|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Úkol:** | **Indikátor:** | **Gestor:** | **Termín plnění:** |
| **Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů** | | | |
| 1. Každoročně vyhodnotit plnění opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a plnění opatření Priorit a postupů za daný rok a do 31. ledna následujícího roku předložit Zprávu o plnění členu vlády, do jehož působnosti patří rovné příležitosti žen a mužů, a předsedovi Rady vlády pro rovné příležitostí žen a mužů. | Předložení vyhodnocení splnění úkolů na daný rok, v případě úkolů s termínem plnění v následujících letech dodat vyhodnocení průběžných aktivit vedoucích ke splnění úkolu. | ředitelka odboru lidských zdrojů (dále jen „ředitelka OLZ“) a pracovní skupina ve spolupráci se všemi útvary ministerstva | 31. ledna 2020 |
| 1. Na základě analýzy a vyhodnocení plnění Priorit a postupů za uplynulý rok zpracovat Priority a postupy na rok následující v oblastech, které spadají do věcné působnosti Ministerstva kultury (dále jen „ministerstvo“), a do 31. ledna daného roku je předložit členu vlády, do jehož působnosti patří rovné příležitosti žen a mužů, a předsedovi Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí pro ženy a muže. | Předložení Priorit a postupů ministerstva na daný rok. | ředitelka OLZ a pracovní skupina ve spolupráci se všemi útvary ministerstva | 31. ledna 2020 |
| 1. Aktualizovat seznam zaměstnanců a státních zaměstnanců odpovědných za poskytování ukazatelů plnění a podávání podnětů k Prioritám a postupům při prosazování rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury z jednotlivých věcných odborů. | Seznam zaměstnanců. | ředitelka OLZ, koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci se všemi útvary ministerstva | vždy k 31. lednu |
| 1. Uspořádat pracovní jednání zaměstnanců a státních zaměstnanců odpovědných za poskytování ukazatelů plnění a podávání podnětů k Prioritám a postupům při prosazování rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury z jednotlivých věcných odborů. | Prezenční listina | ředitelka OLZ, koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci se všemi útvary ministerstva | vždy v termínu vázaném na poskytování ukazatelů plnění, minimálně 1x ročně |
| 1. V návaznosti na usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964 pokračovat v činnosti pracovních skupin k rovným příležitostem pro ženy a muže se zaměřením na jednání vedoucí k zahrnutí závěrů a doporučení zprávy UNESCO Gender Equality: Heritage and Creativity a Zprávy o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU do Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury na léta 2017 – 2020 a do věcných politik podpory umění a kultury. | Počet jednání pracovní skupiny a popis nejvýznamnějších projednávaných bodů. | koordinátor rovnosti žen a mužů a pracovní skupina | 31. prosince 2019 |
| 1. S ohledem na průřezový charakter politiky rovnosti žen a mužů v rámci veřejné diskuze informovat o této problematice a opatřeních přispívajících k jejímu zabezpečování prostřednictvím mediální politiky ministerstva (např. šíření informací o publikační řadě (O)hlasy žen v české kultuře, nebo o existenci dotačního titulu podpory projektů zaměřených na podporu novinářek a novinářů s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích). | Počet a popis realizovaných konkrétních kroků v oblasti mediální politiky (tedy rozhovory, články, publikace, informace o rovných příležitostech žen a mužů na www stránkách ministerstva, tiskové konference k tomuto tématu). | náměstci člena vlády, náměstci pro řízení sekcí, ředitel Kanceláře ministra | 31. prosince 2019 |
| 1. V dotační politice v oblasti kultury zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů a potírání genderových stereotypů jako horizontální princip. | Popis způsobu uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů a potírání genderových stereotypů jako horizontálního principu v rámci jednotlivých dotačních programů na ministerstvu. | náměstci pro řízení sekcí a věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. V rámci dotační politiky podporovat také projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií. | Předložení počtu a popisu projektů a vyhodnocení jejich výsledků. | náměstkyně ministra pro řízení sekce živého umění, ředitel odboru médií a audiovize | 31. prosince 2019 |
| 1. Realizovat mediální kampaň, jejímž obsahem bude zviditelnění ženských osobností české kultury (historických i současných). | Předložení popisu průběhu, jednotlivých aktivit a výstupů. | ředitelka OLZ, koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s představenými a vedoucími zaměstnanci věcných odborů | 31. prosince 2019 |
