

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
KATEDRA GENDROVÝCH STUDIÍ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Téma: Prosazování rovných příležitostí – soutěž Úřad roku 2009

Bc. Iveta Stryková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

Praha 2012

Prohlášení:

Svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a internetových zdrojů. Zároveň souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v knihovně TGM v Jinonicích. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne

Iveta Stryková

Děkuji Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za cenné rady a připomínky, konzultace a vedení diplomové práce.

OSNOVA:

1. ÚVOD	5
Seznam pojmů a zkratk	8
2. TEORETICKÁ ČÁST	10
2.1. Politika spravedlnosti Nagl-Docekal	10
2.2. Příčiny nerovnosti podle Fraser	11
2.3. Politika ČR a EU v oblasti genderové rovnosti a její širší rámec	15
2.3.1. Politika EU v oblasti prosazování genderové rovnosti	15
2.3.2. Další mezinárodní dokumenty v oblasti genderové rovnosti	23
2.3.3. Právní zajištění rovnosti žen a mužů v ČR	25
2.3.4. Institucionální mechanismus ČR v oblasti genderové rovnosti a základní koncepční dokumenty	26
2.3.5. Aktivity v rámci nestátního sektoru	34
2.3.6. Nástroje prosazování genderové rovnosti	35
2.4. Politika Ministerstva vnitra	42
2.4.1. Opatření MV v oblasti rovných příležitostí žen a mužů	44
2.4.2. Útvary prosazující rovné příležitosti mezi ženami a muži na MV	47
2.4.3. Spolupráce s NNO	50
3. EMPIRICKÁ ČÁST	53
3.1. Soutěž Úřad roku „ <i>Půl na půl</i> “ – <i>respekt k rovným příležitostem</i>	53
3.1.1. Vznik a historie soutěže	53
3.1.2. Spolupráce s MV	56
3.1.3. Projekt EU EQUAL	58
3.2. Výběr výzkumné metody	59
3.3. Metodologie dotazníkového šetření	60
3.4. Kritické zhodnocení původního dotazníku	64
3.4.1. Nový dotazník	69
4. ZÁVĚR	79
Použitá literatura a zdroje:	81
Příloha č. 1 – Původní dotazník 2009	89
Příloha č. 2 – Nový dotazník	94

1. ÚVOD

V době, kdy jsme si měli vybírat téma naší diplomové práce, se mi naskytla příležitost podílet se na organizování soutěže Úřad roku „*Půl na půl*“ - *respekt k rovným příležitostem*, kterou každoročně pořádá Ministerstvo vnitra společně s neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s. Nabídla se mi tak možnost zpracovat svoji diplomovou práci na téma „*Úřad roku*“, kterou jsem s nadšením uvítala. Prosazování rovných příležitostí v praxi bylo téma, jaké jsem si osobně představovala, že bych jako téma diplomové práce chtěla zpracovávat. Neváhala jsem tedy, a závazně jsem se rozhodla podílet se na soutěži, a učinit ji tématem mé diplomové práce.

Problematika rovných příležitostí je mi velmi blízká, proto jsem se ostatně rozhodla studovat na katedře genderových studií Karlovy university. A do budoucna bych se profesně chtěla podílet na prosazování rovných příležitostí. Vidím totiž velké rezervy České republiky v oblasti prosazování rovných příležitostí a zároveň si hluboce vážím lidí, kteří usilují o zlepšení současné situace. Po dobu studia jsem měla možnost se setkat zejména s feministicky smýšlejícími lidmi z prostředí akademické sféry. Chtěla jsem však získat zkušenost i mimo akademické prostředí. Nejen proto jsem se chtěla věnovat celému pozadí soutěže „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem* a tvorbě dotazníku pro jeho účely, a tak celkově přispět svou prací ke zmapování závazků v oblasti politiky prosazování rovných příležitostí. Cílem mé diplomové práce je vylepšení původního dotazníku nebo vytvoření úplně nového. A to zejména proto, aby jej bylo snadné hodnotit a zabránilo se subjektivnímu udělování bodů jednotlivým soutěžícím úřadům. Právě díky soutěži jsem se více seznámila s doktorkou Ferrarovou, která na Ministerstvu vnitra pracuje jako koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV. Díky ní jsem měla možnost seznámit se, co se na Ministerstvu vnitra v oblasti prosazování rovných příležitostí dalo realizovat a realizuje se, a co podle Souhrnných zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů se daří realizovat na jiných ministerstvech.

Na úvod bych také ráda vymezila mou pozicionalitu. Jsem studentkou Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy katedry Genderových studií a sama se považuji za feministku. Svou diplomovou práci považuji za feministickou, protože ji píši z feministické perspektivy, tj. vycházím z feministické teoretické tradice, a čerpám z mnoha feministických prací, teorií a výzkumů. Nejbližší mi je postmoderní feminismus, jenž spočívá v principu dekonstrukce představ o neměnném pohlaví a

genderu. V empirické části diplomové práce používám metodu, která není přímo nebo pouze feministická, ale podle Reinharz (1992) či Ramazonoglu a Holland (2004) stejně žádné feministické metody nejsou. V rámci feministických výzkumů jsou využívány obvyklé metody sociálněvědního výzkumu, ale jsou zasazeny do kontextu feministických epistemologií. Konkrétně využívám metodu dotazníkového šetření, která je některými feministkami méně oblíbená či dokonce odmítaná, jiné s ní však běžně pracují a doceňují její výhody (Reinharz 1992).

Studium genderových studií mě určitým způsobem ovlivnilo v přístupech a názorech, s nimiž jsem se setkala v tomto akademickém prostředí. Nemohu však opomenout také jiné aspekty než jen vzdělání, a to například můj věk, pohlaví nebo sexuální orientaci, kulturní zázemí střední Evropy a třídu, atd., které mají také vliv na mou pozici vůči feminizmu. Snažím se však alespoň tyto všechny aspekty reflektovat, jak k tomu nabádají Ramazanoglu a Holland (2004).

Samotný průběh výzkumu a psaní měl také vliv i na moji vlastní lokaci, protože lokace není neměnná. V průběhu psaní mé diplomové práce jsem procházela různými fázemi mého „*feministické vývoje*“, a to se mohlo vepsat do jejích jednotlivých částí. Současně tím ale nechci říci, že by moje práce nebyla konzistentní nebo byla rozporuplná.

Jednotlivé kapitoly jsou strukturovány tak, abych přiblížila celou soutěž a kontext soutěže, který je s ní spojen. První dvě kapitoly proto věnuji teoretickým východiskům, kde představím hlavní argumenty politiky spravedlnosti Herty Nagl-Docekal a příčiny nerovnosti podle Nancy Fraser.

V následující celé kapitole 2.3 se věnuji samotné politice prosazování genderové rovnosti v jejím širším rámci, do kterého zahrnuji nejen českou legislativu a legislativu Evropské unie, ale i další dokumenty mezinárodní povahy. Poté přecházím k seznámení s institucionálním mechanismem v oblasti genderové rovnosti v České republice a zmíním zde i základní koncepční dokumenty. Představím i aktivity v rámci nestátního sektoru. Závěrem této kapitoly probírám jednotlivé druhy nástrojů prosazování genderové rovnosti.

V následující, a zároveň, poslední kapitole teoretické části se zabývám politikou prosazování rovných příležitostí na Ministerstvu vnitra (MV), koordinovanou koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV. Nejprve se věnuji jednotlivým opatřením, a poté orgánům prosazujícím rovné příležitosti mezi ženami a

muži na MV. Závěrem této podkapitoly nemohu opomenout významnou spolupráci MV s nestátními neziskovými organizacemi.

V empirické části se zabývám nejprve celou soutěží „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*, představuji její vznik a historii, moji spolupráci s koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV, souvislosti s evropským projektem zaštitěným iniciativou EQUAL. Dále pak výběrem výzkumné metody a metodologií dotazníkového šetření, která mi byla nápomocna při vylepšování původního dotazníku. Přitom vycházím zejména z feministické metodoložky Reinharz (1992), která nabízí užitečné shrnutí výhod a úskalí dotazníkových šetření. Závěrem empirické části představuji svoje kritické zhodnocení původního dotazníku a návrh nového dotazníku pro účely soutěže.

Seznam pojmů a zkratek

CEDAW - Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (the Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ČSŽ – Český svaz žen

ČTK – Česká tisková kancelář

DPH – Daň z přidané hodnoty

EHS – Evropské hospodářské společenství

ECHR - Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

EOK – Evropská odborová konfederace

ES – Evropské společenství

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská Unie

EWL – European Women's Lobby

HZS – Hasičský záchranný sbor

ICCPR – Mezinárodní pakt občanských a politických práv

ICESCR - Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

IOM – Mezinárodní organizace pro migraci

ISBN – International Standard Book Number

MEOK – Mezinárodní odborová konfederace

MF – Ministerstvo financí

Ministr práce - ministr práce a sociálních věcí

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

MŠ – mateřská školka

MOP – Mezinárodní organizace práce

MSPV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

MZ – Ministerstvo zahraničí

NEWW - Network of East West Women

NNO – Nestátní neziskové organizace

OBP – Odbor bezpečnostní politiky
Oddělení - Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen
ODS – Občanská demokratická strana
OPK – Odbor prevence kriminality
OSN – Organizace spojených národů
OSVČ – Osoba/y samostatně výdělečně činná/é
OVSPŠ – Odbor vzdělávání a správy policejního školství
PAP – Pekingská akční platforma
PO – Personální odbor
Priority – Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky
Rada - Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů
Souhrnná zpráva – Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů
UK – Univerzita Karlova
USA – United States of America
VPŠ MV – Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra

2. TEORETICKÁ ČÁST

Aby mohla být politika prosazování genderové rovnosti úspěšná, je třeba znát příčiny a zdroje nerovností a také jejich důsledky pro společnost. Povědomí o těchto nerovnostech by pak mělo přispět k jejich odstraňování a k větší genderové rovnosti. V tomto směru mohou být inspirací mnohé feministické teoretičky a teoretikové, přičemž já se zaměřím v první řadě na hlavní argumenty Herty Nagl-Docekal a Nancy Fraser, protože nabízí ucelený a dostatečně komplexní pohled na danou problematiku.

2.1. Politika spravedlnosti Nagl-Docekal

Hlavním argumentem Herty Nagl-Docekal je fakt, že všechna základní práva v plném rozsahu (včetně práv občanských, politických i sociálních) se týkají i žen. Rovnost je tedy podle ní otázkou demokracie, protože: „*Princip stejné vážnosti všech jednotlivců tvoří základ moderního pojmu demokracie*“ a je nasnadě otázka: „*Jak může být člověk demokratem a nepřipojit se k feminismu?*“ Zároveň však nabádá, že „*feministické cíle nesmějí být chápány pouze jako ženská záležitost*“ (Nagl-Docekal 2007: 272).

Přestože jsou základní práva *de jure* deklarována všem, při rozebírání kategorického imperativu Immanuela Kanta, Nagl-Docekal dokazuje na konkrétních příkladech, že tomu tak není *de facto*. Proto podle ní nelze požadavek politiky spravedlnosti ponechat na kompromisu, neboť „*je morálním příkazem vystupovat proti diskriminaci na základě příslušnosti k ženskému pohlaví*“ (Nagl-Docekal 2007: 256). Artikulace ženské otázky však nesmí sklouzávat k esencializmu, protože „*my*“ nevězí ve sdílené podstatě, nýbrž spočívá ve sdíleném problému a tedy ve skutečnosti diskriminace. A přestože jsou zkušenosti tohoto typu sdílené, nejsou to ženy jako skupina, kdo musí snášet nespravedlnost a diskriminaci, ale jsou to jednotlivé ženy.

Ačkoliv je všem rovnost zaručena ústavou a další legislativou, je stále možné pozorovat nespravedlnost, která je páchána na ženách. Prvním krokem by mělo být zkoumání příčiny, respektive příčin (mn. č.!) a na základě zjištěných příčin sestavení prostředků k odstraňování asymetrií. Zejména by Nagl-Docekal chtěla upozornit na tři oblasti práva, ze kterých pramení problémy. Tou první oblastí je samotná aplikace legislativy. Jako příklad uvádí situaci, kdy žena bude u soudu vypovídat o sexuálním

obtěžování - soudcem-mužem bude její výpověď a postavení nejspíše zlehčována a znevažována a celkově bude pro soudce-muže snazší se vcítit do muže.

Druhá oblast se přímo týká zákonů a jejich konkrétních zdánlivě „*neutrálních*“ formulací, protože jsou často psány androcentrickým jazykem. Třetí oblastí jsou základní státoprávní východiska, jelikož i v zemích založených na principech moderní demokracie objevíme množství platných úprav nespravedlivých vůči ženám. Není proto náhodou, že napříč zákonodárným ustanovením či parlamentním rozhodnutím jsou ve svém výsledku zákony nepříznivé vůči ženám. Musíme se tedy ptát, zda moderní stát a státoprávní východiska nejsou již ve svém základu androcentrické povahy?

Jak jsem již naznačila, tak z výše uvedeného vyplývá jasná asymetrie a značné mezery v pojetí demokratického státu. Moderní demokratické státy by neměly dopustit jakékoliv diskriminační chování a nespravedlnosti páchané vůči ženám, protože v tom případě by byla jejich demokratičnost zpochybněna.

2.2. Příčiny nerovnosti podle Fraser

Fraser (2004) na danou problematiku nahlíží z trochu jiného úhlu. Podle ní se ženám nedostává ve společnosti dostatečného uznání a jejich sociální status je systematicky snižován v porovnání s muži. V souvislosti s redistribucí zdrojů, jsou například povolání, která jsou nejčastěji vykonávána ženami, v rozporu s jejich společenským přínosem a náročností minimálně ohodnocena, jak je patrné například v oblasti péče. Oproti tomu jsou technické obory, kde převažují muži, vysoce symbolicky hodnoceny a s tím souvisí i obecně vyšší průměrné platy mužů. Je tedy patrná asymetrie, která se navíc považuje za legitimní a morálně ospravedlnitelnou.

Fraser proto přichází s novým paradigmatem sociální spravedlnosti, které tematizuje jak přerozdělování, tak i uznání. Mnohými teoretiky a teoretičkami byl vždy samostatně vyzdvihován pouze jeden z aspektů původu sociální nerovnosti – tedy buď přerozdělování, nebo uznání. Teprve Nancy Fraser přichází s průlomovým spojením obou zdrojů sociální spravedlnosti, protože sám o sobě podle ní žádný z nich nestačí k pochopení příčin sociálních nerovností. Nerovnost vychází z nerovnoměrného (pře)rozdělování a ze zneuznání. Spojení požadavku přerozdělování a uznání nazývá Fraser dvoudimenzionálním konceptem spravedlnosti.

Také sociální skupiny jsou podle ní dvojdimenzionální, protože jsou zakotvené v ekonomicko-hospodářských strukturách a současně ve společenské statusové hierarchii – kam by spadal gender, třída, etnicita i sexualita. Jak Fraser dokládá, lze současně spojit uznání i přerozdělování, přestože oba koncepty vychází z rozdílných filosofických tradic. Spravedlnost totiž musí být založena jak na přerozdělování, tak na uznání. Tento dvojdimenzionální koncept spravedlnosti je přístupem, který dokáže spojovat nároky na sociální rovnost s nároky na uznání odlišnosti.

Co má Fraser konkrétně na mysli pod požadavkem přerozdělování a uznání a v čem se od sebe liší? Za prvé v koncepci nespravedlnosti, kdy pojetí přerozdělování se soustřeďuje na nespravedlnosti, jež definuje jako socioekonomické a jejich kořeny vidí v ekonomické struktuře společnosti (například ekonomická marginalizace), a pojetí uznání směřuje ke kulturním nespravedlnostem, které plynou ze společenských vzorců reprezentací, komunikace a neúcty.

Za druhé v požadavku nápravy nespravedlnosti, kdy v případě přerozdělování má dojít k určité formě restrukturalizace obsahující zejména dělbu práce, přerozdělování příjmů a majetku a demokratizaci procesů. V případě uznání je nezbytná spravedlivá kulturní nebo symbolická změna.

Za třetí v koncepci kolektivních uskupení, která se v případě přerozdělování týkají tříd nebo jim podobných uskupení. Tuto koncepci lze však také aplikovat na migranty/ky a etnické skupiny. A pokud pojem hospodářství rozšíříme tak, aby se sem také dala zařadit neplacená domácí práce, jsou to zpravidla ženy, které ji vykonávají. To je následně znevýhodňuje také v zaměstnání. Takže teprve pokud se zaměříme na politickou ekonomii, spatříme prolínání třídy, rasy a genderu. Naproti tomu uznání se zaměřuje na statusové skupiny, jež jsou definovány uznáním (například lesby apod.).

Za čtvrté v pojetí skupinových diferencí, kdy přerozdělování je založeno na nespravedlivé politické ekonomii. (Zde Fraser navrhuje zrušení skupinových odlišností, nikoliv jejich uznávání. Ovšem za takového předpokladu nemůžeme zrušit gender potažmo ženy jako kategorii - Fraser 2004: 38). V případě uznání je s diferencemi zacházeno dvojím způsobem. Buď jsou nepodstatné kulturní hodnoty nespravedlivě hierarchicky uspořádané. Nebo jsou konstrukce skupinových odlišností už rovnou uspořádány hierarchicky. U první varianty je k dosažení spravedlnosti zapotřebí nové ohodnocení zvláštností a v druhé je nezbytná dekonstrukce problematických pojmů vytvářejících hierarchické vztahy.

Oddělování přerozdělování a uznání můžeme pozorovat i ve feminizmu. Požadavek přerozdělování jako nástroj nápravy mužské dominance je oddělován od požadavků zdůrazňující uznání genderové odlišnosti. Výše zmíněná Nagl-Docekal se například pohybuje vesměs v oblasti uznání. Toto oddělování však podle Fraser ústí v dualismus, který vnímá gender jako znak identity nebo je gender vnímán jako forma sociálního vztahu.

Dalším aspektem a projevem sociální nerovnosti je podle Fraser fakt, že ženy nejsou v dostatečné míře zastoupeny v rozhodovacích pozicích, na kterých by rozhodovaly o fungování celé společnosti, což je důsledkem zmiňované nerovnosti pramenící z neuznání a přerozdělování. Ženám tak nebyly vytvořeny podmínky pro takzvanou participační paritu, která je pro Fraser znakem rovné společnosti. Pro uplatnění participační parity je zapotřebí splnění dvou podmínek. První z nich je „objektivní podmínka“, která musí zaručovat nezávislé přerozdělování materiálních zdrojů, tedy takové, které je hodnotově nezatížené a spravedlivé. Dále pak „hlasovací právo“ účastníků/nic, které obnáší podmínku, že formulování práv jednotlivce nesmí omezovat druhé. Jinými slovy objektivní podmínka říká, že nesmí dojít k narušení participační parity někoho mimo danou skupinu. Druhou je intersubjektivní podmínka, která zajistí, že institucionalizované kulturní hodnotové vzorce budou zaručovat všem aktérům rovný respekt a rovné příležitosti k dosažení společenského statusu. Řečeno jinak intersubjektivní podmínka má zaručovat, že požadavek nebude narušovat participační paritu někomu ze skupiny.

Podstatou formulace koncepce sociální spravedlnosti Nancy Fraser je tzv. statusový model uznání. Fraser zdůrazňuje, že zneuznání je především institucionalizovaný vztah podřízenosti. A právě proto, že zneuznání je institucionalizovaný kulturní hodnotový vzorec, nejsou jeho důsledky psychologizující, nýbrž jsou nespravedlivé. Cílem statusového modelu (právního a kulturního) uznání je uznání rozdílností a dosažení statusové rovnosti a rovnocennosti, a to ve všech rovinách participace ve společnosti. Na nerovnosti není pohlíženo jako na otázku individuální identity, ale je na ně pohlíženo jako na nerovné hodnocení sociálních akterů/tek a jejich následné vytváření vztahů podřízenosti.

Fraser ovšem v současné době reformuluje svoji původní dvojdimenzionální teorii spravedlnosti a dochází k formulaci trojdimenzionální teorie spravedlnosti. Trojdimenzionální rámec spravedlnosti zasazuje do keynesiánsko-vestfálského rámce a jeho paradigmatický posun se týká postvestfálské demokratické spravedlnosti. Tento

posun je nevyhnutelný, protože dochází k přesahům překračujícím národně teritoriální stát a ústícím do nadnárodních forem a konfliktů. V momentě, kdy se do popředí dostane otázka keynesiánsko-vestfálského rámce, stane se tato otázka předmětem sporů, a tím se zviditelní třetí dimenze spravedlnosti. Teorie spravedlnosti tak kromě ekonomické dimenze rozdělování a kulturních dimenzí uznání bude nově obohacena o politickou dimenzi reprezentace. Fraser však zdůrazňuje, že politická dimenze reprezentace by sama o sobě měla být chápána trojdimenzionálně. První politická rovina nespravedlnosti je podle ní běžná nerovná reprezentace, na které se objevují dvě roviny nerovné politické reprezentace. Tou první je nespravedlnost reprezentace a druhou je nerovná politická reprezentace ve smyslu vyloučení některých jedinců z procesů definování rámců spravedlnosti.

