## Akční plán ministerstva pro rovnost žen a mužů 2030

## Podpora zavádění doporučení OECD na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky

## Úvod

Země Evropské unie i země OECD si stále více uvědomují, že tvorba politik zohledňující rovnost žen a mužů může podpořit inkluzivní růst, zvýšit odolnost hospodářství a posílit demokratické hodnoty. Tvorba politik zohledňující genderové hledisko vyžaduje dvojí přístup podporující rovnost žen a mužů, a to prostřednictvím (i) cílených opatření odstraňujících nerovnosti mezi muži a ženami a (ii) zohledňování rovnosti žen a mužů v zásadních rozhodnutích, procesech a opatřeních přijímaných vládou. Vláda České republiky již přijala řadu domácích a mezinárodních závazků ke zlepšení a zajištění rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu. Po roce 2000 česká vláda například schválila horizontální strategie na podporu rovnosti žen a mužů. Zavedla požadavek na posuzování dopadu zákonů, politik a dalších klíčových dokumentů na rovnost žen a mužů prostřednictvím Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (obecné zásady RIA). Na podporu prosazování tohoto požadavku zároveň vláda ČR přijala Metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR.

Navzdory těmto závazkům analýza provedená organizací OECD společně s Odborem rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR zjistila překážky bránící plnění horizontálních cílů vlády v oblasti rovnosti žen a mužů. Mezi tyto překážky patří omezené kapacity, kompetence a přidělování zdrojů, marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ministerstvy, nenavazující aktivity pro zajišťování rovnosti žen a mužů a nesoustavnost při realizaci politik z důvodu přenášení odpovědnosti za tuto agendu mezi jednotlivými členy vlády. Základní hodnotící zpráva OECD o rovnosti žen a mužů a její implementace v České republice tyto nedostatky dále potvrzuje, a to včetně nedostatečného sladění priorit jednotlivých resortů s horizontálními prioritami.

Genderové nerovnosti mají průřezový charakter – protínají různé oblasti – a proto vyžadují horizontální řešení. Horizontální reformy, jako je i genderově citlivá tvorba politik vycházející z odborných poznatků, musí být poháněny skutečnou poptávkou. Na jednotlivých ministerstvech je třeba vytipovat a mobilizovat schopné pracovníky a důsledně dbát na dodržování zásad. Institucionální odpovědnost za prosazování cílů rovnosti žen a mužů by v ideálním případě měla být rozložena mezi různé vládní aktéry. Ministerstva hrají při zohledňování rovnosti žen a mužů jednu z hlavních rolí, protože mohou hledisko rovnosti žen a mužů začlenit přímo do tvorby svých politik.

Zpráva OECD nazvaná „Rovnost žen a mužů v České republice: Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy“ navrhuje následující hlavní doporučení:

* posílení samostatnosti a odpovědnosti ministerstev za provádění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-20230 (Strategie 2021+) a začlenění cílů souvisejících s rovností žen a mužů do strategického plánování na resortní úrovni;
* snížení závislosti na externím financování (např. fondy EU) a zvýšení závislosti na vnitřním a pravidelném přidělování zdrojů (tj. státním rozpočtu), čímž by pro realizaci Strategie 2021+ byla zajištěna kontinuita a dopad ve střednědobém a dlouhodobém horizontu;
* systematické uplatňování standardu GFP – úlohy koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů – na všech ministerstvech s jasným vymezením jejich role jako osob přinášejících odborné znalosti z oblasti rovnosti žen a mužů by pomohlo podpořit úsilí o zajišťování rovnosti žen a mužů a gender mainstreaming na úrovni všech centrálních orgánů státní správy;
* k tvorbě politik vycházejících z odborných zjištění by přispělo vyhodnocování potřeb a provádění analýz s cílem identifikovat nejvýznamnější problémy v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů související s politikou jednotlivých resortů a uskutečňování auditů mapujících dostupnost a využívání dat členěných podle pohlaví jednotlivými resorty;
* postupné zavádění genderového rozpočtování;
* nastavení různých úrovní odpovědnosti a dohledu pro monitorování a sledování cílů vlády v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu.

Tento akční plán ministerstva vychází z doporučení OECD vydaných na základě výše uvedeného hodnocení a navrhuje opatření, jejichž cílem je pomoci optimalizovat strategické a institucionální uspořádání podporující rovnost žen a mužů a gender mainstreaming na Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV). Staví na poznatcích získaných při dosavadním uskutečňování Strategie 2021+ tak, jak vyplynuly z rozhovorů a výměn názorů mezi OECD a různými stakeholdery v rámci MPSV a šířeji i se zástupci české vlády.

Akční plán uvedený dále v dokumentu poukazuje na hlavní momenty při rozhodování a tvorbě politik, v nichž je možné zohledňovat genderové hledisko. Vlády zemí se mohou inspirovat celou řadu postupů uvedených v rámečku 1.

