

Muži a moc ve veřejné správě

Policy paper

Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů

Rady vlády pro rovnost žen a mužů

2022 © Tomáš Pavlas, Nina Fárová a kol. pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů

Praha, Úřad vlády ČR

Obsah:

1. Úvod	3
2. Překážky	5
3. Výzvy	6
4. Odpovědnost.....	7
4.1. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě?	8
4.2. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě na lokální úrovni?	8
4.3. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě na národní úrovni?	9
4.4. Další doporučení na národní úrovni.....	10
5. Inspirace	12
Jiří Dienstbier	12
Václav Láska	12
Zdeněk Kadlec	13
Petr Pavlík	13
6. Reference	14

1. Úvod

V tomto diskusním materiálu představujeme téma nerovného rozložení moci ve veřejné správě. Zabýváme se jeho zdroji a podobami, upozorňujeme na negativní důsledky této situace jak pro ženy, tak i pro muže a v závěru navrhuje možná řešení. Text se specificky zabývá překážkami rovnosti žen a mužů, které jsou spojeny obzvláště s představami o mužství, tedy jak má vypadat a co má dělat tzv. „správný muž“. Níže v textu krátce popíšeme, proč většinou to, co společnost spojuje s muži, je vnímáno jako centrální a důležité, a je zpravidla společensky, ale obzvláště pak politicky, upřednostňováno, na rozdíl od toho, co společnost spojuje s ženami. Jaké to má důsledky a jaké nerovnosti z toho plynou? Jsme přesvědčeni, že zaměření pozornosti přímo na mužství a muže, je jedním z klíčů k potřebným pozitivním změnám ve společnosti.

Dalším cílem tohoto policy paperu je popsat, jaké konkrétní výzvy před muži stojí. Definujeme tedy potenciál pro muže ve veřejné sféře, prostřednictvím něhož by se měli za pozitivní změny zasadit. Ve třetí, závěrečné části, tento potenciál představujeme ve formě konkrétních bodů, jako určitou odpovědnost demokraticky smýšlejících mužů, a to na osobní, lokální a národní úrovni. Závěrem představujeme i několik mužů, kteří mohou být v tomto ohledu inspirací.

Uvědomujeme si, že sice ve společnosti s patriarchálními rysy jsou muži těmi, kdo do velké míry drží moc nad mnoha oblastmi lidského života, nevylučuje se to s tím, že mohou být osobně bezmocní, či se dostávat do situací bezmoci. Toto platí i pro muže zastávající rozhodovací pozice, a to i v jejich veřejné roli. Genderové předsudky představují systém, ve kterém se zpravidla nedýchá dobře nejen ženám, ale ani mužům. Každý, kdo projeví vůli skutečně se s předsudky potýkat, bude narážet na odpor.

Tento policy paper začíná kritikou řady hledisek a stránek souvisejících s muži a mužstvím, nečiníme tak ale prvoplánově. Snažíme se vystavět odrazový můstek k zatím opomíjeným aktivitám a postojům, z nichž budou profitovat jak ženy, tak muži. Jsme si také vědomi, že řada níže zmiňovaných postojů je zastávána nevědomě, nikoliv záměrně. To je také jeden z důvodů, proč jsme se rozhodli tento text zpracovat a proč věříme, že celou řadu mužů ve veřejné správě dokáže oslovit.

Přetrvávající problém nerovného postavení žen v české společnosti je ve svých dílčích projevech, jako jsou nerovné odměňování, zastoupení v rozhodovacích funkcích, genderově podmíněné násilí atd., již dobře popsán a analyzován.¹ Státní správa, samospráva a celá veřejná sféra má k dispozici dostatek podkladů dokazujících existenci problému a ukazujících, jak se konkrétně projevuje.² Nemá však dostatek informací, proč problém vzniká, zejména těch, které souvisí s muži a mužstvím.

Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů při Radě vlády pro rovnost žen a mužů v minulosti vytvořila v tomto ohledu řadu materiálů vztažených ke konkrétnímu problému či tématu, jako např. Muži a násilí či Muži v systému vzdělávání. V naší dosavadní práci

¹ Blíže viz Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

² Viz např. Zprávy o rovnosti žen a mužů dostupné na internetových stránkách vlády ČR: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

se ovšem jako opakující intervenující jev objevoval aspekt fungování státní správy a samosprávy, potažmo celé veřejné sféry, a s tím spojené (genderované) rozložení moci. Proto jsme identifikovali jako důležité taktéž v této oblasti hledat odpovědi na problém nerovnosti žen a mužů, její vznik a projevy. V tomto textu, z perspektivy zaměření naší pracovní skupiny, předkládáme takovou analýzu a navrhneme možná řešení.