Přestože jsou otázky reprezentace konceptuálně odlišené, od ekonomických i kulturních otázek a nelze je také na ně zredukovat, jsou s nimi neoddělitelně spojeny. Problémy s nerovnou reprezentací i rozhodovacích procedur tedy představují politickou teorii spravedlnosti. Politická dimenze je tak nepostradatelnou součástí trojdimenzionální teorie spravedlnosti, která přispěje k participační paritě, pod kterou si autorka představuje spravedlnosti. A právě politická dimenze je nezbytná v nadnárodních otázkách sociálně kulturních konfliktů a globalizace (Fraser 2007).

Závěrem shrnu hlavní teoretická východiska Fraser a Herty Nagl-Docekal, které mají rozdílný pohled na příčiny a zdroje nerovností a nespravedlností. Z pohledu Fraser tak Nagl-Docekal hovoří jen o úrovni uznání, čímž je pohled Fraser oproti Nagl-Docekal komplexnější. Nagl-Docekal totiž nevěnuje dostatečnou pozornost otázce přerozdělování, kterou vznáší Fraser, a tím nabízí ucelenější pohled na problém. Proto se osobně přikláním ke koncepci Nancy Fraser, neboť zahrnuje nejen uznání, ale i přerozdělování.

2.3. Politika ČR a EU v oblasti genderové rovnosti a její širší rámec

Genderová rovnost je jedním ze základních principů, na kterých je založena Evropská unie, jíž je Česká republika členskou zemí, a prolíná se všemi třemi základními pilíři její politiky.¹ To je patrné především v případě prvního pilíře - sociální politiky, jejímž cílem je vyšší zaměstnanost, včetně rovného postavení žen a mužů na trhu práce. Podobně je principem, který má spojovat všechny programy financované ze Strukturálních fondů. Vláda České republiky se podepsáním Úmluvy o odstraňování všech forem diskriminace žen i členstvím v Evropské unii zavázala, že bude respektovat a prosazovat politiku rovného zacházení žen a mužů.²

Protože z hlediska závaznosti jsou pro Českou republiku asi nejvýznamnější dokumenty Evropské Unie, věnuji nadcházející kapitoly její legislativě, kde je zásada rovných příležitostí explicitně zakotvena. Dále stručně zmíním některé další důležité mezinárodní dokumenty, a následně se budu věnovat právnímu zajištění rovnosti žen a mužů v České republice. Od právního zajištění rovnosti žen a mužů přejdu k institucionálnímu mechanismu ČR a jeho základním koncepčním dokumentům. Dále se budu věnovat aktivitám v rámci nestátního sektoru, které se zasazují za prosazování genderové rovnosti. Na závěr stručně proberu nástroje prosazování genderové rovnosti.

2.3.1. Politika EU v oblasti prosazování genderové rovnosti

Evropská unie (v té době ještě Evropské společenství) od počátku své existence podporovala ekonomickou rovnoprávnost žen, tedy zásadu stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci, která je legislativně ukotvena v Římské smlouvě z roku 1957. Římská smlouva se tedy stala významnou hned z několika důvodů. Dala vzniknout Evropskému hospodářskému společenství (EHS) a v oblasti sociální politiky v článku 119 podporovala stejné odměňování za stejnou práci mužů a žen (Římská smlouva, Hlava III. Sociální politika, kapitola 1 článek 119 a 120).

¹ Mezi tři pilíře Evropské unie patří: I. Evropská společenství, II. Společná zahraniční a bezpečnostní politika a III. Policejní a justiční spolupráce. Tyto tři pilíře se pak dále tématicky skládají z dílčích politik.

² Politika prosazování rovnosti žen a mužů je termín, který se terminologicky používá zejména v českém prostředí. Osobně však raději používám termín politika genderové rovnosti, protože pojem gender je mnohem širší a ze své podstaty tak nezahrnuje pouze ženy a muže.

K dalším významným smlouvám zahrnujících některá opatření z této oblasti přibyla v roce 1997, a v roce 1999 vstoupila v platnost Amsterdamská smlouva. Její druhý článek stanoví rovné zacházení s muži a ženami jako úkol společenství. Článek 3 deklaruje, že Společenství usiluje o odstraňování nerovností a podporuje rovné zacházení s muži a ženami. Obecně potom lze říci, že Amsterdamská smlouva, i ostatní později přijaté smlouvy jako smlouva z Nice a Lisabonská smlouva, se věnují prosazování rovných příležitostí žen a mužů a všechny tak garantují rovnost, umožňují přijímání pozitivních opatření a řeší rovné odměňování.

Také poslední smlouva o Evropské unii (neboli Lisabonská smlouva) obsahuje rovnost již ve své preambuli. Článek 2 stanovuje, že: „*Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie a rovnosti (...).*“ Tato hodnota má být společná pro všechny členy Evropské unie. Mimo to se EU vyznačuje pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů. Druhá část třetího odstavce článku 3 říká, že: „*Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.*“ V části Smlouvy o fungování Evropské unie v článku 8 je stanovena zásada rovného zacházení pro ženy a muže a odstraňování nerovností ve všech činnostech spojených s EU. Článek 10 stejné části Lisabonské smlouvy (Smlouvy o fungování Evropské unie) stanovuje, že: „*při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“

V již zmíněné části smlouvy o fungování Evropské unie dochází také k určitým změnám v legislativním procesu, tj. přijímání a schvalování legislativních dokumentů. To řeší článek 19 z Části druhé o zákazu diskriminace a občanství unie (bývalý článek 13 Smlouvy o ES), ve kterém byl pozměněn legislativní proces přijímání opatření proti diskriminaci. Článek 13 Smlouvy o založení Evropského společenství určoval v oblasti přijímání opatření proti diskriminaci nejprve konzultaci s Evropským parlamentem. Právě nová právní úprava vyplývající z Lisabonské smlouvy ukládá, že Rada smí přijímat opatření k potírání diskriminace návrhem vzneseného Komisí až po získání souhlasu Evropského parlamentu. Teprve poté může Rada návrh projednat a jednomyslně přijmout vhodná opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu (...). V tomto smyslu i zní informační dokument pro členy Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu o změně legislativního

postupu s dopadem na všechny oblasti, ve kterých mohou vznikat situace diskriminačního charakteru.

Tato změna v přijímání legislativních opatření po formální stránce znamená, že samotný proces je rigidnější. Ovšem Evropský parlament je institucí, která podporuje lidská práva a rovnost, a je tedy mnohem progresivnější než například Rada. Změna přijímání legislativních aktů postihla v podstatě všechny oblasti, ve kterých má EU kompetence. Důvodem je větší zapojování Evropského parlamentu do legislativního procesu, což přispěje k zvyšování demokracie v EU.

S genderovou rovností souvisí i články 79 a 83 Smlouvy o fungování Evropské unie, které řeší také otázku obchodování s lidmi. Článek 79 (bývalý článek 63 bodu 3 a 4 Smlouvy o EU) pojednává o vytváření společné unijní přistěhovalecké politiky, která mimo jiné má zamezit obchodování s lidmi, a to především se ženami a dětmi. Proto je Radě a Evropskému parlamentu udělena pravomoc, aby řádným legislativním procesem vydávaly opatření proti těmto činnostem. Dále článek 83 spadající do Kapitoly 3 – Justiční spolupráce v občanských věcech, a podobně jako v předchozím článku 79 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním procesem vydávat směrnice v oblasti spojené s obchodováním s lidmi a sexuálním vykořisťováním žen a dětí, které budou obsahovat jasná vymezení trestných činů a jejich sankcí u mimořádně závažné trestné činnosti při zohlednění povahy těchto trestných činů přesahujících hranice členských států EU.

K výčtu legislativních dokumentů zakotvujících zásadu rovnosti žen a mužů patří bezpochyby Listina základních práv Evropské Unie. Přistoupením k Listině Evropská unie uznala práva, svobody a zásady v ní obsažené (článek 6 Smlouvy o Evropské unii) a přiznala Listině postavení primárního práva, a je tak závazná pro všechny členské státy (nazýváno také Charta základních práv nebo Charta základních práv EU 2000). Listina byla přijata 7. prosince 2000 a je založena na hodnotách lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity. Článek 5 – Zákaz otroctví a nucené práce – odstavec třetí zakazuje obchod s lidmi. *Hlava III Rovnost* článek 21 první odstavec „zakazuje se jakákoliv diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoliv jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientace.“ Článek 23 *Rovnost žen a mužů* zajišťuje rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Odstavec druhý stejného článku

dokonce opravňuje využívat vyrovnávací akce, protože „*zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytující zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“

Listina obsahuje také ustanovení (článek 33 a 34) vztahující se k mateřství, a hájí tak práva těhotných žen a matek. *Hlava IV Solidarita* – článek 33 se vztahuje k rodinnému a pracovnímu životu a řeší otázku mateřství, konkrétně tedy odstavec druhý v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte. Navíc článek 34 o sociálním zabezpečení a sociální pomoci stanovuje, že: „*Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a k sociálním službám zajišťujícím ochranu v takových případech, jako je mateřství, nemoc a stáří (...).*“ (Listina základních práv 2000).

Kromě těchto významných smluv byla na půdě EU přijata také řada důležitých směrnic (a jejich novel) a doporučení týkající se genderové rovnosti.³ Ve stručnosti představím některé z nich, včetně těch, které již neplatí, neboť byly novelizovány směrnicí číslo 2006/54/ES, protože ukazují, jak se postupně vyvíjela evropská legislativa v této oblasti.

Směrnice (Directive) Rady číslo 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování pro muže a ženy, tedy směrnice zaručující zásadu stejného odměňování mužů a žen, a to nejen za stejnou práci, ale i práci stejné hodnoty. Směrnice také dbá na odstraňování veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech aspektech odměňování. Tato směrnice, společně ještě s dalšími směrnicemi v oblasti genderové rovnosti, byla ovšem novelizována směrnicí číslo 2006/54/ES (viz níže) (Official Journal L 045 -1975).

Směrnice Rady číslo 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách (novelizována směrnicí číslo 2006/54/ES). Směrnice byla vydána na základě priorit usnesených v sociálním akčním programu z 21. ledna 1974. Rovné odměňování řešila již předchozí směrnice číslo 75/117/EHS a tato směrnice rozšiřovala výčet oblastí, ve kterých byla rovnost mezi pohlavími explicitně stanovena.

³ Směrnice EU jsou legislativně právním aktem EU, která jsou závazná pro všechny členské státy. U směrnic mají členské státy povinnost plnit všeobecné cíle směrnic a je také stanovena závazná lhůta na začlenění těchto směrnic do zákonů dané země, ale ta má určitou volnost při rozhodování, jak budou legislativně implementovány. Směrnice se novelizují na základě praxe.

Účelem směrnice bylo vnést zásadu rovného zacházení do přístupu k zaměstnání, včetně pracovního postupu a odborného vzdělávání. (Official Journal L 039 - 1976).

Směrnice Rady číslo 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice se vztahuje na pracující, včetně osob samostatně výdělečně činných a pracujících a osob výdělečně činných, u kterých došlo k přerušení práce z důvodu nemoci, úrazu nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a také osoby ucházejících se o zaměstnání, seniory požívající dávky v penzi a pracující handicapované osoby. Směrnice také zajišťuje právní ochranu proti riziku nemoci, invalidity, stáří, pracovních úrazů a nemocí z povolání a nezaměstnanosti. Zásada rovného zacházení ve smyslu této směrnice znamená, že nesmí docházet k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, a to buď přímo nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav (Official Journal L 006 - 1978).

Směrnice Rady číslo 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy (novelizovaná směrnici číslo 2006/54/ES). Směrnice se vztahuje nejen na zaměstnance, ale i na osoby samostatně výdělečně (OSVČ) činné v rámci firmy nebo skupiny firem; a všem těmto osobám zajišťuje v oblasti hospodářské činnosti nebo pracovní oblasti dávky poskytované nad rámec zákonného sociálního zabezpečení (Official Journal L 225 - 1986).

Směrnice Rady číslo 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy pro zaměstnané osoby včetně oblasti zemědělství, OSVČ a ochrany žen v těhotenství a mateřství, které jsou také OSVČ. Účelem této směrnice je zajistit zásadu rovného zacházení pro muže a ženy pracující jako OSVČ nebo přispívající k výkonu takové činnosti v těch aspektech, které nejsou zahrnuty ve směrnici číslo 76/207/EHS a 79/7/EHS (Official Journal L 359 - 1986).

Směrnice Rady číslo 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Official Journal L 348 - 1992).

Směrnice Rady číslo 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP A EKOS. Směrnice podporuje rovné příležitosti a rovné zacházení žen a mužů a také napomáhá sladování pracovního a rodinného života. Směrnice také zaručuje nejméně 3 měsíce rodičovské dovolené pro všechny rodiče (Official Journal L 145 - 1996). Směrnice Rady číslo 97/75/ES však tuto směrnici pozměňuje a rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřené mezi

organizacemi UNICE, CEEP a EKOS je rozšířená o Spojené království Velké Británie a Severního Irska (Official Journal L 010 - 1997).

Směrnice Rady číslo 97/80/ES o přenesení důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví (novelizována směrnicí číslo 2006/54/ES). Cílem směrnice o přenesení důkazního břemene je zajištění takových legislativních opatření, která povedou k účinnějšímu dodržování zásady rovného zacházení. Směrnicí lze uplatnit v situacích, na něž se vztahuje článek 119 Smlouvy a směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 92/85/EHS a směrnice 96/34/ES. Také na jakékoliv občansko-správní řízení v rámci soukromého nebo veřejného sektoru s výjimkou trestních řízení, nestanoví-li členské státy jinak (Official Journal L 014 -1997).

Směrnice Rady číslo 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku (Official Journal L 014 - 1997).

Směrnice Rady číslo 2000/43/ES zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Společenství usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovnost mezi ženami a muži i v oblasti rasy a etnického původu, a to zejména proto, že ženy jsou často oběťmi vícenásobné diskriminace. Z důvodu prevence přijímá Evropský parlament opatření v boji proti rasismu a xenofobii. Diskriminace na základě rasového nebo etnického původu může ohrozit cíle a poslání Smlouvy o ES. A to zejména v dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti, sociální ochrany, zvyšování kvality života a životní úrovně, hospodářské a sociální soudržnosti a solidarity (Official Journal L 180 - 2000).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES o zásadě zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a k pracovním podmínkám, která mění směrnicí číslo 76/207/ES. Uvádím ji jen okrajově, neboť byla směrnice 76/207/ES později znovu novelizována směrnicí číslo 2006/54/ES (Úřední věstník L 269 - 2002).

Směrnice Rady číslo 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice je mimo jiné reakcí na Úmluvu č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP), která zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání. Oblast diskriminace na základě rasy nebo etnického původu již řeší předchozí směrnice, proto byla přijata další směrnice, která zajišťuje ochranu před diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (Official Journal L 303 - 2000).

Směrnice Rady číslo 2004/113/ES o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v přístupu a zabezpečení zboží a služeb. Jde o první směrnici, která se dostala za rámec trhu práce a zaručuje tak rovný přístup žen a mužů ke zboží a veřejným službám (Official Journal L 373 - 2004).

Směrnice Rady číslo 2006/54/ES, která novelizuje zejména starší směrnici číslo 76/207/EHS o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, sjednocuje tuto a další tři starší směrnice v jednu. Jedná se o směrnici 75/117/EHS o zásadě stejné odměny, výše zmíněnou směrnicí 76/207/EHS o zásadě rovného zacházení v přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, směrnicí 86/378/EHS o zásadě rovného zacházení v systému sociálního zabezpečení a směrnicí 97/80/ES o přenesení důkazního břemene v otázkách diskriminace. Celkem je v preambuli uvedeno 41 důvodů, proč je zapotřebí přijmutí přepracované verze. Novelizace byla nutná zejména proto, že zásadním způsobem změnila směrnici 76/207/EHS a do jisté míry i směrnici 86/378/EHS. Zbývající dvě směrnice taktéž obsahují ustanovení, jejichž posláním je zavedení zásady rovného zacházení se ženami a muži. Také v zájmu srozumitelnosti bylo vhodné přepracované směrnice sloučit. Mezi další důvody patří například skutečnosti, že si soudní dvůr uvědomuje, že zásadu rovného zacházení nelze pouze omezit na zákaz diskriminace mužů nebo žen, ale měla by chránit i osoby, které podstoupily změnu pohlaví.

Smyslem směrnice je zajištění uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Konkrétně se to týká přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a přístupu k odbornému vzdělávání; pracovním podmínkám včetně odměňování; a k systémům sociálního zabezpečení pracovníků/nic (článek 1). Na okraj uvedu několik zásadních změn, kterými se liší od původních směrnic. Novelizovaná směrnice explicitně definuje pojmy přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, odměnu a systémy sociálního zabezpečení pracovníků a jasné vymezení, co je diskriminující chování (obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/86/EHS). Starší verze směrnice pouze stanovila, co znamená zásada rovného zacházení (článek 2). Článek 3 umožňuje pro dosažení úplné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě využití pozitivních akcí. Původní směrnice vybízí k přijetí vhodných opatření a zrušení opatření, která jsou v rozporu pro dosažení zásady rovného zacházení. Otázka rovnosti v systémech sociálního zabezpečení není ve starší

verzi vůbec řešena (pouze ve směrnici 86/378/EHS) (článek 5). Starší verzi směrnice odpovídalo uplatňování zásady rovného zacházení s ohledem na pracovní podmínky včetně propouštění. Novelizovaná směrnice číslo 2006/54/ES je dále obohacena o zpětnou účinnost v oblasti sociálního zabezpečení pracovníků. Právě proto, že otázka sociálního zabezpečení nebyla přímo ve směrnici 76/207/EHS řešena, je zde stanoveno datum 17. května 1990, ke kterému se vztahuje zpětná působnost (článek 12). Směrnice 2006/54/ES obsahuje i další články, které jsou nově v novele řešeny. Například se jedná o článek 13 Pružný důchodový věk, článek 18 Náhrady nebo vyrovnání, článek 20 Orgány pro rovné zacházení, článek 21 Sociální dialog nebo článek 22 Dialog s nevládními organizacemi (Official Journal L 204 - 2006).

Z hlediska institucionálního zabezpečení politiky genderové rovnosti na úrovni EU jsou důležitá i některá rozhodnutí, nařízení a usnesení, například rozhodnutí (Decision) Komise číslo 82/43/EHS o zřízení Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů, kterým výbor zahájil svoji činnost při Komisi. Výbor tak Komisi pomáhá při prosazování rovných příležitostí a v podpoře zaměstnanosti žen (Úřední věstník L 020 - 1981).

Asi nejdůležitější se však jeví nařízení (Regulation) Evropského parlamentu a Rady (ES) číslo 1922/2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, jež má přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů. Institut je tak oprávněn začleňovat tuto politiku do vnitrostátních politik pomocí vymezených širokých kompetencí (Úřední věstník L 403 - 2006).

Rozhodnutím Rady číslo 2001/51/ES došlo k zavedení akčního programu týkajícího se strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001–2005). Rozhodnutí přijala Rada po konzultaci s Evropským parlamentem podle článku 13 Smlouvy o ES. Stanovila tak pátý akční program na podporu rovnosti žen a mužů s cílem podpořit, a šířit hodnoty a postupy spojené s rovností pohlaví, zlepšit pochopení této problematiky, rozvíjet kapacitu zainteresovaných osob za účelem efektivní podpory rovnosti pohlaví a usnadnit provádění rámcové strategie Společenství pro rovnost žen a mužů. Toto rozhodnutí bylo také známé pod názvem Rámcová strategie společenství v oblasti genderové rovnosti (Úřední věstník L 017 - 2000).

Na toto rozhodnutí (2001/51/ES) navazovalo, a měnilo jej, další rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady číslo 1554/2005/ES, které měnilo i další rozhodnutí Rady číslo 848/2004/ES. Tímto rozhodnutím číslo 1554/2005/ES se zavedl další akční program Společenství na podporu organizací působících na evropské úrovni v oblasti

rovnosti žen a mužů, které mělo o rok prodloužit rozhodnutí číslo 2001/51/ES (Úřední věstník L 255 - 2005).

Současným rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady je rozhodnutí číslo 1672/2006/ES, kterým se zavedl program společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – Progress, a tím se mění předchozí rozhodnutí (1554/2005/ES). Program běží od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2013. Důvodem pro zavedení nového rozhodnutí v této oblasti je pokračování v již započatém upevňování a racionalizaci nástrojů financování Společenství, který by umožňoval zachování a také rozvoj stávajících činností (Úřední věstník L 315 - 2006).