|  |
| --- |
| Rámeček 1. Jak mohou tvůrci politik zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů při své práci?   * **Posouzení dopadu na rovnost žen a mužů:** Nejčastěji používaným nástrojem v zemích OECD je tzv. hodnocení GIA sloužící k prověření daného návrhu politiky (programu nebo rozpočtu) a ke stanovení a vyhodnocení jejího pravděpodobného rozdílného dopadu na ženy a muže pocházející z různých prostředí. Jedná se o tzv. ex ante hodnocení. GIA může také spíše než dopady na úrovni společenské změny hodnotit programové dopady (tj. výsledky související s výkonem veřejného sektoru). Tato hodnocení je možné provádět i následně po zavedení určité politiky, programu nebo rozpočtu, kdy přispívá k porozumění jejich konkrétních dopadů na rovnost žen a mužů. Takové hodnocení označujeme jako ex post. * **Genderově citlivá data a podložené informace:** Používání údajů členěných podle pohlaví a podložených informací k rovnosti žen a mužů může být velmi užitečné a přispět ke zohlednění genderového hlediska při přijímání politických opatření. Tyto informace hrají zásadní roli při zohledňování genderové problematiky ve všech fázích politického cyklu (např. navrhování, realizaci a hodnocení). * **Genderové rozpočtování:** Jedná se o systematické uplatňování analytických nástrojů a procesů jako běžné součásti rozpočtového procesu s cílem zdůraznit otázky rovnosti žen a mužů a poskytnout podkladové informace, prioritu a zdroje politikám zohledňujícím rovnost žen a mužů. * **Začlenění otázky rovnosti žen a mužů do procesu tvorby právní regulace:** Různé aspekty, které jsou součástí cyklu tvorby právní regulace, je možné s úspěchem využít k zajištění rovnějšího postavení žen a mužů. Patří mezi ně například rozhodování o tom, kde je regulace žádoucí, ex ante a ex post hodnocení dopadů regulace včetně dopadů jejího zavádění a prosazování na rovnost žen a mužů, zapojování stakeholderů a průběžné sledování a vyhodnocování regulačních postupů. Státy mohou provádění GIA (hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů) například začlenit do hodnocení dopadů regulace (RIA). * **Veřejné zakázky zohledňující rovnost žen a mužů:** Pro zohlednění rovného postavení žen a mužů při veřejných zakázkách je třeba do politik a postupů pro zadávání veřejných zakázek zahrnout genderové požadavky a hlediska tak, aby bylo možné veřejné zakázky využít jako nástroj pro posilování rovnosti žen a mužů.   Zdroj: (OECD, 2021, *Policy Framework for Gender-sensitive Public Governance*, <https://www.oecd.org/mcm/Policy-Framework-for-Gender-Sensitive-Public-Governance.pdf>; (OECD, 2019, *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, <https://doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>; (OECD, 2021,“"Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practice”", *OECD Public Governance Policy Papers*, č. 09, <https://doi.org/10.1787/5d8f6f76-en>.. |

## Rámec pro realizaci doporučení OECD

Akční plán pro gender mainstreaming 2030 stanovuje a připravuje k realizaci soubor vybraných doporučení OECD ze zprávy „Rovnost žen a mužů v České republice: Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy“. Tato doporučení mohou na MPSV realizovat různí aktéři. Akční plán se zabývá tím, jak zapojit vedení, zlepšit poradenství a podporu a konsolidovat analytické kapacity v rámci ministerstev. Zvláštní pozornost směřuje na uvolnění potenciálu konkrétních rolí, které je možné podpořit a účinněji využít k posílení tvorby politik zohledňujících rovnost žen a mužů.

Akční plán staví na třech hlavních pilířích:

* **Strategickém rámci** vymezujícím opatření potřebná k posílení provádění Strategie 2021+ a resortního strategického plánování;
* **Vytvoření příznivých podmínek** s podrobným popisem opatření, která umožňují tvorbu politik zohledňujících rovnost žen a mužů díky posílení role koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (GFP), zaměstnanců, školení a využití kvalitnějších podložených informací a odborných znalostí;
* **Nástrojích pro implementaci**, konkrétně na hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) a na genderovém rozpočtování.

Akční plán určuje okamžitá až dlouhodobá opatření. Okamžitá opatření se v tomto dokumentu vztahují k momentálnímu roku implementace, krátkodobá k aktuálnímu dvouletému období (2023-2024), střednědobá opatření k následujícím čtyřem až pěti letům a dlouhodobá k době trvání Strategie 2021+.

|  |
| --- |
| **Poznámka: Pilíř II navrhuje posílení rolí (např. koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na úrovni sekcí) podporujících rovnost žen a**  **mužů a gender mainstreaming na ministerstvu. Pilíře akčního plánu proto při popisu činností a odpovědností odkazují na nově navrhované role.** |

## I. Strategický rámec

Strategické plánování může sloužit jako referenční rámec při naplňování společné vize politiky rovnosti žen a mužů v dané zemi. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) pomáhá stanovit priority a vyjasnit klíčové oblasti, na které se mají vláda a resorty zaměřit, a určit cíle a úkoly pro jejich naplňování v různých časových úsecích. Implementace strategie se ale potýká s několika nedostatky, které jsou patrné z výchozího hodnocení OECD. Nebude-li strategické plánování jednotlivých resortů sladěno s cíli Strategie 2021+, budou se na její realizaci nepříznivě odrážet konkurující si priority. S přihlédnutím k těmto výzvám je hlavním cílem tohoto pilíře představení klíčových opatření, která lze přijmout v následujících oblastech – A. Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+) a B. Strategické plánování v resortech.