Muži netvoří homogenní skupinu a nejsou tedy všichni stejní, stejně jako ženy nejsou všechny stejné, ani pokud jde o prosazování opatření podporujících rovnost žen a mužů. Máme však za to, že je potřebné specifickou mužskou odpovědnost za daný stav popsat, a to zejména vzhledem k:

- nerovnováze zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v české státní správě, kde muži výrazně dominují,
- přetrvávajícím nerovnostem na trhu práce a dalším nesymetriím v neprospěch žen, např. k počtu obětí genderově podmíněného násilí,
- neviditelnosti nerovností a typickým negativním reakcím či bagatelizací představitelů státní správy (zpravidla mužů) na potřebná demokratizační opatření.

Přičemž poslední bod je jeden z důležitých předpokladů, jak se zorientovat a začít skutečně nerovnosti odstraňovat.

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 uvádí roli mužů při prosazování rovnosti žen a mužů za jeden ze dvou průřezových principů. Muže považuje za důležité aktéry v prosazování genderové rovnosti. Tento policy paper přináší také rozbor specifických příčin nízkého zájmu mužů obhajovat opatření podporující genderovou rovnost. Připravili jsme jej nikoliv s cílem mentorovat, ale podpořit vyšší motivaci mužů, zviditelnit a nabídnout příklady hodné následování. Bez větší angažovanosti mužů není totiž možné problém nerovnosti kvalitativně, ani kvantitativně posunout pozitivním směrem, tedy směrem ku prospěchu celé společnosti, tedy žen i mužů.

2. Překážky

Muži a ženy jsou jistě vnitřně mnohem různorodější skupiny, než si běžně připouštíme. Zároveň jsme ale jako muži a ženy genderovým řádem socializováni a disciplinováni do odlišného sebevnímání. Vzniká tak představa mocných mužů a žen jako protikladů, která způsobuje, že muž podporující rovné postavení žen ve společnosti se angažuje v něčem „cizím“. S využitím teoretických konceptů genderových studií a zejména studií maskulinit můžeme způsobu, jak tento stereotyp vzniká, porozumět a překonat jej.

Odpovídající potřebná opatření: kontrolu rovnosti odměňování, kvóty, regulaci sexistické reklamy, Istanbulskou úmluvu atd. vnímá jako něco cizího stále i velká řada českých žen. Tento fakt vypovídá o nebývalém neviditelném sociálním tlaku, který většinu žen „dobrovolně nutí“ udržovat svůj podřízený stav. Přesto zde existuje organizovaná skupina žen, která dlouhodobě, kvalifikovaně a systematicky na důsledky nerovnosti upozorňuje, předkládá návrhy opatření a snaží se problémy řešit.

Absenci obdobně angažovaných mužů motivovaných učinit z nerovnosti žen a mužů téma a vyvíjet aktivity s cílem změnit současný stav můžeme vysvětlit „slepotou“ (často nevědomou), kterou ti, již tvoří normu (tzn. muži), často trpí. Lze popsat tři **příčiny** mužské slepoty, které vedou k nízké citlivosti na genderovou problematiku:

1. Přetrvávající androcentrický charakter společnosti. Androcentrismus je implicitní chápání mužských témat a problémů jako témat centrálních pro fungování světa. Příkladem z mimopolitické oblasti může být konstrukce figurín pro automobilové crash testy pouze jako mužských – mužská postava zde reprezentuje postavu lidskou a specifika ženských postav jsou ignorována.
2. Čeští muži si zatím dostatečně nekladli otázku, co to znamená být mužem a jak mají sdílené představy o mužství vztah k úrovni genderové rovnosti. Aktivita obdobná feministickému myšlenkovému proudu zaměřená na mužství je zatím u nás nedostatečně rozvinutá.
3. Příčinou specifické mužské slepoty je sama dominance. Dominance je hůře viditelná těm, kdo ji mají, protože jim přijde samozřejmá a často přirozená.

