

Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy

Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

Katedra genderových studií
Fakulta humanitních studií
Univerzita Karlova v Praze

PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D.

Katedra školní psychologie
Fakulta pedagogická
Univerzita Karlova v Praze

Obsah

Obsah	2
Seznam tabulek	3
Souhrn	4
Souhrn	4
1. Úvod	6
2. Metodologie	8
2.1. Datový soubor	8
2.2. Odmítavé odpovědi	11
3. Analýza stavu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže	13
3.1. Struktura úřadů z genderové perspektivy	14
3.2. Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže	15
3.2.1. Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže ve strategických a interních dokumentech	17
3.2.2. Personální politika a komunikace s veřejností	21
3.3. Institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro ženy a muže	22
3.3.1. Zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí žen a mužů	23
3.3.2. Strategie, metody a nástroje prosazování rovných příležitostí žen a mužů	24
3.3.3. Přístup k diskriminaci a sexuálnímu obtěžování	27
3.3.4. Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže	28
3.4. Aktivity v oblasti sladění rodinného/osobního a pracovního života	29
3.5. Shrnutí	33
4. Doporučení	37
Příloha 1 – Výzkumný nástroj	42
Příloha 2 - Gender jako základní kategorie sociálního života	50

Seznam tabulek

Tabulka č. 1. Návrtnost podle jednotlivých typů úřadů.....	10
Tabulka č. 2. Návrtnost podle krajů.....	11
Tabulka č. 3. Respondenti podle funkce.....	12
Tabulka č. 4. Zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení.....	14
Tabulka č. 5. Zastoupení žen na jednotlivých úrovních vedení podle typů obcí (%)	15
Tabulka č. 6. Od kdy úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů	16
Tabulka č. 7. Uvedení konkrétního roku podle typu úřadu.....	17
Tabulka č. 8. Zohledňování rovných příležitostí ve strategických dokumentech.....	17
Tabulka č. 9. Zohledňování RP ve strategických dokumentech podle typu úřadu (%)	18
Tabulka č. 10. Zohledňování rovných příležitostí v interních dokumentech	19
Tabulka č. 11. Zohledňování RP v interních dokumentech podle typu úřadu (%).....	20
Tabulka č. 12. Zákaz diskriminace na základě pohlaví v interních dokumentech.....	20
Tabulka č. 13. Zákaz diskriminace na základě pohlaví podle typu úřadu (%).....	21
Tabulka č. 14. Zohledňování rovných příležitostí při komunikaci s veřejností	22
Tabulka č. 15. Zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí žen a mužů	23
Tabulka č. 16. Zodpovědnost za problematiku RP podle typů úřadu	24
Tabulka č. 17. Činnosti vykonávané osobou věnující se agendě	25
Tabulka č. 18. Využívání nástrojů prosazování rovných příležitostí	26
Tabulka č. 19. Využívání nástrojů prosazování RP podle typu úřadu	26
Tabulka č. 20. Postup při řešení diskriminace na základě pohlaví	27
Tabulka č. 21. Postup při řešení sexuálního obtěžování	27
Tabulka č. 22. Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže	28
Tabulka č. 23. Školení v RP podle typu úřadu	29
Tabulka č. 24. Opatření pro rodiče dětí předškolního věku	30
Tabulka č. 25. Možnosti pro rodiče dětí předškolního věku	31
Tabulka č. 26. Udržování kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené	31
Tabulka č. 27. Další možnosti pro zaměstnance/kyně na rodičovské dovolené	32
Tabulka č. 28. Opatření pro sladování směrem k veřejnosti	32

Souhrn

Realizované šetření zjišťovalo, jaký je stav prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vybraných úřadech samosprávy, přičemž byla využita byla standardní metoda dotazníkového šetření a v souladu se zadáním bylo osloveno 200 úřadů všech typů. Na dotazník zareagovalo 84 úřadů, přičemž 75 jej vrátilo vyplněný a 9 jej vyplnit explicitně odmítlo. Návratnost vyplněných dotazníků tedy byla 38 %, což je v případě podobných šetření standardní. Nejvyšší návratnost byla zaznamenána v případě krajských úřadů a nejmenší v případě obcí I. typu. Na základě vyplněných dotazníků lze hlavní závěry shrnout následovně:

- ❖ Na všech typech úřadů klesá zastoupení žen s tím, jak roste úroveň vedení. Platí také obecné pravidlo: čím vyšší úroveň samosprávy, tím nižší zastoupení žen na příslušné úrovni vedení.
- ❖ Celkově 11 % z úřadů neví, že jsou rovné příležitosti pro ženy a muže jednou z priorit vlády ČR, a v problematice neorientuje. V drtivé většině jde o úřady obcí I. typu.
- ❖ Většina úřadů volí pasivní přístup k prosazování rovných příležitostí žen a mužů, jen málo je prosazuje aktivně.
- ❖ V prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jsou nejaktivnější krajské úřady, následují úřady obcí II. typu, jež jsou aktivnější než úřady obcí III. typu. Nejslabší míra prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je na úrovni obcí I. typu.
- ❖ Žádný úřad neaplikuje strategii genderového mainstreamingu a pouze jeden krajský úřad má explicitně formulovanou strategii/plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů, kterou pravidelně vyhodnocuje.
- ❖ Pouze 4 % všech úřadů mají definovány konkrétní priority a opatření v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže. Ve všech případech jde o krajské úřady.
- ❖ Zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení sleduje 43 % úřadů, ale pouze 7 % cíleně usiluje o zvýšení zastoupení méně početné skupiny na některé úrovni řízení.
- ❖ Úřady minimálně využívají obvyklé metody, jako jsou analýzy rozdílů v platech žen a mužů, genderové rozpočtování, genderové audity či odhady genderových dopadů přijímaných opatření. Nejvíce jsou více využívány statistiky členěné podle pohlaví (24 % úřadů).
- ❖ Pouze šest úřadů (8 %) realizuje nějaké projekty zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů, pět z nich jsou krajské úřady.

- ❖ Postup pro řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví dosud přijalo pouze 27 % úřadů a jen 20 % úřadů indikovalo, že jejich zaměstnanci/kyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se s ní setkají. Jen o málo lepší je situace ohledně sexuálního obtěžování.
- ❖ Pouze 17 % úřadů školí zaměstnance/kyně že v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci vstupních školení, jen 4 % školí periodicky a alespoň jedno další školení dosud zorganizovalo jen 8 % úřadů. Školení tohoto typu pro veřejnost organizuje pouze 8 % úřadů. Téma prosazování rovných příležitostí žen a mužů je pro úřady při komunikaci s veřejností zcela okrajové, přičemž zdaleka nejčastěji jej prezentují krajské úřady.
- ❖ Pouze 5 % úřadů spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi zaměřenými na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ve všech případech jde o krajské úřady. Žádný úřad nespolupracuje s některým z akademických pracovišť, která se profilují ve zmíněné oblasti.
- ❖ Možnost flexibilní pracovní doby nabízí zaměstnancům/kyním 61 % úřadů, 55 % umožňuje vzít si neplacené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou a 49 % úřadů možnost pracovat v případě potřeby na částečný úvazek. Placené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou nabízí 20 % úřadů.
- ❖ Celkově 83 % úřadů nabízí alespoň jednu alternativní formu zaměstnání. Zdaleka nejvíce jich nabízí krajské úřady, kdy pouze jeden nabízí méně než tři, ale sedm jich nabízí čtyři a více.
- ❖ Velmi málo úřadů (9 %) provozuje jesle či mateřskou školu pro děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v sídle úřadu či má dohodu s externí MŠ týkající se umístování dětí (8,0 %). Žádný úřad finančně nepřispívá svým zaměstnancům/kyním na umístění dítěte v externích zařízeních pro děti předškolního věku dle jejich vlastního výběru.
- ❖ Pravidelné spojení se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené udržuje 24 % úřadů, zdaleka nejčastěji tak činí krajské úřady (45 %). Na relevantní školení však zaměstnance/kyně rutinně zve pouze 5 % úřadů. Nejčastěji je úřady (57 %) zvou na vlastní společenské akce (Vánoce, Velikonoce atd.).
- ❖ Možnost zaměstnání na dohodu zaměstnancům/kyním na rodičovské dovolené nabízí 44 % úřadů a možnost práce na snížený úvazek 36 %. Jen dva úřady nabízí vypracování individuálního plánu profesního rozvoje.

1. Úvod

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů¹ je prioritou vlády České republiky od roku 1998, kdy prvně zformulovala akční plán *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (dále *Priority*)². Vláda tak uznala svou odpovědnost k vlastním občankám a občanům i své mezinárodní závazky směrem k Organizaci spojených národů a Evropské unii³. Při formulování *Priority* vyšla z akčního plánu Evropské Unie, která ve svém programovém dokumentu *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů, 2006-2010* deklaruje:

Rovné postavení žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. EU učinila významný pokrok při dosahování rovného postavení žen a mužů (...) Nerovnosti však zůstávají a mohou se zvětšovat s tím, jak větší globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu (...) To je plýtvání lidským kapitálem, které si EU nemůže dovolit⁴.

Priority rezonují s tímto vyjádřením a *Souhrnná zpráva o Plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže* (dále *Souhrnná zpráva*) konkretizuje podstatu principu rovných příležitostí žen a mužů:

Rovné příležitosti pro ženy a muže jsou principem zajišťujícím ženám a mužům svobodnou možnost rozvíjet své schopnosti, možnost zapojení se do společenského, rodinného, ekonomického a politického života bez omezování předsudky a dalšími překážkami. Rovnost příležitostí obecně, včetně rovných příležitostí pro ženy a muže, je základním lidským právem. Naplnění lidských práv neznamena jen rovnost před zákonem tzv. rovnost *de iure* deklarovanou právními předpisy, ale především rovné příležitosti *de facto*, tedy rovnost reálná, rovnost v praxi, rovnost příležitostí realizovat lidská práva⁵

Vládní strategií při prosazování rovných příležitostí žen a mužů je přitom tzv. genderový mainstreaming, který je definován následovně:

Gender mainstreaming: začlenit otázku genderové rovnosti do této dominantní tendence (mainstream) ve společnosti tak, aby z ní ženy i muži mohli mít stejný prospěch. Znamená to nahlížet na každý jednotlivý krok v dané politické iniciativě – tvorbu, realizaci, monitorování a vyhodnocování – s cílem podpořit rovnost mezi ženami a muži⁶.

¹ V textu je používán obrat „rovné příležitosti žen a mužů“ místo teoreticky správnějšího konceptu „genderová rovnost“, protože se jedná o termín zavedení ve vládních a resortních dokumentech, a je proto srozumitelnější pro zvolenou cílovou skupinu. Nicméně je nutné upozornit, že zcela nepostihuje komplexnost problematiky (viz Příloha 2).

² Viz www.vlada.cz.

³ Tyto principy jsou zakotveny v klíčových dokumentech OSN a EU, kterými jsou především *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*, *Pekingská akční platforma*, politická deklarace zformulovaná na 23. zasedání Valného shromáždění OSN (MPSV, 2001) či *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010* (*Sdělení Komise Radě*, 2006).

⁴ Viz *Sdělení Komise Radě* (2006, str. 2).

⁵ *Souhrnná zpráva*, 2008, str. 1.

⁶ Viz MPSV, 2004.

To v praxi znamená, že je vždy nutné zohledňovat dva klíčové komponenty genderového mainstreamingu:

1. všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy by měly být ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti žen a mužů,
2. vždy by měla být snaha posilovat práva, postavení a sebeuvědomění žen⁷.

Jako priorita a závazek vlády ČR i EU, je prosazování rovných příležitostí žen a mužů relevantní na všech úrovních státní, krajské i místní správy. Vzhledem k přetrvávajícím nerovnostem mezi muži a ženami, které lze zdokumentovat prakticky ve všech sférách společnosti, by mělo aktivní úsilí o jejich odstraňování vycházet v první řadě ze smyslu pro elementární spravedlnost a z respektu k základním demokratickým principům, které odmítají společnosti postavenou na nerovnosti a ujařmování konkrétních sociálních skupin. Nezanedbatelný je ale i rozměr ekonomický, protože prosazování rovnosti mužů a žen vede k lepšímu využití lidských zdrojů a souvisejícím pozitivním ekonomickým efektům.

Vládní *Priority* mají svou paralelu na úrovni jednotlivých ministerstev, která od roku 2001 vypracovávají resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů v oblastech, které spadají do jejich věcné působnosti, a snaží se stanovené úkoly více či méně úspěšně naplňovat. V této souvislosti lze konstatovat, že ministerstvo vnitra je dlouhodobě hodnoceno vládou⁸ i neziskovým a akademickým sektorem⁹ jako jeden z neaktivnějších resortů při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Nejvýznamnější úspěchy byly zřejmě zaznamenány v oblasti prevence násilí na ženách, ale resort nezaostává ani v dalších oblastech, jako je vzdělávání, medializace problematiky či spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.

