

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut sociologických studií
Katedra Veřejné a sociální politiky

Název diplomové práce:

**Rovnost žen a mužů v české veřejné správě
(na místní úrovni)**

Vypracovala: Bc. Eva Hejzlarová

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Arnošt Veselý, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „Rovnost žen a mužů v české veřejné správě (na místní úrovni)“ vypracovala samostatně. Použitou literaturu a další prameny uvádím v průběhu celé práce a v příloženém seznamu.

V Göteborgu dne 27. května 2007

Eva Hejzlarová

Poděkování

Můj velký dík patří v první řadě PhDr. Arnoštu Veselému, PhD., a to především za koncepční vedení práce.

Poděkování si zaslouží také Ing. Petr Pavlík, PhD., který mne k tématu práce inspiroval a vedl mě při realizaci případové studie.

Ještě jednou bych také ráda poděkovala všem respondentům/kám, kteří/keré byli/y ochotní/é věnovat mi svůj čas a poskytnout mi rozhovor. Bez jejich ochoty a otevřenosti by tato práce nemohla vzniknout.

Poděkovat bych chtěla také všem aktérům/kám, kteří/keré se mnou o problémech, jichž se dotýká tato práce, diskutovali/y a poskytli/y mi cenné interní informace.

A úplně nakonec děkuji všem dalším, kteří/keré mě při psaní této práce podporovali/y.

Obsah

1. ÚVOD	3
2. TEORIE	5
3. VYMEZENÍ HLAVNÍCH PŘÍSTUPŮ A POJMŮ	8
3.1 PŘÍSTUPY K ROVNOSTI.....	8
3.2 KONCEPTUALIZACE ROVNOSTI	10
3.2.1 Rovnost mužů a žen: procesy	13
3.2.2 Rovnost žen a mužů: výstupy.....	15
4. METODOLOGIE	17
5. POLITIKA A LEGISLATIVA TÝKAJÍCÍ SE ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	18
5.1 STRATEGIE	18
5.1.1 Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen	18
5.1.2 Národní akční plán zaměstnanosti	19
5.2 RÁMCOVÉ INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ.....	19
5.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí - Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen.....	20
5.2.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů	20
5.2.3 Pracovníci/ice pověřeni/é genderovou problematikou na jednotlivých ministerstvech	21
5.2.4 Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen	21
5.3 LEGISLATIVA A KONTROLNÍ INSTITUCE	22
5.3.1 Zákon o zaměstnanosti a úřady práce.....	22
5.3.2 Zákoník práce a inspektoráty práce.....	24
5.3.3 Rovné odměňování	24
6. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	26
6.1 CHARAKTERISTIKY ČESKÉHO TRHU PRÁCE Z HLEDISKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN	26
6.1.1 Obecné charakteristiky	26
6.1.2 Horizontální genderová segregace	27
6.1.3 Vertikální genderová segregace.....	28
6.1.4 Odměňování	28
6.2 VNÍMÁNÍ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A EVIDENCE KONTROLNÍCH INSTITUCÍ.....	29
7. ROVNOST MUŽŮ A ŽEN VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ (NA MÍSTNÍ ÚROVNI)	32
7.1 CHARAKTERISTIKY VEŘEJNÉ SPRÁVY (NA MÍSTNÍ ÚROVNI) Z HLEDISKA ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN	32
7.1.1 Legislativa veřejné správy jako místa zaměstnání	32
7.1.2 Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů ve veřejné správě.....	33
7.1.3 Práce ve veřejné správě ve vztahu k rovnosti žen a mužů.....	33

7.2	HORIZONTALNÍ A VERTIKÁLNÍ GENDEROVÁ SEGREGACE A ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	36
8.	ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA KRAJSKÉM ÚŘADĚ: PŘÍPADOVÁ STUDIE.....	41
8.1	METODOLOGIE	41
8.2	ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V RÁMCI ÚŘADU A NA VEDOUCÍCH POZICÍCH, ODMĚŇOVÁNÍ	43
8.2.1	<i>Vertikální genderová segregace.....</i>	<i>43</i>
8.2.2	<i>Horizontální genderová segregace</i>	<i>47</i>
8.2.3	<i>Odměňování</i>	<i>49</i>
8.3	DODRŽOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVY	51
8.4	VEDENÍ STATISTIK, SLEDOVÁNÍ POTŘEB ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ, VZDĚLÁVÁNÍ.....	52
8.5	INSTITUCIONÁLNÍ A PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ	54
8.6	EMPOWERMENT ŽEN A ZAMĚSTNANCŮ/KYŇ S RODINNÝMI ZÁVAZKY	58
8.6.1	<i>Projekt postupného návratu z rodičovské dovolené.....</i>	<i>59</i>
8.6.2	<i>Ženský tým.....</i>	<i>60</i>
9.	NÁČRT ŘEŠENÍ.....	63
9.1	ANALÝZA AKTÉRŮ/EK	63
9.1.1	<i>Státní orgány.....</i>	<i>63</i>
9.1.2	<i>Zájmové organizace úřadů.....</i>	<i>67</i>
9.1.3	<i>Odbory</i>	<i>68</i>
9.1.4	<i>Nestátní neziskové organizace</i>	<i>69</i>
9.2	RÁMCOVÁ DOPORUČENÍ PRO JEDNOTLIVÉ AKTÉRY/KY	69
9.2.1	<i>Stát</i>	<i>69</i>
9.2.2	<i>Kraje a města.....</i>	<i>73</i>
9.2.3	<i>Odbory</i>	<i>74</i>
10.	ZÁVĚR.....	75
	RESUMÉ	78
	POUŽITÁ LITERATURA.....	80
	ODBORNÁ LITERATURA	80
	ZÁKONY, USNESENÍ, STRATEGIE A JINÉ DOKUMENTY.....	85
	NEVEŘEJNÉ DOKUMENTY	88
	PŘÍLOHA: OSNOVA STRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU	89

1. Úvod

Rovnost mužů a žen je v českém kontextu obecně vnímána spíše kontroverzně. Dílem je na vině zkušenost se socialistickou vizí rovnosti žen a mužů, která v dnešní době v očích řady lidí většinu snah o „shora“ řízené změny předem diskredituje jako sociální inženýrství. Dílem je pak tento stav důsledkem toho, že téma rovnosti není v České republice doprovázeno dostatečnou společenskou poptávkou a není zde robustní hnutí za práva žen, a zároveň jej jako svoji prioritní agendu prosazuje Evropská unie.

Jistou legitimitu si nicméně mezi mnoha tématy souvisejícími s rovností žen a mužů vydobyla v poslední době zejména problematika spojená s fungováním žen na trhu práce – zejména nižších mezd za stejnou práci, obtížného návratu z rodičovské dovolené nebo komplikovanějšího kariérního postupu. V této souvislosti jsou často zmiňováni zejména zaměstnavatelé v soukromém sektoru. Teprve v posledních letech se začíná více pozornosti věnovat zkoumání veřejného sektoru – například ve školství nebo vědě (Pavlík, Smetáčková, 2006; Tupá et al., 2006). Hovoří-li se pak jako o zaměstnavateli o veřejné správě, velmi často se implicitně předpokládá, že veřejná správa je jako zaměstnavatel v řadě výše zmíněných problémů z obliga. Data, která by to dokládala, ale chybí. Je tedy na místě se ptát: je to tak skutečně?

Cílem této práce proto je zjistit, v jaké situaci se instituce veřejné správy z hlediska rovnosti žen a mužů obecně nacházejí. Budu si tedy klást otázky typu: Existuje v institucích veřejné správy rovné zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích? Reflektují tyto instituce problematiku genderových nerovností? Pokud ano, jak, pokud ne, z jakých důvodů? Zohledňuje se rodičovská role žen a mužů v jejich zaměstnání? Je rovnost mužů a žen v rámci veřejné správy nějak institucionálně zajištěna?

Odpovědi na tyto otázky pak nejsou důležité jen z hlediska veřejné správy jako zaměstnavatele. Veřejná správa by totiž měla být také reprezentantem hodnot státu, a to přinejmenším z toho titulu, že je částečně také jeho exekutivou. Lze totiž předpokládat, že vnitřní hodnoty a mechanismy, které působí v rámci úřadů, mají vliv i na fungování úřadů směrem ven.

Jelikož je tato práce jednou z mála, které se tématu rovnosti žen a mužů v české veřejné správě věnují, leží její těžiště především ve zmapování dané problematiky – v menší míře je pak návrhem politiky. Podstatné je také upozornit na to, že je tato diplomová práce psána z perspektivy rovnosti žen a mužů. Upozaděno tak nutně bude

téma systému veřejné správy a stranou také zůstane téma teorie organizace i téma byrokracie jako specifického systému organizace.

Práce je členěna následovně: Kapitola 2 se zaměřuje na teorie nerovností mezi ženami a muži na trhu práce, kapitola 3 vysvětluje konceptuální východiska, z nichž je pak do jisté míry odvozena operační definice rovnosti žen a mužů. Tato definice tvoří pomyslnou (byť ne dokonalou) linku předkládané diplomové práce. Poté, co je v kapitole 4 nastíněna metodologie práce, se kapitola 5 věnuje strategiím, legislativě a institucím, jež v českém prostředí reflektují rovnost žen a mužů na trhu práce. V kapitole 6 je naznačeno, jak vypadá český trh práce z hlediska hlavních charakteristik rovnosti, a v kapitole 7 se hledání těchto charakteristik objevuje znovu, a to pro oblast veřejné správy. Kapitola 8, jež uzavírá mapovací a analyzující část práce, je věnována případové studii, jež je strukturována opět podle operační definice rovnosti mužů a žen. Kapitola 9 představuje náčrt řešení a v závěrečné kapitole jsou pak shrnuty poznatky této diplomové práce, které jsou následně vztaheny k teoretickým východiskům.

Zbývá ještě upřesnit, že v rámci této práce pojmem veřejná správa na místní úrovni rozumím orgány samosprávy. Případová studie, která je obsahem kapitoly 8, se týká krajského úřadu a na místní správu (kraje a města) je zaměřená i kapitola 9 – Náčrt řešení. Mnohé z dat, postřehů a principů, které jsou v této práci uvedeny, mají však obecnější platnost a mohou se týkat jak ústředních orgánů státní správy, tak i některých dalších úřadů (například finančních úřadů nebo úřadů práce) – název diplomové práce tento přesah reflektuje.

Poslední dvě poznámky jsou spíše technického rázu. První je typografická: z důvodů větší přehlednosti a lepší orientace v textu jsou některé klíčové části práce vyznačeny tučným písmem. Ze stejného důvodu jsou do některých kapitol vloženy „rámečky“, které shrnují sdělení předchozích odstavců.

2. Teorie

Pro vysvětlení nerovnosti v postavení žen a mužů na trhu práce, tedy pro vysvětlení segregace pohlaví v jednotlivých povoláních (horizontální segregace), vertikální segregace (nerovné zastoupení na vedoucích pozicích) nebo mzdových rozdílů (při stejném vzdělání), existují v současnosti v zásadě dvě zastřešující teorie.

První reprezentuje například Hakim (2000), podle které je **pozice mužů, respektive žen na trhu práce výsledkem** spontánní (ve smyslu ničím nedeterminované), a proto **svobodné volby jednotlivců/kyň**. Její teorie preferencí stojí na předpokladu, že ženy stejně jako muži svobodně volí mezi dvěma v podstatě konfliktními hodnotami: uplatněním na trhu práce a rodinou. Od toho, jaké z těchto dvou oblastí dá člověk přednost, se následně odvíjí jeho životní styl a vzdělávací trajektorie, a tudíž také pozice na trhu práce. Tato teorie klade důraz na individuální rozhodnutí člověka a na heterogenost ženské populace, kterým se chce vymezit proti představám o ženách jako skupině, která je jako celek nějakým způsobem determinována.

V souladu s teorií preferencí a rozličných životních a pracovních strategií mužů a žen je pak například neoklasická teorie, která vychází z premisy, že „(z)aměstnavatelé usilují o maximální produktivitu a snaží se dostat maximální a spolehlivý výkon za co nejnižší mzdu“, přičemž „ženy v průměru nabízejí (...) nižší úroveň vzdělání a vzdělání v méně požadovaných oborech, nižší úroveň dovedností a praxe vzhledem k přestávkám a přerušení zaměstnání z důvodu těhotenství a péče o děti a v důsledku péče o domácnost i nižší adaptabilitu na pracovní nároky, což v souhrnu vyústí v nižší produktivitu“ (Diskriminace žen..., 1999, s. 16). Další vysvětlení nabízí například teorie kompenzace rozdílů, podle které volí ženy (zejména s ohledem na to, že v rodině nezastávají úlohu hlavní/ho živitele/ky) zaměstnání, jež jsou sice na jedné straně hůře placená, ale na straně druhé jsou v jeho blízkosti například školky nebo obchody (ibid., s. 16). Vzhledem k rostoucí míře vysokoškolského vzdělání žen a také vzhledem k rozpadu tradiční rodiny však nejsou tyto argumenty samy o sobě vševysvětlující.

Feministická sociologie jako druhé zastřešující teoretické východisko klade naopak **důraz na strukturální problémy a omezení**, se kterými se ženy, respektive muži na trhu práce setkávají.

Prvním balíkem problémů jsou pro ni genderové stereotypy, které mužům a ženám přisuzují různé charakterové rysy a schopnosti. Díky nim se muži snáze

uplatňují ve vedoucích pozicích, protože se u nich očekávají vůdčí schopnosti (maskulinita je spojována s dominancí, vedením), a ženy zas třeba v pečovatelských profesích, ke kterým mají mít blíže než muži (femininita je spojována s pasivitou, péčí, podřízeností). Důležité je také doplnit, že atributy spojené s maskulinitou jsou obecně hodnoceny jako hodnotnější a důležitější (viz níže), což se v reálném světě odráží ve vyšším ocenění prací a aktivit, které vykonávají muži.

Druhým trsem problémů je pak koncipování placené práce a rodiny jako dvou vzájemně vymezených (do značné míry antagonistických) pojmů. Na současném trhu práce je totiž normou a ideálem zaměstnanec/kyně, který/á mimo práce nemá jiné závazky. Nutně jsou tak znevýhodněni lidé, kteří tyto závazky (například rodinné) mají – a to jsou ve většině ženy (řada mužů je samozřejmě má také, rozdíl je však v tom, že nejsou vnímáni jako primární pečovatelé, ale jako živitelé rodiny). Teorie odvozené z pozic feministické sociologie pak pro vysvětlení nerovností operují právě s těmito dvěma problémovými okruhy.

Výsledky strukturálních omezení jsou pak patrné v jevech typu **horizontální segregace**, který označuje situaci, kdy se muži, respektive ženy soustřeďují „ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 144); někdy se k popisu horizontální genderové segregace používá metafora tzv. **skleněných zdí**. Průvodním jevem této segregace je to, že sektory a typy zaměstnání, které lze označit jako „ženské“, jsou vinou výše zmíněných důvodů charakteristické nižšími mzdami a nižší prestiží. Objeví-li se zároveň v „ženském“ (feminizovaném) zaměstnání muž, je velká pravděpodobnost, že jeho kariérní postup bude rychlejší než profesní růst ženy – tento fenomén je známý jako tzv. **skleněný výťah** (v situaci, kdy se v „mužském“ prostředí objeví žena, se tento jev nevyskytuje). **Vertikální** genderová **segregace** pak popisuje koncentraci „žen a mužů na odlišných hierarchických stupních a pozicích řízení. Ženám v tomto ohledu zůstávají nepřístupná zejména vrcholová manažerská místa“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 144). Tato „nepřístupnost“ bývá popisována jako tzv. **skleněný strop**: i když neexistují žádné objektivní překážky (vzdělání, praxe), které by ženě bránily dosáhnout určitého místa, tak dál nepostoupí. Tento mechanismus není u mužů pozorován.

Tyto dva hlavní teoretické proudy – teorii preferencí i teorii genderových nerovností – lze proti sobě postavit v tom smyslu, že každý klade při vysvětlování nerovností důraz na jiné příčiny. Jejich opozice nicméně není dokonalá, protože zatímco teorie preferencí klade důraz na svobodu racionálně uvažujícího jedince (ne nepodobný

východiskům mainstreamové ekonomie), teorie genderových nerovností poukazuje na širší sociální struktury, jež formují aspirace a preference lidí – roviny, na kterých tyto teorie argumentují, jsou proto rozdílné.

Hypotézou mé diplomové práce přitom je, že nerovnosti ve veřejné správě existují. Kladla jsem si proto za cíl zjistit, **jak vypadají nerovnosti žen a mužů v oblasti veřejné správy, a to konkrétně na místní úrovni (na krajích), tj. do jaké míry zde existuje horizontální a vertikální segregace a přidružené jevy, případně jak jsou tyto fenomény přijímány a jak se s nimi pracuje.** Důležité bude také sledovat, která z teorií se ve světle zjištěných dat bude jevit jako udržitelnější.

3. Vymezení hlavních přístupů a pojmů

3.1 Přístupy k rovnosti

Jako první je třeba osvětlit pojem gender. Ten odkazuje na odlišnosti mezi muži a ženami, které „jsou naučené a které se v průběhu času mění a rozsáhle kolísají uvnitř kultur i mezi nimi“ (Asklöf, 2003a, s. 51). Gender je přitom považován za ústřední princip organizace společnosti. Jeho hlavním motivem je pak moc a její rozdělení (Scott, 1999). Celé naše sociální prostředí je totiž genderované (tj. genderově zabarvené, orientované, nikoli genderově indiferentní), tj. charakteristické mimo jiné tím, že různé normy, instituce, vztahy a očekávání jsou spojovány s muži a jiná sada norem, institucí, vztahů a očekávání zase se ženami. Daleko podstatnější nicméně je, že v tomto pohlavně-genderovém řádu (jiný název pro genderované sociální prostředí) je kategorie maskulinity takřka bez výjimky spojena s činnostmi a institucemi hodnocenými společností jako významnější, důležitější (Bourdieu, 2000). Tento mocenský princip pomáhají udržovat stejnou měrou muži i ženy, a to způsobem, který například Bem (1993) popisuje tak, že stávající vnímání genderových vztahů stojí na třech principech (autorka je popisuje jako tzv. genderová optická skla, čočky): 1) genderové polarizaci (oddělení mužského a ženského světa); 2) androcentrizmu (nadřazování atributů maskulinity nad atributy femininity, maskulinita jako norma) a biologickém esencializmu (odvozování genderových rozdílů od těch biologických) (Bem, 1993).

Jednotliví/é teoretici/čky se pochopitelně rozcházejí v tom, které problémy jsou v reálu nejzávažnější (a od kterých se pak odvíjejí všechny ostatní), nebo v představě cílového stavu, ke kterému chtějí svojí kritikou přispět (Putnam Tong, 1998). V této práci bude použit **teoretický rámec liberálního feminizmu třetí vlny – welfare liberal feminism**.

Zástupci/kyně liberálního feminizmu pracují s principem rovných příležitostí a shodují se na tom, že je třeba, aby společnost na jedné straně kompenzovala ženám nespravedlivé jednání s nimi, a na straně druhé odstranila socioekonomické stejně jako právní překážky, které jim brání v plnohodnotném uplatnění na trhu práce. Konzervativní zastánci/kyně této teoretické tradice vidí řešení například v dávkách sociálního státu a přijetí antidiskriminační legislativy. Zastánci/kyně liberálního feminizmu třetí vlny však mají za to, že tato opatření jsou sice dobrá, ale

ke komplexnějšímu posunu nestačí. Vzhledem k tomu, že například v důsledku genderovaného prostředí nemusí být účast žen a mužů na různých procesech a institucích jen odrazem jejich individuálních preferencí, ale může být do velké míry daná i tím, jak jsou tyto procesy a instituce z hlediska genderu nastavené, je podle nich třeba (například v případě placené práce) proměnit pracovní prostředí tak, aby neznevýhodňovalo ani muže, ani ženy (nástroji jsou například dobrá organizace práce, která nevyžaduje přesčasy, zařízení pro děti v blízkosti pracoviště, flexibilní formy práce, jejichž využívání neznamena znevýhodnění). Liberální feminizmus třetí vlny počítá také s pozitivními akcemi – například při nábořech zaměstnankyň. **Hypotézou liberálního feminizmu třetí vlny je to, že pokud by byly – typicky na trhu práce – šance žen a mužů rovné, tj. pokud by byly odstraněny mechanismy, které jej činí genderově nerovným, měla by za předpokladu stejného vzdělání a schopností nastat rovnost žen a mužů, a to ve výsledcích – finančním ohodnocení, kariérním postupu nebo zastoupení ve vedoucích pozicích.**

Ohledně rovnosti v globálnějším slova smyslu jako jakéhosi finálního stavu přitom neexistuje v rámci feministické sociologie z pochopitelných důvodů shoda. Pojem rovnost je nejčastěji užíván jako odkaz na situaci, ke které se přiblížíme ve chvíli, kdy se společnost zbaví nějaké nerovnosti v ní obsažené, nezřídka ale – ať už implicitně nebo explicitně – zahrnuje i rovnost ve výsledcích. Definice užívaná Radou Evropy například zní: „Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů“ (citováno podle Asklöf, 2003a, s. 52).

Teoreticky propracovanější jsou pak názory na to, jak nerovnosti odstraňovat. Ze současných liberálních pozic rekapituluje Rees (2005) tři základní, které zároveň tvoří i jakési stupně historického vývoje této agendy na půdě Evropského společenství a následně Evropské unie: 1) rovné zacházení; 2) pozitivní akce; 3) mainstreaming.

Etapa rovného zacházení je charakteristická tím, že například do pracovněprávní legislativy designované pro muže inkorporuje zákony typu ochrana žen v těhotenství (Rees, 2005, s. 557-558). Tento přístup zachovává androcentrickou normu, ale snaží se její projevy „polstrovat“ tak, aby brala v úvahu „atypické“ potřeby žen.

Pozitivní akce, které byly na Západě v kurzu zejména v 80. letech, se na rozdíl od rovného zacházení, jehož referenční jednotkou je jedinec, cíleně soustředí na ženy jako na skupinu. Tato skupina se totiž potýká s „problémy“, které muži nemají,

a nemůže tak v mužském prostředí obstát. V úvahu se zde bere odlišnost žen, ale opět tak trochu jako problém. V rámci pozitivních akcí (v českém prostředí se ujal nepříliš šťastný termín pozitivní diskriminace) byly pořádány například rekvalifikace žen nebo rozšiřovány sítě předškolních zařízení.

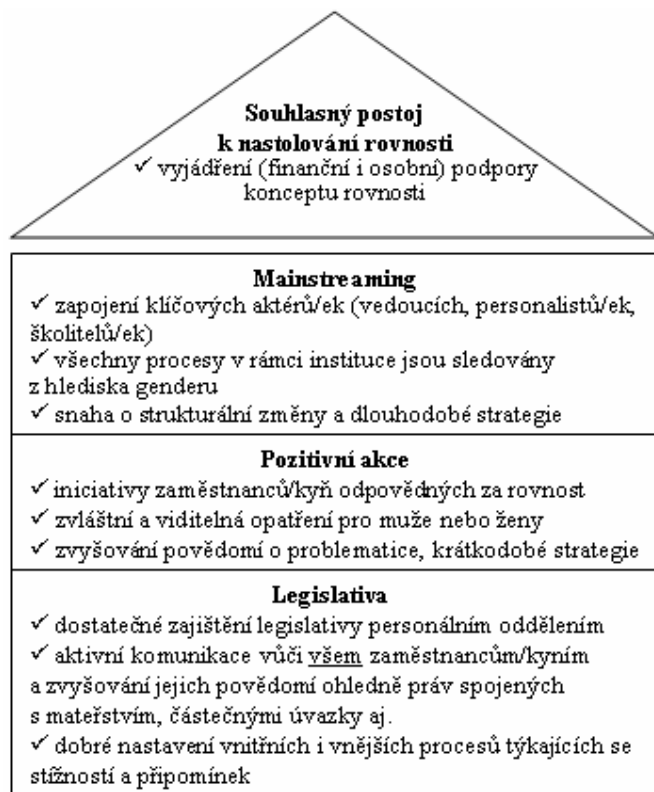
Zásadní rozdíl mezi dvěma výše zmíněnými přístupy a gender mainstreamingem pak tkví v tom, že zatímco se rovné zacházení soustředí na jedince a pozitivní akce na pomoc sociální skupině, gender mainstreaming si klade za cíl transformaci systému a struktur, které nerovnosti zapříčiňují. Dle definice Rady Evropy je gender(ový) mainstreaming „(re)organizace, zlepšení, vypracování a vyhodnocení procesů politiky tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky, zahrnují hledisko rovnosti žen a mužů do všech politik, na všech úrovních a ve všech stadiích.“ (Asklöf, 2003a, s. 52) Gender mainstreaming je jako strategie uznáván klíčovými mezinárodními institucemi (Organizací spojených národů, Evropskou unií, Mezinárodním měnovým fondem, Světovou bankou atd.), nicméně i jeho vnímání se posouvá. Podle Moser (2005) například gender mainstreaming musí nutně obsahovat také prvky pozitivní akce: posilovat práva, postavení a sebeuvědomění žen jako historicky znevýhodněné skupiny. V souladu s jejím pohledem bude psána i tato práce.

3.2 Konceptualizace rovnosti

Jak bylo řečeno výše, k rovnosti žen a mužů se obvykle odkazuje spíše negativně. Pro účely této práce je nicméně třeba stanovit charakteristiky situace, kterou budeme rovností nazývat, tedy operační definici (Disman, 1993, s. 79) rovnosti.

Inspiraci může nabídnout například následující schéma rovnosti (č. 1), jež je co do struktury totožné s členěním Rees (2005):

Schéma č. 1: Rovnost žen a mužů v organizaci



Zdroj: Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector, 2000, s. 20. Překlad a úprava autorka.

