



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI AOPK ČR (Gender Equality Plan)

1. ÚVOD

Sdílenými hodnotami Evropské unie jsou mj. demokracie a lidská práva. Rovný přístup a nediskriminační principy by měly být přirozenou a neodmyslitelnou součástí fungování veřejných organizací. Agentura ochrany přírody a krajiny České republiky (dále jen Agentura) dlouhodobě vnímá jako zásadní vytváření dobrých pracovních podmínek pro své zaměstnance a přijetím tohoto plánu chce:

- deklarovat ztotožnění se s evropským úsilím podpořit genderovou rovnost.
- usilovat, aby zaměstnanci, bez výjimky vysoce kvalifikovaní a kreativní lidé, nebyli demotivováni nerovným odměňováním, rozdílnými podmínkami kariérního růstu či nemožností sladění osobního a pracovního života.
- zajistit dodržování vnitřních předpisů a mechanismů nastavujících rovný přístup a udržování nediskriminačních přístupů, jeho kontrolu a průběžné vyhodnocování a podle potřeby jejich úpravu.

2. STRATEGICKÉ DOKUMENTY

Základními dokumenty, jimiž se řídí hodnoty i personální politika Agentury, jsou mj.:

- Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů
- Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR

3. ZÁKLADNÍ INFORMACE O AOPK ČR

Agentura je organizační složkou státu dle § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění. Je zřízena s účinností od 1. 1. 2015 zákonem č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny, v platném znění (dále jen „ZOPK“). Agentura je správním úřadem ve smyslu čl. 79 odst. 1 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky. Územní působnost Agentury se vztahuje na celou Českou republiku. Sídlem Agentury je Kaplanova 1931/1, 148 00 Praha 11 – Chodov, její IČO je 62933591.

4. PŘEDMĚT ČINNOSTI SLUŽEBNÍHO ÚŘADU

4.1 **Výkon státní správy v obvodu územní působnosti Agentury**

Zajištění výkonu státní správy v ochraně přírody a krajiny v rozsahu určeném zákonem.

4.2 **Nezávislý základní výzkum a veřejně šíření jeho výsledků formou publikací**

Provádění vlastního nezávislého základního výzkumu v ochraně přírody a krajiny a oborech souvisejících s ochranou přírody a ekonomiky a veřejné šíření výsledků výzkumu formou publikačních aktivit vč. vydávání vlastních odborných periodik.

Výkon funkce vědeckého orgánu České republiky dle Úmluvy o mezinárodním obchodu ohroženými druhy volně žijících živočichů a planě rostoucích rostlin (CITES), potažmo § 27 zákona č. 100/2004 Sb., o obchodování s ohroženými druhy, v platném znění.

4.3 **Odborná podpora výkonu státní správy na úseku ochrany přírody a krajiny**

- a) Vytváření, získávání, zpracovávání, správa, interpretace, zpřístupňování a poskytování dat a dokumentace na úseku ochrany přírody a krajiny na národní i mezinárodní úrovni včetně poskytování údajů o území dle § 27 odst. 3 zákona č. 183/2006 Sb. Vedení Ústředního seznamu ochrany přírody¹ (ÚSOP) a vedení Jednotné evidence speleologických objektů² (JESO); tvorba a provozování Informačního systému ochrany přírody (ISOP) jako jednotného informačního systému s celostátní působností³,

Zák. č. 123/2017 Sb., o ochraně přírody a krajiny² Vyhl. č. 667/2004 Sb., kterou se stanoví obsah a rozsah dokumentace jeskyní.

² Vyhl. č. 667/2004 Sb., kterou se stanoví obsah a rozsah dokumentace jeskyní.