| 1. Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách. | Výčet a stručný popis právních předpisů. | náměstci pro řízení sekcí, a věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci ve spolupráci s odborem legislativněprávním (dále jen „OLP“) | 31. prosince 2019 |
| 1. Podřizovat relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a následného provádění hledisku rovnosti žen a mužů. Toto hledisko rovněž uplatňovat při vytváření vnitřních norem v rámci ministerstva a důsledně dbát na jeho dodržování. | Počet a stručný popis zásadních koncepčních, rozhodovacích a hodnotících materiálů s podrobnějším rozpracováním hlediska rovnosti žen a mužů. | náměstci člena vlády, náměstci pro řízení sekcí, příslušní před- stavení a vedoucí zaměstnanci a koncepční zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. Zásadní materiály koncepční a rozhodovací povahy, návrhy vnitřních a služebních předpisů zasílat v rámci vnitřního připomínkového řízení koordinátoru rovnosti žen a mužů jako povinnému připomínkovému místu. | Počet a stručný popis zásadních koncepčních, rozhodovacích a hodnotících materiálů. | náměstci člena vlády, náměstci pro řízení sekcí, příslušní před- stavení a vedoucí zaměstnanci a koncepční zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. Při přípravě nových právních předpisů dbát na prosazování principu rovnosti žen a mužů, resp. odpovídajících požadavků Evropské unie. | Výčet a stručný popis předpisů. | náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci ve spolupráci s OLP | 31. prosince 2019 |
| 1. Zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejich dosahování. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání povinně účastnili všichni nově přijatí státní zaměstnanci a zaměstnanci. Usilovat, aby se jej jako doplňujícího vzdělávání účastnili koncepční státní zaměstnanci a zaměstnanci s rozhodovacími pravomocemi (představení a vedoucí zaměstnanci). | Počet aktivit, jejich stručný popis a počty žen a mužů zapojených do vzdělávacích akcí včetně propojení vzdělávání o rovnosti žen a mužů s dalšími vzdělávacími aktivitami. | ředitelka OLZ, koordinátor vzdělávání a koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí, věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. Analyzovat možnosti a pokračovat v navazování a rozšiřování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů. | Popis možných forem, počet, možnosti a výstupy spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně propojení s dalšími aktivitami s těmito NNO. | ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí, věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. Analyzovat možnosti rozšíření statistických zjišťování v resortu kultury o údaje podle pohlaví. | Výčet statistických šetření a popis možností. | náměstci člena vlády, náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci |  |
| 1. V návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 zavést Strategii +1 pokračovat v implementaci Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury až do roku 2020. | Implementace resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020. | náměstci člena vlády, náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů | průběžně až do 31. prosince 2020 |
| 1. Usilovat o zřízení nejméně jednoho služebního místa na plný nebo částečný služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu. | Popis aktivit směřujících ke zřízení služebního místa. | náměstek pro řízení sekce ekonomické a provozní, ředitelka OLZ | 31. prosince 2019 |
| 1. Zahrnout školení k Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR do plánů vzdělávacích akcí na rok 2019 pro státní zaměstnance podílející se na přípravě legislativních a nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR. | Informace o zahrnutí do plánu vzdělávacích akcí. | ředitelka OLZ, koordinátor vzdělávání, garant služebního hodnocení, koordinátor vzdělávání ve spolupráci s věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 30. června 2019 |
| **Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích** | | | |
| 1. Nadále podporovat opatřeními dle § 16 odst. 3 zákoníku práce a dalšími opatřeními vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích v ministerstvu. | Vyhodnocení vývoje struktury zaměstnanců a zaměstnankyň dle funkce, služebního (pracovního) zařazení a pohlaví a počet uchazeček a uchazečů o vedoucí pozice (místa představených) dle pohlaví, popis a vyhodnocení účinnosti všech přijatých opatření, návrh metodického zabezpečení provádění tohoto opatření. | náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů | 31. prosince 2019 |
