



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

Předkladatel: Ministr spravedlnosti a předseda Legislativní rady vlády

Praha, květen 2018

*Projekt Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 –
2020 a související aktivity, CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0002755*



1. Úvod

Zřízení pozice rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů (dále jako „koordinátorů a koordinátorek“) se datuje do roku 2001, kdy usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456 byla všem rezortům uložena povinnost vytvořit od 1. ledna 2002 jedno specializované pracovní místo „*nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance, který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy.*“¹ Čtyři roky poté vláda všem svým členům a členkám usnesením ze dne 20. dubna 2005 č. 464 doporučila, aby toto místo na svých rezortech rozšířili nejméně na jeden plný pracovní úvazek, případně měli minimálně dvě pracovní místa na poloviční úvazek „*pro zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří by se v rámci tohoto pracovního úvazku plně věnovali problematice rovných příležitostí žen a mužů.*“² Usnesením vlády ČR ze dne 12. září 2016 č. 813 pak bylo uloženo všem členkám a členům vlády tuto pozici zřídit na plný pracovní úvazek.³ A konečně usnesením vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 byl tento požadavek upraven na „*nejméně jednu pozici na plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2018.*“⁴

Za účelem sjednocení výkonu pozice koordinátorů a koordinátorek Úřad vlády⁵ vypracoval Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (dále jako „Standard pozice GFP“), který byl počátkem listopadu 2017 ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu předložen do mezirezortního připomínkového řízení (součástí předloženého materiálu bylo i doporučení na opětovné vypsání výzev v OP Zaměstnanost zaměřených na podporu orgánů veřejné správy při přijímání opatření vyplývajících z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020).⁶ K předloženému materiálu však byla uplatněna řada zásadních připomínek,⁷ na jejichž základě byl Standard pozice GFP přepracován a je nyní předkládán do mezirezortního připomínkového řízení ministrem spravedlnosti jako nový, samostatný materiál.

V reakci na některé z připomínek obdržených v mezirezortním připomínkovém řízení Úřad vlády prošetřil aktuální situaci postavení koordinátorů a koordinátorek v rámci rezortů, náplně jejich činností a rozsah, v jakém se agendě rovnosti žen a mužů fakticky věnují. Vycházel přitom zejména z podkladů od (všech) rezortů doložených v únoru 2018, popisujících naplňování úkolů Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2017 (dále jako „Priorit 2017“) a také naplňování Minimálního standardu obsaženého ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Vládní strategie“). Aktuální situace postavení koordinátorů a koordinátorek byla dále ověřena na pracovním setkání koordinátorů a koordinátorek s Odborem rovnosti žen a mužů při Úřadu

¹ Blíže viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P_2001.pdf>.

² Blíže viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1267/UV464_2005.pdf>.

³ Blíže viz <<https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOAAE7AFNWA>> a <<https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOAAE7AFQV1>>.

⁴ Blíže viz <https://albatros.odok.cz/odok/eklep3.nsf/form_Material.xsp?documentId=74B806>.

⁵ Tj. v součinnosti s jednotlivými koordinátory a koordinátorkami, Výborem pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (který je pracovním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů) a Odborem rovnosti žen a mužů při Úřadu vlády.

⁶ Blíže viz

<https://albatros.odok.cz/odok/eklep3.nsf/form_Material.xsp?action=openDocument&documentId=7E2C5E>.

⁷ Většina obdržených připomínek souvisela s tím, že původní Standard pozice GFP nepožadoval zařazení pozice koordinátora/ky do režimu státní služby. Při přepracování Standardu pozice GFP bylo tomuto požadavku plně vyhověno. Standard pozice GFP nově požaduje zařazení pozice koordinátora/ky výhradně do režimu státní služby a přizpůsobuje tomu specifikaci všech doporučujících opatření.



vlády (dále jako „Odbor“) v březnu 2018 (a prostřednictvím několika následných individuálních konzultací).