2.3.2. Další mezinárodní dokumenty v oblasti genderové rovnosti

Jen okrajově zmíním další významné dokumenty usilující o genderovou rovnost. Jako první uvedu Všeobecnou deklaraci lidských práv, která je základním dokumentem Organizace spojených národů (OSN). Byla schválena 10. prosince 1948. Její článek 2 se vztahuje ke genderové rovnosti a říká, že: *„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení“* (Všeobecná deklarace lidských 1948).

Dále pak Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), která patří k velmi významným mezinárodním dokumentům z hlediska rovného postavení žen a mužů. Byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979 a Československou socialistickou republikou byla podepsána v Kodani 17. července 1980 (v platnost vešla v březnu 1982). V souvislosti s touto úmluvou byl založen Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace (Úmluva organizace spojených 1979).

K Úmluvě CEDAW byl 12. března 1999 přijat Opční protokol, jež zahrnuje dvě procedury vznesených stížností. První procedurou je oznamovací procedura umožňující jednotlivkyním nebo skupinám žen podat stížnost na porušování práv. Druhou je vyšetřovací procedura, která umožňuje Výboru zahájit šetření (Opční protokol 1999).

Dalším dokumentem OSN řešícím rovnost žen a mužů je Pekingská akční platforma (PAP) přijatá na IV. mezinárodní konferenci OSN o ženách v Pekingu v roce 1995. Platforma vymezuje dvanáct kritických oblastí, které představují nejvážnější

překážky v postavení žen. Jedná se o: 1. Vymýcení chudoby, 2. Vzdělávání, 3. Zdraví, 4. Násilí, 5. Ozbrojené konflikty, 6. Ekonomická nerovnost, 7. Rozhodovací a mocenské pozice, 8. Institucionální zabezpečení, 9. Lidská práva, 10. Média, 11. Životní prostředí, 12. Dívka - dítě. Sto osmdesát jedna států se zavázalo na základě PAP eliminovat diskriminaci žen (Pekingská akční platforma 1995).

Na evropské úrovni také existuje Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (ECHR) podepsaná v roce 1950 státy Rady Evropy. Na základě této smlouvy vznikla Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva. ECHR obsahuje článek 14 s názvem *Zákaz diskriminace* o: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“* (Evropská úmluva o ochraně 1950).

Otázky spojené s genderovou rovností obsahuje i Evropská sociální charta přijatá v říjnu 1961 v Turíně a Českou a Slovenskou Federativní republikou podepsána ve Štrasburku 27. května 1992. Ta zaručuje všem stejná práva v otázkách týkající se spravedlivých pracovních podmínek, sociálního zabezpečení nebo sociální péče. Konkrétně také tematizuje ochranu zaměstnaných žen v případě mateřství. V roce 1988 byla ve Štrasburku Evropská sociální charta rozšířena o čtyři nové body. Prvním z nich je, že: *„Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace a z důvodu pohlaví“* (Evropská sociální charta 1961).

Genderovou rovností se také zabývá Mezinárodní pakt občanských a politických práv (ICCPR) iniciovaný Generálním shromážděním OSN v New Yorku v prosinci roku 1966. Československou socialistickou republikou byl pakt podepsán 7. října 1967. ICCPR se v otázkách genderové rovnosti nejvíce vztahuje článkem 26 – *„Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu“* (Mezinárodní pakt občanských 1966).

Posledním dokumentem světového formátu v genderové rovnosti je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR) taktéž předložený OSN v prosinci roku 1966. ICESCR článkem 3 deklaruje, že: *„Státy, smluvní strany*

Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu“ (Mezinárodní pakt o hospodářských 1966).

2.3.3. Právní zajištění rovnosti žen a mužů v ČR

Primárním právním dokumentem v deklarování rovnosti žen a mužů je Ústava České republiky, resp. ústavní Listina základních práv a svobod. Ve třetím článku prvního odstavce této listiny je rovnost zajištěna takto „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví,(...)“ (Listina základních práv 1992). Je však třeba mít na paměti, že ústavní ukotvení rovnosti pohlaví (*de jure*) neznamena faktickou rovnost (*de facto*), viz Nagl-Docekal (kap. 2.1).

Dále sem patří výše zmiňovaná Úmluva Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW - the Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), která byla přijata Federálním shromážděním v roce 1980 a později po rozdělení Československa se i v roce 1993 stala součástí právního řádu České republiky (Úmluva organizace spojených 1979).

V současné době sem můžeme zařadit i konečně přijatý zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. Antidiskriminační zákon - zákon č. 198/2009 Sb.), který se po dlouhých peripetiích (více než 4 roky, co byl návrh antidiskriminačního zákona Senátem ČR v lednu 2005 zamítnut) podařilo přijmout 17. června 2009, i když v jaksi očesané formě, a 1. září 2009 vešel v platnost. Tento souhrnný zákon nahradil dřívější „difusní“ přístup k přijímání legislativy v oblasti rovnosti žen a mužů, kdy byla opatření týkající se dané problematiky vtělena do jednotlivých zákonných norem týkajících se pracovního trhu.

Vytvoření samotného zákona ošetřujícího diskriminaci celkově má několik výhod, které lze v zásadě shrnout do třech argumentů. První argument zní, že: „zajišťování rovného zacházení s muži a ženami zahrnuje všechny lidi, protože každý je buď mužem, nebo ženou; mluvíme-li pouze o ženách, jedná se o problematiku zasahující 50 % lidí ve společnosti“ (Boučková 2004: 39). Druhý argument je založen na rozdílných specifikách problematiky rovného zacházení s ženami a muži od jiných diskriminačních příčin jako je například věk, zdravotní postižení či etnický původ. Třetí argument se vztahuje ke skutečnosti, že zejména v západních zemích Evropy je

k dispozici samostatný právní předpis vztahující se speciálně k diskriminaci na základě pohlaví (Boučková 2004: 39).

Antidiskriminační zákon v podstatě vymezuje, jaké případy a situace se vztahují a označují jako diskriminační. Dále pak případy, kdy se o diskriminaci nejedná, a právní prostředky ochrany před diskriminací, které jsou velmi stručné a nejsou nijak blíže specifikovány. Také obsahuje změnu zákona o veřejném ochránci práv, kde je vyjádřen výčet oblastí, kterým se má věnovat v oblasti rovnosti žen a mužů, jež mu byla svěřena do gesce. Jedná se o poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádění výzkumů, zveřejňování zpráv a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťování výměny dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty (zákon č. 198/2009). Nutno zmínit, že současný antidiskriminační zákon je zkrácenější verzí, než jakou byl jeho původní návrh zákona (Antidiskriminační zákon 2009).

2.3.4. Institucionální mechanismus ČR v oblasti genderové rovnosti a základní koncepční dokumenty

Institucionální mechanismus v oblasti genderové rovnosti je administrativní aparát, který zajišťuje prosazování genderové rovnosti. Naše členství v EU a také přijetí dokumentů na úrovni OSN nás jako Českou republiku zavazuje k jejich plnění. Proto došlo k přijetí řady administrativních opatření k podpoře genderové rovnosti, které doplňují příslušné koncepční dokumenty (viz níže). Jednotlivé výbory, Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů nebo jednotlivci pověřeni agendou rovných příležitostí pracují na naplňování principů rovnosti a nediskriminace. Celý institucionální mechanismus po dobu své krátké existence prošel různými změnami a jeho současná struktura, především na krajské a místní úrovni, je významná z hlediska mé práce. Příští odstavce jsou proto věnovány vývoji - a také současné podobě institucionálního mechanismu prosazování genderové rovnosti.

Na úvod je třeba zmínit, že ačkoliv první impuls v této oblasti přišel s podepsáním Pekingské deklarace v roce 1995, první kroky k budování institucionálního mechanismu byly podniknuty až v souvislosti s plánovaným přijetím do EU, kdy bylo zapotřebí vytvořit orgány pro zabezpečování politiky rovných příležitostí.

Teprve o tři roky později, v roce 1998, byl tedy pověřen tehdejší ministr práce a sociálních věcí (ministr práce), Vladimír Špidla, koordinací vnitrostátní politiky

rovných příležitostí mužů a žen (Nováková 2002). Dále byl zodpovědný za vypracování konkrétní strategie prosazování rovných příležitostí mužů a žen, což vedlo ke vzniku Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (Priority), které byly inspirovány Pekingskou akční platformou⁴ a kterým se budu věnovat v následujícím odstavci. V roce 2008 byla agenda rovných příležitostí žen a mužů z rozhodnutí vlády č. 472 přesunuta na Úřad vlády, kde za ni zodpovídal/a ministr/ministryně pro lidská práva. K 1. prosinci 2011 však byla tato agenda opět přesunuta na Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a ministr Drábek se současně stal předsedou Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (MPSV 2011).

Jak jsem již uvedla, hlavním koncepčním dokumentem v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů jsou Priority, které vymezují sedm stěžejních oblastí zájmu,⁵ a k nim se váží konkrétní opatření. Priority jsou průběžně aktualizovány, přičemž odráží vývoj v dané oblasti i změny priorit vlády.

K Prioritám se každoročně vypracovávají Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (Souhrnné zprávy). Souhrnné zprávy byly vypracovávány Oddělením pro rovné příležitosti mužů a žen (dále jen Oddělení), které vzniklo na MPSV v roce 1999 na základě podkladů z každého resortu. Souhrnné zprávy tvoří významný nástroj Oddělení, díky nimž mohou jeho pracovníci/ce předkládat konkrétní návrhy jednotlivým ministerstvům. Výsledky plnění jsou významným důkazem míry prosazování genderové rovnosti.

Pokud jde o vlastní institucionální mechanismus, bylo v roce 1998 na základě usnesení vlády č. 6/98 při Odboru pro evropskou integraci MPSV ustaveno již zmíněné Oddělení. To bylo původně zřízeno pro sladování české legislativy s legislativou Evropské unie v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (Pavlík 2006), později přibyla i agenda vydávání a distribuce materiálů týkající se genderové rovnosti, pořádání seminářů a školení nebo zadávání výzkumů veřejného mínění o genderových otázkách. Zároveň se stalo sekretariátem Rady vlády České republiky pro rovné příležitosti žen a mužů (viz níže). Oddělení však nedisponuje žádnými monitorovacími nebo kontrolními

⁴ Pekingská akční platforma je dokument, který vznikl v září 1995 na IV. světové konferenci OSN v Pekingu, jejímž úkolem je posílení postavení žen.

⁵ Patří sem 1. prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády; 2. právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů 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 (Aktuální text... 2006).

kompetencemi. Nemůže zadávat úkoly, vydávat nařízení nebo činit dohled nad činností ostatních správních orgánů. Nedisponuje také vlastním rozpočtem.

Od 1. 1. 2008 přešlo Oddělení pod Úřad vlády (v té době pod ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny Džamilu Stehlíkovou a později spadalo pod ministra Michaela Kocába zodpovědného za stejnou agendu, a to do 15. září 2010). Po dalších volbách však trvalo současnému premiérovi České republiky Petru Nečasovi (ODS) půl roku, než jmenoval alespoň zmocněnkyni pro lidská práva a národnostní menšiny, která měla mít agendu genderové rovnosti v gesci. V přechodné době byl pouze jeho poradcem pro lidská práva učiněn Roman Joch, který sklízel velkou kritiku zejména ze strany nevládních neziskových organizací a občanských sdružení pro své silně konzervativní postoje. Nakonec 16. února 2011 byla premiérem jmenována právnička Monika Šimůnková, která má vést celou agendu lidských práv (Nosálková 2011). Agenda rovných příležitostí však byla spolu s Oddělením nakonec z podnětu vlády ČR přesunuta na MPSV (Vláda ČR aktuality 2011).

Zpětně lze konstatovat, že agenda ministra/ryně pro lidská práva byla poměrně různorodá (spadala sem například problematika národnostních menšin, romská témata, gender a oblast zdravotně postižených). Post ministra/ryně pro lidská práva měl však krátké trvání. Započal Džamilou Stehlíkovou (1. ledna 2008) a posledním ministrem pro lidská práva a národnostní menšiny byl 29. března 2010 jmenován Michael Kocáb (do 15. září 2010). Od tohoto momentu nedošlo ke jmenování nové ministryně popřípadě ministra. Agendu lidských práv a genderových otázek tak v současné době zastává zmocněnkyně pro lidská práva Monika Šimůnková.

Sama Šimůnková však uvedla, že její prioritou je téma dětských práv, práv seniorů a také romská problematika (ČTK 2011). Rozhodně pozitivní je, že sama již delší dobu působila v neziskovém sektoru, se kterým chce rozhodně nadále spolupracovat. Negativem je ovšem skutečnost, že zájem o otázky genderu nejsou hlavní oblastí jejího zájmu.

Rada vlády České republiky pro rovné příležitosti žen a mužů (Rada) začala fungovat na popud Oddělení v říjnu 2001 (usnesení vlády ČR č. 1033). Oddělení totiž usilovalo o vytvoření reprezentativního orgánu na podporu rovných příležitostí, který by agendu zviditelnil, a povznesl ji na úroveň vládního poradního orgánu (Časopis Fema 2011: 7). Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, 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, stanoví 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 a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů (Vláda ČR aktuality 2011).

Rada však podobně jako Oddělení nedisponuje žádnými výkonnými nebo kontrolními kompetencemi.⁶ Slouží tedy jen jako poradní orgán a je složena ze zástupců/kyň státu, neziskových organizací, odborné veřejnosti a sociálních partnerů. Nemá však ani samostatný rozpočet. Rada má svůj vlastní sekretariát, který spadal pod Úřad vlády.

Rada má dnes také k dispozici čtyři výbory, kterými jsou Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice.

Vzniku Rady předcházela vznik Rady vlády pro lidská práva. Stalo se tak 9. listopadu 1998 na základě usnesení vlády č. 809. Rada vlády pro lidská práva dohlíží na dodržování Listiny základních práv a svobod a jiných mezinárodních dokumentů ratifikovaných Českou republikou, například Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (Národní zpráva 2005). Rada vlády pro lidská práva je na tom velmi obdobně jako Rada, co se týká pravomocí a rozpočtu.

Přímo v souvislosti se závazky vyplývajícími z úmluvy (CEDAW) byl ustaven v dubnu 1999 Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, který ale v roce 2008 zanikl, když zmíněná agenda přešla pod Radu. Pod Radu vlády pro lidská práva však dodnes spadá pracovní skupina pro otázku sexuálních menšin, která vznikla při Úřadu vlády v roce 2007, jež byl vyhlášen evropským rokem rovných příležitostí pro všechny.

Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen podobně jako jiné výbory a rady neměl svůj vlastní rozpočet. Navíc ze statutu Výboru vyplývala jeho funkce poradního orgánu pro Radu vlády pro lidská práva, který nedisponoval žádnými exekutivními, popřípadě kontrolními pravomocemi. Současně se měl však věnovat

⁶ Rada má celkem 23 členů/členek, z toho je 15 členů/členek z řad náměstků/náměstkyň vybraných ministerstev. Rada zasedá podle potřeby, minimálně by se však měla scházet třikrát do roka. Informace o činnosti jsou dostupné na internetových stránkách Úřadu vlády. Předsednickou funkci Rady by měl/a zastávat místopředseda/kyně vlády do jehož/jejíž působnosti spadají sociální záležitosti. Členové rady nemají nárok na odměnu za výkon své funkce, neboť se jedná o čestnou funkci.

implementaci Úmluvy o odstraňování všech forem diskriminace žen. Poslední reakce na zasloupanou zprávu výboru OSN byla poměrně dost negativní. Kritika byla vedena zejména za nízké zapojení žen do politického rozhodování a nízkou úroveň reprezentace žen ve vysokých výkonných funkcích. Oceněny byly také i nějaké pozitivní kroky v podobně přijatého antidiskriminačního zákona a rozšíření působnosti veřejného ochránce práv (Vláda ČR aktuality 2010).

Velkým přínosem v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů bylo usnesení vlády č. 456 z 9. května 2001, které zavazovalo všechna ministerstva zřídit od počátku nového roku (1. ledna 2002) pracovní pozici, a to minimálně na poloviční pracovní úvazek, tzv. gender focal point, nebo-li koordinátor/ka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV. V jeho/její náplni práce má být agenda rovných příležitostí žen a mužů. Je však nutno zmínit, že napříč organizační strukturou jednotlivých ministerstev mají koordinátorky různá postavení a rozdílné zázemí ze strany nadřízených, nehledě na odlišné zkušenosti a znalosti v oblasti rovných příležitostí. Autoři a autorky Stínových zpráv již několikrát doporučovali, aby došlo ke sjednocení kompetencí, znalostí v genderové oblasti, přidáním rozhodovacích pravomocí a navýšení počtu pracovníků/nic zejména na klíčových ministerstvech jako je MPSV, MV, MŠMT, MZ, MMR a MF. Navýšení ze současného polovičního úvazku na alespoň čtyři plné úvazky na vyjmenovaných resortech a na ostatních minimálně o jedno pracovní místo. Žádné z těchto doporučení nebylo doposud realizováno (Asklöf 2003).

Dále je nutné zmínit, že v roce 2002 byla Poslaneckou sněmovnou zřízena Stálá komise PSP ČR pro rodinu a rovné příležitosti (Matéová 2004). Účelem této komise je organizování vzdělávacích seminářů týkajících se rovných příležitostí v rámci Poslanecké sněmovny a poskytování návrhů legislativních změn v dané oblasti (Marksová-Tominová 2005). V současné době komise konkrétně uspořádala čtyři akce na rok 2011, z toho jedna se přímo týkala podpory rovnosti žen a mužů. Mezinárodní workshop se týkal tématu podpory sladování pracovního a rodinného života, kdy komise využila spolupráce s nestátní neziskovou organizací APERIO, jež celou akci zaštiťovala.

Svou roli v prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže však plní obtížněji pro své složení napříč politickým spektrem. Navíc možnosti zápisů ze zasedání, které mapují činnost Stálé komise PSP ČR pro rodinu a rovné příležitosti, jsou využívány minimálně. Komise má také k dispozici poradní orgány vlády a v otázkách

připravovaných zákonů může plně využít možnosti spolupráce s NNO. Tuto možnost však nevyužívá, což může pramenit z minimálního zájmu o politiku rovných příležitostí pro ženy a muže (Kubálková a Wennerholm Čáslavská 2010).

Posledním článkem institucionálního mechanismu, který má explicitně podporovat prosazování genderové rovnosti v ČR, je veřejný ochránce práv (ombudsman), protože do jeho kompetence patří od roku 2009 z rozhodnutí vlády čl. 8a i zájem o rovné příležitosti. Na ombudsmana byla tak delegována pravomoc vykonávat opatření v oblasti diskriminace, a celkově působit jako nápravná instance rovného zacházení. Předmětem zájmu ombudsmana v oblasti genderové rovnosti jsou konkrétně tyto čtyři oblasti, které jsou vymezené v tzv. antidiskriminačním zákoně - za první má „*poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájená řízení z důvodu diskriminace*“ (Ochránce 2012), za druhé má provádět výzkum, za třetí má zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, za čtvrté má zjišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Z výčtu úkolů je však patrné, že není možné se plně věnovat problematice genderové rovnosti a běžným úkolům spadajícím do široké kompetence ombudsmana. A navíc z jeho zpráv o jeho činnosti lze vyčíst, že tak ani nečiní.

Je tomu tak především díky tzv. antidiskriminačnímu zákonu, který měl zajistit, že nějaký nový, nebo stávající, orgán nebo orgány (tzv. Equality body) bude/budou oplývat širokými kompetencemi, jak ukládala směrnice Rady 2002/73/ES. Tak se ale nestalo, a agenda ochrany rovných příležitostí byla přidělena veřejnému ochránci práv. Zdá se tedy, že tento krok zcela nenaplnuje obsah směrnice EU a není úplně dostatečným v boji proti diskriminaci.

Svou úlohu při prosazování genderové rovnosti sehrává i Český statistický úřad (ČSÚ), který má od roku 2003 publikovat genderové statistiky, jež jsou například zapotřebí jako podklad pro vypracovávání genderových výzkumů nebo pro akademicko-vědeckou činnost. ČSÚ vydává genderové statistiky v publikacích *Zaostřeno na ženy a muže*, *Ženy a muži v datech*⁷ a *Senioři v ČR*. *Zaostřeno na ženy a muže* vychází pravidelně od roku 2004. *Ženy, muži v datech* vyšla poprvé v roce 2003, poté 2005, 2008 a zatím naposledy 2011. Jako nejzdařilejší hodnotím publikaci z roku 2003, která byla inspirována švédskými statistikami. Poslední z uvedených (*Senioři v*

⁷ Statistiky jsou zaměřeny na tyto oblasti: 1. Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti, 2. Zdraví, 3. Vzdělání, 4. Práce a mzdy, 5. Sociální zabezpečení, 6. Soudnictví a kriminalita, 7. Veřejný život a rozhodování, 8. Věda, technika a informační společnost; ostatní statistiky mají stejnou strukturu kapitol.