³ Zák. č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- zajišťování jejich věcné návaznosti na požadavky Evropské komise; vedení základní knihovny se specializovaným knihovním fondem, vedení evidence osvědčení;
- b) provádění potřebných sledování, šetření a dokumentace v ochraně přírody a krajiny, poskytování informací, vypracovávání odborných stanovisek, metodických materiálů a znaleckých posudků v oborech ekonomika a ochrana přírody; zpracovávání návrhů souhrnů doporučených opatření pro evropsky významné lokality a návrhů souhrnů doporučených opatření pro ptáčích oblasti na území České republiky; zajišťování zpracování návrhů plánů péče a realizace schválených plánů péče v obvodu své působnosti dle bodu 3.1;
 - c) spolupráce při koordinaci a zajišťování výzkumu v oblasti ochrany přírody a krajiny ve spolupráci s ostatními resortními organizacemi a výzkumnými a vědeckými pracovišti; spolupráce při vědeckovýzkumné činnosti v oborech ekonomika a ochrana přírody pro účely výkonu znaleckého oprávnění v rozsahu hodnocení ekologických systémů krajiny, krajinného rázu, krajinných prvků, dřevin rostoucích mimo les, planě rostoucích rostlin, volně žijících živočichů a jejich společenstev, nerostů, paleontologických nálezů, geologických a geomorfologických útvarů a chráněných částí přírody, včetně vyčíslení jejich hodnoty. Hodnocení zásahů, výrobků a zařízení ovlivňujících druhovou, ekosystémovou a krajinnou biodiverzitu;
 - d) zpracovávání návrhů záchranných programů pro zvláště chráněné druhy rostlin a živočichů, jejich koordinace, realizace a průběžné vyhodnocování jejich plnění v obvodu své působnosti dle bodu 3.1;
 - e) zpracovávání návrhů na vymezení a dokumentace územního systému ekologické stability a zajišťování jeho aktualizace;
 - f) odborná a metodická koordinace tvorby soustavy Natura 2000, vedení Standard Data Form Natura 2000;
 - g) koordinace a zajišťování sledování stavu evropsky významných druhů a typů přírodních stanovišť v České republice a vypracovávání hodnotících zpráv dle požadavků Evropské komise⁴, koordinace a zajišťování sledování stavu a inventarizací druhů, biotopů, složek ekosystémů, přírodních a krajinných složek, koordinace a zajišťování sledování stavu zvláště chráněných území a území soustavy Natura 2000 na celém území České republiky;
 - h) plnění funkce národního koordinátora Informačního systému Úmluvy o biologické rozmanitosti a zajišťování ostatní mezinárodní spolupráce v ochraně přírody a krajiny.
 - i) zajišťování administrace dotačních programů v oblasti ochrany přírody a krajiny včetně kontroly a monitoringu;
 - j) realizace schválených záchranných programů pro zvláště chráněné druhy rostlin a živočichů mimo obvod své působnosti dle bodu 3.1;
 - k) plnění povinností dle směrnice 2007/2/ES ze dne 14. března 2007 o zřízení infrastruktury pro prostorové informace v Evropském společenství (INSPIRE) v tématech dle příloh: I. 9 Chráněná území, III. 17 Bioregiony, III. 18 Stanoviště a biotopy a III. 19 Rozložení druhů;
 - l) zajištění činnosti člena Rady národních geoparků a vedení evidence vymezení geoparků ve smyslu Směrnice MŽP č. 9/2018 o zabezpečení jednotného postupu při nominaci území na národní geopark;
 - m) plnění povinností dle nařízení Rady (ES) č. 708/2007 ze dne 11. června 2007 o používání cizích a místně se nevyskytujících druhů v akvakultuře a dle nařízení Evropského parlamentu EU č. 1143/2014 ze dne 22. října 2014 o prevenci a regulaci zavlékání či vysazování a šíření invazních, nepůvodních druhů včetně vedení registru jedinců invazních nepůvodních druhů živočichů na unijním seznamu.

⁴ Směrnice Rady 92/43/EHS ze dne 21. května 1992 o ochraně přírodních stanovišť, volně žijících živočichů a planě rostoucích rostlin.

4.4 Informační a osvětová činnost

Odborná, metodická, vzdělávací, výchovná, osvětová a informační činnost v oblasti ochrany přírody a krajiny včetně vydávání a prodeje knih, periodik a ostatních publikací v oboru ochrany přírody a krajiny vč. realizace programu Dům přírody – sítě návštěvnických center a informačních středisek zvláště chráněných území ve správě AOPK ČR.

4.5 Zajišťování péče o chráněná území v obvodu území působnosti

- a) Zajišťování péče o zvláště chráněná území a jejich předmět ochrany v souladu se schválenými plány péče; včetně poskytování finančního příspěvku vlastníkům nebo nájemcům dotčených pozemků dle § 69 ZOPK
- b) nabývání majetku do vlastnictví státu a hospodaření s majetkem státu v obvodu své působnosti dle bodu 3.1, za účelem plnění povinností uvedených v písm. a).