Revidovaná verze Standardu pozice GFP kromě obdržených připomínek z mezirezortního připomínkového řízení a výše zmiňovaných aktuálních podkladů od rezortů vychází i z doporučení výzkumné zprávy Kanceláře veřejné ochránkyně práv (dále jako „KVOP“), která je součástí činnosti ochránkyně jakožto národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Výzkumná zpráva vznikla na konci roku 2017 v rámci projektu *Služba šitá na míru*,⁸ který se kromě sladování rodinného a osobního života s výkonem služby zaměřil i na činnost koordinátorů a koordinátorek. Ze zjištění KVOP vyplývá, že rezortní koordinátoři a koordinátorky nebývají „v rámci organizační struktury ministerstva zařazováni shodně (do sekce, odboru či oddělení) a tématu genderové rovnosti, k níž se řadí také problematika sladování, nevěnují zpravidla určený podíl své pracovní kapacity. Obvykle vyřizují ještě jiný typ agendy, často právě na vrub problematiky genderové rovnosti.“⁹

Rolí koordinátorů a koordinátorek je zejména dohlížet nad uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Přispívají tak k provádění hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů (toto hodnocení je součástí materiálů předkládaných vládě ČR dle jednacího řádu vlády¹⁰ a legislativních pravidel vlády¹¹), k naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů dle Dohody o partnerství pro programové období 2014–2020¹² (a tedy k efektivnímu čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních a investičních fondů) a dodržování mezinárodních závazků vyplývajících pro ČR z mezinárodních úmluv (zejm. Úmluvy OSN o odstraňování všech forem diskriminace žen,¹³ Evropské sociální charty¹⁴ či Pekingské akční platformy¹⁵). Směrem dovnitř rezortu koordinují opatření za účelem sladění pracovního, soukromého a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň, prosazování rovného přístupu bez ohledu na pohlaví a podporu povědomí o rovnosti žen a mužů.

Ačkoli vytvoření pozice koordinátorů a koordinátorek bylo důležitým mezníkem v institucionálním zabezpečování agendy rovnosti žen a mužů, jeho potenciál se ani po 17 letech existence této pozice na rezortech nepodařilo plně využít. Pozice koordinátorů a koordinátorek, je, resp. by měla být jedním z klíčových pilířů prosazování gender mainstreamingu na úrovni jednotlivých ministerstev, a potažmo v celé státní správě. Současné postavení koordinátorů a koordinátorek na ministerstvech je však různé a zpravidla nemá žádoucí relevanci,¹⁶ což komplikuje implementaci Vládní strategie, doporučení mezinárodních organizací (OSN, Rady Evropy či OECD) a agendy rovnosti žen a mužů jako takové.

⁸ Blíže viz <<https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/sluzba-sita-na-miru/>>.

⁹ Dostupné z <https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf>.

¹⁰ Dostupné z <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/jednaci-rad-vlady-91200/>>.

¹¹ Dostupné z <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/legislativni-pravidla-vlady-91209/>>.

¹² Dostupné z <<http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Dohoda-o-partnerstvi>>.

¹³ Dostupné z <<http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

¹⁴ Dostupné z <http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf>.

¹⁵ Dostupné z <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>>.

¹⁶ Toto zjištění potvrzuje dlouholetá praxe spolupráce koordinátorů a koordinátorek s Odborem (průběžně ověřovaná na pravidelných pracovních setkáních). K obdobnému závěru na základě dotazníkového šetření provedeného mezi koordinátory a koordinátorkami v prosinci 2016 dospěl i Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů a zčásti i KVOP ve výzkumné zprávě vzniklé o rok později v rámci projektu *Služba šitá na míru*.



Na tento nevyhovující stav opakovaně upozorňoval Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako "Výbor"),¹⁷ který je pracovním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Ta je hlavním poradním orgánem vlády ČR pro tuto oblast a dává jí doporučení ke zlepšení stavu rovnosti žen a mužů, a to jak uvnitř veřejné správy, tak rovněž v činnosti navenek. Na tuto situaci upozorňovaly také tzv. stínové zprávy o stavu rovnosti žen a mužů vypracovávány nezávislými odborníky a odborníky z nevládní a akademické sféry.¹⁸

Účinnému prosazování principu rovnosti žen a mužů do věcné agendy rezortů dlouhodobě brání nejen nedostatečný počet úvazků, ale i absence relevantních kvalifikačních a odborných požadavků na daný post a nejednotné a (zejména) nedostatečné organizační zařazení těchto pracovníků a pracovníků v rámci ministerstev.¹⁹ Nemožnost přístupu ke klíčovým pravomocím tak koordinátorům a koordinátorkám znemožňuje jejich hlavní poslání, a sice efektivně prosazovat agendu rovnosti žen a mužů uvnitř i vně jednotlivých rezortů.