Pro rok 2009 si resort v Prioritách a postupech Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2009 vytýčil pro oblast vnější, tj. ve vztahu k veřejnosti, úkol II. 4. *Vypracovat analýzu stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy tak, aby byly výsledky zobecnitelné na celou samosprávu.* Při jeho řešení navázal (v souladu s úkolem I.4. *Spolupráce s NNO a akademickou půdou*) spolupráci s autorem této zprávy, který se této problematice dlouhodobě věnuje na Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Na následujících stránkách je nejprve představena metodika analýzy. Následuje diskuse hlavních zjištění a na závěr jsou zformulována doporučení, která z nich vychází.

⁷ Převzato z Moser (2005, str. 10).

⁸ Např. *Souhrnná zpráva*, 2009.

⁹ Viz *Stínové zprávy* za rok 2004, 2006, 2008.

2. Metodologie

Realizované šetření zjišťovalo, jaký je stav prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vybraných úřadech samosprávy. Zvolena byla standardní metoda – dotazníkové šetření, která má vedle svých předností (nižší časová náročnost na sběr dat, oslovení většího počtu respondentů/ek, matematicko-statistické zpracování dat aj.) i některé nevýhody z hlediska hloubky získaných dat¹⁰.

Výzkumný nástroj byl sestaven na základě dotazníku, který je využíván v rámci soutěže *Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem*, již Ministerstvo vnitra pořádá ve spolupráci s nestátní neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s. od roku 2008. Řada položek však byla modifikována, aby je bylo možno statisticky zpracovat a jednoznačně interpretovat, případně aby neodrazovaly respondenty/ky časovou náročností odpovědí (v uvedených případech se jednalo vesměs o převedení otevřených položek na uzavřený formát), některé položky byly sloučeny, dotazník byl doplněn o některé další relevantní položky a jiné byly vypuštěny.

Použitý dotazník obsahoval čtyři bloky otázek, s celkovým počtem 28 položek (viz Příloha 1). První část zahrnovala sedm uzavřených položek, které sloužily k identifikaci úřadu a osoby, jež dotazník vyplnila. Druhou část dotazníku tvořily otázky týkající se cílů a struktury úřadu a zahrnovala 11 položek. Třetí část dotazníku zahrnovala 10 položek, které zjišťovaly, jaké je institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v daném úřadě. Čtvrtá část dotazníku se pomocí sedmi položek zaměřovala na aktivity úřadu v oblasti, která byla prioritou resortu v roce 2009 – tj. podpora sladění rodinného/osobního a pracovního života s cílovou skupinou matky na mateřské a rodiče na rodičovské dovolené, kteří/které jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi MV.

Vzhledem k napjatému časovému plánu byl výzkumný nástroj přetestován v rámci Odboru efektivní státní správy a o jeho posouzení bylo požádáno několik dalších odborníků v oboru. Na základě jejich připomínek byly některé položky upraveny, aby byla minimalizována možnost jejich dezinterpretace.

2.1. Datový soubor

V souladu se zadáním bylo do dotazníkového šetření zahrnuto 200 úřadů různých typů: 13 krajů + hl.m.Praha, 50 obcí III. typu, 76 obcí II. typu a 60 obcí I. typu. Dotazník byl rozeslán elektronicky spolu s průvodním dopisem podepsaným náměstkem ministra pro veřejnou správu, legislativu a archivnictví, RNDr. Richardem Nouzou, CSc., a ředitelkou Odboru efektivní státní správy, ing. Štěpánkou Steinbachovou, dne 30. října 2009.

¹⁰ Viz např. Ferber (1993) či Morrow (1994).

Dotazník byl znovu rozeslán 20. listopadu 2009, což vedlo ke zvýšení celkové návratnosti.

Na dotazník zareagovalo 84 úřadů, přičemž 75 jej vrátilo vyplněný a 9 jej vyplnit explicitně odmítlo. Návratnost vyplněných dotazníků tedy byla 37,5 %, což je v případě dotazníkových šetření anketního typu standardní. Přesto lze zhruba třetinovou návratnost považovat za jeden z výzkumných výsledků, který vypovídá o přístupu úřadů k agendě rovných příležitostí žen a mužů. Stejně tak jsou z hlediska výzkumu podstatné i komentáře, které provázely odmítnutí vyplnit dotazník a které budou diskutovány níže. Tato odezva spolu se skutečností, že dotazník byl odeslán oficiálně jménem náměstka ministra vnitra, by mohly naznačovat, že úřady, které na výzvu nereagovaly, tak učinily proto, že se prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže vůbec nevěnují. Pokud by toto bylo zohledněno při analýze (tj. výsledky by nevycházely z vyplněných dotazníků, nýbrž ze všech odeslaných dotazníků, z nichž 2/3 zůstaly prázdné), obraz stavu prosazování rovných příležitostí na úrovni samosprávy by byl výrazně horší, než vyplývá ze závěrů zprávy. Konkrétně by například procento úřadů, které problematice věnují soustavnou pozornost, kleslo ze 16 % na 6 % (viz tabulka č. 15) a procento úřadů, které uvádí realistický rok, od kdy se jí věnují by kleslo z 35 % na 13 % (viz tabulka č. 6).

U všech dotazníků byly vyplněné položky týkající se identifikačních údajů, velká část dotazníků však byla následně vyplněna jen částečně. U některých položek se to dalo předpokládat, neboť byly konstruovány tak, aby respondenti vyznačili možnosti, které odrážejí jejich aktivity. Pokud žádné nevyvíjí, zůstaly položky nevyplněné. Některé položky však vyžadovaly nějaký typ odpovědi. Jejich nevyplnění bylo následně interpretováno tak, že daný úřad v předmětné oblasti nevyvíjí žádné aktivity.

Tabulka č. 1 shrnuje návratnost dotazníků z hlediska jednotlivých typů úřadů. Je z ní patrné, že největší návratnost byla zaznamenána v případě krajských úřadů a nejmenší v případě obcí I. typu. To pravděpodobně souvisí s rozdílným personálním vybavením jednotlivých typů úřadů i s rozdíly v povědomí o dané problematice. U větších úřadů je vyšší pravděpodobnost, že je danou agendou pověřen konkrétní pracovník/ice nebo o ni sám/sama projevuje aktivní zájem. V případě menších úřadů jsou zřejmé limity vyplývající z menšího počtu zaměstnanců/kyň, ale i z jejich přetíženosti, neboť se často jedná o úřady, kde lidé nejsou pro výkon funkce uvolněni a dělají ji v podstatě ve svém volném čase.

Lze také předpokládat, že krajské úřady se s danou problematikou setkávají častěji než jiné typy úřadů, což může být již proto, že se jejich zástupci mohou pravidelně zúčastňovat zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů se statutem hostů. Krajské úřady se také musí věnovat problematice rozdělování zdrojů z evropských

strukturálních fondů, kde jsou rovné příležitosti jednou z horizontální priorit¹¹, jež by měla být sledována a vyhodnocována.

Tabulka č. 1. Návratnost podle jednotlivých typů úřadů.

Typ úřadu	Rozesláno	Obdrženo	Návratnost (%)
Krajský úřad	14	11	78,6
Obec III. typu	50	16	32,0
Obec II. typu	76	31	40,8
Obec I. typu	60	17	28,4
Celkem	200	75	37,5

V této souvislosti je překvapivé, že dotazník nebyl vyplněn na magistrátu hl.m. Prahy, který se v průběhu dekády problematice rovných příležitostí žen a mužů poměrně aktivně věnovala a například pravidelně organizoval školení v této oblasti pro své zaměstnance¹². V posledních dvou letech však přístup magistrátu viditelně ochladl a daná problematika ustoupila do pozadí.

Pokud jde o návratnost z hlediska jednotlivých krajů, jsou patrné značné rozdíly (viz tabulka č. 2)¹³. Nejvstřícnější byly úřady z Karlovarského kraje. Naopak nejméně vstřícné byly úřady z Jihomoravského kraje a Plzeňského kraje.

Podle vlastního vyjádření dotazníky nejčastěji vyplňovali tajemníci/ice jednotlivých úřadů, pracovníci/ice personálních útvarů a starostové/ky či místostarostové/ky (viz tabulka č. 3). Nicméně podrobnější pohled ukazuje, že to, kdo odpovídal, záleželo především na typu úřadu (a tedy na jeho velikosti). U nejmenších obcí se skutečně jednalo v drtivé většině o starosty a místostarosty. V případě obcí II. a III. typu to však byli většinou tajemníci/ice a v případě krajských úřadů byly touto agendou vesměs pověřeny personální oddělení.

¹¹ Viz *Nařízení Rady*, 2006.

¹² Viz např. Cidlinská, 2006.

¹³ V případě úřadů obcí I., II. a III. typu byl proveden stratifikovaný náhodný výběr, kdy v jednotlivých krajích byl vybrán alikvotní počet úřadů.

2.2. Odmítavé odpovědi

Jak bylo zmíněno výše, devět úřadů odmítlo dotazník vyplnit a svůj postoj okomentovalo. Prohlášení výmluvně vypovídají o přístupu zmíněných úřadů k problematice rovných příležitostí žen a mužů a zaslouží si samostatný komentář.

V první řadě je důležité zmínit, že se vesměs jednalo o úřady obcí I. typu (8), přičemž jejich komentáře byly vesměs variace na stejné téma:

Tabulka č. 2. Návratnost podle krajů

Kraj	Rozesláno	Obdrženo	Návratnost
Jihočeský	17	8	47,1
Jihomoravský	18	5	27,8
Karlovarský	6	4	66,7
Královehradecký	16	6	37,5
Liberecký	9	3	33,4
Moravskoslezský	11	5	45,4
Olomoucký	10	5	50,0
Pardubický	15	7	46,7
Plzeňský	18	5	27,8
Středočeský	28	10	35,7
Ústecký	12	5	41,7
Vysočina	14	7	50,0
Zlínský	11	5	45,4

Příklad 1

...naše obec má [cca 600] obyvatel, 9 členné zastupitelstvo, ve kterém je 1 žena, která je místostarostkou (neuvolněnou). Na obci máme ještě 1 účetního (potažmo ekonoma) muže a 1 zaměstnance (muže pro všechno).

Ženy tu pochopitelně mají rovné příležitosti ve všem, dokonce se někdy mají lépe a je nám úplně jedno, jestli to, či ono bude dělat chlap či ženská. Samozřejmě, že na ředitelku MŠ se hlásí samé ženské a na práci s motorovou pilou v lese zase chlapi. Ale, kdyby to bylo obráceně a uměli to, nemáme s tím problém. Když si dělám přehled o zaměstnání svých žáků ... některé absolventky např. řídí autobusy, svařují konstrukce a dělají se sekyrou v tesařství. Někteří chlapi jsou zase na mateřské s dětmi, dělají

uklízeče a docela slušně šijí šaty. Tady na ... nás zajímá to, co kdo umí a ne to, jaké má pohlaví. Samozřejmě, že jiná situace je v různých podnicích a na velkých úřadech. Původně jsem Vám nechtěl ten dotazník ani vyplňovat a dal jsem to za úkol p. místostarostce. Ta to po 1/2 hodině vzdala, protože v tom neviděla smysl, což je i můj názor. Ale proto, že se snažím udělat vše, co je po mně žádáno, začal jsem vyplňovat a i já jsem skoro hned skončil a napsal tento projev na úrovni středně úspěšného žáka zvláštní školy.

Na závěr se omlouvám, nechci se nikoho dotknout, ale zkrátka a dobře v tom nevidím smysl.

Příklad 2

Vzhledem k výše uvedenému [starosta je muž a místostarostka žena] je další vyplňování v našem případě bezpředmětné.

Příklad 3

S problematikou rovných příležitostí žen a mužů se na našem malém úřadě nesetkáváme. (2 zaměstnanci s prům.prac. úvazkem 32,5%)

Tabulka č. 3. Respondenti podle funkce

Funkce	%
Tajemník/ice	48,0
Personální útvar	26,7
Starosta/místostarosta	22,6
Jiné	2,7

Z uvedených příkladů je zřejmé, že ti, kdo je vyplňovali nemají prakticky žádné povědomí o problematice rovných příležitostí žen a mužů a jejich východiscích. Buď proto vůbec neví, čeho by se měla týkat (Příklad 3), nebo pracují se zjednodušeným pojetím toho, co by rovnost měla znamenat (Příklad 1, Příklad 2 – rovnost je zúžena na rovné zastoupení ve vedoucích funkcích).

Ve společnosti, v níž se lidé striktně dělí na dvě skupiny, ženy a muže, kterým jsou přisuzovány různé vlastnosti a schopnosti a které jsou následně směřovány k různým pracovním kariérám a osobním životním drahám, se nelze nesetkat s problematikou rovných příležitostí žen a mužů. Velká část rozhodnutí, která se dělají i na malých úřadech, má různé dopady na ženy a muže. Je například rozdíl, zda obec investuje

do výstavby fotbalového hřiště, které obvykle využívají spíše muži, či do mateřské školky, která může ulehčit situaci ženám, kterým je v naší společnosti přisuzována primární rodičovská role.