ČR) vyšla poprvé v roce 2006 - 2008 (ČSÚ 2011). Nicméně struktura a obsah zmíněných publikací se v čase prakticky nemění, což svědčí o tom, že ČSÚ ke svým úkolům přistupuje formálně a nesnaží se vyhledávat další oblasti, kde by bylo genderových statistik potřeba (Hedman 1996).

Další klíčovou úlohu v prosazování genderové rovnosti by měly hrát také orgány pro rovnost při krajských a obecních úřadech. Posílení a podpora genderové rovnosti „zdoła“ je přesně model, který byl nejednou doporučován, například švédskými expertkami v rámci twinningového projektu EU (Asklöf 2003). Je pravdou, že na úrovni krajů existují osoby a na úrovni Magistrátu hlavního města Prahy dokonce pracovní skupiny, které se problematice věnují (viz níže), ale jejich pozice není kodifikována v příslušných zákonných a podzákonných normách a je tedy v principu nejistá (Pavlík a kol. 2008: 28).

Konečně prosazováním rovných příležitostí by měly být pověřeny i Inspektoráty práce, které by se měly zapojit, a dohlížet na dodržování pracovně-právních předpisů (Matéová 2004). Zejména potom převzít kontrolu nad diskriminací na trhu práce a regulovat genderové stereotypy na trhu práce, na které by měly přímý vliv. Bohužel se nezdá, že by v tomto směru vyvíjely jakoukoliv aktivitu.

Také je naprosto nezbytné, aby soudy respektovaly evropské právo a v otázkách diskriminace rozhodovaly bez předsudků, stereotypů a v souladu s platným právním řádem. Ani zde však situace není ideální (Pavlík a kol. 2008).

Kritickou reflexí institucionálního mechanismu se zabýval výše zmíněný twinningový projekt⁸ mezi Švédskem a Českou republikou již před devíti lety (červenec 2002 - červenec 2003). Přestože uplynulo několik let, co byl projekt realizován, jeho závěry jsou stále relevantní, protože jeho doporučení se stále nepodařilo naplnit.

Cílem bylo zlepšení institucionálního mechanismu prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Švédské expertky byly spokojené s pokrokem, jakého bylo dosaženo za prvních pět let aktivního zájmu vlády o danou problematiku (1998-2003). Zdůraznily však, že je zapotřebí vybudované struktury dát větší stabilitu a politickou podporu. Doporučení byla stanovena realisticky vzhledem k výchozí situaci a s ohledem na ekonomické a lidské zdroje (Asklöf 2003: 5). Hlavní poselství projektu spočívají ve strategii genderového mainstreamingu, jež je nevyhnutelná pro začlenění genderové

⁸ Twinningový projekt je forma spolupráce mezi nově přistupujícím členem a zkušeným členem EU. Forma spolupráce spočívá v poradenské činnosti expertů/tek z řad členského státu. Projekt je financován z fondu PHARE EU.

perspektivy do všech politik a programů se zodpovědností konkrétní/ho člena/ky vlády (Asklöf 2003). Dalším doporučením byl návrh zřídit pozici ministra pro rovnost žen a mužů nebo alespoň pověřit ministra z jiného existujícího resortu, jehož působnost s problematikou úzce souvisí (např. ministra práce a sociálních věcí). Pokud by se tak stalo a politiku rovnosti žen a mužů by vykonával ministr práce a sociálních věcí, tak by mělo ministerstvo změnit svůj název a rovnost přidat do názvu.

K dalším doporučením patří požadavek na systematické sestavování genderových statistik a posuzování všech návrhů předkládaných vládě z hlediska rovnosti žen a mužů. Doporučeno bylo také zahájení genderového rozpočtování na úrovni vlády a krajů, za které by bylo zodpovědné ministerstvo financí. Dále bylo navrženo vytvoření orgánu, který by odpovídal směrnicí Rady EU 2002/73/ES. A posledním z hlavních návrhů na zlepšení institucionálního mechanismu bylo pověření volených i jmenovaných pracovníků/c na úrovni krajů a obcí, kteří by aktivně usilovali o rovnost žen a mužů a podporovali sladování pracovního a soukromého života (Asklöf 2003: 5-25).

Přestože na realizaci, zejména dlouhodobých opatření twinningového projektu, byl dostatek času, tak se stále nedosáhlo jakéhokoliv pokroku, pokud jde o institucionální mechanismus. Za prvé, genderový mainstreaming není součástí všech politik a programů. Za druhé, ministr pro rovnost v současné době jmenován není. Ba co víc, po dobu své působnosti při MPSV se nejenže ministerstvo nepřejmenovalo, ale dokonce byla agenda přesunuta pod Úřad vlády a na ministra pro lidská práva, a poté zase vrátilo zpět na MPSV. Za třetí, genderové statistiky se sice od roku 2003 v pravidelných intervalech vydávají, struktura však zůstává v podstatě stejná a statistiky nejsou významně rozšiřovány. Za čtvrté, analýzy z hlediska žen a mužů v předkládaných návrzích vládě bychom hledali marně. Za páté, genderové rozpočtování našlo v rámci některých krajů ohlas, ale pro nejasnost metodiky vypracované MF se kladné přijetí zkomplikovalo. Za šesté, agendou rovných příležitostí byl pověřen ombudsman, což nenaplnuje ducha směrnice 2002/73/ES. Za sedmé, podpoře sladování pracovního a soukromého života se nevěnuje taková pozornost, jakou si problematika zaslouží. Závěrem se proto dá říci, že význam celého projektu se naprosto vytratil.

2.3.5. Aktivity v rámci nestátního sektoru

Při prosazování rovných příležitostí žen a mužů sehrávají zásadní roli nestátní neziskové organizace (NNO) a jsou tedy relevantní i z hlediska mé práce. Ostatně to byly první hybatelky v této oblasti jak ve světě, tak i v rámci České republiky. Jde přitom konkrétně o tzv. ženské nevládní organizace, kterých je v současnosti v celé České republice okolo 70 (pro porovnání, na Slovensku okolo 20) (Ženské organizace databáze 2011). Ženské NNO fungují zejména jako občanská sdružení.

Některé (20) z těchto⁹ NNO vytvořily síť ženských organizací pod jménem Česká ženská lobby, která je součástí nadnárodní organizace EWL zaštiťující aktivity přibližně 4000 národních a evropských ženských organizací celkem z 25 států Evropské unie. Prostřednictvím European Women's Lobby (EWL) tak ČŽL spolupracuje dokonce i s Evropskou komisí EU (Gender Studies 2011).

Jednou z nejvýznamnějších ženských NNO u nás je Gender Studies, o.p.s. Ta je vedle ČŽL také členkou KARAT Coalition, což je síť ženských nevládních organizací zemí střední a východní Evropy fungující od roku 1997, a Network of East West Women (NEWW). Gender Studies, o.p.s. funguje jako informační, vzdělávací a konzultační centrum v otázkách týkajících se mužů a žen. Provozuje však také knihovnu zaměřující se výhradně na genderovou tematiku a vydává genderově zaměřené publikace a pořádá přednášky, školení či semináře na téma rovných příležitostí (Gender Studies 2011).

Mezi další významné ženské NNO patří Fórum 50 %, které se zaměřuje především na ženy v politice a usiluje o jejich větší zastoupení nejen v politice, ale na všech úrovních rozhodování. Cílem a posláním Fóra 50 % je společnost s vyrovnaným zastoupením žen a mužů v politice a ve veřejném životě (Fórum padesát procent 2011).

Další důležitou NNO, a jednou z nejstarších ženských organizací v ČR, je ProFem, která se dnes profiluje jako konzultační středisko pro ženské projekty. Orientuje se však také na oblast násilí na ženách, což byla v minulosti její hlavní agenda. V této oblasti poskytuje bezplatné právní poradenství a věnuje se vydávání publikací (ProFem 2012).

⁹ Patří sem: Aperio, Asociace podnikatelek a manažerek, Česká asociace dul, Český helsinský výbor, Český svaz žen, Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR, Evropská kontaktní skupina, Fórum 50%, Gender Studies, o.p.s., Hnutí za aktivní mateřství, Klub K2, Manushe, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, Národní kontaktní centrum – ženy a věda, NESEHNTÍ Brno, Otevřená společnost, proFem, Rodinné centrum PEXESO Zbraslav, ROSA o.s. a UNIPA (Česká ženská lobby 2011).

Opomenout nemohu ani Otevřenou společnost, která je na scéně ženských NNO také velmi aktivní. Otevřená společnost, o.p.s. byla založena z iniciativy Nadace Open Society Fund Praha v roce 1999. Specializuje se na několik oblastí včetně rovných příležitostí pro ženy a muže, a to prostřednictvím vytváření analýz a projektů na poskytování informací včetně bohaté publikační činnosti.

Konečně lze zmínit i Český svaz žen (ČSŽ), který podobně jako Česká ženská lobby, jejíž je součástí, sdružuje několik NNO a je také tvořen okresními a krajskými organizacemi. ČSŽ uvádí, že má přes osmnáct a půl tisíce členek (stav k 31. 12. 2009), což by z něj dělalo největší sdružení žen u nás. Posláním a cílem ČSŽ je prosazování práv žen (Český svaz žen 2011).

Do aktivit nestátního sektoru v prosazování rovných příležitostí žen a mužů lze také zahrnout odbory jako sociální partnery zaměstnavatelů a vlády. Odbory jsou až na pár výjimek organizovány a sloučeny do Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS), která v současné době zahrnuje celkem 33 odborových svazů (ČMKOS). Při Českomoravské konfederaci odborových svazů byl zřízen Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů. Spolupracuje s MPSV a s vládním Výborem pro rovné příležitosti žen a mužů, NNO, Výborem žen MEOK a sítí MEOK pro střední a východní Evropu a Výborem žen EOK (ČMKOS poradní orgán 2011). Hlavním nástrojem, kterým by odbory mohly disponovat při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů nebo při sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců, jsou kolektivní smlouvy. Nedá se však říci, že by aktivita odborů šla dále než za zřízení Výboru.

2.3.6. Nástroje prosazování genderové rovnosti

Politika prosazování genderové rovnosti samozřejmě není jen o institucionálním zabezpečení, ale také o využívání konkrétních nástrojů pro její prosazování. Protože součástí dotazníku jsou i otázky na využívání těchto nástrojů, v této kapitole se zaměřím na nejdůležitější z nich, přitom v zásadě lze nástroje k prosazování genderové rovnosti rozdělit na čtyři skupiny.

První skupinu nástrojů lze zařadit pod koncept genderového mainstreamingu (GM), který sice není konkrétním nástrojem či opatřením, ale je v různých oblastech aplikován prostřednictvím široké škály nástrojů. Striktně řečeno, GM je strategie

prosazování genderové rovnosti, která musí být nějak naplňována. Oficiální definice zní: „*gender mainstreaming (re)organizací, zlepšováním, rozvíjením a hodnocením koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření*“ (Otevřená společnost 2011).

GM je tedy naplňován například prostřednictvím genderových statistik, genderového rozpočtování, genderových auditů či odhadů genderových dopadů (gender impact assesment). GM zohledňuje všechny aspekty života a pojímá příčiny nerovností komplexně. Nezaměřuje se tak na to, jak dostat ženy do konkrétních procesů, ale jak nastavit samotné procesy, aby zahrnovaly ženy nebo vytvářely prostor i pro ženy. GM se tedy nezaměřuje pouze na ženy, a ženy nejsou jedinou skupinou, která z něj má prospěch. Aktivně tak strategie GM bojuje proti chudobě a podpoře ekonomického růstu (Gender mainstreaming guide 2008).

Podíváme-li se na konkrétní nástroje GM, můžeme konstatovat, že genderové statistiky pomáhají zviditelňovat otázku žen a odkrývat diskriminaci ve všech oblastech života, protože všechny statistiky týkající se jednotlivců by měly být rozděleny podle pohlaví a měly by se věnovat genderovým tématům. Genderové statistiky se tak mohou například zaměřovat na segregaci trhu práce podle pohlaví, genderové rozdíly v práci na částečný úvazek nebo platové rozdíly.

Genderové rozpočtování (gender budgeting) je Radou Evropy definováno jako uplatnění genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Genderové rozpočtování se může aplikovat na všechny úrovně rozpočtů (státní, krajské a obecní), lze je uplatnit jak na výdajové stránce, tak i na příjmové stránce. Základním východiskem genderového rozpočtování je, že vyvážené přerozdělování financí přispěje k vyrovnání genderových nerovností, které povede ke zvýšení DPH a celkově k lepšímu ekonomickému růstu. K sestavení genderového rozpočtování je zejména zapotřebí kvalitních genderových statistik a znalost účetnictví. Samotný proces genderového rozpočtování zahrnuje vymezení oblasti, která bude podléhat genderovému rozpočtování, dále určení podílu žen a mužů v dané rozpočtové oblasti, určení cílů, kterých chceme dosáhnout, genderově vyrovnané rozdělení financí a na závěr je zapotřebí provádět v určitém intervalu evaluaci účinnosti alokovaných prostředků a realizovat zpětnou vazbu (Příručka pro implementaci 2007).

Genderové audity se zabírají zajišťováním a vyhodnocováním toho, jak si daný úřad, ať už na obecní nebo městské úrovni, počíná při prosazování genderové rovnosti.

Genderové audity se tedy orientují na zlepšení efektivity úřadu na konkrétní oblasti včetně analýzy institucionálních a personálních bariér, jež mohou zpomalit politiku prosazování genderové rovnosti. Podobně jako běžné audity monitorují aktuální stav, ale nikoliv pouze po finanční stránce. Spíše než forma kontroly jsou genderové audity pojímány jako nástroj pro měření genderové citlivosti a rovnosti žen a mužů v té dané oblasti či instituci. Je to spíše taková forma odborného poradenství, která pomáhá zobrazit silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti v oblasti rovných příležitostí mužů a žen nejen personalistům/tkám. Pomocí genderových auditů může být zjištěno, jaké procento žen je zastoupeno ve vedoucích pozicích nebo jak dalece participuje na politické moci ap. (Pavlík 2007).

Odhady genderových dopadů (gender impact assesment) mají za úkol posoudit vliv daných rozhodnutí na ženy a muže. K zajištění rovnosti je třeba zjišťovat existenci a její míru diskriminace, a to ve všech politikách a rozhodnutích. Tím se má předejít případným negativním dopadům, diskriminaci a celkově přispět k hodnotnějšímu a efektivnějšímu návrhu. Porovnává se situace před zavedením konkrétní politiky s předpokládaným vývojem. Účelem odhadů genderových dopadů je tedy posoudit navrženou politiku před samotnou realizací na dopad žen a mužů. Zapotřebí k sestavení odhadů genderových dopadů jsou genderové statistiky. Samotné odhady genderových dopadů mají několik fází.

První fází by bylo kvantitativní mapování zastoupení nebo účasti žen. Druhou fází je posouzení přístupu ke zdrojům, u kterých je potřeba zjistit, jak je řešena a komu je určena redistribuce zdrojů. Zdroje se však netýkají pouze finančních prostředků, mohou se samozřejmě vztahovat i na oblasti jako je kariéra a práce, vzdělávání a příprava na povolání, mobilitu všech skupin obyvatelstva, přístup k sociálním službám, přístup k informačním technologiím, podílu na produktivních či reprodukčních činnostech. Produktivní činností je přitom myšlena například placená a neplacená práce, reprodukční činností péče o děti a práce v domácnosti. Třetí fází je posouzení existujících zákonů, sociálních norem, standardů a hodnot, posouzení kompletně veškeré legislativy včetně nařízení a předpisů, zda se zde neukrývá přímá nebo nepřímá diskriminace. Podobně se to týká i sociálních norem, standardů a hodnot. Čtvrtou fází je posouzení externích vlivů, jako jsou například demografické trendy, které mohou mít vliv na výsledky, o které je usilováno. Pátou, a zároveň poslední fází, je zhodnocení specifických i běžných potřeb žen a mužů. Zjištění potřeb je možné dosáhnout i pomocí různých dotazníků či průzkumů veřejného mínění. Těchto pět fází je tzv. přípravných,

poté je třeba vstoupit do stádia plánování, při kterém nadefinujeme konkrétní úkoly a priority, které je třeba splnit (Gender mainstreaming guide 2004).

K dalším formám genderového mainstreamingu lze přiřadit i porovnání náročnosti zaměstnání. To má za úkol spravedlivě finančně ohodnotit práci podle její náročnosti. Tím se má především zabránit, že feminizovaná povolání jsou výrazně méně platově ohodnocena, zatímco v maskulinizovaných odvětvích jsou soustředěny vysoké platy. Náročnost pracovní pozice se hodnotí mírou zodpovědnosti, náročnosti, odborné kompetence a odvedeného výkonu v porovnání s dalšími pracovními pozicemi.

Druhou skupinu nástrojů politiky rovných příležitostí tvoří vyrovnávací opatření, někdy také nazývané pozitivní opatření či pozitivní akce. Vyrovnávací opatření obecně ve své podstatě upřednostňuje určitou skupinu lidí, která byla historicky znevýhodněná, v tomto případě ženy, a tak jim zaručuje práva a postavení, jako mají členové jiných skupin, v tomto případě muži. Týkají se především pracovní sféry se segregovaným trhem práce, což souvisí i se vzděláváním, a v neposlední řadě sem také patří politická sféra, což jsou všechno právě kritické oblasti v zastoupení žen.

Vyrovnávací opatření musí být však legislativně ukotvena, jinak by byla protiústavní. Pro podporu rovnosti by vyrovnávací opatření měla být dočasně přijata ve všech demokratických zemích, protože jsou pozitivní zkušenosti s vyrovnávacími opatřeními. Po zavedení opatření se zlepšilo zastoupení žen na daných pozicích – 10 prvních zemí s nejvyšším zastoupením žen v politice, kromě Dánska a Finska, používá kvóty. Dánsko a Finsko využívalo kvót v minulosti na státní úrovni.

Vyrovnávací opatření se však nemusí týkat jen žen, ale jakékoliv skupiny, která je diskriminována. Zde je zapotřebí si nejprve uvědomit, v jaké oblasti chceme rovnosti dosáhnout. Může to být například v oblasti pracovního trhu a cílem bude dosažení rovných příležitostí u mocenských a vedoucích pozic. Poté následuje konkrétní volba vyrovnávacího opatření. Mohou to být kvóty, databáze žen (například databáze političek), financování politických stran, výběr ze dvou možností, nebo při výběrovém řízení na nějakou pozici musí být uchazeči zastoupeni muži i ženami.

Obecně lze vyrovnávací opatření rozdělit takto: 1. Opatření, z nichž vyplývá povinnost dosáhnout výsledku (tzv. automatická přednost před kandidátem z podprezentovaného pohlaví); 2. Podpůrná opatření a pobídky k prosazování rovnosti; a za 3. Opatření, z nichž vyplývají postupy (povinné nebo dobrovolné) (Pozitivní akce Rady 2000).

Druhá kategorie podpůrných opatření a pobídek k prosazování rovnosti je nejméně využívána. Uvedu proto příklady, jaké jsou využívány v praxi. Jedná se zejména o podněcování zájemců z řad podprezentovaného pohlaví. To znamená, že je na danou pozici vybízeno podprezentované pohlaví, není však automaticky upřednostňováno. Požadavky na pracovní místo se tak přizpůsobují mužům nebo ženám. Ty se například mohou týkat konkrétních náborů, kdy může být kritériem například tělesná výška, která se upraví, aby kritéria splňovaly i ženy (či muži). Nebo může být odborný výcvik vyhrazen pouze jednomu pohlaví. Opatření se používá především jako forma nějakých kurzů zastoupená pouze jedním pohlavím, příkladem mohou být úvodní kurzy nebo kurzy pro nezaměstnané ženy. Dále se opatření mohou týkat finančních pobídek, kdy je poskytován příplatek ke mzdě pro ženy, které vstoupí do netradičního povolání. Může se však také jednat o půjčky a další pomoc poskytovanou podnikatelkám nebo jiné finanční pobídky pro ženy. Snahou je podpořit nově začínající podnikatelky z široké veřejnosti nebo nezaměstnané. Příspěvky a/nebo pobídky podnikům spočívají v určitých výhodách nebo finančních odměnách určených pro firmy, které doloží, že provádějí aktivní politiku prosazování rovných příležitostí. Výčet možných vyrovnávacích opatření by byl však velmi dlouhý, protože příklady a zkušenosti jednotlivých zemí dokládají, že je obtížné je klasifikovat. V podstatě se tak nechá říci, co příklad, to nějaká forma vyrovnávacího opatření (Fórum padesát procent 2011).