Předkládaný Standard pozice GFP si klade za cíl tuto situaci napravit, napomoci vylepšit a usnadnit stávající praxi fungování koordinátorů a koordinátorek a celkově tak umožnit efektivní implementaci Vládní strategie a zajistit důsledné uplatňování principu genderového mainstreamingu.²⁰ Součástí Standardu pozice GFP je také vymezení základních kritérií kladených na činnost rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů.

2. Základní náležitosti pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

2.1. Organizační zařazení

Současný stav: Většina koordinátorů a koordinátorek je organizačně zařazena v personálním odboru v sekci státního tajemníka. Zbývající jsou zařazeni buď v kanceláři ministra, nebo v některém z odborných útvarů. Zařazení v odboru personálním se jeví jako účelné zejména vzhledem k efektivnímu prosazování opatření za účelem sladování rodinného/soukromého života s výkonem služby či se zaměstnáním na daném rezortu. Zároveň však limituje výkon agendy rovnosti žen a mužů v rámci tvorby (vnějších) politik daného rezortu. Z hlediska uplatňování genderového mainstreamingu se proto zařazení v personálním odboru nejeví jako optimální.

Dosáhnout účinného uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve vnějších politikách není možné bez jejich předchozího institucionálního, formálního i praktického nastavení. Zpětná vazba ze strany koordinátorů a koordinátorek ukazuje, že iniciace zajištění tohoto nastavení se povětšinou daří nejlépe z personálního odboru (zatímco z jiných útvarů rezortu je podnícení tohoto nastavení složitější). Pro optimální zajištění prosazování rovnosti žen a mužů je nezbytné, aby se koordinátoři a koordinátorky nepodíleli pouze na personální agendě, natož aby s ní systematické prosazování rovnosti žen a mužů na daném rezortu bylo zaměřováno.

¹⁷ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-121941/>.

¹⁸ Dostupné z <http://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_tisk.pdf>, str. 10-11.

¹⁹ V důsledku čehož mj. dochází k nežádoucímu zaměřování činnosti koordinátorů a koordinátorek s personální agendou.

²⁰ Vytvoření Standardu je také součástí snahy o zesílení metodické a koncepční podpory koordinátorů a koordinátorek ze strany Odboru a je i jedním z úkolů Priorit 2017 schválených usnesením vlády ČR ze dne 31. května 2017 č. 414.



Pro zdárný výkon pozice koordinátora či koordinátorky je klíčová i úzká spolupráce s relevantními věcnými útvary daného rezortu.²¹ Této spolupráci mohou výrazně napomoci mj. i pravidelná jednání rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů (blíže viz kapitola 3). Stávající rozsah a kvalita této spolupráce se na rezortech různí, v několika případech téměř absentuje. Není náhodou, že této spolupráci se daří zejména na těch rezortech, které mají pro zabezpečování agendy rovnosti žen a mužů vyhrazeny oproti průměru vyšší personální kapacitu, a kde tamní koordinátoři a koordinátorky operují v přímé podřízenosti státního tajemníka či v kanceláři ministra – tedy v útvarech umožňujících prosazovat hledisko rovnosti žen a mužů průřezovým způsobem.

V současnosti většina koordinátorů a koordinátorek působí na rezortech ve služebním poměru. S ohledem na typ jimi vykonávaných činností (blíže viz kapitola 2.2) je i do budoucna nezbytné, aby jejich pozice byla zařazena v režimu zákona o státní službě, nikoli zákoníku práce.

Standard:

- Pozice koordinátora/koordinátorky je organizačně zařazena buď v sekci státního tajemníka (ideálně přímo v kanceláři státního tajemníka), nebo v kanceláři ministra - tedy v útvarech umožňujících průřezově uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů napříč činnostmi daného rezortu. Sekce státního tajemníka/tajemnice či kancelář ministra/ministryně má v organizačním řádu explicitně uvedenou agendu rovnosti žen a mužů, včetně specifikace pozice, která za její naplňování odpovídá.
- Rezorty s více pozicemi koordinátorů/koordinátorek, resp. s pozicemi koordinátorů/koordinátorek přesahujícími v součtu jeden plný úvazek mají jednu z těchto pozic organizačně zařazenou buď v sekci státního tajemníka (ideálně přímo v kanceláři státního tajemníka), nebo v kanceláři ministra - tedy v útvarech umožňujících průřezově uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů napříč činnostmi daného rezortu. Další pozice je žádoucí zařadit do sekcí, ve kterých je možné prosazovat hledisko rovnosti žen a mužů ve vnějších politikách rezortu. V organizačním řádu je tato skutečnost explicitně zanesena, včetně specifikace pozice, která za provádění gender mainstreamingu v příslušných politikách rezortu odpovídá.
- Všechny osoby, které se v rámci rezortu podílejí na plnění úkolů při prosazování rovnosti žen a mužů, spolupracují a scházejí se pravidelně na jednáních rezortní pracovní skupiny, kterou má rezort zřízenou dle Vládní strategie (blíže viz kapitola 3).

