

**Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta
2016 až 2020**

**Ministerstvo vnitra
2015**

Obsah

1. Úvod do problematiky rovnosti žen a mužů	3
2. Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů v ČR	5
2.1 Vnitrostátní strategické dokumenty	6
2.2 Rada vlády pro rovnost žen a mužů	7
3. Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů 2016-2020	9
3.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu MV	9
3.2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v MV	11
3.3 Rovnost žen a mužů v zaměstnání	11
3.4 Sladňování pracovního, soukromého a rodinného života	12
3.5 Důstojnost a integrita žen a mužů	14
3.6 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	14
3.7 Horizontální témata	15
3.7.1 Genderové stereotypy	15
3.7.2 Sběr statistických dat	16
3.7.3 Spolupráce s partnery	17
4. Implementace strategie podpory rovnosti žen a mužů v resortu MV	18
4.1 Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie	18
4.2 Aktéři a aktérky strategie	19
5. Zdroje informací	20

1. Úvod do problematiky rovnosti žen a mužů

Strategie podpory rovných příležitostí pro ženy a muže v resortu Ministerstva vnitra (dále „MV“) na léta 2016-2020 (dále „Strategie“) je strategickým dokumentem, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v resortu MV. Strategie vymezuje opatření zaměřená na podporu genderové rovnosti v rámci resortu.

V první části je formulován cíl, vize i mise Strategie, jsou zde popsána obecná východiska, důvody vzniku i právní a institucionální kontext. Ve druhé části jsou stanoveny strategické oblasti s cíli, které je třeba do roku 2020 naplnit. Cíle byly stanoveny na základě určení a definice nejvíce problematických oblastí a jsou doplněny návrhy řešení. Závěrečná část textu se zaměřuje na implementaci Strategie, definuje zásadní mechanismy, metody a nástroje, uvádí přehled aktérů a akterek Strategie a jejich roli.

Strategie je rámcovým resortním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů a je zásadním nástrojem pro každoročně aktualizovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v resortu MV.

Cíl Strategie

Základním cílem Strategie je vytvoření rámce pro podporu rovnosti žen a mužů v resortu MV.

Vize Strategie

Resort MV aktivně podporuje vyrovnání šancí pro ženy a muže a prosazuje rovné zacházení.

Mise Strategie

Resort MV usiluje o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.

Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti

Základním principem demokratické společnosti je úcta k důstojnosti všech osob a k dodržování jejich lidských práv, která vyplývají jak z předpisů vnitrostátních (zejména ústavní zákony), tak z mezinárodních závazků (zejména právně závazné mezinárodní úmluvy a další dokumenty). Rovnost žen a mužů je právě takovým lidským právem a pilířem demokratické společnosti. Je zároveň i principem zajišťujícím ženám a mužům možnost svobodně se rozhodnout o tom, jak budou rozvíjet své schopnosti a jak se budou zapojovat do veřejného i soukromého života.

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 (dále „ČR“), zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci.

2. Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů v ČR

Základním předpokladem strategického uchopení agendy genderové rovnosti je existence materiálu na vládní úrovni. Tímto materiálem je Vládní strategie, která jasně pojmenovává genderovou rovnost jako celospolečenskou prioritu a zároveň vytváří rámec pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů ve střednědobém horizontu. Oproti dosavadní praxi každoročně aktualizovaných Priorit by měla Vládní strategie zaštitit tuto politiku v delším časovém období. Strategie by také měla vytvořit konkrétní podklad pro systematickou podporu dosahování rovnosti žen a mužů. Zároveň je Vládní strategie základem pro zavádění genderového mainstreamingu, který je nezbytně důležitou součástí prosazování rovnosti žen a mužů.

Systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu je příležitostí pro zlepšení situace v oblasti rovnosti žen a mužů nejen formálně, ale i fakticky, zformulování vize postavené na obecně platných a osvědčených principech a na širším konsensu napříč společnostmi, důslednému zapracování mezinárodního kontextu a explicitnímu přihlášení k mezinárodním závazkům, komplexnímu a systematickému uchopení agendy a jejímu zarámování v delším časovém období, zajištěním kontinuity a udržitelnosti agendy bez omezení volebním obdobím nebo ročním plánem, stanovením prioritních oblastí, dlouhodobých i specifických cílů a vytvořením kontrolních mechanismů pro monitoring jejich naplňování, provázáním agendy mezi resorty, státní správou a samosprávou, definováním minimálního standardu v politice rovnosti žen a mužů, který je obecně platným rámcem, na němž je možné stavět a který je třeba vždy zajišťovat zvýšením povědomí o agendě rovnosti žen a mužů, a tím získání širší společenské podpory pro řešení genderových otázek a systematické rozvíjení spolupráce mezi relevantními aktéry a aktérkami v oblasti rovnosti žen a mužů. Strategie si nadto také klade za cíl nastavit politiku rovnosti žen a mužů nezávisle na politických změnách.

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

kterým je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995.

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

Rovněž EU má významnou pozici na poli prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů také ve svých členských státech. Strategie proto také vychází z klíčových dokumentů EU (aktuálních i minulých), a to zejména následujících:

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

2.1 Vnitrostátní strategické dokumenty

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

Dalším důležitým vládním dokumentem je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020, kterou schválila vláda ČR usnesením č. 931/2014. Vládní strategie poskytuje širší rámec Prioritám a doplnění dalším koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s genderovou agendou a především nastavuje vnitrostátní mechanismus uplatňování genderové rovnosti včetně genderového mainstreamingu veřejných politik. Strategie, jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by tedy měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech. Těmito dalšími strategickými dokumenty jsou zejména:

- Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 až 2017,

- Národní program reforem ČR,
- 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,
- Strategie sociálního začleňování,
- Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013,
- Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011 – 2015,
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2009-2015 s výhledem do roku 2020,
- Národní inovační politika,

a další.

Vzhledem k tomu, že téma genderové rovnosti je průřezovým tématem, bude Vládní strategie do budoucna působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty na vládní (eventuálně i jiné) úrovni. Bude také fungovat jako základní rámec pro v budoucnu případně vzniklé akční plány, jež budou některá z jejích témat rozpracovávat blíže.

Díky propojení specifických témat s průřezovou Strategií tak bude možné zlepšovat reálný stav dosud systematicky neřešených komplexních agend, jako je např. vícenásobná diskriminace, případně posilovat genderové hledisko v oblastech, pro které již strategické dokumenty existují (např. sociální vyloučení).

2.2 Rada vlády pro rovnost žen a mužů

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

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

Rada má dále jednu pracovní skupinu, kterou je Pracovní skupina Muži a rovnost žen a mužů.

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů.

V rámci Parlamentu ČR se agendou genderové rovnosti zabývají zejména Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu je to především Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. K prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži dále významně přispívá také úřad Veřejného ochránce práv.

Na úrovni samosprávy (krajů i obcí) neexistuje pevně daná struktura, v jejímž rámci by byla politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských úřadech je tato otázka řešena více, někde jí není přikládán dostatečný důraz. Obdobná situace je také v jednotlivých obcích.

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů figurují také další aktéři a aktérky, kterých se tato problematika dotýká. Patří mezi ně například Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů atd.

3. Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016-2020

Agenda rovnosti žen a mužů, je v gesci odboru personálního, který spolupracuje s příslušnými útvary MV (čl. 15a bod 2 písm. b) nařízení Ministerstva vnitra č. 16/2013, kterým se vydává organizační řád MV).

Předpisy, kterými se daná problematika řídí, jsou Nařízení MV č. 11/2013, kterým se stanoví priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění v MV a Pokyn ministra vnitra č. 54/2011, kterým se zřizuje pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů v MV.

Pracovní skupina je složena ze zástupců a zástupkyň relevantních úseků MV, Policejního prezidia a Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen „GŘ HZS ČR“).

Zpracovaná resortní strategie rovnosti žen a mužů obsahuje hlavní strategické oblasti zaměřené na problematiku prosazování rovnosti žen a mužů uvnitř ministerstva. V každé strategické oblasti je definován strategický cíl a specifické cíle včetně indikátorů jejich plnění.