V povědomí patrně nejznámějším vyrovnávacím opatřením jsou kvóty. Kvóty usilují o napravení nerovného zastoupení obvykle ve vztahu k rozhodovacím a vedoucím pozicím či zaměstnání. Jedná se ale pouze o dočasné zvýhodnění určité skupiny. Existuje několik forem a jejich kombinací, ve kterých se mohou kvóty využívat, přičemž nejčastěji jsou využívány v rámci politiky. Ve Francii je využíván tzv. zipový systém na kandidátních listinách, kdy se střídá jeden muž a poté jedna žena nebo naopak. Zipový systém tak zabraňuje umístění žen na kandidátních listinách na nevolitelných místech. Nebo mohou být kvóty nastaveny v procentuálním zastoupení, kdy je minimální spodní hranice stanovena minimálně na 30 %, nebo limit jednoho pohlaví může dosahovat minimálně 40 % a zároveň maximálně 60 %. I nastavení kvót na 40:60 může být dále podpořeno zipovým systémem. Málo známý je možná fakt, že ženám v době komunistického režimu v Československé republice bylo vymezeno 30 % míst v parlamentu.

Financování politických stran jde z veřejných prostředků, může proto existovat podmínka, aby přidělené peníze ze státního rozpočtu přispívaly k zajištění rovnosti.

Příkladem ve financování politických stran z veřejných prostředků je opět Francie. Zákon z 6. června 2000 zahrnuje ustanovení o finančních pokutách stranám, které nepředloží kandidátku s 50 % zastoupením kandidátů a kandidátek obou pohlaví.

Jiným typem vyrovnávacího opatření jsou veřejně dostupné databáze žen-expertek, které shromažďují jejich kontaktní informace a životopisy. Může jít o databázi určitých konkrétně zaměřených odbornic, databázi političek nebo odbornic všeobecně. Databáze žen má sloužit k zviditelnění žen zejména při jmenování (i při jmenování do volených funkcí) do nějaké funkce, protože častým argumentem pro pracovní obsazování mužů je, že je nedostatek žen na danou pozici. Právě tomu mají databáze žen zamezit. Například nezisková organizace Fórum 50 %, která se zaměřuje na ženy v politice, sestavila aktuální databázi političek České republiky a je dostupná na jejich webových stránkách (Databáze političek 2011)

Také do vyrovnávacích opatření lze zařadit plány profesního rozvoje, které jsou považovány za velmi progresivní metodu sladování pracovního, osobního a rodinného života. Plány profesního rozvoje umožňují pracovní rozvoj jednotlivců i celých pracovních týmů. Zaměřuje se na rozvoj jejich dovedností, schopností a znalostí. Zahrnují také obvykle jejich pravidelné hodnocení, neboť i to je součástí jejich osobního a profesního rozvoje.

Třetí skupinu nástrojů prosazování genderové rovnosti tvoří legislativní nástroje. Legislativními nástroji nejen EU se podrobněji zabývám v bodě 2.3.1. a 2.3.3. Evropským právem se musí řídit všechny členské státy EU a každý občan a občanka má právo na veškeré evropské právo (tzv. *acquis communautaire*) ve svém jazyce. Podobně jsem se výše věnovala i české legislativě. Mezi „*legislativní*“ nástroje však můžeme zařadit i řadu podzákonných norem, jako jsou vyhlášky, nařízení, vnitřní řády organizací atd. Tyto nástroje jsou relevantní pro mou práci, protože při prosazování rovnosti žen a mužů v rámci krajské a místní správy mohou hrát důležitou roli.

Legislativu EU můžeme rozdělit na primární a sekundární právo. Primární právo tvoří smlouvy (Treaties) a do sekundárního práva řadíme nařízení (Regulation), směrnice (Directive), rozhodnutí (Decision) a doporučení (Recommendation and Opinion). Dále se nechají legislativní opatření rozdělit na tzv. tvrdé (hard law) a měkké (soft law) právo.

Do tzv. tvrdého práva se přiřazují nařízení, která musí být striktně dodržována a přijata v podobě přijaté Evropskou komisí. Svou povahou je podobné běžným zákonům. Do tzv. měkkého práva řadíme směrnice, rozhodnutí a doporučení a stanoviska

(Recommendation and Opinion). Směrnice jsou specifická v tom, že musí být sice implementovány do právního řádu, ale je na členských státech, jakou formu přijetí zvolí. Evropská unie stanoví lhůtu, ve které mají být směrnice implementovány, a poté kontroluje, jakým způsobem byla opatření přijata a zda odpovídají obsahu směrnice. Samotnou implementací je míněn proces širšího dialogu mezi jednotlivými subjekty jako například NNO, občanskou společností či sociálními partnery.

Rozhodnutí se zabývají specifickými problémy a jsou závazné pro ty členské státy nebo právnické či fyzické osoby, jichž se týkají. Rozhodnutí je tak individuálním správním aktem používaným pouze ve specifických situacích.

Doporučení má nejmenší právní sílu a je dobrovolným rozhodnutím členských států, zda bude přijato. Není tedy závazná podmínka implementovat doporučení. Do sekundárního práva však lze také zařadit i strategie a koncepce (Strategy and Conception) – tzv. Zelené a Bílé knihy (Green and White Papers) Evropské komise. Nebo také společný postoj (Common Position), který definuje společné stanovisko k určité otázce, a úmluvu (Convention) upravující doporučení pro členské státy. Za zmínku však stojí i rozhodnutí Evropského soudního dvoru, které je jedním z dalších zdrojů práva na úrovni primárního a sekundárního práva EU (Mejstříková 2008).

Poslední čtvrtá skupina nástrojů prosazování genderové rovnosti se týká finančního zabezpečení prosazování genderové rovnosti, které tvoří granty, rozpočtování, financování a zacházení s financemi. Genderové projekty jsou v ČR zejména financovány ze strukturálních fondů, pro které je rovnost horizontálním tématem. Evropský sociální fond (ESF) se věnuje již dlouhodobě například zlepšení situace žen na trhu práce. Sociální systémy musí být připraveny reagovat na stávající demografické trendy, stárnutí obyvatelstva či na klesající počet pracovních sil. ESF tak podporuje všechny projekty, které jsou zaměřené na zaměstnanost žen. V užším smyslu se projekty mohou týkat sladování pracovního a rodinného života, poskytnutí podpory při poskytování péče o děti a závislé osoby; eliminace rozdílů v odměňování žen a mužů, zapojení žen do rozhodovacích pozic a podpory finanční nezávislosti žen, podpory žen podnikatelek, boje proti genderovým stereotypům při výběru povolání a profesní kariéry ap. (ESF Ženy a pracovní 2011).

U všech výše uvedených nástrojů a jejich konkrétních metod prosazování genderové rovnosti je ovšem zapotřebí genderová citlivost, protože i dobře míněná akce se může zcela minout účinkem, ba dokonce napáchat případně ještě větší škodu, pokud se k ní přistupuje bez genderové citlivosti a odbornosti. Proto je důležité věnovat se i

vzdělávání lidí na pozicích důležitých z hlediska prosazování politiky rovnosti žen a mužů v dané problematice.

2.4. Politika Ministerstva vnitra

Jak již bylo řečeno, jednou z forem institucionální podpory bylo zřízení pozice koordinátora/ky na jednotlivých ministerstvech. Tato pozice je nejen na Ministerstvu vnitra (dále jen MV) klíčová pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale i v jiných resortech.

Priority vlády také ukládají jednotlivým resortům vypracovat vlastní resortní priority, přičemž priority MV kladou důraz i na činnost samosprávy ve smyslu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Samospráva by totiž měla patřit mezi důležité články při prosazování rovných příležitostí. Samospráva obcí a krajských úřadů metodicky spadá pod MV, které by je mělo vést a podporovat oblast rozvoje lidských zdrojů. Proto, aby bylo možné vypracovat návrhy dalších postupů zapojení samosprávy do procesu prosazování rovných příležitostí žen a mužů, je však zapotřebí znát aktuální stav prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni celé samosprávy. Mapování aktuálního stavu je v kompetenci koordinátorky problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV, což však není něco automatického, ale vyplývá to z jejího aktivního přístupu.

Než se ale prosazování rovných příležitostí žen a mužů a jeho mapování ve veřejné správě dostalo do Priorit MV, iniciovala tento nápad NNO Gender Studies, o.p.s. Právě Gender Studies, o.p.s. koordinovala projekt „*Půl na půl*“ – rovné příležitosti žen a mužů v rámci projektu EU EQUAL a v roce 2006 provedla průzkum genderové citlivosti u ředitelů krajských úřadů. Výsledky průzkumu ukázaly, že veřejná správa byla v otázce genderové citlivosti a celkově v politice prosazování rovných příležitostí spíše pasivní. Do značné míry je to zapříčiněno tím, že vládní a resortní Priority se týkají především úrovně státní správy a samosprávy. Ty se však jimi nemusí řídit a ani o nich vědět. Je také na místě zmínit, že v té době Gender Studies, o.p.s. organizovalo již čtvrtým rokem (2007) soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR, a tak se zrodila myšlenka provést obdobnou soutěž ve veřejné správě.

Odtud tedy pramení impuls ke zjišťování míry prosazování genderové rovnosti na úrovni samosprávy, který posléze přešel do agendy MV. V roce 2009 navíc proběhl průzkum rovných příležitostí na úřadech územních samosprávných celků ve spolupráci s akademickou půdou. Soutěž „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem* tak mapuje, a zároveň zviditelňuje politiku prosazování rovných příležitostí.

2.4.1. Opatření MV v oblasti rovných příležitostí žen a mužů

Samotná politika prosazování genderové rovnosti žen a mužů Ministerstva vnitra, podobně jako u jiných resortů, se vedle Priorit vlády a MV řídí také nařízením ministra vnitra č. 26 z roku 2004 (Ferrarová 2009: 9) a pokynem ministra vnitra č. 22 z dubna 2010, kterým byla zřízena pracovní skupina pro oblast prosazování rovnosti žen a mužů na MV (Zpráva o plnění Priorit MV 2010). Na základě Priorit a nařízení je vypracovávána strategie, každoroční akční plán a vlastní priority MV. Rámcově lze politiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů na MV rozdělit na opatření týkající se bezprostředně úřadu samotného, tedy interní opatření, a na opatření směřující k veřejnosti, vnější opatření. V následujících odstavcích se na tato opatření podívám blíže, protože mohou posloužit ke srovnání stavu na krajské a městské úrovni.

U aktivit vztahujících se k vnitřním opatřením se především jedná o opatření zaměřená na sladování rodinného, osobního a pracovního života. V této souvislosti jsou například pravidelně od roku 2008 obesílány všechny zaměstnankyně/ci na mateřské a rodičovské dovolené, s cílem zjistit jejich potřeby prostřednictvím dotazníku (Ferrarová 2010). Na základě získaných dat vznikl nápad vytvořit zpravodaj pro zaměstnankyně/ce právě na mateřské a rodičovské dovolené. Realizován je vždy každé tři měsíce a obsahuje novinky týkající se úřadu a současně nějaké specifické téma - jako je například otázka jeslí a mateřských školek.

Kromě toho byl matkám na mateřské a rodičovské dovolené umožněn přístup k e-learningovým kurzům prostřednictvím Institutu pro státní správu, což ženám pomáhá získávat profesní znalosti a připravovat se tak na návrat do zaměstnání. Dále byla ženám personálním odborem umožněna práce na dohodu pro MV.

Z analýzy dotazníkového šetření mimo jiné vyplynul 83 % zájem zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří/ré se vracejí zpět do zaměstnání z rodičovské dovolené, o existenci mateřské školky při MV. Tento fakt vedl v souvislosti se sladováním rodinného a pracovního života k nápadu zřízení mateřské školky a možnosti organizování dětských družin pro děti zaměstnanců/kyň MV v době krátkodobých školních prázdnin.

Dalším výstupem dotazníkového šetření bylo zjištění, že 50 % dotázaných uvedlo, že jejich odbor jim poskytuje možnost pružné pracovní doby. V této souvislosti je třeba zmínit, že pružná pracovní doba je poskytována na základě projektu zaštitěného

personálním odborem a pracovní skupinou, která jej vede. Od počátku projektu tak pružnou pracovní dobu využívá o 54 % více zaměstnanců/kyň než tomu bylo před jeho spuštěním. Posledním podnětem, který vzešel ze zmiňovaného dotazníku, bylo pro ženy-matky usnadněné čerpání z Fondu kulturních a sociálních potřeb (Ferrarová 2010).

Další interní prioritou se v rámci MV stalo vzdělávání a osvěta. V oblasti vzdělávání tak probíhá v rámci povinného vstupního vzdělávání část věnovaná právě prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Organizovány jsou ale i kurzy a semináře mimo vstupní vzdělávání. Uspořádán tak byl například v roce 2009 seminář „*Rovné šance na trhu práce*“ a o rok později diskusní seminář „*Pracovněprávní aspekty zaměstnávání osob se specifickými potřebami.*“ Hlavním smyslem projektu je snaha vybudovat efektivní systém pro zaměstnávání osob se specifickými potřebami na MV (Ferrarová 2009, 2010).

V oblasti vzdělávání je snahou rozšířit prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na Policejní školy MV a školní policejní střediska Policie ČR, které se budou aktivně věnovat oblasti lidských práv a domácímu násilí. Připravuje se také zahrnutí problematiky práce s oběťmi trestného činu do samostatného vzdělávacího programu (Ferrarová 2009).

Samozřejmostí také zůstává medializace rovnosti žen a mužů na intranetových stránkách MV a Policejního prezidia a na internetových stránkách MV (Ferrarová 2009). Jsou tak na internetu dostupné sledované indikátory¹⁰ podle Pekingské akční platformy. Například v bodě násilí na ženách je na základě dat Policejního prezidia sledován profil ženských obětí násilí apod. (Zpráva o plnění Priorit MV 2010).

V roce 2009 byl také se souhlasem ministrem vnitra odstartován projekt „*Akceptace specifických potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň MV: nástroj ke zvýšení efektivity práce.*“ Projekt usiluje o zajištění menší fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň úřadu, a má tedy vliv i na vyšší efektivitu jejich práce a omezuje diskriminaci. Jako zaměstnanci a zaměstnankyně se specifickými potřebami byly určeny čtyři skupiny: zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání; zaměstnanci/kyň pečující o osobu blízkou;

¹⁰ Pekingská akční platforma (PAP) vymezuje 12 bodů, které představují závažné překážky v postavení žen. Jedním z bodů PAP je i násilí na ženách (bod 4), ženy a ozbrojený konflikt (bod 5) nebo ženy v politických a rozhodovacích funkcích (bod 7). Právě těmto indikátorům podle Pekingské akční platformy se věnuje a sleduje MV. Jinými slovy jsou to ukazatele pro implementaci Pekingské akční platformy. Tyto ukazatele se každoročně v souhrnných zprávách vyhodnocují Oddělením na základě podkladů jednotlivých ministerstev a může být tak navrženo rozšíření sledování ukazatelů.

zaměstnanci/kyně ve věku nad 55 let a zaměstnanci/kyně se zdravotním handicapem. Potom zmínění zaměstnanci a zaměstnankyně obdrželi dotazník vytvořený zvlášť pro každou ze skupin. Cílem dotazníku bylo zjištění jejich potřeb v zaměstnání. Z analýzy všech dotazníků vyplynulo, že nejvíce žádanou se stává možnost pružné pracovní doby, práce z domova a zkrácení pracovních úvazků. Pro skupinu zdravotně handicapovaných byl největším problémem omezený bezbariérový přístup budov MV (Ferrarová 2010).

Druhou oblastí aktivit MV je oblast vnějších opatření, kdy největší podpory se dostává prevenci domácího násilí a obchodování s lidmi. Problematice domácího násilí se věnuje odbor prevence kriminality a obchodování s lidmi má na starosti odbor bezpečnostní politiky.

Obor prevence kriminality si vymežil na rok 2010 čtyři cíle, kterých by v otázce domácího násilí chtěl dosáhnout. Zaprvé navázat spolupráci s intervenčními centry ve všech krajích České republiky. Dále zmapovat činnost všech oslovených subjektů. Orientovat se na aplikaci zákona č. 135/2006 Sb., a v této souvislosti vzdělávat policisty v oblasti domácího násilí. A na závěr plošně a systémově zavádět i realizovat terapeutické programy pro násilné osoby ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti, Ministerstvem zdravotnictví a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Neméně důležitým úkolem je právní ošetření pozice dětí v roli svědků domácího násilí (Ferrarová 2009).

Pro závažnost problematiky prosazování rovných příležitostí žen a mužů se stalo úkolem uspořádat prvně konferenci, která se ponese v duchu zmiňované soutěže Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*. Na které budou moci být prezentovány dosažené výsledky v politice prosazování rovných příležitostí žen a mužů na úrovni samosprávy. Obecně se konference zaměřuje na prosazování rovnosti žen a mužů. A již samotná konference také přispěje k větší medializaci problematiky. Zmiňovaná konference se stala už jakousi tradicí a v roce 2011 se konala již 4. rokem v Praze. A právě úspěch této soutěže inspiroval k zavedení obdobné soutěže v rámci ústředních správních úřadů. Zatím se však soutěž ústředních správních úřadů nekonala (Ferrarová 2009).

Také v oblasti vnějších opatření došlo ke spolupráci s neziskovými organizacemi a akademickou půdou při vypracování analýzy stavu rovných příležitostí žen a mužů ve vybraných úřadech samosprávy. Osloveno bylo 200 úřadů samosprávy tak, aby zahrnovaly obce typu I. - III. a krajské úřady a výsledky se mohly zevšeobecnit. Použit byl nový dotazník, který byl pro výzkumné účely ještě trochu modifikován (Pavlík a Smetáčková 2010).

2.4.2. Útvary prosazující rovné příležitosti mezi ženami a muži na MV

Institucionálně je prosazování rovných příležitostí žen a mužů na MV zabezpečováno výše zmíněnou pracovní skupinou pro rovnost žen a mužů. V pracovní skupině jsou zastoupeny relevantní útvary MV, které mají jednotlivé aspekty problematiky rovnosti žen a mužů v gesci. Konkrétně se jedná o tyto útvary ve stručnosti s těmito aktivitami (vycházím z dokumentu Zprávy o plnění Priorit MV 2010):

Personální odbor (PO) odpovídá za prosazování rovnosti žen a mužů v resortu MV, zpracovává materiály s touto problematikou spojené, a to jak v rámci resortu, tak i vládní materiály (meziresortní připomínková řízení, stanoviska pro ministra). Dále odpovídá za plnění Priorit vlády v resortu MV, zpracovává Priority MV a nese odpovědnost za jejich plnění a pravidelné vyhodnocení. Navrhuje nová opatření zaměřená na prosazování rovnosti žen a mužů, a zároveň odpovídá za vedení a práci pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů. PO pořádá semináře k problematice rovnosti; a mimo jiné uspořádal seminář „*Pracovněprávní aspekty zaměstnávání osob se specifickými potřebami na MV*“ a konferenci Úřad roku „*Půl na Půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*. Aktualizuje zprávy týkající se rovnosti žen a mužů na internetu a intranetu. Také má na starosti vytváření zpravodaje pro zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené a vnitřní časopis MV. Také provádí vstupní vzdělávání nových zaměstnanců/kyň, ve které se hodinu a půl věnuje rovnosti žen a mužů a otázce diskriminace na základě pohlaví. Na prosazování rovných příležitostí žen a mužů se však zaměřuje i vzdělávání následné.

Odbor bezpečnostní politiky (OBP) organizuje internetovou preventivní kampaň „*Neboj se to říct za ni*“ na podporu žen nucených k prostituci. OBP též poskytuje údaje o problematice domácího násilí a obchodování s lidmi pro potřeby MV. V oblasti domácího násilí publikuje do odborných časopisů či kriminalistických sborníků ap. Mezi další aktivity OBP patří s OPK a s Útvarem pro odhalování organizovaného zločinu spolupřátání odborného mezinárodního semináře (2010) s názvem „*Pracovní setkání expertů k problematice obchodování s lidmi*.“ Smyslem pořádání mezinárodního odborného semináře je zefektivnění předávání informací týkající se konkrétních případů obchodování s lidmi. MV se také prostřednictvím OBP zapojilo do operačního programu „*Prevention of and fight against Crime*“ (*Prevence a boj proti zločinu*).