2.2. Charakteristika služebního místa

Současný stav: Koordinátoři a koordinátorky mají různě stanovené popisy služebních míst a jinak stanovený přehled činností vykonávaných ve služebním poměru (resp. pracovní náplň). Výkon služby je u většiny z nich navázán na činnosti související s personální agendou a s agendou spojenou s naplňováním vládních dokumentů v oblasti rovnosti žen a mužů. Zařazení jsou zpravidla ve 13. nebo 14. platové třídě.

Cílem Standardu pozice GFP v této části je poskytnout vzorové vodítko pro stanovení konkrétního popisu služebního místa, které by postihovalo většinu činností nezbytných pro řádný výkon agendy rovnosti žen a mužů. Toto rámcové vodítko má zároveň poskytnout dostatečný prostor pro zohlednění dílčích specifik každého ministerstva.

²¹ Např. na MPSV je z pozice koordinátora/koordinátorky v rámci prosazování rovnosti žen a mužů v politice rezortu žádoucí spolupracovat s odborem rodinné politiky a politiky stárnutí, na MZV s odborem Organizace spojených národů.



Standard:

- 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 (a dále např. prostřednictvím mediální politiky rezortu informovat o tématech rovnosti žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu zabezpečování či navazovat a rozšiřovat spolupráci s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů).
- Příprava a předkládání zpráv o plnění Vládní strategie a Priorit a souvisejících akčních plánů.²²
- 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 jednacího řádu vlády a legislativních pravidel vlády.
- Koordinace vzdělávání a osvěty v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci rezortu (spolupráce na zahrnutí tématu rovnosti žen a mužů do vstupního vzdělávání a vzdělávání představených a na systematickém zohledňování principu rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a interních osvětových aktivitách rezortu).
- Poskytování metodické podpory a spolupráce při realizaci opatření k sladění pracovního a osobního/rodinného života a sladění osobního/rodinného života s výkonem služby daného rezortu.
- Poskytování součinnosti celostátnímu koordinátorovi agendy rovnosti žen a mužů²³ (zejména prostřednictvím účasti na jím pravidelně pořádaných pracovních setkáních pro koordinátory a koordinátorky a předkládání zpráv o plnění Vládní strategie a Priorit a souvisejících akčních plánů).
- Mezinárodní spolupráce na rozvoji agendy rovnosti žen a mužů v rámci působnosti daného rezortu (zejména se zaměřením na přenos dobré praxe ze zahraničí).

S ohledem na nařízení vlády č. 302/2014 Sb. o katalogu správních činností je vhodné zařazení do 13. platové třídy,²⁴ neboť koordinátoři a koordinátorky jsou zodpovědní za tvorbu politik, postupů a programů a provádění analytických činností v oblasti rovnosti žen a mužů (13. platová třída).²⁵

²² Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>> a <<https://www.vlada.cz/cz/-130347/>>.

²³ Momentálně jím je Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR.

²⁴ S výjimkou MZV, na kterém je pozice koordinátora/ky zařazena v oboru služby „Zahraniční vztahy a služba“ ve 14. platové třídě (v katalogu správních činností je u Zahraničních vztahů v bodě 15. Uvedeno „*tvorba koncepce politiky České republiky v oblasti rozvoje lidských práv, podpory demokracie a transformace ve vztahu k zahraničí*“).