| 1. V rámci genderové politiky sledovat obsazování vedoucích míst a míst představených v resortu kultury. Zdůrazňovat přednost obsazování vedoucích míst dle zákoníku práce na základě výběrového řízení a výsledky výběrových řízení analyzovat i z hlediska genderové politiky. | Vyhodnocení vývoje struktury zaměstnanců ministerstva dle funkce, služebního (pracovního) zařazení a pohlaví za posledních 10 let, uvedení počtu uchazečů o místa představených a vedoucí pozice ve struktuře ženy a muži. Přijetí a vyhodnocení účinnosti konkrétních opatření na základě § 16 odst. 3 zákoníku práce podporujících vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. | náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů | 31. prosince 2019 |
| 1. Zohledňovat téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a přijmout následující podpůrná opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic:  * průběžně zajišťovat transparentnost při přijímání do služby nebo zaměstnání a kariérním růstu, řádně zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice dle zákoníku práce, včetně výběrových kritérií; * používat genderově senzitivní inzerce; * při inzerci na obsazování služebních a pracovních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“) * usilovat o 40% zastoupení každého pohlaví ve výběrových řízeních na dotčené pozice; * ustavovat genderově smíšené výběrové komise, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu. | Revize seznamu vnitřních předpisů a jiných vhodných dokumentů, do nichž bylo zapracováno téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a seznamu event. přijatých podpůrných opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích pozic, včetně popisu konkrétních zapracování a zhodnocení jejich výsledků. | vedoucí Kanceláře státního tajemníka (dále jen „vedoucí KST“), ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů, náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, | 31. prosince 2019 |
| 1. V návaznosti na minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě (viz Strategii rovnosti žen a mužů) provést genderový audit v ministerstvu (včetně jeho poradních orgánů) a na základě jejich výsledků definovat konkrétní kroky v rámci vlastních priorit rovnosti žen a mužů, vč. sestavení plánu implementace doporučení genderového auditu. | Předložení výsledků auditu, resp. závěrečné zprávy, včetně návrhů implementace kroků a opatření vzešlých z těchto auditů zapracovaných do resortních priorit rovnosti žen a mužů. Existence Plánu implementace. | ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí, věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 31. prosince 2019 pro realizaci auditu 30. června 2020 pro předložení implementačního plánu |
| 1. V relevantním vnitřním nebo služebním předpisu (např. formou aktualizace Služebního předpisu, kterým se stanoví Pravidla vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v Ministerstvu kultury) zavést v rámci individuálních vzdělávacích plánů možnost realizace mentoringových programů zaměřených na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, a to i s ohledem na prohlubování vzdělávání pro zaměstnankyně a zaměstnance ve státní službě. Dále sledovat využívání těchto programů osobami dle pohlaví. | V relevantních vnitřních nebo služebních předpisech je ukotven postup realizace mentoringových programů zaměřených na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.  Je sledováno využívání těchto programů osobami dle pohlaví. | náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů | 31. prosince 2019 |
| **Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání** | | | |
| 1. Při výběru nových státních zaměstnanců a zaměstnanců i při odměňování těchto zaměstnanců nadále uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů (v souladu se zákoníkem práce a zákonem o státní službě), a to se všemi aspekty genderového přístupu se zohledněním specifik jednotlivých pracovišť ministerstva. | Počet nově přijatých zaměstnanců a jejich struktura | náměstci pro řízení sekcí, věcně příslušní představení a vedoucí zaměstnanci, ředitelka OLZ | 31. prosince 2019 |