Každá z těchto příčin má svůj **důsledek**, který negativně ovlivňuje politiku prosazování rovnosti žen a mužů:

1. Důsledkem androcentrického charakteru společnosti je neviditelnost jinak všude přítomného muže. S neviditelností muže však mizí i žena jako oprávněná beneficiárka genderově senzitivní politiky. Androcentrický systém se snaží svými opatřeními podporovat zdánlivě neutrálního člověka, ale tím, že je tzv. genderově slepý, a není schopen vidět, že převažujícím beneficiárem je muž.
2. Důsledkem je neochota zabývat se znepokojujícími otázkami souvisejícími s muži a mužstvím. Muži pak nejsou zvyklí a trénováni kriticky reflektovat/zohledňovat (svůj) gender v přemýšlení o světě kolem sebe, a tudíž nejsou ani ochotní se znepokojujícími otázkami souvisejícími s muži a mužstvím zabývat.
3. Důsledkem je, že mužská dominance není identifikována a přetrvává jako podstatná, byť většinou nevědomá součást mužské identity a jednání zejména mužů, což se negativně projevuje v různých typech politik.

3. Výzvy

Muži ve společnosti, ve které přetrvávají genderové předsudky a androcentrismus, nejsou ve většině situací v podřízené pozici. Ve veřejné správě (sféře) muži jako skupina nejsou v podřízené pozici už proto, že zastávají většinu důležitých rozhodovacích funkcí. Proto mužská emancipace v tomto ohledu, tedy schopnost nalézat k rovnosti žen a mužů méně předsudečný a více aktivní postoj, nemůže kopírovat cestu, kterou volily utlačované skupiny. Vhodná cesta je jiná: být schopen reflektovat a překračovat výše zmíněný androcentrismus.

Problém je, že androcentrismus prostupuje úplně vším. Je zpravidla neviděný a také muže privileguje. Pokud by čeští muži brali svou emancipaci skutečně vážně, byla by pro ně důležitá například revize genderově stereotypních textů ve slabikářích, ve kterých jsou přehlíženi muži jako pečující otcové (a ženy jako úspěšné ve své profesi).

Muži mají v rámci uspořádání a nastavení genderových vztahů v naší společnosti specifickou pozici, která před ně klade řadu specifických možností (1, 2, 3) a výzev (4,5,6) v oblasti prosazování rovnosti:

1. Na klíčových místech v důležitých institucích sedí muži, a tak tito vlivní muži mohou začít měnit věci k lepšímu poměrně rychle.
2. Hlasy mužů jsou ve společnosti slyšet více než hlasy žen a také jsou brány více jako odůvodněné a nestranné.
3. Muž veřejnou podporou progresivních opatření podporujících rovnost žen a mužů (např. kvóty) neriskuje v českém prostředí tolik jako žena. Argumenty a postoje muže není tak jednoduché zpochybnit na základě jeho vizáže nebo emocí, jak se to často děje ženám.
4. Sexistické chování mužů vůči ženám je často chování určené jiným mužům, dokazování jiným mužům.
5. Muži jednající sexisticky berou mlčení ostatních mužů jako souhlas se sexismem. Sexismus ale může být a bývá nepříjemný i jiným mužům, kteří by se neměli bát či stydět ozvat. Protože, analogicky, pokud jedinci mlčí k násilí či jej bagatelizují, mohou to násilníci chápat jako souhlas a legitimizaci svého jednání.
6. Být správným mužem je v androcentrické společnosti cosi jako být v elitním klubu, do kterého nemají přístup ženy, ale ani mnozí jiní muži. Pokud muž s vlivem, člen klubu, svou podporou opatření vedoucích k genderové rovnosti dobrovolně a viditelně z tohoto klubu vystoupí, významně celý systém zpochybní a přispěje k jeho demokratizaci.

Jsme přesvědčeni, že ze zvýšené míry rovnosti žen a mužů benefitují všichni, ženy, děti, muži. Přináší lepší fungování pracovních kolektivů, když nejsou sexisticky řízeny, loajalitu, když firma umožňuje sladování mužům rodinu a práci, větší přínos ekonomice ze ženské práce, když se ženy mohou více věnovat uplatnění v práci, větší psychickou pohodu mužů v partnerských a rodinných vztazích, když se muži podílejí na péči o děti (či potřebné příbuzné) a domácnost.

4. Odpovědnost

Švýcarský sociolog Alberto Godenzi (1999) v eseji *Bratrstvo mužů* zmapoval různé typy mužských reakcí na feministické požadavky.³ Mluví o čtyřech typech postojů. První nazývá pasivními technikami blokování (vyčkávání, ignorování) s cílem zachování aktuálního stavu. Druhý pojmenovává jako agresivní techniky (dominance, domestikace, obtěžování, násilí) s cílem nastolení původního stavu. Třetím (projevy dobré vůle, modernizace, sebe prezentace, emocionalizace) je snaha budit dojem, že je vše v pořádku. Popisuje ji jako vytváření takové situace, která by měla univerzální platnost, byla dlouhodobá a zajistila imunitu vůči ženským požadavkům. Čtvrtý možný postoj charakterizuje antisexismus a solidarita a má za cíl rovnost žen a mužů.