Vzhledem k nízkému povědomí o problematice rovných příležitostí žen a mužů, není překvapivé, že dotazník, který se ptá na poměrně elementární věci a který vychází ze standardního pojetí problematiky, připadá těmto úředníkům nesmyslný. Zároveň se odhaluje evidentní znalostní deficit na nejnižší úrovni místní správy, což je třeba zohlednit v rámci snah o zkvalitnění jejího fungování v předmětné oblasti.

Vyskytly se i dva úřady, které explicitně odmítly zabývat se rovností žen a mužů, protože ji považují za irelevantní:

Příklad 4

...dovolte mi, abych Vás ujistil, že na MěÚ ... máme zcela jiné starosti, než posuzovat pracovníky úřadu podle pohlaví. Proto nebudu Váš dotazník vyplňovat.

Příklad 5

...nic takového neřešíme a řešit nebudeme a dotazník si vyplňte sami !!!!!!!!!

Jinými slovy, tyto dva úřady odmítají oficiální prioritu vlády České republiky a jejich odpovědi naznačují, že si ani nejsou vědomi, že takovou prioritu vláda má. Takový přístup je alarmující, protože je v rozporu jak s politikou vlády, tak i s jejími závazky vůči Evropské unii.

V souvislosti s tím lze konstatovat, že 11 % z úřadů, které na šetření zareagovaly, neví, že jsou rovné příležitosti pro ženy a muže jednou z priorit vlády ČR, a navíc se v problematice neorientují (podrobněji viz níže).

3. Analýza stavu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže

Na následujících stránkách bude provedena analýza jednotlivých bloků otázek. Pouze první blok je rozdělen do dvou podkapitol, které nabízí ucelenou diskusi relevantních témat.

3.1. Struktura úřadů z genderové perspektivy

Každý úřad má nějakou strukturu, která může nezřídka odrážet vertikální a horizontální segregaci pracovních pozic podle pohlaví¹⁴. Ačkoliv to nebylo hlavním cílem šetření, byla do dotazníku zahrnuta tabulka, která zohledňovala zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení. V této souvislosti je nutné podotknout, že se jedná spíše o orientační zjištění, neboť některé úřady určité položky v tabulce nevyplnily a v některých případech byly údaje nekonzistentní. Přesto však nabízí jistý obraz současného stavu na úrovni samosprávy a souzní s obecně známými trendy.

Z tabulky č. 4 je například patrné, že zastoupení žen klesá s tím, jak roste úroveň vedení. Přestože je jejich zastoupení mezi zaměstnanci/kyněmi úřadů v průměru 71,4 %, na všech vedoucích pozicích je jich pouze 55,1 %. Jejich zastoupení také progresivně klesá s úrovní vedení. Nejvyšší je na úrovni vedoucích oddělení, nejnižší naopak na úrovni vedoucích a ředitelů/ek úřadu. Velmi podobný vzorec je možné vysledovat na úrovni volených orgánů, kde je však zastoupení žen ještě výrazně nižší.

Tabulka č. 4. Zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení

	Ženy (%)	Muži (%)
Volené orgány		
Hejtman/ka, primátor/ka, starosta/ka	18,7	81,3
Rada	21,6	78,4
Úřad		
Celkový počet zaměstnanců/kyň	71,4	28,6
Na všech vedoucích pozicích	55,1	44,9
z toho vedoucí úřadu	36,0	64,0
z toho ředitel/ka + zástupci/kyně ředitele/ky	44,3	55,7
z toho vedoucí (ředitelé) odborů	53,1	46,9
z toho vedoucí oddělení	60,1	39,9

Při podrobnějším pohledu je patrné, že zastoupení žen na vedoucích úrovních je závislé i na typu úřadu. Opět vesměs platí pravidlo – čím vyšší úroveň samosprávy, tím nižší zastoupení žen na příslušné úrovni vedení (viz tabulka č. 5).

¹⁴ Koncept horizontální segregace vyjadřuje skutečnost, ženy převažují v některých odvětvích ekonomiky a také obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži. Vertikální segregace odkazuje na zjištění, že zastoupení mužů v úřadech obvykle stoupá s rostoucí úrovní řízení (viz Příloha 2).

Tabulka č. 5. Zastoupení žen na jednotlivých úrovních vedení podle typů obcí (%)

	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Volené orgány				
Hejtmán/ka, primátor/ka, starosta/ka	23,5	19,4	12,5	15,4*
Rada	32,2	20,2	16,3	17,5
Úřad				
Celkový počet zaměstnanců/kyň	73,4	70,0	73,0	68,7
Na všech vedoucích pozicích	**	56,0	56,2	43,1
z toho vedoucí úřadu	**	48,1	35,7	****
z toho ředitel/ka + zástupci/kyně	**	***	44,4	34,9
z toho vedoucí (ředitelé) odborů	**	60,5	47,7	34,3
z toho vedoucí oddělení	**	43,3	78,4	48,4

*) Vypočítáno ze skutečného počtu hejtmánek.

**) Obce I. typu nevyplnily příslušné kolonky. Buď nejsou relevantní, nebo byly ignorovány.

***) U obcí III. typu není relevantní.

****) U krajských úřadů není relevantní.

Vertikální a horizontální segregace pracovních pozic podle pohlaví je dlouhodobý problém české státní i místní správy, jehož řešení vyžaduje soustavnou pozornost a úsilí. Nelze očekávat, že lze tento stav skokově měnit, ale jsou k dispozici nástroje, jež mohou vést k postupnému zlepšování a vyrovnávání příležitostí žen a mužů (více viz 3.2.2.).

3.2. Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže

Prvním indikátorem toho, jakou pozornost úřady věnují problematice rovných příležitostí, je rok, od kterého ji podle vlastního názoru zohledňují. Tento údaj neudalo 54,7 % úřadů¹⁵ (viz tabulka č. 6), což naznačuje, že se problematice nevěnují. Z úřadů, které rok specifikovaly, jich 53 % začátek vlastních aktivit situovalo do let 1998-2003, která korespondují s roky, kdy se problematice začala poprvé věnovat i česká vláda (viz 1. Úvod). Celkem 8 % úřadů se problematice začalo věnovat v posledních třech letech.

Za komentář stojí skutečnost, že pět úřadů uvedlo rok 1989, dva rok 1990 a jeden rok 1991. To indikuje, že si tito respondenti zájem o rovné příležitosti žen a mužů spojují s přechodem k demokratické společnosti. Je však otázkou, zda se skutečně od této doby problematice věnují či zda jde jen o zkratkovité spojení „pád socialismu = zájem o lidská práva“, včetně rovných příležitostí pro ženy a muže. Jelikož na začátku 90-tých let

¹⁵ Údaj zahrnuje i úřad, který uvedl rok 1882, což je evidentní nesmysl.

20. století nebyla tato problematika tematizovaná v médiích, ani ze strany státní správy, zdá se pravděpodobnější druhá alternativa. Tento závěr podporuje i skutečnost, že tři z těchto úřadů na otázku č. 12: „Kdo je v rámci úřadu zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?“ uvedly, že se jí někdo věnuje pouze občasně, a jeden, že se jí nevěnuje nikdo. Pokud by tedy byla zohledněna zmíněná úvaha, kleslo by procento úřadů, které uvádí konkrétní rok, od kdy se věnují dané problematice, na 34,7 %.

Tabulka č. 6. Od kdy úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů

Rok	Počet úřadů	% z obdržených
1989	5	6,7
1990	2	2,7
1991	1	1,3
1997	1	1,3
1998	3	4,0
2000	4	5,3
2001	7	9,4
2003	4	5,3
2004	1	1,3
2006	2	2,7
2007	4	5,3
Nevyplněno	41	54,7

Konkrétní rok od kdy se problematice věnují uvedly všechny participující krajské úřady, ale pouze 17,6 % úřadů obcí I. typu. Z tabulky č. 7 je evidentní klesající tendence – čím menší obec, tím menší pravděpodobnost, že bude uveden konkrétní rok, z čehož lze dovodit, že stejný vzorec platí i pokud jde o prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Tento závěr koresponduje se zjištěním, že mezi úřady, které explicitně odmítly participovat na šetření, drtivě převažovaly obce I. typu. Dále je důležité upozornit, že pouze úřady obcí II. a III. typu uváděly roky 1989, 1990 a 1991. V tabulce č. 7 je ukázáno i to, jak by výsledek vypadal, pokud by byly zmíněné roky vyloučeny.

3.2.1. Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže ve strategických a interních dokumentech

Každý úřad má nějaké cíle, ať už explicitně formulované či implicitní, které vyjadřují jeho obecné směřování a zdůvodňují jeho existenci. Je proto důležité zjistit, zda mezi těmito cíly figuruje i prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Zmíněné cíle jsou přitom obvykle zachyceny v koncepčních dokumentech strategického typu, tj. vizí, strategiích a plánech.

Tabulka č. 7. Uvedení konkrétního roku podle typu úřadu

Typ úřadu	Počet úřadů	Z úřadů daného typu	Bez roků 1989-1991
Krajský úřad	11	100 %	100 %
Obec III. typu	8	50,0 %	31,2 %
Obec II. typu	12	38,7 %	22,5 %
Obec I. typu	3	17,6 %	17,6 %

Šetření ukázalo, že 1/3 úřadů podle svých slov pracuje s principem rovných příležitostí pro ženy a muže ve svých strategických dokumentech, přičemž 16,0 % úřadů má tento princip zakotven ve strategii rozvoje (obce, města či kraje), 13,3 % ve vizi úřadu, 6,7 % v plánu rozvoje a 18,6 % v jiných dokumentech podobného charakteru (viz tabulka č. 8). Nicméně při bližším zkoumání se ukázalo, že si úřady pod „jinými dokumenty“ vesměs představovaly dokumenty typu interních předpisů (pracovní řád, organizační řád, atd.), které nesplňují definici strategického dokumentu a navíc se na ně ptá jiná položka. Ve skutečnosti se tedy v jiných dokumentech strategického charakteru objevuje zmíněný cíl pouze u třech úřadů 4,0 %). Jedná se o komunitní plán, koncepci prevence kriminality a koncepci vzdělávání.

Tabulka č. 8. Zohledňování rovných příležitostí ve strategických dokumentech

Typ dokumentu	Zohledňuje	%
Strategie rozvoje	12	16,0
Vize úřadu	10	13,3
Plán rozvoje	5	6,7
Jiné dokumenty	3	4,0

Pouze 2,7 % úřadů však tento princip zohledňuje ve třech a více typech dokumentů, 4,0 % ve dvou typech a 25,3 % pouze v jednom typu dokumentu. Lze tedy konstatovat, že 32 % úřadů uvádí, že mají cíl prosazovat rovné příležitosti žen a mužů formulován v alespoň jednom ze strategických dokumentů. Na druhé straně to znamená, že minimálně 68 % úřadů tento cíl ve svých strategických dokumentech nezohledňuje.

Je však nutné upozornit, že úřady nabídly rozporuplné informace. Zatímco jich 24 uvedlo konkrétní dokumenty, kde je zmíněný cíl zakotven, pouze 22 specifikovalo, jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů v těchto dokumentech zohledněny. Tento rozpor může naznačovat, že je ve skutečnosti počet úřadů, které mají cíl prosazovat rovné příležitosti žen a mužů formulován v obvyklých strategických dokumentech, o něco nižší.

Úřady různých typů se liší podle míry a způsobu zohledňování rovných příležitostí ve strategických dokumentech (viz tabulka č. 9). Zdaleka nejčastěji jej podle vlastních slov zohledňují krajské úřady a překvapivě také úřady obcí I. typu. Zdaleka nejhůře na tom v tomto ohledu jsou úřady obcí III. typu.

Tabulka č. 9. Zohledňování RP ve strategických dokumentech podle typu úřadu (%)

Typ dokumentu	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Strategie rozvoje	11,8	16,1	6,3	36,4
Vize úřadu	17,6	16,1	0,0	81,8
Plán rozvoje	23,5	0,0	0,0	9,1
Jiné dokumenty	0,0	0,0	6,3	18,2

Z 22 úřadů, které odpověděly na otázku č. 4¹⁶, jich 19 indikovalo, že v jejich strategických dokumentech je zmíněn pouze obecný princip rovných příležitostí žen a mužů a pouhé 3 úřady mají v současnosti definovány konkrétní priority a opatření v dané oblasti. Jinými slovy, jen 4 % všech úřadů, které se zúčastnily dotazníkového šetření, mají v současnosti definovány konkrétní priority a opatření v dané oblasti. Ve všech případech jde o krajské úřady, což reprezentuje 27,3 % participujících krajských úřadů.

Problematika rovných příležitostí žen a mužů by měla být zohledněna také v interních dokumentech úřadů. Tento aspekt zachycuje tabulka č. 10, ze které je patrné, že v této oblasti je situace o něco lepší. Především proto, že 36 % úřadů má princip rovných

¹⁶ Specifikujte, jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů v těchto dokumentech pojednány?

příležitostí žen a mužů zakotven v pracovním řádu. Je však třeba doplnit, že to vyplývá přímo ze zákona, a nelze z toho tedy usuzovat na proaktivnost úřadů.