²⁵ Zde je namístě poukázat, že český překlad anglického označení této pozice *gender focal point* na *rezortní koordinátor/ka rovnosti žen a mužů* je stran vykonávaných činností mírně zavádějící. Podstatou jejich činnosti totiž



2.3. Rozsah pravomocí

Současný stav: Podobně jako služební činnosti, tak i pravomoci koordinátorů a koordinátorek jsou na jednotlivých rezortech stanoveny velmi různě. Některým koordinátorům a koordinátkám jsou zasílány materiály jako povinnému vnitrorezortnímu připomínkovému místu, některým nikoliv. Podobně přístup na porady vedení odboru, v němž jsou zařazeni, či přístup do elektronické knihovny e-KLEP sloužící k mezirezortní výměně legislativních i některých nelegislativních dokumentů mají pouze někteří z nich. Standard pozice GFP v této části poskytuje přehled nejdůležitějších pravomocí, kterými by koordinátoři a koordinátorky měli disponovat, aby mohli efektivně vykonávat svou činnost.

Standard:

- Koordinátoři a koordinátorky mají v rámci rezortu možnost podílet se na vnitřním připomínkovém řízení, ideálně jsou povinným místem tohoto řízení. Materiály předkládané ministerstvy k projednání vládě mají mj. vždy obsahovat zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů. Je žádoucí, aby koordinátoři a koordinátorky měli možnost se na tomto zhodnocení podílet a napomáhat ve svém rezortu implementaci Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR.²⁶ Tato pravomoc by měla být zanesena ve vnitřních předpisech rezortu.
- Mají přístup do elektronické knihovny e-KLEP za účelem možnosti sledovat průběh mezirezortního připomínkového řízení u materiálů, na jejichž připomínkování se podíleli ve vnitrorezortním řízení. Díky tomu mohou operativně spolupracovat na přípravě vypořádání připomínek na pracovní úrovni.
- Mají přístup na porady vedení odboru, ve kterém jsou zařazeni, v případě projednávání agendy vztahující se k rovnosti žen a mužů.
- Jako hosté/hostky mají možnost účastnit se jednání poradních a jiných orgánů daného rezortu, pakliže se tato jednání týkají postavení fyzických osob a mají potenciální dopad na rovnost žen a mužů (např. jednání etické komise, redakční rady či ediční rady) a zároveň předmětem jednání nejsou informace, na jejichž ochranu se vztahují ustanovení zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, případně jejich účast není v rozporu s jinými právními a vnitřními předpisy.
- Jsou jim personálním útvarem (zpravidla 1x ročně) poskytovány anonymizované statistické údaje k odměňování a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň rezortu.²⁷

2.4. Kvalifikační požadavky

Současný stav: Pozici koordinátorů a koordinátorek v současnosti vykonávají osoby s různým typem a oborem vzdělání, s různou délkou praxe a s různou mírou zkušeností a expertízy v oblasti rovnosti žen a mužů. Svoji expertízu v této oblasti průběžně rozvíjejí a prohlubují

není pouhá „koordinace“, nýbrž úkony, které svým charakterem dle katalogu správních činností odpovídají zařazení v 13. platové třídě. Vzhledem k tomu, že označení „rezortní koordinátor/ka rovnosti žen a mužů“ je v českém kontextu dlouhodobě využívaným a zažitým pojmenováním, Standard pozice GFP nemá navzdory výše uvedenému ambice toto označení jakkoli měnit.

²⁶ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/-138748>>.

²⁷ Hlavním účelem tohoto požadavku je reporting celostátnímu koordinátorovi rovnosti žen a mužů o rozdílech v průměrných platech žen a mužů a příprava rezortních priorit, pro které jsou tato data jedním z důležitých východisek. Statistické údaje o průměrných platech jsou rovněž každoročně poskytována ministerstvy Úřadu vlády ČR a ČSÚ.



(blíže viz kapitola 2.5.). Cílem Standardu pozice GFP v této části není přezkoumávat odborné kompetence stávajících koordinátorů a koordinátorek, ale specifikovat základní charakteristiky a odborné požadavky potřebné pro výkon služby na této pozici.²⁸

Standard:

- Koordinátoři a koordinátorky vykonávají službu v oboru Lidská práva (a mají tedy povinnost složit příslušnou zkoušku z tohoto oboru služby).
- Splňují požadavky zařazení do min. 13. platové třídy.
- Pro služební místo je stanoven požadavek odborného zaměření vzdělání v relevantní oblasti či studijním programu (např. v programu genderových studií, práva a právní vědy, sociologie anebo v dalších obdobně zaměřených studijních programech).
- Doporučuje se, aby součástí požadavku pro služební místo koordinátora/ koordinátorky byla i znalost anglického jazyka na úrovni alespoň B1.