Schéma „domu“ se nicméně nezdá být pro potřeby českého prostředí snadno přenositelné. Zatímco na Západě se problematika rovnosti skutečně řešila od „základů“ rovného zacházení, přes první patro pozitivních akcí až k mainstreamingu, Česko prošlo jiným vývojem. Navíc toto schéma předpokládá již relativně vyspělou úroveň reflexe genderové problematiky. Jelikož v českých podmínkách předpokládám spíše nižší míru znalostí, pokud jde o tato témata, jeví se jako vhodnější evidovat základnější projevy: nikoli „iniciativy zaměstnanců/kyň odpovědných za rovnost“, ale spíš „existuje zaměstnanec/kyně, v jehož/jíž náplni práce je i starost o rovnost žen a mužů?“.

Jiná publikace řešící rovnost žen a mužů v rámci organizace navrhuje sledovat danou problematiku na dvou základních úrovních: institucionální, která odráží sebeorganizování se dané instituce (oblast struktury úřadu, organigram, statistiky, organizační dokumenty), a individuální, které představuje osobní postoje zaměstnanců, míru jejich angažovanosti, genderové senzitivity, vyjadřování se k institucionálnímu rozměru (Astelarra Bonomi et al., 2003). Tento přístup je detailnější, umožňuje sledovat různé nuance, a tudíž je použitelnější. Inspirovala se jím také nedávná šetření

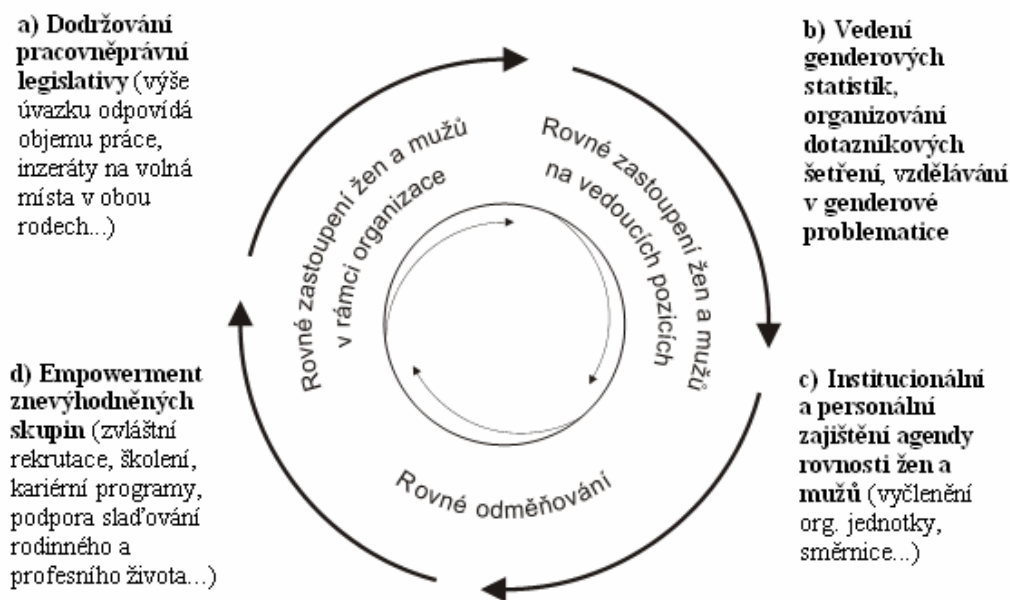
zkoumající citlivost úřadů na genderová témata (Pavlík, Mrňávková, 2007; Pavlík, Hejzlarová, 2007). Bohužel je tento přístup pro evaluaci větších celků typu veřejné správy příliš detailní, a tak by jeho realizace jednak byla náročná a jednak by nad ní visel otazník, zda je podobný audit schopen postihnout například veřejnou správu v její komplexitě.

Křížková a Pavlica (2004) například nabízejí pro posouzení rovnosti v organizaci vzor tzv. genderově integrované organizace. Naneštěstí je jejich publikace zaměřená spíše na soukromý sektor a jeho hodnoty a navíc má spíše popularizační charakter, takže pro řešení mého výzkumného problému příliš vhodná není.

Z nedostatku jiných vzorů jsem si tak pro potřeby této práce stanovila vlastní **rámec rovnosti žen a mužů v organizaci**. Jeho definičními charakteristikami budou: **rovné zastoupení žen a mužů v rámci organizace, rovné zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích** (nerovným lze nazvat takové zastoupení, které neodpovídá poměrnému zastoupení v rámci organizace) **a rovná odměna za práci**.

Dalšími charakteristikami, které jsou předpoklady rovného zastoupení, jsou 1) dodržování pracovněprávní legislativy (zejména týkající se diskriminace na základě pohlaví), 2) vedení genderových statistik, organizování dotazníkových šetření a vzdělávání v genderové problematice, 3) institucionální zajištění této agendy, 4) „empowerment“ žen a zaměstnanců/kyň s rodinnými závazky, tj. posilování jejich pozice, například prostřednictvím zvláštní rekrutace, školení, zjišťování potřeb žen a rodičů/ek jako skupiny a naplňování těchto potřeb. Vztahy mezi těmito charakteristikami jsem se přitom snažila naznačit na schématu č. 2, tj. nikoli jako postupný sled jednotlivých kroků, ale spíše dynamický mechanismus sestávající ze čtyř do jisté míry nezávislých komponent (míra jejich naplnění může být různá), jejichž souhra pak může vést k rovnému zastoupení žen a mužů v rámci organizace i ve vedení organizace.

Schéma č. 2: Mechanismus genderové rovnosti v rámci organizace



Zdroj: Autorka.

Uvedené charakteristiky, které budou pro potřeby této práce kritérii **hodnocení rovnosti**, lze rozdělit na **procesy** (vnější kruh) a **výstupy** (vnitřní kruh). Vztahy mezi nimi mají do značné míry kauzální charakter; zajímavé jsou i vazby mezi jednotlivými procesy a podobně i mezi jednotlivými výstupy – vzájemně se totiž mohou umocňovat. Je-li například rovné zastoupení v rámci organizace (míněno i co do stupně vzdělání), je snazší dosáhnout rovného zastoupení i na vedoucích pozicích. Je-li rovné zastoupení na vedoucích pozicích, pravděpodobně budou přijímána taková opatření, která zajistí i rovné zastoupení v rámci organizace. Podobně jsou-li vedeny statistiky a zjišťovány potřeby zaměstnanců/kyň, je pravděpodobnější, že se agendě rovnosti žen a mužů dostane institucionální podpory, která zase může vést k lepšímu dodržování legislativy.

3.2.1 Rovnost mužů a žen: procesy

a) Dodržování pracovněprávní legislativy

Toto kritérium znamená v českém prostředí předně absenci diskriminace. Ta může mít jednak podobu přímé diskriminace a jednak nepřímé diskriminace (podrobněji viz podkapitulu 5.3). K diskriminaci může dojít v kterékoli fázi pracovněprávního vztahu a dokonce i před ním: prostřednictvím inzerátu typu „hledáme ředitele“, respektive „asistentku“ (NESEHNUTÍ, 2004, s. 21-22), při přijímacím pohovoru, kdy se

zaměstnavatel/ka ať už přímo nebo nepřímo ptá na soukromý život uchazeče/ky, v průběhu pracovního vztahu, kde může docházet například k diskriminaci při kariérním postupu nebo prostřednictvím sexuálního obtěžování, nebo na konci pracovního poměru (například ukončení pracovního poměru z důvodu rodičovství).

Dalším rozměrem tohoto kritéria je rovné zacházení. To se týká jednak stejné mzdy za stejnou práci a dalších pracovních aspektů: například zaměstnanec/kyně, který/á pracuje na zkrácený úvazek, nesmí mít bez předchozí domluvy stejný objem práce, jako by měl/a na plný úvazek.

Zbývá ještě upozornit na to, že dodržování pracovní legislativy je kritériem rovnosti jen ve chvíli, kdy principy rovnosti žen a mužů respektuje i legislativa.

b) Vedení statistik, sledování potřeb zaměstnanců/kyň a vzdělávání

„Neviditelnost“ genderu jako organizačního principu již byla zmíněna výše. Jedním ze základních předpokladů toho, aby gender tímto organizačním principem být přestal, je poznávat projevy genderového uspořádání a zajímat se o možné hlubší souvislosti. To může mít v rámci organizace právě podobu vedení genderových statistik (takových statistik, ve kterých je primární kategorií pohlaví), zjišťování názorů zaměstnanců/kyň a samozřejmě vzdělávání, bez kterého nelze ani statistiky správně vést, ani je následně nestereotypně interpretovat.

c) Institucionální a personální zajištění

Rovnost žen a mužů je jako situace spíše neobvyklá a dá se říci, že ve větších společnostech „spontánně“ nenastává (genderový řád, byť někdy inverzní, funguje ve všech společnostech, které známe). Proto je jedním z předpokladů rovnosti i to, aby byla tato agenda v rámci organizace formálně ukotvená (například v interních dokumentech) a aby za ni byl někdo zodpovědný. V případě personálního zajištění je pochopitelně podstatné také to, jaká je případně pozice dané/ho zaměstnance/kyně v rámci organizace, jaké jsou jeho/její aspirace a jakými disponuje pravomocemi.

d) Empowerment znevýhodněných skupin

Výraz „empowerment“ odkazuje k posilování pozice dané skupiny, a to například prostřednictvím zvláštní rekrutace, školení, zjišťování potřeb žen jako skupiny a naplňování těchto potřeb. Touto znevýhodněnou skupinou mohou být

například ženy nebo zaměstnanci/kyně s rodinnými závazky. Argumentem, který tuto zvláštní péči – byť i jen dočasně (například do splnění určitých podmínek) – ospravedlňuje, je představa žen jako historicky znevýhodněné skupiny. Tento hendikep přitom nelze odstranit jen zavedením rovnosti šancí – proto jsou uplatňovány principy pozitivní akce.

Toto kritérium by mělo nejenom zachytit, zda se některá z výše uvedených aktivit v rámci organizace realizuje, ale také to, do jaké míry je v organizaci přítomno povědomí o genderové problematice, o znevýhodnění, kterému jsou zejména ženy vystaveny, a jak případně vypadá reakce organizace na toto povědomí.

3.2.2 *Rovnost žen a mužů: výstupy*

a) Rovné zastoupení žen a mužů v rámci organizace

Jak bylo řečeno výše, muži a ženy tendují k obsazování různých zaměstnání. Připustíme-li, že na tom mohou mít kromě osobních preferencí a nadání podíl také struktury genderově-pohlavního řádu, mělo by nám jít o jejich narušování. Toto kritérium je splněno, nepozorujeme-li projevy horizontální segregace. To v tomto případě znamená co možná vyvážený poměr mezi muži a ženami na řadových pozicích, případně absenci segregace typu: ženy na odboru školství a kultury a muži na odboru dopravy.

b) Rovné zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích

Toto kritérium vychází z hypotézy, že pokud jsou šance žen a mužů rovné (což je imperativ, který je všeobecně uznáván), měla by za předpokladu stejného vzdělání a schopností nastat rovnost žen a mužů, a to ve výsledcích – v tomto případě v zastoupení ve vedoucích pozicích. Indikátorem rovnosti by ale bylo i „jen“ poměrné zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích.

c) Rovné odměňování mužů a žen

Projevem nerovností na trhu práce nejsou jen horizontální a vertikální segregace, ale také rozdíly v platech žen a mužů (tzv. gender pay gap), které na nejobecnější rovině znamenají rozdíl mezi průměrným platem žen a mužů v rámci nějakého celku. Vzhledem ke zkrácení, ke kterým ale při výpočtu v rámci většího celku může docházet, je vhodnější porovnávat například odměnu za práci žen a mužů se stejným vzděláním a zastávajících stejnou pozici, ideálně i se stejnou délkou praxe. Ačkoli se

však při detailnějším zkoumání velká část rozdílu v odměňování smaže, některé studie hovoří o 6 –7 % rozdílu, který nejde vysvětlit jinak než jako „čistou“ diskriminaci (ČTK, 2007).

Základní charakteristiky rovnosti žen a mužů

- rovné zastoupení žen a mužů v rámci organizace
- rovné zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích
- rovné odměňování

Další charakteristiky rovnosti mužů a žen

- dodržování pracovněprávní legislativy
- vedení genderových statistik, organizování dotazníkových šetření a vzdělávání
- institucionální a personální zajištění této agendy
- empowerment znevýhodněných skupin

4. Metodologie

V rámci své diplomové práce jsem využívala analýzu sekundárních zdrojů dat týkajících se zaměstnanosti žen v Česku, konkrétně situace ve veřejné správě, a dále jsem využila obsahovou analýzu strategií, zákonů, případně jednání institucí relevantních problému na úrovni České republiky.

Podstatnou část práce pak tvoří data z vlastního výzkumu. Většina problémů z oblasti genderové tematiky (a problematika rovnosti žen a mužů ve veřejné správě k nim patří) totiž trpí stejnou bolestí – kvantitativních dat, které by je popisovaly, je relativně málo. Při zkoumání rovnosti žen a mužů ve veřejné správě je přitom možné vydat se dvěma cestami.

První z nich představuje analýzu „výstupů“, tj. míry horizontální a vertikální segregace a odměňování na jednotlivých typech úřadů. Tato varianta je ovšem vzhledem k podobě české místní správy (různý počet zaměstnanců/kyň, různý počet odborů a oddělení, různé organizační členění) velmi komplikovaná.

Druhou – a o poznání schůdnější – možností je vybrat si konkrétní úřad a na jeho případě se snažit analyzovat i „procesy“, jež jsou předpoklady rovnosti. V rámci této diplomové práce jsem se rozhodla pro vypracování případové studie, a to na úrovni krajského úřadu (podrobný popis metodologie viz podkapitolu 8.1). Ani zde bohužel nebylo možné se k agregovaným datům dostat (z důvodu ochrany osobních údajů zaměstnanců/kyň), takže popis nerovností bude neúplný. Jsem si zároveň vědoma, že každá případová studie má svoje limity a tato nebude výjimkou: závěry vyplývající z analýzy jednoho krajského úřadu pochopitelně nemusejí platit všude, takže cílem této práce je spíše přispět ke zmapování a zprehlednění tématu, případně vytvoření rámcové představy o situaci, nikoli na základě analýzy vypracovat podrobný návrh politiky. Případovou studii, jež je obsahem kapitoly 8 a částečně i 9, jsem přitom provedla v rámci projektu „Prolomit vlny – zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce“ Nadace Open Society Fund. Stejná data, byť jinak strukturovaná a zasazená do jiného kontextu, jsou tak publikována i mimo tuto práci (srovnej Pavlík, Hejzlarová, 2007).

Z metod analýzy politiky je v této práci využita analýza aktérů (viz kapitolu 9), jejíž součástí bylo i šest rozhovorů s experty/kami a tři s aktéry/kami. Informace z těchto rozhovorů jsou označeny značkou E1-6 a A1-3.

5. Politika a legislativa týkající se rovnosti žen a mužů na trhu práce

Tato kapitola rozhodně nemá ambici být vyčerpávajícím přehledem politických procesů, institucionalizace a legislativy týkajících se rovnosti žen a mužů na trhu práce. Jejím cílem je spíše vymezit prostor, ve kterém by bylo možné můj výzkumný problém zakotvit.

5.1 Strategie

5.1.1 Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen

Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen (dále Priority) jsou základním strategickým dokumentem, od kterého se odvíjí politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice a který schvaluje vláda. Tento akční plán je vypracováván každoročně a je strukturován podle Pekingské akční platformy, kterou se Česká republika zavázala plnit.

Priority pro rok 2006 (Priority pro rok 2007 vydány nebyly) jsou členěny následovně:

1. Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů (Priority a postupy..., 2005)

Každá z oblastí je přitom rozpracována do dílčích opatření. Součástí priority č. 3, která se rovnosti žen a mužů na trhu práce týká explicitně, je našemu tématu nejbližší opatření 3. 2: „Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly

na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví“ (Priority a postupy... 2005). Jinak se priority zaměřují spíše na překonávání stereotypů – ať už ve vzdělávání nebo při hledání zaměstnání prostřednictvím úřadů práce – a rekvalifikace.

Každý rok se pak vydává Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády v prosazování rovnosti mužů a žen (dále Souhrnná zpráva), kde jednotlivé resorty referují o činnosti, kterou v návaznosti na Priority vykonaly.

Pozoruhodnou alternativou k oficiálním Souhrnným zprávám je projekt Stínových zpráv v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (2004 a 2007), které jsou vypracovávány experty/kami z akademické a neziskové sféry a které jsou při hodnocení aktivit státu mnohem kritičtější.

5.1.2 Národní akční plán zaměstnanosti

Národní akční plán zaměstnanosti je co do významu pro danou oblast srovnatelný s Prioritami a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Podobná je i struktura: plán obsahuje 10 priorit, z nichž každá je rozdělena na opatření – úkoly pro konkrétní resorty. Jednou z priorit (č. 6) je pak „Rovnost žen a mužů“. Naneštěstí se jedná o prioritu, jíž je věnováno zdaleka nejméně pozornosti, a to jak co do počtu znaků věnovaných tématu, tak co do počtu opatření (průměrný počet opatření na jednu prioritu je necelých sedm, rovnosti žen a mužů jsou věnována dvě), jež mají priority operacionalizovat. Opatření 6.1 ukládá Ministerstvu práce a sociálních věcí koordinační funkci „při podpoře zvýšení účasti žen na trhu práce s cílem dosáhnout podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen“ (Národní akční..., 2004, s. 26). Opatření 6.2 ukládá členům vlády pokračovat v plnění úkolů stanovených Prioritami (viz část 5.1.1).

5.2 Rámcové institucionální zajištění

V této části je pozornost věnována jen těm nejdůležitějším institucím: opomenuty tak zůstanou například Rada hospodářské a sociální dohody, Český statistický úřad (dále ČSÚ) nebo nevládní neziskové organizace a odbory (posledním třem jmenovaným je nicméně věnován prostor v kapitole 9).

5.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí - Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen

Na základě usnesení vlády č. 6/98 je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV) pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti – ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. V rámci MPSV pak bylo v roce 1998 zřízeno Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, které mělo původně za cíl sladění české legislativy s legislativou Evropské unie (dále EU). Umístěno bylo proto pod Úsek pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy. Oddělení funguje také jako sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. V současnosti však Oddělení prochází výraznými změnami (viz část 9.1.1).

5.2.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále Rada) je poradním orgánem vlády a má připravovat návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada podle statutu zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů (Statut Rady..., 2001).

Rada přitom nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně; organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady, který je organizační součástí MPSV.

Rada má podle článku 3 Statutu celkem 23 členů/ek. Předsedu/kyni Rady jmenuje a odvolává vláda, podle statutu jím má zpravidla být místopředseda/kyně vlády, do jehož/jejíž působnosti patří sociální věci. Členy/kami Rady jsou dva/dvě náměstci/kyně MPSV, dva/dvě náměstci/kyně Ministerstva vnitra ČR (dále MV), dále náměstci/kyně sedmi vybraných ministerstev, zmocněnec/kyně vlády pro lidská práva,

předseda/kyně nebo náměstek/kyně ČSÚ, zástupce/kyně delegace zaměstnavatelů a zástupce/kyně delegace odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, pět zástupců/kyň veřejnosti z nestátních neziskových organizací (dále NNO) činných v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, odborník/ice činný/á v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže. Funkční období členů Rady je čtyřleté a kryje se s funkčním obdobím vlády. Články 6, 7 a 8 Statutu stanovují, že Rada se může sebeorganizovat prostřednictvím výborů a pracovní skupiny a že může navázat externí spolupráci s experty/kami.

Podstatné pro naše téma je, že na zasedání Rady jsou kromě členů zváni i stálí hosté, mezi nimiž jsou hejtmani a také zástupce/kyně Svazu měst a obcí ČR (dále SMOČR) . Radní praxe a aktivita krajů a měst směrem k Radě i opačným směrem jsou popsány v kapitole 9.1.1.

5.2.3 Pracovníci/ice pověřeni/é genderovou problematikou na jednotlivých ministerstvech

Od 1. ledna 2002 by mělo být na každém ministerstvu minimálně jedno pracovní místo, jehož náplň by alespoň z poloviny představovala agenda rovných příležitostí pro muže a ženy. Tato povinnost vznikla na základě usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 a pověřený/á zaměstnanec/kyně tuto povinnost realizuje jako tzv. gender focal point.

Jádrem agendy je vypracovávání resortních Priorit, jinak by měl/a být daný zaměstnanec/kyně styčným/ou důstojníkem/icí pro rovnost žen a mužů na daném ministerstvu v oblasti, která pod úřad spadá.

5.2.4 Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen

Rada vlády pro lidská práva je stálým poradním orgánem vlády v oblasti ochrany lidských práv a svobod, jež byl zřízen usnesením vlády č. 809 ze dne 9. prosince 1998. V oblasti rovnosti mužů a žen sleduje hlavně závazky plynoucí z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), a to prostřednictvím Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen. Rada také každoročně vypracovává Zprávu o stavu lidských práv, jejíž součástí je i genderová problematika. Zmocněnec/kyně vlády pro lidská práva je členem Rady pro rovné příležitosti žen a mužů.

Výbor samotný nemá žádné výkonné či kontrolní pravomoci – jeho činnost spočívá v podávání podnětů Radě.

Co do počtu členů/ek je Výbor oproti Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů komornější: jeho členy/kami je osm zástupců/kyň ministerstev a stejný počet zástupců/kyň občanské a odborné veřejnosti a akademické obce. Liší se i aktivita obou institucí – zatímco se Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů sešla v loňském roce jen jednou (podrobněji jsou zasedání Rady evidována v tabulce č. 9 v rámci části 9.1.1), Výbor se v roce 2006 sešel celkem 5x. Podobná situace nastala i v předchozích letech, kdy se Výbor sešel 5x v roce 2003, 7x v roce 2004 a 5x v roce 2005.

5.3 Legislativa a kontrolní instituce

V rámci této části jsou zmíněny pouze zákony reflektující rovné zacházení a diskriminaci, tj. aktuálně vybrané části zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce (mj. část o mzdě), a zákon o platu, protože se našeho tématu přímo týkají. Stranou zůstanou úpravy řešící zvláštní práva zaměstnanců/kyň-rodíčů a mezinárodní závazky.

5.3.1 Zákon o zaměstnanosti a úřady práce

Aktuálně se v českém prostředí problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace řeší prostřednictvím zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., a to v § 4:

(1) Účastníci právních vztahů (...) jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána **přímá i nepřímá diskriminace** z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická

osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) **Přímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) **Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) **Obtěžováním** se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) **Sexuálním obtěžováním** se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba

právo se domáhat, aby a) bylo upuštěno od tohoto porušování, b) byly odstraněny následky tohoto porušování a c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Dojde-li přitom k porušení zákona při uplatňování práva na zaměstnání, spadá řešení pod kompetence úřadů práce. § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti stanovuje, že porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti je přestupkem a umožňuje v § 139 odst. 6 písm. a) kontrolnímu orgánu uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1.000.000 Kč.

5.3.2 *Zákoník práce a inspektoráty práce*

Téma diskriminace a rovného zacházení ošetřují také odstavce 1 – 3 § 16, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. S tím pochopitelným rozdílem, že nejde o situaci při uplatňování práva na zaměstnání, ale o stav, kdy jsou již pracovněprávní vztahy navázány. Sem tak spadají například otázky práce těhotných žen nebo sexuálního obtěžování. V § 17 se dále stanovuje, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis. Tato věta je odkazem na dosud nepřijatý antidiskriminační zákon.

Jedná-li se o diskriminaci v rámci pracovního poměru, jde podle § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, o přestupek na úseku rovného zacházení, za který může inspektorát práce podle odst. 2 vyměřit pokutu do výše 400.000 Kč.

5.3.3 *Rovné odměňování*

Rovné odměňování řeší od 1. ledna 2007 **zákoník práce § 4 písm. a**, kde odstavec 1 vymezuje, že: podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních

schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Principy rovného odměňování v rozpočtové sféře stanovuje **zákon o platu § 3 odst. 3 zákona o platu č. 143/1992 Sb.**: Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

6. Rovnost žen a mužů na trhu práce v České republice

Tato kapitola sestává z dvou částí. První se snaží naznačit specifika českého trhu práce a zároveň popsat situaci v oblasti tří klíčových charakteristik rovnosti tak, jak byly definovány v části 3.2, tedy horizontální a vertikální segregaci a odměňování. Druhá se pak zabývá diskriminací a znevýhodněním na trhu práce, a to jednak z úhlu vnímání tohoto problému v české populaci a jednak optikou oficiálních údajů kontrolních orgánů.

6.1 Charakteristiky českého trhu práce z hlediska rovnosti mužů a žen

6.1.1 Obecné charakteristiky

Genderové problémy na trhu práce jsou v každé zemi specifické a parametrů srovnání je celá řada. **Podoba současného českého trhu práce je z hlediska genderu významně ovlivněna státní ideologií minulého režimu** (Barr, 2005), jehož součástí byla i rovnoprávnost žen a mužů na trhu práce (zejména ve smyslu jednosměrného narušování horizontální segregace typu „ženy do sléváren“, nikoli „muži do školek“) a dostupnost zařízení pro děti předškolního věku. To se podstatnou měrou projevilo ve vysoké míře zaměstnanosti žen (Svorenová-Királyová, 1968; Wynnyczuk, 1969) i v dalších aspektech (Gal, Kligman, 2000; Věšíňová-Kalivodová, 2005).