Tabulka č. 10. Zohledňování rovných příležitostí v interních dokumentech

Typ dokumentu	Zohledňuje	%
Pracovní řád	27	36,0
Vnitřní platový předpis	8	10,7
Etický kodex	12	16,0
Jiné dokumenty	6	8,0

Podstatně méně úřadů má podobnou klauzuli uvedenou ve vnitřním platovém předpisu. Je přitom vhodné, aby vnitřní platový předpis explicitně zaručoval, že zařazování mužů a žen do platových tříd a stupňů probíhá na základě rovnosti. Není totiž vzácná situace, kdy je na úřadech více žen v nižších platových třídách a více mužů ve vyšších platových třídách a to při stejném dosaženém vzdělání, protože muži mají vyšší pravděpodobnost, že jejich vzdělání a praxe budou více zohledněny.

Mezi jinými dokumenty interní povahy byly uvedeny: kolektivní smlouva, směrnice k realizaci výběrových řízení na obsazování pracovních míst, koncepce vzdělávání a zpráva o personální činnosti.

I v této oblasti však některé úřady nabídly rozporuplné informace. Konkrétně dva úřady sice specifikovaly jiné interní dokumenty, ve kterých je princip rovných příležitostí žen a mužů zohledněn, ale nezaškrtnuly příslušné políčko v dotazníku. Při analýze je tedy zohledněn verbální výčet.

Z úřadů, které mají zmíněný princip zohledněn v interních dokumentech, jej pouze 2,7 % zohledňují ve čtyřech a více typech dokumentů, 6,7 % ve třech, 8,0 % ve dvou typech a 24,0 % pouze v jednom typu dokumentu. Celkově 38,7 % úřadů uvádí, že mají princip rovných příležitostí žen a mužů zohledněn alespoň jednom z interních dokumentů, což opět znamená, že 61,3 % jich zde daný princip nezohledňuje.

I v případě interních dokumentů jsou mezi úřady jednotlivých úrovní samosprávy viditelné rozdíly (viz tabulka č. 11). Relativně dobrý je stav na úrovni obcí II. typu a na krajských úřadech. Na druhé straně, totéž nelze říci o úřadech obcí I. typu a především o úřadech obcí III. typu, které ve srovnání s úřady obcí II. typu vychází výrazně hůře, ačkoliv mají k dispozici větší objem lidských i finančních zdrojů.

Tabulka č. 11. Zohledňování RP v interních dokumentech podle typu úřadu (%)

Typ dokumentu	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Pracovní řád	11,8	45,2	18,8	72,7
Vnitřní platový předpis	5,9	12,9	6,3	18,2
Etický kodex	5,9	16,1	6,3	45,5
Jiné dokumenty	0,0	3,2	12,5	18,2

Poměrně vysoké procento úřadů (30,7 %) má také v pracovním řádu explicitně zmíněn zákaz diskriminace na základě pohlaví (viz tabulka č. 12). Podstatně menší procento (6,7 %) má však podobnou klauzuli ve vnitřním platovém předpisu, kde je neméně důležitá. Mezi dalšími dokumenty interní povahy, ve kterých je zákaz diskriminace na základě pohlaví explicitně zmíněn, byly uvedeny: etický kodex, kolektivní smlouva, směrnice k realizaci výběrových řízení na obsazování pracovních míst, organizační řád a rozhodnutí ředitele týkající se výběrových řízení podle zákona o úřednících. Žádný úřad neuvedl, že by vydal pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření.

Tabulka č. 12. Zákaz diskriminace na základě pohlaví v interních dokumentech

Typ dokumentu	Zohledňuje	%
Pracovní řád	23	30,7
Vnitřní platový předpis	5	6,7
Etický kodex	5	6,7
Jiné dokumenty	7	9,3

Opět je možno konstatovat, že 32,0 % úřadů má zákaz diskriminace explicitně zmíněn alespoň v jednom interním dokumentu. Z toho 2,3 % ve třech, 6,7 % ve dvou a 26,7 % v jednom. Zároveň se opět objevují nekonzistence v reportování, kdy tři úřady zmiňují jiné vnitřní dokumenty, kde je zákaz zohledněn, ale nezaškrťávají příslušné políčko dotazníku.

Z hlediska typu úřadu opět platí, že relativně nejlepší stav je na úrovni obcí II. typu a na krajských úřadech (viz tabulka č. 13). Úřady obcí I. typu opět výrazně zaostávají a úřady obcí III. typu vychází hůře ve srovnání s úřady obcí II. typu.

3.2.2. Personální politika a komunikace s veřejností

Každý úřad uplatňuje nějakou personální politiku (ač nemusí být vždy explicitní), která může mít nezanedbatelný genderový rozměr. Pokud například stojí na tradičním chápání role muže jako živitele rodiny a je v zajetí genderových stereotypů, může vést ke znevýhodňování žen. Proto je důležité analyzovat, jak úřady zohledňují tyto skutečnosti a jak s nimi případně pracují při prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže.

Tabulka č. 13. Zákaz diskriminace na základě pohlaví podle typu úřadu (%)

Typ dokumentu	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Pracovní řád	11,8	38,7	12,5	63,6
Vnitřní platový předpis	5,9	6,5	6,3	9,1
Etický kodex	0,0	6,5	6,3	18,2
Jiné dokumenty	0,0	6,5	12,5	27,3

V této souvislosti uvedlo 42,7 % úřadů, že sleduje, jaké je zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení. Z toho 33,4 % úřadů tak činí pravidelně a 9,3 % občas. Na druhou stranu pouze 6,7 % úřadů indikovalo, že cíleně usiluje o zvýšení zastoupení méně zastoupené skupiny na některé úrovni řízení. Z nich však pouze dva v odpovědi na kontrolní otázku specifikovaly, jakým způsobem to dělají, což naznačuje, že i číslo 6,7 % může být nadsazené a přesnější je údaj 2,7 %. Na jednom úřadě se v případě rovnosti kandidátů při výběrových řízeních upřednostňuje pohlaví, jež je méně zastoupené, na druhém úřadě před jednáním výběrové komise oznámí budoucí přímý nadřízený zaměstnance/zaměstnankyně na vyhlášené pozici komisi, že by preferoval obsazení místa osobou méně zastoupeného pohlaví. V obou případech se jednalo o krajské úřady.

Šest úřadů (8,0 %) také indikovalo, že uplatňuje při přijímání nových zaměstnanců/zaměstnankyň či obsazování vedoucích pozic nějaké pravidlo týkající se složení výběrových komisí z hlediska zastoupení žen a mužů, ale sedm jich specifikovalo jaké v odpovědi na kontrolní otázku¹⁷. Šest úřadů dbá na to, aby ve výběrových komisích byla zastoupena obě pohlaví, a jeden dbá na rovnoměrném složení výběrových komisí z hlediska pohlaví. Tato skupina zahrnovala úřady všech typů.

¹⁷ Zde byla opět patrná nekonzistence v odpovídání.

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů samozřejmě nemůže být pouze interní záležitostí úřadů, ale je podstatné tuto problematiku tematizovat i směrem k veřejnosti. Proto je důležité vyhodnocovat i to, jak zmíněnou problematiku zohledňují při komunikaci s veřejností, ať už prostřednictvím webových stránek či zveřejňování relevantní informací tištěnou formou.

Bohužel v této oblasti nejsou zjištění nijak povzbudivá, protože například pouze jeden úřad indikoval, že má na svých webových stránkách sekci explicitně věnovanou problematice rovných příležitostí žen a mužů (viz tabulka č. 14). Pouze 9,3 % úřadů sbírá a zveřejňuje vlastní statistiky členěné podle pohlaví (většina z úřadů, které tak činí, jsou krajské úřady). Jen 8,0 % úřadů zveřejňuje statistiky jiných institucí (ČSÚ, EU) členěné podle pohlaví, 66,7 % z nich jsou krajské úřady. Jiné způsoby komunikace s veřejností využívá v tomto ohledu pouze dva úřady (2,7 %), v obou případech se jedná o krajské úřady. V jednom případě šlo o inzerci na pracovní místa, jejíž genderovou vyváženost však požaduje zákon, ve druhém o publikování Plánu rozvoje sociálních služeb a Strategie v oblasti vzdělávání.

Tabulka č. 14. Zohledňování rovných příležitostí při komunikaci s veřejností

Typ aktivity	Zohledňuje	%
Sekce na webových stránkách	1	1,3
Vlastní statistiky členěné podle pohlaví	7	9,3
Statistiky jiných institucí	6	8,0
Jiný způsob	2	2,7
Nezohledňuje	62	82,7

Pouze 5,3 % úřadů využívá dva typy zmíněných aktivit (ze ¾ se jedná o krajské úřady). Celkově je zřejmé, že téma prosazování rovných příležitostí žen a mužů je pro úřady při komunikaci s veřejností zcela okrajové (82,7 % je nezohledňuje), přičemž zdaleka nejčastěji jej prezentují krajské úřady.

3.3. Institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro ženy a muže

Prosazování jakékoliv politiky předpokládá existenci patřičného institucionálního zabezpečení. Konkrétní lidé v konkrétních odděleních/odborech musí být pověřeni danou agendou a musí mít k dispozici odpovídající nástroje. Pro posouzení stavu agendy na obecních a krajských úřadech bychom tedy minimálně měli vědět, jak je

institucionálně zajištěno prosazování genderové rovnosti, jaké nástroje jsou k dispozici k zajištění této agendy, zda a jak úřad sleduje problémy, jako je sexuální obtěžování či diskriminace na základě pohlaví a jak jsou tyto problémy řešeny či jak úřady školí své zaměstnance/kyně problematice rovných příležitostí.

3.3.1. Zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí žen a mužů

Odpovědi na otázku „Kdo je v rámci úřadu zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?“ shrnuje tabulka č. 15, ze které je patrné, že pouze 5,3 % úřadů má zřízeno pracovní místo či pozici (i na částečný úvazek), ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně. Z nich se v 75 % jedná o krajské úřady, což reprezentuje 27,3 % z participujících krajských úřadů. Na jednom úřadě je místo zřízeno, ale není obsazeno.

Tabulka č. 15. Zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí žen a mužů

Opatření	Zohledňuje	%
Pracovní místo/pozice	4	5,3
Není pozice, ale soustavná pozornost	8	10,7
Není pozice, ale příležitostná pozornost	21	28,0
Nikdo se nevěnuje	42	56,0
Celkem	75	100,0

Pouze sedm úřadů (9,3 %) uvedlo, že se někdo agendě rovnosti žen a mužů soustavně věnuje, ale nemá to explicitně stanoveno v popisu práce. Osm úřadů však specifikovalo, o koho se jedná¹⁸. V pěti případech šlo o tajemníka/tajemnici a ve třech o vedoucí/ho personálního oddělení či jiného zaměstnance/kyni tohoto oddělení. Tři ze zmíněných úřadů byly krajské.

Příležitostně se někdo agendě rovnosti žen a mužů věnuje na 28,0 % úřadů (21) a i zde se jedná vesměs o tajemníky/ice (11) a zaměstnance/kyně personálních oddělení (7). Ve zbývajících třech případech byl zmíněn buď ředitel úřadu, nebo jeho zástupce.

Celkem 26 úřadů indikovalo, že se agendě rovnosti žen a mužů nikdo nevěnuje a 16 otázku nezodpovědělo, z čehož vyplývá, že na 56 % z participujících úřadů není za danou problematiku nikdo zodpovědný. Tento výsledek dobře koresponduje

¹⁸ Další nekonzistence při odpovídání. V tabulce č. 15 je zohledněna slovní odpověď.

s výpověďmi na otázku týkající se roku, od kdy se úřady věnují dané agendě (viz tabulka č. 5), avšak zároveň slouží jako korekce výpovědí jednotlivých typů úřadů.

Ze srovnání jednotlivých typů obcí totiž vychází nejlépe krajské úřady, které všechny informovaly, že se někdo agendě věnuje, přičemž v šesti případech soustavně (54,5 %) (viz tabulka č. 16). Úřady obcí II. a III. typu tvoří druhou skupinu, která agendě rovných příležitostí pro ženy a muže věnuje spíše občasnou pozornost, ale více než polovina úřadů se jí nevěnuje vůbec. Zde je opět důležité, že úřady II. typu častěji než úřady obcí III. typu uvádí¹⁹, že se věnují agendě rovných příležitostí pro ženy a muže, ať už soustavně či příležitostně.

Tabulka č. 16. Zodpovědnost za problematiku RP podle typů úřadu

Opatření	Typ úřadu (%)			
	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Pracovní místo	-	3,2	-	27,3
Není pozice, ale soustavná pozornost	-	6,5	12,5	27,3
Není pozice, ale příležitostná pozornost	-	35,5	18,8	63,6
Nikdo se nevěnuje	100,0	54,9	68,7	-

Zdaleka nejhůře jsou na tom v tomto ohledu úřady obcí I. typu, protože všechny indikovaly, že zmíněné agendě nevěnují žádnou pozornost. Tyto výpovědi kolidují s uvedením konkrétního roku v otázce č. 2 a dále potvrzují závěr, že na této úrovni samosprávy je problematika rovných příležitostí zohledňována jen výjimečně.