### A. Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Vypracovat dokument stanovující priority pro zajištění vyšší efektivity realizace Strategie 2021+.  Tento dokument stanoví soubory opatření k plnění Strategie 2021+ podle časového horizontu jejich realizace (krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé), čímž se zvýší efektivita její realizace. | - Vrchní ředitelé/ky sekcí (vedení ministerstva schválí dokument o stanovení priorit)  - Ředitelé/ky odborů a vedoucí oddělení (spolupracují na přípravě návrhu)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projednají návrh a vytvoří jeho finální podobu k odeslání vrchním ředitelům/kám)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (zpracují návrh stanovující priority) | Schválení dokumentu o stanovení priorit | Okamžitě | Rozčlenění opatření ze Strategie 2021+ na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle může být důležitým prvním krokem. |
| **2** | Na technické a seniorní úrovni jmenovat zaměstnance, kteří budou s využitím dokumentu o stanovení priorit v konkrétní sekci/odboru/oddělení odpovídat za naplňování Strategie 2021+ (viz oblast II.A). | - Vrchní ředitelé/ky (jmenují/přidělí příslušné pracovníky) - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (poradní role – jsou konzultováni) | Příslušní pracovníci jmenovaní za danou sekci/odbor/ oddělení | Okamžitě po schválení dokumentu o stanovení priorit | Zavedení mechanismů stanovujících na ministerstvech manažerskou odpovědnost může přispět k naplňování cílů v oblasti rovnosti žen a mužů. |
| **3** | Navázat implementaci Strategie 2021+ na interní finanční plánování ministerstva a alokovat prostředky na implementaci Strategie 2021+. | - Vrchní ředitel/ka ekonomické a provozní sekce  (odpovídá za přidělování prostředků)  - Ředitelé/ky ekonomické a provozní sekce a dalších příslušných odborů odpovědných za návrhy rozpočtu v rámci celého ministerstva (zjišťují, jaké prostředky jsou v daném roce nutné pro realizaci opatření uvedených v dokumentu o stanovení priorit, a vyčleňují je)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (poskytují pravidelné konzultace) | Finanční plánování na následující rozpočtový rok jasně vyčleňuje finanční prostředky na realizaci Strategie 2021+ | Střednědobý (začátek následujícího finančního roku) | Vzhledem k tomu, že provádění Strategie 2021+ je do značné míry závislé na financování z vnějších zdrojů (např. z Evropské unie), je zde prostor pro zvýšení udržitelnosti plnění závazků v oblasti rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení vazby na státní rozpočet. I když stávající mechanismus financování zásadním způsobem napomohl schválení Strategie 2021+, udržitelné a pravidelné přidělování zdrojů by pomohlo zajistit kontinuitu a pozitivní dopad ve střednědobém a dlouhodobém horizontu. |
| **4** | Přihlásit se do výzvy MPSV věnované realizaci Strategie 2021+ financované z Evropského sociálního fondu, konkrétně z OP Zaměstnanost+ ([Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 - Přehled výzev - www.esfcr.cz](file:///\\fs\slp\RRP\PROJEKTY%20-%20RRP\2021%20-%202022%20PROJEKT%20TSI\03%20REALIZACE\09_%20Action%20plans\česká%20verze\final\www.esfcr.cz)) | - Ministr/yně (schválí a předloží žádost)  - Státní tajemník/ce, vrchní ředitelé/ky (pověří státní úředníky/ce účastí/spoluprácí na přípravě žádosti a schválí žádost)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projednání, připomínkování a schválení žádosti)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (příprava žádosti)  - Odbor pro rovnosti žen a mužů ÚV ČR (poradenská role) | Podaná žádost | Okamžitě (08/08/2023) |
| **5** | Na základě dokumentu o stanovení priorit zavést výkonnostní cíle pro opatření ze Strategie 2021+, a to pro každou sekci ministerstva. | - Člen/ka Rady vlády pro rovnost žen a mužů za MPSV (odpovídá za zavedení)  - Vrchní ředitelé/ky (schvalují cíle skrze vedení ministerstva)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (navrhuje cíle)  - GFP na úrovni sekcí (poskytují konzultace)  - GFP na úrovni ministerstva (dohlíží na proces) | Schválení výkonnostních cílů pro každou sekci ministerstva | Krátkodobý, každoročně se obnovuje | Zavedení mechanismů stanovujících manažerskou odpovědnost na ministerstvech může přispět k naplňování cílů v oblasti rovnosti žen a mužů. |
| **6** | Zavést mechanismus pro vykazování, který budou využívat vrchní ředitelé/ky všech sekcí k informování ministra/ministryně o plnění úkolů v rámci implementace Strategie 2021+ (na základě dokumentu o stanovení priorit). | - Ministr/yně (schválí interní směrnici a vybízí vrchní ředitele/ky k odpovědnosti)  - Vrchní ředitelé/ky (informují ministra/ministryni)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (navrhuje vykazovací mechanismus) | Prostřednictvím interní směrnice je ustaven mechanismus pro reportování, který stanovuje výkonnostní cíle | Krátkodobý, každoročně se obnovuje |
| **7** | Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů slouží jako koordinační orgán pro implementaci Strategie 2021+ a plnění výkonnostních cílů (na základě dokumentu o stanovení priorit). Na pravidelných schůzkách se reviduje a projednává stav implementace. | - Předseda/kyně pracovní skupiny (vybízí členy/ky pracovní skupiny k odpovědnosti)  - Členové/členky pracovní skupiny (aktivně se účastní, projednávají stávající pokrok a úskalí a předkládají návrhy)  - GFP na úrovni ministerstva (zajišťují řešení problematických míst)  - GFP na úrovni sekcí (poradní role) | Pravidelná setkání ministerské pracovní skupiny (alespoň 4x za rok), kterých se účastní všichni členové | Průběžná aktivita | Je třeba usilovat o postupné posílení autonomie a odpovědnosti ministerstev a koordinačních orgánů za implementaci Strategie 2021+. |