V roce 2005 činila míra zaměstnanosti osob ve věku 15 – 64 let u žen podle Eurostatu 62,4 % (ČSÚ, 2007a, tabulka 4 – 2), což je hodnota téměř totožná s průměrem členských států Evropské unie před rozšířením v roce 2007 (dále EU-25). Na tuto hodnotu mají přitom vliv následující faktory: „vysoká kvalifikační úroveň ženské pracovní síly a zájem žen o zaměstnání, adaptovanost zaměstnavatelů na ženskou pracovní sílu, potřeby většiny rodin zajišťovat příjmy z ekonomické aktivity dvou (příp. více) členů, sociálně psychologická motivace pracovního zapojení žen (je nástrojem nezávislosti a prostředkem sociálních kontaktů)“ (Kuchařová, Zamykalová, 1998). Na výsledné hodnotě míry zaměstnanosti se zároveň odráží jednak věková hranice odchodu do důchodu, která je v Česku nižší než v jiných evropských zemích a navíc s rostoucím počtem dětí regresivní, a jednak se v něm naopak nezobrazí výše úvazku, na který ženy pracují. To je přitom ukazatel, kterým se Česko z průměru EU-25 vymyká.

Na částečný úvazek pracovalo v Česku v roce 2005 8,4 % žen a 2,1 % mužů – průměr EU-25 přitom činil 32,6 %, respektive 7,3 % (ČSÚ, 2007a, tabulka 4 – 27). Interpretace tohoto údaje je dvojlomná. Na jedné straně napomáhá práce na plný úvazek ekonomické soběstačnosti žen – uvádí se například, že práce na částečný úvazek je poznamenána mnoha negativy, mimo jiné tím, že „vyhlídky na rekvalifikaci, zvýšení platu či povýšení jsou u částečných úvazků mizivé“ (Čermáková, 1999, s. 53). Na druhé straně je při plném úvazku často obtížné sladit rodinu i zaměstnání. To je zřetelné například z šetření zkoumajícího míru zaměstnanosti žen podle počtu dětí mladších 14 let. Zatímco míra zaměstnanosti žen mezi 20 a 49 lety s jedním dítětem, respektive se dvěma činí v Česku 65,4 %, respektive 58,7 %, u tří a více dětí se propadá na 31,3 % (nižší čísla vykazují z EU-25 jen Malta a Maďarsko) (ČSÚ, 2007a, tabulka 4 – 25.).

Zbývá dodat, že ženy jsou nejčastěji zaměstnány v sektoru služeb – v terciární ekonomické sféře se v roce 2005 uplatnilo 70,4 % žen. Ty pak tvoří 54,1 % zaměstnanců/kyň této sféry (ČSÚ, 2005, s. 48).

6.1.2 Horizontální genderová segregace

Horizontální genderovou segregaci lze popisovat v zásadě dvojím způsobem. Prvním je sledování podílu žen, respektive mužů v různých profesích. Druhou cestou je využití více charakteristik trhu práce – například prostřednictvím indexů. V genderové oblasti je přitom nejčastěji využíván tzv. Duncanův index segregace (Duncan segregation index, Duncan index of dissimilarity) (Jurajda, Franta, 2006, s. 10-11). Ten zohledňuje počet žen a mužů na trhu práce a dále jejich počet v určité profesi, a umožňuje tak lépe srovnávat míru segregace v čase.

Na základě výzkumu, který provedli Jurajda a Franta (2006), lze říci, že horizontální segregace na českém trhu práce prochází vývojem. V letech 1994 – 2004 například míra koncentrace v typicky ženských, respektive mužských profesích rapidně klesla u zaměstnanců/kyň pod 35 let (ibid., s. 15). Stále lze nicméně hovořit o typicky „ženských“ profesích, kam patří podle ČSÚ učitelky v jeslích a mateřských školách (99,6 – 100 % žen), zdravotní sestry (98,6 %) nebo písáčky (97,9 % žen). V profesích jako jsou zedníci (0 % žen), tesaři (0,3 % žen) a řidiči (0,5 % žen) zase zřídka narazíte na ženu (ČSÚ, 2005, s. 57). Převaha žen je také znát v administrativních a úřednických profesích (někteří/ré autoři/rky hovoří v souvislosti s podílem žen v úřednických profesích o profesi „růžových límečků“ – srovnej Haan, 1998), v zaměstnání

prodavačky nebo v nekvalifikovaných zaměstnáních, muži se zase obecně soustřeďují v dělnických profesích a řemesle (Jurajda, Franta, 2006, s. 8).

Horizontální segregaci popisuje i tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Zaměstnanci/kyně podle hlavních tříd zaměstnání (průměr za rok 2005, počty v tisících)

	ženy	muži	% žen	% mužů
Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci	87,2	207,1	29,6	70,4
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	258,3	257,3	50,1	49,9
Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci	552,7	486,8	53,2	46,8
Nižší administrativní pracovníci	275,3	82,5	76,9	23,1
Provozní pracovníci ve službách a obchodu	371,1	204,2	64,5	35,5
Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	28,3	47,7	37,3	62,7
Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	110,2	778,0	12,4	87,6
Obsluha strojů a zařízení	167,8	487,6	25,6	74,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	204,9	140,0	59,4	40,6
Příslušníci armády	1,6	13,1	11,1	88,9

Zdroj: ČSÚ, 2007a, tabulka 4 - 7. Úprava autorka.

6.1.3 Vertikální genderová segregace

Vertikální segregace v České republice nevychází v hrubém mezinárodním srovnání příliš dramaticky: podle Eurostatu byl v Česku v roce 2005 podíl žen manažerek na celkovém počtu osob zaměstnaných na vedoucích postech 30,3 %, průměr EU-25 přitom činil 32,1 % (ČSÚ, 2007a, tabulka 4 – 27.). Tyto údaje však nejsou s to podchytit rozdíly v obsazení různých řídicích úrovní – zkusíme-li si představit, že nižších vedoucích pracovníků/ů je co do počtu více než vrcholových, takže se poměr mužů a žen v celku zdá nakonec milosrdnější, byť rozhodně neuspokojivý. Detailnější evidence obsazení vedoucích pozic podle pohlaví (například taková, kde by se rozlišovalo podle počtu podřízených) nicméně v Česku neexistuje.

6.1.4 Odměňování

Podle ČSÚ (2007a, tabulka 4 – 35.) dosahovala v roce 2005 průměrná výše mzdy ženy v Česku 75,1 % mzdy muže. Ve srovnání zemí EU-25 z roku 2004 je pak hodnota rozdílu ve mzdách 19 %, přičemž průměr EU činil 15 % (Eurostat, 2006, s. 4). Podobná srovnání a koneckonců i sám údaj o průměrném rozdílu v platech žen a mužů mohou být ale bez znalosti kontextu ploché, v horším případě zavádějící. Srovnáváme-li například časové řady, je třeba mít na paměti možné proměny ekonomických struktur. Při mezinárodních srovnáních je zase důležité mít na vědomí strukturu zaměstnanosti obou pohlaví, míru a druh vzdělání v různých věkových skupinách, případně délku praxe a počet a věk dětí. Například v případě, kdy v dané zemi nejsou ženy s nízkým vzděláním na trhu práce (což je jev poměrně častý), zatímco na něm operují muži

s nízkou i vysokou kvalifikací, průměrný rozdíl mezi mzdou žen a mužů bude relativně menší – míra diskriminace přitom může být vysoká (Jurajda, Műnich, 2006, s. 2). Obvykle uváděný rozdíl v platech je proto (zejména v mezinárodních srovnáních) spíše měřítkem inkluze žen s nízkým vzděláním na daném trhu práce. Vhodnější je tak srovnávat mzdy žen a mužů v rámci určitého sektoru a ideálně také s rozlišením jejich vzdělání.

6.2 Vnímání diskriminace na trhu práce a evidence kontrolních institucí

Z výzkumu CVVM (Šamanová, 2003) vyplývá, že čtvrtina české populace považuje ženy za jednoznačně znevýhodněné na trhu práce. Naproti tomu pětina populace si myslí, že v postavení mužů a žen na trhu práce není rozdíl. Přes 50 % mužů a žen se shodlo na tom, že na trhu práce jsou znevýhodněny některé skupiny žen. Obecně lze přitom říci, že čím blíže je respondent/ka svou životní situací (postavením, věkem, vzděláním apod.) blíže určité definované skupině, tím spíše ji považuje za jednu z nejvíce znevýhodněných na trhu práce. Podle názoru žen i mužů jsou na trhu práce znevýhodněny zejména tyto skupiny: ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé s nízkým vzděláním, lidé zdravotně handicapovaní, ženy samoživitelky. Tyto skupiny zařadila mezi pět nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce polovina až tři čtvrtiny žen a třetina až dvě třetiny mužů. Z výzkumu zároveň vyplynulo, že „(d)iskriminaci v zaměstnání zažilo podle subjektivní výpovědi 35,4 % respondentů. Nejčastější příčinou pocitu znevýhodnění byl věk (47,2 procentních bodů ze sta), vzdělání (38,6 procentních bodů ze sta) a pohlaví (34,5 procentních bodů ze sta). (...) Skupinu respondentů deklarujících diskriminaci v souvislosti s pohlavím tvoří z 87,7 % ženy a z 12,3 % muži“ (ibid., 2003).

S relativně vysokou mírou zkušeností s diskriminací pak kontrastují oficiální údaje úřadů práce a inspektorátů práce za rok 2005 (viz tabulky 2, 3 a 4).

Tabulka č. 2: Případy nerespektování zásady rovného zacházení zjištěné úřady práce v roce 2005

oblast	aspekt	počet případů	z toho			
			přímá	nepřímá	muži	ženy
pracovněprávní vztahy (§ 1 odst. 3 zák. c. 65/1965 Sb.)	odměňování za práci a jiná peněžitá plnění	192	131	61	6	6
	odborná příprava	0	0	0	0	0
	pracovní postup	1	0	1	0	1
obtěžování (sex. obtěžování) v pracovněprávních vztazích (§ 1 odst. 8 a 9 zák. č. 65/1965 Sb.)		0	0	0	0	0
uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb.)		18	12	6	1	0
obtěžování (sexuální obtěžování) při uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 odst. 7 a 8 zák. č. 435/2004 Sb.)		1	1	0	0	0

Zdroj: Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005, 2006, s. 52.

Tabulka č. 3: Případy porušení zákazu diskriminace zjištěné úřady práce v roce 2005^{*)}

oblast	diskriminační důvod	počet případů	z toho			
			přímá	nepřímá	muži	ženy
Pracovněprávní vztahy (§ 1 odst. 4 zák. č. 65/1965 Sb.)	pohlaví	10	0	10	0	10
	zdravotní stav	12	0	12	0	12
	manželský a rodinný stav	1	1	0	0	1
	nezjištěn ani jeden případ diskriminace z důvodu: sexuální orientace; rasového n. etnického původu; národnosti; státního občanství; sociálního původu, rodu; jazyka; věku; náboženství, víry; majetku; politického n. jiného smýšlení; členství a činnosti v politických stranách.					
Uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb.)	pohlaví	22	8	4	0	3
	věk	8	8	0	5	3
	manželský a rodinný stav	3	3	0	1	2
	nezjištěn ani jeden případ diskriminace z důvodu: sexuální orientace; rasového n. etnického původu; národnosti; státního občanství; sociálního původu, rodu; jazyka; zdravotního stavu; náboženství, víry; majetku; politického n. jiného smýšlení; členství a činnosti v politických stranách.					

^{*)} údaje o případech diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání jsou z 1. - 3. čtvrtletí 2005

Zdroj: Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005, 2006, s. 53. Úprava autorka.

Tabulka č. 4: Případy nerespektování zásady rovného zacházení zjištěné inspektoráty práce v roce 2005

oblast	aspekt	počet případů	z toho			
			přímá	nepřímá	muži	ženy
pracovněprávní (§ 1 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb.)	pracovní podmínky	7	1	6	6	1
	odměňování za práci	26	21	5	14	12
	odborná příprava	3	1	2	1	2
	pracovní postup	1	0	1	1	0
obtěžování (sexuální)		4	1	3	1	3

Zdroj: Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005, 2006, s. 53.

Tato disproporce naznačuje, že zkušenost s diskriminací či nerovným jednáním z důvodu pohlaví není doprovázena ochotou na tento problém upozornit a snažit se domoci svých práv. Důvodem může být obtížná prokazatelnost diskriminačního jednání a relativně vysoká míra stigmatizace obětí.

7. Rovnost mužů a žen ve veřejné správě (na místní úrovni)

Cílem první podkapitoly je obsáhnout legislativní specifika zaměstnání ve veřejné správě, institucionální zajištění rovnosti a následně vybrané charakteristiky práce ve veřejné správě, to vše ve vztahu k rovnosti žen a mužů. V druhé podkapitole jsem se pak snažila zkoumat hlavní atributy rovnosti ve veřejné správě: rovné zastoupení v rámci celku i na vedoucích místech a rovné odměňování.

7.1 Charakteristiky veřejné správy (na místní úrovni) z hlediska rovnosti mužů a žen

7.1.1 *Legislativa veřejné správy jako místa zaměstnání*

Zaměstnání v institucích veřejné správy na místní úrovni je základně vymezeno **zákonem č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků**. Tato norma vymezuje podmínky, za kterých se člověk stává úředníkem/icí, jeho práva a povinnosti v pracovně právním vztahu a dále otázky vzdělávání. Z hlediska rovnosti žen a mužů jsou nejpozoruhodnější odstavce 1 a 2 § 38:

(1) Územní samosprávný celek přijme **opatření, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení.**

(2) **Opatření přijatá příslušným orgánem územního samosprávného celku, která by jinak byla diskriminací z důvodu pohlaví, se za diskriminaci nepovažují, pokud je pro ně důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení.** Přijatá opatření však nesmí směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků.

Tyto odstavce přímo odkazují na imperativ rovného zastoupení, a to jak na úrovni vedoucích zaměstnanců/kyň, tak na úrovni úřadu jako celku. Odstavec 2 přitom obsahuje i důležité zpřesnění, že hledisko pohlaví nesmí být při rozhodování o přijetí nebo kariérním postupu nadřazeno profesním kvalitám. Zajímavé je, že například v publikaci vydané MV *Veřejná správa v České republice* (2005) sice nechybí v rámci kapitoly „Postavení zaměstnanců a systém jejich vzdělávání“ část věnovaná

rovným příležitostem mužů a žen (s. 59-60), ovšem výše uvedené možnosti v ní zmíněny nejsou.

Postavení úředníků územních samosprávných celků se však pravděpodobně brzy dočká změn. Aktuálně se totiž připravuje právní norma, která by nahradila jak zákon č. 312/2002 Sb., tak zatím neplatný a již několikrát odložený zákon č. **218/2002 Sb. zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, tzv. služební zákon** jednotnou právní úpravou (E1). V dubnu 2007 byla tato norma ve fázi „záměru“, což znamená, že její rysy jsou velmi nejisté. Uvažuje se nicméně o uplatnění principů „new public managementu“ (Vidláková, 2003), a to ve formě termínovaných smluv pro vedoucí úředníky/ice a o platu dohodou pro tyto manažery/ky, a dále o úpravách typu zrušení platových stupňů za odsloužené roky nebo čtvrtletní hodnocení každé/ho zaměstnance/kyně jeho/její(m) vedoucí/m, které by mohlo pomoci personálnímu řízení úřadu. Tyto změny by jistě znamenaly krok kupředu k profesionalizaci úřadů a zároveň je skvělé, že by se mohly týkat i místní správy. Přesto nelze nevnímat, že služební zákon – byť by jeho platnost byla omezenější – znamenal i emancipaci ministerstev od politického vlivu, což od nové úpravy čekat nelze.

7.1.2 Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů ve veřejné správě

V České republice neexistuje žádná zvláštní instituce, která by se rovností žen a mužů v české veřejné správě zabývala. Jednotlivá ministerstva mají své „gender focal points“ (viz část 5.2.3), a jak bylo řečeno výše (viz část 5.2.2), hejtmani mají v rámci Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů statut stálých hostů a na zasedání Rady je zván/a i zástupce/kyně SMOČR.

Zájmy zaměstnanců/kyň veřejné správy hájí **Odborový svaz státních orgánů a organizací** (dále OSSOO), který je členem Českomoravské konfederace odborových svazů (dále ČMKOS). OSSOO bohužel nezveřejňuje počty svých členů/ek, takže není možné udělat si obrázek ani o reprezentativnosti OSSOO, ani o dalších aspektech, které by z daných dat vyplývaly (například toho, zda se potenciální vyšší míra organizovanosti žen odráží v agendě odborů). V rámci Konfederace funguje i Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů – zástupce/kyně OSSOO v něm ale chybí.

7.1.3 Práce ve veřejné správě ve vztahu k rovnosti žen a mužů

Srovnávání různých systémů veřejné správy z hlediska toho, jak fungují v různých zemích, má vždy velmi omezenou relevanci – na vině je zejména rozdílný

historický kontext, výměr veřejné správy i míra decentralizace v různých zemích (Chandler, 1998). Proto se musím ve většině spokojit s analýzami místních realit, kterých nicméně není mnoho.

Obecným principem, který je navzdory různosti jednotlivých systémů vlastní pravděpodobně všem národním variantám veřejné správy, je **rozvolnění hierarchické struktury práce v souvislosti s nástupem počítačové techniky**. Jak píše Connell (2006), před lety patřilo ke každému trochu zodpovědnému místu ještě minimálně jedno místo podpůrné (písařské nebo obecně administrativní). Bylo přitom typické, že zatímco ony odpovědné posty zastávali spíše muži, administrativa připadala spíše ženám. Dnes podle Connell toto pracovní dělení mizí a ačkoli v Česku nebyla této otázce zatím věnována žádná analýza, komputelizace proběhla i u nás, a minimálně v tomto bodě je česká veřejná správa – co se segregace týče – na dobré cestě. Další indicie už tak optimistické nejsou.

Jak totiž pokračuje Connell, k uvolnění genderové segregace přispívá i to, že se v moderních organizacích na vedoucích pozicích čím dál více oceňují „měkké“ manažerské dovednosti jako motivování a koordinace lidí spíše než oddanost úřadu měřená přesčasy. V tomto se Česko od Západu liší, neboť v oblasti veřejné správy „ustrnulo řízení na úrovni tradičních forem, nástrojů a metod tak, jak se vyvinuly do poloviny minulého století“ (Leštinská et al., 2006, s. 72). Toto tvrzení by dokládaly i výsledky kvalitativního šetření VÚPSV (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006), jež zkoumalo mimo jiné manažerské pozice ve veřejné správě. Jeden z respondentů, ředitel úřadu, ohledně své vytiženosti uvedl: „Takže já jsem se začal uchýlovat k tomu, že to, co bylo nutné a to, co rozhodovalo, to jsem chtěl mít dobře vyjádřeno, tak jsem dělal v momentě, kdy tam lidé nebyli. Takže já jsem do té práce začal jezdit v sobotu, v neděli, zůstával odpoledne. A tu práci, která byla víceméně nad to řízení, tak jsem dělal v těch dobách“ (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 77). Byť v tomto ohledu neexistují žádné zvláštní výzkumy, lze říci, že stávající organizace práce v institucích veřejné správy pravděpodobně nepřispívá ke snižování genderové polarizace.

Další podstatnou charakteristikou je **nízká prestiž veřejné správy**. V myslích mnoha obyvatel/ek České republiky je práce ve veřejné správě velmi pravděpodobně (výzkum opět chybí) synonymem pro teplé místo, kde je jistota (nepříliš vysokého) platu, pracovní doba „od – do“, pracovní náplň spíše nudná a kde se člověk příliš nepředře. Pomahač a Vidláková (2002) popisují zdejší vnímání veřejné správy tak, že „(v) českém prostředí je slovo správa (administrativa) velmi často vyslovováno

s podezřelými či hanlivými přívlastky. Hovoří se například běžně o samoúčelné či přebujelé administrativě jako o samozřejmosti“ (Pomahač, Vidláková, 2002, s. 57). V Návrhu koncepcie reformy veřejné správy z roku 1999 se dokonce hovořilo o obrazu veřejné správy v tom smyslu, že „(p)oměrně nízká úroveň řízení veřejné správy souvisí s poměrně nízkou profesionalitou pracovníků veřejné správy, způsobuje tendenci k aroganci moci...“ (citováno podle Leštinská et al., 2006, s. 72).

Nízká prestiž veřejné správy je zřetelná i z vysoké míry fluktuace zaměstnanců/kyň. Ta se na konci 90. let u okresních úřadů pohybovala „od 2 % do 22 %, u ústředních orgánů státní správy od 1,3 % do 14 %“ (Menšík, 2000). Nyní už je podle stejného zdroje mnohem nižší, byť ministerstvo vnitra tyto ukazatele cíleně nevyhledává (sic!).

Veřejná správa se pochopitelně od začátku 90. let hodně proměňuje (Reforma veřejné správy..., 2003), ovšem lze předpokládat, že minimálně donedávna lákaly výše zmíněné charakteristiky do veřejné správy pravděpodobně spíše lidi, kteří mají ještě jiné než pracovní závazky (například rodinné) nebo kteří z nejrůznějších důvodů nemají ambici pracovat na prestižnějších místech a za vyšší platy. Takový stav **nahrává tomu, aby se ve veřejné správě uplatňovaly spíše ženy** a možná tam i tvořily převahu. Jak ale bylo popsáno v kapitole 2, **prostředí feminizovaného zaměstnání přitom může být náchylné ke „skleněným výtahům“ a diskriminaci** obecně.

Analýzou problematiky rovnosti žen a mužů v místní části veřejné správy se v České republice zabývala zatím jen diplomová práce *Genderový audit městského úřadu* (Mrňávková, 2006), respektive *Analýza genderové citlivosti městského úřadu* (Pavlík, Mrňávková, 2007), a o přehled se pokusilo dotazníkové šetření na krajských úřadech realizované o. p. s. Gender Studies v rámci projektu EQUAL „Půl na půl“, jež ovšem nebylo z důvodu nízké návratnosti (odpovědělo pouze sedm úřadů) vyhodnoceno, ani zveřejněno.

Mrňávková ve své práci využívá metodiky genderového auditu a na úřadu o 17 zaměstnancích se soustředí na popsání institucionálních i individuálních projevů (ne)rovnosti žen a mužů, analyzuje relevantní dokumenty a pořizuje pět standardizovaných rozhovorů. Jejím závěrem je, že „(k) prosazování rovných příležitostí zde nedochází a navíc je ze strany představitelů/ek městského úřadu obce k řešení nerovností zaujímán odmítavý postoj. Nepochybně je tomu tak i proto, že o dané problematice mnoho neví a žijí v zajetí celé řady tradičních představ o ženách a mužích“ (Mrňávková, 2006, s. 76).

Možnostmi sladování rodinného a profesního života, které je jednou z cest překonávání nerovností mezi muži a ženami, se zabýval i výzkum mapující flexibilní formy práce v institucích státní a veřejné správy (Hejzlarová, Tenglerová, 2006). Ten se zaměřil na deset vybraných institucí (celní úřady, finanční úřady, hygienické stanice, krajské úřady, okresní soudy, pozemkové úřady, úřady správy sociálních zabezpečení, oblastní archivy, úřady práce a úřady veterinární správy) ve třech krajích (Moravskoslezském, Ústeckém a Plzeňském) plus na dvojici krajský úřad a úřad práce v každém kraji a prostřednictvím dotazníků zkoumal míru využívání flexibilních forem práce v nich, popřípadě důvody, proč dané instituce tu kterou formu organizace práce považují za nevhodnou.

Závěry tohoto šetření ukázaly, že se v českých institucích státní správy využívá například práce na částečný úvazek méně, než činí celkový český průměr (1,3 %, respektive 4,9 %). Dále se zjistilo, že z hlediska využití pružné pracovní doby lze v institucích státní správy v Česku pozorovat v zásadě tři postoje: plošná aplikace (95 % zaměstnanců/kyň a více, celkem 59 % úřadů); výběrová pružná doba (jen pro určité zaměstnance a zaměstnankyně) a za třetí zamítavý postoj k pružné pracovní době. Práci z domova úřady odmítají jako nevhodnou, ačkoli některé příklady ze zahraničí ukazují, že ji v institucích veřejné správy využívat lze. Obecně lze konstatovat, že české úřady zatím možností flexibilních forem práce nevyužívají v takové míře, jaká by byla pro zlepšení sladování rodinného a profesního života zaměstnanců/kyň, a tím i pro přiblížení se k rovnosti žen a mužů ve veřejné správě, ideální. Jako jeden z hlavních důvodů byla přitom identifikována nedostatečná míra povědomí o možnostech flexibilních forem práce.

7.2 Horizontální a vertikální genderová segregace a rovné odměňování ve veřejné správě

Statistiky evidující počet zaměstnanců/kyň veřejné správy sice v rámci šetření ČSÚ existují, ovšem mají velmi omezené použití. Zatímco tabulka č. 5 je schopna rozlišit počty zaměstnanců/kyň v rámci jednotlivých úřadů, ale bez rozlišení pohlaví, tabulka č. 6 pohlaví rozlišuje, ale s tou výhradou, že (vinou odlišeného způsobu sběru dat) není v absolutních hodnotách kompatibilní s údaji v první tabulce a vzhledem k malému vzorku ani příliš spolehlivá. **Na základě dat, která stran žen a mužů ve veřejné správě v současné době existují, lze tedy maximálně říci, že podíl žen je zde dlouhodobě vyšší než podíl mužů.**

Tabulka č. 5: Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách v odvětví veřejné správy v České republice v letech 1995 až 2005

Odvětvová klasifikace ekonomických činností (Česká verze NACE)	ROK						
	1995	1997	1999	2 001	2 003	2005 ¹⁾	2006 ¹⁾
751 - státní správa	228 261	240 093	237 224	246 806	251 200	244 964	246 317
v tom							
aparáty ústředních orgánů	124 767	119 572	114 885	116 810	129 375	112 986	111 358
okresní a obecní úřady	65 797	77 964	77 809	85 527	85 080	85 733	88 884
v tom							
<i>krajské úřady</i>	X	X	X	1 525	5 018	5 637	5 708
<i>okresní úřady</i>	16 173	18 155	17 115	18 702	X	X	X
<i>obecní úřady</i>	49 624	59 808	60 694	65 300	80 062	80 096	83 175
ostatní organizace	37 697	42 558	44 531	44 469	36 745	46 245	46 075
v tom							
<i>finanční úřady</i>	12 944	14 149	14 180	15 125	15 708	15 506	15 646
<i>školské úřady</i>	2 314	2 313	2 333	X	X	X	X
<i>úřady práce</i>	4 678	4 501	4 772	5 043	5 079	8 116	7 998
<i>jiné</i>	17 761	21 595	23 246	24 301	15 958	22 624	22 431
752 - služby pro společnost	32 281	30 271	31 106	33 280	34 016	34 154	34 057
753 - povinné sociální pojištění	16 555	15 283	14 986	15 114	15 353	15 321	15 607
Veřejná správa - celkem	277 097	285 647	283 316	295 199	300 569	294 438	295 980

1) předběžné údaje

Zdroj: Zvláštní zpracování ČSÚ.

Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců/kyň veřejné správy podle klasifikace OKEČ

		1995	1997	1999	2001	2003	2005
751 - Veřejná správa a hospodářská a společenská politika	celkem	119,3	140,4	148,9	163,5	157,6	172,1
	ženy	71,6	79,4	89,6	98,2	97,8	103,6
	muži	47,7	61,0	59,4	65,3	59,8	68,5
	% žen	60,0	56,6	60,2	60,1	62,1	60,2
	% mužů	40,0	43,4	39,9	39,9	37,9	39,8
7511 - Všeobecné činnosti veřejné správy	celkem	82,5	104,5	122,4	123,9	118,7	140,9
	ženy	46,9	57,5	73,5	73,8	73,9	84,6
	muži	35,6	46,9	48,9	50,2	44,8	56,3
	% žen	56,9	55,1	60,1	59,5	62,3	60,1
	% mužů	43,1	44,9	39,9	40,5	37,7	39,9
7512 - Usměrnování činností institucí poskytujících veřejné služby kromě soc. zabezpečení	celkem	7,5	9,0	5,7	8,1	6,0	7,0
	ženy	6,3	6,7	3,9	6,5	4,0	4,7
	muži	1,2	2,3	1,8	1,6	2,0	2,3
	% žen	83,4	74,3	68,0	80,2	67,2	67,5
	% mužů	16,6	25,7	32,0	19,8	32,8	32,5
7513 - Činnosti usměrňující podnikání a přispívající k jeho efektivnějšímu chodu	celkem	3,1	4,0	2,1	2,5	2,5	3,1
	ženy	2,0	2,3	1,6	1,5	1,0	1,0
	muži	1,1	1,7	0,5	1,0	1,4	2,1
	% žen	63,9	57,8	76,4	59,6	42,2	32,9
	% mužů	36,1	42,2	23,6	40,4	57,8	67,1
7514 - Podpůrné činnosti pro vládní instituce jako celek	celkem	13,9	12,7	12,3	19,9	19,1	13,6
	ženy	9,4	7,5	7,2	11,2	12,8	8,4
	muži	4,5	5,2	5,2	8,7	6,3	5,2
	% žen	67,8	59,2	58,1	56,2	67,0	61,6
	% mužů	32,2	40,8	41,9	43,8	33,0	38,4

Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil.

Vinou malého výběrového vzorku ve standardních šetřeních ČSÚ také nelze zjistit případný mzdový rozdíl mezi ženami a muži pracujícími ve veřejné správě, a to s rozdělením podle jejich vzdělání. Pokud chce navíc analýza pracovat se subtilnějšími údaji, např. muži a ženy ve vedoucích pozicích veřejné správy, popř. flexibilní formy práce, je v současné chvíli jedinou variantou požádat o data přímo úřady. Ty ovšem zpravidla nejsou ochotné zveřejňovat agregovaná data (například typu pohlaví-vzdělání-mzda), takže jsou neparticipativní šetření často odsouzena jen k neúplným závěrům.

To je i případ tabulky č. 7, která popisuje podíl žen a mužů ve vedoucích funkcích (konkrétně vedoucích odborů) krajských úřadů a Magistrátu hl. města Prahy (vertikální segregace se v české veřejné správě nezkoumá). Tento přehled je nutně pouze orientační (počet odborů se v rámci jednotlivých úřadů různí od 12 do 30 a navíc zde není zohledněno vzdělání), ovšem i přesto je možné říci, že v polovině krajských úřadů existuje výrazná disproporce mezi zastoupením žen a mužů v řadových funkcích a jejich zastoupením ve vedoucích pozicích, a pouze v jednom případě je podíl žen na vedoucích pozicích vyšší než jejich zastoupení v rámci celkového počtu zaměstnanců/kyň úřadu.

Druhým nedostatkem tabulky č. 7 je fakt, že data byla získána kompilací údajů na webových stránkách úřadů a informací zaslaných krajskými úřady, jež ovšem mají velký časový rozptyl (opět problém neparticipativních šetření). Z toho důvodu je třeba brát tuto tabulku s rezervou v tom slova smyslu, že údaje v ní nezachycují situaci v jednom okamžiku.

Tabulka č. 7: Zastoupení mužů a žen v rámci jednotlivých krajských úřadů a MHMP a jejich zastoupení na vedoucích pozicích úřadu

	Podíl žen v rámci úřadu (%)	Podíl žen ve ved. pozicích (%)	Podíl mužů v rámci úřadu (%)	Podíl mužů ve ved. pozicích (%)
Kraj 1	65,6	7,1	34,4	92,9
Kraj 2	68,8	58,8	31,2	41,2
Kraj 3	63,1	38,5	36,9	61,5
Kraj 4	68,0	41,2	32,0	58,8
Kraj 5	71,5	42,1	28,5	57,9
Kraj 6	65,3	33,3	34,7	66,7
Kraj 7	65,8	30,8	34,2	69,2
Kraj 8	68,2	43,8	31,8	56,3
Kraj 9	72,2	31,6	27,8	68,4
Kraj 10	60,6	73,3	39,4	26,7
Kraj 11	68,1	28,6	31,9	71,4
Kraj 12	68,2	30 *	31,8	53,3 *
Kraj 13	67,0	25,0	33,0	75,0
Kraj 14	67,7	34,8	32,3	65,2

*) Vedoucí některých odborů nebyli/y uvedeni/y - hodnoty proto dohromady nedávají 100 %.

Zdroj: Autorka (kompilace údajů z webových stránek a údajů poskytnutých úřady).

Pro dokreslení je možné dodat, že v 1. pololetí roku 2006 bylo ve veřejné správě provedeno 667 kontrol zjišťujících dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (tedy 10 % z celkového počtu), během nichž udělily úřady práce celkem čtyři pokuty v průměrné výši 3.125 Kč (MPSV, 2006a). Počet kontrol ve veřejné správě, při kterých nebyly zjištěny nedostatky, činil 209 – zhruba ve dvou ze tří případů tak úřady práce shledaly nějaké pochybení. Podle téhož zdroje bylo porušení některé části zákona o zaměstnanosti zaznamenáno 96x, ani v jednom případě ale nešlo o porušení § 4 (odst. 1 a 2 tohoto paragrafu přitom v přehledu figurují). Inspektoráty práce podobnou evidenci nevedou (E4).

Na základě dat ČSÚ (jiné výzkumy se zatím situaci ve veřejné správě z hlediska genderu nevěnovaly) nelze posoudit ani horizontální ani vertikální segregaci ve veřejné správě, ani rozdíly v platech mužů a žen.

Pravděpodobně i z toho důvodu zatím v Česku nebyly realizovány ani výzkumy, které by řešily horizontální segregaci v rámci veřejné správy nebo se soustředily na mechanismy udržování genderové segregace v rámci jednoho úřadu, popřípadě

zkoumaly přijímání politiky rovnosti v samosprávách (Kerr, Miller, Reid, 1999 a 2002; respektive Korvajärvi, 1998; respektive Pincus, 2002). Zdát si také můžeme nechat o analýzách zkoumajících stát a jeho správu jako genderově hierarchizované patriarchální zřízení (Gendering Organizational Analysis, 1992) nebo o komplexních náhledech na projevy genderu ve veřejné správě (Stivers, 1993). Naneštěstí mohou být tyto studie maximálně inspirací, neboť – jak bylo zmíněno výše – jsou vinou různého uspořádání veřejné správy v různých zemích (Chandler, 1998) jakákoli srovnání či stanovování referenčních rámců velmi komplikovaná.

I z důvodu tohoto informačního deficitu jsem se ve své diplomové práci soustředila na analýzu jednoho úřadu, kde jsem podrobněji (pokud mi to bylo umožněno) zkoumala výše zmíněné atributy rovnosti.

Shrnutí

Legislativní vymezení prostoru, v němž se zaměstnanec/kyně veřejné správy pohybuje, je rovnosti žen a mužů nakloněno příznivě, neboť výslovně umožňuje přijímat opatření vedoucí k rovnému zastoupení žen a mužů jak v rámci úřadu, tak na vedoucích pozicích.

Využívání této možnosti je přitom velmi na místě. Ačkoli přesná data o počtech mužů a žen ve veřejné správě celkově i co do vertikálního rozdělení chybí (což je podstatný problém), lze zhruba říci, že většinu zaměstnanců/kyň veřejné správy tvoří ženy, zatímco většinu vedoucích pozic zastávají muži.

Studíí české provenience k problematice rovnosti žen a mužů ve veřejné správě je velmi málo, byť se potenciálně jedná o velmi zajímavou oblast (jak dokazuje řada zahraničních analýz). Na vině může být i datový deficit v této oblasti, tj. absence základních dat.

8. Rovnost žen a mužů na krajském úřadě: případová studie

Obsahem této kapitoly jsou výsledky zkoumání jednoho z krajských úřadů. Po metodologickém úvodu následuje nejprve přehled „výstupů“, tj. zastoupení žen a mužů v rámci úřadu a na vedoucích pozicích a problematika rovného odměňování, a až poté přehled „procesů“. Tento sled jsem zvolila z důvodu větší přehlednosti.

8.1 Metodologie

Mé rozhodnutí zaměřit se ve svém zkoumání na krajské úřady má dva kořeny: prvním z nich je skutečnost, že jsou ve srovnání s nižšími úřady méně zmapovaným fenoménem (srovnej Mrňávková, 2006), a druhým pak fakt, že mají s ohledem na svou velikost a význam větší potenciál koncepčního uchopování některých problémů, včetně rovnosti žen a mužů.

Při výběru krajského úřadu jsem se potýkala s problémem, že učinit tento výběr reprezentativním (v tom smyslu, aby bylo možné pokládat jeho situaci za zobecnitelnou) je, při tom všem, co o krajských úřadech víme, respektive nevíme, v zásadě nemožné. Relativně jistým kritériem jsou pouze počty zaměstnanců/kyň členěné na muže a ženy, protože už podíl žen a mužů na vedoucích místech je velmi zkreslen různým počtem odborů, který na různých úřadech existuje. Rozhodla jsem se proto vybírat z úřadů, na kterých se podíl žen a mužů zaměstnaných na úřadě blíží celkovému průměru a z této užší skupinky jsem pak vybrala úřad, jenž má v čele ženu ředitelku. Tuto finální fázi výběru tak ovlivnila moje motivace zjistit, zda a jak se přítomnost ženy na nejvyšším manažerském postu projevuje v rámci chodu úřadu, neboť jsem přesvědčená, že zachycení tohoto aspektu může doplnit a pomoci prokreslit hlavní oblasti, které jsem se rozhodla zkoumat.

Sběr primárních dat probíhal jednak metodou analýzy dokumentů a za druhé rozhovorů, konkrétně standardizovaných rozhovorů.

V rámci práce jsem provedla obsahovou analýzu dokumentů týkajících se vnitřního fungování úřadu (Organizační řád, Pracovní řád) a dále těch, které zakládají chování instituce navenek (Strategie rozvoje kraje). Další použitou metodou byla statistická analýza dat, a to zejména těch, která se týkají zastoupení žen a mužů na různých úrovních úřadu (s ohledem na nedostatečnost poskytnutých dat je tato metoda využita jen minimálně). Velmi zajímavá by byla pravděpodobně také analýza mzdových rozdílů, nicméně ani k údajům o mzdách jsem bohužel nedostala přístup.

Při zkoumání daného krajského úřadu jsem se z výše zmíněných důvodů rozhodla i pro rozhovory s klíčovými aktéry/kami. Polostrukturované rozhovory probíhaly v rozmezí leden až září 2006 a pořizeny byly jednak s úředníky/icemi krajského úřadu a jednak s krajskými zastupiteli/kami. Podstatné jsou přitom informace z obou sfér: zastupitelstvo a v ještě větší míře Rada mohou ovlivňovat organizaci úřadu, úředníci/ice zase disponují důvěrnou – a pro moje potřeby důležitou – znalostí prostředí úřadu, jeho problémů a potřeb.

Respondenti/ky z úřednické sféry byli/y vybíráni/y na základě jejich souvislosti s tématem – cílem bylo pořádat rozhovory s klíčovými aktéry/kami, kteří/které jsou za tuto problematiku nějakým způsobem zodpovědní/é nebo s ní mají něco do činění (detailnější identifikace by již ohrozila anonymitu respondentů/ek). Při výběru respondentů/ek z řad rady a zastupitelstva šlo tedy jednak o tématickou souvislost jejich práce s agendou rovnosti žen a mužů a jednak o to, aby zazněly hlasy jak mužů, tak žen. I přes mou snahu se nepodařilo uskutečnit rozhovor s ředitelkou úřadu a hejtmánem, jejichž vidění pravděpodobně dominuje chodu celé organizace.

Jiný způsob výběru respondentů/ek, kde by se zohledňoval například věk nebo vzdělání zaměstnanců/kyň, nebyl, vzhledem k tomu, že jsem tyto údaje neměla k dispozici, možný. Díky osobní referenci jsem měla usnadněný přístup k jednomu z úředníků, který mi následně pomohl vytipovat některé další možné respondenty/ky – částečně tedy byla při výběru vzorku použita technika „sněhové koule“ (Disman, 1993, s. 114). Přesto neměl/a žádný/á z respondentů/ek dokonalý přehled o tom, s kým rozhovor pořázen byl a s kým nikoli. Zachování anonymity je při podobných výzkumech základním požadavkem, a proto bude přepis všech rozhovorů poskytnut případným zájemcům/kyním pouze na vyžádání a v případě nutnosti ověřit mé závěry.

Celkově bylo uskutečněno deset rozhovorů – šest se ženami, čtyři s muži. Podle situace trvaly od 10 do 65 minut (průměrná doba rozhovoru se přitom pohybovala mezi 25 a 35 minutami). Rozhovory byly se svolením respondentů/ek nahrávány, konaly se buď v prostředí úřadu nebo v případě neuvolněných zastupitelů/ek na místě, které oni/y sami/y navrhli/y. Kromě zvukového záznamu byly během rozhovoru a krátce po něm pořizeny ještě zápisy z pozorování, které slouží k dokreslení situace nebo dovysvětlení souvislostí, které by při přepisu záznamu mohly zaniknout. Citace z rozhovorů, které jsem pořídila, jsou psány kurzívou, citace delší než pět řádků jsou přitom z důvodu přehlednosti odsazeny a psány menším písmem. Respondenti/ky z úřednické sféry jsou přitom skryti/y pod kódem RU, respondenti/ky z řad zastupitelstva pak pod kódem RP.

Rozhovory byly po přepsání podrobeny analýze a okódovány podle výše zmíněných charakteristik. Tento proces nicméně neprobíhal mechanicky, po prvním okódování došlo ke kritickému zhodnocení a případnému rozšíření operační definice dané charakteristiky.

8.2 Zastoupení žen a mužů v rámci úřadu a na vedoucích pozicích, odměňování

Jak již bylo zmíněno výše, tvoří charakteristiky uvedené v názvu této podkapitoly základní rámec rovnosti mužů a žen. Nálezy v těchto oblastech tak budou pro posouzení rovnosti na úřadu klíčové.

8.2.1 Vertikální genderová segregace

a) Úřednická sféra

Jak již bylo zmíněno, nejvyšší pozici v rámci úřadu zaujímá ředitelka úřadu – žena; ženy také tvoří většinu (67 %) zaměstnanců/kyň krajského úřadu. Obsazení vedoucích úřednických pozic je naznačeno v tabulce č. 8:

Tabulka č. 8: Obsazení vedoucích funkcí na krajském úřadě

Odbor		Oddělení		Celkem zaměstnáno	
Žen	Mužů	Žen	Mužů	Žen	Mužů
25%	75%	42%	58%	67%	33%

Zdroj: Autorka. Sestaveno podle údajů na webových stránkách úřadu k 1. říjnu 2006.

Z těchto údajů vyplývá, že zastoupení mužů na vedoucích pozicích neodpovídá jejich zastoupení mezi zaměstnanci, je výrazně vyšší. Je tedy patrná vertikální segregace podle pohlaví. Pro doplnění je třeba uvést, že poměr vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů je téměř 1 : 1 (90 : 87), takže pokud by byla obsazenost vedoucích funkcí závislá pouze na vzdělání, měla by respektovat toto rozdělení. Údaje o délce pracovního poměru nebo pracovní zkušenosti žen a mužů jako další proměnné potřebné k hlubší analýze jsem bohužel s odkazem na jejich důvěrnost nedostala k dispozici.

Z organigramu lze dále vyčíst, že muži relativně častěji vedou i odbory, kde je jejich zastoupení významně nižší, než odpovídá celkovému zastoupení v rámci zaměstnanců/kyň, tj. 33 %. Například vedoucím Odboru sociálních věcí a zdravotnictví je muž, ačkoli muži tvoří v rámci odboru pouze 19 % zaměstnanců, a ačkoli je zde vedle 8 mužů s vysokoškolským vzděláním také 13 žen vysokoškolaček. Na úrovni oddělení sice nelze systematické znevýhodnění prokázat, nicméně zaměříme-li se na strukturu oddělení podle pohlaví vedoucí/ho, zjistíme, že oddělení, která mají v čele ženu, jsou v průměru složená z 85 % žen a 15 % mužů. Oddělení, která vede muž,

naproti tomu pracují v průměru ve složení 56 % žen, 44 % mužů (čistě „mužská“ oddělení jsou 2 z celkových 39).

Pozoruhodné je přitom to, že převaha mužů na vedoucích pozicích může být pro respondenty/ky zcela neviditelná. Jak odpověděl jeden z nich: „(J)á když si to promítnu, tak si myslím, že to vychází zhruba půl na půl, muži, ženy.“ (RP1)

Pokud respondenti/ky nějakou nerovnost v zastoupení na šéfovských pozicích na úřadu zaregistrují, vysvětlují ji obvykle argumenty typu: „Není to tím, že bychom chlapy zase nějak upřednostňovali, ale ty ženský prostě buď se na ty pozice nehlásí nebo nemají ty odborné předpoklady nebo nemají praxi.“ (RU3) Zodpovědnost za vlastní znevýhodnění je tedy implicitně přesouvána na ženy, a to přesto, že z dostupných dat lze učinit závěr, že ženy za muži nezaostávají pokud jde o vysokoškolské vzdělání, neboť poměr vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů je téměř 1 : 1. Lze také pochybovat o tom, že zmíněné názory vychází z nějakého výzkumu situace. Stejně dobře totiž může jít o přehlížení potenciálně volných kandidátek a „přirozené“ upřednostňování mužů (viz vysvětlení principu tzv. skleněného výtahu výše).

Jiný respondent nabídl alternativní vysvětlení, které vycházelo přímo z genderových stereotypů: „(J)akákoliv manažerská funkce dneska je přeci jenom náročná na čas a pokud žena vnitřně cítí, že se má starat o rodinu, o děti, o domácnost, tak to prostě stíhat nemůže a z toho pak může plynout to, že ve vedoucích funkcích jsou převážně muži.“ (RP4) Rodinné závazky jsou v pojetí tohoto respondenta komplikací, nikoli výzvou k tomu, aby se zaměstnání a rodina daly skloubit.

Ojedinele se nicméně objevuje i alternativní a velmi pravděpodobně přesnější pohled na věc:

„Asi spíš že to je tím, že možná se tam víc hlásí (muži – pozn. aut.). Nebo mají větší iniciativu být v těch vedoucích pozicích. Tak ty ženy samy pokud jim to není předestřeno nebo v podstatě se tam nějakým vývojem nedostanou, jako třeba já protože šéf odcházal jinam a byla jsem tady po něm nejdýl, tak to nějak vzniklo logicky, že to po něm vezmu, tak asi se nějak víc i hlásí muži na ty pozice.“ (RU4)

Tato respondentka podává i další vysvětlení, které souvisí s image, kterou práce ve veřejné správě má:

„(P)odle mě ženy jdou do státní správy z těch důvodů, že právě potřebují mít takovou jistotu pracovní doby, určitý náký pevný, že když si zažádají o úpravu pracovní doby, tak ji dostanou, nebo o zkrácení, taky ji tady dostanou, takže ta vstřícnost tady je, takže myslím si,

že žádný ambiciózní ženy sem povětšinou nejdou. Nějaký manažerky, který by chtěly dělat kariéru (...) Takže ani je pak nepálí, že třeba nejsou tolik vedoucí, jó, a že nemají ten kariérní postup jako muži, tak si myslím, že tady ani nepociťují ten problém v rovných nebo nerovných příležitostech. To třeba v nějaké firmě, kde se sejdou rváči, jeden je muž jeden je žena a dostává třeba víc příležitostí ten muž, tak tam ta žena třeba může mít pocit, že nemá rovný příležitosti, ale myslím si, že z povahy toho státního úřadu instituce že ty ženy tady nejsou tak ambiciózní a možná že ani ty muži ne. (smích) Tak ani ten problém tady nějak nenastává.“ (RU4)

Ve výpovědi této respondentky se zároveň odráží kontext veřejné správy jako místa s nízkou prestiží, jak bylo popsáno v kapitole 7.3.1.

Zajímavé je také sledovat odpověď jiné respondentky na otázku po jejím názoru na zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích:

„Já si myslím, že tady jsou ženy, který jsou ve vedoucích místech, i když můj názor je ten, že muži jako vedoucí, nevím (...) (V) Radě tady myslím žádná žena není, že to jsou všechno muži, což si myslím, že by bylo zase docela dobrý, že by ty ženský tam jako něco vnesly jako zas trošičku jinačího, ale když to teda vezmu jako... Zas ty mužský maj takový jiný myšlení, oni jsou prostě... Jsou takový to, jo... žena je moc jako na to pečlivá, prostě, víc o tom dumá, jo, a teď to prostě kombinuje tak, až je to, až to udělá složitý, jestli mně rozumíte.“ (RU5)

Připouští sice, že by více žen ve vedení neškodilo, ovšem „s mírou“, neboť muži podle ní mají vpsledu pro řízení lepší schopnosti. Pozoruhodné je v této výpovědi sledovat i argumenty pro vyšší zastoupení žen: nejde o to, že by při stejném vzdělání měli/y mít zaměstnanci/kyně stejné příležitosti dosáhnout na vedoucí pozice a že je zvláštní, že se tak neděje. Argumentem je, že by ženy „vnesly (něco – pozn. aut.) jako zas trošičku jinačího“. Myšlenková linka respondentky tedy zdůrazňuje předpokládanou rozdílnost mužů a žen spíše než princip nediskriminace.

Nikdo z respondentů/ek přitom nezmínil možnost opatření, která jsou uvedena v zákoně č. 312/2002 a která by mohla větší vyváženost podílu žen a mužů na vedoucích pozicích zajistit. Lze nicméně říci, že názory dotazovaných na téma, jak a zda vůbec rovnosti žen a mužů „pomáhat“, vystihuje vyjádření jednoho z respondentů:

„Víte, když má někdo na to, aby byl vedoucí, tak ať je vedoucím, ať je to muž nebo žena (...), takže tam bych vůbec neřešil nějaké poměry – už jsem to říkal prostě. Vycházím z toho, že všichni mají stejnou příležitost a všichni mají stejnou šanci. Nikdy není dopředu dáno, že vždycky to musí být muž... (...) Já třeba nejsem příznivec stejného množství mužů a žen v parlamentu nebo ve vládě a tady v těch funkcích. To prostě bude nebo nebude

a každý musí ukázat, na co má a na co nemá a jestli ho tam lidi chtějí nebo ne a nebudeme dávat nějaké kvóty. Prostě přirozeně...“ (RU1)

Analýza ukázala, že v řadových pozicích je více žen a ve vedoucích (na úrovni odborů) pak takřka „inverzní“ převaha mužů. Tato situace přitom není v rámci úřadu tematizována, natož problematizována.

b) Politická sféra

Jako ve všech krajích v České republice je i zde voleným zástupcem kraje hejtman, který byl zvolen Radou kraje složenou ze 100 % z mužů. Rada jako výkonný orgán kraje v oblasti samostatné působnosti pak byla zvolena krajským zastupitelstvem, ve kterém zasedá 93 % mužů a 7 % žen.

Nerovnosti v politické sféře jsou pak oproti té úřednické evidovány přesvědčivěji. Při vysvětlování jejich příčin lze vysledovat dva typy odpovědí – pozoruhodné je, že jeden podávají respondenti-muži a druhý respondentky-ženy.

Muži nabízejí následující vysvětlení:

„To vyšlo z voleb, to vyšlo z kandidátek, takže tam by spíš směřovala otázka, proč politické strany nekandidují na čelných místech ženy. No a to je trošku problém, protože když se sestavuje kandidátka, tak tam se zase přihlíží k tomu, co ten člověk už jakoby udělal, jaký má zkušenosti, co je ochoten také jaksí do budoucna udělat v různých funkcích, kam se dostane, a z toho bohužel vycházej opět vítězně muži, protože jsou víc vidět, (...) vlastně za to nemůže hejtman, ani ani nikdo jinej, ale prostě ty lidi (ve smyslu lidé-voliči/ky – pozn. aut.)“ (RP4)

Respondent nepřemýšlí nad relevancí kritérií, podle kterých se kandidátka sestavuje, respektive nad tím, zda některá z nich nemohou příslušníky/ice jednoho pohlaví znevýhodňovat z principu. Například kritérium toho, kdo je „víc vidět“ by z tohoto hlediska bylo zpochybnitelné. Výpověď respondenta nicméně ústí do konstatování, že hlavní zodpovědnost za nerovné zastoupení žen a mužů ve volených funkcích padá na hlavu těch, kdo volí, čímž je implicitně snímána zodpovědnost z těch, kdo sestavují kandidátky a kdo mají nepochybně mnohem větší vliv na konečný výsledek voleb, protože nelze volit ženy, které na kandidátkách nejsou.