V české veřejné sféře můžeme nejčastěji identifikovat první, druhý a třetí typ postojů:

- Příkladem prvního je např. blokování snahy prosadit ratifikaci Úmluvy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, tzv. Istanbulská úmluva, která by pomohla řešit násilí na ženách a domácí násilí systematickým způsobem.
- Příkladem agresivní techniky – druhý typ reakce – je systematická snaha snižovat rozpočet dotačního titulu Úřadu vlády ČR vyčleněného na podporu rovnosti žen a mužů.
- Příkladem třetího typu, jenž má budit dojem progresivního přístupu, je schválení Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích za podmínky odstranění klíčového opatření: kvót na kandidátních listinách politických stran.

Explicitní odmítání ratifikace Istanbulské úmluvy představuje vykročení za rámec běžně používaných pasivních a asociativních technik bagatelizace politiky prosazující genderovou rovnost. Jde o příklad agresivní techniky, prozrazující, že čeští muži, především ti vlivní, kteří rozhodují, si stále ještě mužství spojují, byť třeba nevědomě, s nadřazeností. Mají společenské představy o mužství natolik zvnitřněné, že je berou za svou niternou podstatu, a snahy o reformy institucí jako je rodina (viz debata o koncepci rodinné politiky), škola (viz debata o sexuální výchově), pracovní trh (viz debata o nerovném odměňování) nebo politika (viz debata o kvótách) chápou jako osobní útok. Jinak lze jen těžko vysvětlit, jak je možné, že kvalitní mezinárodní smlouva představující demokratizační krok je vykládána jako ohrožení demokracie.

- Čtvrtý přístup znamená chápání rovnosti žen a mužů jako důležitého demokratického principu, a to napříč politickou orientací. Zjednodušeně můžeme říci, že socialisté věří, že lidé si mají být rovni a stát to má za pomoci zajistit. Preferují, aby silnější pomáhali slabším. Liberálové věří v rovnost příležitostí, které dávají každému stejné šance, bez ohledu na pohlaví, barvu kůže, rodinné finance atd. Konzervativci vnímají význam fungující rodiny.

Pak by to měli být konzervativci, kdo prosazují otcovskou dovolenou tak dlouhou, aby se matka s otcem společně podíleli na péči o malé dítě. Měli by to být liberálové, kdo prosazují podpůrné opatření typu kvóty pro ženy do rozhodovacích pozic. Nemohli by přeci připustit,

³ Godenzi, Alberto. (1999) *Bratrstvo mužů: mužské reakce na ženské podněty*. In: *Aspekt* 2: 63-69.

aby pouhá přítomnost dělohy v těle ženy byla příčinou její diskvalifikaci. A měli by to být socialisté, kdo neustále dohlíží na různé instituce a na muže, kteří je řídí, zda dělají maximum pro to, aby se nikdo neocítl v nerovném postavení.

4.1. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě?

- Seznámit se s konkrétními závazky v oblasti posilování genderové rovnosti v ČR, které jsou součástí národních strategických dokumentů nebo mezinárodních dokumentů. Orientovat se v aktuálních statistikách a datech.
- Snažit se uvědomit si zvýhodnění související s pozicí mužů na svém osobním případě.
- Vzhledem k neodbornému a povrchnímu chápání feminismu v české společnosti se aktivně snažit bořit mýty s tím spojené a pomáhat prezentovat jeho pozitivní obraz.
- Veřejně se distancovat od sexismu, sexuálního obtěžování a násilí na ženách, nezůstat mlčenlivý.
- Distancovat se od konkrétních mužů, kteří se dopouštějí různých forem sexismu.
- Diskutovat o tématu nerovnosti žen a mužů s jinými muži.
- Účastnit se akcí, na kterých se diskutují genderová témata (sladění rodiny a práce, nerovnost odměňování atd.), a na osobním příkladu ukazovat, že se týkají i mužů a jak konkrétně se týkají jich samotných.
- Při organizaci veřejných diskusí zvát do panelů vyváženě ženy i muže. Při pozvání do diskusního panelu se zajímat, jestli byly pozvány i ženy, příp. aktivně doporučovat kolegyně a další odbornice na téma organizátorům akce.
- Aktivně se zajímat a diskutovat s ženami na různých úrovních jejich specifické zkušenosti z pracovního prostředí.
- Seznámit se s žebříčky, které v různých oblastech života a veřejné správy hodnotí úroveň rovnosti žen a mužů v ČR.
- Navazovat na muže jako byli Tomáš Garrigue Masaryk, Vojtěch Náprstek a další. Tedy navazovat na osvícený přístup vlivných veřejně činných mužů, kteří se aktivně zapojili do první vlny feminismu.