4.6 Poskytování finanční náhrady

Poskytování finanční náhrady za ztížení zemědělského a lesnického hospodaření dle § 58 ZOPK na území celé České republiky vyjma území národních parků a jejich ochranných pásem a chráněných krajinných oblastí Šumava a Labské pískovce.

4.7 Poskytování dotací

Poskytování dotací - finančních příspěvků ze státního rozpočtu k zajištění ochrany přírody a krajiny podle § 78, odst. 4 ZOPK na celém území České republiky.

4.8 Zpracování a ochrana osobních údajů

Agentura je správcem osobních údajů podle NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), (dále jen „GDPR“). Zpracovatelem, případně společným správcem podle GDPR je pouze v případech, kdy to stanoví jiný obecně závazný právní předpis nebo smlouva s jiným správcem uzavřená podle příslušných obecně závazných právních předpisů. Každý z organizačních útvarů Agentury odpovídá za zajištění ochrany osobních údajů podle příslušných právních předpisů a vnitřních předpisů Agentury v rozsahu své organizační a věcné působnosti; organizační útvary při plnění úkolů vyplývajících z právních předpisů na úseku ochrany osobních údajů vzájemně spolupracují.

5. ORGANIZAČNÍ STRUKTURA AGENTURY A VNITŘNÍ SYSTEMIZACE

Organizační strukturu Agentury stanovuje ředitel Agentury. Její návrh či její změny Agentura předloží prostřednictvím Ministerstva životního prostředí Ministerstvu vnitra. V případě, že v důsledku změny organizační struktury nedojde ke skončení služebního poměru, nebo odvolání ze služebního místa představeného, schvaluje organizační strukturu státní tajemník MŽP. Další postup se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění (dále jen „služební zákon“).

Agentura se dělí na tyto organizační útvary:

- sekce, v jejichž čele stojí ředitelé sekcí;
- odbory, v jejichž čele stojí ředitelé odboru. Odbory přímo podřízené řediteli jsou samostatnými odbory, v jejich čele stojí ředitelé samostatných odborů. Odbory přímo podřízené řediteli nazvané v organizační struktuře Agentury regionální pracoviště jsou regionálními pracovišti, v jejich čele stojí ředitel regionálního pracoviště (v případě, že regionální pracoviště nese název správy CHKO, nazývá se tato pozice ředitel správy CHKO);
- oddělení, v jejichž čele stojí vedoucí oddělení (v případě, že oddělení nese název správa CHKO, nazývá se tato pozice vedoucí správy CHKO); oddělení přímo podřízená řediteli

či řediteli sekce se nazývají samostatná oddělení, v jejich čele stojí vedoucí samostatného oddělení.

Detailní popis organizační struktury Agentury, její grafické znázornění a mapa územních obvodů regionálních pracovišť, viz Statut Agentury ochrany přírody a krajiny České republiky (Organizační řád).

Ředitel Agentury stanovuje formou služebního předpisu vnitřní systemizaci. Vnitřní systemizace určí počet služebních a pracovních míst, jejich čísla, zařazení do platových tříd, obor služby a požadavky dle § 25 odst. 5 služebního zákona⁵, případně další náležitosti.

6. STATISTICKÉ ÚDAJE Z OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ AGENTURY

V posledních letech se počet zaměstnanců pohybuje okolo hranice 700 osob. Poměr mužů a žen je dlouhodobě vyrovnaný, např. v roce 2023 ze 731 zaměstnanců bylo 323 mužů a 408 žen.

V užším vedení Agentury pracují 3 ženy a 3 muži, na pozici ředitelů odborů (vč. regionálních pracovišť) 3 ženy a 20 mužů a na pozici vedoucích oddělení 36 žen a 58 mužů.

7. PERSONÁLNÍ POLITIKA AGENTURY

Agentura vytváří pracovní příležitosti pro všechny generace zaměstnanců, od absolventů až po zkušené pracovníky. Zároveň organizace poskytuje rozmanité pracovní pozice napříč vzdělanostní, sociální i národnostní strukturou.