Stejně vysvětlení nabízí i další respondent: *„No, tak, to je věc voličů, koho si zvolili. Rada je sestavená z lidí, kteří se na kandidátkách umístili na předních místech těch jednotlivých politických stran, který se domluvily na koalici a na vedení kraje...“*

(RP1) Další respondent pak doplňuje ekonomické aspekty politického angažování se, které podle něj mohou také negativně ovlivňovat nízké zastoupení žen: „(P)olitika na krajské úrovni je do značné míry dobrovolnou činností, poněvadž uvolněných zastupitelů je tam teď teda patnáct, ale v zásadě kandidovat, být krajským zastupitelem, znamená defakto dobrovolnou činnost mimo svůj pracovní poměr.“ (RP3)

Na druhé straně respondentky-ženy nehovoří ani tak o vůli voličů jako spíš o technikách sestavování kandidátek a atmosféře v politických stranách:

„(V)ím, jak probíhají všechny možné primární volby ve stranách a to a ti chlapi jsou vždycky aktivnější, takže jsou ve správném okamžiku na správném místě. Protože když řeknu za sebe, tak někdy radši preferuju, když budu odpoledne s dětma, než abych šla na nějakou schůzi, kterou už jsem viděla čtyřikrát, ale když tam nepůjdu, vím, že si neudělám to píárko pro to, aby mě zvolili na nějaký lepší post, protože mě jakoby neznaj. (...) (T)y ženský vodmakaj celý volby, prostě roznesou letáky, roznesou všechno, ale nechtěj bejt na kandidátce. Protože maj tu prioritu ty děti. Nebo tu rodinu a nechce se jim právě do tehle těch schůzování a nechce se jim trávit čas teda kecama, protože ty chlapi... Oni nemaj tu potřebu toho času ho menedžovat, takže tam někdy vopravdu plácaj, že se potřebujou vypovídat, tak jako opakujou všichni všechno. Ty ženský jako by si to řekly asi rychlejc.“ (RP5)

Táž respondentka přitom připouští i možnost kvót. Jiná respondentka popisuje, že v její politické straně: „je celá řada velice osvícenejch a báječnejšch mužskejch, ale pak jsou tam takový, který by se v žádným případě nikde jinde neuplatnili a pro ně to je jediná šance, takže: hlava nehlava, urvat a hotovo. (...) (Ž)enská se vopravdu prosazuje velmi velmi těžko.“ (RP2) Jen jedna respondentka přitom zmínila kvotaci (na jedno volební období) jako impuls k možnému řešení stávající situace.

Tento rozdíl ve vysvětlování genderových rozdílů v zastoupení na politických funkcích naznačuje, že ženy rozumí strukturálním omezením lépe než muži a že mají menší motivaci přenášet zodpovědnost na voliče. Není překvapivé, že muži systematické zvýhodňování mužů buď nevidí (svá privilegia si obvykle neuvědomujeme) nebo je vidět nechtějí.

8.2.2 Horizontální genderová segregace

Jak bylo naznačeno v tabulce č. 8, počet zaměstnankyň na úřadu převládá nad zaměstnanci (67 : 33). Na úrovni odborů se tento poměr ještě zhoršuje například v tradičně ženských agendách: sociálních věcí a zdravotnictví (81 : 19) nebo školství (78 : 22). Výraznou segregaci na mužské a ženské odbory – zvláště s přihlédnutím

k tomu, kolik na úřadu pracuje mužů a kolik žen – pozorovat nelze. Tato část se tedy bude věnovat zejména základnímu problému nerovnosti v rámci úřadu.

Zatímco vertikální segregace je jako problém respondentům/kám srozumitelný, to, že může být z hlediska rovnosti mužů a žen problémem i horizontální segregace, nikdo z respondentů/ek netematizoval: „*Tím, že tady má většinu žen (míněno paní ředitelka – pozn. aut.), nemusí dělat žádná opatření pro to, aby se poměr změnil.*“ (RP4)
Podobný náhled na situaci má další respondent:

„(J)á si myslím, že u nás je to v pořádku z toho důvodu, protože se jedná o takový typ zaměstnání, že zdatné úřednice jsou většinou zdatnější než zdatní úředníci a (...) úřednická práce je docela hodně obsazovaná ženami a i na postech vedoucích odborů a vedoucích oddělení, nakonec i naše paní ředitelka je žena, takže si myslím, že u nás je to v pořádku.“ (RP1)

Úřednická práce je v této výpovědi typově řazena mezi ty „ženské“ a převaha žen znamená, že k nerovnému zacházení nedochází. Objevuje se tu tedy **představa, že ženy mohou být znevýhodněné pouze v prostředí, kde je jich méně**. Navíc opět nelze přehlédnout, že respondent nevidí nerovné zastoupení žen na vedoucích funkcích.

Z některých výpovědí je pak zřejmý další typ stereotypního uvažování – totiž že ženy mají větší nadání na „manuální administrativu“, zatímco muži jsou ambicióznější a tendují tedy k pozicím, v jejichž popisu práce je více invence a samostatného rozhodování:

„Je jasné, že jsou tady pozice, které se v uvozovkách více hodí na ženy – viz já nevím máme různé pozice na školství, kde jsou profese odborný referent pro personální agendu, takže to jsou opravdu takové ty administrativní záležitosti, které asi bych řekla, že většinou vyhovují ženám. Asi by se nám nepodařilo sehnat chlapa, protože chlap by tuhle práci ani nechtěl dělat.“ (RU2)

Tyto výpovědi jsou v souladu s chápáním femininity jako pasivní, spokojené s rutinní administrativní prací, a maskulinity jako aktivní, ambiciózní, prosazující se, nespokojené s administrativní prací (srovnej Bem, 1993).

Jiná respondentka upozorňuje na týž jev, který byl popsán její kolegyní v rámci předchozí kapitoly:

„(J)á si myslím, že na úřadech bude čím dál tím víc žen. Protože jestliže se začne rozvíjet, podniky rozvíjet, průmysl rozvíjet, tak prostě ty muži tam mají větší příležitost, to je můj názor jo a jdou za většíma penězma. Na tom úřadě takový peníze nejsou. A pro tu ženu

jako, pokud teda nemá a má se starat o rodinu, anebo si myslí, že větší ambice by třeba neměla a že jí to stačí na tom úřadě, což si jich víc jako řekne, tak jako ty peníze na tom úřadě jsou jako pěkný. Jo, a stačej jí. Ale jsou zase typy žen, kterejm to nestačí a prostě jdou dál, jo.“ (RU5)

Práce na úřadě není podle této respondentky nic, co by mohlo ambiciózního člověka uspokojit, a proto v ní bude vždy více žen, které v oblasti placené práce nejsou náročné tolik jako muži.

Pouze jeden respondent by ocenil větší vyváženost žen a mužů v rámci úřadu: *„Tak na úřadě tady je velké množství žen, úřad je tady relativně řízen ženami, i když ve vedoucích funkcích jsou většinou muži, ale myslím – kdyby se třeba srovnal počet mužů a žen na úrovni úřadu... Možná by získal vážnost (smích).“ (RU1)* Odpovídal přitom na otázku, co by v rámci úřadu změnil. Pozoruhodné je, že hovoří o vyšším zastoupení mužů v řadových funkcích, ale rovné zastoupení na vedoucích pozicích pro něj problém není (viz výše).

Nerovné zastoupení mužů a žen v rámci úřadu není většinou respondentů/ek vnímáno jako problém: jednak se stereotypně předpokládá, že ženy jsou pro úřednickou práci vhodnější, a jednak díky tomu podle respondentů/ek nehrozí případné znevýhodňování žen. „Důkazem“ rovných příležitostí je mimo jiné i ředitelka úřadu – žena.

8.2.3 Odměňování

Údaje týkající se odměňování se bohužel nepodařilo získat.

Většina respondentů/ek je nicméně přesvědčena, že v tomto ohledu nerovnosti nejsou: *„Co se týká třeba zrovna těch platů, tak tady to je nastavený – bych řekla – dost rovnoměrně. Tady žádný výkyvy v tom nejsou.“ (RU2)* *„(T)ady máme všichni stejný tabulkový platy. Myslím si, že systém odměňování není odvislý od role muže – ženy. Není tady taková práce, kterou by nemohli vykonávat muži ženy, takže není tady na úřadu nějaká diskriminace a na našem odboru už vůbec ne.“ (RU1)* V poslední výpovědi přitom zaznívá nepřesné vyvození: je-li práce takové povahy, že ji mohou zvládat muži i ženy, nemůže mzdová diskriminace existovat. To je přitom hypotéza, která se v praxi – bohužel – nepotvrzuje.

Podle řady studií také neplatí, že v rámci tabulkových platů nemohou vznikat rozdíly v odměňování žen a mužů (Renzetti, Curran, 2003; Pavlík, Smetáčková, 2006). I zde existují na stejných pozicích například rozdíly v objemech přesčasů, které jsou někde přidělovány z rozhodnutí vedoucích, rozdíly v osobním ohodnocení či rozdíly v objemu různých příplatků.

Někteří/ré respondenti/ky také zmiňují vedle fixního základu platu také další složky výplaty. Jeden například vysvětluje: „*Samozřejmě otázka pak je odměn, který jsou mimo základní platy, kdy se může stát, že v průměru muži budou mít větší odměny než ženy, ale je to zase tím, že toho času tráví na úřadě víc a jezdí víc na pracovní cesty a podobně.*“ (RP4) Připouští tedy riziko nerovností, ovšem ospravedlňuje je tím, že kritéria udílení odměn jsou nestranná. To je ovšem diskutabilní, podobně jako mechanismy sestavování kandidátek zmiňované v části 8.2.1.

Jiná respondentka nerovnosti popírá:

„(T)ady je odměňování dané zákonem o platu, je to tabulkové v uvozovkách odměňování. (...) Samozřejmě je tam nějaké to procento z nemocnosti, které si každý úřad dokáže ušetřit a to je balíček na odměny a jestli se ty odměny potom rozpouští rovnocenně mezi muže a ženy, to už není má odpovědnost, to už je odpovědnost jednotlivých vedoucích odborů, ale samozřejmě protože ty návrhy na odměny jdou mýma rukama, můžu zodpovědně říct, že rozdíl v té částce na odměnu není vůbec žádný.“ (RU3)

Vzhledem k tomu, že výše platů a charakteristiky osob, které je dostávají, nebyly k dispozici, lze se pouze dohadovat, zda je odměňování skutečně rovné, nebo zda zde působí stejný mechanismus „zneviditelnění“, jaký funguje například v případě zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. Nicméně skutečnost, že si zaměstnanci úřadu neuvědomují, jak fungují genderové nerovnosti a jak se mohou promítat do ohodnocení žen a mužů, spíše naznačuje, že rozdíly v platech mohou velmi snadno existovat, ale nikdo si je neuvědomuje a nic se s nimi nedělá.

V souvislosti s rovným odměňováním zmínila jedna z respondentek problém, který se sice netýká genderové rovnosti, nicméně pro dokreslení toho, co je na krajském úřadě některými za problém považováno, je jistě zajímavý. Líčí situaci starších zaměstnanců, kteří:

„sem nastoupili a dostali dejme tomu – jsou to vysokoškoláci, jo, dostali třídu deset, a přijde absolvent vysoký školy na jiný oddělení a dostane třídu jedenáct. Jo, je to takový, je to, když já to vezmu, když se s kolegama o tom bavíme, jo, tak je to jako degradující, jako pro ně je to degradující, když jsou to chlapi dva roky před důchodem žejo. Je teda fakt, že

oni třeba ten absolvent i když má třídu jedenáct, tak zas nesplňuje roky, tak má jako menší. Ale je to prostě, jo?“ (RU5)

Podle této výpovědi tedy v rámci úřadu může docházet k diskriminaci na základě věku, která také není řešena. Je přitom symptomatické, že respondentka ukazuje degradující povahu tohoto přístupu na mužích.

Úřad nezjišťuje případné nerovnosti v celkových platech žen a mužů. Předpokládá se, že tabulkové platy rovnost zaručují a že jsou kritéria pro přidělování odměn nastavena genderově neutrálně.

8.3 Dodržování pracovněprávní legislativy

Z analýzy Pracovního a Organizačního řádu vyplývá, že vnitřní předpisy úřadu reflektují genderovou problematiku na úrovni, která je daná Zákoníkem práce, což je povinné minimum. Také inzeráty na volná místa jsou psány v souladu s platnou legislativou genderově senzitivně, takže úřad splňuje všechny náležitosti dané zákonem. Na úrovni institucionálního zajištění je tedy vše podle pravidel.

Jeden prohrěšek proti dodržování legislativy v jednom z rozhovorů přesto zazněl. Respondentka hovoří o svých rodinných závazcích a o tom, jak jí úřad vyšel vstříc: *„Tak mám upravenou pracovní dobu, tak mi to i doporučovala (míněno vedoucí personálního oddělení – pozn. aut.), tak si myslím, že a i od vedení je určitý pochopení...“ (RU4)* Svou promluvu ale končí překvapivou zkušeností:

„Samozřejmě práce musí být hotová. No, je to trochu takový jako schizofrenní možná že řeknou jo, my vám zkrátíme úvazek, ale práci neřeknou jó, tu část vaší práce by teda mohl udělat někdo jinej, protože samozřejmě když si zkrátím pracovní dobu, jak to mám stihnout, že jo. (...) Já mám zkrácenou pracovní dobu, ale co se týče pracovní náplně, tak žádný ubrání není, takže je to někdy těžký.“ (RU4)

Potenciálně rizikové je také stereotypní rozlišování podle genderu, které tu a tam v rozhovorech probleskuje:

„(M)y opravdu při samotném náboru, ať už je to čtení životopisů nebo samotný osobní pohovor nekoukáme na to, jestli je to chlap nebo žena. Ani dopředu si (...) neřkáme, jestli bychom byli radši, kdyby to místo – ať už je to místo normálního referenta nebo vedoucího človíčka – měl obsazovat muž nebo žena. Je jasné, že jsou tady pozice, které se v uvozovkách více hodí na ženy – viz já nevím máme různé pozice na školství, kde jsou

profese odborný referent pro personální agendu, takže to jsou opravdu takové ty administrativní záležitosti, které asi bych řekla, že většinou vyhovují ženám. Asi by se nám nepodařilo sehnat chlapa, protože chlap by tuhle práci ani nechtěl dělat.“ (RU3)

Táž respondentka říká s odkazem na svou výjimečnou citlivost pro vnímání mezilidských vztahů:

„(M)yslím si, že nějaká diskriminace tady někde nebo náznaky diskriminace by tady někde mohly být znát, ale nakolik si to ti lidé uvědomují – ti, kteří diskriminují, nebo ti, kteří jsou diskriminováni – nebo jestli je to vůbec trápí, já za ně mluvit nemůžu. Ale fakt, to je jenom moje vnímání.“ (RU3)

Nebezpečím je nízká míra senzitivity respondentů/ek vůči nerovnému zacházení. Ačkoli některé z respondentek zažily – byť v předchozím zaměstnání – situace, které by se velmi pravděpodobně daly jako diskriminace klasifikovat (RU4, RU5, RP5), vyjadřují se o těchto svých zkušenostech smířlivě, nikoli v tom smyslu, že jsou připravené za svá práva bojovat. Neplatí tedy premisa jednoho z respondentů, který tvrdil, že: *„tady je tolik ženskejch, že já si myslím, že kdyby se tak nedělo (myšleno ne-diskriminace – pozn. aut.), tak oni si dokážou velice rychle zjednat pořádek.“ (RP1)*

8.4 Vedení statistik, sledování potřeb zaměstnanců/kyň, vzdělávání

Genderové statistiky (členění statistických údajů týkajících se jednotlivců zvláště pro obě pohlaví a jejich vyhodnocování tak, aby pohlaví bylo primárním a převažujícím klasifikačním rozlišením (Asklöf, 2003a, s. 52)) **se v rámci úřadu před výzkumem nevedly.** Na vyžádání nicméně autorka dostala přehled o průměrném věku, vzdělání, platové třídě a počtu částečných úvazků členěný podle pohlaví. Jednotlivé údaje ale nebyly provázány.

„Nějaké tabulky děláme, dokonce jste nás při naší první schůzce svými dotazy a prosbou o tyto údaje inspirovala k tomu, abychom si pro takové případy, jako když tady máme vás, mohli vést tuhleto agendu podrobněji, takže je to statistika pro naše vnitřní potřeby. Myslím, že nikdo ze statistického úřadu nerozlišuje zastoupení muži ženy, rozlišuje spíš zastoupení v jednotlivých pozicích.“ (RU3)

Nevedení statistik členěných podle pohlaví má nicméně za následek neviditelnost problému (viz část 8.2.1).

Úřad v minulosti provedl také **dotazníkové šetření**, které mělo zjišťovat míru spokojenosti zaměstnanců/kyň na úřadě. Ženy se v tomto šetření v mnoha aspektech

projevily kritičtěji – např. v balíku Spokojenost s obsahem práce, kde se známkovalo jako ve škole, se výsledné hodnoty, které zadaly ženy, výrazně lišily od těch, které přiřadili muži (např. „Kompetence, kterými disponujete“ 2,7 : 2,3; „Ovlivňování své práce“ 2,6 : 1,9). Proto vznikl ve vedení úřadu nápad ustavit tzv. ženský tým složený z 11 zaměstnankyň, který měl za úkol identifikovat zdroje této nespokojenosti a navrhnout případné kroky, které by ji zmírnily (popisu jeho činnosti je věnován oddíl 8.6.2). Tuto aktivitu lze minimálně jako snahu o sledování potřeb zaměstnanců/kyň vyhodnotit pozitivně.

Vzdělání v genderové problematice na úřadě neprobíhá. Na základě informací získaných z rozhovorů není jasné, zda je tato problematika součástí vstupního školení:

„Teď bohužel nevím přesně, jestli v těch našich modulech vstupního vzdělávání jestli je tam v tom jednom modulu myslím „zaměstnání ve veřejné správě“ něco povídáno o rovných příležitostech mužů a žen. Myslím si ale, že určitě jako jedno z témat, alespoň na čtvrthodinku povídání to tam někde zařazeno je, ale protože tuto problematiku má na starosti kolegyně, tak je to na ní.“ (RU3)

Nikdo z dotázaných každopádně podobné školení neabsolvoval a není ani běžné je absolvovat specializovaně (např. aby byla „povinně volitelná“ pro zaměstnance/kyně zabývající se personalistikou, administrací evropských fondů nebo vedením této agendy v rámci úřadu). Nikterak proto nepřekvapí, že nikdo z dotazovaných nemá potřebné znalosti k rozpoznání genderových problémů ani k jejich řešení, jak bylo evidentní již z předcházející diskuse. Nepříliš překvapivá je také podezíravost vůči povinným školením:

„(B)udu asi mluvit za většinu lidí z úřadu, když je školení na tuto problematiku zadáno jako povinné, tak každý je znechucený. A zas vycházím ze svého života – mně se nikdy nic v životě nestalo takového, že bych musela po těchto rovných příležitostech volat.“ (RU3)

Jakkoli se může zdát, že je vzdělávání v oblasti genderové problematiky záležitostí, která má význam „jen“ pro vnitřek úřadu a jeho zaměstnance/kyně, je deficit ve vzdělávání zřejmý i při výkonu státní správy, jak je zřejmé z výpovědi jedné respondentky:

„(M)y samozřejmě teda tady administrujeme projekty, který jsou financovaný z Evropský unie, takže tam každý projekt musí mít zmínku o rovnosti příležitostí, takže my se setkáváme

tady s tou problematikou v rovině té, že se tak podíváme na projekt, jó, napsali si tam, že princip rovných příležitostí je dodržen no a to je tak všechno.“ (RU4)

Vinou toho, že tato zaměstnankyně neabsolvovala žádné vzdělávání v oblasti genderové rovnosti, není pochopitelně s to analyzovat dopady projektů, a tak je adekvátně vyhodnocovat. Respektování horizontálních témat, jež jsou při čerpání evropských peněz akcentována, je tak velmi formální.

8.5 Institucionální a personální zajištění

Z analýzy webových stránek i z rozhovorů vyplynulo, že se rovnosti mužů a žen nevěnuje žádný zvláštní dokument. Nevypracovávají se ani žádné zprávy či jiné dokumenty o prosazování politiky genderové rovnosti. Jeden z respondentů formuloval absenci této problematiky v dokumentech následovně:

„Nemyslím si, že ve strategických materiálech tak, jak jsou postavený, je prostor pro to, aby se tam zdůrazňoval rovný přístup k mužům a k ženám. Ať si vezmu všechny resorty, jeden vedle druhého, tak si myslím, že to je postavený tak ta strategie kraje, že tam není potřeba tohleto zdůrazňovat. A možná, že je dobře, že to tam nikdo nezdůrazňuje. Prostě je dobře, že se mluví o tom, že tady vůbec nikdo neuvažuje, že by to bylo jinak, než že ten rovný přístup je. Jestliže tam jsou nějaké nuance a ženy jsou na různých úrovních různým způsobem diskriminovány, tak se to tak děje hloupostí nebo špatným vedením, ať už je to organizace nebo třeba ten odbor krajského úřadu a myslím si, že stačí na to upozornit nebo si toho všimnout, ozvat se a třeba když jsme se bavili o úřadu, tak si myslím, že by tady byla zjednaná náprava velice rychle.“ (RP1)

Je symptomatické, že se také **nepodařilo spolehlivě identifikovat zaměstnance/kyni, který/á by měl/a mít tuto agendu oficiálně na starosti**. Zajímavé přitom je, že většina respondentů a respondentek má pocit, že touto agendou někdo pověřen je. Liší se ovšem v názorech na to, kdo: „(T)ou problematikou se zabývá odbor pana X.“ (RU3) „Předpokládám, že by to měl být odbor kanceláře ředitele.“ (RU4) „No, tak to bude odbor... Dříve to byl odbor strategického plánování... a ty sou teďka pod územním plánováním (...) a tohleto má myslím na starosti pani doktorka Y.“ (RU5) Časté jsou také odpovědi typu: „nevím.“ Zajímavé je, že „neví“ dokonce ani náměstek odboru sociálních věcí a zdravotnictví, který by tuto problematiku měl mít na starosti (pokud se použije paralela s vládní úrovní, kde je zodpovědným resortem MPSV) a jehož podřízení/é se k ní hlásí.

Respondent, který se cítí být za tuto agendu zodpovědný, přitom popisuje podstatu své činnosti jako pasivní:

„Hlídáme zápisy (z Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – pozn. aut.), případně se účastníme jednání, ale neděláme pro to nějakou konkrétní vyloženě politiku, že bychom něco dalšího rozvíjeli... Snažíme se být u informací a tak nějak vyčkááme a hlídáme, jestli se něco neporušuje. (...) (T)o prostě není ta agenda, kterou bychom rozvíjeli. Ono bez lidí a potenciálu se to hrozně těžko dělá, takže je to taková ta agenda na tom nechci říkat konci, ale není to vyloženě ta prioritní, kterou bychom dělali.“ (RU1)

Jeho podřízená upřesňuje, že agenda rovných příležitostí tvoří v rámci jejího úvazku: *„Dvě procenta? Plus mínus...“ (RU2)* Nízké nasazení vysvětluje stejně jako předchozí respondent tím, že tato agenda není prioritní a také tím, že má:

„na starosti jiný agendy, který v rámci úřadu musej běžet, a ty prostě kdyby neběžely, tak by byl velkej problém... (...) Příprava materiálů na radu, zastupitelstvo... Rada zastupitelstva se schází jednou za tři tejdny, zastupitelstvo jednou za tři měsíce a ty materiály se musej dopředu připravovat, já tady to všechno musím dát do kupy, zajistit podpisy a takovýhle, tak ono to je časově náročný, takže opravdu tu Radu jenom okrajově...“ (RU2)

Určení míry institucionálního zabezpečení agendy genderové rovnosti v rámci krajského úřadu je však komplikovanější, než by se mohlo na první pohled zdát. Řada respondentů/ek míní, že toto téma je nějak institucionálně zajištěno, a dvě osoby se k tomuto tématu hlásí, ovšem s tím, že v podstatě jen monitorují činnost Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Z těchto reakcí lze vysoudit, že rovné příležitosti nejsou na krajském úřadě v odpovídající míře institucionálně zajištěny, ovšem zdá se, že genderová problematika je součástí jakési šedé zóny témat, která jsou – ať už z jakýchkoli důvodů – vnímána (byť jen do určité míry) jako relevantní (viz ženský tým a návrat zaměstnanců/kyň z rodičovské).

Institucionální zajištění by nicméně bylo třeba, například pro detekci problémů z genderové perspektivy relevantních jako je například sexuální obtěžování. S tím mají na úřadě zkušenost:

„Řešilo se to i na velkém kolegiu a byli jsme důrazně upozorněni, že to (odejmutí funkce – pozn. aut.) bylo z důvodu toho a toho v souladu se zákoníkem práce – sexuální obtěžování na pracovišti, takže to bylo jakoby disciplinárně ukázáno, že tohle se nesmí.“ (RU1)

Jiný respondent doplňuje: „(M)ěli jsme i nějaký případ sex harassmentu a vyřešilo se to dost razantně v neprospěch toho, kdo tady zlobil.“ (RP1) Přestože byl tento problém podle všech dostupných informací řešen rázně, objevují se v reakcích respondentů/ek dva rizikové rozměry.