Aktivity odboru prevence kriminality (OPK) se soustředují zejména na celou problematiku násilí na ženách, a svá opatření týkající se oblasti násilí na ženách medializují. OPK vydává „*Informační servis prevence kriminality*“ a přispívá do časopisu „*Policista*.“ V souvislosti s oblastí svého zájmu vzniklo DVD s názvem „*Diagnóza: domácí násilí*“, jež slouží k zvýšení povědomí nejen mezi širokou, ale i odbornou veřejností. K domácímu násilí byl ještě vytvořen za spolupráce ŠIK CZ videospot, určený jako prevence a osvěta domácího násilí pro mládež. Další spot, prevence v oblasti obchodování s lidmi, byl vytvořen ve spolupráci se společností ŠIK CZ a NNO La Strada ČR o.p.s., též určeným pro mládež. OPK se soustřeďuje také na proškolení Policie ČR i pracovníků justice v oblasti domácího násilí. A ve spolupráci s NNO ADRA Hradec Králové uskutečnil workshop (2010) na téma práce s násilnou osobou, kterého se účastnili představitelé Probační a mediační služby, zástupci Policie ČR a pracovníci Oddělení sociálně právní ochrany dětí městských úřadů. Za účelem prevence všech forem násilí a podpory obětí a rizikových skupin je OPK zapojen do Evropského komunitárního programu DAPHNE, jež se věnuje osvětě. Momentálně se jedná o DAPHNE III na období 2007-2013.

Aktivity odboru vzdělávání a správy policejního školství (OVSPŠ) se politiky prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže týkají ve třech úrovních. Za prvé vytváří zázemí k naplňování Priorit policejními školami. Za druhé vyvíjí vlastní podněty v naplňování priorit na policejních školách. A za třetí provádí osvětu a vzdělávání uvnitř policejních škol.

Policejní školy (Vyšší policejní škola MV v Pardubicích, Vyšší policejní škola MV v Jihlavě, Vyšší policejní škola a střední policejní škola MV v Holešově, Školské účelové zařízení v Praze Ruzyni a Policejní akademie ČR v Praze, Vyšší policejní škola MV v Praze a Vyšší policejní škola MV v Brně), jsou aktivní zejména v zavádění problematiky prosazování rovných příležitostí žen a mužů do vyučovacích předmětů. Také jsou však aktivní ve spolupráci s NNO. Vyšší policejní škola MV v Brně také pořádá odborné besedy pro základní a střední školy. Rovné příležitosti žen a mužů se promítají na policejních školách nejen do samotné výukové části, ale i do přijímacích řízení a do personální oblasti. Vyšší policejní škola MV v Praze (VPŠ MV) má dokonce zaveden systém vzájemně provázaných opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů a na prevenci proti diskriminaci, týkající se zejména vzdělávání, personalistiky a poradenství. Taktéž funguje pracovní skupina „*Tým Pro-Rovnost*“, který vytvořil koncepci prosazování rovných příležitostí žen a mužů na škole a věnuje se jejímu

prosazování. Mimo jiné uspořádal vzdělávací akci na téma prosazování rovných příležitostí a prevence diskriminace, kde přednášela doktorka Eva Ferrarová z MV. VPŠ MV se také účastní kurzů a konferencí CEPOL a některé z jeho aktivit se týkaly právě rovných příležitostí. A v roce 2010 se přímo spolupodílelo na organizování a vytváření kurzu CEPOL „*Human Rights and Police Ethics*“ (*Lidská práva a policejní etika*) se švédskými organizátory.

Policejní prezidium otisklo několik článků vztahujících se k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, a to v časopise Veřejná správa, Policista a v Informačním měsíčníku prevence kriminality. Samotná Policie ČR se při uplatňování zásady rovných příležitostí žen a mužů opírá o zákon číslo 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a to zejména o § 77 odst. 2, který přímo zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Potom ještě o § 16 odst. 4, který řeší zákaz odepření přijetí do služebního poměru z důvodu pohlaví. Pro občanské zaměstnance Policie ČR je aplikován § 13 a § 16 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, kdy zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, včetně diskriminace přímé i nepřímé.

Generální ředitelství hasičské záchranné služby začlenilo zásadu rovného postavení žen a mužů do svých vzdělávacích aktivit HZS ČR. Zejména tak byla zařazena do nových učebních plánů vzdělávacích programů pro vstupní přípravu příslušníků HZS ČR a do studijních programů středních odborných škol a vyšších odborných škol požární ochrany.

Obor legislativy a koordinace předpisů je do prosazování genderové rovnosti především zapojen připomínkováním a vyjádřením k jednotlivým materiálům v rámci resortu MV. Připomínkování se může týkat meziresortních připomínkových řízení, kde je mimo jiné zapotřebí předložené materiály posoudit z hlediska dopadu na jednotlivá pohlaví a nediskriminace. Od roku 2009 je hledisko rovných příležitostí také součástí koncepčního materiálu EFQM, pomocí kterého se zavádí systém řízení kvality do práce MV.

Odbor tisku a public relations aktualizuje informace o rovných příležitostech na portálu MV. Aktualizuje zejména Priority MV na nový rok, informace k soutěži Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem* nebo sdělení o konferenci „*Rovné příležitosti*.“ Odbor také vydává tiskové zprávy k problematice a zprostředkovává dotazy veřejnosti (Zpráva o plnění Priorit MV 2010).

Nutno ovšem dodat, že informace, ze kterých jsem vycházela v celé této kapitole, jsou použity z dokumentu Zprávy o plnění Priorit MV za rok 2010. Je tak proto zřejmé, že úředníci a úřednice neměli důvod při sestavování Zprávy priorit být sebekritičtí (Zpráva o plnění Priorit MV 2010). Na druhou stranu je také nutné zmínit, že i Stínové zprávy vždy hodnotily resort MV v oblasti prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako nejaktivnější.

Zástupci a zástupkyně výše uvedených útvarů i některých ještě jiných útvarů jako odbor veřejné správy, odbor mezinárodního práva nebo odbor azylové a migrační politiky jsou členy a členkami pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů. Prostřednictvím pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů je řízeno prosazování rovných příležitostí na jednotlivých úsecích MV koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV. Koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV je zároveň předsedkyní pracovní skupiny a dohlíží na její fungování. V praxi to probíhá tak, že na základě schválení vládních priorit vytvoří koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV vlastní návrh Priorit MV, který je prodiskutován pracovní skupinou pro rovnost žen a mužů. Po schválení Priorit MV pracovní skupinou se její jednotliví členové a členky aktivně podílejí na přijímání konkrétních opatření na úrovni svých odborů či útvarů. Na zasedání pracovní skupiny je pak vyhodnocováno, do jaké míry jsou opatření plněna, a současně jsou navrhována eventuální zlepšení daných opatření.

2.4.3. Spolupráce s NNO

Součástí politiky MV, a také prioritou vlády, je spolupráce s NNO. MV a jeho jednotlivé odbory využívají spolupráce s NNO poměrně značně, nejčastěji se jedná o otázky spojené s úřady samosprávy, prevencí obchodování s lidmi a prevencí domácího násilí.

Právě spolupráce v záležitostech samosprávy se týkala zjišťování míry prosazování rovných příležitostí žen a mužů na úřadech samosprávy a celkové podpory opatření zaměřených na prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Proto personální odbor a odbor efektivní veřejné správy využívá spolupráce s NNO Gender Studies, o.p.s. v rámci projektu Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*. Společně se tak podílí na organizaci celé soutěže a vybírání nejlepších úřadů

v jednotlivých kategoriích v rovných příležitostech žen a mužů. Spolupráce s Gender Studies, o.p.s., se osvědčila a společná spolupráce trvá již od prvního ročníku soutěže. O rok později, v roce 2009, přibyla i společná spolupráce na organizaci konference na téma rovných příležitostí žen a mužů, na které se mimo jiné vyhláší vítězné úřady samosprávy.

Další oblast spolupráce s NNO Gender Studies, o.p.s. se týká vzdělávacích aktivit, a to právě úřadů samosprávy. Než byla v této záležitosti oslovena NNO Gender Studies, o.p.s., zajišťoval vzdělávací aktivity Institut státní správy, který se pro minimum proškolených (25) pracovníků/nic jevil jako neefektivní. NNO Gender Studies, o.p.s. tak vytvořila materiál pro nový e-learningový kurz ke vzdělávání úředníků a úřednic úřadů samosprávy a dále pak pro úředníky a úřednice státní správy s ohledem na specifické zařazení resortů. Nově vzdělávací aktivity zprostředkovává Institut pro místní správu Praha, jež může od roku 2010 využívat zmíněných e-learningových kurzů (Zpráva o plnění Priorit MV 2010).

Další významná spolupráce s NNO se týkala problematiky obchodování s lidmi a prevence domácího násilí. Odbor bezpečnostní politiky pro oblast obchodování s lidmi oslovil NNO La Strada ČR, o.p.s., Charitu a Diakonii ČCE, s nimiž v současné době už dlouhodobě spolupracuje. Pro oběti trestného činu obchodování s lidmi je rozběhnut Program podpory a ochrany obětí a obchodování s lidmi. V této záležitosti MV spolupracuje s NNO La Strada, o.p.s. a Arcidiecézní charitou Praha. Pomoci obětem obchodování s lidmi se také věnuje program dobrovolných návratů pro oběti obchodování s lidmi, který zajišťuje Mezinárodní organizace pro migraci (IOM Praha). Nejen těmto NNO, se kterými MV uzavřelo dohodu, se dostalo finanční podpory ze strany MV.

V oblasti prevence domácího násilí odbor prevence kriminality zejména spolupracuje s královéhradeckou pobočkou ADRA. Téma domácího násilí se ve spolupráci však neomezuje pouze na tuto NNO, ale využívá kooperace i s jinými NNO. Dokonce započala spolupráce s Justiční akademií u vzdělávání pracovníků justice na téma domácí násilí.

Zmíněné hlavní oblasti spolupráce s neziskovým sektorem a akademickou půdou nezahrnují ovšem všechny navázané spolupráce s MV. Spolupráce jednotlivých odborů a policejních škol MV s NNO je širší. Ještě se vrátím ke zmíněné finanční podpoře NNO, kde probíhají v rámci dotačních titulů MV výběrová řízení na různé projekty NNO (Zpráva o plnění Priorit MV 2010).

Než přejdu k další části diplomové práce, ráda bych shrnula, čím jsem se zabývala v celé teoretické části, a proč byla důležitá a co z toho vyplývá pro mou empirickou část. Protože jsem si vybrala téma *Prosazování rovných příležitostí – soutěž Úřad roku 2009*, bylo nezbytné nejprve zmínit teoretická východiska, na kterých je celá práce postavena a také samotnou legislativu, o kterou se prosazování rovných příležitostí opírá. Věnovala jsem se proto legislativě evropské (EU), která je pro nás, jako členský stát, závazná, ale také dalším mezinárodním dokumentům vztahujícím se k prosazování rovných příležitostí, také našemu právnímu zajištění rovnosti žen a mužů.

Od konkrétní legislativy přecházím k institucionálnímu mechanismu, který má představovat výkonný aparát politiky prosazování rovných příležitostí žen a mužů. V rámci seznámení s institucionálním aparátem nemohu opomenout významné, a samostatně stojící subjekty NNO či jiných sociálních partnerů.

Přes legislativní akty a institucionální mechanismus jsem se přesunula k samotným nástrojům prosazování genderové rovnosti, která v konečném důsledku souvisí právě se zákonodárnou oblastí a institucionálním mechanismem. Věnovat se konkrétním opatřením prosazování rovných příležitostí žen a mužů spatřuji jako významnou součást celé práce, neboť je nezbytné poukázat na způsoby a konkrétní nástroje prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů.

Mou pozornost zasloužila i politika prosazování rovných příležitostí na Ministerstvu vnitra řízená koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV, protože soutěž „*Úřad roku*“ právě vychází z její iniciativy. V rámci přiblížení politiky prosazování rovných příležitostí na MV jsem se věnovala nejen samotným opatřením realizovaným MV, ale i představení jednotlivých útvarů podílejících se na prosazování politiky genderové rovnosti.

Výše zmíněné ukotvení prosazování rovných příležitostí v širším kontextu i v kontextu MV bylo nezbytné, abych mohla přejít k empirické části diplomové práce, a zabývat se bezprostředně soutěží a s ní souvisejícími záležitostmi.

3. EMPIRICKÁ ČÁST

Hlavním úkolem empirické části byla analýza stávajícího dotazníku využívaného v rámci soutěže Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*, vytvoření nového dotazníku a jeho otestování. Jak již bylo vysvětleno v teoretické části, MV aktivně usiluje o prosazování rovných příležitostí žen a mužů, a proto vyvíjí množství aktivit včetně této soutěže. Soutěž se zaměřuje na všechny úřady samosprávy, tedy na úřady I., II. a III. typu a krajské úřady. Soutěže se může účastnit každý úřad samosprávy v České republice, neboť účast je dobrovolná.

3.1. Soutěž Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*

Než přejdu k vlastnímu dotazníku, je na místě přiblížit, jak jsem se zapojila do jeho vytváření. Důležité je také vysvětlit pozadí vzniku samotné soutěže, z čeho byla původně soutěž financována atd., a zmínit, komu jsou dotazníky soutěže určeny. Dále budu pokračovat výběrem výzkumné metody, přejdu k metodologii dotazníkového šetření a na konec podrobím dotazník kritické analýze.

3.1.1. Vznik a historie soutěže

Jak již bylo řečeno, soutěž Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem* vznikla v roce 2007 v rámci projektu „*Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*“, který z počátku realizovala nezisková společnost Gender Studies, o.p.s. Ta následně oslovila Ministerstvo vnitra se žádostí o spolupráci při její organizaci, protože má v gesci metodickou podporu v oblasti lidských zdrojů krajské a místní samosprávy. Na základě prvního ročníku byla vytvořena *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů genderového mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Ta nejen poskytuje základní informace nezbytné k prosazování rovných příležitostí na úrovni veřejné správy, ale i reflektuje příklady dobré i nedobré praxe na úrovni krajských strategií rozvoje v České republice (*Příručka pro implementaci 2007*).

Soutěž si klade za cíl zvýšit genderovou citlivost úřadů k celé problematice rovnosti žen a mužů a posílit zavádění principů genderového mainstreamingu do práce i samotné praxe jednotlivých úřadů (MPSV Soutěž úřad 2010). V minulosti již proběhlo celkem pět ročníků soutěže. V roce 2007 však proběhl nultý ročník soutěže, ale až od započítání spolupráce s Ministerstvem vnitra v roce 2008 se počítá první ročník soutěže.

První pražská konference „*Rovné příležitosti*“, kde se vyhlásují vítězné úřady ve všech kategoriích, se konala v září 2009, po této zkušenosti se konference pořádá v červnu, jenž se jeví jako vhodnější termín, neboť navazuje přímo na zveřejnění Souhrnných zpráv. Na loňské konferenci v roce 2011 zvítězily tyto úřady: Praha 18 za obec III. typu (na druhém místě Most a třetím místě Jihlava), Studénka za obec II. typu (na druhém místě Jílové a třetím místě Kdyně) a Staňkovice za obec I. typu (na druhém místě Proseč pod Ještědem a na třetím místě Krajková)¹¹. V kategorii krajských úřadů obsadil první místo kraj Vysočina, druhé místo získal Magistrát hlavního města Prahy a třetí místo zaujal Karlovarský kraj.

Pokud jde o počty zúčastněných úřadů, nultého ročníku se zúčastnilo celkem 39 z nich. Následovalo období růstu zájmu o soutěž, kdy se v roce 2008 do soutěže přihlásilo 62 úřadů a v roce 2009 to už bylo 139 úřadů samosprávy. Následovalo však období poklesu zájmu, kdy v roce 2010 soutěžilo jen 64 úřadů samosprávy a zatím v posledním roce (2011) se počet zúčastněných úřadů dostal na číslo 48.

Osobně důvod poklesu spatřuji především ve zcela zásadním způsobu změny distribuce soutěžních dotazníků. Do roku 2009 byly všechny úřady na území České republiky osloveny přímo emailem od Ministerstva vnitra s oficiálním dopisem, kde byl podepsán přímo tehdejší ministr vnitra Martin Pecina (2009). Ovšem po uvedení datových schránek do praxe se rozesílání jevílo přes datové schránky jako obtížné a také samotné úřady neuvítaly rozesílání dotazníků k soutěži s nadšením.

Nová distribuce dotazníků byla následující. Všechny úřady, které se soutěže zúčastnily v roce 2009, oslovila do nového roku soutěže přímo koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV jménem Ministerstva vnitra. Ostatní úřady, které nesoutěžily v roce 2009, se mohly dozvědět o pořádané soutěži

¹¹ Obce se zákonem č. 128/2000 Sb. dělí na obce s rozšířenou působností (ORP) tzv. obce III. typu, které vedle přenesené působnosti vykonávají ještě rozšířenou působnost, například vydávání osobních a cestovních dokladů. A k 1.1. 2010, je ORP celkem 205. Obce s pověřeným obecním úřadem (POU) tzv. obce II. typu, které vedle přenesené působnosti vykonávají ještě další přenesenou působnost svěřeného rozsahu. POU úřadů je celkem 393. A poslední jsou obce I. typu, nebo-li obce se základním rozsahem působnosti v základním rozsahu státní správy. Těchto úřadů je celkem 6250 k 1.1. 2010. Krajů je 13 plus hlavní město Praha.

prostřednictvím internetových stránek všech krajských úřadů. Pardubický kraj dokonce ponechal upoutávku k soutěži na webových stránkách trvale.

Změna způsobu distribuce ovlivnila patrně i návratnost dotazníků, protože v předchozích letech před touto změnou distribuce se soutěž dostávala stále více do povědomí a do soutěže se zapojovalo stále více úřadů. Přes celkové povědomí o soutěži a zúčastněné úřady, které se do soutěže zapojily v předchozím roce, nastala výrazná stagnace v posledních dvou soutěžích (tedy v roce 2010 a 2011).

Z důvodu prvního náhlého poklesu účasti v soutěži byla v roce 2011 soutěž také zveřejněna na stránkách sdružení tajemníků obcí (Tajemníci 2012). Taktéž byla soutěž prezentována na portále MV. Kromě internetu byla soutěž také dvakrát publikována v časopise Veřejná správa. Účast byla o něco málo vyšší než v předchozím roce, ale přesto je stále patrná stagnace.

Druhým možným vysvětlením je samotný dotazník, který byl navržen tak, aby vyplňujícím ulehčil práci prostřednictvím škály odpovědí k zaškrtnutí, a zároveň zamezil vypisování množství irelevantních odpovědí k jednotlivým otázkám (to ovšem původní dotazník umožňoval). To však mohlo „psychologicky“ některé úřady odradit, neboť mohly nabýt mylného dojmu, že pokud dotazník nepopíše množstvím otevřených otázek i u otázek, kde to naprosto nebylo třeba (jako například u této otázky, která byla po zkušenosti s dotazníky mnou upravena do současné podoby: *„Umožňuje úřad zaměstnancům/zaměstnankyním na rodičovské dovolené některé z následujících možností? Pracovat na dohodu; snížený pracovní úvazek; vypracovat si individuální plán profesního rozvoje před návratem do zaměstnání; jiné, specifikujte.“*), pozbývá smyslu jej vyplňovat. Tento fakt může pramenit ze skutečnosti, že osoby, které vyplňovaly soutěžní dotazník, neměly žádné, nebo měly pouze minimální povědomí o prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Nebo naopak nějaké základní povědomí měly, ale otázky již neumožňovaly tak snadno získat body, jako tomu bylo v předchozích soutěžních formulářích soutěže, a proto se jej rozhodly nevyplňovat.

Pro vyhodnocování jsou jednotlivé úřady rozděleny podle svých typů na obce I., II. a III. typu a krajské úřady. Vítězné úřady soutěže jsou tedy vyhlášovány ve čtyřech kategoriích.

Do soutěže se dobrovolně může přihlásit každý úřad bez ohledu na počet obyvatel. Ukázalo se, že počet obyvatel obce není vůbec rozhodujícím kritériem pro účast v soutěži, který by jakýmkoliv způsobem mohl menší obce znevýhodňovat.

Pokud jde o podobu dotazníku, pouze některé otázky se od sebe lehce liší, nebo pro daný typ úřadu nejsou zahrnuty vůbec. To logicky vyplývá z možností daného typu úřadu – jedná se o obce typu I. a krajské úřady. Rozhodujícím měřítkem o úspěšnosti v soutěži je tedy zájem o prosazování rovných příležitostí žen a mužů na úřadě.

3.1.2. Spolupráce s MV

Spolupráce s MV - konkrétně s koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV doktorkou Evou Ferrarovou - započala během května 2009. Domluvily jsme se na podrobnostech mé pomoci na vylepšení tehdejšího dotazníku z předchozích let pro soutěž Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem*. Spolupráce zejména spočívala ve vytvoření nové formy dotazníku včetně jeho kódování. Důvodem pro naši spolupráci byl fakt, že s původním dotazníkem bylo mnoho obtíží právě při jeho vyhodnocování a bodování. Nový dotazník měl být použit na následující rok, neboť v té době se vyplněné dotazníky z úřadů vracely již vyplněné, a vše se připravovalo na vyhlášení vítězných úřadů. Současně jsem přihlížela všem fázím včetně vyhodnocování samotného dotazníku a připravám na konferenci.