3.1 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu MV

Hlavní cíl: Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci MV pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifický cíl: Zajištění efektivní realizace strategie rovnosti žen a mužů v rámci MV. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Rozpracovat resortní strategii rovnosti žen a mužů. Definovat genderovou agendu jako prioritu MV, Policejního prezidia a Generálního ředitelství HZS.	ředitel odboru personálního ve spolupráci se státním tajemníkem, policejním prezidentem a generálním ředitelem HZS ČR	31.12.2016	Je rozpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita MV. Je aktualizováno nařízením MV č. 11 ze dne 22. ledna 2013, kterým se

			stanoví priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění v MV.
Vytvořit organizační podmínky pro celoresortní koordinaci agendy a zakotvení problematiky rovnosti žen a mužů na nejvyšší možné místo v rámci organizační struktury MV.	ředitel odboru personálního, státní tajemník	31.12.2016	Pozice resortního koordinátora je začleněna na nejvyšší možné místo v rámci organizační struktury.
Posílit roli pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů v resortu.	ředitel odboru personálního ve spolupráci se státním tajemníkem, policejní prezident generální ředitel HZS ČR	31.12.2016	Je aktualizován pokyn č. 54/2011, kterým se zřizuje pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů v MV.
Zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu.	ředitel odboru personálního vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně ¹	31.12.2016	Provedení genderového auditu v resortu. Počet dokumentů, do kterých bylo zapracováno hledisko gender mainstreamingu.
Metodické vedení úřadů samosprávy v oblasti rovnosti žen a mužů.	ředitel odboru strategického rozvoje a koordinace veřejné správy	31.12.2016	Je zpracován plán a metodika řízeného prosazování rovnosti žen a mužů na úřadech samosprávy.
Vytvořit podmínky pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů.	ředitelka odboru ekonomického	každoročně (2016-2020)	Finanční zdroje pro agendu rovnosti žen a mužů jsou zajištěny.

¹ Vedoucím zaměstnancem se pro účely této strategie rozumí též představený podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

3.2 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v MV

Hlavní cíl: Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v resortu MV a jím řízených organizacích.

Specifický cíl: Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v resortu MV a jím řízených organizacích na úrovni 40 %.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Přijmout opatření na zvýšení podílu žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích v rámci organizační struktury MV.	státní tajemník policejní prezident generální ředitel HZS ČR	průběžně	Jsou přijata opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích v rámci působnosti MV.
Zavést programy mentoringu pro zvýšení kompetencí žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích.	ředitel odboru personálního státní tajemník	31.12.2016	Jsou nastaveny programy mentoringu, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice v resortu MV.

3.3 Rovnost žen a mužů v zaměstnání

Hlavní cíl: Nastavit pravidla pro rovné zacházení s ženami a muži.

Specifický cíl: Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů. Vytvoření vnitřního předpisu pro monitoring a řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost.	ředitel odboru personálního	průběžně	V rámci resortu MV jsou průběžně sledovány a vedeny anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a je zajišťována platová

			transparentnost.
Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti a vytvářet podmínky k odstranění zábran oběti na takové chování a jednání upozornit.	ombudsmanka MV ředitel odboru personálního ve spolupráci se státním tajemníkem	průběžně	Jsou nastaveny mechanismy monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti, jakož i mechanismy účinné podpory oběti vedoucí k poukázání na takové chování a jednání. Je sledován počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.

3.4. Slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života

Hlavní cíl: Vytvoření podmínek pro efektivní slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života pro zaměstnance/zaměstnankyně² MV a jím řízených organizací.

Specifický cíl: Zřízení a provoz předškolního zařízení péče o děti. Zvýšení podílu flexibilních forem práce a práce³ z jiného místa. Realizace adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se z mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Zřízení a zajištění provozu předškolního zařízení péče o děti.	ředitel odboru personálního	předpokládaný, ale neschválený 1.9.2016	Je zřízena mateřská škola pro děti zaměstnanců/kyň MV nebo je předškolní vzdělávání dětí zaměstnanců MV zabezpečováno jinak (například na základě veřejnoprávní smlouvy s jiným zřizovatelem škol).
Podpora při zavádění, rozvíjení a využívání flexibilních	ředitel odboru personálního státní tajemník	průběžně	Zvýšení počtu flexibilních pracovních úvazků a práce z jiného místa.