Prvním z nich je zlehčování tématu. Ten, kdo se dopustil sexuálního obtěžování, „zlobil“. (RP1) Ruku v ruce se zlehčováním jde i relativizace tohoto problému: „Zase si říkám, co to je sexuální obtěžování, jestli spolu dva lidi mohou žít tak, že si budou vykat neustále a budou se bát se na sebe podívat – to by bylo přetočený naruby.“ (RU1) Objevuje se i názor, že odpovědnost nese i oběť sexuálního obtěžování: „(Z)áleží na každém, někdo to veme sportovně... (...) Bud'to něco vyzařujete tak, že si to ten člověk nedovolí, anebo to je prostě, že si ho pustíte a dovolí si.“ (RU5) Tyto reakce naznačují, že ačkoli se v jednom případě sexuálního obtěžování úřad zachoval v zásadě příkladně, je u zaměstnanců/kyň míra uvědomění si různých aspektů tohoto problému nízká a nebyla přijata systémová opatření, která by umožnila podobné záležitosti detekovat a řešit. Celkově je tedy problematické, že tato zkušenost nevedla k vytvoření formálního mechanismu řešení podobných případů a že není pocíťována potřeba proškolení zaměstnance/kyně úřadu v dané problematice.

Druhým rizikovým momentem je jistá míra tabuizace tématu sexuálního obtěžování: „(N)evim o tom nic, to se šušovalo, že jo, já bych nerada, aby byly nějaký nepříjemnosti, aby se o tom jako mluvilo.“ (RU5) O případu se nemluví, je to něco nepříjemného, nepřípadného. Taková atmosféra ovšem rozhodně nenahrává odhalování dalších případů sexuálního obtěžování a dokonce ho svým způsobem znesnadňuje.

Jeden z respondentů k otázce **institucionalizace** této agendy říká ve shodě s výpovědí jiného respondenta v prvním odstavci:

„My nemáme typicky napsáno, že se bude preferovat nebo že se bude dělat to nebo ono přímo k rovným příležitostem mužů a žen. Respektujeme ty věci, které jsou zákonem dány, jako jsou stejný plat za stejnou práci a takový ty věci, co jsou v legislativě, ale nemáme žádný strategie, že bychom vyložene nějak nebo onak ve prospěch mužů nebo žen (...) jsou tady dílčí opatření, že když se třeba vrací matka z mateřské, tak se jí snažíme konkrétně pomoci co nejvíce, ale není to žádná definovaná strategie dopředu, že to tak budeme činit.“
(RU1)

Slabiny tohoto **neformálního pojetí** vyjdou najevo, když dojde ke konfrontaci dvou principiálně totožných situací, kde je jedna z nich řešena neformálně a druhá naopak. Na jednom odboru se například vychází rodinným závazkům vstříc:

„(V)ím, že ženy samozřejmě musejí domů, musí se starat o dítě, takže když přijdou s žádostí, že potřebují to onu úlevu, chodit do školky nebo do jeslí ve čtyři hodiny, když se pracuje do pěti, tak samozřejmě to se zohledňuje, je to na výjimce, zatím tady nikdo nebrání nikomu, aby striktně řekl ne, nikam nemůžeš nebo si nemůžeš vzít volno, aby zajistil to, ale na druhou stranu se vždycky řekne, že se to samozřejmě musí napracovat nějakým způsobem. Nevím, já si myslím, že se chováme celkem slušně jako úřad.“ (RU1)

Vinou toho, že neexistuje formální mechanismus, který by tuto vstřícnost zajišťoval pro všechny, kdo ji potřebují, je situace na jiném odboru odlišná:

„Pružnost pracovní doby je omezená takzvanými úředními dny. A já vim, že třeba na jiných úřadech, ne teda jako územně samosprávných úřadech jako třeba krajským nebo obecním, ale třeba ve státních národních úřadech to funguje tak, že úředníci tam nejsou všichni v ten úřední den, prostě se dohodnou a je tam někdo, kdo vlastně tu službu do pěti hodin tam zabezpečí... No, tady vlastně musíme být všichni do pěti, je to takový si myslím ne úplně šťastný.“ (RU4)

Kdyby existovalo v rámci úřadu určité pravidlo, jinými slovy institucionalizace možnosti mít flexibilní pracovní dobu i v úřední dny – byť i jen v odůvodněných případech –, byla by distribuce této možnosti spravedlivější.

Klasickým argumentem proti institucionálnímu zajištění agendy je také převaha žen-zaměstnankyň: *„Tak tady je tolik ženských, že já si myslím, že kdyby se tak nedělo (myšleno ne-diskriminace – pozn. aut.), tak oni si dokážou velice rychle zjednat pořádek“ (RP1)* Jak ale bylo naznačeno již dříve, vysoké zastoupení žen v řadových pozicích ještě nic neznamena, ba naopak.

Do oddílu institucionalizace patří i ženský tým, jež je ovšem detailně popsán v rámci části 8.6.2, a proto se mu zde věnovat nebudeme.

8.6 Empowerment žen a zaměstnanců/kyň s rodinnými závazky

V rámci úřadu nejsou využívány možnosti zákona č. 312/2002, který by empowerment umožňoval tím, že by za jinak stejných podmínek mohly být přijímány či povyšovány ženy:

„(M)y opravdu při samotném náboru, ať už je to čtení životopisů nebo samotný osobní pohovor nekoukáme na to, jestli je to chlap nebo žena. Ani dopředu si (...) neříkáme, jestli bychom byli radši, kdyby to místo – ať už je to místo normálního referenta nebo vedoucího človíčka – měl obsazovat muž nebo žena. Je jasné, že jsou tady pozice, které se v uvozovkách více hodí na ženy – viz já nevím máme různé pozice na školství, kde jsou profese odborný referent pro personální agendu, takže to jsou opravdu takové ty administrativní záležitosti, které asi bych řekla, že většinou vyhovují ženám. Asi by se nám nepodařilo sehnat chlapa, protože chlap by tuhle práci ani nechtěl dělat.“ (RU3)

Obecně je téma (ne)rovnosti žen a mužů pokládáno za přeceňované a důraz se proti tomu klade na přirozené, nenásilné vyřešení:

„V tom si myslím, že jsme takoví docela přirození, že tady zbytečně něco nelámeme přes koleno. Prostě to jde přirozeně a možná pomaleji než někde jinde, ale na druhou stranu si nemyslím, že by se tady negovaly práva žen a že by byly vyloženy na nižší úrovni než muži.“ (RU1)

Respondent zde sice má na mysli úroveň celého státu, ale z kontextu jeho výpovědi je patrné, že podobně smýšlí i o situaci na úřadě.

Totožný akcent klade jiná respondentka: *„Ale tak jako řešit ano, ale tak nějak postupně, jak jde ten vývoj společnosti. Ne že se to najednou teďka že je téma, které zrovna Evropská unie prosazuje nebo se o to zajímá víc, tak aby se do toho šlo hodně...“ (RU2)* Zde stojí za povšimnutí, že Evropská unie jako instituce, která agendu rovných příležitostí nastolila, je v tomto případě vnímána spíše negativně. Lze také říci, že se čeká na „poptávku“:

„Prostě ta problematika se tady neřeší, myslím si, že ne že se záměrně neřeší, ale že není potřeba řešit, protože jakoby nikdo necítí, že by mu bylo ubližováno, že by neměl dostatek všeho, že by jeho potřeby byly nenaplňeny, takže tady nemáme potřebu řešit.“ (RU3)

Výjimku z obecné nečinnosti tvoří dvě níže popsané aktivity, které jsou ovšem hodné pozornosti v tom nejlepší slova smyslu.

8.6.1 Projekt postupného návratu z rodičovské dovolené

Sladčování rodinného a profesního života je jedním z principů, které „empowerment“ žen obsahuje. Proto je projekt postupného návratu z rodičovské dovolené hodný naší pozornosti. Jeho autor popisuje jeho začátky takto:

„My jsme tady udělali průzkum na našem odboru, jestli by měl význam třeba vznik nějakých jesliček. Byl takovej celkem určitej zájem, ale ne nijak extrémní o to, že by se tadyto dalo využít.“ Mezi mladýma lidma, mezi mladýma maminkama, že by třeba po roce přešly na částečný úvazek pracovat s tím, že by se jim tady někdo staral o děti...“ (RU1)

Následně upřesňuje, jaký je osud projektu:

„(Projekt) byl zpracován, cílová skupina, místo, ale zatím to nevyšlo, a to bylo jedno konkrétní opatření, kterým jsme chtěli řešit tuhle problematiku, ale není tam to zastřešení, že bychom jako kraj říkali, že to chceme dlouhodobě dělat, ale ta konkrétní věc byla průchodná, byla v pohodě, aniž bychom měli nějakou strategii, která to zastřešuje.“ (RU1)

V době zkoumání byl projekt ve fázi zpracování „záměru“ a nebylo jasné, zda bude realizován.

Třebaže není jasné, zda byl projekt nakonec schválen a jaký je jeho další vývoj, lze jej hodnotit jako úspěch, protože jiné nápady se do této fáze vůbec dostat nemusejí. Jedna z respondentek totiž v rozhovoru zmínila možnost jiného opatření:

„(B)y to bylo fajn, kdybychom měli na krajském úřadě zřízení nějaký kroužek na hlídání dětí, nějaký baby-sitting, samozřejmě jenom pro výjimečné příležitosti, protože já sama mám desetileté dítě a kamarádka, která je tady taky na úřadě, tak má taky stejně staré dítě a občas vidím, že si syna bere do práce – škola skončí dřív... A nevidím to ráda ze své pozice, že by mi třeba dítě mělo sedět v kanceláři, ale může se stát cokoliv párkrát do roka, takže i ten baby-sitting na takové příležitosti kdyby tady byl, bylo by to fajn. No ale byla to jenom myšlenka (...) ale když nad tím člověk začne přemýšlet – bylo by to vůbec reálné? Musíme zvážit přístup politiků, možnosti budovy, kdo by se tady o to staral... Stran těch potřeb žen by se mi to líbilo. (RU3)

Respondentka je sice schopná identifikovat své potřeby, nicméně zároveň je jedním dechem relativizuje. Lze předpokládat, že kdyby měla povědomí o širších souvislostech genderové tematiky, její stanovisko by bylo jednoznačnější.

8.6.2 Ženský tým

Ženský tým vznikl na základě dotazníkového šetření (viz podkapitolu 8.4) a byl činný od března do května 2005, kdy předal své závěry vedení úřadu. To se ovšem následně vyslovilo k většině návrhů zamítavě a od té doby nebyl ženský tým svolán.

Ženský tým nebyl nijak institucionálně ukotven. Dostal sice zadání v podobě problémových okruhů, nicméně to, jak se má dobrat k odpovědím na dané otázky, do jaké míry budou případné návrhy ženského týmu pro vedení relevantní, popř. jaká je budoucnost ženského týmu – zda je skupinou ad hoc nebo zda se stane trvalou složkou úřadu, vyřešeno nebylo. Tento nedostatek pak například ovlivnil způsob komunikace mezi týmem a vedením (členky dostaly zpětnou vazbu prostřednictvím svých nadřízených, kteří/é je diskutovali/y na poradě vedoucích odborů): „*Ne ne ne, nebyla o tom žádná diskuse mezi tím ženským týmem a vedením.*“ (RU4) Už tato institucionální nejistota a nepřiměřená zpětná vazba působí v lepším případě demotivujícím dojmem (pro toho, kdo by se chtěl do činnosti ženského týmu zapojit či v ní setrvat), v horším případě (pro ostatní zaměstnance/kyně) pak dojmem zbytečnosti.

Tento závěr potvrzuje i členka ženského týmu:

„(J)á se k tomu teda stavím hodně skepticky k tomu, jak to vypadalo ten ženský tým. To, co jsme tam probíraly, tak v podstatě požadavky, který pro nás byly důležitý, aby byly aplikovaný, tak vedení v podstatě zhodnotilo jako ne moc vítaný nebo neuznalo za natolik závažný, aby třeba se s nima zabývalo, takže mně připadla ta práce taková spíš trošku formální toho ženského týmu.“ (RU4)

Rezervovaně se však k práci ženského týmu nestavěly jen jeho členky. I další respondent vyjádřil své pochybnosti, byť z trochu odlišné pozice: „*Já si nejsem vědom že by vydefinovaly nějaký závěry.*“ (RU1) Kromě věcné stránky ale zároveň kritizuje i samotný princip ustavení ženského týmu: „*(P)ak by mohl tím samým způsobem vzniknout mužský tým a ten nevznikne, protože je moderní, že vznikne ženský tým. Přitom ti muži mohou být nespokojení stejným způsobem. Takže nechci vyloženě něco vyčleňovat násilím.*“ (RU1) Respondent zde odmítá téma rovných příležitostí a větší míry citlivosti vůči ženám a mužům jako módní, nicméně „*nestandardnost*“ ustavení ženského týmu zmínila i jedna z jeho členek:

„(M)ně připadlo takový dost nepřirozený, že ta iniciativa vznikla od mužů, že ty ženy samy nechtěly. (...) (M)ně připadlo, že i ty ženy, co se tam vlastně scházely, že to necítily jako

svoje vnitřní náak rozhodnutí vytvoření toho týmu, proto necítily samy náak, že by se tam měly vyjadřovat k něčemu.“ (RU4)

Týmu také nebyla poskytnuta v podstatě žádná odborná podpora – neměly k dispozici ani psychologa/žku, ani odborníka/ici v oblasti rovnosti žen a mužů. Vzhledem k povaze otázek, které měl ženský tým řešit (např. zjistit, proč jsou ženy kritičtější než muži), by to přitom bylo více než namístě. Odpověď týmu na jednu z klíčových a potenciálně velmi nosných otázek totiž zní: „Z (...) dotazníkového šetření vyplynulo, že ženy jsou více než muži nespokojenější v otázkách kompetencí, pravomoci a míře odpovědnosti. Tato záležitost může ve velké míře vyplývat z nerovnoměrného poměru mezi muži a ženami ve vedoucích pozicích. (...) Proč jsou však ženy kritičtější, než muži, vyplývá z jejich individuality, z postavení žen ve společnosti – ženy jsou obecně kritičtější, všímají si více různých detailů, víc věci rozebírají, víc si věci berou, jsou odpovědnější, praktičtější a mnohdy i odvážnější. Je to psychologický efekt a otázka rozdílu biologického fungování muže a ženy.“ (Zápis ze setkání ženského týmu)

Argumentace nejenže odbíhá od nerovného zastoupení žena a mužů ve vedoucích pozicích jako možného vodítka, ale uchyluje se k odůvodnění problému z pozic tzv. biologického esencialismu a reprodukuje tzv. genderovou polarizaci (viz kapitolu 3). Zároveň implicitně stigmatizuje ženy v duchu tradičního genderového stereotypu, že jsou jaksi od přirozenosti nespokojenější, kritičtější, hádavější... Zavírá tak cestu ke skutečné analýze postavení žen v rámci úřadu, která by mohla odhalit věcné příčiny jejich nespokojenosti, které mohou vyplývat například z neadekvátního zastoupení na vedoucích pozicích, necitlivosti úřadu k potřebám žen atd.

Konečně, ženský tým neměl jednoznačné zadání – ani to dané zvnějšku, ani svůj vnitřní program. Pojmenování „ženský“ získal proto, že jedním z cílů bylo mapovat nespokojenost žen a byl složen z žen. Kromě výše zmíněné otázky a dále jednoho návrhu na flexibilnější pojmání pružné pracovní doby v úřední dny, který lze vyložit jako reflektující problematiku sladování rodinného a profesního života, se totiž ve stanoviscích ženského týmu nevyskytuje ani jedno, které by se genderové problematiky dotýkalo. Řeší se běžné provozní věci typu komunikace v rámci úřadu nebo ošetření prostoru pro kuřáky/ačky.

Kdo s nápadem ženského týmu přišel, se nepodařilo zjistit, nicméně je podstatné, že vedení velmi pravděpodobně nemělo jasnou představu o fungování

ženského týmu, popřípadě ji nedostatečně komunikovalo se zaměstnanci/kyněmi. Důsledkem ale může být, že téma ženského týmu, a potažmo rovných příležitostí, začne být v rámci úřadu vnímáno jako problematické: „*Já jsem prostě v pozici, kdy já prostě nemusím ženský tým, jo?*“ (RU1)

Přestože je tedy ustavení ženského týmu možno interpretovat jako zárodek dobré praxe a příslib do budoucna, nelze se ubránit pochybnostem nad tím, zda podobné neumělé pokusy nenadělají více škody než užitku. Pokud chybí expertíza a povědomí o problematice rovných příležitostí, je pravděpodobné, že budou jen dále reprodukovány existující genderové nerovnosti a dynamiky.

Na úřadu existuje – byť častěji na neformální rovině – řada aktivit, jež mají nerovnosti mezi ženami a muži zmírňovat. Přestože mezi zaměstnanci/kyněmi nechybí dobrá vůle, chybí naopak koncepční uchopení problému (zejména vinou toho, že neprobíhá vzdělávání v této oblasti), a proto jsou výsledky těchto aktivit spíše polovičaté.

Zároveň se ukazuje, že rezervy, které úřad v ohledu rovnosti žen a mužů směrem „dovnitř“ má, se negativně projevují i „navenek“ při výkonu státní správy.

9. Náčrt řešení

Za normálních okolností by součástí této diplomové práce byl – po analýze problému – také návrh řešení. Naneštěstí ale není možné předchozí část práce považovat za analýzu v pravém slova smyslu, protože v ní chybí řada podstatných údajů (počty žen a mužů ve veřejné správě, počty žen a mužů na vedoucích postech veřejné správy, případné platové rozdíly, zevrubně popsané případy diskriminace). Protože by bylo neefektivní vytvářet návrh politiky v situaci, kdy problém není dostatečně definován, předkládám nyní jen náčrt řešení. Ten sestává z analýzy aktérů a následně stručných doporučení, co by daní/é aktéři/rky mohli/y pro zlepšení situace (a také pro to, aby problém definován být mohl) udělat.

9.1 Analýza aktérů/ek

9.1.1 Státní orgány

a) Ministerstvo vnitra

Kompetence MVČR vzhledem k místní samosprávě jsou přesně vymezeny zákonem č. 312/2002 Sb., kde je v rámci § 35 řečeno, že ministerstvo vykonává činnost koordinační, kontrolní, evidenční, publikační a rozhodovací. V činnosti koordinační koordinuje prohlubování kvalifikace úředníků územních samosprávných celků, v činnosti kontrolní kontroluje činnost akreditovaných vzdělávacích institucí a uskutečňování akreditovaných programů a v činnosti rozhodovací rozhoduje o souboru zkušebních otázek a dalších vzdělávacích otázkách. **Úzká míry pravomocí naznačuje, že na MV se co do míry aktivity při prosazování rovnosti mužů a žen ve veřejné správě spoléhat nedá.** Změnu by mohla přinést leda nová legislativní úprava, o níž již byla řeč v části 7.1.1.

b) Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak bylo uvedeno v kapitole 5.2.1, je MPSV a zejména Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen klíčovým aktérem v oblasti rovnosti žen a mužů. Jak analyzuje Stínová zpráva (2004, s. 24), **práce MPSV má řadu nedostatků:** oddělení je vzhledem k rozsahu svých činností personálně poddimenzované a zaměstnanci/kyně navíc nemají dostatečně vzdělání.

V nedávné době se Oddělení pro rovné příležitosti přesunulo pod Odbor rodinné politiky (nyní Odbor rodinné politiky a rovnosti žen a mužů), což je možné považovat za logický krok (sladění legislativy je takřka dokončeno, takže v Úseku pro evropskou integraci už Oddělení smysl nemá). Otázkou zůstává, zda se tím problematika rovnosti žen a mužů pouze „uklidila“ k problematice rodiny a bude hrát v rámci ministerstva stejnou nebo menší roli, jakou měla doposud, anebo zda získá Oddělení tímto přesunem a spojením s relativně progresivním osazenstvím Odboru rodinné politiky nový tah na branku.

Klíčová role MPSV i úloha Oddělení jako sekretariátu se nicméně brzy mohou stát minulostí. Současná vláda nepovažuje téma rovnosti žen a mužů za příliš nosné, a proto pravděpodobně budou podnikány kroky k „usměrnění“ tohoto tématu. **Uvažuje se o zrušení Priorit a postupů jako celku, tj. jediného strategického materiálu týkajícího se rovnosti žen a mužů, který v Česku existoval, a o přesun Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů pod resort ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny** Džamily Stehlíkové (A3). Zrušení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen lze už nyní klasifikovat jako velkou chybu, nad přesunem Rady pod kompetence ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny visí podobně dvojznačný otazník jako nad přesunem Oddělení.

c) Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Základní údaje o postavení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále Rady) jsou uvedeny v části 5.2.2, vyhlídky do budoucna pak v rámci předchozího bloku.

O vztahu samospráv k Radě a naopak mohou nejlépe vypovídat jednak účast hejtmanů na zasedáních Rady a dále názory na činnost Rady zjištěné v rámci případové studie a jednak také záznamy z jednání Rady, z nichž lze rekonstruovat, v jakém kontextu a pokud vůbec je problematika samospráv zmiňována a jaká jsou konkrétní opatření přijímaná ve vztahu k samosprávám.

Zaměříme-li se na účast hejtmanů a zástupce/kyně Svazu měst a obcí České republiky, zjistíme jednak to, že **hejtmani za sebe ve všech případech poslali zástupce/kyně** (obdobná praxe je běžná takřka u všech členů/ek Rady), a jednak to, že **stabilní účast na zasedáních vykazuje jen SMOČR, zatímco jednotlivé kraje mají co do docházky velký rozptyl**: od účasti na 14 zasedáních z 15 v případě Ústeckého kraje až k nulovému zájmu o činnost Rady ze strany Jihomoravského kraje (viz tabulku

č. 9). Lze přitom říci, že zástupci/kyně poloviny krajů (počítáno včetně hlavního města Prahy) byli/y zasedáním účastni/y pouze 4x a méně, z toho ve čtyřech případech na Radu nezavítali/y již minimálně dva roky – tj. absentovali/y na posledních osmi zasedáních. I přesto se docházka za poslední dva roky (2005 a 2006) ve srovnání s počátky Rady zvýšila.

Tabulka č. 9: Účast zástupců/kyň hejtmanů a zástupkyň SMOČR na zasedáních Rady

	(1) 2002	(2) 2002	(1) 2003	(2) 2003	(3) 2003	(4) 2003	(1) 2004	(2) 2004	(3) 2004	(4) 2004	(5) 2004	(1) 2005	(2) 2005	(3) 2005	(1) 2006	Celkem (15)
Hl. m. Praha	x		x	x	x	x		x		x		x		x	x	10
Jihočeský				x	x		x									3
Jihomoravský																0
Karlovarský						x			x	x		x	x	x	x	8
Královéhradecký	x				x											2
Liberecký	x												x	x	x	4
Moravskoslezský	x															1
Olomoucký	x				x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	11
Pardubický													x	x	x	3
Plzeňský		x	x		x				x			x	x	x		7
Středočeský			x		x	x			x	x	x	x		x		8
Ústecký		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	14
Vysočina														x		1
Zlínský		x	x	x		x	x		x			x	x	x	x	10
SMOČR		x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x		11
Účast na zasedání	5	4	6	4	8	6	5	4	6	6	4	8	8	11	7	

Zdroj: Autorka. Sestaveno na základě zápisů ze zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Údaje v tabulce pochopitelně není možné interpretovat jednoduše.

Příčinou nepříliš přesvědčivé účasti hejtmanů, respektive jejich zástupců/kyň na zasedáních může být jednak sama Rada a její fungování. Tomu by nasvědčovaly výpovědi respondentů/ek z krajského úřadu: „*My se seznamujeme s výsledkami Rady vlády pro rovné příležitosti a zatím jsme z nich až zas tak moc nečerpali.*“ (RU2) Dále pokračuje:

„*Jednou za čas jezdím do Prahy – vlastně na tu Radu vlády, která zasedá (...) Je to průběžný – třikrát čtyřikrát do roka, podle toho, jak se politika vyvíjí. Byla jsem tam v loňském roce jenom jednou... A přiznám se, že zatím tak nějak... Zatím mi to nic nedalo, takže uvidím, co dál.*“ (RU2)

Nejednoznačný postoj k činnosti Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je zřetelný i z popisu interakce mezi Radou a krajem:

„Jednou za půl roku přijde s tříměsíčním zpožděním zápis z jakéhosi jednání. Když na něj nepojedu, tak nám pošlou zápis, když na něj pojedu, tak se zúčastním, a co se týče aktivity, tak moc není do čeho vstupovat, pak přijde ze září zápis v prosinci nebo v lednu, že se toto odehrálo.“ (RU1)

Činnost státu v otázce rovnosti žen a mužů, která krystalizuje právě v rámci Rady, zhodnotil jeden z nich takto:

„Já se domnívám, že to je ve formě nějakého dotazníku, který přijde jednou za rok a měl by se vyplnit, nebo nějaký dotaz, jestli se touthle problematikou někdo zabývá a jakým způsobem a tím to skončí. Žádný výstup, žádná reakce ze strany centra, já jsem ji nezažil, že by nám někdo předal nějakou statistiku nebo nějaký výsledek těch dotazníků, toho sběru těch údajů, nikdy se sem nedostalo nic zpátky.“ (RP1)

Od počátků Rady se přitom v zápisech z jednání objevuje akcent na spolupráci se samosprávou: „Mgr. Ferrarová informovala o vznikající spolupráci v oblasti rovných příležitostí mezi statutárními městy, spontánně vznikají skupiny, které se touto problematikou zabývají, v současnosti však působí pouze v Brně a v Praze. Některá města naopak zakazují svým zaměstnancům účast v takovýchto skupinách. Požádala o pomoc, na úrovni obcí by měl být někdo, kdo se rovnými příležitostmi zabývá“ (Záznam ze dne 20. ledna 2003, s. 6). Zástupkyně primátora hl. m. Prahy Ferrarová dále uvedla, že: „schází spojení mezi obcí a krajem, vše pro rovné příležitosti na obecní úrovni dělá pár nadšených lidí, chybí informovanost na krajské úrovni“ (ibid., s. 7) a dočkala se souhlasných reakcí. Když se však zástupkyně plzeňského kraje PhDr. Kumperová o dva roky později vyjádřila na zasedání v tom smyslu, že: „některé projednávané koncepční záležitosti jsou spíše na úrovních ministerstev a pro úroveň krajů neexistuje ani žádná pracovní skupina“, čímž mohla mít v úmyslu podpořit vznik takové skupiny, JUDr. Zelenková jí odpověděla, že „tyto záležitosti jsou pouze v kompetenci krajů samotných, vláda nemůže krajům v tomto směru nařizovat. Vláda je otevřená spolupráci s kraji, např. v roce 2004 v rámci twinningového projektu byly zorganizovány semináře o rovnosti žen a mužů na krajích, které o tuto spolupráci projevíly zájem. Kraje mají přístup na jednání Rady (status stálých hostů) a informace o jejich aktivitách budou velmi vítány“ (Záznam ze dne 18. ledna 2005, s. 7) Už na příštím zasedání nicméně zazněl z úst předsedkyně Rady návrh v tom smyslu, že: „zástupci Rady by se měli sejít se zástupci krajů a politickou reprezentací v oblasti

rovnosti žen a mužů“ (Záznam ze dne 7. června 2005, s. 3). Toto setkání se ovšem podle zápisu z jednání v roce 2006 nepodařilo uskutečnit.