Personální politika vychází z potřeby plnění kvalifikačních požadavků na odbornost nutnou pro úspěšné plnění činností služebního úřadu. Klíčovým cílem je stabilizace pracovních týmů a jejich průběžné doplňování mladými pracovníky a pracovníci. Proto se Agentura snaží podporovat zvyšování odborné kvalifikace (zejména doktorského studia) při zaměstnání, doplňování a udržování odborné kvalifikace formou u specializovaných kurzů či školení, pořádaných externími vzdělávacími institucemi či profesními organizacemi a v neposlední řadě spolupracovat s veřejnými vysokými školami na výchově budoucích pracovníků pracovníci.

Agentura podporuje získávání zahraničních pracovních zkušeností vysláním pracovníků na zahraniční stáže, případně poskytováním pracovního volna pro vzdělávání a získávání zkušeností v zahraničí, kterého se má zájem zaměstnanec účastnit.

Agentura podporuje pozitivní, genderově vyrovnané zaměstnanecké vztahy a důsledně dbá na dodržování principů rovnoprávnosti pracovníků a pracovníci všech věkových kategorií.

Aktivně se snaží vytvářet přátelské pracovní prostředí mj. používáním režimu pružné pracovní doby či umožněním zkrácených pracovních úvazků. Zkrácené úvazky (konkrétně ve formě individuálně sjednaných režimů práce) jsou využívány zejména při návratu z mateřských, resp. rodičovských dovolených a čím dál častěji i v případě zaměstnávání mladých pracovníků a mladých pracovníci (nejčastěji studentů a studentek doktorského studia) nebo naopak seniorních pracovníků a pracovníci. Tyto podmínky významně přispívají k rovnováze pracovního a soukromého života (work-life balance). Zaměstnancům a zaměstnankyním je rovněž poskytována řada benefitů, například dovolená v délce pěti týdnů, pět dnů zdravotního volna, pravidelná i nepravidelná práce z jiného místa (home office), čerpání příspěvku zaměstnavatele na stravování, na penzijní nebo životní připojištění, ubytování v inspekčních pokojích, ad.

Pro spolupráci se seniory v důchodu byl zaveden seniorský program, který je určen pro zaměstnance, kteří prožili v Agentuře ochrany přírody a krajiny ČR velkou část svého profesního života, podíleli se na budování této odborné státní instituce a získali cenné zkušenosti. Mnozí odchází do důchodu „v plné síle“ a rádi by zůstali se svými kolegy v kontaktu a pokračovali v předávání zkušeností. Pro AOPK ČR představují vítané posílení kapacit a zajištění dlouhodobé kontinuity agend.

Princip rovných příležitostí je uplatňován i v oblasti odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle vnitřních předpisů. V případě pracovníků a pracovníc předpis upravuje jejich zařazování do tarifních tříd.

8. ZÁKLADNÍ POŽADAVKY NA PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení rovného postavení žen a mužů v organizaci a bude naplňovat následující základní požadavky, které jsou kladeny na platnost GEP:

- GEP je přijímán v podobě OOR a je tak zařazen mezi zásadní vnitřní předpisy Agentury
- GEP je veřejně dostupný na webových stránkách instituce.
- Statistické údaje o zaměstnancích a zaměstnankyních, rozdělené podle genderu, budou pravidelně shromažďovány, vyhodnocovány.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně (včetně pracovníků a pracovníc s rozhodovací pravomocí) budou průběžně vzdělávány v problematice genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudků.

9. KLÍČOVÉ OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI

9.1 Rovnováha pracovního a soukromého života (work-life balance) a kultura organizace

V Agentuře je v současnosti standardem, zakotveným v kolektivní smlouvě a v relevantních vnitřních předpisech, týden dovolené navíc, 5 zdravotního volna, pružná pracovní doba a pravidelná i nepravidelná práce z jiného místa (home Office).

Dále jsou běžnou a hojně využívanou praxí zkrácené úvazky, zejména v případě a to jak studentů a studentek (zejména doktorského studia), tak rodičů na mateřské/rodičovské dovolené, nebo seniorních pracovníků a seniorních pracovníc. Zejména zkrácené úvazky a home Office jsou dobrým nástrojem pro sladění osobního a pracovního života. Udržování rovnováhy mezi soukromým životem a kariérou, stejně jako udržování genderové rovnosti, je přínosem jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak pro zaměstnavatele a je součástí organizační kultury Agentury.