2.5. Prohlubování vzdělávání a individuální rozvoj odborných kompetencí

Současný stav: Koordinátoři a koordinátorky si průběžně rozvíjí odborné kompetence a znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů zejména prostřednictvím účasti na pravidelných pracovních jednáních pořádaných Odborem. Účastní se rovněž dalších osvětových a vzdělávacích aktivit, jež pořádá Odbor a další relevantní subjekty. Ve většině případů se však nejedná o aktivity, které by byly zařazovány do oficiálního plánu vzdělávacích akcí daného rezortu. Jejich absolvování tudíž není koordinátorům a koordinátorkám v rámci průběžného vzdělávání uznáváno.

Standard:

Prohlubování vzdělávání

- Potřeba prohlubování odbornosti v oblasti rovnosti žen a mužů je zohledněna v identifikaci vzdělávacích potřeb a plánování vzdělávání koordinátorů a koordinátorek, a tedy i v jejich služebním hodnocení. Při identifikaci těchto vzdělávacích potřeb se rezortům doporučuje spolupracovat s Odborem.

Individuální rozvoj odborných kompetencí

- Koordinátoři a koordinátorky se pravidelně účastní pracovních jednání s Odborem (pořádaných min. 3x ročně). Doplnkově se jim doporučuje hostující účast na jednáních Rady vlády pro rovnost žen a mužů, případně na jednáních jejich výborů a pracovních skupin, jejichž zaměření souvisí s gescemi a věcnými politikami rezortu, na němž působí.
- Koordinátorům a koordinátorkám se dále doporučuje využívat relevantních zahraničních zkušeností a příkladů dobré praxe. Za tímto účelem se jim mj. doporučuje odebírat newsletter Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) a zapojení do jeho online platformy EuroGender.²⁹

²⁸ Uvedené kvalifikační požadavky budou možné promítnout do Návrhu na úpravu systemizace služebních a pracovních míst s účinností nejdříve od 1. ledna 2019.

²⁹ Blíže viz <<http://eurogender.eige.europa.eu/about-eurogender>>.



2.6. Výše služebního úvazku

Na základě usnesení vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 má být na pozici koordinátorů a koordinátorek na každém ministerstvu vyhrazen „*plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu*“.

Stran výše úvazku Standard pozice GFP nestanovuje nové nároky, pouze s odkazem na výše uvedené (a jemu předcházející)³⁰ usnesení vlády ČR důrazně doporučuje, aby se na každém ministerstvu jednalo o minimálně jeden plný úvazek. Standard pozice GFP nově stanovuje, aby se ve všech případech jednalo o úvazek služební (tj. aby jejich pozice byla zařazena v režimu zákona o státní službě, nikoli zákoníku práce).

3. Základní náležitosti činnosti rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů

Usnesením vlády ČR ze dne 20. července 2009 č. 964 byla schválena Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, která všem členům a členkám vlády ukládají povinnost zřídit „*pracovní skupinu k rovným příležitostem pro ženy a muže*“, složenou tak, „*aby pokryla problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže v rezortu*.“ Souběžně s tím bylo rezortům dáno za povinnost zpracovat statut a jednací řád skupiny a zajistit, aby skupina zasedla minimálně dvakrát do roka. Toto usnesení vlády ČR se však mnoho let nedařilo důsledně naplňovat.

Současný stav: Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů jsou zřízeny na všech rezortech. Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo členům a členkám vlády uloženo zabezpečit plnění Minimálního standardu, jehož součástí je povinnost organizovat jednání pracovních skupin nejméně čtyřikrát ročně. Tento interval však není většinou rezortů naplňován. Minimální počet čtyř setkání uskutečnily v roce 2017 pracovní skupiny pouze na šesti rezortech.

Složení a organizační zařazení skupin se liší rezort od rezortu. Nejčastějším problémem, se kterým se pracovní skupiny potýkají, je absence účasti osob s rozhodovacími pravomocemi. Zkušenost také ukazuje, že tam, kde se jednání pracovních skupin účastní osoby s rozhodovacími pravomocemi, je prosazování rovnosti žen a mužů v rámci daného rezortu efektivnější. Problematickým se rovněž ukazuje nedostatečné zastoupení jednotlivých sekcí ve skupině a redukování agendy rovnosti žen a mužů na personální otázky.

Cílem Standardu pozice GFP v této části je poskytnout vzorové vodítko pro stanovení složení rezortních pracovních skupin pro rovnost žen a mužů. Toto rámcové vodítko zároveň ponechává prostor pro zohlednění dílčích specifik některých rezortů.

