



MINISTERSTVO
KULTURY

Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury na léta 2017 - 2020

Ministerstvo kultury, 2016

Obsah

I.	Úvod	3
1.	Obecný cíl, vize a principy Koncepce rovnosti	3
2.	Kontext Koncepce rovnosti	4
3.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v ministerstvu	5
II.	Hlavní oblasti a hlavní cíle Koncepce rovnosti	6
1.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů	6
2.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	7
3.	Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	7
4.	Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby	7
5.	Důstojnost a integrita žen a mužů	8
6.	Všední život a životní styl	8
7.	Horizontální priority	9
III.	Implementace Koncepce rovnosti	11
1.	Základní mechanismy, metody a nástroje implementace Koncepce rovnosti	11
2.	Aktéři a aktérky Koncepce rovnosti	11
3.	Minimální standard rovnosti žen a mužů v ministerstvu	12
4.	Harmonogram naplňování Koncepce rovnosti	12
IV.	Zdroje informací	19

I. Úvod

Mimo plán hlavních úkolů se předkládá Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury na léta 2017 – 2020 (dále jen „Koncepce rovnosti“), která na ministerstvu vychází z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 zaštiťující prosazování politiky rovnosti žen a mužů v delším časovém období. Na stejném principu je cílem Koncepce rovnosti rovněž prosazování rovnosti žen a mužů v dlouhodobém horizontu v podmínkách Ministerstva kultury (dále jen „ministerstvo“).

1. Obecný cíl, vize a principy Koncepce rovnosti

Koncepce rovnosti si klade za cíl formulovat rámec pro opatření, která by mohla přispět k dosažení rovnosti žen a mužů, a to jak v samotném ministerstvu, tak v oblasti jeho působnosti.

Rovnost žen a mužů (dále také jako „genderová rovnost“) je přínosná pro celou společnost. Proto je žádoucí vyvinout cílené úsilí směřující k dosažení rovnosti jako základního lidského práva.

Úcta k důstojnosti všech osob a k dodržování jejich lidských práv je jedním ze základních pilířů demokratické společnosti. V souladu s tímto principem je zapotřebí zajistit ženám i mužům možnost svobodného rozhodování o tom, jak budou rozvíjet své schopnosti, jak se budou zapojovat do veřejného života a také jak si uspořádají svůj soukromý život.

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, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci.

2. Kontext Koncepce rovnosti

K prosazování rovnosti se Česká republika zavázala v mnoha mezinárodních dokumentech. Jedná se zejména o úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a také o významný mezinárodní dokument, kterým je Pekingská akční platforma (Peking, 1995). Závazek prosazování rovnosti žen a mužů vyplývá též z Evropské sociální charty (ratifikace 3. listopadu 1999), ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014-2017 a také z řady doporučení Rady Evropy v otázkách genderové rovnosti.

Na vládní úrovni jsou za první strategický dokument považovány Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen (dále jen „Priority vlády“), které byly schváleny usnesením vlády č. 236 ze dne 8. dubna 1998. Tento materiál, který je každoročně vyhodnocován a opatření v něm uvedená aktualizována, poskytuje hlavní oporu pro tvorbu Priorit vlády v jednotlivých letech.

Dalším důležitým vládním dokumentem je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jen „Strategie“), která byla schválena usnesením vlády č. 931 ze dne 12. listopadu 2014. Strategie tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů a vymezuje politiku vlády ve vztahu k prosazování principů rovnosti žen a mužů jako celospolečensky důležité priority. Strategie je také základem pro tvorbu Priorit vlády, na jejichž základě se každoročně sestavují Priority a postupy Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jen „Priority ministerstva“) vymezující opatření zaměřená na podporu genderové rovnosti v podmínkách ministerstva. Strategie jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech, mezi něž patří zejména:

- Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 až 2017,
- Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020,
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017,
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2009-2015 s výhledem do roku 2020,
- a jiné.

Vzhledem k tomu, že téma genderové rovnosti je považováno za téma průřezové, dá se tedy očekávat, že Strategie bude do budoucna nepochybně působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty, a to nejen na vládní úrovni. Rovněž tvůrci případných nových akčních plánů budou využívat Strategii jako základní rámec.

Propojení specifických témat a průřezové Strategie přinese zlepšení stavu zejména ve vazbě na dosud systematicky neřešené komplexní agendy, jako je např. vícenásobná diskriminace, nebo posílení genderového hlediska v oblastech strategickými dokumenty již ošetřených.

3. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v ministerstvu

a) Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů v ministerstvu

Pozice koordinátora rovnosti žen a mužů (dále jen „koordinátor rovnosti“) v rozsahu poloviny pracovního úvazku byla zřízena v roce 2002 na základě usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001. Organizačně byl koordinátor rovnosti začleněn do sekretariátu Sekce ekonomického náměstka.

Od roku 2005 je činnost koordinátora rovnosti součástí agendy Odboru lidských zdrojů a od 1. října 2015 je považována za výkon služby.

V rámci výkonu služby se koordinátor rovnosti zejména podílí na:

- meziresortních připomínkových řízeních k materiálům vztahujícím se k rovnosti žen a mužů, diskriminaci apod.,
- připomínkování koncepčních materiálů ministerstva z pohledu dodržování principu rovnosti žen a mužů a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů (GIA),
- připomínkových řízeních k vnitřním předpisům a řídicím aktům ministerstva,
- řešení otázek sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby,
- realizaci seminářů s tematikou rovnosti žen a mužů.

b) Pracovní skupina Ministerstva kultury k rovným příležitostem pro ženy a muže

Příkazem 1. náměstka ministra kultury č. 1/2009 ze dne 18. prosince 2009, č.j. MK 12911/2009 OLZ, byla na základě usnesení vlády č. 964 ze dne 20. července 2009 v ministerstvu zřízena Pracovní skupina Ministerstva kultury k rovným příležitostem pro ženy a muže, jejímž předsedou je koordinátor rovnosti. Pracovní skupina pětičlenná a má jednoho místopředsedu.

II. Hlavní oblasti a hlavní cíle Koncepce rovnosti

1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Identifikace problémů:

1. Přetrvávající nižší povědomí o agendě rovnosti žen a mužů
2. Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů
3. Formální plnění Priorit a postupů Ministerstva kultury při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jen „Priority ministerstva“)
4. Nejasnosti při financování aktivit spojených s rovností žen a mužů

Hlavní cíl:

Vytvoření funkčního institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů v rámci Ministerstva kultury (dále jen „ministerstvo“) pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, jejímž prostřednictvím bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu.

Specifické cíle:

1. Definování genderové agendy jako průřezové priority v ministerstvu.
2. Vytvoření kapacitních podmínek pro činnost koordinátora rovnosti žen a mužů (dále jen „koordinátor rovnosti“) rozšířením úvazku na 100 %.
3. Vytvoření organizačních podmínek pro činnost Pracovní skupiny Ministerstva kultury k rovným příležitostem pro ženy a muže (dále jen „Pracovní skupina“) jako poradního orgánu státního tajemníka.
4. Nastavení modelu spolupráce a sdílení informací mezi koordinátorem rovnosti a zaměstnanci/státními zaměstnanci odpovědnými za poskytování podkladů pro vyhodnocení Priorit ministerstva.
5. Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost aktivit souvisejících s prosazováním rovnosti žen a mužů v ministerstvu.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Identifikace problémů:

1. Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.
2. Neexistence institucionálního rámce pro dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích.
3. Nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Vertikální segregace trhu práce.

Hlavní cíl:

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ministerstvu.

Dosažení míry zastoupení podreprezentovaného pohlaví v rozhodovacích pozicích v ministerstvu minimálně na úrovni 40 %.

Specifické cíle:

1. Přijetí a uplatňování pozitivních opatření v souladu s Akčním plánem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Strategie +1).
2. Systematické zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.

3. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Identifikace problému:

1. Rozdíl v odměňování žen a mužů v ministerstvu.

Hlavní cíl:

Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů v ministerstvu na průměrné hodnoty v EU.

Specifické cíle:

1. Bezvýhradné dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.
2. Realizace genderového auditu.

4. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

Identifikace problémů:

1. Nedostatečná kapacita služeb péče o děti předškolního věku.
2. Nízké povědomí o možnostech sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Hlavní cíl:

Zlepšení podmínek pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby, zejména podporou rodičů v péči o děti.

Specifické cíle:

1. Zřízení dětské skupiny.
2. Provozování krátkodobé družiny pro děti školního věku.
3. Kaučing/mentoring v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.
4. Vytvoření a realizace adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce/do služby.
5. Podpora flexibility pracovních/služebních úvazků v ministerstvu.
6. Šíření informací o možnostech sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby v ministerstvu.

5. Důstojnost a integrita žen a mužů

Identifikace problémů:

1. Možný skrytý výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti.
2. Možný skrytý výskyt diskriminace se sexuálním podtextem.