Nedílnou součástí firemní kultury Agentury je podpora přátelského a kolegiálního pracovního prostředí a nediskriminační přístup ke všem pracovníkům a pracovnícím, a to z hlediska genderu, věku, národnosti, pracovního zařazení atd.

Úkol: Statistické údaje o počtu zkrácených úvazků zaměstnanců a zaměstnankyň a počtu pracovníků zapojených do seniorního programu budou každoročně aktualizovány a publikovány v ročence Agentury. V případě zjištění negativních trendů budou vyhodnocovány příčiny a přijímána opatření formou změny a doplnění tohoto plánu.

9.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Z hlediska organizační struktury je ve vedení Agentury aktuálně ze 123 vedoucích pracovníků 42 žen a 81 mužů. Nevyrovnaná situace z hlediska genderu je pravděpodobně způsobena nižší ochotou žen na tyto pozice kandidovat. V této oblasti je proto potřeba identifikovat případné bariéry a zvýšit motivaci žen podílet se na vedení a rozhodování, aby se v budoucnu genderová nevyváženost z důvodu generační obměny zlepšila.

Úkol: Statistické údaje o genderové vyrovnanosti bude každoročně vyhodnocována a publikována v ročence Agentury. V případě identifikace bariér pro ženy podílet se na vedení a rozhodování budou přijata opatření k jejich eliminaci formou změny a doplnění tohoto plánu.

9.3 Rovné příležitosti žen a mužů při přijímání nových pracovníků a nových pracovníc a v kariérním postupu

Běžnou praxí Agentury je přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň výhradně na základě jejich kvalifikačních předpokladů a odbornosti bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost či barvu pleti. Rovné příležitosti žen a mužů v přijímacím procesu jsou zajištěny zveřejněním volných pozic na webových stránkách Agentury a jiných specializovaných portálech. Jsou uplatňovány principy otevřenosti a transparentnosti.

Agentura má zajištěn proces adaptace nových pracovníků usnadňující jejich zapojení do pracovního kolektivu a proniknutí do vnitřních procesů organizace.

Pozitivním trendem jsou v tomto ohledu brzké návraty (a tudíž kratší kariérní pauzy) z mateřských a rodičovských dovolených, což souvisí s již realizovanou podporou v oblasti sladování soukromého života a kariéry.

Státní zaměstnanci ve služebním poměru se zařazují do platových tříd v souladu s vnitřní systemizací Agentury. Zařazení podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých platových tříd upravuje nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. Postup, podle něhož se státní zaměstnanec nebo představený zařadí do platové třídy stanovené pro služební místo, na které je zařazen nebo jmenován, je dále stanoven v § 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Státnímu zaměstnanci lze dále přiznat osobní příplatek a odměnu.

Zaměstnanci v pracovním poměru se zařazují do platových tříd v souladu s vnitřní systemizací Agentury. Zařazení podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pracovní činnosti do jednotlivých platových tříd upravuje nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanci lze přiznat nebo zvýšit, osobní příplatek, pokud dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a snížit nebo odejmout, pokud dosahuje nižších pracovních výsledků nebo plní nižší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Úkol: Průběžně je kontrolováno dodržování vnitřních předpisů upravujících přijímání nových pracovníků, adaptační proces a rovnost v zařazování do platových tříd a stupňů a rovnost v odměňování.

9.4 Opatření proti genderové podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Vzhledem ke kultuře vztahů a způsobu řízení Agentury lze očekávat, že lidská důstojnost zaměstnanců a zaměstnankyň nebude nijak snižována. Na pracovišti dosud nebyly zdokumentovány žádné případy genderové podmíněného násilí. Nicméně pokud by k takovému jednání došlo, má možnost každý pracovník využít podání příslušné osobě dle OOR 69..

10. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Odpovědnost za realizaci GEP nese ředitel Agentury a všichni vedoucí pracovníci.

10.1. Ředitel SVSL prostřednictvím Odboru personálně mzdového

- odpovídá za každoroční vyhodnocování klíčových oblastí dle bodu č. 9,

- odpovídá za zveřejnění statistik dle bodů 9.1. a 9.2. v ročence Agentury,

- v případě zjištění negativních trendů v některé z klíčových oblastí navrhuje změnu GEP

Toto OOR bylo schváleno ředitelem Agentury.

V Praze dne

(podepsáno elektronicky)

RNDr. František Pelc, v. r.