Pokud jde o činnosti, které vykonává osoba, která se věnuje agendě rovnosti žen a mužů, převažuje dohled nad tím, aby vnitřní předpisy (30,7 %) a fungování úřadu (32,0 %) byly v souladu s hlediskem rovnosti žen a mužů. Na druhé straně pouze na 12,0 % úřadů daná osoba organizuje školení v oblasti rovnosti žen a mužů. Nejčastěji pak vykonává tři z činností uvedených v tabulce č. 17.

3.3.2. Strategie, metody a nástroje prosazování rovných příležitostí žen a mužů

V rámci analýzy stavu rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni samosprávy je klíčovou otázkou, jaké strategie, metody a nástroje používají úřady při prosazování genderové rovnosti. Primární strategií české vlády i EU je přitom genderový

¹⁹ Otázka č. 2: Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?

mainstreaming a k dispozici je celá škála metod a nástrojů, kterou resorty i neziskový sektor neustále rozšiřují²⁰. Mezi metody lze zařadit metodu genderových auditů²¹ či metodu genderového rozpočtování²². Typickým nástrojem jsou statistiky členěné podle pohlaví²³ i odhady genderových dopadů přijímaných opatření.

Tabulka č. 17. Činnosti vykonávané osobou věnující se agendě

Činnost	Četnost	%
Účast na školeních	14	18,7
Organizace školení	9	12,0
Dohled na soulad vnitřních předpisů	23	30,7
Dohled na soulad fungování úřadu	24	32,0
Dohled na soulad aktivit pro veřejnost	13	17,3
Vypracovávání zpráv	11	14,7
Řešení diskriminace a sexuálního obtěžování	20	26,7

Bohužel bylo zjištěno, že strategii genderového mainstreamingu ani jeden úřad při své činnosti nevyužívá (viz tabulka č. 18), tj. zájmy mužů a žen nejsou rutinně zohledňovány v rámci rozhodování na všech úrovních a ve všech opatřeních, projektech či programech. Z ostatních obvyklých nástrojů jsou nejčastěji využívány statistiky členěné podle pohlaví, se kterými pracuje 24,0 % úřadů. Na druhou stranu jsou minimálně využívány běžné metody analýzy rozdílů v platech žen a mužů, genderové rozpočtování, genderové audity či odhady genderových dopadů přijímaných opatření. Celkem je využívá pouze 14,7 % úřadů, z nichž jednu třetinu tvoří krajské úřady.

S jedním z uvedených nástrojů pracuje 26,7 % úřadů, přičemž se vesměs jedná o statistiky. Tato skupina zahrnuje většinu participujících krajských úřadů (viz tabulka č. 19). Pouze pět úřadů (6,7 %) uvedlo, že využívá dvě metody. Ve všech případech se jednalo o krajské úřady, což znamená, že tak činí 45 % krajských úřadů.

²⁰ Zmínit lze například *Příručku na cestu k rovnosti žen a mužů* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003), *Proč a jak vypracovat Plán rovnosti žen a mužů* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003) či *Příručku programu iniciativy společenství EQUAL: Gender mainstreamingu* (MPSV, 2001).

²¹ *Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu* (Pavlík, 2007), *Metodika genderového auditu krajského úřadu* (Pavlík, 2007)

²² *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů* (Ministerstvo financí, 2004).

²³ Např. periodické publikace Českého statistického úřadu *Ženy a muži v datech* (2005, 2008).

Tabulka č. 18. Využívání nástrojů prosazování rovných příležitostí

Typ nástroje	Využívá	%
Genderový mainstreaming	-	-
Analýzy rozdílů v platech žen a mužů	5	6,7
Statistiky členěné podle pohlaví	18	24,0
Genderové rozpočtování	2	2,7
Genderové audity	2	2,7
Odhady genderových dopadů	3	4,0

Jelikož žádný z úřadů nevyužívá strategii genderového mainstreamingu, je důležité se ptát, zda mají alespoň vypracovanu vlastní strategii či plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů a zda ji vyhodnocují. Bohužel i v tomto ohledu je situace neradostná. Pouze jeden krajský úřad uvedl, že má explicitně formulovanou strategii/plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů a že ji také vyhodnocuje.

Srovnání jednotlivých úrovní úřadů samosprávy potvrzuje dřívější zjištění, že nejhůře jsou na tom úřady obcí I. a III. typu a nejlépe krajské úřady (viz tabulka č. 19). Nicméně situace není nijak povzbudivá ani v případě úřadů obcí II. typu, protože celých 67,7 % jich nevyužívá ani jeden z obvyklých nástrojů.

Tabulka č. 19. Využívání nástrojů prosazování RP podle typu úřadu

Typ nástroje	Typ úřadu (%)			
	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Genderový mainstreaming	-	-	-	-
Analýzy rozdílů v platech žen a mužů	-	3,2	6,3	18,2
Statistiky členěné podle pohlaví	-	22,6	6,3	90,9
Genderové rozpočtování	-	-	-	18,2
Genderové audity	5,9	-	-	18,2
Odhady genderových dopadů	-	6,5	6,3	-
Žádný nástroj	94,1	67,7	81,1	0,0

Ze šesti úřadů (8,0 %), které indikovaly, že realizují v dané oblasti nějaké projekty, jich bylo pět krajských (45,4 % ze všech krajských). Dva projekty se týkaly genderového rozpočtování, dva vzdělávání, jeden sladování rodinného a pracovního života a jeden jízdy na traktoru.

3.3.3. Přístup k diskriminaci a sexuálnímu obtěžování

Nedílnou součástí politiky prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je potírání diskriminace na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. Proto bylo zjišťováno, jak tuto problematiku ošetřují jednotlivé úřady.

Pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, bylo zjištěno, že jen na 4,0 % úřadů existuje formální postup řešení podnětů (viz tabulka č. 20). V jedenácti případech (14,6 %) je řešením podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví pověřen konkrétní útvar úřadu, přičemž jde většinou o kancelář tajemníka/ice (9) nebo kancelář vedoucí/ho úřadu (2)²⁴. V 8,0 % případů je podle respondentů/ek řešení podnětů ošetřeno jiným způsobem, ať už sdělením přímému nadřízenému, tajemníkovi či odborové organizaci. Pouze jeden úřad uvedl, že se stížnosti mohou podávat anonymně. Z toho plyne, že 73,3 % úřadů nepřijalo žádný specifický postup pro řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví. Jen 20,0 % úřadů pak indikovalo, že zaměstnanci/kyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se s diskriminací setkají.

Tabulka č. 20. Postup při řešení diskriminace na základě pohlaví

Postup	Četnost	%
Formální postup	3	4,0
Řešením pověřen konkrétní útvar	11	14,6
Jiný způsob	6	8,0

S opatřeními týkajícími se sexuálního obtěžování jsou na tom úřady jen o málo lépe (viz tabulka č. 21). Z dat je zřejmé, že určitá opatření vesměs přijaly stejné úřady, které zavedly postupy proti diskriminaci.

Tabulka č. 21. Postup při řešení sexuálního obtěžování

Postup	Četnost	%
Formální postup	5	6,7
Řešením pověřen konkrétní útvar	12	16,0
Jiný způsob	6	8,0

²⁴ Zde je opět patrná nekonzistence odpovědí, kdy součet odpovědí na jednu otázku neodpovídá součtu na související otázku.

Jakékoliv opatření proti diskriminaci na základě pohlaví či proti sexuálnímu obtěžování dosud nepřijal žádný z úřadů obcí I. typu. Na ostatních úrovních není situace o moc lepší, přičemž relativně nejlépe jsou na tom krajské úřady.

3.3.4. Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže

Vzdělávání je klíčovou podmínkou prosazování jakékoliv politiky, rovné příležitosti pro ženy a muže nevyjímaje. Největší počet úřadů (17,3 %) uvedl, že v dané problematice své zaměstnance/kyně školí v rámci vstupních školení (viz tabulka č. 22). Periodicky však školí pouze 4,0 % úřadů a alespoň jedno další školení pro ně dosud zorganizovalo jen 8,0 % úřadů. V 6,7 % případů je školení v problematice rovných příležitostí žen a mužů součástí jiného školení (např. v problematice lidských práv). Na druhou stranu 73,3 % úřadů v této oblasti vůbec žádná školení pro vlastní zaměstnance/kyně nerealizuje.

Tabulka č. 22. Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže

	Četnost	%
Vstupní školení	13	17,3
Periodické školení	3	4,0
Alespoň jedno školení	6	8,0
Součást jiného školení	5	6,7
Žádné školení	55	73,3

Ještě mnohem horší je situace, pokud jde o školení pro veřejnost. Žádný úřad nenabízí periodická školení a jen čtyři úřady dosud zorganizovaly alespoň jedno školení. Dva indikovaly, že je daná problematika součástí jiného školení. Jinými slovy, 92 % úřadů žádná školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže pro veřejnost neorganizuje.

V tomto ohledu jsou na tom opět nejhůře úřady obcí I. typu, ale opět také úřady obcí III. typu (viz tabulka č. 23). Ty výrazně zaostávají za úřady obcí II. typu, z nichž například sedm (22,6 %) uvedlo, že nabízí vstupní školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže.

Tato zjištění nejsou až tak překvapivá, vezmeme-li v úvahu, že pouze čtyři úřady spolupracují s nestátními neziskovými organizacemi (NNO) zaměřenými na prosazování

rovných příležitostí žen a mužů. Konkrétně šlo o Gender Studies, o.p.s., Fórum 50 %, a několik NNO aktivních v oblasti násilí na ženách. V českém kontextu jsou přitom právě NNO přirozeným partnerem, pokud jde o problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže, protože vládnou potřebnou expertízou a mají zkušenosti se vzdělávacími projekty. Proto je zjištění, že jejich pomoci využívá pouze 5,3 % úřadů alarmující. Ve všech případech přitom jde o krajské úřady. Stejně zarážející je, že žádný úřad nespolupracuje s některým z akademických pracovišť²⁵, která se profilují ve zmíněné oblasti.

Tabulka č. 23. Školení v RP podle typu úřadu

Typ školení	Typ úřadu (%)			
	I. typ	II. typ	III. typ	Krajský
Vstupní školení	-	22,6	-	54,5
Periodické školení	-	-	-	27,3
Alespoň jedno školení	-	-	-	54,5
Součást jiného školení	-	6,4	6,3	18,2
Žádné školení	-	71,0	93,7	-

3.4. Aktivita v oblasti sladování rodinného/osobního a pracovního života

Opatření zaměřená na sladování rodinného/osobního a pracovního života „pomáhají lidem vstupovat na pracovní trh a udržet se na něm za plného využití potenciálu pracovní síly. Musí být stejně dostupné ženám i mužům. Pružná pracovní opatření zvyšují produktivitu, posilují spokojenost zaměstnanců a podporují dobrou pověst zaměstnavatelů“²⁶. Je také známo, že jen málo mužů si vybírá rodičovskou dovolenou nebo pracuje na zkrácený úvazek v souvislosti s péčí o děti či další závislé osoby. Ženy jsou i nadále hlavními pečovatelkami, což vytváří nerovnováhu mezi oběma skupinami, která má negativní dopad na postavení žen na pracovním trhu a jejich ekonomickou nezávislost a zároveň pro konkrétní muže, kteří se péčí o děti či další členy rodiny chtějí či musí věnovat. V rámci šetření bylo proto zjišťováno, jaké aktivity jednotlivé úřady realizují v této oblasti, která byla prioritou resortu vnitra v roce 2009, přičemž z výše

²⁵ Např. Katedra genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze či Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně.

²⁶ *Sdělení Komise Radě* (2006, str. 5).

uvedeného je zřejmé, že jde o aktivity zlepšující v současné době především situaci zaměstnankyň.

Výsledky ukázaly, že 9,3 % úřadů provozuje MŠ pro děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v sídle úřadu, 8,0 % úřadů má dohodu s externí MŠ týkající se umístění dětí a pouze jeden úřad provozuje jesle. Žádný úřad finančně nepřispívá svým zaměstnancům/kyním na umístění dítěte v externích zařízeních pro děti předškolního věku dle jejich vlastního výběru (viz tabulka č. 24). Celkově 17,3 % úřadů přijalo nějaké opatření v této oblasti, tzn. 82,7 % nepřijalo žádné.

Tabulka č. 24. Opatření pro rodiče dětí předškolního věku

Opatření	Četnost	%
Provozování jeslí	1	1,3
Provozování MŠ	7	9,3
Finanční příspěvek	0	0,0
Dohoda s externí MŠ	6	8,0

Na druhou stranu 61,3 % úřadů nabízí zaměstnancům/kyním možnost flexibilní pracovní doby, 54,7 % možnost vzít si neplacené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou a 49,3 % možnost pracovat v případě potřeby na částečný úvazek (viz tabulka č. 25). Placené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou nabízí 20,0 % úřadů. Šest úřadů nabízí další alternativní formy zaměstnání jako jsou práce z domova (3) či dohody mimo pracovní poměr (3).

Celkově 82,7 % úřadů nabízí alespoň jednu alternativní formu zaměstnání, přičemž nejčastěji se jedná o dvě formy (30,7 %), následují tři formy (20,0 %) a jedna forma (18,7 %). Čtyři a více forem nabízí 13,3 % úřadů. Zdaleka nejvíce forem nabízí krajské úřady, kdy pouze jeden nabízí méně než tři, ale sedm jich nabízí čtyři a více (77,8 % z této skupiny).