Konec května 2009 byl konečným termínem pro vrácené dotazníky. Ty se musely nejprve předhodnotit, přičemž rozhodnutí předvyhodnocovat dotazníky mělo své praktické důvody. Především fakt, že účast v komisi pro vyhodnocování dotazníků je bez nároku na jakoukoliv odměnu. Veškeré výdaje počínaje cestou na MV si tak musí účastníci/e komise hradit sami. Navíc panovaly oprávněné obavy, zda takové množství dotazníků jednotliví/é zástupci/kyně krajů vůbec vyhodnotili. Proto byla zvolena hranice deseti nejlepších úřadů za každý typ obce, která bude komisí reálně vyhodnotitelná. Předvyhodnocování probíhalo podle stejných kritérií, tedy podle stejné škály a způsobu bodování jako ostatní dotazníky. Nejprve doktorka Ferrarová, magistra Linda Sokačová z Gender Studies, o.p.s. a někdy i Miroslava Holubová za odbor veřejné správy samostatně vyhodnotily všechny dotazníky, a poté se společně sešly a konzultovaly jimi vybraných 10 nejlepších dotazníků za každý typ obce. Diskutovaly se zejména dotazníky se stejným počtem bodů tak, aby se společně na prvních deseti dotaznících shodly.

Deset nejlepších předhodnocených dotazníků doktorkou Ferrarovou a magistrou Lindou Sokačovou z Gender Studies, o.p.s. se za každý typ obce poslal komisi, která

zasedla 10. července 2009. Během zasedání komise jsem měla jedinečnou možnost vidět, jak spekulativní může být vyhodnocování otevřených otázek, pokud nejsou přesně vymezena kritéria pro udělení škály bodů. Komise pro vyhodnocování vítězných úřadů zahrnovala jak zástupce/kyně za oddělení pro rovnost a žen a mužů Úřadu vlády ČR, tak za akademický sektor, který zastupoval doktor Petr Pavlík z katedry Genderových studií UK, a za neziskový sektor také tehdejší ředitelka Gender Studies, o.p.s. magistra Linda Sokačová a pochopitelně koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV doktorka Eva Ferrarová. Tato komise se sešla, aby společně vybrala vítěze krajských úřadů.

Druhá komise vyhodnocovala dotazníky úřadů I., II. a III. typu, zahrnovala zástupce/kyně krajských úřadů, Lindu Sokačovou, Evu Ferrarovou a za odbor veřejné správy Miroslavu Holubovou. Komise jsou rozděleny na dvě proto, aby zástupci/kyně krajských úřadů nehodnotili dotazníky za svůj kraj v soutěži i konkurenční krajské úřady. Zpravidla to byli právě oni, kdo vyplňovali dotazník.

Po několikerém upravování a cenných konzultacích byl v listopadu 2009 nový, a vylepšený dotazník na světě. Nebyl však automaticky připraven na další rok soutěže, ale byl zaslán všem zástupcům/kyním krajských úřadů, zpravidla personalistům a personalistkám, abychom se společně 8. prosince 2009 sešli a vedli brainstormingovou debatu nad novým dotazníkem. Pozornost se věnovala každé otázce a nad následnými konkrétními úpravami se hlasovalo. Já jako autorka nového dotazníku jsem neměla právo hlasovat. V podstatě jsem se pouze mohla k případným změnám vyjádřit a vysvětlit, proč je mnou daná otázka přeformulovaná tímto způsobem.

Nápad zapojit zástupce/kyně krajských úřadů, konkrétně vedoucích personálních odborů či oddělení, do procesu tvorby a vyhodnocování dotazníku vznikl z popudu doktorky Ferrarové. Ještě v době (v roce 2002), kdy pracovala na Magistrátu hlavního města Prahy jako vedoucí oddělení vzdělávání, začala organizovat neformální setkání právě se zástupci/kyněmi krajských úřadů. V té době otázka rovných příležitostí na úrovni samosprávy nebyla ještě vůbec řešena. Vytvořila tak z vedoucích personálních odborů či oddělení neformální skupinu, která se setkávala (a setkává) 2x ročně a řešila různé problémy. Svěřená důvěra, a právo rozhodovat o tom, jaké a jak formulované otázky v dotazníku zástupců/kyň krajů budou, pramenila z dobré znalosti kompetencí samosprávy. Dále to bylo podle doktorky Ferrarové dobré také v tom, že pokud města a obce vědí, že se na podobě dotazníků podílí jejich nadřízený orgán tj. kraj, přijímají jej lépe, než kdyby vyšel jenom z ministerstva nebo akademické sféry.

Některé podněty hodnotím jako velmi přínosné a užitečné, například u otázky dvacet dva v novém dotazníku - viz příloha 2, jsem byla upozorněna, že úřady neprovozují jesle nebo MŠ, ale mohou je pouze nabízet. Nebylo mi ovšem blíže vysvětleno (podobně jako u jiných připomínek), proč úřady nemohou tato zařízení provozovat, ale pouze nabízet. Všechny námitky vznesené ze strany zástupkyň a zástupců krajů byla většinou zúčastněných brána jako nezpochybnitelný fakt, o kterém není třeba diskutovat. Dále pak se to například týkalo otázky dvacet šest, kdy zástupci/kyně poukázali na fakt, že se tato otázka netýká krajských úřadů. Zkušenost lidí z praxe je zkrátka nenahraditelná. Avšak připomínky ke struktuře samotných otázek byly z mého pohledu spíše kontraproduktivní (viz níže). Snaha zachovat alespoň nějaké zásady dotazníkových šetření byla v rukou lidí, kteří evidentně nevěděli o dotaznících zhola nic.

Problematickým shledávám také fakt, že se na podobě dotazníku podíleli zástupci/kyně krajů, kteří/ré tak měli hlavní slovo při rozhodování o podobě dotazníku, který pak měli jejich zástupci vyplňovat. Údajným důvodem bylo, aby jej samospráva lépe přijímala. Ovšem na míru účasti jednotlivých úřadů to nemělo, jak se ukázalo, vliv. Zároveň touto komisí schválený dotazník obsahuje řadu problematických otázek a jejich kódování je nejednoznačné. Proto skloubit zastoupení krajů na tvorbě a zároveň vytvořit sociologicky kvalitní dotazník opírající se o zkušenosti z předešlých soutěží je patrně nereálné. A navíc ani po brainstormingové debatě nebyla k dispozici konečná verze dotazníku, jelikož se ještě otevřel prostor pro další případné nápady zejména ze stran zástupců/kyň jednotlivých krajů. Teprve po reflexi všech zaslaných připomínek se již bez mé asistence vytvořila finální verze dotazníku, která měla premiéru v soutěži v roce 2010. Byla to ovšem jedinečná příležitost a zkušenost být součástí celého procesu.

3.1.3. Projekt EU EQUAL

Nutno také zmínit, že celá soutěž však vychází z projektu „*Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*“ v rámci iniciativy Equal. Projekt „*Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*“ byl tříletý partnerský projekt – v letech 2005–2008 – spolufinancovaný Evropským sociálním fondem EU v rámci programu EU EQUAL a státním rozpočtem České republiky. Projekt se zaměřoval na snižování rozdílů v zaměstnání žen a mužů a usiloval o větší informovanost v oblasti rovných příležitostí.

Projekt tak zajišťoval mediální, informační, výzkumné, vzdělávací, poradenské a lobbyingové aktivity zvýhodňující ohrožené skupiny na trhu práce. Jeho dalšími partnery byly Business Leaders Forum, Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK, Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, Českomoravská konfederace odborových svazů, Evropská kontaktní skupina v ČR, Knihovna Jiřího Mahena Brno, Krajská vědecká knihovna v Liberci, Most k životu, o.p.s., Nezávislé sociálně ekologické hnutí – NESEHNUTÍ, Síť mateřských center v ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a Gender Studies, o.p.s., která celý projekt koordinovala (Rovné příležitosti 2010). Výše celkové dotace z Evropské unie za celé období činila 4 343 182 Kč (Strukturální fondy 2010).

V rámci projektu „*Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*“ vzniklo i několik publikací. Zmíním okrajově jen některé – První česká publikace zabývající se marketingem z genderové perspektivy, Tématické informační balíčky na CD, Aktivní otcovství – sborník textů o mužích na rodičovské dovolené a Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi (Rovné příležitosti 2010).

Z výzkumné činnosti, která vznikla za podpory projektu, zmíním výzkum *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* shrnující závěry třech samostatných studií. První studie se týkala možnostmi rodičů v oblasti sladování pracovního a osobního života, jehož garantem se stal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Druhá studie byla zaměřená na rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce s ohledem na platové odlišnosti, který garantoval CERGE-EI a posledním byl výzkum potřeb personalistek a personalistů v oblasti uplatňování rovných příležitostí garantovaný Gender Studies, o.p.s. Další výzkum byl zaměřen na málo probádané téma práce žen z domova v ČR, kterou zajišťovala Evropská kontaktní skupina. Samotné výzkumy zjišťují aktuální situaci u nás, a přispějí tak pojmenovat klíčové problémy a otevřou také diskusi nad jejich řešením (Blog o rovných příležitostech 2010).

3.2. Výběr výzkumné metody

Výběr metody dotazníkového šetření pro účely soutěže byl celkem přímočarý, a to i při zohlednění určitých úskalí s dotazníkovým šetřením spojených. Vzhledem k dobrovolnosti soutěže a relativně velkému množství potenciálně účastnících se úřadů z celé České republiky, jeví se dotazníkové šetření pro účely soutěže jako nejvhodnější výzkumná metoda.

Složení otázek původního i revidovaného dotazníku (přílohy 1 a 2) zahrnovalo jak uzavřené otázky, otázky s výběrem ze škály odpovědí, tak i otázky otevřené. Uzavřené otázky byly popřípadě doplněny o možnost otevřené odpovědi umožňující doplnění informací typu „*Explicitně specifikujte.*“

Dotazník obsahoval 4 bloky otázek s celkovým počtem 28. První blok se týkal identifikace úřadu a osob, které dotazník vyplňovaly. Druhý blok se vztahoval k cílům a struktuře úřadu. Třetí blok se soustředil na institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů na úřadě a poslední čtvrtý blok se zaměřoval na otázky spojené s aktivitami úřadu.

3.3. Metodologie dotazníkového šetření

Jak již bylo zmíněno, dotazníkové šetření se jevílo organizátorkám soutěže jako nejvhodnější, což zřejmě odráželo jak praktické důvody (vysoký počet respondentů/úřadů, snadnější vyhodnocení atd.), ale také skutečnost, že jsou dotazníková šetření všeobecně v sociálních vědách i u široké veřejnosti velmi oblíbená pro svou zdánlivou objektivitu. Nicméně v rámci feministické tradice bádání jsou dotazníková šetření přijímána s jistou ambivalencí (Reinharz 1992), kterou zástupci/kyně krajů již vůbec nevzali v úvahu.

Reinharz (1992) diskutuje jak výhody, tak i nevýhody této metody, přičemž staví například na analýze psycholožky Toby Jayaratne, která vedle sebe staví klady a zápory kvantitativních výzkumných metod z hlediska feministické tradice. Mezi klady dotazníkových šetření lze zmínit v první řadě jejich potenciál a ukázat, že je nějaký společenský problém mnohem rozšířenější, než se očekávalo. To se například konkrétně ukázalo, když Betty Friedan pracovala na knize *The Feminine Mystique* (Friedan 2002). Pomocí velkého sběru dat a jejich analýzy objevila tzv. problém beze jména. Ten se

objevil u žen v domácnosti, které pečovaly o manžela a rodinu bez sebeuplatnění v pracovní sféře a možnosti kariéry. Přes zdánlivý komfort, kterým byly zahrnuté, jim cosi scházelo a toužily po uspokojení, uznání a kariéře.

Další výhodou statistických metod je, že pracují na principu zobecňování, kdy závěry z výzkumu (správně vybraného) vzorku populace můžeme zobecnit na celou populaci. Jako příklad uvedu problém sexuálního obtěžování, kdy na základě statistických informací se ukázalo, že je tento problém velmi rozšířený na vysokých školách. Výzkum sexuálního obtěžování na vysokých školách byl v letech 2008 a 2009 realizován Fakultou humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a druhý Sociologickým ústavem akademie věd ČR. Přestože oba výzkumy používaly odlišnou metodologii, závěry byly velmi obdobné. Závěrem obou výzkumů byla skutečnost, že studentky a studenti vysokých škol v ČR mají bohaté zkušenosti se sexuálním obtěžováním ze strany svých vyučujících (Pavlík, P. a Smetáčková, I. 2010).

Dotazníková šetření mohou též pomoci identifikovat rozdíly, a objevit změny mezi skupinami v čase. To se může týkat srovnávacích statistik mezi ženami a muži, jež pomáhají dokládat nerovné postavení a ukazují oblasti, kde je zapotřebí provést změny. Například v zaměstnáních, kde jsou zejména zastoupeny ženy, jsou výrazně nižší platy a nižší prestiž. Statistiky zaměřené na pracovní trh tak poodhalují skutečnost nerovného odměňování žen a mužů. „Na základě svých šetření konstatuje Český statistický úřad, že ženy vydělávají v ČR méně než muži, a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Výše platu sice u obou pohlaví roste úměrně s výší vzdělání, avšak mzda českých žen dosahuje dlouhodobě pouze 81 % úrovně mzdy mužů“ (EQ-Train projekt 2010: 7).

V souvislosti s předchozí citací je však třeba podotknout, že zároveň ukazuje jednu z nevýhod statistik a to, že statistici mohou dovedně zakrývat velikost rozdílů (viz níže). Zde konkrétně ČŠÚ uměle zmenšuje rozdíl v platech mezi muži a ženami, když používá místo průměrných platů mediány platů. V případě rozdílů mezi průměrnými platy se totiž jedná dlouhodobě o 75 %.

Statistická data mohou být však užitečná feministkám také pro rétorické účely. Rétorického účelu statistických dat například využila Ellen Futter (citováno v Reinharz 1992). Poukázala na skutečnost, že 77 % chudoby ve Spojených státech amerických představují právě ženy a děti. Statistiky jsou totiž dobrým přesvědčovacím nástrojem i směrem k veřejnosti či politikům. Čísla mají moc a politici je berou vážně. Když se ukáže diskriminace na číslech, mají tendenci s ní něco dělat.

Dále jsou statistiky využívány nejen k identifikaci rozdílů mezi pohlavími, lze je však využít i k zviditelnění podobností a odlišností mezi ženami. Tak například porovnávala Elizabeth Almquist (citováno v Reinharz 1992) americké ženy černé a bílé pleti navzájem a zjišťovala podobnost postojů.

Dotazníková šetření jsou také využívána při testování teorie. V prvním čísle časopisu *Gender and Society* byl Barbarou Risman (citováno v Reinharz 1992) publikován článek, který popisoval, jak na základě dotazníků zjišťovala rodičovské chování určené otcům samoživitelům, matkám samoživitelkám a rodičovským párům. Analýza podpořila názor, že rodičovské chování je určováno přes příležitosti a potřeby a není tak závislé na pohlaví.

K závěru výčtu argumentů pro dotazníková šetření Reinharz uvádí Sandru Baxter a Marjorie Lansing, které obhajují tvrzení, že dotazníková šetření jsou sofistikovaná výzkumná metoda. Proto je zapotřebí důkladně vybrat respondenty tak, aby odráželi širší skupinu populace a otázky byly pro ně srozumitelné a jasné. Shodný názor s Baxter a Lansing zastává i Jan Hendl (2008) a Miroslav Disman (2007).

Reinharz ovšem diskutuje i omezení dotazníkových šetření. Jedním z hlavních bodů feministické kritiky je fakt, že je na statistická data nahlíženo jako na součást patriarchální kultury, která produkuje tzv. tvrdá data (Letherby 2003).

Další feministické kritiky dotazníkových šetření a statistických výzkumů směřují obecně k metodologii, neboť je mnoho faktorů, které mohou ovlivnit odpovědi respondenta či respondentky, a patří k nim například právě jejich genderová identita. Velmi důležitá je také volba slov v otázkách, protože mohou mít genderové konotace; použitá slova mají tedy velký význam. Přitom se zdaleka nedá říci, že si jsou všichni badatelé a badatelky těchto úskalí vědomi. Například Ann Oakley a Robin Oakley (citováno v Reinharz 1992) se zabývaly rozsáhlým problémem sexismu prostřednictvím statistických šetření. Vybraly si tři případové studie (hlava rodiny, práce a zločin) sexismu z oficiálních statistik. Jenže statistiky se ne vždy zaměřovaly na otázky relevantní pro ženy, a tak i způsob, jakým byla data shromažďována, činila ženy neviditelnými.

Lisa Brush (citováno v Reinharz 1992) také zpochybňovala výzkumnou metodu dotazníkových šetření v souvislosti s problematikou násilí na ženách. Kvantitativní výzkum zaměřující se na intimní násilí totiž dále reprodukoval stereotypní vysvětlení moci a násilí v partnerských vztazích. Největším problémem se tak ukázal kontext interakce mezi výzkumníkem a respondentem, a to zejména u intimních témat. Aby se

respondent otevřen, je zapotřebí vytvoření vzájemné důvěry a pocitu bezpečí mezi nimi. To ovšem nemusí být problém metody dotazníkových šetření, ale spíše konkrétního výzkumu, což je rozdíl.

Feministky však poukazují i na další problémy související s dotazníkovými šetřeními. Problémy za prvé spatřují v tom, že nepřesnost statistik může podcenit rozsah problému a může se obrátit proti ženám. Tento problém popisuje Betty Graye (citováno v Reinharz 1992) jako *statisticko-průmyslový komplex*, ve kterém jsou kamuflvány problémy žen. Míjí tím vládní agentury, oddělení, průmyslové komunity či nezávislé vzdělávací a výzkumné nadace politiků, popřípadě některých sdělovacích prostředků. V těchto statisticko-průmyslových komplexech je manipulováno se statistikami zaměstnanosti žen, kriminality na ženách apod. (viz výše zmíněná praxe ČSÚ). V oblasti zaměstnanosti žen se číselně navyšují zisky žen na trhu práce, v soukromé sféře se naopak minimalizuje domácí násilí na ženách.

Sidney Verba se zaměřuje na způsoby, jakými je nakládáno se statistickými informacemi. Betty Graye navozuje konceptem statisticko-průmyslového komplexu představu úmyslné manipulace, kdežto Sidney Verba mluví o neúmyslné mystifikaci. Statistická metoda může podle Sidney Verba získané informace sledovaného jevu znejasnit a celkově zmást. Pokud chceme podle Sidney Verba (citováno v Reinharz 1992) zjišťovat pouze rozsah určitého problému, je vhodné využít statistickou výzkumnou metodu. Ale v případě, že se konkrétně zajímáme o negativní vlivy problému, může docházet k podcenění či úplně k absenci negativních vlivů. Což ovšem nevypovídá o neexistenci problému. To můžeme ukázat na případu sexuálního obtěžování, kdy nepodání trestního oznámení není důkazem neexistence jevu. Průzkumy by proto měly respondenty a respondentky aktivně vyhledávat, než jen vyčkávat. Tím se docílí toho, že získáme informace, které bychom pasivní cestou ze statistických dat dlouho nezískaly.

Kritika také směřuje ke způsobu sbírání dat, kdy některá data jsou jednoduše vynechávána. Na tuto skutečnost selektivity poukazuje Nancy Weiner (citováno v Reinharz 1992), která kritizuje západní ekonomy za přehlížení žen na ekonomických pozicích a jejich vypouštění ze statistických dat.

Reinharz se závěrem feministické kritiky dotazníkových šetření a jiných kvantitativních metod výzkumu opírá o Sidney Verbu, která se orientuje na kritiku nedostatku jemnosti v šetřeních. To je podle ní způsobeno několika nástroji (zjednodušování složitých problémů do omezeného počtu otázek, unikání detailů se

zkoumaným problémem spojeným), které limitují možnost větší důmyslnosti šetření. Způsoby, jak kompenzovat nedostatek jemnosti podle Verby jsou následující – přidávání příloh s doslovnými přepisy incidentu, nebo připojování dalších připomínek respondentů.

Zatím jsem se v rámci metodologie dotazníkového šetření věnovala pouze výhodám a nevýhodám, a nikoliv samotné metodě. Je totiž důležité zmínit i problematické typy otázek a odpovědí, které mohou být použity u metody dotazníkového šetření. Mezi problematické typy otázek můžeme například zahrnout dvojznačné, návodné, emotivní nebo otázky, které se ptají na dvě věci zároveň, popřípadě otázky používající žargon a odborné termíny. Právě použití těchto typů otázek je metodologickou chybou a ty mohou tak vést k nepochopení zadání nebo celkově vést k problematickým odpovědím. Může se však jednat i o nevhodné použití otevřených a uzavřených otázek, kdy každý typ otázky má svá pozitiva i negativa. Konkrétně otevřené otázky, které byly zejména použity v původním dotazníku za rok 2009, kladou velké požadavky při vyplňování na respondenty/tky a jsou náročné na kódování a analýzu (Deacon a kol. 1999).

