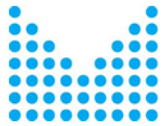


MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

# Rozdíly v přístupu ke kariéernímu růstu žen a mužů v samosprávě a ve státní správě

Eva Ferrarová

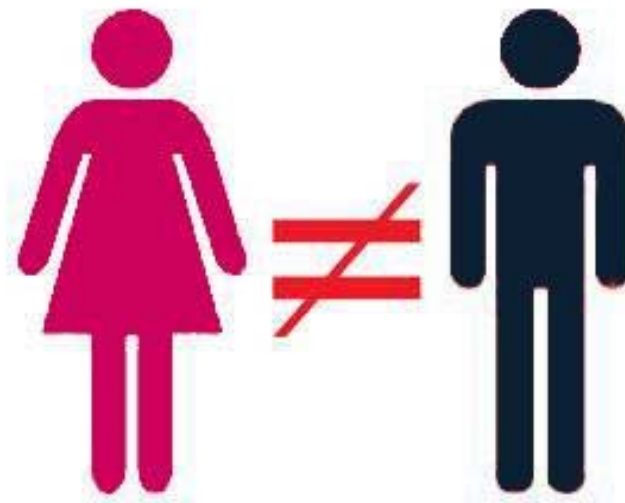
Koordinátorka problematiky rovnosti  
žen a mužů v resortu Ministerstva  
vnitř

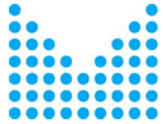


MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

## Zákon 234/2014 Sb., o státní službě

- Personální rozvoj ošetřen v zákoně není
- Kariéerní růst ošetřen v zákoně není
- Výběrová řízení z hlediska pohlaví v zákoně ošetřena také nejsou





# Zákon 234/2014 Sb., o státní službě

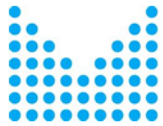
- V zákoně je zakotvena možnost práce z domova, flexibilních pracovních úvazků (pokud to umožňují provozní podmínky 😊) a možnost zřízení zařízení pro předškoláky
- Nařízení vlády č. 144/2015 o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby je bezzubé



## Jak může státní správa podporovat kariéerní růst žen?

- Nad rámec zákona:
- Opatření zaměřená na sladování rodinného a pracovního života
- Vzdělávání
- Medializace problematiky





MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

## Opatření zaměřená na sladování rodinného a pracovního života na MV

- Pravidelný Zpravodaj pro zaměstnankyně na mateřské/rodičovské dovolené (4x ročně)
- Poradenství
- Adaptační proces při návratu do zaměstnání
- Mateřská školka

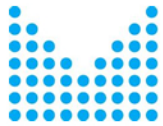




# Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů na MV

- Vnitřními předpisy, kterými se daná problematika řídí, jsou nařízení Ministerstva vnitra 11/2013, kterým se stanoví priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění v Ministerstvu vnitra a pokyn ministra vnitra č. 54/2011, kterým se zřizuje pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů v Ministerstvu vnitra.



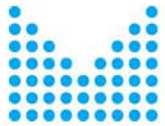


# Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

## Zrušený paragraf 38

- Územní samosprávný celek přijme opatření, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení.
- Opatření přijatá příslušným orgánem územního samosprávného celku, která by jinak byla diskriminací z důvodu pohlaví, se za diskriminaci nepovažují, pokud je pro ně důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Přijatá opatření však nesmí směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků.





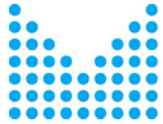
MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

## Soutěž Úřad roku „Půl na půl“

- Monitoring genderové rovnosti na úřadech samosprávy od roku 2007
- 4 kategorie soutěžících
- Průměrná účast 60 úřadů samosprávy z celé České republiky



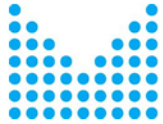




## Usiluje úřad průběžně o vyrovnání zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

### Krajský úřad Kraje Vysočina

- i v roce 2014 bylo výsledkem takřka rovnoměrné zastoupení pohlaví:
- na vedoucích pozicích (49,23 % žen),
- na pozicích úřadu (62,98 % žen),
- snaha o další podporu žen ve vedoucích pozicích, vstřícný přístup sladování pracovního a osobního života, flexibilní formy úvazků ... (vytváření příležitostí),
- i v roce 2014 docházelo ke snaze o vytváření vhodných podmínek pro dřívější návrat zaměstnanců (zejména žen) z rodičovské dovolené (kontakt a přístup do interních záležitostí i v době „neaktivního“ pracovního poměru, zasílání informací, nabídky účasti na vzdělávacích aktivitách, možnost práce z domova před i po návratu z mateřské/rodičovské dovolené, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zkrácené úvazky, apod.), usnadnění návratu zavedením mentoringu pro dobu po ukončení mateřské/rodičovské dovolené,

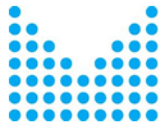


# Krajský úřad Kraje Vysočina

- vytvoření podmínek pro dřívější návrat z dlouhodobé pracovní neschopnosti a potřebné doby rekonvalescence, pokud to zdravotní stav dovolí (kratší nebo jiná vhodná úprava pracovní doby-práce z domu, pozdější začátek, dřívější konec), usnadnění návratu zavedením mentoringu pro dobu po ukončení pracovní neschopnosti,
- umožnění práce i v době ztížené životní situace – uplatnění i v roce 2014 - práce z domu při rekonvalescenci po nemoci/úrazu, při péči o osobu blízkou; možnost využít tento způsob namísto toho, aby došlo k čerpání překážek v práci, ošetřování či potřeba hledat jiné řešení (neplacené volno, dlouhodobější dovolenou, apod.),
- citlivé uplatňování genderově korektního jazyka v rámci výzev při výběrových řízeních i dalších dokumentech, interní šablona jako vzor pro oznámení vyhlášení výběrové řízení s přednastaveným korektním jazykem.