Pravidelné spojení se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené udržuje 24,0 % úřadů, přičemž je to vesměs zodpovědností personálního oddělení či tajemníka/ice (viz tabulka č. 26). Tato praxe je zdaleka nejrozšířenější v případě krajských úřadů, kde ji aplikuje 45,4 % z nich (5). Na relevantní školení, která jsou důležitá z hlediska rozšiřování kvalifikace a udržování kontaktu s praxí, však zaměstnance/kyně rutinně zve pouze 5,3 % úřadů, ačkoliv 17,3 % jich tuto možnost nabízí. Mnohem častěji je úřady

(57,3 %) zvou na vlastní společenské akce (vánoce, velikonoce atd.). Celkem 32,0 % úřadů žádný kontakt se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené neudrží.

Tabulka č. 25. Možnosti pro rodiče dětí předškolního věku

Možnost	Četnost	%
Flexibilní pracovní doba	46	61,3
Částečná pracovní doba	37	49,3
Placené volno	15	20,0
Neplacené volno	41	54,7
Další formy	6	8,0

Nejobvyklejší je udržování pouze jedné formy kontaktu (53,3 %), avšak 17,3 % úřadů využívá formy dvě. Tři formy pak pouze jeden úřad. Na rozdíl od jiných oblastí, v této krajské úřady nikterak nevyčnávají.

Tabulka č. 26. Udržování kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené

Typ kontaktu	Četnost	%
Pravidelné spojení	18	24,0
Relevantní školení	4	5,3
Společenské akce	43	57,3
Žádný kontakt	24	30,7

Udržování kontaktu však není jedinou možností, jak mohou úřady podporovat zaměstnance/kyně na rodičovské dovolené. Lze je například také zaměstnávat na dohodu, čehož využívá 44,0 % úřadů, či na snížený úvazek, což praktikuje 36,0 % úřadů (viz tabulka č. 27). Tyto dvě možnosti opět zdaleka nejčastěji nabízí krajské úřady (90,9 %). Dva úřady svým zaměstnancům/kyním na rodičovské dovolené nabízí vypracování individuálního plánu profesního rozvoje. Tento velmi progresivní způsob práce s dotyčnou skupinou nabízí jedna obec II. typu a jedna obec III. typu.

Celkově 60 % úřadů nabízí některou z dalších zmíněných možností pro zaměstnance/kyně na rodičovské dovolené. Nejčastěji nabízí pouze jednu možnost (28,0 %), ale 24,0 % úřadů nabízí možnosti dvě a 8 % dokonce tři. Všechny krajské

úřady nabízí alespoň jednu možnost a 81,8 % jich nabízí dvě, což je opět vysoce nadprůměrné.

Tabulka č. 27. Další možnosti pro zaměstnance/kyně na rodičovské dovolené

Opatření	Četnost	%
Práce na dohodu	33	44,0
Snížený úvazek	27	36,0
Účast na všech školeních	13	17,3
Individuální plán profesního rozvoje	2	2,7

Opatření směřem k vlastním zaměstnancům/kyním jsou samozřejmě jen jednou součástí politiky sladování rodinného/osobního a pracovního života. Druhou a neméně důležitou jsou aktivity směřem k veřejnosti. Zde jsou zjištění mnohem optimističtější (viz tabulka č. 28). Protože 80,0 % úřadů indikovalo, že podporuje pečovatelskou službu pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené), 78,7 % úřadů volnočasové aktivity dětí, 38,7 % denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností a 25,3 % tísňovou péči pro osoby se sníženou soběstačností. Dále bylo zjištěno, že 36,0 % úřadů rozšiřuje kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro občany obce s ohledem na demografickou situaci a 70,7 % sleduje, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňová péče a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností) odpovídá skutečným potřebám.

Tabulka č. 28. Opatření pro sladování směřem k veřejnosti

Opatření	Četnost	%
Rozšiřování kapacity jeslí a MŠ	27	36,0
Podpora volnočasových aktivit dětí	59	78,7
Sledování kapacity sociálních služeb	53	70,7
Podpora pečovatelské služby	60	80,0
Podpora tísňové péče	19	25,3
Podpora denních stacionářů	29	38,7

3.5. Shrnutí

Předchozí podkapitola nabídla poměrně velké množství dílčích zjištění, ze kterých lze vyvodit obecnější závěr, že stav prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni samosprávy nelze charakterizovat jako uspokojivý. Přestože se jedná o prioritu vlády ČR, pouze menšina úřadů jí věnuje pozornost a z nich ještě menší počet takovou pozornost, která by odpovídala její důležitosti. To je zřejmé už ze skutečnosti, že jen 35 % úřadů bylo schopno specifikovat realistický rok, od kdy se zmíněné problematice věnují. Je sice povzbudivé, že 53 % z nich tak podle vlastních slov činí již více než sedm let, ale tento dojem je nutné moderovat ve světle skutečnosti, že pouze 16 % úřadů věnuje prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže soustavnou pozornost. Příležitostnou pozornost ze strany 28 % úřadů nelze zdaleka považovat za dostatečnou.

Další důvod k opatrnosti vyplývá ze zjištění, že žádný z úřadů neaplikuje hlavní strategii vlády v této oblasti – genderový mainstreaming (!). Tento fakt vyvolává pochybnosti i o informacích ze strany výše uvedených úřadů, které se údajně problematice věnují, ať již soustavně či občasně. Není totiž jasné, jak je možné prosazovat nějakou politiku bez znalosti a aplikace jejího základního kamene. Navíc pouze jeden krajský úřad uvedl, že má explicitně formulovanou strategii/plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů a že ji také vyhodnocuje.

Další důvod k opatrnosti zavdává dále zjištění, že pouze 14,7 % úřadů indikovalo, že využívá některou z běžných metod prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Bez aplikace genderového rozpočtování, genderových auditů či analýz rozdílů v platech žen a mužů nelze danou problematiku účinně prosazovat. Každý z těchto nástrojů však využívá pouze zanedbatelné procento úřadů.

Celkově se zdá, že úřady za prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže považují především zohlednění této problematiky v relevantních dokumentech a sledování některých dílčích aspektů, jež se k němu váží. Z tohoto úzkého pohledu je jistě pozitivní, že 32 % úřadů má zmíněný cíl formulovaný alespoň v jednom ze strategických dokumentů (strategie rozvoje, vize úřadu atd.), ačkoliv se jedná především o uvedení obecného principu a jen minimum z nich (4 %) si stanovilo i konkrétní priority a opatření. Podobně má 38,7 % úřadů tento princip zahrnut alespoň v jednom z interních dokumentů (pracovní řád, vnitřní platový předpis atd.), ačkoliv jde většinou o pracovní řád, kde to vyplývá přímo ze zákona. Zákaz diskriminace na základě pohlaví pak zmiňuje alespoň v jednom z interních dokumentů 32,0 % úřadů, ale žádný z nich neuvedl, že by vydal pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření (!).

Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže stojí především na aktivním přístupu, používání osvědčených metod a ochotě přijímat relevantní opatření, což se bohužel

na úrovni samosprávy příliš často neděje. Zde lze kontrastovat například ochotu sledovat zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení (42,7 % úřadů) s ochotou cíleně usilovat o zvýšení zastoupení méně zastoupené skupiny na některé úrovni řízení (6,7 % úřadů, resp. 2,7 %, viz 3.2.2.) či s ochotou uplatňovat nějaké pravidlo na složení výběrových komisí z hlediska zastoupení žen a mužů (8,0 % úřadů). Podobně lze charakterizovat i ochotu prosazovat princip rovných příležitostí směrem k veřejnosti, která se i u toho mála úřadů, jež se v tomto ohledu snaží vyvíjet nějakou aktivitu, omezuje téměř výlučně na publikování statistik členěných podle pohlaví.

Zde je samozřejmě na místě zopakovat také výše zmíněný závěr o využívání běžných metod a nástrojů, ale je řada dalších indicií, jež podporují závěr, že úřady samosprávy nejsou příliš aktivní při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Není například povzbudivé zjištění, že pouze jedna čtvrtina úřadů přijala nějaký postup pro řešení diskriminace na základě pohlaví a že pouze 20,0 % úřadů indikovalo, že jejich zaměstnanci/kyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají s diskriminací na základě pohlaví. Situace je jen o málo lepší v případě sexuálního obtěžování.

Výraznou aktivitu úřady nevyvíjí ani pokud jde o školení, ať už vlastních zaměstnanců (26,7 % úřadů), či veřejnosti (pouze 8,0 % úřadů). Vlastní zaměstnance přitom vesměs školí pouze při nástupu do zaměstnání (17,3 % úřadů) a rezignují na jejich do vzdělávání v nových postupech a metodách, což je důležité, neboť situace se v dané oblasti poměrně dynamicky vyvíjí a například resort vnitra neustále rozšiřuje škálu možností, které v této souvislosti nabízí.

Zarážející je i zjištění, že pouze 5,3 % úřadů spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi zaměřenými na prosazování rovných příležitostí žen a mužů a žádný úřad nespolečně pracuje s některým z akademických pracovišť, která se profilují ve zmíněné oblasti. V českém kontextu jsou přitom právě NNO a vysoké školy nejvhodnějším partnerem pro spolupráci v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, neboť disponují potřebnou expertízou a mají zkušenosti se vzdělávacími projekty.

Jak bylo výše zmíněno, prioritou resortu vnitra v roce 2009 byla podpora sladování rodinného/osobního a pracovního života s cílovou skupinou matky na mateřské a rodiče na rodičovské dovolené, kteří/ktelé jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi MV. Proto bylo také zjišťováno, jak si v této oblasti vedou úřady samosprávy, a dlužno podotknout, že zde byla zjištění výrazně povzbudivější. To se především týká možností sladování, které nabízí rodičům předškolních dětí, protože 82,7 % úřadů nějakou nabízí. Nejčastěji přitom jde o flexibilní pracovní dobu (61,3 % úřadů), neplacené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou (54,7 % úřadů) a možnost pracovat v případě

potřeby na částečný úvazek (49,3 % úřadů). Placené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou nabízí 20,0 % úřadů. Výrazně horší je nabídka opatření týkajících se předškolních zařízení, kdy 82,7 % úřadů nepřijalo dosud žádné.

Úřady jsou také poměrně vstřícné k zaměstnancům/kyním na rodičovské dovolené, alespoň co se týká práce na dohodu (44,0 % úřadů) či nabídky snížených úvazků (36,0 % úřadů). Na druhou stranu pouze dva úřady nabízí možnost vypracování individuálního plánu profesního rozvoje, což je jedna z progresivních metod sladování.

Úřady však nejsou příliš aktivní v udržování kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené. Pouze 24,0 % z nich udržuje pravidelný kontakt, ale 40,0 % se omezuje pouze na to, že je zve na vlastní společenské akce (vánoce, velikonoce atd.).

Stav prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže se na jednotlivých úrovních samosprávy liší. Zdaleka nejlépe jsou na tom krajské úřady, které v řadě aspektů zcela vybočují z průměru. Výjimečné jsou již v tom, že všechny uvedly realistický rok, od kdy se věnují dané problematice. Krajské úřady také tvoří 75 % těch, které mají zřízené pracovní místo, ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně, a 37,5 % úřadů, kde se někdo agendě rovnosti žen a mužů soustavně věnuje, ačkoliv to nemá explicitně formulováno v popisu práce. Navíc krajské úřady dominují mezi úřady, které používají některé z obvyklých metod využívaných při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, i mezi úřady, které indikovaly, že realizují v dané oblasti nějaké projekty.

Krajské úřady jsou také nejvstřícnější k zaměstnancům a zaměstnankyním, pokud jde o sladování rodinného/osobního a pracovního života. To se týká především nabízení škály alternativních forem zaměstnání a poskytování placeného a neplaceného volna nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou pro rodiče s dětmi předškolního věku, kdy pouze jeden krajský úřad nabízí méně než tři možnosti, ale sedm jich nabízí čtyři a více. V tomto ohledu také více podporují rodiče na rodičovské dovolené.

Druhou skupinu tvoří úřady obcí II. a III. typu, které sice v průměru zaostávají prakticky ve všech sledovaných ohledech za krajskými úřady, ale naopak vynikají v porovnání s úřady obcí I. typu. Méně než polovina úřadů z této skupiny uvádí, že problematice rovných příležitostí věnují pozornost, ale pouze zhruba v 10 % případů soustavnou. V některých ohledech se ale úřady obcí II. a III. typu liší, vesměs v neprospěch úřadů obcí III. typu. Ty například prakticky neškolí své zaměstnance v dané problematice, méně často věnují soustavnou pozornost problematice rovných příležitostí pro ženy a muže a jen zřídka využívají ve své práci obvyklé metody využívané v této oblasti.

Zaostávají ale i ve zohledňování principu rovných příležitostí ve strategických a interních dokumentech.