Hlavní cíl:

Maximální eliminace možnosti výskytu sexuálního obtěžování nebo diskriminace se sexuálním podtextem.

Specifické cíle:

1. Monitorování sexuálního obtěžování a diskriminace se sexuálním podtextem v ministerstvu.
2. Prevence obtěžování, sexuálního obtěžování a diskriminace se sexuálním podtextem v ministerstvu.

6. Všední život a životní styl

Identifikace problémů:

1. Nízké povědomí médií o genderových tématech, reprodukce genderových stereotypů ve vysílání v médiích a v jimi vysílané reklamě.
2. Přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti kultury.

Hlavní cíl:

Zjištění stavu povědomí o genderových tématech a výskytu sexismu v reklamě ve vysílání médií veřejné služby.

Podpora kulturních a uměleckých aktivit ve vazbě na genderovou problematiku.

Specifické cíle:

1. Provedení jednorázového průzkumu obsahu médií veřejné služby, včetně reklamy ve vysílání médií veřejné služby.
2. Distribuce metodiky na rozeznávání sexismu v reklamě Radě pro rozhlasové a televizní vysílání.
3. Zviditelnění ženských osobností české kultury (historických i současných).
4. Podporování kulturních a uměleckých aktivit, které záměrně boří genderové stereotypy a přispívají k šíření povědomí o genderové problematice.

7. Horizontální priority

Horizontální strategické priority genderové agendy zasahují do všech výše uvedených hlavních oblastí. Stanovení cílů a opatření v rámci těchto témat přispěje k naplňování hlavních cílů.

a) Genderové stereotypy a vztahy

Identifikace problému:

1. Přetrvávání genderových stereotypů a předsudků, neochota změnit myšlení.

Hlavní cíl:

Systematické hledání způsobu vedoucího k účinnému odstraňování genderových stereotypů a předsudků v ministerstvu a naplňování principu gender mainstreamingu.

Specifický cíl:

1. Systematické vzdělávání zaměstnanců/státních zaměstnanců ministerstva na všech úrovních.

b) Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Identifikace problému:

1. Nedostatečná reflexe genderového tématu při přípravě předpisů.

Hlavní cíl:

Zlepšení přístupu k reflexi tématu rovnosti při přípravě legislativních i vnitřních předpisů v gesci ministerstva.

Specifické cíle:

1. Systematické vzdělávání zaměstnanců/státních zaměstnanců ministerstva podílejících se na tvorbě legislativních materiálů.
2. Systematické vzdělávání zaměstnanců/státních zaměstnanců ministerstva podílejících se na tvorbě vnitřních předpisů a koncepčních materiálů ministerstva.
3. Ukotvení pozice koordinátora rovnosti jako „povinného připomínkového místa“ v rámci ministerstva při připomínkování legislativních materiálů, vnitřních předpisů a koncepčních materiálů.

c) Muži a rovnost žen a mužů

Identifikace problému:

1. Nízká identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.

Hlavní cíl:

Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, otevření diskuse o tématech otcovství v podmínkách ministerstva.

Specifické cíle:

1. Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.
2. Propagace aktivního otcovství.

d) Spolupráce s partnery

Identifikace problému:

1. Chybějící nebo nedostatečná spolupráce ministerstva s partnerskými subjekty.

Hlavní cíl:

Navázání spolupráce s partnerskými subjekty, zejména s akademickými pracovišti a NNO.

Specifické cíle:

1. Navázání spolupráce s příslušnými katedrami vysokých škol/univerzit a využití jejich personálního i vědomostního potenciálu pro řešení úkolů spojených s prosazováním genderové rovnosti v ministerstvu.

2. Pokračování ve spolupráci s NNO při řešení úkolů spojených s prosazováním genderové rovnosti v ministerstvu.

III. Implementace Koncepce rovnosti

Pro úspěšné naplnění Koncepce rovnosti je nezbytné stanovit pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím bude její naplňování prováděno a také zpětně monitorováno. Pouze za předpokladu, že bude možné monitorovat, případně také měřit, stanovené cíle a jednoznačně určit odpovědnost za jejich plnění, bude možné průběžně sledovat, zda jsou podnikány kroky, které spějí k dosažení cílů, jež byly Konceptí rovnosti vytýčeny. Zároveň je k úspěšnému naplnění Koncepce rovnosti třeba zajistit zahrnutí všech relevantních akterek a aktérů.