### B. Strategické plánování v resortech

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Zahrnout genderové hledisko (viz rámeček 1) do implementačních aktivit stávajících strategií (např. výzev OP Zaměstnanost+, výzev Národního plánu obnovy, implementace Strategie rodinné politiky a dalších implementačních aktivit). | - Vrchní ředitelé/ky (umožňují zohledňování rovnosti žen a mužů a nesou za něj odpovědnost)  - Státní zaměstnanci/kyně (při naplňování strategií zohledňují rovnost žen a mužů)  - GFP na úrovni sekcí (konzultace, dohled)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role)  - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (poradní role v souvislosti s operačními programy, spolupracuje s GFP na úrovni ministerstva) | Genderové hledisko je součástí aktivit pro naplňování strategií (včetně pravidelných konzultací s GFP nebo s Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR v rámci OP) | Průběžná aktivita | Rozvíjení systematického přístupu ministerstev k začleňování cílů týkajících se rovnosti žen a mužů do resortních strategií může hrát klíčovou roli při prosazování cíle horizontálního sladění aktivit a zajišťování rovnosti žen a mužů. |
| **2** | Aktualizovat příslušnou/é interní směrnici/e (např. organizační řád, směrnici o interním připomínkovém řízení) s cílem upřesnit kompetence GFP na úrovni ministerstva a sekcí, aby se mohli vhodně zapojit do příslušné činnosti ministerstva (např. přípravy legislativních a strategických materiálů, programů financování atd.). | - Ministr/yně nebo státní tajemník/ice (aktualizuje interní směrnici)  - Vrchní ředitelé/ky (zajišťují podmínky umožňující gender mainstreaming a nesou za něj odpovědnost)  - Státní zaměstnanci/kyně (provádějí gender mainstreaming)  - GFP na úrovni sekcí (dohled)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role) | Aktualizovaná/é související interní směrnic/e | Průběžná aktivita |
| **3** | Zajistit, aby bylo stanovování strategických priorit ministerstva v souladu s prioritami pro zajišťování rovnosti žen a mužů uvedenými ve Strategii 2021+, např. prostřednictvím účasti GFP na ministerstvu v pracovních skupinách/týmech připravujících/určujících priority resortu. | - Vrchní ředitelé/ky (zodpovídají za zohlednění genderových priorit)  - Členové/členky pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů (přispívají v rámci svých kompetencí)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role) | Priority ministerstva jsou v souladu se Strategií 2021+ | Průběžná aktivita |

## II: Vytvoření příznivého prostředí

Je možné využít celou řadu podpůrných prvků, které mohou napomoci se zohledňováním rovnosti žen a mužů v běžných činnostech ministerstva při tvorbě politik. Prvním z nich je posílení personálních kapacit v oblasti naplňování cílů souvisejících se zajišťováním rovného postavení žen a mužů a také těch, kdo jsou vyškoleni v základních znalostech a dovednostech pro gender mainstreaming (např. jak GIA). Ekosystém podporující gender mainstreaming na jednotlivých ministerstvech v ideálním případě předpokládá zapojení zaměstnanců odpovědných za výzkum, tvorbu politik, navrhování programů, hodnocení, řízení financí a lidí, nákup a poskytování služeb v první linii. Hlavním cílem tohoto pilíře je navrhnout posílení institucionálního uspořádání činností souvisejících se zajišťováním rovnosti žen a mužů v rámci ministerstva s přihlédnutím k omezeným zdrojům a kapacitám. Tento pilíř uvádí opatření k posílení role koordinátorek a koordinátorů pro rovnost žen a mužů (GFP) a opatření k posílení koordinace mezi ministerstvem a Odborem rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR. Navrhuje také opatření ke zlepšení kvality odborných znalostí a podložených informací, které je možné využít při tvorbě politik zohledňujících rovnost žen a mužů, a které jsou základními prvky pro lepší zohledňování gender mainstreamingu.

### A. Personální zajištění a školení podporující naplňování agendy rovnosti žen a mužů

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Vytvořit v každé sekci ministerstva (v oddělení vrchního ředitel/ky) novou pozici (na poloviční úvazek 0,5) sekčního GFP, která se bude věnovat koordinaci závazků v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů (na národní a mezinárodní úrovni), zaměstnanci v této roli absolvují odpovídající školení, jejich úkolem bude spolupracovat s GFP na úrovni ministerstva. | - Státní tajemník/ice (odpovídá za vytvoření pozic)  - GFP na úrovni ministerstva (koordinuje činnost GFP v jednotlivých sekcích) | V jednotlivých sekcích jsou určeni a vyškoleni koordinátoři/ky rovnosti žen a mužů (GFP) | Střednědobý | Je možné zvážit posílení personálních kapacit, které se budou věnovat koordinaci naplňování cílů v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu. |
| **2** | Vyškolit v každém relevantním oddělení nejméně jednoho zaměstnance/kyni tak, aby tento/tato zaměstnanec/kyně získal/a základní dovednosti v oblasti gender mainstreamingu a provádění hodnocení GIA. Tito zaměstnanci/kyně konzultují GFP na úrovni sekcí, kteří dohlížejí na jejich činnost. | - Vedoucí oddělení (navrhují zaměstnance)  - Oddělení lidských zdrojů (povinně vyškolí alespoň jednoho zaměstnance za oddělení ve spolupráci s GFP na úrovni ministerstva)  - GFP na úrovni sekce (dle potřeby radí vyškoleným zaměstnancům)  - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (podpora školení ve spolupráci s GFP na úrovni ministerstva) | V každém oddělení byl určen a vyškolen jeden zaměstnanec | Okamžitě, průběžná aktivita | Je možné zvážit pověření alespoň jednoho zaměstnance každého relevantního oddělení absolvováním odpovídajícího školení na téma nástrojů gender mainstreamingu/rovnosti žen a mužů pro dané oblasti politiky. |
| **3** | Zvážit pravidelná školení a vzájemná setkání pro výměnu informací určená pro:  - GFP na úrovni ministerstva;  - GFP na úrovni sekce jmenovaných v části III.A.1;  - vybrané zaměstnance jednotlivých oddělení určených v části III.A.2;  - členy Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů. | - Oddělení lidských zdrojů (zajišťuje školení externě, zejména pro GFP)  - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (podporuje oddělení lidských zdrojů při zajišťování školení ve spolupráci s GFP na úrovni ministerstva)  - GFP na úrovni ministerstva (školí specializované státní úředníky, sekční GFP a členy pracovních skupin v oblasti své odbornosti a organizuje setkání pro výměnu znalostí)  - všichni uvedení zaměstnanci (účastní školení a setkání pro výměnu znalostí) | Dvě školení a setkání za účelem sdílení znalostí za rok. | Okamžitě, průběžná aktivita opakující se každých 6 měsíců |
| **4** | Zvážit pořádání neformálních setkání za účelem výměny zkušeností GFP na úrovni ministerstva a sekcí se zástupci/kyněmi jiných oddělení, které se přímo zabývají agendou zajišťování rovnosti žen a mužů (např. oddělení pro rovné příležitosti v rámci odboru Evropské unie a mezinárodní spolupráce). | - GFP na úrovni ministerstva a sekce (iniciují setkání)  - Příslušní zaměstnanci (účastní se setkání) | Setkání konající se nejméně 4x za rok | Okamžitě, průběžná aktivita | Rozvíjení modulů pro systematické školení na téma gender mainstreamingu může při implementaci této strategie pomoci překonat omezení související s nedostatečnou kvalifikací centrálních orgánů státní správy v této oblasti. |