Standard:

- Existence rezortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů je formálně ukotvena statutem a jednacím řádem. Poměr členů/členek s relevantní odborností a s rozhodovacími pravomocemi je ve složení skupiny vyvážený.³¹ Odpovědnost

³⁰ V úvodní kapitole zmiňovaná.

³¹ Tj. poměr zastoupení představených a podřízených státních zaměstnanců a zaměstnankyň (případně osob v referentských a vedoucích pozicích) je vyvážen. Ze stávající praxe vyplývá, že absence či nedostatečné zastoupení osob s rozhodovacími pravomocemi ve skupině výrazně brzdí (či přímo znemožňuje) implementaci skupinou přijatých stanovisek, závěrů a doporučení.



za ustavení, fungování a administraci pracovní skupiny je zanesena do organizačního řádu příslušného rezortu.

- Kromě koordinátora/koordinátorky rovnosti je skupina složena z minimálně jednoho zástupce či zástupkyně:
 - kanceláře státního tajemníka/tajemnice,
 - kanceláře ministra/ministryně,
 - personálního odboru,
 - jednotlivých sekcí,
 - odborové organizace,³²
 - dalších relevantních útvarů a případně i rezortních organizací (dle specifik daného rezortu).
- Koordinátor/koordinátorka vykonává funkci tajemníka/tajemnice skupiny a ve spolupráci s příslušnými útvary připravuje program a podklady pro její jednání.
- Předsdou či předsedkyní pracovní skupiny je člen/ka disponující nejvyšší rozhodovací pravomocí.
- Skupina zasedá (formou osobního setkání) minimálně čtyřikrát ročně.

4. Role ÚV ČR v souvislosti s koordinací agendy rovnosti žen a mužů

Roli celostátního koordinátora agendy rovnosti žen a mužů naplňuje Úřad vlády ČR prostřednictvím Odboru. Odbor zejména tvoří a vyhodnocuje celostátní koncepce, strategie, priority a postupy pro dosahování rovnosti žen a mužů. Zabezpečuje komplexní systémy úprav v oblasti rovnosti žen a mužů, genderových politik a politiky gender mainstreamingu. Koncipuje systémy právních úprav nebo zákonných úprav a systémů právních úprav mezinárodního práva a práva EU s nejšířšími dopady na právní poměry ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, plnění mezinárodních závazků a závazků plynoucích z členství v EU v oblasti rovnosti žen a mužů. Rovněž koncipuje celostátní politiky a opatření pro zlepšení situace v této oblasti. Má působnost v oborech státní služby:

- finance (1),
- zahraniční vztahy a služba (9),
- legislativa a právní činnost (29)
- lidská práva (30).

Z titulu této funkce také koordinuje přístup orgánů veřejné správy k řešení otázek v oblasti rovnosti žen a mužů a prosazování gender mainstreamingu. Je rovněž zodpovědný za poskytování odborné podpory a metodického vedení koordinátorů a koordinátorek.

V souvislosti s naplňováním Standardu pozice GFP je žádoucí, aby Odbor kromě poskytování přímé metodické podpory koordinátorům a koordinátorkám zintenzivnil spolupráci i s dalšími s útvary na jednotlivých rezortech, zejména s těmi, které mají přímý vliv na výkon činnosti koordinátorů a koordinátorek, jejich úkolování a identifikaci jejich vzdělávacích potřeb.³³

Rolí Odboru bude rovněž implementaci Standardu pozice GFP vyhodnotit a v případě potřeby navrhnout jeho další úpravu.

³² Pakliže na rezortu odborová organizace působí.

³³ Případy, ve kterých je součinnost příslušných útvarů s Odborem obzvl. důležitá, jsou v předchozích kapitolách explicitně jmenovány.



5. Závěr

Předkládaný Standard pozice GFP shrnuje stávající praxi fungování koordinátorů a koordinátorek a identifikuje její slabá místa, jež jsou překážkou účinného prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR a efektivního výkonu státní služby. Souběžně s tím si klade za cíl napomoci vylepšit a usnadnit praxi fungování koordinátorů a koordinátorek. Za tímto účelem stanovuje rámcový standard pozice koordinátorů a koordinátorek a poskytuje tak praktický návod pro bližší ukotvení této pozice na úrovni jednotlivých ministerstev, a to s přihlédnutím k jejich specifikům.