² Zaměstnancem se pro účely této strategie rozumí též státní zaměstnanec podle zákona č. 234/2014 Sb.

³ V případě státního zaměstnance se prací rozumí výkon státní služby.

pracovních úvazků a práce z jiného místa.			
Podpora účasti na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské/rodičovské dovolené a osob, které čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.	ředitel odboru personálního	průběžně	Průběžná nabídka vzdělávacích akcí vč. e-learningových vzdělávacích programů MV pro uvedené cílové skupiny.
Umožnit přístup zaměstnancům a zaměstnankyním na mateřské/rodičovské dovolené a osobám, které čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku k informacím o změnách v působnosti a organizaci MV.	ředitel odboru personálního	průběžně	Zasílání elektronického Zpravodaje.
Podpora využívání adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.	ředitel odboru personálního státní tajemník	průběžně	Adaptační proces zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání z mateřské/rodičovské dovolené probíhá u všech dotčených osob.
Umožnit přístup na pracoviště, resp. místo výkonu státní služby, pokud to povaha správních činností nevyklučuje, zaměstnancům a zaměstnankyním na mateřské/rodičovské dovolené nebo těm, kteří čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.	státní tajemník	průběžně	Jsou nastaveny mechanismy pro umožnění přístupu na pracoviště pro uvedené skupiny.

3.5 Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavní cíl: Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.

Specifický cíl: Přijímat konkrétní opatření vedoucí k odstraňování genderově podmíněného násilí a obchodování s lidmi a související medializace.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Přijímat konkrétní opatření vedoucí k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí a obchodování s lidmi.	odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality policejní prezident	průběžně	Statistické údaje týkající se násilí na ženách včetně domácího násilí a obchodování s lidmi potvrzují vzrůstající míru prošetřování a rostoucí účinnost preventivních opatření; jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek.
Zdůrazňovat nepřijatelnost násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi a medializovat tuto otázku v souvislosti s věcnou působností.	odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality policejní prezident	průběžně	Je zdůrazňována nepřijatelnost násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi a tato otázka je průběžně medializována.

3.6 Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Hlavní cíl: Efektivní prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

Specifický cíl: Zpracování problematiky násilí na základě pohlaví do koncepce migrační a azylové politiky. Nastavení mechanismů, včetně legislativních, pro zlepšení dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám a integrujícím se cizincům s ohledem na jejich pohlaví.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Uplatňovat genderové hledisko v rámci poskytované humanitární pomoci.	ředitel odboru azylové a migrační politiky generální ředitel HZS	průběžně (2016-2020)	Jsou vytvořeny cílené programy a plány pro posílení genderového hlediska v rámci humanitární pomoci.
Brát v úvahu	ředitel odboru	průběžně (2016-	Do koncepce

problematiku násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi při koncipování migrační politiky.	azylové a migrační politiky	2020)	migrační politiky je zapracována problematika násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi.
Nastavit mechanismy pro zlepšení dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám a integrujícím se cizincům s ohledem na jejich pohlaví. Vyčlenit finanční prostředky na tuto oblast.	ředitel odboru azylové a migrační politiky ekonomický odbor	31.12.2016	Je vytvořen systém opatření zaměřených na zlepšení dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám a integrujícím se cizincům s ohledem na jejich pohlaví. Na tuto oblast jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky.

3.7 Horizontální témata

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

3.7.1 Genderové stereotypy

Hlavní cíl: Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti.