Řešení tématu těsnější spolupráce mezi státní správou a samosprávou je tedy ze záznamů patrné. Zřejmá je ale i neschopnost s tímto tématem pracovat, která je pravděpodobně jednou z příčin nepřilíš dobrých vztahů a nekomunikace mezi Radou a kraji (viz RP1 výše o nulové odezvě ze strany centra i Záznam ze dne 7. června 2005, s. 3, kde si zástupkyně Ministerstva vnitra stěžovala, že „při snaze klást dotazy na kraje ohledně pomoci obětem domácího násilí byly odezvy tristní“).

Pomyslné máslo na hlavě ale mohou mít i kraje. Nízká účast zástupců/kyň krajů na zasedáních a vůbec spolupráce mezi Radou a samosprávou může být zapříčiněna tím, že téma **rovnosti žen a mužů hejtmani, respektive zodpovědní/é zaměstnanci/kyně za problém nepovažují,** a jako argument v neprospěch účasti na Radě může být v některých případech i vzdálenost kraje od místa zasedání – Prahy (zatímco zaměstnanec/kyně Magistrátu hl. m. Prahy stráví na zasedání tři hodiny, což může činit i s dopravou na místo a zpět polovinu pracovní doby, pro zástupce/kyně Moravskoslezského kraje to znamená nebyť den v práci).

Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů lze každopádně jako aktérku v této oblasti směrem k místní veřejné správě popsat jako nepřilíš dobře fungující a nepřilíš dobře komunikující orgán, u kterého nicméně nelze vyloučit, že v budoucnu jisté vstřícné – byť pravděpodobně drobné – kroky podnikne.

d) Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen

Jak již bylo napsáno výše, je Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen aktivním hráčem na poli rovnosti mužů a žen. Svou roli může sehrát i v problematice veřejné správy a rovnosti. Na svém zasedání dne 25. ledna 2007 přijal Výbor například následující doporučení: „zmocněnec vlády pro lidská práva osloví dopisem jednotlivé kraje s dotazem, jak aktuálně prosazují politiku rovných příležitostí a jak vnímají důležitost jejího institucionálního zajištění na místní úrovni“ (Zápis ze zasedání Výboru... 2007, s. 1).

9.1.2 Zájmové organizace úřadů

Pro Asociaci krajů ČR není otázka rovnosti žen a mužů prioritní. Řeší se zejména financování nebo otázky výkonu státní správy na krajích (toto konstatování se shoduje se zjištěními případové studie). Podle jednoho ze zaměstnanců AKČR mají

nicméně hejtmani k problematice rovnosti žen a mužů pozitivní vztah a pokud by si byli vědomi problémů, jistě by podnikli příslušné kroky (A2).

Svaz měst a obcí ČR je o poznání aktivnější. Shodně s AKČR sice jeho zaměstnankyně potvrzuje, že tato agenda není klíčová, ale **SMOČR se v rámci Rady evropských obcí a regionů (CEMR) přesto podílel na vzniku *Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích, kterou hodlá v budoucnu propagovat*** (A1). Příslibem je zde zejména angažovanost některých starostek a také zaměstnankyň.

9.1.3 Odbory

Úloha odborů v prosazování rovnosti žen a mužů je jak v komparativních studiích (Comparative State Feminism, 1995) tak v příručkách (Asklöf, 2003a) uváděna jako klíčová. Odborové organizace jsou nicméně v Česku v poněkud komplikované situaci. Potýkají se s odlivem členů (viz Mansfeldová, Kroupa, 2005, s. 142, graf 6.1) a netěší se příliš velké důvěře – „míra důvěry k odborům mezi obyvatelstvem (...) se v roce 2003 pohybovala v rozpětí 32 % (CVVM) až 37 % (STEM)“ (ibid., s. 135). Problematická je často i míra reprezentativnosti a kromě toho také složení členské základny: „(v) odborech (...) přetrvává spíše dlouhodobé, zvykové členství. Často zmiňovaným problémem je nedostatek mladých a kvalifikovaných zaměstnanců“ (ibid., s. 131). Objevují se také názory, že odbory se drží jen „starých osvědčených“ témat typu mzdy nebo bezpečnost práce, a pro nová subtilnější témata příliš pochopení nemají.

Jak ukázal výzkum týkající se vztahu odborů k problému sexuálního obtěžování (Křížková, Maříková, Uhde, 2006), který je vnímán jen o něco více kontroverzně než samotné téma rovnosti žen a mužů, považují ho představitelé a představitelky odborů za „problém „cizí“, uměle vnesený do naší společnosti, jako amerikanismus či jako input z Bruselu, nebo dokonce jako problém virtuální“ (ibid, s. 81). Tyto reakce se velmi shodují s tím, jak na otázku rovnosti žen a mužů nahlíželi respondenti a respondentky mé případové studie (srovnej s podkapitolou 8.6). Z debaty v rámci focus group onoho výzkumu vyplynulo také to, že „(v)ětšina odborových svazů nemá propracovaný systém, jak se o těchto problémech dovídat, neexistuje monitoring v této oblasti“ (Křížková, Maříková, Uhde, 2006, s. 81).

Odborový svaz státních orgánů a organizací, který by měl hájit zájmy zaměstnanců/kyň ve veřejné správě, z výše uvedených charakteristik – zdá se –

nevybočuje. Ani přes několikeré pokusy se s jeho předsedkyní sejít nebo alespoň získat informace o počtu (nebo alespoň poměrném zastoupení žen/mužů) členů/ek OSSOO, popřípadě aktivit týkajících se prosazování rovnosti žen a mužů, se bližší informace o fungování svazu nebo o tom, jak je téma rovnosti reflektováno, získat nepodařilo. Podle studie European Trade Union Confederation (2005), jejímž členem ČMKOS, a tím i OSSOO je, ovšem ČMKOS (a tím pádem i OSSOO) nepatří k organizacím, jež informace o počtu svých členů/ek nebyly s to dodat. Neochotu OSSOO zpřístupnit genderové statistiky lidem z vnějšku lze tedy interpretovat buď tak, že OSSOO tato data ve skutečnosti nemá, nebo tak, že o téma rovnosti žen a mužů nejeví zájem; popřípadě obojí.

9.1.4 Nestátní neziskové organizace

Přestože jsou v Česku NNO často motorem změn (Hašková, 2005, s. 39-40), na jejich angažmá v oblasti rovnosti žen a mužů v institucích veřejné správy se s velkou pravděpodobností sázet nedá, a to ani na nevinné rovině „soutěží“, kde by nešlo o analýzy a kritiku, ale o nenásilné mapování problematiky a kalibraci jednotlivých úřadů. Struktura příjmů NNO je totiž z velké části tvořena právě dotacemi, které plynou přes orgány veřejné správy. Proto je **upozorňování na problémy veřejné správy** některými zaměstnanci/kyněmi NNO (A4) **vnímáno jako potenciálně rizikové**. První krok by v tomto případě asi musely udělat úřady. O poznání bezpečnější je například formát školení (aktuálně například pod hlavičkou Gender Studies, o. p. s. a dalších partnerů/ek probíhá projekt, jehož náplní jsou mimo jiné školení pro úřady práce a krajské úřady). Pro úplnost je třeba dodat, že rovnost žen a mužů ve veřejné správě nepatří právě k burcujícím tématům a zcela pochopitelně se jako prioritní řeší jiná – společensky závažnější a citlivější – témata.

9.2 Rámcová doporučení pro jednotlivé aktéry/ky

9.2.1 Stát

Pod zastřešujícím pojmem „stát“ budu v této fázi rozumět jak orgány zákonodárné moci, tak exekutivy. Primární je pochopitelně politická vůle.

Vzhledem k tomu, že v Česku neexistuje ani evidence počtu mužů a žen v jednotlivých institucích veřejné správy, jeví se jako naprosto nezbytné začít přinejmenším tyto údaje sledovat. V této souvislosti je pak úsměvné, že zmínku

o sledování genderových dat najdeme už v záznamu z Rady z prosince 2002: „JUDr. Fuchs (náměstek MPSV – pozn. aut.) uvedl, že by bylo žádoucí mít k dispozici údaje o počtech žen ve vedoucích funkcích v krajských úřadech, na místní úrovni, problémem je však sehnat data od soukromých firem“ (Záznam ze dne 16. prosince 2002, s. 5). Tato poznámka nicméně zapadla.

Dalším krokem po sběru těchto základních dat by pak mělo být zavedení promyšleného programu, jaká další data (např. vzdělání, výše příjmů, délka praxe, počet školení, počet dětí) sbírat a analyzovat. Ostatně, i v rámci twinningového programu se Švédskem, který se právě na institucionální rozměr rovnosti žen a mužů zaměřoval, se došlo k závěru, že pro práci na prosazování rovných příležitostí je třeba genderově senzitivních statistických údajů. Doporučení tehdy znělo, **aby v krátkodobém horizontu byly „Český statistický úřad, ministerstva, kraje a všechny útvary zabývající se statistikou ... ze zákona povinny vypracovávat všechny oficiální statistiky týkající se osob v členění na ženy a muže“** (Závěrečná doporučení z projektů..., 2003, s. 13). Problematice statistik byl věnován i samostatný dokument Závěry a doporučení paní B. Hedman pro další práci v oblasti statistik (2003).

Díky impulzu Rady je problematika genderové statistiky zohledněna i v Legislativních pravidlech vlády (s. 12, čl. 9, odst. 2, písm. a) a Jednacím řádu vlády, čl. 4 Náležitosti materiálů pro jednání schůze vlády, odst. 6, kde je řečeno, že předkládací zpráva obsahuje vždy: „zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen, týká-li se navrhované řešení postavení fyzických osob; zhodnocení musí obsahovat vysvětlení příčin případných rozdílů, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje, s využitím statistických nebo jiných údajů členěných na muže a ženy, jsou-li tyto údaje k dispozici“. Slabým místem této formulace je pochopitelně podotek „jsou-li tyto údaje k dispozici“. Zákonná povinnost zmíněná výše by tuto kličku neutralizovala.

Český statistický úřad v současné době vychází v tom, jaké ukazatele v oblasti genderu sledovat, zejména z podnětů Statistické divize Evropské hospodářské komise OSN (ČSÚ, 2007b). Sběr údajů dále několikrát ovlivnila i Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (E2). Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva ČSÚ, které bylo založeno v roce 2003, také konzultuje s různými resorty a na základě toho vyhledává nové ukazatele. **Na významnější rozšíření sledovaných údajů chybějí ČSÚ finance.**

Vzhledem k tomu, že Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je oprávněna na základě článků 6, 7 a 8 svého statutu zakládat v rámci své sebestrukturace výbory a pracovní skupiny a může navazovat externí spolupráci s experty, jeví se jako relativně snadným řešením zintenzivnit spolupráci Rady a ČSÚ, popřípadě jiných výzkumných organizací s konkrétní zakázkou. Švédské instituci ombudsmana se tímto způsobem podařilo vnést do společnosti povědomí o problému sexuálního obtěžování v zaměstnání, když na toto téma v roce 1987 uspořádala výzkum. Předtím ani neexistovalo pro tento druh chování označení (Comparative State Feminism, 1995, s. 245). Dalším příkladem dobré praxe může být výzkumný projekt Gender Equity in Public Administration, který v Austrálii běžel pod hlavičkou Director of Equal Opportunity in Public Employment, který se zaměřoval na proměny, ke kterým v různých institucích tamější veřejné správy došlo za posledních dvacet let (Connell, 2006). Problém je nicméně v tom, že **Rada nedisponuje vlastním rozpočtem** (všechna expertní šetření, která Rada iniciovala, byla financována z prostředků MPSV), a je proto nutně v této činnosti limitovaná.

Pomoci by v tomto ohledu mohl i veřejný ochránce práv tak, jak s ním počítá tzv. „**antidiskriminační zákon**“. Jeho návrh v roce 2005 předložila vláda s tím, že měl implementovat tzv. antidiskriminační směrnice ES. V prosinci 2005 tento návrh schválila Poslanecká sněmovna, ovšem Senát jej zamítl, a projednávání v roce 2006 také neskončila přijetím tohoto návrhu. Návrh zákona přitom určoval i instituci, která by se měla ochranou před diskriminací systematicky zabývat. „**Veřejný ochránce práv** by měl kromě poskytování právní pomoci v individuálních věcech provádět také **nezávislý výzkum a vydávat doporučení a stanoviska**“ (Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005, 2006, s. 50).

Škála možného je nicméně mnohem širší, než by naznačoval přehled výše uvedených opatření. Ve Švédsku například funguje od roku 1998 Národní sekretariát pro výzkum genderu (www.genus.se), jehož hlavními úkoly je být koordinující institucí a zároveň informačním kanálem v této oblasti. Mimo střeoevropská měřítko je i objem prostředků, které Švédsko, země s 9 miliony obyvateli/kami, vynakládá na výzkum v oblasti genderu: v roce 2008 bude v rámci grantového řízení rozděleno 22 milionů švédských korun (1 SEK aktuálně odpovídá přibližně 3 Kč) (E6).

Co s datovým deficitem?

- zákonná povinnost vést všechny oficiální statistiky týkající se osob v členění na ženy a muže pro ČSÚ, ministerstva, kraje a všechny útvary zabývající se statistikou
- navýšení rozpočtu ČSÚ ve prospěch agregace genderových dat
- vlastní rozpočet na výzkum a expertní šetření pro Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- přijetí antidiskriminačního zákona, kde by veřejný/á ochránce/kyně práv disponoval/a dostatečným objemem prostředků na výzkum
- přijetí takové podoby zákona o úřednících, jež by zřizovala instituci typu „Úřad pro rovné příležitosti ve veřejném sektoru“ a poskytla rozpočet na výzkum

Kromě odstranění deficitu v oblasti genderových údajů by bylo záhodno také podniknout další opatření, a to ke zvýšení transparentnosti (zpřehlednění) problematiky rovnosti žen a mužů – zejména zlepšení kontroly tohoto fenoménu. Ta totiž neprobíhá jen na úrovni evidence (potřebnost genderových statistik), ale i kvalitní legislativy a zpracovaných kontrolních mechanismů.

Jako nutné se proto jeví **přijetí antidiskriminačního zákona**. Ten jednak koncentruje současná antidiskriminační opatření do jednoho přehledného celku a zároveň rozšiřuje stávající pravomoci veřejného ochránce práv. Zákon byl k 31. březnu 2007 opět předložen vládě, takže existuje šance, že by mohl být přijat v relativně blízkém časovém horizontu.

Potřebné by bylo také **zlepšit činnost a kompetence kontrolních orgánů** (viz části 5.3.1 a 5.3.2), **zejména inspektorátů práce**. Zatímco na úřadech práce prochází každý/á zaměstnanec/kyně školením o diskriminaci (E5), na inspektorátech práce je tato agenda natolik minoritní, že podobná školení neprobíhají (E4). Navíc disponují inspektoráty práce příliš úzkými pravomocemi, takže pro případné oběti je výhodnější tuto instanci přeskočit a podat žalobu k soudu. Obě instituce provádějí kontroly, ovšem žádná z nich nemá vyvinutou metodiku, jak zjišťovat diskriminaci z důvodu pohlaví. Jsou tedy odkázány jen na stížnosti ze strany uchazečů/ek o zaměstnání, respektive zaměstnanců/kyň, což jejich účinnost nutně limituje. Ideální by proto bylo vybavit úřady odborníky/icemi, kteří/ré by byli/y schopni/y zaměřit se při kontrolách na problémové okruhy rovnosti žen a mužů na daném pracovišti (v případě inspektorátů

práce), respektive uměli/y postihovat například diskriminující inzeráty (v případě úřadů práce).

9.2.2 Kraje a města

Jelikož má stát v oblasti samospráv jen omezené kompetence (a je otázka, jestli se tento stav změní), jeví se jako potenciálně silní/é hráči/ky zájmová sdružení krajů, respektive obcí. Pro začátek by mohlo stačit, kdyby AKČR a SMOČR začaly s **evidencí genderových statistik na jednotlivých úřadech**, které by pak mohly sloužit jako argument k dalším krokům. Prvním z nich by pak například mohlo být **sesbírání příkladů dobré praxe, kterých je již nyní po Česku relativně dost**: na Magistrátu hl. m. Prahy třeba funguje směrnice řešící problematiku sexuálního obtěžování a probíhají výběrová školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (E3), krajský úřad Olomouckého kraje poskytl všem svým úředníkům/icím e-learningové školení v rovných příležitostech a každoročně vydává zprávy o stavu rovnosti žen a mužů, několik starostek se za SMOČR účastnilo tvorby výše zmíněné Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích... Zafungovat by v tomto ohledu mohl **tlak na Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, která – pokud by AKČR nebo SMOČR nestačily personálně síly – by mohla tento krok zaštitit a zorganizovat.

Ačkoli bývají příklady dobré praxe z úřadů v rámci jednoho území tím nejcennějším, čím se mohou ostatní inspirovat, existují v současné době i publikace se zkušenostmi ze zahraniční veřejné správy (Abdela, 1991; Astelarra Bonomi, 2003; Guide for Preparing Local Equality Plans, 2006; Framework Document for Management of Local Gender Equality Policies, 2006; Gender equality in the European Union..., 2000; obecně také Asklöf, 2003a,b). O české legislativě z hlediska rovnosti referuje přístupným způsobem například publikace *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR* (2006).

Pomocí prosazovat rovnost žen a mužů by mohlo i **využívání nástrojů zaměřených na řízení kvality veřejného sektoru**, konkrétně Společného hodnotícího rámce (modelu CAF), popřípadě modelu excellence EFQM, jejichž implementace v nedávné době proběhla nebo aktuálně probíhá na mnoha českých úřadech. Model stojí na sebehodnocení úřadu, identifikaci jeho silných a slabých míst, následném vypracování akčního plánu a dalším kole sebehodnocení, jež je kontrolováno hodnotiteli/kami a nakonec srovnáno s výsledky ostatních úřadů (benchmarking). Pokud

úřad dosáhne dobrých výsledků, může mu být udělena Národní cena ČR za jakost v kategorii veřejné správy udělovaná Radou ČR pro jakost v rámci Národní politiky podpory jakosti. Jednou z profilujících kategorií CAF přitom může být právě zohledňování rovnosti žen a mužů.

Další možností je **spolupráce úřadů s nestátními neziskovými organizacemi**. Pod hlavičkou o. p. s. Gender Studies a také Sítě mateřských center běží například projekt Společnost přátelská rodině, v jehož rámci se udělují certifikáty společnostem a firmám, jež propagují prostředí přátelské rodinám s dětmi nebo podporují sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců/kyň. Gender Studies také každoročně organizují soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice. Pokud by úřady projevíly zájem, mohlo by pravděpodobně relativně snadno dojít k mutaci těchto projektů pro potřeby veřejné správy.

9.2.3 Odbory

Přestože z analýzy aktérů/ek vychází OSSOO jako celek jako nejslabší článek, nelze vyloučit, že důležitou roli v nastolení agendy rovnosti žen a mužů mohou sehrát základní organizace. Ty by mohly mít potenciál vyjednat zejména opatření typu smlouva s blízkou školkou, dětský koutek nebo ohlídat dodržování částečných úvazků i co do objemu práce. Tento potenciál je přitom možné považovat za zhruba přímo úměrný organizovanosti zaměstnanců/kyň v odborech. Jak již přitom bylo napsáno výše, o počtu členů/ek a reprezentativnosti OSSOO se lze jen dohadovat. Na základě zjištěných údajů z několika náhodně vybraných úřadů se nicméně zdá, že členská základna tvoří pouze nepatrný zlomek celkového počtu zaměstnanců/kyň.

Příklady ze zahraničí přitom ukazují dvě cesty, jimiž se lze k rovnosti žen a mužů ubírat. První z nich představuje **usilování o rovné zastoupení žen a mužů na vedoucích místech odborových organizací** (McBride, 2001). Podobně jako u politických stran se zde předpokládá, že účast různých sociálních skupin na řízení odborů povede k lepší artikulaci i řešení zájmů těchto skupin. Tato cesta nicméně předpokládá poměrně vyspělou odborovou organizovanost a stejně tak i relativně vysokou míru schopnosti formulovat problémy genderové povahy. Druhý způsob je **organizovat cílená dotazníková šetření zjišťující problémy a potřeby zaměstnanců/kyň** (E6).

10. Závěr

Tato práce si kladla za cíl podrobit kritickému zkoumání otázku rovnosti žen a mužů v české veřejné správě a zjistit, jak vypadají případné nerovnosti žen a mužů v této oblasti. Při naplňování tohoto cíle se jako velká překážka projevil datový deficit, který v této oblasti je. Neexistuje například souhrnná evidence zaměstnanců/kyň veřejné správy podle pohlaví, o dalších charakteristikách potřebných k analýze (vedoucí posty, vzdělání, příjmy) nemluví. Tento nedostatek se podařilo překonat jen z části, a to zejména prostřednictvím případové studie zkoumající situaci na jednom z krajských úřadů. Oblast veřejné správy by si přitom více pozornosti rozhodně zasloužila.

Charakteristiky práce na úřadě (tak, jak vypadá v současném Česku) totiž napomáhají tomu, aby se ve veřejné správě uplatňovalo více žen než mužů a zároveň aby většinu vedoucích pozic zastávali muži. Potvrdila to analýza webových stránek krajských úřadů, díky které lze na jejich úrovni hovořit o jisté horizontální a vertikální segregaci.

Vybraný krajský úřad, jenž byl předmětem případové studie, nebyl v oblasti horizontální ani vertikální segregace výjimkou; k vyhodnocení rovného odměňování bohužel nebyly poskytnuty údaje. Dále bylo zjištěno, že na daném úřadě je rovnosti žen a mužů věnována minimální pozornost. Nejsou cíleně shromažďovány genderové statistiky, neprobíhají školení, téma není reflektováno ani ve strategických materiálech krajského úřadu ani ve vnitřních předpisech (míněno nad povinnosti stanovené zákoníkem práce). Z těchto charakteristik i z řady dalších údajů vyplývá, že na tomto krajském úřadě nelze o rovnosti žen a mužů hovořit; a to i přes sympatie k různým aktivitám, jež zde mají či měly genderovou rovnost posilovat.

Náčrt řešení se pak v první řadě soustředil na opatření, která by přispěla ke zpřehlednění tématu, tj. k evidenci dat o zaměstnancích/kyních ve veřejné správě. V druhém plánu pak nastínil způsoby, jakými by šlo na stávající nerovnosti upozorňovat a následně je i zmírňovat. Pro oblast rovnosti žen a mužů ovšem platí víc než kde jinde pravidlo, že každá nová myšlenka nebo proces v rámci organizace potřebují člověka, který bude přesvědčen o jejich potřebnosti a svým elánem či autoritou podpoří jejich implementaci: „(z)kušenosti Evropské unie i jinde ukazují, že pro úspěšné provedení jakékoli strategie rovnosti žen a mužů je zásadním faktorem přesvědčení a zaujetí na nejvyšší úrovni politického a administrativního řízení, bez ohledu na politickou a administrativní kulturu“ (Asklöf, 2003c, s. 9).

Na základě zjištěných údajů lze přitom říci, že se jako udržitelnější projevíly spíše teoretické pozice feministické sociologie, a to i přesto, že některá tvrzení respondentů/ek nahrávala teoretickému rámci teorie preferencí – typicky:

„(P)odle mě ženy jdou do státní správy z těch důvodů, že právě potřebují mít takovou jistotu pracovní doby, určitý náký pevný, že když si zažádají o úpravu pracovní doby, tak ji dostanou, nebo o zkrácení, taky ji tady dostanou, takže ta vstřícnost tady je, takže myslím si, že žádný ambiciózní ženy sem povětšinou nejdou.“ (RU4).

Tato teorie by totiž argumentovala tím, že převaha žen na úradech veřejné správy je výrazem jejich svobodné vůle mít „jisté“ zaměstnání prosté tlaků soukromého sektoru, popřípadě tím, že ve vedoucích funkcích nejsou ze stejné svobodné vůle mít více času na rodinu.

Nelze nicméně přehlížet, respektive vyloučit vliv struktur genderově-pohlavního řádu. Ten se projevuje například v rodičovství, které je pro většinu žen komplikací v jejich placené práci:

„(T)en muž opravdu jelikož tu kariéru má kontinuální, tak opravdu během té doby, co manželka se stará o dítě vlastně od narození, tak prostě už si někam postoupil a samozřejmě se nevzdá těch svých postů, takže by bylo určitě vhodný, aby bylo víc, aby zaměstnavatelé byly vstřícnější k těm částečným úvazkům“ (RU4)

Lze dodat, že řešením nemusí být jen větší vstřícnost k částečným úvazkům, ale celá řada jiných opatření, jež umožňují sladění rodinného a pracovního života, a to nejen ženám, ale i mužům.