### B. Koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů (GFP, tzv. Gender Focal Points)

*[Poznámka: Několik opatření souvisejících s rolí koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů (GFP) je také součástí dalších pilířů. Měla by být zvažována společně s touto kapitolou.]*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Plnění kritérií/indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Přesunout GFP na úrovni ministerstva do kabinetu ministra/yně, aby umístění lépe odráželo horizontální povahu závazků v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů (na národní i mezinárodní úrovni). | - Státní tajemník/ice (odpovídá za přemístění) | GFP působí v kabinetu ministra/ministryně | Krátkodobý | Systém koordinátorů/ek rovnosti žen a mužů (tzv.  Gender Focal Points (GFP)) podporuje gender mainstreaming, je ale nutné zajistit, aby bylo jeho nastavení vhodné pro daný účel. |
| **2** | Vyčlenit na plný úvazek alespoň jednu pozici GFP (činnost tohoto koordinátora/ky budou doplňovat GFP a další zaměstnanci vyškolení v oblasti gender mainstreamingu v jednotlivých sekcích, jak stanovuje oblast II.A). | - Státní tajemník/ice (odpovídá za přidělení této role) | GFP je pozice na plný úvazek | Okamžitě |
| **3** | Zavedení systému pro koordinaci a dohled nad sekčními GFP ze strany GFP na úrovni ministerstva. | - GFP na úrovni ministerstva (dohled a koordinace)  - GFP v sekcích (konzultace, podávají zprávy GFP na úrovni ministerstva) | Pravidelná setkání GFP na úrovni ministerstva i sekcí | Průběžná aktivita |

### C. Koordinace mezi MPSV a Odborem rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Zajistit pravidelnou účast zástupce/kyně ministerstva na jednáních Rady vlády pro rovnost žen a mužů. | - Zástupce/kyně ministerstva v Radě (účastní se setkání Rady vlády pro rovnost žen a mužů) | Pravidelná účast zástupce/kyně ministerstva v Radě | Průběžná aktivita, opakuje se 4x za rok | Výraznější zastoupení náměstků/kyň v Radě by mohlo posílit efektivitu, s jakou se doporučení Rady promítají do opatření na příslušných ministerstvech. |
| **2** | Zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR je alespoň 1x ročně pozván na jednání Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů na úrovni ministerstva, cílem je posílit strategickou koordinaci a sdílení znalostí. | - GFP na úrovni ministerstva (zve zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR)  - Zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR (poskytuje odborné znalosti a poradenství) | Zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR se 1x za rok účastní setkání pracovní skupiny na úrovni ministerstva | Průběžná aktivita, opakuje se 4x za rok | Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR má v rámci Úřadu vlády ČR dobré předpoklady k tomu, aby plnil strategickou koordinační úlohu v oblasti průřezové politiky pro zajišťování rovnosti žen a mužů. |
| **3** | Uspořádat každý rok alespoň čtyři setkání zástupce Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR s GFP za účelem posilování strategické koordinace a sdílení znalostí. | - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (zve GFP na setkání)  - GFP na úrovni ministerstva (prezentují přehled činnosti a v případě potřeby žádají o radu s řešením problematických oblastí) | Čtyři setkání Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR s GFP za rok | Průběžná aktivita, opakuje se 4x za rok |
| **4** | Zajistit pravidelnou účast GFP na jednáních Výboru pro institucionální rovnost žen a mužů (4x za rok) a dalších výborů/pracovních skupin dle relevance a potřeby. | - GFP na úrovni ministerstva (účastní se jednání výboru)  - GFP na úrovni ministerstva nebo sekce (účastní se jednání dalších výborů/ pracovních skupin dle relevance a potřeby) | Pravidelná účast GFP na jednáních výboru | Průběžná aktivita, opakuje se 4x za rok | Lépe definovat role, odpovědnosti a umístění GFP vůči ostatním aktérům na jednotlivých ministerstvech tak, aby bylo zajištěno jejich systematické zapojení do procesu tvorby politik. |