Koncepce rovnosti bude primárně implementována prostřednictvím Priorit ministerstva. Jedná se o koncepční materiál ministerstva vytvářený na základě Priorit vlády aktualizovaných od roku 1998 a každoročně schvalovaných vládou ČR. Priority ministerstva obsahují opatření vyplývající pro ministerstvo z vládního materiálu, sestavují se z pravidla na daný kalendářní rok nebo se v jeho průběhu aktualizují.

Naplňování strategických cílů Koncepce rovnosti představuje pracovní rámec pro období 2017-2020.

Metodickým orgánem pro monitoring agendy je Odbor lidských zdrojů, v němž je organizačně zařazen koordinátor rovnosti, a který zpracovává souhrnnou zprávu o stavu rovnosti žen a mužů za sledované období a předkládá ji ke schválení.

1. Základní mechanismy, metody a nástroje implementace Koncepce rovnosti

- posílení institucionálních kapacit a mechanismů,
- zajištění personálních kapacit,
- alokování finančních prostředků v rámci rozpočtu kapitoly specificky pro oblast rovnosti žen a mužů,
- osvětová a vzdělávací činnost ve strategických oblastech,
- uplatňování hlediska gender mainstreamingu,
- posílení spolupráce mezi relevantními aktéry a aktérkami.

2. Aktéři a aktérky Koncepce rovnosti

- odbor lidských zdrojů
- jednotlivé útvary ministerstva
- odborová organizace
- pracovní skupina

3. Minimální standard rovnosti žen a mužů v ministerstvu

Důsledné uplatňování rovnosti žen a mužů předpokládá systematické sledování a vyhodnocování stavu genderové agendy a účinnosti opatření přijatých na její podporu. Možnost požadovat od příslušných aktérů a akterek Koncepce rovnosti vyhodnocení plnění opatření této koncepce, Priorit ministerstva a akčních plánů za dané časové období a následné předložení zpracovaných výstupů státnímu tajemníkovi a ministru kultury je základním předpokladem činnosti koordinátora rovnosti v ministerstvu.

S faktem úspěšné implementace Koncepce rovnosti se také pojí další základní úkoly, které jsou naplňovány průběžně a nebudou opakovaně ukládány prostřednictvím Priorit ministerstva. Pouze při důsledném dodržování těchto úkolů bude možné Koncepci rovnosti odpovídajícím způsobem implementovat.

4. Harmonogram naplňování Koncepce rovnosti

1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Implementovat Koncepci rovnosti a definovat genderovou agendu jako prioritu ministerstva.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci ¹	31.12.2017	Probíhá implementace Koncepce rovnosti a genderová agenda je definována a přijata jako priorita ministerstva.
Rozšířit úvazek koordinátora rovnosti v rozsahu 100 % a zakotvit jeho pozici na nevyšší možné místo v rámci organizační struktury ministerstva.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů	1.1.2018	Je vytvořeno jedno služební místo v systemizaci pro rok 2018 s celkovým úvazkem 100 % vyčleněným pro agendu rovnosti žen a mužů a začleněno na nejvyšší možnou pozici v rámci organizační struktury ministerstva.
Posílit roli Pracovní skupiny jako poradního orgánu státního tajemníka vydáním vnitřního předpisu státního tajemníka.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů	1.1.2017	Vnitřní předpis státního tajemníka je vydán.
Zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti v rámci ministerstva.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci	31.12.2017	Výroční zpráva obsahující kapitolu informující o implementaci hlediska rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a

¹ Vedoucím zaměstnancem se pro účely této Koncepce rovnosti rozumí též představený podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

			vyhodnocovací činnosti v rámci ministerstva je vydána.
Zlepšit spolupráci a sdílení informací mezi koordinátorem rovnosti a věcnými odbory v rámci vyhodnocování Priorit ministerstva a stanovování nových opatření, a to zejména prostřednictvím elektronické komunikace a pravidelných pracovních jednání.	Ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci.	každoročně v období let 2017 – 2020	Model spolupráce a sdílení informací mezi koordinátorem rovnosti a státními zaměstnanci/zaměstnanci odpovědnými za poskytování podkladů k plnění Priorit ministerstva je nastaven a funguje.
Vytvořit podmínky pro finanční udržitelnost aktivit souvisejících s prosazováním rovnosti žen a mužů v ministerstvu.	Náměstek pro řízení sekce ekonomické a provozní	Každoročně v období let 2017 – 2020	Finanční zdroje pro pokrytí agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Aktualizovat Metodický pokyn státního tajemníka č. 1/2015 k formalizaci přijetí doporučení na využívání pozitivních opatření v souladu s Akčním plánem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Strategie +1) a dosáhnout jeho uplatňování v souvislosti a v souvislosti s realizací výběrových řízení podle zákona o státní službě. Aktualizovat Pracovní řád v souvislosti s přijímáním/jmenováním nových vedoucích zaměstnanců podle zákoníku práce	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, Pracovní skupina	31.12.2017	Metodický pokyn státního tajemníka č. 1/2015 je aktualizován. Pracovní řád je aktualizován.
Vytvořit systém zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice a jeho implementace.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, Pracovní skupina	31.12.2018	Systém je vytvořen a implementován.

3. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Realizovat genderový audit.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci	30.06.2018	Genderový audit je realizován.
Zpracovat systémové řešení, které v konečném důsledku povede v ministerstvu k odměňování v souladu s principy rovnosti žen a mužů, a předložit jej ke schválení poradě vedení.	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, Pracovní skupina	30.09.2018	Systémové řešení je předloženo poradě vedení.

4. Sledování pracovního, soukromého a rodinného života a sledování rodinného a osobního života s výkonem služby

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Zřídit dětskou skupinu pro děti zaměstnanců/státních zaměstnanců ministerstva nebo zajistit umístění dětí zaměstnanců/státních zaměstnanců ministerstva v dětské skupině nebo v předškolním zařízení.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, Pracovní skupina	31.12.2018	Dětská skupina je zřízena nebo je zajištěno umístění dětí zaměstnanců.
Formalizovat zřízení krátkodobé družiny pro děti zaměstnanců/státních zaměstnanců v době krátkodobých prázdnin.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, Pracovní skupina	31.12.2017	Krátkodobá družina je formálně zřízena.
Vyčlenit finanční prostředky na provoz krátkodobé družiny.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, náměstek pro řízení sekce ekonomické a provozní	Každoročně až do roku 2020	Finanční prostředky jsou každoročně vyčleněny.
Vytvořit programy koučingu nebo mentoringu pro oblast sledování pracovního, soukromého a rodinného života a sledování rodinného a osobního života s výkonem služby.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, Pracovní skupina	30.06.2019	Programy vytvořeny.

Vyčlenit finanční prostředky na realizaci programů koučingu nebo mentoringu pro oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, náměstek pro řízení sekce ekonomické a provozní	Každoročně v letech 2019 a 2020	Finanční prostředky jsou vyčleněny.
Nastavit adaptační proces určený pro zaměstnance/státní zaměstnanice a zaměstnankyně/státní zaměstnankyně vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce/do služby.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, Pracovní skupina	31.12.2017	Adaptační proces je nastaven.
Vypracovat přehled možných flexibilních pracovních/ služebních úvazků a formou informačního zpravodaje a odkazu na intranetových stránkách ministerstva informovat zaměstnance/státní zaměstnanice a zaměstnankyně/státní zaměstnankyně o těchto možnostech.	Ředitelka odboru lidských zdrojů	1.1.2017	Přehled je vytvořen a zařazen do informačního zpravodaje a umístěn na intranetových stránkách ministerstva.

5. Důstojnost a integrita žen a mužů

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Provést anonymní šetření s cílem zjistit případy sexuálního obtěžování a diskriminace se sexuálním podtextem v ministerstvu a seznámit s výstupy porady vedení.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci	1.1.2017	Výstupy z provedeného šetření.
Na základě provedeného šetření nastavit systém monitorování sexuálního obtěžování a diskriminace se sexuálním podtextem v ministerstvu.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, Pracovní skupina	30.09.2017	Systém je nastaven.
Pravidelně vyhodnocovat fungování systému monitorování sexuálního obtěžování a diskriminace se sexuálním podtextem v ministerstvu a výsledky předložit vždy do 31. 1. poradě vedení.	Státní tajemník a ředitelka odboru lidských zdrojů, ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, Pracovní skupina	Každoročně k 31.12. v letech 2017 - 2020	Výstupy z provedeného vyhodnocení.