Podobnou „výhybkou“ v kariéře, jakou je rodičovství, respektive sociální důsledky, jež s sebou nese, mohou být i genderové stereotypy. V rozhovorech se například objevovala tvrzení, že úřednická práce je vhodným „zaměstnáním pro ženy“. Argumentace pak nebyla vedena tím, že je tato práce vstřícná k rodinným a jiným závazkům zaměstnankyň (viz výše), ale tím, že na ni ženy obecně mají větší talent a že by muže její vykonávání neuspokojovalo:

„Je jasné, že jsou tady pozice, které se v uvozkách více hodí na ženy – viz já nevím máme různé pozice na školství, kde jsou profese odborný referent pro personální agendu, takže to jsou opravdu takové ty administrativní záležitosti, které asi bych řekla, že většinou vyhovují ženám. Asi by se nám nepodařilo sehnat chlapa, protože chlap by tuhle práci ani nechtěl dělat.“ (RU2)

Vychází-li přitom image veřejné správy těmto stereotypům vstříc („*myslim si, že z povahy toho státního úřadu instituce že ty ženy tady nejsou tak ambiciózní a možná že ani ty muži ne*“ (RU4)), lze se současnému stavu – tj. většina žen na řadových pozicích, většina mužů na vedoucích pozicích – jen těžko divit.

Z výše uvedeného plyne, že teorii preferencí na základě této diplomové práce nelze potvrdit. Vzhledem k limitům, jež případová studie v této práci – a koneckonců i celá práce – má, lze naopak říci, že se nepodařilo vyvrátit teoretická východiska feministické sociologie.

Resumé

Práce se zabývá rovností žen a mužů v české veřejné správě, a to s důrazem na samosprávu. Rovností se přitom v zásadě rozumí rovné zastoupení žen a mužů v rámci úřadu i na vedoucích pozicích a rovné odměňování.

Poté, co je nastíněn obecný legislativní a institucionální kontext České republiky a situace na zdejšímu trhu práce, je pozornost věnována specifikům české veřejné správy z hlediska rovnosti žen a mužů. Konkrétně jsou zmíněny legislativní opora, kterou rovnost žen a mužů ve veřejné správě má (zákon č. 312/2002, jež umožňuje „pozitivní akce“), institucionální opora (účast hejtmanů a SMOČR na jednáních Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, odbory) a obecné charakteristiky zaměstnání ve veřejné správě (rozvolňování hierarchické struktury úřadu, nízká míra profesionalizace a moderního řízení, nízká míra prestiže). Ačkoli nejsou tyto charakteristiky vždy negativní, jako celek nahrávají tomu, aby se ve veřejné správě uplatňovaly spíše ženy, což toto prostředí činí z hlediska diskriminace rizikovým („skleněné výtahy“). Z údajů, které jsou o zaměstnancích/kyních veřejné správy k dispozici, zároveň naneštěstí nelze provést analýzu horizontální a vertikální segregace, ani analýzu (ne)rovného odměňování. Z důvodu tohoto informačního deficitu je pak provedena případová studie.

Ta je realizována na jednom z krajských úřadů a kromě výše uvedených charakteristik rovnosti mužů a žen zkoumá ještě další, jež jsou ovšem spíše předpoklady rovnosti. Z analýzy, jež zahrnuje zejména dokumenty, statistiky a polostrukturované rozhovory se zaměstnanci/kyněmi i zastupiteli/kami, pak jasně vyplývá především přítomnost vertikální segregace – u dalších atributů je hodnocení komplikovanější, byť naznačují spíše nerovnost. Celkově pak lze říci, že na úřadu existuje řada aktivit, jež mají nerovnosti mezi ženami a muži zmírňovat, ovšem chybí koncepční uchopení problému, a proto jsou výsledky těchto aktivit polovičaté.

Náčrt řešení pak obsahuje jednak analýzu aktérů/ek a následně doporučení pro ně. Doporučení se přitom týkají za prvé zmírnění informačního deficitu a v druhém plánu samotné rovnosti žen a mužů na úřadech.

The thesis focuses on equality between women and men within the Czech public administration – especially local authorities. Equality is here defined through equal representation both in managerial positions and within authority and equal reward.

The legislative and institutional background of gender equality in the Czech Republic is described first and then the attention is turned to public administration and its particularities. The legislative support is mentioned (law 312/2002 enables „positive actions“) as well as the institutional one (*hejtmani* and SMOČR can join sessions of Government Council for Equal Opportunities for Women and Men, labour unions act in this field). General characteristics of employment in Czech public administration that follow (notably a low level of professionalization and management and a low prestige) indicate that public administration positions are more likely to be occupied by women. This means that the danger of discrimination („glass lifts“) is higher there. Nor the analysis of horizontal and vertical segregation neither the analysis of equal reward can be accomplished as there are no adequate data. This information deficit was grounds for a case study.

The case study was carried out in *krajský úřad* (regional authority) and both primary (see above) and secondary characteristics of equality were observed. The analysis of documents, statistics and semi-structured interviews show clearly that there is a considerable vertical segregation in the authority. Evaluation of the other characteristics is more complicated but in general the observations indicate inequality. At the same time there are many activities meant to support equality, but due to lacking education-based attitude, results of these activities are deficient.

The policy draft that follows contains stakeholders analysis and later on a set of recommendations for each of them. These proposals focus on the reduction of the above mentioned information deficit and at the same time on equality between men and women in public administration itself.

Použitá literatura

Odborná literatura

ABDELA, Lesley. *Breaking through the glass ceilings : A Practical Guide to Equality at Work for Women and Men* . [s.l.] : Metropolitan Authorities Recruitment Agency, 1991. 90 s. ISBN 1-874025-99-1.

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Redakce Radka Neumannová. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2006. 78 s. ISBN 80-239-7825.X.

ASKLÖF, Cecilia, et al. (2003a). *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 54 s.

ASKLÖF, Cecilia, et al. (2003b). *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 58 s.

ASKLÖF, Cecilia, et al. (2003c) *Závěrečná doporučení z projektu : Twinningový projekt: CZ 2001/IB/SO-01*. 2003. 25 s. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/976/Final2.pdf>>.

ASTELARRA BONOMI, Judith, et al. *Good Practices and Gender Audit : Tools for local policy*. Barcelona : Disputació de Barcelona, 2003. 148 s.

Comparative State Feminism. Edited by Dorothy McBride Stetson, Amy G. Mazur. London : SAGE Publications, 1995. 336 s. ISBN 0-8039-5829-3.

CONNELL, Raewyn. The Experience of Gender Change in Public Sector Organizations. *Gender, Work and Organization*. 2006, vol. 13, no. 5, s. 435-452.

Council of European Municipalities and Regions. *The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life*. 2006. 32 s. Dostupný z WWW: <http://www.ccre.org/bases/T_599_40_3524.pdf>.

ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender a pracovní trh. In VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund, 1999. s. 53-57.

Česká tisková kancelář. Evropská komise připravuje strategii zaručující stejné platy pro muže i ženy [online]. 10. května 2007 [cit. 2007-05-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/ctk-evropska-komise-pripravuje-strategii-zarucujici-stejne-platy-pro-muze-i-zeny>>.

Český statistický úřad (2007a). *Zaostřeno na ženy a muže 2006* [online]. 9. 1. 2007 [cit. 2007-04-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1413-06>>.

Český statistický úřad (2007b). *Doporučené genderové indikátory* [online]. © Český statistický úřad, 2007 [cit. 2007-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/indge>>.

Český statistický úřad. *Ženy a muži v letech 2005*. Praha : ČSÚ, 2005. 90 s. ISBN 80-250-1092-9.

Diskriminace žen v zaměstnání a její důvody. *Sociální politika : měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*. 1999, roč. 25, č. 7-8, s. 16-18.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost : Příručka pro uživatele*. Praha : Karolinum, 1993. 374 s. ISBN 80-7166-822-9.

DUDKOVÁ, Radka, KŘÍŽKOVÁ, Alena, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu : kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha : VÚPSV, 2006. 120 s.

Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector. Edited by Sarah Nelen and Annie Hondeghem. Amsterdam : IOS Press, 2000. 94 s. ISBN 1-58603-004-3.

European Trade Union Confederation. *Women in Trade Unions: making the difference*. [online]. 14 July 2005 [cit. 2007-05-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.etuc.org/a/682>>.

Eurostat. *A statistical view of the life of women and men* [online]. 6 March 2006 [cit. 2007-04-08]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF>.

Framework Document for Management of Local Gender Equality Policies. Madrid : Federación Española de Municipios y Provincias, 2006 tisk. 132 s. ISBN 84-87432-69-7.

GAL, Susan, KLIGMAN, Gail. *The politics of gender after socialism : a comparative historical essay*. New Jersey : Princeton University Press, 2000. 169 s. ISBN 0-691-04893-2.

Gender equality in the European Union : Examples of good practices (1996 - 2000). Luxembourg : Office for the Official Publications of the European Communities, 2000. 53 s. Employment and Social Affairs. ISBN 92-828-9627-7.

Gendering Organizational Analysis. Edited by Albert J. Mills, Peta Tancred. London : SAGE Publications, 1992. 312 s. ISBN 0-8039-4558-2.

Guide for Preparing Local Equality Plans. Madrid : Federación Española de Municipios y Provincias, 2006 tisk. 92 s. ISBN 84-87432-71-9.

HAAN, Francisca de. *Gender and the Politics of Office Work : The Netherlands 1860 - 1940*. Amsterdam : Amsterdam University Press, 1998. 243 s. ISBN 90-5356-304-0.

HAKIM, Catherine. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century : Preference Theory*. New York : Oxford University Press, 2000. 340 s. ISBN 0-19-924209-7.

HAŠKOVÁ, Hana. Vliv evropské integrace na ženské občanské organizace v ČR. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2005, roč. 6, č. 2, s. 37-42. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020606>>.

HEJZLAROVÁ, Eva, TENGLEROVÁ, Hana. Je státní správa family-friendly?. *Veřejná správa : Jediný český týdeník pro státní správu a samosprávu*. 7.12.2006, roč. 17, č. 49, s. 26-27. Dostupný z WWW: <<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2006/49/tema1.html>>.

JURAJDA, Štěpán, FRANTA, Michal. *Occupational Gender Segregation in the Czech Republic*. Prague : CERGE-EI, 2006. 20 s., 17. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/375490fe65.pdf?PHPSESSID=a5a22a7e33e4a7ce04c7c6c4651d8ce3>>.

JURAJDA, Štěpán, MÜNICH, Daniel. *Monitoring the relative position of women on the Czech labor market*. Prague : CERGE-EI, 2006. 22 s. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8ec90a1dc1.pdf?PHPSESSID=a5a22a7e33e4a7ce04c7c6c4651d8ce3>>.

KERR, Brinck, MILLER, Will, REID, Margaret. A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies : Persistence of Glass Walls? *Public Administration Review*. 1999, vol. 59, no. 3, s. 218-229.

KERR, Brinck, MILLER, Will, REID, Margaret. Sex-Based Occupational Segregation in U.S. State Bureaucracies, 1987 - 97. *Public Administration Review*. 2002, vol. 62, no. 4, s. 412-423.

KORVAJÄRVI, Päivi. Reproducing Gendered Hierarchies in Everyday Work : Contradictions in an Employment Office. *Gender, Work and Organization*. 1998, vol. 5, no. 1, s. 19-30.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů : Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press, 2004. 156 s. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů : Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 158 s. ISBN 807330090-7.

KUCHAŘOVÁ, Věra, ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998. 86 s.

Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: the accession and beyond. Edited by Nicholas Barr. Washington, D.C. : World Bank, 2005. 267 s. ISBN 0821361198.

LEŠTINSKÁ, Vlasta, et al. *Personalistika ve veřejné správě : manuál pro personalisty územních samosprávných celků*. Uspořádal David Špaček. Brno : Masarykova univerzita, 2006. 180 s. ISBN 80-210-3984-1.

McBRIDE, Anne. *Gender Democracy in Trade Unions*. Aldershot : Ashgate, 2001. 192 s. ISBN 0-7546-1182-5.

MENŠÍK, František. Koncepce přípravy pracovníků veřejné správy. *Europeum* [online]. 2000 [cit. 2007-03-20]. Dostupný z WWW: <http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=234>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2006a). *Kontrolní činnost úřadů práce* [online]. 30. 11. 2006 [cit. 2007-04-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3217>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2003). *Závěry a doporučení paní B. Hedman pro další práci v oblasti statistik* [online]. 3. 5. 2005 [cit. 2007-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/975>>.

Místní správa v liberálních demokraciích. Editor J. A. Chandler; Přeložili Soňa Skulová a Jan Svatoň. Brno : Doplněk, 1998. 266 s. ISBN 80-7239-023-6.

MOSER, Caroline, MOSER, Annalise. *Mainstreaming Gender in Development : A Critical Review*. Editors: Fenella Porter and Caroline Sweetman. [s.l.] : Oxfam, 2005. Dostupný z WWW: <http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/resources/downloads/FOG_MGD_3.pdf>. Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions, s. 11-22.

MRŇÁVKOVÁ, Monika. *Genderový audit městského úřadu*. Praha, 2006. 90 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filosofická fakulta, Katedra sociální práce. Vedoucí diplomové práce Petr Pavlík.

NESEHNUTÍ Brno. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů : (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Brno : NESEHNUTÍ, 2004. 48 s. ISBN 80-903228-4-0.

Participace a zájmové organizace v České republice. Zdenka Mansfeldová a Aleš Kroupa (eds.). Praha : SLON, 2005. 244 s. Studie. ISBN 80-86429-53-9.

PAVLÍK, Petr, SMETÁČKOVÁ, Irena. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství*. Praha : Otevřená společnost, 2006. 28 s. ISBN 80-903331-6-8.

PAVLÍK, Petr, HEJZLAROVÁ, Eva. *Analýza genderové citlivosti krajského úřadu* [online]. Praha : Nadace Open Society Fund Praha, 2007. 64 s. Projekt Prolomit vlny. Dostupný z WWW: <<http://www.proequality.cz/res/data/001/000249.pdf>>.

PAVLÍK, Petr, MRŇÁVKOVÁ, Monika. *Analýza genderové citlivosti městského úřadu* [online]. Praha : Nadace Open Society Fund Praha, 2007. 40 s. Projekt Prolomit vlny. Dostupný z WWW: <<http://www.proequality.cz/res/data/002/000250.pdf>>.

PINCUS, Ingrid. *The Politics of Gender Equality Policy : A Study of Implementation and Non-Implementation in Three Swedish Municipalities*. Örebro : Örebro University, 2002. 216 s. Örebro Studies in Political Science; sv. 5. ISBN 91-7668-316-8.

POMAHAČ, Richard, VIDLÁKOVÁ, Olga. *Veřejná správa*. Praha : C. H. Beck, 2002. 290 s. ISBN 80-7179-748-0.

PUTNAM TONG, Rosemarie. *Feminist Thought : A More Comprehensive Introduction*. 2nd edition. Boulder, Colorado : Westview Press, 1998. 360 s. ISBN 0-8133-3295-8.

REES, Teresa. Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*. 2005, vol. 7, no. 4, s. 555-574.

Reforma veřejné správy v České republice. Uspořádali Jiří Marek a Markéta Pánková. Praha : Ministerstvo vnitra ČR, 2003. 64 s. ISBN 80-239-0225-3.

RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Překlad Petr Pavlík. Praha : Karolinum, 2003. 644 s. ISBN 80-246-0525-2.

SCOTT, Joan Wallach. *Gender and the Politics of History*. New York; Chichester : Columbia University Press, 1999. 267 s. ISBN 0-231-11857-0.

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Editor Petr Pavlík. Praha : Gender Studies, 2004. 120 s. ISBN 80-86520-04-8.

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006.
Editor Petr Pavlík. Praha : Nadace Open Society Fund, 2007. 156 s. Dostupný z WWW:
<<http://www.proequality.cz/res/data/002/000241.pdf>>.

STIVERS, Camilla. *Gender Images in Public Administration : Legitimacy and the Administrative State.* London : SAGE Publications, 1993. 164 s. ISBN 0-8039-4802-6.

SVOREŇOVÁ-KIRÁLYOVÁ, Blanka. *Žena 20. století ve světě práce.* Ze slovenského originálu přeložila dr. Zorka Adamcová. Praha : Práce, 1968. 136 s. Člověk a práce. ISBN 24-100-68.

ŠAMANOVÁ, Gabriela. *Diskriminace v zaměstnání a role práce, partnerských vztahů a společenského vyžití v celkové spokojenosti se životem* [online]. CVVM AV ČR, 2003, 14. 5. 2003 [cit. 2007-05-04]. Dostupný z WWW:
<http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100221s_OV30514a.pdf>.

TUPÁ, Barbora, et al. *A Room of One's Own : 10 views.* Praha : Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2006. 93 s. ISBN 80-7330-076-1.

Veřejná správa v České republice. Uspořádali Jiří Marek, Markéta Pánková, Petra Šimová. 2. rozš. vyd. Praha : Ministerstvo vnitra ČR, 2005. 120 s. ISBN 80-239-4709-5.

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva. Czech Society in-between the Waves. *European Journal of Women's Studies.* 2005, vol. 12, no. 4, s. 421-435.

VIDLÁKOVÁ, Olga. Seminář o řízení lidských zdrojů pro zvýšení výkonnosti ve veřejné správě. *Veřejná správa.* 2003, roč. 14, č. 27, s. 26-27. Dostupný z WWW:
<<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2003/0027/zahr.html>>.

WYNNYCZUK, Vladimír. *Sociálně hygienické aspekty zaměstnanosti žen.* Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČSR, 1969. 156 s. Pro úřední potřebu. Neprodejné.

Zákony, usnesení, strategie a jiné dokumenty

Jednací řád vlády [online]. Úřad vlády ČR, 1998 [cit. 2007-04-02]. 9 s. Dostupný z WWW:
<http://www.vlada.cz/assets/cs/cinnost/jednacirad/jednaci_rad_vlady__uplne_zneni_1.pdf>.

Legislativní pravidla vlády [online]. Úřad vlády ČR, 1998 [cit. 2007-04-02]. 70 s. Dostupný z WWW:
<http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/lrv/Pravidla/legislativni_pravidla_vlady_uplne_zneni_2.pdf>.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 - 2006 : schválený usnesením vlády ze dne 14. července 2004 č. 696 [online]. Vláda ČR. 2004 [cit. 2007-04-02]. 44 s. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cz_cz.pdf>.

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2006. Vláda ČR. 2005 [cit. 2007-04-02]. 9 s. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2785/aktualni.pdf>>.

Statut Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [online]. Vláda ČR. 2001. 3. 5. 2005 [cit. 2007-04-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/400>>.

Usnesení vlády České republiky ze dne 7. ledna 1998, č. 6 k Informaci o postavení žen ve společnosti [online]. Vláda ČR. 1998 [cit. 2007-04-02]. Dostupné z WWW: <http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/7659F35454BDA0AAC12571B60070B9E4?OpenDocument>.

Usnesení vlády České republiky ze dne 9. prosince 1998, č. 809 ke zlepšení ochrany lidských práv v České republice [online]. Vláda ČR. 1998 [cit. 2007-04-02]. Dostupné z WWW: <http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/3B62DC3C926E5647C12571B6006EC9D2?OpenDocument>.

Usnesení vlády České republiky ze dne 9. května 2001, č. 456 + P k Souhrnné zprávě o Plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000 [online]. Vláda ČR. 2001 [cit. 2007-04-02]. Dostupné z WWW: <http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/87583366F322678BC12571B6006CC09A?OpenDocument>.

Zákon č. 143 ze dne 9. dubna 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 32, s. 791 – 800. Dostupný také z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_name=o%20platu&PC_8411_l=143/1992&PC_8411_ps=10#10821>.

Zákon č. 128 ze dne 15. května 2000 o obcích. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 38, s. 1737 – 1764. Dostupný také z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/713/_s.155/701?kam=zakon&c=128/2000>.

Zákon č. 129 ze dne 15. května 2000 o krajích. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 38, s. 1765 – 1782. Dostupný také z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=129%2F2000&number2=&name=&text=>>.

Zákon č. 131 ze dne 17. května 2000 o hl. m. Praze. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 39, s. 1802 – 1834. Dostupný také z WWW:
<[http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=131%2F2000+&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=131%2F2000+&number2=&name=&text=).

Zákon č. 243 ze dne 9. srpna 2000 o rozpočtovém určení daní. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73, s. 3513 – 3515. Dostupný také z WWW:
<[http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=243%2F2000&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=243%2F2000&number2=&name=&text=).

Zákon č. 250 ze dne 9. srpna 2000 o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73, s. 3557 – 3567. Dostupný také z WWW:
<[http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=250%2F2000&number2=&name=&text=>](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=250%2F2000&number2=&name=&text=).

Zákon č. 218 ze dne 28. května 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 84, s. 4914 – 4985. Dostupný také z WWW:
<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb02218&cd=76&typ=r>>.

Zákon č. 312 ze dne 12. července 2002 o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 114, s. 6598 – 6612. Dostupný také z WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=312/2002>.

Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8316. Dostupný také z WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_name=zakon%20o%20zaměstnanosti&PC_8411_l=435/2004&PC_8411_ps=10#10821>.

Zákon č. 251 ze dne 29. června 2005 o inspekci práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 94, s. 5118 – 5136. Dostupný také z WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_name=o%20inspekci%20práce&PC_8411_l=251/2005&PC_8411_ps=10#10821>.

Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006 zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146 – 3241. Dostupný také z WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_name=zakoník%20práce&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#10821>.

Záznamy ze zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2002 - 2006 [cit. 2007-04-22]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/500>>.

Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005 [online]. Rada vlády pro lidská práva. 2006 [cit. 2007-04-02]. 88 s. Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=326>>.

Neveřejné dokumenty

Přepisy rozhovorů RU1-5 a RP1-5.

Poznámky z rozhovorů EI-6 a A1-3.

Zápis ze setkání ženského týmu.

Zápisy ze zasedání Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen Rady vlády pro lidská práva.

Příloha: Osnova strukturovaného rozhovoru

Oslovení a stručné vysvětlení, dotaz na nahrávání, ubezpečení, že rozhovory jsou anonymní.

V první řadě bych se tedy ráda zeptala, co si vy osobně představíte, když se řekne rovnost mužů a žen? (*nejprve nechat zareagovat na otázku, až poté klást doplňující...*)

- Co si myslíte o současném stavu české společnosti pokud jde o rovnost mužů a žen?
- Je to pro vás téma, které je třeba řešit?
- Setkal/a jste se s pojmem genderový mainstreaming? Co pro vás znamená? Dále zkusit: skleněný strop, gender senzitivní komunikace?
- Pokud má pocit, že je třeba řešit: Co byste v této oblasti změnil/a? Pokoušel/a jste se změny prosazovat?

Jak byste charakterizoval/a přístup vaší instituce pokud jde o rovné příležitosti mužů a žen?

- Myslíte si obecně, že váš úřad jako instituce zohledňuje potřeby mužů a žen rovnocenně?
- Myslíte, že vaši kolegové a kolegyně zohledňují potřeby mužů a žen rovnocenně?
- Jak se díváte na zastoupení mužů a žen ve vedení úřadu a v krajské radě?

Česká vláda hovoří o prosazování rovnosti mužů a žen jako o jedné ze svých priorit. V této souvislosti bych se vás ráda zeptala, zda se tato priorita nějakým způsobem explicitně promítá do agendy vašeho kraje?

- Je např. zohledněna ve strategii rozvoje kraje či v plánu rozvoje lidských zdrojů?
- Pokud ano, mohl/a byste mi stručně popsat historii prosazování této politiky v rámci vaší instituce? Existují nějaké specifické plány či programy v této oblasti? Případně mainstreamingové strategie?
- Je tato problematika zohledňována při sestavování rozpočtů?
- Shromažďuje váš úřad statistiky relevantní tématu rovných příležitostí?
- Provádějí/financují se nějaké výzkumy v této oblasti?
- Spolupracuje váš úřad s nějakými ženskými neziskovými organizacemi? (*vysvětlit*)
- Existuje nějaký formální mechanismus, jak řešit např. sexuální obtěžování?

Kdo je ve vaší instituci zodpovědný za agendu rovných příležitostí či jaký odbor/oddělení ji mají v gesci?

- Pokud ano, jaké je jeho postavení v rámci úřadu a o jakou jde činnost?
- Vypracovávají se nějaké zprávy o prosazování rovných příležitostí?

Probíhají v rámci vaší instituce nějaká školení v problematice rovných příležitostí mužů a žen?

- Pokud ano: Jaká témata zahrnují? Jaký je rozsah školení? Časový, počet účastníků atd.
- Jak jsou školení prezentována v rámci komunikačního systému úřadu?

Měla/měl jste vy osobně v rámci svého postu s touto problematikou co do činění?

- Jak to vypadalo? Případně jaké se objevily problémy?
- Jaké byly vaše zkušenosti s touto problematikou?
- Absolvoval/a jste nějaké školení v této oblasti?

- Setkal/a jste se někdy s diskriminací na pracovišti nebo nerovným jednáním? Se sexuálním obtěžováním? Jak se to případně řešilo?

Jaké máte zkušenosti s podporou ze strany státní zprávy pokud jde o rovnost mužů a žen?

- Vytvoří nějaké iniciativy směrem ke krajům/obcím, o kterých víte?
- Nabízí podporu v této oblasti, o kterých víte?

Ve vašem kraji realizuje jiný projekt v rámci iniciativy EQUAL nezisková organizace Gender Studies. Jaké máte s tímto projektem zkušenosti? O jaké jde aktivity?

Jak vidíte budoucnost tohoto tématu v rámci vašeho úřadu?

Je něco, co byste k tématům, která jsme diskutovali/y, rád/a dodal/a?