### D. Podložené informace a odborné znalosti

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Provést analýzu potřeb\* v oblasti rovnosti žen a mužů pro nejdůležitější oblasti činností ministerstva na základě rozsáhlých konzultací a ve spolupráci s externími odborníky a zástupci organizací občanské společnosti.  \*Analýza genderových potřeb vychází z různých metod používaných k pochopení vztahů mezi muži a ženami, jejich přístupu ke zdrojům, činností, odlišných potřeb a omezení, které musí řešit ve vzájemných vztazích. K provádění analýzy genderových potřeb je možné využít různé metodiky. Viz např.:  <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis> | - Ministr/yně (zadává zpracování analýzy genderových potřeb)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (poskytují podporu)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projednává analýzu potřeb v oblasti rovnosti žen a mužů, poskytuje výsledky ministrovi a šíří je v oblasti své působnosti v rámci ministerstva a v dalších relevantních organizacích) | Analýza genderových potřeb zpracovaná podle stanovené metodiky a rozšířená | Krátkodobý, pravidelně se opakující (každých pět let) | Tvůrci politik na jednotlivých ministerstvech mohou s podporou GFP  provádět na základě podložených informací (např. vždy po několika letech) hodnocení potřeb a zpracovávat analýzy, které nastíní otázky politik týkající se rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech. |
| **2** | Zvážit vytvoření seznamu expertů a organizací zabývajících se otázkami rovnosti žen a mužů v souvislosti s problematikou práce a sociálních věcí a zajistit tak kontakty na odborníky pro případ potřeby (např. Česká ženská lobby, RILSA). | - Vrchní ředitel/ka sekce (zvažuje možnosti zapojení odborníků)  - GFP na úrovni sekci (doporučují odborníky, které je možné oslovit)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role  - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (spolupracuje při vytváření seznamu odborníků) | Každá sekce spolupracuje alespoň s jedním odborníkem | Okamžitě, opakuje se každý rok | Je možné dále posílit spolupráci s odborníky z akademické obce a nevládními organizacemi a posílit odpovědnost občanů za hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) zajištěním jejich aktivnější účasti v mezirezortním připomínkovém řízení v systému eKLEP. |
| **3** | Provedení datového auditu pro určení oblastí, ve kterých jsou k dispozici data členěná podle pohlaví, a kde tato data chybí. | - Ministr/yně (zadává zpracování datového auditu)  - Ředitel/ka odboru programového financování a statistiky (vede datový audit)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (poskytují podporu)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (poskytují odborné znalosti v oblasti své působnosti)  - Český statistický úřad a Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (dávají zpětnou vazbu) | Uskutečnění auditu | Střednědobý | K informovanému posouzení nejzávažnějších nedostatků může přispět provedení auditu genderově členěných dat, který zmapuje, kde jsou a nejsou tato data k dispozici. |
| **4** | V návaznosti na audit přijmout příslušná opatření ke zlepšení dostupnosti dat členěných podle pohlaví. | - Odbor statistik a analýz (zajišťuje následné kroky a jejich realizaci)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projedná následující kroky, předloží návrhy, schválí je)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role) | Jsou realizována příslušná opatření | Střednědobý | Dalším krokem může být vypracování strategie pro údaje členěné podle pohlaví, strategie může pomoci se zacílením pozornosti na rozsah, v jakém oficiální statistiky a administrativní data poskytují přehled o rozdílech v postavení žen a mužů. |
| **5** | Uspořádat alespoň jednou za rok setkání Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů, na které budou data členěná podle pohlaví předmětem diskuse s odborníky zastupujícími jak centrální orgány, tak oblasti mimo ně. | - Předsedající pracovní skupiny (svolá jednání pracovní skupiny na téma dat)  - GFP na úrovni ministerstva (pozve zástupce/kyně Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR a Českého statistického úřadu a externí odborníky) | Nejméně jedno setkání pracovní skupiny za rok | Průběžná aktivita, opakuje se každý rok | Nabízí se významný prostor pro zlepšení analytických kapacit, aby bylo možné stanovit existenci potřeb, a pro využití těchto dat jako podkladu pro analýzu. |

## III. Nástroje pro implementaci

Tvorba politik podporujících rovnost žen a mužů vyžaduje zohlednění potřeb a situace a zastoupení různých společenských skupin, a to včetně skupin, které se musí vyrovnávat s konkrétními překážkami při účasti na veřejném životě a čelí případné diskriminaci, přičemž i ženy představují jednu takovou skupinu. Tvůrci politik mohou za tímto účelem využít širokou škálu nástrojů. Hlavním cílem tohoto pilíře je posílení využívání odpovídajících nástrojů při zajišťování gender mainstreamingu a zaměření na hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA), které je v České republice hlavním nástrojem, a na genderové rozpočtování (jež je běžně používaným nástrojem v zemích OECD a může být případně znovuzavedeno i v ČR). Druhý pilíř navrhuje postupné zavádění genderového rozpočtování v České republice a uznává i potřebu postupného rozvíjení podpory ze strany Ministerstva financí. Zohledňuje také, že jsou k dispozici jen omezené zdroje, a důležitost postupného zavádění kroků zohledňujícího pozvolný růst institucionální podpory a kapacit.

