

Rezortní strategie rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020

Ministerstvo životního prostředí

2015

I. Úvod do problematiky rovnosti žen a mužů

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v české republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“)¹ je strategickým dokumentem, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Strategie reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu. Jeden z úkolů k usnesení vlády ze dne 12. listopadu 2014 č. 930 – aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů se týká zpracování resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 a zajištění její implementace. Oproti dosavadní praxi každoročně aktualizovaných Priorit by měla Vládní strategie zaštitit tuto politiku v delším časovém období. Strategie by také měla vytvořit konkrétní podklad pro systematickou podporu dosahování rovnosti žen a mužů.

Usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Ta je stálým poradním orgánem vlády ČR pro otázky rovnosti žen a mužů. Funkci jejího sekretariátu plní oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Rada je významným orgánem, který určuje kontext rovnosti žen a mužů v ČR. Rada má čtyři výbory, které rozpracovávají jednotlivá témata, jimž Rada věnuje pozornost.

Jsou to:

- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,
- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
- Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- Výbor pro prevenci domácího násilí.

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.

¹ Vládní Strategie je dostupná z : <http://www.vlada.cz//cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů, tzv. gender focal points.

Na Ministerstvu životního prostředí („dále jen MŽP“) je agenda rovnosti žen a mužů (pozice gender focal point) v gesci odboru personálního a státní služby, sekce st. tajemníka. Dále je zřízena pracovní skupina, jejíž členky a členové jsou zástupci všech rezortních organizací a tito jsou jmenováni řediteli resortních organizací MŽP.

Rezortní organizace jsou:

CENIA, česká informační agentura životního prostředí,

Česká geologická služba,

Česká inspekce životního prostředí,

Státní fond životního prostředí České republiky,

Agentura ochrany přírody a krajiny České republiky,

Správa jeskyní České republiky,

Správa Krkonošského národního parku,

Správa Národního parku České Švýcarsko,

Správa Národního parku Šumava,

Správa Národního parku Podyjí,

Výzkumný ústav Silva Taroucy pro krajinu a okrasné zahradnictví, v.v.i.

Český hydrometeorologický ústav,

Výzkumný ústav vodohospodářský T. G. Masaryka, v.v.i.

Obecný cíl Strategie

Základním posláním Strategie je formulovat rámec pro opatření v rezortu MŽP a v rámci rezortních organizací, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.

Vize Strategie

Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou.

Mise Strategie

Usilujeme o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a stejné možnosti pro uplatnění žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.

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, tak z mezinárodních závazků. Rovnost žen a mužů je právě takovým lidským právem a pilířem demokratické společnosti².

Mezinárodní souvislosti

ČR se v mnoha mezinárodních dokumentech zavázala prosazovat genderovou rovnost. Jedná se zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou. Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci, kterým je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995.

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

Rovněž EU má významnou pozici na poli 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 také vychází z klíčových dokumentů EU (aktuálních i minulých), a to zejména následujících:

- Strategie Evropa 2020,
- Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015,
- Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010,
- Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005).

² Listina základních práv a svobod uvádí ve svém čl. 1, že „lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“ a dále v čl. 3 specifikuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu mimo jiné také pohlaví.

Vnitrostátní strategické dokumenty

Hlavním strategickým dokumentem vlády ČR schváleným usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236 jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen (výše definované Priority). Tento koncepční dokument je od roku 1998 každoročně vyhodnocován a jsou také aktualizována opatření v něm vždy obsažená. Priority tak dosud tvořily hlavní linii, po nichž byla rovnost žen a mužů vládou ČR zajišťována a prosazována.

Jak je již výše uvedeno, Strategie poskytuje širší rámec Prioritám 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. Strategie, jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by tedy měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech. Tyto další dokumenty buď již zahrnují základ pro promítnutí genderové otázky do daného tématu, nebo genderové téma není v daném dokumentu explicitně zmíněno a Strategie by měla poskytnout vodítko i pro takový typ dokumentu.

Těmito dalšími strategickými dokumenty jsou zejména:

- Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014²⁷ (a připravovaný navazující akční plán na období po r. 2014),
- Národní program reforem ČR,
- Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014,
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017,³⁰
- Strategie sociálního začleňování,
- Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013,
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2012 - 2015,
- Národní strategický plán rozvoje venkova ČR na období 2007 – 2013,
- Strategie regionálního rozvoje ČR na roky 2007 – 2013,
- Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011 – 2015,
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2009-2015 s výhledem do 2020
- Národní inovační politika atd.

Hlavní strategické oblasti

V každé z následujících kapitol je uveden tzv. hlavní cíl, který zaštiťuje příslušnou oblast a tvoří hlavní ukazatel, na základě něho bude možné zjistit, nakolik úspěšně byly cíle v dané oblasti naplňovány a případně doplněny i o tzv. specifické cíle (zpřesňující cíle). Tyto specifické cíle nemají povahu konkrétních úkolů, ale určují cílový stav, který má být do roku 2020 naplněn.

1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů na MŽP a v rámci rezortních organizací

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci resortu MŽP pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů.

Specifický cíl:

Zajištění efektivní realizace strategie rovnosti žen a mužů v rámci MŽP. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor
Zpracovat rezortní strategii rovnosti žen a mužů.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	31.12.2015	Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita ministerstva.
Vytvořit organizační podmínky pro celorezortní koordinaci agendy zakotvením problematiky rovnosti žen a mužů na nejvyšší možné místo v rámci organizační struktury MŽP.	st. tajemník	31.12.2016	Pozice rezortního koordinátora je začleněna na nejvyšší možné místo v rámci organizační struktury.
Posílit roli pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů v resortu.	st. tajemník	31.12.2016	Bude vydán interní předpis kterým se zřizuje pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů v

			resortu MŽP , skutečnost, že tato skupina existuje bude uvedena na www.mzp.cz .
Zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu.	st. tajemník, náměstci ministra, rezortní organizace MŽP	průběžně	Provedení genderového auditu v resortu.
Vytvořit podmínky pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů.	odbor rozpočtu, rezortní organizace MŽP	každoročně (2015-2020)	Finanční zdroje pro agendu rovnosti žen a mužů jsou zajištěny.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci MŽP

Hlavní cíl:

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci MŽP.