4.2. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě na lokální úrovni?

- Podporovat záštitou, svou přítomností i finančními zdroji projekty zaměřené na zlepšení pozice žen ve společnosti a vyrovnání nerovností mezi ženami a muži v různorodých oblastech života.
- Veřejně podporovat rovnost žen a mužů, všeobecně i konkrétní projekty a iniciativami.
- Iniciovat zpracování genderového auditu v instituci, organizaci či firmě, kterou vedou. Iniciovat vznik metodik, které zabezpečí odstranění identifikovaných nerovností.
- Iniciovat využívání analytických nástrojů na měření genderového rozdílu v odměňování, např. v ČR lokalizovaný švýcarský software Logib. Mít přehled o průměrných odměnách mužů a žen za celou instituci či konkrétní oddělení.
- Zabezpečit prevenci sexuálního obtěžování a případnou podporu pro oběti sexuálního násilí. Netolerovat, ale naopak vyvozovat negativní důsledky pro pachatele sexuálního obtěžování. Nastavit procesy řešení tohoto jevu.

- Podporovat časovou flexibilitu práce, klouzavou pracovní dobu, možnost práce na zkrácený úvazek či celou či částečnou práci z domova (home office).
- Zajistit, aby to nebyly převážně a automaticky ženy, které na pracovišti zajišťují servis při neformálních akcích.
- Zasadit se o podpis Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích vypracované Radou evropských samospráv a regionů⁴

4.3. Co mohou osobně dělat muži v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě na národní úrovni?

Na národní úrovni existuje dlouhý seznam potřebných opatření. Strukturovaně jsou popsány ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Vybrali jsme několik úkolů, jež považujeme aktuálně za klíčové a které jsme zde podrobněji popsali. Další jsou zmíněny heslovitě v následující části.

NÁSILÍ JE NEPŘIJATELNÉ

- Seznámit se se statistikami genderově podmíněného násilí a s příběhy obětí. Domácí násilí ze strany partnera zažívá v ČR každá třetí žena. Domácí násilí patří z hlediska výskytu k nejrozšířenějším formám násilí vůbec;⁵ Fyzické nebo sexuální násilí zažilo v ČR 32 %. V roce 2021 byl publikován výzkum Sociologického ústavu AV ČR a Fakulty humanitních studií UK „Násilí na ženách v souvislosti s covid-19“, který zaznamenal nárůst kontaktů osob ohrožených domácím/genderově podmíněným násilím s neziskovými organizacemi.⁶
- Odmítat násilí na ženách a respektovat ženy, když o něm mluví. Nebagatelizovat situaci a její důsledky. A poukazovat na tento problém, např. sdílením video-spotu, *Odmítej násilí a respektuj ženy, když o něm mluví. Podpořte Istanbulskou úmluvu!*⁷, kde muži na problém přetrvávajícího násilí upozorňují.
- Konkrétně: Pomoci ratifikovat Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulská úmluva). Podpořit svým jménem přijetí této důležité mezinárodní úmluvy, která konkrétně pomůže obětem násilí. Vymezte se vůči dezinformacím, které s úmluvou její odpůrci spojují.

KVÓTY NENAHAZUJÍ PROFESIONALITU A FUNGUJÍ

- Seznámit se s reálnou podobou, účinností a různými typy kvót a iniciovat či podporovat zavedení nástrojů tohoto typu (např. zipování), které mohou nastartovat skutečné změny. Nezavádět je jen formálně, bez podpory naplňování, aby vytvářely dojem podpory genderové rovnosti. Typů a druhů kvót je celá řada, mohou být například aktivovány jen dočasně nebo být spojeny s jinými opatřeními. Kvóty nikdy nejdou na úkor profesionality či odbornosti. Kvóty různého typu již zafungovaly ve Finsku, Dánsku, Belgii, Francii, Španělsku, Portugalsku, Německu, Rakousku a Polsku.

⁴ Blíže viz https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf/.

⁵ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP_DGPN-2023_final.pdf

⁶ Blíže viz https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf

⁷ Blíže viz <https://www.youtube.com/watch?v=6n47iYH0FWM&t=7s>

- **Konkrétně:** Obnovit návrh novely zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů, a to za tím účelem, aby na kandidátních listinách byla obě pohlaví zastoupena alespoň ze 40 % a aby na prvních dvou místech kandidátní listiny byli zastoupeni muž i žena. Sankcí za nesplnění této podmínky by mělo být snížení příspěvku na mandát poslankyně nebo poslance či členky nebo člena zastupitelstva kraje o 30 %.