### A. Využití hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Každý rok opatřit poznámkami soupis plánovaných legislativních a nelegislativních materiálů vytvářených jednotlivými sekcemi s cílem určit ty, kde je nezbytné provést hodnocení dopadu na rovnost žen a mužů GIA (aby je bylo možné upřednostnit při provádění tohoto hodnocení), a kde takové hodnocení není nutné (s vysvětlením). | - Vrchní ředitelé/ky sekcí (odpovídajíopatření poznámkami)  - Vedoucí oddělení (zpracovávají soupis a umožňují jeho opatření poznámkami)  - GFP na úrovni ministerstva a sekcí (stanovují, které materiály jsou vysoce relevantní z genderového hlediska)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projednají a schválí anotovaný soupis) | Každoroční soupis plánovaných legislativních a nelegislativních materiálů je opatřen poznámkami upozorňujícími na genderové hledisko | Okamžitě (po dobu následujících 12 měsíců), opakováno každoročně | Stanovení priorit může být důležitým impulzem pro postupnou institucionalizaci hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA). Může také pomoci lépe informovat o přidané hodnotě hodnocení dopadu na rovnost žen a mužů (GIA) vyplývající z dobré praxe přijímané napříč ministerstvy. |
| **2** | Zpracovat dokument mapující situaci, který zřetelně poukáže na otázky důležité pro genderovou problematiku, související výzvy a potřeby vážící se ke konkrétním potřebám ministerstva.  \*Tuto výchozí aktivitu je možné přidat k metodice pro vyhodnocování dopadů na rovnost žen a mužů (GIA), neboť pomůže tvůrcům politik určit, zda je u materiálu, na kterém pracují, třeba zpracovat hodnocení GIA. Dokument může být zpracováván v pětiletých cyklech v období, kdy na ministerstvu probíhá strategické plánování pro daný resort.  Aktivita může těžit i ze Strategie 2021+, genderové analýzy uvedené v opatření II.D 1 a z mapování dat uvedeného u opatření II.D 3. | - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projedná dokument, odpovídá za šíření)  - GFP na úrovni sekce (identifikují genderově relevantní témata ve svých sekcích)  - GFP na úrovni ministerstva (koordinuje tuto aktivitu) | Je zpracován a dále poskytován dokument mapující situaci | Okamžitě, opakuje se každých pět let | Tvůrci politik na příslušných ministerstvech mohou za přispění GFP v předstihu, než je vznesen požadavek na hodnocení dopadu (GIA) vládních návrhů a před vypracováním návrhů politik na rovnost žen a mužů, příležitostně (např. jednou za několik let) provést hodnocení potřeb a analýzy vycházející z ověřených dat, které poukáží na politické otázky související se zajišťováním rovnosti žen a mužů v daném resortu. |
| **3** | Zavést hodnocení dopadu na rovnost žen a mužů (GIA) jako standardní součást přípravy legislativních/strategických/ dalších materiálů v rámci procesu hodnocení dopadů regulace (RIA). | - Ministr/yně (formalizuje prostřednictvím interní směrnice provedení GIA jako součást procesu RIA)  - Vedoucí oddělení (odpovídají za uskutečnění hodnocení GIA)  - GFP na úrovni sekcí (podporují zaměstnance jednotlivých sekcí při provádění GIA)  - GFP na úrovni ministerstva (poradní role) | Interní směrnice formalizuje provádění hodnocení GIA jako standardní součásti procesu RIA při přípravě legislativních i nelegislativních materiálů | Okamžitě | Zlepšení institucionálního zakotvení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) skrze systematické zapojení GFP do procesu RIA by mohlo přinést odborné znalosti z oblasti rovnosti žen a mužů potřebné pro zvýšení účinnosti hodnocení GIA. |
| **4** | Nařídit zaměstnancům podílejícím se na zpracování legislativních/strategických/ finančních materiálů, aby absolvovali online a/nebo osobní školení k metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (metodika GIA) připravené Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR (viz opatření III.A.2). | - Státní tajemník/ice (nařizuje školení jako povinné)  - Všichni zaměstnanci/kyně (účastní se školení)  - Odbor pro rovnost žen a mužů ÚV ČR (zajišťuje školení) | Školení je nařízeno prostřednictvím interní směrnice | Okamžitě | Je důležité informovat o společenské i ekonomické přidané hodnotě hodnocení dopadu na rovnost žen a mužů (GIA) a vyjasnit očekávání jednotlivých ministerstev při jejich provádění, aby byl zajištěn pokrok při naplňování národních cílů v oblasti rovnosti žen a mužů i širších ekonomických cílů. |
| **5** | Na začátku přípravy jakéhokoli legislativního nebo nelegislativního materiálu systematicky prostřednictvím povinných konzultačních schůzek zapojovat GFP na úrovni ministerstva a příslušných sekcí do provádění hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA). | - Vedoucí oddělení (organizují schůzku/y s GFP)  - Zaměstnanci/kyně (organizují schůzku/y s GFP)  - GFP na úrovni ministerstva a GFP v příslušných sekcích (dávají odbornou zpětnou vazbu) | Nejméně jedno setkání zástupců oddělení s GFP na úrovni sekce nebo ministerstva nad každým připravovaným materiálem | Průběžně; dlouhodobý | Zlepšení institucionálního zakotvení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) díky systematičtějšímu zapojení GFP do procesu RIA by mohlo přinést odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů potřebné pro zvýšení účinnosti hodnocení GIA. |
| **6** | Aktualizovat interní směrnici o vnitřním připomínkovém řízení tak, aby podle ní mohli GFP ověřovat kvalitu prováděných hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA). | - Ministr/ministryně (odpovídá za aktualizaci procesu interního připomínkového řízení)  - Vedoucí oddělení (odpovídají za řádné provádění hodnoceníGIA)  - GFP na úrovni ministerstva (kontrola GIA) | Aktualizovaná interní směrnice o vnitřním připomínkovém řízení formálně zahrnuje zapojení GFP na úrovni ministerstva | Okamžitě | Zlepšení institucionálního zakotvení hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) díky systematičtějšímu GFP do procesu RIA by mohlo přinéstodborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů potřebné pro zvýšení účinnosti hodnocení GIA. |
| **7** | Zavést postupně hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) jako součást ex post hodnocení strategií/finančních programů a dalších relevantních nástrojů  (upřednostnění nejdůležitějších materiálů). | - Ministr/yně (odpovídá za aktualizaci interní směrnice)  - Vedoucí oddělení (odpovídají za řádné provádění hodnoceníGIA)  - Zaměstnancikyně vyškolení pro hodnocení GIA (provádějí hodnocení GIA)  - GFP na úrovni sekcí (konzultace)  - GFP na úrovni ministerstva (dohled) | Postupné zavedení ex post hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) | Střednědobý | V souladu s programovým prohlášením vlády, které zavazuje k hodnocení zákonů, vyhlášek a podzákonných norem v pětiletých intervalech, je možné rozšířit používání hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) tak, aby zahrnovalo celý cyklus tvorby politik včetně hodnocení ex post. |