## Usiluje úřad průběžně o vyrovnání zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

- Krajský úřad Jihomoravského kraje:
- **Ano** – při výběrových řízeních na nové úředníky/ce je diverzita týmu jedním z hledisek, na které je při výběru nejvhodnějšího uchazeče/ky brán zřetel. Taktéž složení výběrové komise je genderově vyvážené (viz interní normativní akt Přijímání nových úředníků)



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

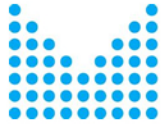
## Usiluje úřad průběžně o vyrovnaní zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

### **Krajský úřad Libereckého kraje**

**Ano** - Vždy je snaha o složení takového „týmu“ (oddělení, odboru), který bude co možná nejlépe fungovat, a to jak po odborné, tak po vztahové stránce. Dobrá atmosféra na oddělení zlepšuje výsledky celého kolektivu, protože nedochází ke konfliktům, které by jinak narušovaly týmovou spolupráci. Genderová rozmanitost je pro výše uvedené vždy výhodou, stejně jako rozmanitost z hlediska věku a zkušeností.

### **Krajský úřad Moravskoslezského kraje:**

**Ano** - V případě rovnosti kandidátů při výběrových řízeních je upřednostněn ten, jehož pohlaví je méně zastoupené, dále je při výběrových řízeních dbáno na rovnoměrné složení výběrové komise – muži a ženy



## Usiluje úřad průběžně o vyrovnaní zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

- Krajský úřad Zlínského kraje

Ano: Snaha o zvýšení podílu žen ve vedoucích pozicích (v roce 2008 bylo 25 % žen, v roce 2012 bylo 47 % žen a v roce 2014 již 56 % žen)

Usnadnění dřívějšího návratu (vedoucích) zaměstnanců z rodičovské dovolené – flexibilní formy zaměstnávání, nabídka využití miniškolky, mentoring.

Udržování kontaktu a předávání informací o dění na úřadě zaměstnancům na rodičovské dovolené – možnost vzdělávání, možnost ponechání si pracovní mailové adresy, na kterou chodí všechny informace o dění na úřadě, zasílání elektronické verze interního časopisu KÚ, účast na společenských akcích.

Zřízení firemní miniškolky pro zaměstnance, kteří mají zájem o dřívější návrat z mateřské či rodičovské dovolené. Možnost umístit děti do zařízení Školka Na kopečku, jde o zařízení péče o dítě do tří let věku.

## Usiluje úřad průběžně o vyrovnaní zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

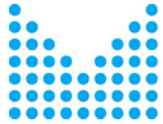
- **Magistrát města Olomouce**

Ano - **Metodický pokyn pro konání výběrových řízení podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů:**

Výběrová komise při vybírání uchazečů přihlíží i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Výběr komise však nesmí směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků.

Při výběrových řízeních postupujeme v souladu se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).





## Usiluje úřad průběžně o vyrovnaní zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

- **Úřad městské části Praha 18**
  - a) Úřad se již několik let snaží a daří se mu za zaměstnance/kyni, který ukončí pracovní poměr, upřednostňovat při výběrových řízeních náhradu stejným pohlavím (pokud splní podmínky výběrového řízení), aby byla zachována rovnováha jak na úřadu, tak na odborech
  - b) Zavedením sebehodnotící metody CAF je kladen důraz
    - - na individuální potřeby zaměstnanců úřadu
    - - na budování důvěry, loajality a respektu
    - - pravidelné genderové šetření formou dotazníků
  - c) realizací závěrů z genderového auditu z roku 2013

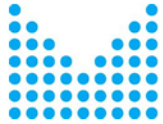


## Usiluje úřad průběžně o vyrovnání zastoupení (případně udržení vyrovnaného zastoupení) žen a mužů?

- Úřad městské části Praha 22

**Ano** – tajemnice filosofii vyrovnaného zastoupení dlouhodobě zastává a praktikuje již několik let

- na odbor výstavby byla ve VŘ přijata žena, matka po RD;
- na pracovní místo archivářky (za MD) byla přijata žena nad 55 let
- na odbor dopravy byla do mužského týmu přijata zaměstnankyně
- šéfredaktorkou místního periodika byla jmenována žena – paní radní Mgr. Erbsová



## Závěry a návrhy

- Vytvoření metodiky pro podporu kariérního růstu a vyššího zastoupení žen ve vedoucích funkcích ve veřejné správě
- Novela zákona č. 312/2002 Sb. (opětné zařazení paragrafu 38)
- Novela zákona č. 234/2014 Sb. – nové paragrafy týkající se kariérního růstu žen



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

Děkuji za pozornost.

[eva.ferrarova@mvcv.cz](mailto:eva.ferrarova@mvcv.cz)