SDÍLENÉ RODIČOVSTVÍ JE WIN-WIN SITUACE – pro muže, pro ženy, pro děti i pro společnost

- Posilovat význam otcovství a vyzývat ostatní muže k aktivní práci s dětmi a v rodinách. Nastavení úpravy institutu rodičovské a rodičovského příspěvku zásadně ovlivňuje životy rodin a je jedním z významných faktorů, které ovlivňují stav genderové rovnosti ve společnosti, neboť souvisí s: výší zaměstnanosti, (ne)rovností v odměňování, kariérním rozvojem a postupem, prací v domácnosti, rodinnou i individuální psychickou pohodou atd. Z celospolečenského pohledu ovlivňuje porodnost i sňatečnost, a tím demografickou křivku. Společenský úzus „muž živitel – žena pečovatelka“ již mnohým nevyhovuje, působí problémy ve vztazích, brzdí ekonomiku a také omezuje dětský svět pouze na jednu pečující osobu. Nejde o zavádění „nových pořádků“, ale o vytvoření takového systému, který bude vyhovovat širokému spektru životní praxe rodičů. Proaktivními opatřeními se připravíme na novou evropskou směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, která navrhuje, aby každý rodič strávil na rodičovské dovolené minimálně dva měsíce. Jak ukazuje příklad Švédska, nové rozvržení rodičovské proměnilo postoje společnosti k péči o děti i k genderové rovnosti.⁸ Švédsko je také podle Eurobarometru nejméně genderově stereotypní zemí a zároveň má vyšší porodnost a sňatečnost než v ČR. Společnost a instituce mnohem více respektují a podporují otce v jejich snaze pečovat o děti i po rozchodu rodičů (ve Švédsku je ve srovnání s ČR mj. mnohem více rozšířena střídavá péče).
- **Konkrétně:** Připravit návrh na transformaci rodičovské (případně mateřské a rodičovské) do institutu, který bude pomocí finanční incentivy přátelský vůči oběma rodičům (jak matkám, tak otcům), bude vyhovovat širokému spektru pojmání rodičovství a umožní rodičům starat se o své děti a zároveň vracet se na trh práce dle vlastních potřeb a uvážení.

4.4. Další doporučení na národní úrovni

- Podporovat záštitou, svou přítomností i finančními zdroji projekty zaměřené na zlepšení pozice žen ve společnosti a vyrovnání nerovností mezi ženami a muži v různorodých oblastech života.
- Podporovat watch-dogové projekty analyzující vliv zažitých představ o mužství na různé typy politik a rozpočtů.
- Veřejně podporovat rovnost žen a mužů, neboť veřejná podpora zavazuje.

⁸ V roce 2017 ve Švédsku využilo rodičovské 27,6 % otců. Zdroj: Swedish Statistics.

- Iniciovat zpracování genderových auditů krajů, orgánů, institucí, organizací, oddělení či firem. Iniciovat vznik metodik, které zabezpečí odstranění identifikovaných nerovností.
- Iniciovat využívání analytických nástrojů na měření genderového rozdílu v odměňování, např. v ČR lokalizovaný švýcarský software Logib.⁹ Mít přehled o průměrných odměnách mužů a žen za celou instituci či jednotlivé oddělení.
- Zasadit se za větší svobodu ženy, ovlivňovat způsob a podmínky porodu, které ženské hnutí a organizace dlouhodobě nastolují jako problém.
- Podporovat nástroje prevence sexuálního obtěžování a podpory pro oběti sexuálního násilí. Nastavovat pravidla netolerování a trestání takového jednání.
- Podporovat časovou flexibilitu práce, klouzavou pracovní dobu, možnosti práce na zkrácený úvazek, sdílená pracovní místa či home office. Dále podporovat rozšíření a zkvalitnění sítě předškolních zařízení péče o děti.
- Zajistit, aby to nebyly převážně ženy, kdo na pracovišti zajišťuje servis při neformálních akcích.
- Iniciovat zahrnutí genderové perspektivy do tvorby legislativních i nelegislativních opatření, projektů a plánů, jak na úrovni státní sféry, tak v soukromém sektoru.
- Podpořit vytvoření pracovních sítí žen a kvalitních mentoringových programů pro ženy.