Celkově jsou na tom prakticky ve všech sledovaných ohledech nejhůře úřady obcí I. typu. To není překvapivé vzhledem k tomu, jak omezenými lidskými a finančními zdroji disponují. Nicméně s takovým stavem se nelze smířit; již proto, že se i v této skupině objevily úřady, které vyvíjí nějaké aktivity v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, což svědčí o tom, že vše se neodvíjí od velikosti úřadu. Je však zřejmé, že je třeba jim nabídnout pomoc a metodické vedení.

4. Doporučení

Závěry analýzy ukazují, že existuje poměrně velký prostor pro působení ministerstva vnitra směrem k úřadům samosprávy. Lze identifikovat i oblasti, ve kterých by mohl resort efektivně působit. Přitom je třeba připomenout, že je nutný diferencovaný přístup k jednotlivým typům úřadů. Větší pozornost je na místě věnovat těm, které dnes nenaplnují očekávání, což se týká především úřadů obcí III. typu, jež zaostávají za úřady obcí II. typu, ačkoliv by měly mít celkově lepší podmínky. Největší pozornost a podporu si však zaslouží úřady obcí I. typu, které disponují zdaleka nejmenšími zdroji.

Konkrétně lze doporučit následující kroky, které by měly vést k lepšímu prosazování vládních priorit při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni samosprávy v relativně krátkém časovém horizontu:

- 1) **Rozšíření nabídky vzdělávacích aktivit v problematice rovných příležitostí žen a mužů pro místní úřady.** Dostatečné povědomí o dané problematice je základním předpokladem jejího aktivního a úspěšného prosazování a zřejmě také jedním z hlavních důvodů, proč mu věnuje pozornost pouze menšina úřadů samosprávy. V této souvislosti by resort vnitra mohl:
 - a. Začít aktivněji využívat **Institut pro místní správu**, který by měl nabízet více kurzů zaměřených na prosazování rovných příležitostí žen a mužů²⁷. Mělo by se jednat jednak o kurzy obecného charakteru, které budou představovat problematiku a její základní aspekty, ale také o kurzy zaměřené na konkrétní metody prosazování rovných příležitostí žen a mužů, jako jsou například genderové rozpočtování, genderové audity či genderově členěné statistiky. Oba typy kurzů by měly být „šity na míru“ jednotlivým typům úřadů samosprávy a měly by zdůrazňovat praktické přínosy prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. V kurzech je vhodné využívat příklady dobré praxe, a to buď formou ilustrací, nebo cílených diskusí za účasti zástupců/kyň úřadů s kvalitně rozvinutou agendou.
 - b. Vytvořit **e-learningový kurz** zaměřený specificky na problematiku místní správy. Takový kurz je k dispozici pro úroveň státní správy a mohl by sloužit jako základ či inspirace. Důležité opět je nabídnout úřadům samosprávy informace a nástroje, které budou relevantní z hlediska jejich každodenní činnosti.

²⁷ V současnosti v jeho nabídce žádný podobný kurz nefiguruje, viz www.institutpraha.cz.

- 2) **Příprava metodických materiálů pro úřady samosprávy, které představí hlavní nástroje prosazování rovných příležitostí žen a mužů.** Bez patřičných nástrojů nelze prosazovat žádnou politiku a v českém kontextu chybí příručky, které by úřadům samosprávy představovaly srozumitelnou a uživatelsky vstřícnou formou základní metody, jako jsou například genderové rozpočtování, genderové audity, genderově členěné statistiky či odhady genderový dopadů. Bylo by tedy vhodné, aby resort vnitra identifikoval metody, které mohou mít nejvyšší využitelnost na úrovni samosprávy²⁸, a úřadům je nabídl.
- 3) **Zřizování pracovních pozic, ve kterých bude agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně.** Efektivní prosazování jakékoliv politiky předpokládá její personální zajištění. Danou agendou musí být pověřeni konkrétní lidé, kteří si osvojí příslušnou expertízu a budou ji systematicky prosazovat. Resort vnitra by proto měl apelovat na úřady samosprávy, aby vytvořily takové pozice. To se týká především krajských úřadů a úřadů obcí typu II. a III. Jedna cesta k tomuto cíli pravděpodobně vede přes změnu příslušné legislativy, ale jinou možnou cestou je zdůrazňování příkladů dobré praxe a prezentování úřadů, které již tento krok učinily a zaznamenaly výrazné úspěchy při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Jednou z takových aktivit je ostatně soutěž Úřad roku Půl na půl, na které resort vnitra spolupracuje s neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s.
- 4) **Vypisování specifických výzev na spolupráci úřadů samosprávy s neziskovými organizacemi a akademickými pracovišti se zkušenostmi v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v rámci Evropských strukturálních fondů.** V rámci neziskového sektoru a akademické sféry je dnes k dispozici poměrně rozsáhlá expertíza v dané problematice i zkušenosti s řadou praktických projektů. Resort vnitra by mohl napomoci úřadům samosprávy tyto zdroje efektivně využívat, což by bylo přínosné jako pro úřady samotné, tak i pro neziskové organizace a akademická pracoviště. V případě akademických pracovišť se nabízí další synergický efekt, neboť studující, které vychovávají, mohou obratem nalézt uplatnění v rámci samosprávy.
- 5) **Podpora síťování úřadů samosprávy za účelem sdílení zkušeností s prosazováním rovných příležitostí pro ženy a muže.** Již dnes existuje řada úřadů, které vyvíjí různé aktivity v dané oblasti, a nabízí se jejich propojování s úřady, jež teprve začínají. Příklady dobré praxe jsou motivující, ale také umožňují vyvarovat se opakování chyb druhých.

²⁸ Inspirovat se lze zahraničními zkušenostmi i metodikami, které již v českém kontextu existují, ale jsou například příliš složité koncipované.

- 6) **Zřídit poradnu a diskusní fórum pro úřady samosprávy.** Zde se budou moci úřady podělit o konkrétní zkušenosti a zeptat se na řešení konkrétních případů – získají odbornou odpověď a příklady dobré praxe od jiných úřadů.
- 7) **Realizovat průběžně podobná šetření za účelem monitorování stavu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a vývojových trendů.** Důležité je provádět i kvalitativní šetření, neboť dotazníková šetření neumožňují postihnout strukturální rozměr věci a odvíjí se od výpovědí respondentů, které nemusí vždy odrážet realitu. Kvalitativní šetření dovolí zjistit skutečný stav agendy na vybraných úřadech samosprávy, identifikovat strukturální bariéry prosazování rovných příležitostí a shromáždit příklady dobré praxe využitelné ve vzdělávání.

Literatura

Cidlinská, K. *Analýza institucionálního mechanismu zajišťujícího politiku rovných příležitostí žen a mužů v ČR*. Bakalářská práce obhájená na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2006.

Ferber, R. at al. *What is a survey?* Washington: American statistical association, 1993.

Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo financí, 2004.

Lisabonská smlouva. *Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie (2008/C 115/01)*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008.

Morrow, R. A. *Critical theory and methodology*. London: SAGE Publications, 1994.

Moser, C. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute, 2005.

MPSV. *Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking +5)*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001.

MPSV. *Příručka programu iniciativy společenství EQUAL: Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004.

Nařízení Rady ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999. Brusel: Rada Evropské unie.

Pavlík, P., Appeltoová, M., Hamrlová, M., Havelková, B., Kotišová, M., Lineau, M., Linková, M., Machovcová, Smetáčková, I. a Souralová, A. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Open Society, o.p.s., 2008.

Pavlík, P. *Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007.

Pavlík, P. *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007.

Pavlík, P., Boučková, P., Ehnertová, E., Hamrlová, M., Havelková, B., Hynková, M., Kárníková, B., Kotišová, M., Linková, M., Machovcová, K., Nedbálková, K., Smetáčková, I. a Souralová, A. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006*. Praha: Open Society, o.p.s., 2006.

Pavlík, P., Boučková, P., Linková, M., Marksová-Tominová, M., Mrzílková Susová, I., Simerská, L., a Smetáčková, I. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2004*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2004.

Proč a jak vypracovat Plán rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003.

Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003.

Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010 (KOM(2006) 92 v konečném znění). Brusel: Komise ES, 2006.

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen 2009. Praha: Úřad vlády České republiky, 2009.

Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad, 2005, 2008.

Příloha 1 – Výzkumný nástroj

Identifikační údaje

Úřad:	
Adresa úřadu:	
Označte typ úřadu křížkem	☐ Obec I. Typu ☐ Obec II. Typu ☐ Obec III. Typu ☐ Krajský úřad
Kraj:	
Dotazník vyplnil/a:	
Funkce:	
E-mailová adresa/telefon:	

Cíle a struktura úřadu

1) Prosíme vyplňte následující tabulku:

	Počet žen	Počet mužů	Celkový počet	% žen
Volené orgány Hejtman/ka, primátor/ka, starosta/ka Rada				
Úřad Celkový počet zaměstnanců/kyň na úřadě Na všech vedoucích pozicích z toho vedoucí úřadu z toho ředitel/ka + zástupci/kyně ředitele/ky úřadu z toho vedoucí (ředitelé) odborů z toho vedoucí oddělení				

2) Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?

3) Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů v následujících dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

Rovnost žen a mužů je explicitně zmíněna ve:

- ☐ strategii rozvoje (kraje/města/obce)
- ☐ vizi úřadu
- ☐ plánu rozvoje

☐ v jiných dokumentech podobného typu, specifikujte, ve kterých: _____

4) Specifikujte jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů v těchto dokumentech pojednány? (Např.: Je zmíněn obecný princip rovných příležitostí žen a mužů. Jsou vyjmenovány konkrétní priority v dané oblasti. Atd.)

5) Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů v následujících interních dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

Rovnost žen a mužů je explicitně zmíněna v:

- ☐ pracovním řádu
- ☐ vnitřním platovém předpisu
- ☐ etickém kodexu
- ☐ v dalších dokumentech, specifikujte, ve kterých: _____

6) Je zákaz diskriminace na základě pohlaví explicitně zmíněn v následujících interních dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ v pracovním řádu
- ☐ ve vnitřním platovém předpisu
- ☐ v etickém kodexu
- ☐ v dalších dokumentech, specifikujte, ve kterých: _____

- ☐ úřad vydal pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření,
specifikujte, která: _____

7) Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů při komunikaci s veřejností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ na webových stránkách úřadu je sekce explicitně věnovaná problematice rovných příležitostí žen a mužů
- ☐ úřad sbírá a zveřejňuje vlastní statistiky členěné podle pohlaví
- ☐ úřad zveřejňuje statistiky jiných institucí (ČSÚ, EU) členěné podle pohlaví
- ☐ jiným způsobem, specifikujte: _____

8) Uplatňuje úřad při přijímání nových zaměstnanců/zaměstnankyň či obsazování vedoucích pozic nějaké pravidlo týkající se složení výběrových komisí z hlediska zastoupení žen a mužů?

- ☐ Ne
- ☐ Ano, specifikujte, jaké: _____

9) Sleduje úřad, jaké je zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení?

- ☐ Ano, pravidelně
- ☐ Ano, občas
- ☐ Ne

10) Usiluje úřad o zvýšení zastoupení méně zastoupeného pohlaví na některé úrovni řízení?

- ☐ Ne
- ☐ Ano, specifikujte jak: _____

11) Které z následujících metod a nástrojů využívá úřad při své činnosti? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ genderový mainstreaming
- ☐ analýza rozdílů v platech žen a mužů
- ☐ statistiky členěné podle pohlaví
- ☐ genderové rozpočtování (Gender Budgeting)
- ☐ genderové audity
- ☐ odhady genderových dopadů přijímaných opatření (Gender Impact Assessment)

Institucionální zajištění problematiky rovnosti žen a mužů

12) Kdo je v rámci úřadu zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?

- ☐ na úřadě je zřízeno pracovní místo/pozice (i na částečný úvazek), ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně
- ☐ někdo se agendě rovnosti žen a mužů soustavně věnuje, ale nemá to explicitně napsáno v popisu práce, specifikujte kdo, včetně pozice a oddělení (případně, které osoby): _____
- ☐ někdo se agendě rovnosti žen a mužů příležitostně věnuje, specifikujte kdo, včetně pozice a oddělení (případně, které osoby): _____
- ☐ agendě rovnosti žen a mužů se nikdo nevěnuje

13) Jaké činnosti vykonává osoba, která se věnuje agendě rovnosti žen a mužů?

- ☐ účastní se školení v oblasti rovnosti žen a mužů
- ☐ organizuje školení v oblasti rovnosti žen a mužů
- ☐ dohlíží na to, aby vnitřní předpisy byly v souladu s hlediskem rovnosti žen a mužů
- ☐ dohlíží na to, aby fungování úřadu bylo v souladu s hlediskem rovnosti žen a mužů
- ☐ dohlíží na to, aby aktivity úřadu směrem k veřejnosti byly v souladu s hlediskem rovnosti žen a mužů
- ☐ vypracovává zprávy pro nadřízené orgány
- ☐ zodpovídá za řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví a sexuálního obtěžování

14) Má úřad explicitně formulovanou strategii/plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů?

☐ Ano

☐ Ne

15) Vyhodnocuje úřad plnění strategie/plánu prosazování rovných příležitostí žen a mužů?