6. Všední život a životní styl

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Provést jednorázový průzkum obsahu vysílání médií veřejné služby se zaměřením na zobrazování genderových stereotypů.	Ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti ve spolupráci s ředitelem odboru médií a audiovize	31.12.2017	Výstupy z provedeného průzkumu.
Provést jednorázový průzkum obsahu médií veřejné služby se zaměřením na výskyt sexismu ve vysílání reklamy.	Ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti ve spolupráci s ředitelem odboru médií a audiovize	31.12.2017	Výstupy z provedeného průzkumu.
Elektronicky distribuovat metodiku na rozeznávání sexismu v reklamě Radě pro rozhlasové a televizní vysílání.	Ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti ve spolupráci s ředitelem odboru médií a audiovize a vedoucí tiskového oddělení	31.12.2017	Metodika byla Radě pro rozhlasové a televizní vysílání distribuována.
Vydat minimálně jednu publikaci ročně, jejímž cílem bude zviditelnění ženských osobností české kultury (historických i současných).	Ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti ve spolupráci s ředitelem/ředitelkou věcného odboru	Každoročně až do roku 2020	Publikace je vydána.
Podpora kulturních a uměleckých aktivit, které záměrně boří genderové stereotypy a přispívají k šíření povědomí o genderové problematice.	Ředitelka/ředitel věcného odboru ve spolupráci s koordinátorem rovnosti	Každoročně až do roku 2020	Počet podpořených kulturních a uměleckých aktivit, které přispívají k šíření povědomí o genderové problematice a boří genderové stereotypy.

7. Genderové stereotypy a vztahy

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Vytvořit systém vzdělávání zaměstnanců/státních zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců v otázkách rovnosti žen a mužů a gender-mainstreamingu.	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci	31.12.2018	Systém je vytvořen.
Implementovat systém vzdělávání zaměstnanců/státních	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů,	31.12.2019	Systém je implementován. Počet realizovaných

zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců v otázkách rovnosti žen a mužů a gender-mainstreamingu.	koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci		vzdělávacích akcí.
---	---	--	--------------------

8. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Vytvořit systém vzdělávání státních zaměstnanců podílejících se na tvorbě legislativních materiálů, vnitřních předpisů a koncepčních materiálů ministerstva.	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci	31.12.2018	Systém je vytvořen. Počet realizovaných akcí.
Ukotvit pozici koordinátora rovnosti jako „povinného připomínkového místa“ v rámci připomínkových řízení interně probíhajících na ministerstvu při připomínkování legislativních materiálů, vnitřních předpisů a koncepčních materiálů.	Náměstkyně ministra pro řízení sekce legislativní a mezinárodních vztahů, Odbor legislativní a právní	1.1.2017	Nové znění Organizačního řádu Ministerstva kultury je vydáno.
Provést revizi vnitřních předpisů z pohledu dodržování principu rovnosti a odstranit případné nežádoucí jevy.	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci	31.12.2018	Revize vnitřních předpisů je provedena, případně je provedena úprava a nežádoucí jevy jsou odstraněny.

9. Muži a rovnost žen a mužů

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Vytvořit podmínky pro zvýšení identifikace mužů s agendou generové rovnosti, a pro zvýšení zájmu mužů o péči o děti, zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů, event. i finanční podporou.	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti, vedoucí zaměstnanci	31.12.2018	Podmínky jsou vytvořeny. Finanční podpora formou zvýhodněného vstupného pro oba rodiče s dětmi v určitých dnech (den dětí, den matek, den otců, mezinárodní den rodiny) zavedena.

10. Spolupráce s partnery

Opatření:	Odpovídá:	Termín:	Indikátor:
Navázat spolupráci s příslušnými katedrami vysokých škol nebo univerzit a využít jejich personálního i vědomostního potenciálu pro řešení úkolů spojených s prosazováním genderové rovnosti v ministerstvu (genderové analýzy, výzkumy).	Státní tajemník, ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti	31.12.2018	Spolupráce je navázána. Výčet a výstupy z úkolů realizovaných ve spolupráci.
Pokračovat ve spolupráci s NNO při řešení úkolů spojených s prosazováním genderové rovnosti v ministerstvu (genderové analýzy, výzkumy, vzdělávání zaměstnanců v problematice rovnosti žen a mužů).	ředitelka odboru lidských zdrojů, koordinátor rovnosti	průběžně do roku 2020	Partnerství NNO a ministerstva funguje. Počet realizovaných akcí.

IV. Zdroje informací

1. Vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020.
Dostupné z:
<http://www.vlada.cz//cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>
2. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 - 2018.
Dostupné z:
<http://www.vlada.cz/cz/-130347/>
3. Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v roce 1998.
Dostupné z:
<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>
4. 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
5. 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/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-39251>
6. 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>

7. Usnesení vlády č. 466 k Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“)

Dostupné z:

<https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2016-05-23>