspektem agend v gesci MD.

Specifický cíl:

Zajistit uplatňování horizontálních principů při implementaci Operačního programu Doprava

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Zajistit uplatňování horizontálních principů při implementaci Operačního programu Doprava	O 430, GFP, projekt OP Z – garantka K1, PS	2014 – 2020 (a další programové období)	Zařadit téma gender mainstreamingu do školení pro příjemce OPD – realizované školení a počet proškolených.	Částečně plněno



Provést analýzu naplňování horizontálních priorit v rámci OPD1, OPD2	O 430, ŘO 010, GFP, O 010, projekt OP Z – garantka K1	12/2019 (a dále průběžně)	Analýza naplňování horizontálních priorit v rámci OPD1, OPD2 je provedena na projektech železniční infrastruktury, zaměřených na modernizaci železničních stanic.	Částečně plněno
--	---	---------------------------	---	-----------------

6. Sběr statistických dat

Hlavní cíl:

Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu

Specifický cíl:

Nastavení mechanismů pro pravidelný genderově tříděný sběr statistických dat v rámci rezortu a jejich vyhodnocení.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Vytvořit rámec, sběr a vyhodnocování statistických údajů podle pohlaví v rezortu dopravy	Relevantní odbory, SO BESIP, PS, podřízené služební úřady	2014 – 2020	Existuje funkční rámec a mechanismy pro sběr a vyhodnocování statistických dat.	Neplněno
			Popis druhů a počtu statistik zahrnující data v členění podle pohlaví	Neplněno
			Identifikovat v rámci každého oddělení (na základě agendy v organizační struktuře), kde lze sledovat genderová data.	Částečně plněno
Rozšířit sběr genderově tříděných dat v příslušných agendách jednotlivých odborů	Relevantní odbory, SO BESIP, PS, podřízené služební úřady	2020	Je provedena revize sběru statistických dat rozšířených zejména o kategorii pohlaví.	Neplněno Doporučení genderového auditu



Publikovat relevantní genderové statistiky na intranetu a webu MD	O 072, Relevantní odbory, BESIP, podřízené služební úřady	2014 – 2020	Relevantní statistiky jsou publikovány na intranetu a webu MD	Neplněno
---	---	-------------	---	----------

7. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Hlavní cíl:

Zlepšení přístupu k zohlednění tématu rovnosti při přípravě legislativních i vnitřních předpisů a strategických dokumentů v gesci ministerstva

Specifický cíl:

Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR.

Vyhodnocovat a aktualizovat celostátní koncepce a strategické dokumenty v rezortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů.

Systematické vzdělávání zaměstnanců/kyň na všech úrovních.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
Vytvořit systém vzdělávání státních zaměstnanců podílejících se na tvorbě legislativních materiálů, vnitřních předpisů a koncepčních materiálů ministerstva.	O 010, GFP	4. kvartál 2019	Systém je vytvořen. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů je začleněna do povinného vstupního vzdělávání. Realizované školení a počet proškolených.	Začleněno do vzdělávacího plánu 2019
Uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů dle Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR	Náměstci, ST, ŘO, VO, zaměstnanci MD, GFP, projekt OP Z garanti K2, K1, podřízené služební úřady, PS	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Funkční implementace metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při vytváření legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR. Počet proškolených představených. Počet proškolených ostatních. Předložit počet a výčet legislativních a nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR.	Částečně plněno Doporučení genderového auditu



Vyhodnocovat a aktualizovat celostátní koncepce a strategické dokumenty v rezortu dopravy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů	ŘO, GFP, PS, garantka K1 projekt OP Z, podřízené služební úřady	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Předložit počet a výčet celostátních (i aktualizovaných) koncepcí a strategických dokumentů	Částečně plněno. Doporučení genderového auditu
Provést revizi platných vnitřních předpisů z pohledu dodržování principu rovnosti a navrhnout opatření k odstranění případných nežádoucích jevů.	Ministr, ST, PS, ŘO, Odbor ICT	2020	Revize vnitřních předpisů je provedena, případně je provedena úprava a nežádoucí jevy jsou odstraněny.	

8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích a v mediální politice rezortu, osvěta

Hlavní cíl:

Hledání způsobu vedoucího k účinnému odstraňování genderových stereotypů a předsudků v ministerstvu a rezortu dopravy.

Opatření	Gestor a spolupracovníci	Termín	Indikátor	Aktuální stav
V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí pro ženy a muže zdůrazňovat tento princip, odstraňovat genderové stereotypy a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností rezortu	O 072, SO BESIP, O 010	2014 – 2020 (a dále průběžně)	Přehled mediálních výstupů zohledňujících hledisko rovnosti žen a mužů	Částečně plněno
Důsledně podporovat zohledňování tématu rovnosti žen a mužů v relevantních dotačních či operačních programech	O 430	2014 – 2020	U dotačních či operačních programů jsou uplatňovány horizontální principy.	Částečně plněno



Podporovat aktivity pracovních orgánů Rady EU a Evropské komise, případně mezinárodních organizací v oblasti dopravy zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů	O 530, projekt OP Z garant K2	2014 – 2020	Statistické sledování vyslání žen a mužů na zahraničních služební/pracovní cesty na jednání těchto orgánů či jiná jednání v zahraničí k problematice rovnosti žen a mužů Přehled zahraničních jednání MD	
--	-------------------------------	-------------	---	--

Schváleno dne 26. června 2020

Ing. Zdeněk Jelínek

předseda Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy

Zdroje informací:

1. Vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf
2. Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů: Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/aktualizovana-opatreni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnosti-zen-a-muzu-135580/>
3. Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>
4. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/-138748>
5. Usnesení vlády č. 464 ze dne 20. dubna 2005, kterým se členům vlády doporučuje rozšířit od 1. října 2005 v rámci stávající systemizace nejméně jedno pracovní místo na plný pracovní úvazek nebo dvě pracovní místa na poloviční pracovní úvazek plně se v rámci tohoto úvazku věnující problematice rovných příležitostí žen a mužů. Dostupné z: [https://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2005 &04-20](https://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/web/cs?Open&2005%2004-20)



6. Usnesení vlády 964/2009, v jehož příloze, kterou jsou Aktualizovaná opatření, je i členkám a členům vlády uložen úkol zřídit pracovní skupiny k rovným příležitostem pro ženy a muže. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovneprilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupuvlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-39251>
7. Usnesení vlády č. 632 ze dne 11. července 2016 o Akčním plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018 Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAABUGVZXP>
8. Zprávy o plnění pekingské akční platformy. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zpravy-o-plneni-pekingske-akcni-platformy-123750/>
9. Deklarace o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy. Dostupné z: https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en
10. Odkaz na sekci Rovné příležitosti v Ministerstvu dopravy na internetových stránkách MD: <https://www.mdcz.cz/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti>
11. Genderový audit v MD. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/zprava-z-genderoveho-audit-u-ministerstvo-dopravy?inheritRedirect=false