☐ Ano, pravidelně

☐ Ano, příležitostně

☐ Ne

16) Realizuje úřad nějaké projekty v oblasti rovných příležitostí žen a mužů?

Specifikujte: _____

17) Jak je v rámci úřadu řešena diskriminace na základě pohlaví? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

☐ existuje formální postup pro řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví

☐ řešením podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je pověřen útvar úřadu, specifikujte: _____

☐ zaměstnanci/ zaměstnankyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají s diskriminací na základě pohlaví

☐ řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je ošetřeno jiným způsobem, specifikujte: _____

☐ nejsou k dispozici pravidla pro řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví

18) Jak je v rámci úřadu řešena problematika sexuálního obtěžování? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ existuje formální postup pro řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování
- ☐ řešením podnětů týkajících se sexuálního obtěžování je pověřen útvar úřadu, specifikujte:_____
- ☐ zaměstnanci/zaměstnankyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají se sexuálním obtěžováním
- ☐ řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování je ošetřeno jiným způsobem, specifikujte:_____

- ☐ nejsou k dispozici pravidla pro řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování

19) Jaké typy školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů úřad organizuje pro své zaměstnance/kyně? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ proškolení v oblasti rovnosti žen a mužů je součástí vstupního školení
- ☐ úřad periodicky organizuje školení v této problematice
- ☐ úřad dosud zorganizoval alespoň jedno školení v této problematice
- ☐ proškolení v této problematice je součástí jiného školení (např. v problematice lidských práv)
- ☐ úřad neorganizuje žádná školení v této problematice

20) Jaké typy školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů úřad organizuje pro veřejnost? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ úřad periodicky organizuje školení v této problematice
- ☐ úřad dosud zorganizoval alespoň jedno školení v této problematice
- ☐ školení v této problematice je součástí jiného školení (např. v problematice lidských práv)
- ☐ úřad neorganizuje žádná školení v této problematice

21) Spolupracuje úřad s neziskovými organizacemi či akademickými pracovišti zaměřenými na prosazování rovnosti žen a mužů?

- ☐ Ne
- ☐ Ano, specifikujte:_____

Aktivity úřadu

22) Jaké aktivity úřad vyvíjí pokud jde o rodiče dětí předškolního věku? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ provozuje jesle pro děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v sídle úřadu
- ☐ provozuje MŠ pro děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v sídle úřadu
- ☐ finančně přispívá svým zaměstnancům/zaměstnankyním na umístění dítěte v externích zařízeních pro děti předškolního věku dle jejich vlastního výběru
- ☐ má dohodu s externí MŠ týkající se umístování dětí předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň

23) Nabízí úřad zaměstnancům/zaměstnankyním některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ flexibilní pracovní dobu
- ☐ částečné úvazky
- ☐ alternativní formy zaměstnání, specifikujte: _____

- ☐ vzít si volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou
- ☐ vzít si neplacené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou

24) Udržuje úřad kontakt se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ udržuje pravidelné spojení, za které zodpovídá: _____
- ☐ jsou rutinně zvány/i na všechna relevantní školení
- ☐ jsou zvány/i na společenské akce úřadu (vánoce, velikonoce atd.)
- ☐ úřad s nimi neudržuje pravidelný kontakt

25) Nabízí úřad zaměstnancům/zaměstnankyním na rodičovské dovolené některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ pracovat na dohodu
- ☐ snížený pracovní úvazek
- ☐ účastnit se všech školení organizovaných úřadem

- ☐ vypracovat si individuální plán profesního rozvoje

26) Jaká konkrétní opatření přijal úřad směrem k veřejnosti? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- ☐ úřad rozšiřuje kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro občany obce s ohledem na demografickou situaci
- ☐ úřad podporuje volnočasové aktivity dětí
- ☐ úřad sleduje, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňová péče a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností) odpovídá skutečným potřebám
- ☐ úřad podporuje pečovatelskou službu pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené)
- ☐ úřad podporuje tísňovou péči pro osoby se sníženou soběstačností
- ☐ úřad podporuje denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností

27) V posledních dvou letech byla rozšířena kapacita:

jeslí přibližně o (zakroužkujte):

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

mateřských školek přibližně o (zakroužkujte):

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

28) V posledních dvou letech byla podpora (v tis. Kč):

- ☐ pečovatelské služby: _____
- ☐ tísňové péče: _____
- ☐ denních stacionářů: _____

Příloha 2 - Gender jako základní kategorie sociálního života²⁹

Základním východiskem politiky prosazování genderové rovnosti je poznání, že ženy a muži se neliší v důsledku jakési esenciální, přirozené či biologické podstaty ženství, a mužství. Jinými slovy, rozdíly, které je mezi ženami a muži možné vysledovat v současné společnosti (v individuálních schopnostech, v zastoupení v různých sférách společnosti a na vedoucích místech, v platech atd.), nejsou přirozené, nejsou neměnné a nevyplývají z biologických rozdílů.

Tento závěr, ke kterému věda dospěla po dlouhých letech bádání, není v souladu s obvyklými představami o mužích a ženách. Rozdíly mezi nimi jsou totiž laickou veřejností často spojovány s biologickými charakteristikami žen a mužů – protože mají muži a ženy jiné pohlavní orgány, mozky či hormony, jsou z podstaty rozdílní a z těchto rozdílů vyplývá i jejich rozdílné postavení ve společnosti. Toto zdůvodnění, tzv. **biologický determinismus**, je však nesprávné a co je závažnější, odvádí nás od přemýšlení o nesamozřejmosti současného uspořádání vztahů mezi muži a ženami ve společnosti, které je charakterizováno nerovným postavením žen ve většině oblastí společenského života. Naopak jsme uklidňováni, že společenské nerovnosti jsou přirozené, že za ně není nikdo zodpovědný a že snahy o jejich zmenšování by šly proti naší biologické podstatě, tedy proti přírodě.

Sociální i přírodní vědy však představy o biologické determinaci zásadně zpochybňují. Dokumentují například, že vnímání genderových rozdílů (v čem a jak se muži a ženy mají údajně odlišovat) i míra genderových nerovností se v různých kulturách dramaticky liší. Zatímco představy o biologických rozdílech se napříč kulturami více méně nemění, různost představ o tom, co je to muž a žena, je ohromující³⁰. Obdobně tomu však je i v rámci každé kultury, kde se tyto představy liší podle třídy, rasy, věku, sexuální orientace atd. Biologický determinismus tuto různorodost nedokáže vysvětlit.

Výzkumy, které se snaží odhalit rozdíly ve schopnostech, dovednostech či talentech mužů a žen, navíc ukazují, že rozdíly mezi muži a ženami, pokud nějaké vůbec existují, jsou mnohem menší než rozdíly v rámci těchto skupin. Ať už je jejich biologické vybavení jakékoliv, muži a ženy jsou v průměru stejně inteligentní, mají stejné komunikační schopnosti, jsou stejně nadaní na matematiku atd. Otázkou pak samozřejmě je, proč jsou v naší společnosti tak zdůrazňovány rozdíly mezi nimi a proč jsou ženy ve většině oblastí společenského života znevýhodňovány. To biologie zodpovědět nedokáže a

²⁹ Převzato z Pavlík, 2007.

³⁰ Prakticky všechny atributy, které v naší kultuře spojujeme se ženami, mohou být a jsou v jiných kulturách považovány za mužské a naopak.

v každém případě není jasné, proč by biologické rozdíly měly nutně vést ke zvýhodňování mužů.

Podstatu těchto rozdílů pomáhá pochopit koncept **gender**, který vychází z předpokladu, že se ženami a muži nerodíme, ale stáváme se jimi v průběhu socializace (De Beauvoir, 1989). Od nejranějšího dětství se učíme, jaké jsou představy o ženách a mužích v naší kultuře i jak máme v souladu s nimi žít své životy jako ženy a muži. Během celého života jsou pak tyto představy a návyky potvrzovány a posilovány naším okolím, protože je všichni sdílíme a k ostatním lidem se chováme podle toho, zda je považujeme za ženy či muže. Navíc je rutinně používáme jako organizační princip i ve všech společenských institucích a společenské prostředí nás tudíž také usměrňuje v duchu těchto představ.

Zmiňovaný **gender** vysvětluje, že naše představy o mužích a ženách stojí na protikladném vymezení maskulinity a femininity³¹ - maskulinní je to, co není femininní. V každé kultuře jsou s maskulinitou a muži spojovány určité charakteristiky a vlastnosti, a jiné, vesměs opačné jsou spojovány s feminitou a ženami³². Toto základní schéma je pak využíváno pro rozlišování dvou skupin lidských bytostí, kterým jsou přisuzovány jiné postavení, povinnosti a činnosti. Představy o maskulinitě a feminitě tedy mají reálné dopady na životy žen a mužů v dané společnosti. V té naší se například v oblasti pracovního trhu projevují významnými rozdíly v platech mužů a žen, rozdíly v možnostech kariérního postupu či v rozdílné dělbě práce v rodině.

Genderová problematika se však netýká pouze žen a mužů, protože se existující genderové představy netýkají jen na heterosexuality, ale i homosexuality, transgenderových vztahů a identit atd. Uvažování o genderové rovnosti proto musí nutně zahrnovat i požadavek rovnosti z hlediska sexuálních orientací či menšinových genderových identit. Proto také preferujeme termín genderová rovnost místo obvyklého spojení rovnost žen a mužů.

Základní osou stávajících genderových nerovností je však nepochybně binární a **asymetrický** vymezení maskulinity a femininity. Nejen že je maskulinita definována v protikladu k feminitě, ale je také chápána jako nadřazená (dominantní) a je používána jako norma lidství (v této souvislosti hovoříme o **androcentrismu**, doslova mužskostřednosti) (Pavlík, 2006)³³. Proto lze do jisté míry pochopit, proč se

³¹ Alternativně mužskost a ženskost.

³² Podle Young (1990) femininita (maskulinita): „neoznačuje mystickou kvalitu či esenci, kterou všechny ženy [muži] mají, protože jsou biologicky osobami ženského [mužského] pohlaví, ale je to množina struktur a podmínek, které vymezují, co to typicky znamená být ženou [mužem] v dané společnosti, i typický způsob, jakým ženy [muži] žijí tuto situaci“ (144).

³³ Vezmeme-li příklad českého jazyka, význam slova „muž“ vyplývá z protikladu ke slovu „žena“. Kdybychom nedělali tento rozdíl a nerozeznávali tyto dvě skupiny, nemělo by smysl používat tato dvě slova a vystačili bychom si s jedním – člověk. Jsou přitom kultury, které rozeznávají i další typy lidských bytostí. Český jazyk je zároveň androcentrický například v tom, že používáme podstatných jmen rodu mužského

v současnosti zaměřuje pozornost především na vyrovnávání příležitostí mužů a žen, ale neměli bychom se s tím spokojit.

Pokud hovoříme o genderových asymetriích, je vždy nutné tematizovat rozložení **moci** mezi muži a ženami, protože genderové vztahy jsou ze své podstaty vztahy mocenské, a i v tomto ohledu jsou asymetrické. Jednoduše řečeno, ve většině oblastí společenského života disponují muži *jako skupina* větší mocí a kontrolují více zdrojů než ženy *jako skupina*. Tyto mocenské rozdíly jsou hluboce vetkány do přediva sociálních vztahů a jsou proto vesměs neviditelné právě pro ty, kdo z nich profitují, v naší společnosti pro muže. Ačkoliv jistě existují situace, kdy současné genderové představy muže znevýhodňují (typicky pokud se jedná o vztahy zahrnující děti), současné uspořádání je jednoznačně výhodnější pro muže³⁴.

Pokud se například podíváme na pracovní trh jako na jednu ze základních oblastí společenského života, můžeme identifikovat řadu charakteristik, které se přímo vyplývají z nerovného uspořádání vztahů mezi muži a ženami v naší společnosti. Statistiky například ukazují, že je výrazně **segregován podle pohlaví** a to jak horizontálně, ženy převažují v některých odvětvích a také obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži, tak i vertikálně, zastoupení mužů stoupá s rostoucí úrovní řízení. V typicky „ženských“ oblastech a zaměstnáních jsou pak typicky nižší průměrné platy než v typicky „mužských“ oblastech a zaměstnáních, ale muži mají všude v průměru vyšší platy než ženy, přičemž průměrný rozdíl se pohybuje kolem 25 %³⁵. Na pracovním trhu tedy muži jako skupina mají větší podíl na rozhodování a berou i větší platy než ženy jako skupina.

pro souhrnné označení mužů i žen (např. politici, učitelé apod.). Ženy a jejich aktivity tak velmi efektivně zneviditelnovány. Maskulinita také nese význam něčeho lepšího, hodnotnějšího, viz např. zmužilost-zženštilost, mužnost-zbabělost.

³⁴ Podrobnější úvod do problematiky nabízí například kniha Renzetti a Currana *Ženy, muži a společnost* (2003), nebo alternativně práce Michaela Kimmela *The Gendered Society* (2000).

³⁵ ČSÚ, 2005.