⁹ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib>

5. Inspirace

Jiří Dienstbier

Ve funkci ministra pro lidská práva, legislativu a rovné příležitosti aktivně podporoval genderovou rovnost. Jeho úřad v dané době vytvořil či dokončil a předložil vládě ke schválení zásadní dokumenty, které určují strategický rámec pro podporu genderové rovnosti i v současných letech. Některé z nich byly první svého druhu v ČR, jako např. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 nebo Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018. Další materiály pak cílily na praktickou práci s genderovou perspektivou, jako např. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR či Standard genderového auditu. Důležitým aktem, který by dlouhodobě zajistil zvyšování rovnosti mezi ženami a muži v české společnosti, bylo předložení návrhu novely zákona o volbách do Parlamentu ČR, do zastupitelstev krajů a o sdružování v politických stranách a v politických hnutích.¹⁰ Novela měla za cíl zvýšení zastoupení žen na kandidátkách pro parlamentní a krajské volby. Tzv. zipové pravidlo předložil úřad Jiřího Dienstbiera vládě v červenci 2015, která jej ovšem odmítla.¹¹ Jiří Dienstbier k návrhu mimo jiné řekl: „*Ve vládní strategii do r. 2020, která byla schválena jednomyslně, máme jasně stanoveno 40% zastoupení žen. Když nyní nebyla novela schválena, zájímalo by mě, jakou cestou chce vláda tuto strategii naplnit. A o tom je třeba debatovat.*“¹²

Václav Láska

Senátor Václav Láska vystoupil s velmi kritickým příspěvkem do diskuse na 13. schůzi Senátu dne 4. 4. 2018 k bodu Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Akční plán EU na období 2017–2019 – Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů. Tento dokument představoval Robert Pelikán, tehdejší ministr spravedlnosti. K danému dokumentu proběhla rozsáhlá diskuse, v jejímž jádru ale nebylo řešení nerovnosti v odměňování žen a mužů, ale pochybnosti o samotné existenci tohoto problému. Přestože Václav Láska nebyl v této diskusi jediným senátorem, který aktivně a fakticky upozorňoval na reálná fakta a hrozby související s nerovností v odměňování žen a mužů, byl ve svém příspěvku nejkomplexnější. Kriticky zhodnotil nejen kořeny genderové nerovnosti v odměňování, ale i dalších nevyrovnaných stavů souvisejících s genderem a pragmaticky se snažil dostat ke skutečnému řešení problému. Nebál se být kritický: „*Česká společnost je maskulinní. Je velmi maskulinní. Je to dáno historicky, je to dáno výchovou. ... Takže nedělejme z toho nic komplikovaného. Tady je jádro pudla a předřečníci tady několikrát naznačili, kam máme zaměřit svoji pozornost, abychom odstranili tu nepřímou diskriminaci,*

¹⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ Návrh zákona měl za cíl zvýšení zastoupení žen v politice. Novela zákona požadovala, aby na kandidátních listinách byla obě pohlaví zastoupena alespoň ze 40 % a aby na prvních dvou místech kandidátní listiny byl zastoupen muž i žena. Sankcí za nesplnění této podmínky mělo být snížení příspěvku na mandát poslankyně nebo poslance či členky nebo člena zastupitelstva kraje o 30 %. Novela volebních zákonů reagovala na dlouhodobé nízké zastoupení žen ve volených orgánech.

¹² Blíže viz Archiv zpráv vlády ČR, dostupné zde: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vyssi-zastoupeni-zen-v-politice-zatim-nebude-132439/>

kteřá spočívá v tom, že ženy rodí děti. A ty cesty vedou dvě. Jednak ve výchově, abychom přestali být tak maskulinní, abychom si uvědomili, že výchova dětí je úplně stejná role mužů i žen. A ta druhá je faktická podpora a náhrada za to, že žena má tu přestávku v té odbornosti objektivně danou jinou. ... Tady máme objektivní problém, pojďme napomoci k jeho vyřešení.“¹³

