

Praha 4. 4. 2022

Poskytnutí informace podle zákona o svobodném přístupu k informacím

Vážená paní,

Ministerstvu financí byla dne 21. března 2022 doručena Vaše žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Vaše žádost je formulována takto:

„na základě zákona 106/1999 Sb. se chci zeptat, jaká opatření umožňující sladování rodinného a pracovního života (např. dětské skupiny, částečné úvazky, sdílená pracovní místa atd.) má Vaše ministerstvo. Zároveň se chci zeptat, zda Vaše ministerstvo realizuje nějaká opatření na zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích. Tato informace mi slouží pro studijní účely v rámci Mgr. studia Veřejné a sociální politiky na FSV UK.“

K Vaší žádosti Vám Ministerstvo financí sděluje následující informace.

Povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem státní služby stanoví služebním úřadům zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Opatření Ministerstva financí k podpoře sladování rodinného a osobního života se týkají rovněž zaměstnanců a zaměstnankyň v pracovním poměru.

Ministerstvo financí (dále jen „ministerstvo“) podporuje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby zejm. v těchto oblastech:

Na ministerstvu je zavedeno pružné rozvržení služební doby, které využívá více jak 90 % zaměstnanců a zaměstnankyň. Na žádost zaměstnance může být povoleno alternativní rozvržení služební doby, zkrácení služebního úvazku nebo výkon služby z jiného místa, např. z důvodů péče o dítě či osobu blízkou, zdravotního stavu zaměstnance atd.

Na Ministerstvu financí dále existuje tzv. Management mateřské a rodičovské dovolené („MD/RD“). Udržování kontaktu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na MD/RD může ovlivnit jejich rychlejší návrat do pracovního procesu. Tito zaměstnanci jsou průběžně informováni (prostřednictvím e-mailu) o dění na úřadě (působnosti a organizaci) a o vzdělávacích, kulturních a sportovních akcích. Ministerstvo těmto zaměstnancům umožňuje volný přístup na pracoviště a do odborné knihovny ministerstva. Na podporu managementu MD/RD byla vytvořena informační brožura, která obsahuje základní informace pro odchod na MD/RD, nabízené benefity a důležité kontakty. Způsob komunikace se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na MD/RD je

ukotven v Kolektivní smlouvě a Kolektivní dohodě ministerstva. Po návratu z MD/RD jsou zařazeni do adaptačního procesu (mentorování, školení).

Dále lze na žádost zaměstnance či zaměstnankyně poskytnout neplacené služební volno, např. z důvodů péče o dítě do 4 let věku. Těmto zaměstnancům čerpajícím neplacené služební volno (dlouhodobě) jsou rovněž poskytovány informace jako zaměstnancům či zaměstnankyním na MD/RD.

Ke snadnějšímu sladění může přispět i 5 dnů indispozičního volna za kalendářní rok a 1 den volna na vyřízení osobních záležitostí, obojí s náhradou platu. V případě nezbytného doprovodu osoby blízké k lékaři se zaměstnanci či zaměstnankyni započte tato doba do odpracované služební doby.

Ministerstvo dále provozuje 2 dětské skupiny (Korunka I. a Korunka II.) s kapacitou pro 24 dětí. Toto zařízení funguje na ministerstvu od roku 2015 a je ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň malých dětí plně využíváno. V případě volné kapacity lze přijmout i děti zaměstnanců a zaměstnankyň resortních organizací, případně jiných státních úřadů.

Dalším nástrojem k podpoře sladování jsou projekty z Evropských sociálních fondů. Ministerstvo se v roce 2017 zapojilo do projektu Kanceláře veřejné ochránkyně práv s názvem „Služba šitá na míru“, kde jednou z aktivit bylo dotazování zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstva na vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života zaměstnanců s výkonem státní služby. V roce 2018 byl proveden genderový audit ve spolupráci s nevládní organizací Gender Studies, o. p. s. Součástí byl průzkum v oblasti sladování a navržená doporučení, která vychází z dlouhodobé praxe.

Co se týká *opatření na zvýšení počtu žen na vedoucích pozicích*, ministerstvo dlouhodobě sleduje podíly zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (obsazenost k 31. 12. 2021: 51 % žen na pozici vedoucí oddělení, 38 % žen na pozici ředitelka odboru, 0 % žen na pozici náměstkyně sekce). Ministerstvo podporuje ženy v jejich kariéře prostřednictvím různých opatření. Jedná se vedle výše uvedeného i o oblast adaptačního procesu s využitím mentoringu a vzdělávání v rámci Interní manažerské akademie (manažerské dovednosti, koučování, atd.).