### B. Genderové rozpočtování

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Prováděcí opatření** | **Aktéři (role)** | **Indikátor** | **Časový horizont** | **Relevantní doporučení OECD** |
| **1** | Uspořádat školení na téma genderového rozpočtování pro příslušné zaměstnance (odpovědné za přípravu návrhů rozpočtu), GFP na úrovni ministerstev a sekcí a příslušné členy pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů. | - Státní tajemník/ ice (nařizuje školení jako povinné)  - Oddělení lidských zdrojů (koordinuje školení)  - Všichni GFP, příslušní zaměstnanci/kyně, a členové/členky Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů (účastní se školení)  - Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR a Ministerstvo financí, případně ve spolupráci s OECD (poskytují školení příslušným zaměstnancům/kyním napříč státní správou) | Účast na školení všech příslušných zaměstnanců státní správy | Krátkodobý a dále průběžně | Společně s pilotními aktivitami mohou Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR a Ministerstvo financí spolupracovat na pořádání seminářů, které pomohou zvyšovat povědomí o genderovém rozpočtování a zdůrazní různé přístupy, jež je třeba zvážit ze střednědobého a dlouhodobého hlediska. |
| **2** | Pilotně zavést hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (GIA) jako nástroje pro genderové rozpočtování a požadovat, aby byly nové rozpočtové návrhy s možným dopadem na rovnost žen a mužů předkládány společně s provedeným hodnocením GIA. | - Ministr/yně (jej zahrne do příslušné interní směrnice)  - Zaměstnanci/kyně zpracovávající rozpočtové návrhy (provádějí hodnocení GIA a v případě potřeby ho upravují tak, aby omezili negativní dopady)  - GFP na úrovni sekcí (zajišťují první validaci hodnocení GIA)  - GFP na úrovni ministerstva (sekundární validace hodnocení GIA) | Aktualizace příslušné interní směrnice | Krátkodobý | Aktivity posilující kapacitu pro GIA pomohou vytvořit solidnější základ pro využívání tohoto hodnocení jako nástroje pro genderové rozpočtování do budoucna. |
| **3** | Začít provádět označování položek rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů\* s cílem zjistit, jak rozpočtová opatření přispívají k naplňování cílů v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů.  \*Na základní úrovni je možné rozpočtové položky označovat podle jejich dopadu na rovnost žen a mužů. Informace získané označováním by měly sloužit jako podklad pro rozhodování a měly by být uvedeny v prohlášení přiloženému k rozpočtu. | - Vrchní ředitel/ka ekonomické a legislativní sekce (vede označování rozpočtových položek z hlediska rovnosti žen a mužů)  - Zaměstnanci předkládající rozpočtové návrhy (provádějí označování rozpočtových položek z hlediska rovnosti žen a mužů)  - GFP na úrovni sekce (zajišťuje první validaci označování)  - GFP na úrovni ministerstva (provádí druhou validaci označování)  - Odbor rovnosti žen a mužů (dohled)  - Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů (projedná výsledky cvičení a navrhne následující kroky) | Prohlášení o rovnosti žen a mužů, které se přikládá k rozpočtu, uvádí souhrnné informace vyplývající z označování položek rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů | Krátkodobý | Pilotní projekt označování položek rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů poskytne ministerstvům informace o tom, jak snadno označovat rozpočtové položky, potřebnou podporu a pokyny a posílí povědomí vedoucích pracovníků odpovědných za vedení politik o dopadu jejich programů na rovnost žen a mužů. |

## Závěr

Zajišťování rovnosti žen a mužů není pouhou hrou čísel. Větší rovnost žen a mužů posílí nejen postavení žen, ale také podpoří hospodářskou odolnost a růst, neboť pomůže uvolnit nabídku pracovní síly v České republice, díky širšímu zastoupení žen posílí v České republice demokratické hodnoty i odolnost země vůči budoucím krizím. Tento akční plán navrhuje orientační seznam opatření, která mohou podpořit praktické zavádění gender mainstreamingu a zlepšit výsledky v oblasti zajišťování rovnosti žen a mužů prostřednictvím zapojení MPSV. Doporučuje se, aby se zástupci ministerstva k tomuto plánu řádně vyjádřili, bude tak možné tento návrh vylepšit a usnadní se jeho osvojení a případná realizace. Je důležité si uvědomit, že pokud nejsou rizika a překážky aktivně řešeny, nedostatky v provádění politiky se v budoucnu znovu projeví a nedostaví se ani očekávané přínosy v krátkodobém až střednědobém horizontu.