Zdeněk Kadlec

Ředitel krajského úřadu Vysočina, Zdeněk Kadlec, dlouhodobě a prakticky podporuje rovnost žen a mužů. V tomto ohledu Kraj Vysočina realizuje především projekty financované EU. V letech 2012–2014 projekt „Rovnost šancí na Vysočině“ a v letech 2017–2018 projekt „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“. Kraj má zpracovanou Strategii uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina a aktuálně také Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. Kraj Vysočina se posledních osm let umisťuje na předních místech v soutěži Ministerstva vnitra – Úřad roku půl na půl. Zdeněk Kadlec k tomu řekl: *„Obhájení 1. místa je, s ohledem na zvyšující se konkurenci v sociálních přístupech zaměstnavatelů k zaměstnancům a vzhledem k nárokům, které přináší veřejný i soukromý život, rok od roku těžší. Přesto jsme prokázali, že jsme za poslední rok dosáhli dalšího rozvoje aplikace tohoto tématu v praxi a mohli jsme se pochlubit novými hmatatelnými přínosy našeho snažení. Mezi subjekty veřejné správy jsme nositeli těch nejlepších praxí. Především tím, že naše politika rovných příležitostí je nejen vyrovnaní šancí pro ženy a muže, ale dbá na začlenění všech zaměstnaneckých skupin, všech skupin obyvatelstva, které jsou nějakým způsobem podstatně znevýhodněny ve svém postavení. To však s ohledem na to, že veřejná správa má k dispozici pouze veřejné prostředky a ctíme zásadu účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti, a kromě toho také přiměřenosti.“¹⁴*

Petr Pavlík

Petr Pavlík, který působí v pražské komunální politice, se tématu genderové rovnosti věnuje již řadu let. Stál u zrodu genderových studií jako akademického univerzitního oboru v ČR a je autorem řady publikací v tomto oboru. Dlouhodobě podporuje uplatňování principů genderové rovnosti ve státní správě. Věnoval se také výzkumu problematiky sexuálního obtěžování a jeho prevenci. K posledně jmenovanému tématu například řekl: *„Já jako muž jsem rád, že se o těchto věcech konečně mluví takto otevřeně, že se pojmenovává problém sexuálního obtěžování, které je hlavně o zneužívání moci, až sekundárně o sexualitě. Necítím se kampaní (jde o hnutí MeToo, autorská pozn.) ohrožen, naopak. Chci, aby se zvýšila společenská citlivost k podobným projevům, i proto, že si nedělám iluze a vím, že řada mých blízkých, především žen, ale i mužů, jim musela čelit.“¹⁵*

¹³ Blíže viz Zdroj: Stenozáznam z 1. dne 13. schůze Senátu Parlamentu ČR, dostupné zde:

<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/hlasovani?action=steno&O=11&IS=6014&D=04.04.2018#b18635/>

¹⁴ Blíže viz Webové stránky Kraje Vysočina, dostupné zde: http://m.kr-vysocina.cz/vismo5/dokumenty2.asp?id_org=450008&id=4092027

¹⁵ Blíže viz Rozhovor s Petrem Pavlíkem na webových stránkách reflex.cz, dostupné zde:

https://www.reflex.cz/clanek/rozhovory/83114/petr-pavlik-o-sexualnim-obtezovani-v-usa-znam-americke-otce-kteri-by-nikdy-neprebalili-dceru.html?fb_comment_id=1698179043525493_1711325965544134

6. Reference

GODENZI, A. *Bratstvo mužov: mužské reakcie na ženské podnety*. In: *Aspekt* 2: 63-69. Bratislava, 1999.

MOREE, D., NYKLOVÁ, B. *Násilí na ženách v souvislosti s covid-19: Výzkumná zpráva*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, Fakulta humanitních studií UK, 2021. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf

ODBOR ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ ÚŘADU VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2023–2026*. [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2022 Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP_DGPN-2023_final.pdf

ODBOR ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ ÚŘADU VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Zprávy o rovnosti žen a mužů za roky 1998–2021*. [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2022 Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2013-123732/>

OTEVŘENÁ SPOLEČNOST. *Odmítej násilí a respektuj ženy, když o něm mluví. Podpořte Istanbulskou úmluvu!*. In: Youtube. [online]. 25. 11. 2019 Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=6n47iYH0FWM&t=7s>

RADA EVROPSKÝCH SAMOSPRÁV A REGIONŮ A JEJÍ PARTNEŘI. *Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích*. [online]. Nedatováno. Dostupné z: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf

REFLEX CZ. *Petr Pavlík o sexuálním obtěžování v USA: Znam americké otce, kteří by nikdy nepřebalili dceru*. [online]. Praha, 2017. Dostupné z: https://www.reflex.cz/clanek/rozhovory/83114/petr-pavlik-o-sexualnim-obtezovani-v-usa-znam-americke-otce-kteri-by-nikdy-neprebalili-dceru.html?fb_comment_id=1698179043525493_1711325965544134

ROVNÁ ODMĚNA. *Analytický nástroj Logib*. [online]. Praha, nedatováno. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/logib-analyticky-nastroj/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. [online]. Praha: 2021. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

VLÁDA ČR. *Vyšší zastoupení žen v politice zatím nebude*. [online]. Praha, 2015. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vyssi-zastoupeni-zen-v-politice-zatim-nebude-132439/>