Specifický cíl:

Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v resortu MŽP a rezortních organizacích na úrovni 40 %.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Přijmout opatření na zvýšení možnosti podílu žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích v rámci organizační struktury MŽP a rezortních organizací.	státní tajemník, náměstci ministra, rezortní organizace MŽP	31.12.2016	Budou přijata opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích v rámci působnosti MŽP a rezortních organizací.
Zavést programy mentoringu pro zvýšení kompetencí žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP za přímé podpory MŽP.	31.12.2016	Budou nastaveny programy mentoringu, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice v resortu a rezortních organizacích.

3. Rovnost žen a mužů v zaměstnání

Hlavní cíl:

Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Rozdíly v odměňování na MŽP nejsou díky zařazení zaměstnanců do plat. tříd a stupňů, které se děje bez ohledu na pohlaví.

Specifický cíl:

Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů. Vytvoření interního předpisu pro monitoring a řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	průběžně (2015-2020)	V rámci MŽP a rezortních organizací průběžně sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a je zajišťovat platovou transparentnost.
Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti nebo výkonu služby.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	průběžně	Mechanismus monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti je nastaven v interním předpise MŽP a rezortních organizací. Je sledován počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.

4. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života s výkonem práce/st. služby

Hlavní cíl:

Vytvoření podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života v resortu MŽP.

Specifický cíl:

Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni (např. dětských skupin)

Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na 20 %.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor
Zřízení a zajištění provozu předškolního zařízení péče o děti.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	2016-2020	V přípravě je zřízení dětské skupiny podle skutečné potřeby zaměstnanců MŽP a rezortních organizací.
Podpora při zavádění, rozvíjení a využívání flexibilních pracovních	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	průběžně (2016-2020)	Zvýšení počtu flexibilních pracovních úvazků a práce z jiného místa.

příp. služebních úvazků a práce a služby z jiného místa.			
Podpora účasti na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské/rodičovské dovolené	odbor personální a státní služby, rezortní organizace MŽP	průběžně	Podpora účasti na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň na MD/RD bude probíhat v souladu se čl. 4 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa
Umožnit přístup zaměstnancům a zaměstnankyním na mateřské/rodičovské dovolené k informacím o změnách v působnosti a organizaci MŽP.	odbor personální a státní služby, rezortní organizace MŽP	průběžně	Zasílání informací zaměstnancům a zaměstnankyním na MD/RD, bude probíhat v souladu se služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa
Podpora využívání adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.	odbor personální a státní služby, vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně s personální pravomocí, rezortní organizace MŽP	průběžně (2016-2020)	Adaptační proces pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání z MD/RD bude probíhat dle potřeby u všech dotčených osob při zachování genderové rovnosti.

5. Horizontální strategické priority

5.1. Genderové stereotypy a vztahy

Hlavní cíl:

Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu. (znamená zohledňování rozdílného dopadu na ženy a muže).

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Informovat o problematice rovnosti žen a mužů a o opatřeních přispívajících k jejímu zabezpečování prostřednictvím mediální politiky resortu.	St. tajemník, rezortní organizace MŽP	průběžně	Problematika rovnosti žen a mužů je zveřejněna na www.mzp.cz .
Zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovných příležitostí žen a mužů a na metody určené k jejich dosahování a zajistit, aby se uvedeného vzdělávání účastnili povinně všichni nově přijatí a jako doplňujícího vzdělávání koncepční zaměstnanci a představení/vedoucí zaměstnanci.	odbor personální a státní služby, rezortní organizace MŽP	průběžně	Součástí vstupního školení je i školení v oblasti genderové rovnosti.

5.2 Sběr statistických dat

Hlavní cíl:

Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu a návrhy politik a opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů.

Specifický cíl: Nastavení mechanismů pro pravidelný sběr statistických dat v rámci resortu a jejich vyhodnocení.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Vytvořit rámec pro pravidelný sběr a vyhodnocování statistických údajů podle pohlaví v resortu MŽP.	st. tajemník, rezortní organizace MŽP	31.12.2016	Stanovit funkční rámec a mechanismy pro sběr a vyhodnocování statistických dat rozšířených zejména o kategorii pohlaví.

5.3 Spolupráce s partnery

Hlavní cíl:

Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Zohledňovat v rámci relevantních dotačních programů téma rovnosti žen a mužů.	ved. zaměstnanci a zaměstnankyně dle předmětu činnosti útvaru, rezortní organizace MŽP	průběžně	U dotačních programů bude doporučeno hledisko rovnosti žen a mužů zohledňovat.
Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.	vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně dle předmětu činnosti útvaru, rezortní organizace MŽP	průběžně	Zvýšení počtu partnerství s NNO a sociálními partnery.

II. Implementace Strategie rovnosti žen a mužů v resortu MŽP

Naplňování strategických cílů resortní Strategie rovnosti žen a mužů představuje pracovní rámec pro období 2016 - 2020. Nedílnou součástí resortní strategie je návrh resortních úkolů pro následující období (Příloha č. 1).

Postup v realizaci bude postupně sledován a Strategii, bude možné v souladu s jejím vývojem upravovat a doplňovat.