Specifický cíl: Medializace otázek souvisejících s genderovou rovností, vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň MV v této oblasti, zapracování problematiky do policejního školství.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Informovat o problematice rovnosti žen a mužů a o opatřeních přispívajících k jejímu zabezpečování prostřednictvím mediální politiky resortu.	ředitelka odboru tisku a public relations státní tajemník policejní prezident generální ředitel HZS ČR	průběžně	Problematika rovnosti žen a mužů je medializována.
Zajistit vzdělávací	ředitel odboru	průběžně	Je vypracován

<p>aktivity zaměřené na oblast rovných příležitostí žen a mužů a na metody určené k jejich dosahování a zajistit, aby se uvedeného vzdělávání účastnili povinně všichni nově přijatí a jako doplňujícího vzdělávání koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi.</p>	<p>personálního policejní prezident generální ředitel HZS ČR</p>		<p>dlouhodobý plán vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti genderové rovnosti.</p>
<p>Prosazovat problematiku rovnosti žen a mužů do obsahu vzdělávání v oblasti středního a vyššího odborného vzdělávání v oboru vzdělání „bezpečnostně právní činnost“, v oblasti vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie České republiky včetně vzdělávání pedagogických pracovníků.</p>	<p>ředitel odboru bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání ředitel útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy Policie ČR</p>	<p>průběžně</p>	<p>Problematika rovnosti žen a mužů je zapracována do obsahu vzdělávání realizovaného v policejních školách MV, Policejní akademii a ve vzdělávacích zařízeních PČR.</p>

3.7.2 Sběr statistických dat

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

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

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
<p>Vytvořit rámec pro pravidelný sběr a vyhodnocování statistických údajů podle pohlaví v resortu MV.</p>	<p>ředitel odboru personálního</p>	<p>31.12.2016</p>	<p>Existuje funkční rámec a mechanismy pro sběr a vyhodnocování statistických dat.</p>

Revidovat možnost rozšíření sběru statistických dat na základě usnesení vlády č. 542 ze dne 8. července 2015.	ředitel odboru personálního státní tajemník policejní prezident generální ředitel HZS ČR	31.12.2016	Je provedena revize sběru statistických dat rozšířených zejména o kategorii pohlaví.
---	--	------------	--

3.7.3 Spolupráce s partnery

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

Specifický cíl: Posílit dotační politiku MV vůči neziskovým organizacím a rozšířit spolupráci s nimi.

Opatření:	Zodpovědnost:	Termín:	Indikátor:
Zohledňovat v rámci relevantních dotačních programů téma rovnosti žen a mužů.	vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně dle předmětu činnosti útvaru	průběžně	Zvýšení počtu dotačních programů, do kterých bylo zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů.
Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.	vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně dle předmětu činnosti útvaru	průběžně	Zvýšení počtu partnerství s nestátními neziskovými organizacemi a sociálními partnery.

4. Implementace Strategie podpory rovnosti žen a mužů v resortu MV

Pro úspěšné naplnění Strategie 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 si Strategie vytýčila. Zároveň je k úspěšnému naplnění Strategie třeba zajistit zahrnutí všech relevantních aktérek a aktérů.

Strategie bude primárně implementována prostřednictvím Priorit a postupů MV při prosazování rovnosti žen a mužů. Jedná se o resortní materiál aktualizovaný od roku 1998 a každoročně schvalovaný vládou ČR, který obsahuje sadu opatření zpravidla na daný kalendářní rok.

Naplňování strategických cílů resortní Strategie rovnosti žen a mužů představuje pracovní rámec pro období 2016-2020. Nedílnou součástí resortní strategie je Akční plán, který představuje realizaci této Strategie pro období 2016-2020. Postup v realizaci bude postupně sledován a Strategii, respektive Akční plán, bude možné v souladu s jejím vývojem upravovat a doplňovat.

Metodickým orgánem pro monitoring agendy zůstává oddělení personálního rozvoje a psychologických služeb odboru personálního MV, které zpracovává souhrnnou zprávu o stavu rovnosti žen a mužů za uplynulý rok a předkládá ji ke schválení. Souběžně je předkládán i návrh resortních úkolů pro následující období.

4.1 Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie

- posílení institucionálních kapacit a mechanismů,
- zajištění personálních kapacit,
- alokování finančních prostředků v rámci resortního rozpočtu 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.

4.2 Aktéři a aktérky Strategie

- odbor personální
- jednotlivé útvary MV
- Policejní prezidium ČR
- Generální ředitelství HZS ČR
- Odborové organizace
- Vnitroresortní pracovní skupina

5. 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 964/2009, v jehož příloze je i úkol zřídit pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů v resortech. 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>