| 1. V rámci ministerstva sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů státních zaměstnankyň a zaměstnanců a zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a  zajišťovat platovou transparentnost. | Vyhodnocení statistických údajů a vyhodnocení údajů anonymizovaných statistik zejména s ohledem na rozdíl v odměňování žen a mužů. | ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí, věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| 1. Při zveřejňování inzerce volných pracovních míst a při vyhlašování oznámení o výběrových řízeních na služební místa používat genderově senzitivní jazyk. Zvažovat možnost cíleného vybízení podreprezento- vaného pohlaví. | Vyhodnocení zveřejněných oznámení a inzerce. | vedoucí KST, ředitelka OLZ | 31. prosince 2019 |
| 1. Zpracovat přehled průměrných platů v rámci ministerstva, a to v členění dle jednotlivých platových tříd, pohlaví a nárokových a nenárokových složek platu a jeho publikace na intranetu Ministerstva kultury. | Analyzované a publikované údaje. | ředitelka OLZ | 31. prosince 2019 |
| **Slaďování pracovního, soukromého a rodinného života** | | | |
| 1. V souladu s přijatou Metodikou „Work-Life-Balance“ (dále jen Metodika WLB) rozvíjet a aktivně podporovat flexibilní formy práce/služby a informovat zaměstnance a státní zaměstnance a uchazeče o možnostech využívání flexibilních pracovních a služebních úvazků. | **Sledování využívání možností WLB daných právními a služebními předpisy a Metodikou WLB.** | vedoucí KST, ředitelka OLZ, náměstci pro řízení sekcí, vedoucí zaměstnanci a představení | 31. prosince 2019 |
| 1. Vyhodnotit využívání opatření definovaných Metodikou WLB a v případě potřeby navrhnout nové atributy:  * Pružná pracovní/služební doba * Částečný úvazek/kratší služební doba * Výkon práce/služby z jiného místa * Indispoziční volno * Neplacené pracovní/služební volno do 4 let věku dítěte * Týden neplaceného volna pro zaměstnance – rodiče dětí ve věku do ukončení povinné školní docházky * Možnost se vzdělávat během mateřské a rodičovské dovolené * Vydávání Informačního zpravodaje * Zajištění přístupu na ministerstvo během MD a RD * Zajištění péče o předškolní děti v dětské skupině, mateřské škole * Zajištění krátkodobé družiny pro děti školního věku * Plány osobního rozvoje během MD a RD * Termíny pořádání porad * Zajištění vzdáleného přístupu * Možnost individuálních konzultací a koučování v oblasti pracovního a osobního života | **Počty zaměstnanců a státních zaměstnanců využívajících opatření definovaná Metodikou WLB. Dotazníky spokojenosti. Návrhy nových opatření.** | ředitelka OLZ a koordinátor rovnosti žen a mužů ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí, věcně příslušnými představenými a vedoucími zaměstnanci | 31. prosince 2019 |
| **Důstojnost a integrita žen a mužů** | | | |
| 1. Na základě konkrétních opatření zjišťovat, monitorovat a v rámci metodického vedení s oddělením rovnosti žen a mužů Úřadu vlády řešit případy sexuálního obtěžování na pracovištích ministerstva. | Popis a způsob zavádění konkrétních opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření na ministerstvu. | náměstci pro řízení sekcí, ředitelka OLZ a pracovní skupina | 31. prosince 2019 |
| **Všední život a životní styl** | | | |
| 1. Při jednáních v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezové téma. | Přehled agend, v nichž byla rovnost žen a mužů zohledněna jako průřezové téma. | náměstkyně pro řízení sekce legislativní a mezinárodních vztahů, náměstkyně pro řízení sekce živého umění, náměstek pro řízení sekce ochrany kulturního dědictví, příslušní ředitelé věcných odborů | 31. prosince 2019 |
| 1. Zahrnout závěry a doporučení zprávy UNESCO Gender Equality: Heritage and Creativity a Zprávy o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU do Koncepce rovnosti žen a mužů v Ministerstvu kultury na léta 2017 – 2020 a do věcných politik podpory umění a kultury. | Informace o zahrnutí závěrů. | ředitel Kanceláře ministra, náměstkyně pro řízení sekce legislativní a mezinárodních vztahů, náměstkyně pro řízení sekce živého umění, náměstek pro řízení sekce ochrany kulturního dědictví, příslušní ředitelé věcných odborů ve spolupráci s pracovní skupinou | 31. prosince 2019 |
| 1. Existence dotačního titulu pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií. | Informace o existenci dotačního titulu, informace o finanční alokaci dotačního titulu. | náměstkyně pro řízení sekce živého umění, ředitel odboru médií a audiovize | 31. prosince 2019 |
| 1. V rámci přípravy státní kulturní politiky po roce 2020 důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů a do přípravy zapojit Radu vlády pro rovnost žen a mužů. | Zapojení členek a členů Rady vlády do přípravy státní kulturní politiky po roce 2020. | vedoucí KST, ředitel Kanceláře ministra, ve spolupráci s náměstky pro řízení sekcí a s příslušnými řediteli věcných odborů | 31. prosince 2020 |