3.4. Kritické zhodnocení původního dotazníku

První dotazník pro soutěž Úřad roku „*Půl na půl*“ – *respekt k rovným příležitostem* byl vytvořen pro nultý ročník a byl ještě použit při prvním a druhém ročníku v roce 2009, kde byl lehce upraven a doplněn o informativní obodování odpovědí přímo v dotaznících. Dotazník se na první pohled nejevil jako problematický. Při vyhodnocování se však ukázalo, že zadání otázek bylo často problematicky formulováno a v celém dotazníku byly návodné otázky, ze kterých mohly úřady poznat, za co dostanou body a za co dokonce více bodů.

Pro odpovědi také nebyly předem stanoveny jednoznačné instrukce se striktním bodováním, které jsou v případě dotazníkových šetření metodologickým imperativem. Tím vznikl obrovský prostor pro vlastní interpretace celé vyhodnocovací komise a jejich následné obodování podle vlastního uvážení. Často se tak udělovaly body jen proto, že když se jednomu úřadu za to či ono bod dal, i jinému úřadu musí být tím pádem udělen také. Čili problém spočíval nejen v nejasném znění otázek, ale i v tom, že neexistovala předem daná pravidla jejich vyhodnocování. Proto by taková pravidla měla

existovat předem, aby je neovlivňovaly konkrétní odpovědi a konkrétní zájmy hodnotitelů.

Není tedy překvapením, že komise, která rozhodovala o vítězných krajských úřadech, měla velmi rozdílné názory na hodnocení a snad nikdy při hlasování nedošlo ke konsenzu. Často se tak do hodnocení promítalo osobní zaujetí, ať už pozitivní nebo negativní vůči některým (krajským) úřadům.

Dalším problémem bylo, že většina otázek byla v první verzi dotazníku koncipována jako otázky „*Ano*“ – „*Ne*“ a to v této explicitní podobě jen v roce 2008. Tento rozdíl mezi dotazníkem z roku 2008 a 2009 uvádím jen okrajově, protože jsem s dotazníkem z roku 2008 nepracovala a není tak pro analýzu důležitý. V následujícím roce 2009 políčko pro zaškrtnutí odpovědi „*Ano*“ nebo „*Ne*“ bylo zrušeno a místo toho bylo k dispozici jen okénko pro otevřenou odpověď, nad kterým bylo napsáno „*Pokud ano, která?*“ nebo „*Pokud ano, popište podrobněji.*“ Pod otázkou pak bylo uvedeno, jak budou odpovědi hodnoceny. Otázky tedy byly velmi otevřené, což dávalo úřadům možnost vypsát spoustu podrobností s tématem často nesouvisející, nebo dokonce docházelo k totálnímu nepochopení otázky. Důvod, proč úřady uváděly irelevantní odpovědi, mohl být způsoben tím, že otázku nepochopily, ale také proto, že ji pochopily, neměly co uvést, a proto mlžily a snažily se zahltit hodnotitele. I samotné hodnocení bylo velmi otevřené a při posuzování o udělení bodů spekulativní.

Nepříjemná situace při elektronickém vyplňování dotazníku nastala, když se úřad rozhodl na některou z otázek neodpovídat. Samo o sobě by to bylo naprosto v pořádku, pokud by vyplňující osoba nejednou celou otázku nesmazala včetně zadání, tím se totiž číslování otázek celé posunulo.

Mým úkolem bylo tedy vytvořit nový dotazník, který by se vyvaroval výše zmíněných chyb a nejasností, aby nevznikal prostor pro irelevantní otevřené odpovědi a neumožňoval používání stejných odpovědí u více otázek. A hlavně, aby významně zjednodušil samotné vyhodnocování dotazníků. Jednou z cest, jak docílit zjednodušení dotazníku, bylo využití uzavřených otázek, nebo vytvoření víceškálových odpovědí s různým bodováním.

Pečlivě jsem prošla téměř většinu odevzdaných dotazníků, otázku po otázce, a na základě nejvíce nepochopených, mylných nebo rozdílných odpovědí jsem sestavila list problematických otázek, který jsem doplnila o další otázky, které byly problematické z metodologického hlediska. Některé odpovědi otázek mě naopak inspirovaly v různorodosti možných odpovědí, ze kterých jsem pak sestavovala škálu odpovědí.

K nejproblematičtějším patřily otázky číslo 3, 4, 5, 6b, 6c a 6f a nečíslovaná úvodní otázka „*Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?*“ z úvodní tabulky identifikujících otázek - viz příloha číslo 1. Poslední zmíněná otázka nebyla bodovaná, přesto však měla svůj význam, neboť měla ukázat, od kterého roku jsou na úřadech zohledňovány rovné příležitosti žen a mužů. Otázka ovšem nevyjasňuje, co se myslí „*zohledňováním rovných příležitostí žen a mužů.*“ Jak se ukázalo z odpovědí, to na jedné straně dávalo široký prostor pro interpretaci („*od roku 1990, vždy, nijak není a nebylo omezováno*“), kdy se respondenti mohli domnívat, že se to týkalo přechodu k demokracii. Na druhé straně to evidentně mohlo svádět k představě, že se mluví o funkčním období respondenta („*od mého nástupu do funkce starosty*“).

Problém byl i s otázkou číslo tři: „*Vydal úřad pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření? Pokud ano, které? 1 bod za povinná opatření v rámci dodržování zákona, 2 body za opatření nad rámec zákona, např. zvláštní antidiskriminační nařízení.*“ Podobně jako předchozí nultá otázka nejasně formulovala, co je myšleno zvláštním antidiskriminačním opatřením a otázka tak nabízela široké pole interpretace (zda se jedná například o strategii rozvoje, vizi úřadu nebo plánu rozvoje). To vedlo k tomu, že ve snaze získat za tuto odpověď body úřady uváděly ledascos. V otázce číslo 3 tak šlo získat body i za něco, na co se otázka vůbec neptá. Výsledkem bylo, že jeden bod byl udělován i za ploché sdělení typu: „*Opatření v rámci platné legislativy*“ nebo „*Dodržujeme všechna zákonná opatření stanovené zákoníkem práce.*“ Ze znění otázky č. 3 je také patrné, že součástí celého dotazníku byla i informace o bodech za konkrétní odpovědi, jak jsem již zmínila. To je metodologický problém, protože respondenti předem věděli, za co dostanou body a za co více bodů, což je mohlo motivovat ke konkrétním odpovědím (viz výše).

Otázka číslo čtyři: „*Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních interních dokumentech (pracovní řád, vnitřní platový předpis, etický kodex, atd.)? Pokud ano, ve kterých? 1 bod za zohlednění, které je dané zákonem, např. ZP, 2 body za zohlednění nad rámec zákona, např. nařízení o nediskriminaci žen – originální dokument,*“ se do značné míry překrývala s otázkou číslo tři. Ze zadání otázek 3 a 4 je patrné, že každá chtěla zjišťovat trochu něco jiného, ale uvedené hodnocení měnilo záměr, a otázky tak pozbývaly smyslu, protože kritéria v hodnocení směřovaly k stejnému cíli. Za totožnou odpověď šlo tedy získat body i v otázce 4.

Používání stejných odpovědí u více otázek je samozřejmě nepřijatelné a vypovídá o nejasné formulaci a volných pravidlech vyplňování dotazníku. Uvedu příklad z Pardubického kraje, kdy u otázky číslo tři je odpověď: „ANO – Kodex etiky zaměstnanců Pardubického kraje, který je přílohou Pracovního řádu“ a odpověď u otázky číslo čtyři: „ANO – Pracovní řád, Kodex etiky zaměstnanců Pk.“ Pardubický kraj tak získal za každou z otázek po dvou bodech.

Otázka číslo pět také neodpovídala obvyklým kritériím:

Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních dokumentech zaměřených na veřejnost (strategie rozvoje, vize, plány rozvoje, atd.). Pokud ano, ve kterých? 1 bod za zveřejnění údajů z jiných zdrojů např. ze statistik ČSÚ nebo ESF, 2 body za vlastní dokumenty v oblasti rovnosti žen a mužů.“

Základní problémem této otázky je nevysvětlení odborného termínu (genderový mainstreaming), který je v otázce používán. Dotazník by neměl spoléhat na to, že respondenti/ky odborné terminologii rozumí, ale měl by případně zahrnovat i jejich vysvětlení. Otázka se navíc ptá jinak, než je postaveno bodování, které slouží spíše jako nápověda, co by se mohlo k otázce číslo pět napsat. Uvedení této nápovědy v podobě konkrétních dokumentů, na které se otázka ptá, je zásadním metodologickým problémem. Nápověda leckomu pomohla a body pak mohly být uděleny za odpovědi typu: „Strategie rozvoje regionu Kdyňsko“ „Etický kodex je základní normou prezentace úředníků MHMP vůči veřejnosti“; „v připravované „Vizi a strategii MHMP do roku 2010“ je Gender Mainstreaming zohledněn“, „Strategie rozvoje, vize města, územní plán.“ Z odpovědí se bohužel nedozvídáme, jak byl genderový mainstreaming zohledněn a jak je s ním nakládáno ve strategiích rozvoje, protože se na to otázka neptala. Kromě toho etický kodex není oficiálním dokumentem zaměřeným na veřejnost, ale nepovinným interním dokumentem úřadu.

Podobně návodná byla i otázka číslo šest b: „Přispívá úřad svým zaměstnancům/zaměstnankyním na umístění dítěte v externích zařízeních (jesle nebo MŠ případně jiné zařízení zajišťující péči o děti předškolního věku)? Pokud ano, popište podrobněji. 2 body za konkrétní doložitelnou nebo doloženou podporu.“ Doplnění v závorce se objevilo v dotazníku na rok 2009. Předchozí dotazníky doplnění neobsahovala a úřady většinou nevěděly, co externí zařízení pro děti jsou.

U této otázky se dá kritizovat i to, že nebyla předem stanovena pravidla vyhodnocování. Tím, že nebylo stanoveno, kdy a za co udělen bod bude a kdy ne, vedlo rozdílným názorům hodnotící komise. Uvedu tři příklady, z nichž první dva obdržely po bodu, a třetí příklad žádný bod neobdržel: „*Město je zřizovatelem mateřské školy, poskytuje dotaci Mateřskému centru Sluníčko*“, „*Družina, infocentrum, knihovna*“, „*Podpora stabilizace dalšího rozvoje školských zařízení ve městě – MŠ, ZŠ, ZUŠ, Praktická škola, Dům dětí, Školní jídelna.*“

V případě otázky číslo šest c: „*Udržuje úřad kontakt se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na mateřské a/nebo rodičovské dovolené? Pokud ano, popište podrobněji. 1 bod za jednorázové kontakty..., 2 body za systematickou práci se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na MD/RD,*“ se má kritika dotazníku týká nejasnosti zadání a také celkové neexistence předem stanovených pravidel. Proto si pod systematickým kontaktem opět různí lidé představovali něco jiného. Ani komise následně nebyla zcela za jedno, zda například udělit body dva nebo pouze jeden za následující odpovědi: „*Setkávání probíhá min. 2x ročně, úřad každoročně pořádá Mikulášský večírek, kde jsou zváni zaměstnanci a zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, taktéž v červnu jsou zváni na sportovní den Krajského úřadu Zlínského kraje*“ nebo:

Zaměstnankyně (zaměstnanec na MD nemáme) na mateřské/rodičovské dovolené jsou aktivním přístupem zaměstnavatele ve stálém kontaktu s úřadem a kolegy (psáno tučně). Jsou zvány na všechny společenské akce (spolu se svými dětmi, popř. partnery), jako jsou akce a výlety na MDD, Mikulášská besídka, Vánoční besídka, sportovní akce atp. Ředitel úřadu zve pravidelně na „vítání občánků“ maminky s miminky, na kterých jim poblahopřeje, předá dáreček (...).

Nakonec se při vyhodnocování dotazníků komise dohodla, že za besídky a podobná setkání udělovala jeden bod jako za jednorázový kontakt, a od systematické práce se očekávalo například:

Pracovnice personálního oddělení udržují pravidelný telefonický a písemný kontakt se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na mateřské a/nebo rodičovské dovolené a informují je o důležitých záležitostech, případně poskytují rady k řešení některých pracovněprávních záležitostí. Neformální kontakty s pracovištěm přímo v odboru jsou běžně udržovány, jestliže o to dotyční nepřítomní stojí.“

Konečně otázka šest f také vykazovala problematické prvky: „Zpracovává váš úřad pravidelně genderové statistiky a průzkumy spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň? Pokud ano, popište podrobněji. 1 bod za obecné tvrzení. 2 body za konkrétní údaje.“ Ačkoliv je celý dotazník postaven na zjišťování úrovně genderové rovnosti na úřadech, naprostá většina úřadů se u této otázky chytila průzkumů spokojenosti, kde zřejmě vypadlo slovo gender (tedy genderové průzkumy spokojenosti), nebo byl autory a autorkami dotazníku mylně považován za naprostou samozřejmost.

Problematický byl i nejasný termín „pravidelně“, neboť si pod ním vyplňující i komise představily něco jiného. Takže je opět patrné, že nebyla pravidla předem stanovena a v praxi byly body udělovány dost volně. I otázka byla ovšem nejasně formulována. Podobně jako u předchozí otázky 6c byla i otázka 6f spíše slohovým cvičením. Některé úřady byly velmi stručné, a přesto se vešly do škatulky obecné tvrzení. I zde uvedu pár příkladů: „V r. 2007 poprvé proveden průzkum spokojenosti zaměstnanců.“ „Všeobecné průzkumy spokojenosti jsou zahrnuty každoročně v rámci hodnocení zaměstnanců. V případě potřeby zjišťujeme zájem, spokojenost zaměstnanců.“ „Ankety či průzkumy spokojenosti nejsou pořádány pravidelně.“

Výše jsem shrnula nejproblematictější a nejspornější otázky. Na základě podrobného prostudování odevzdaných dotazníků za rok 2009 (částečně i 2008) jsem zjišťovala, jak úřady reagovaly na jednotlivé otázky a které otázky byly nejkomplicovanější a nejméně pochopené. Některé otázky se ptaly na podobné věci, a často tak byly zaměňovány. Proto jsem vycházela zejména z reakcí lidí, kteří dotazník vyplnili a poslali. Zejména bylo zapotřebí dotazník zjednodušit, aby se konkrétně ptal a nabízel konkrétní odpovědi, které by předcházely volným slohovým cvičením a které se zpravidla vůbec netýkaly zadané otázky. Dále pak tyto obsáhlé komentáře umožňovaly velmi široké a subjektivní interpretace bodování. Celkově jsem také chtěla přispět k zpřehlednění a snadné orientaci v dotazníku.

3.4.1. Nový dotazník

Při tvorbě nového dotazníku jsem se maximálně snažila poučit se z chyb z předchozích tří let a, využít svého vzdělání v metodologii. Většina otázek je proto nově formulována se škálou odpovědí. Některé otázky jsou rozšířeny a jsou také logičtější za sebou řazeny.

Identifikační údaje patřící do prvního bloku otázek jsou v novém dotazníku přehlednější nejen pro vyplňující, ale také pro vyhodnocující osoby. Následuje první část dotazníku cíle a struktura úřadu.

První otázkou - viz příloha č. 2 - v novém dotazníku v části cíle a struktura úřadu je přehledná tabulka k vyplnění, ve které se má vyplnit počet žen, počet mužů, celkový počet a procento žen ve volených orgánech a na jednotlivých (vedoucích) pozicích úřadu. Oproti původnímu dotazníku byl doplněn celkový počet, jelikož se nezdálo, že procenta byla špatně spočítána nebo nepochopena. Navíc nebyla možnost zpětné kontroly bez dalších údajů. Celkově obě původní otázky způsobovaly mnoho problémů a nepochopení ze strany vyplňujících. A pro větší přehlednost a jejich podobnost bylo lepší je spojit do jedné shrnující tabulky. Původně byla otázka týkající se počtu žen ve volených orgánech úřadu samostatná a doplněná informací, že to není bodovaná otázka, jen slouží ke statistickým účelům. Poté následovala v původním dotazníku otázka číslo jedna: *„Počet žen ve vedoucích funkcích ve vztahu k celkovému počtu vedoucích míst na dané úrovni. Jaký podíl žen je zastoupen.“*

Druhou otázkou se stala otázka: *„Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?“* Ta byla původně součástí identifikačních údajů.

Předělaná nová otázka číslo tři zněla: *„Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů v následujících externích dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).“* Se škálou možných odpovědí: *„strategie rozvoje kraje/města/obce; vizi úřadu, plánu rozvoje; v jiných dokumentech podobného typu, specifikujte, ve kterých“* a zdůrazněním, že se musí jednat o rovnost žen a mužů explicitně zmíněnou v jednotlivých dokumentech. Pokud by nebylo konkrétně a relevantně specifikováno, samotné zaškrtnutí by nestačilo k udělení bodu. Tato otázka nahradila původní otázku číslo pět *„Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních dokumentech zaměřených na veřejnost (strategie rozvoje, vize, plány rozvoje atd.)? Pokud ano, ve kterých?“*

Pro kontrolu, zda se skutečně jednalo o explicitní zmínku, sloužila nová otázka číslo čtyři *„Specifikujte, jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů v těchto dokumentech pojednány? (Např.: Je zmíněn obecný princip rovných příležitostí žen a mužů. Jsou vyjmenovány konkrétní priority v dané oblasti, atd.)“*

Původní otázku číslo čtyři *„Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních interních dokumentech (pracovní řád, vnitřní platový předpis, etický kodex atd.)?“* nahradila otázka číslo pět *„Zohledňuje úřad rovné*

příležitosti žen a mužů v následujících interních dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).“ Otázka byla stejně jako předchozí otázka doplněna škálou odpovědí: *„v pracovním řádu; vnitřním platovém předpisu; etickém kodexu; v dalších dokumentech, specifikujte, ve kterých“* s instrukcí, že rovnost žen a mužů musí být v následujících dokumentech explicitně zmíněna - a to se stejným principem bodování. Zobrazené bodování nebylo ovšem součástí dotazníku.

Původní otázku číslo tři *„Vydal úřad pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření?“* vystřídala lépe formulovaná otázka číslo šest *„Je zákaz diskriminace na základě pohlaví explicitně zmíněna v následujících interních dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka)“* doplněná škálou možných odpovědí: *„v pracovním řádu; ve vnitřním platovém předpisu; v etickém kodexu; v dalších dokumentech, specifikujte v kterých; úřad vydal pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření, specifikujte, která.“* U otázek tři až šest jsem kladla důraz na prosazování rovných příležitostí žen a mužů či zákazu diskriminace na úrovni interních a externích dokumentů úřadu, neboť tyto dokumenty jsou obdobou vládních a resortních Priorit v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Úplně nově se objevila otázka číslo sedm *„Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů při komunikaci s veřejností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).“* S nabídkou těchto odpovědí: *„Na webových stránkách úřadu je sekce explicitně věnovaná problematice rovných příležitostí žen a mužů; úřad sbírá a zveřejňuje vlastní statistiky členěné podle pohlaví; úřad zveřejňuje statistiky jiných institucí (ČSÚ, EU) členěné podle pohlaví; jiným způsobem, specifikujte.“*

Další novou otázkou v dotazníku se stala otázka číslo osm *„Uplatňuje úřad při přijímání nových zaměstnanců/zaměstnankyň či obsazování vedoucích pozic nějaké pravidlo týkající se složení výběrových komisí z hlediska zastoupení žen a mužů?“* Mezi možné odpovědi k zaškrtnutí byly nabídnuty *„Ne“* a *„Ano, specifikujte, jaké.“*

Nová byla také otázka číslo devět *„Sleduje úřad, jaké zastoupení žen a mužů je na jednotlivých úrovních řízení na úřadě?“* Se škálou odpovědí: *„Ano, pravidelně (1x do roka); Ano, občas (méně, než 1x do roka); Ne.“*

Následující byla opět nová otázka číslo deset *„Usiluje úřad o zvýšení méně zastoupeného pohlaví na některé úrovni řízení?“* Nabídnuté možnosti byly: *„Ne“* a *„Ano, specifikujte jak.“*

Upravená otázka jedenáct:

Které z následujících metod a nástrojů využívá úřad při své činnosti?(Zaškrtněte všechna relevantní okénka)“ S nabídkou odpovědí: „Genderový mainstreaming; analýza rozdílů v platech žen a mužů; statistiky členěné podle pohlaví; genderové audity; odhady genderových dopadů přijímaných opatření (Gender Impact Assessment); genderové rozpočtování (Gender budgeting) - Pokud ano, specifikujte.

Svým obsahem doplňuje a rozšiřuje původní otázku číslo šest ch „Zavádí váš úřad principy genderového rozpočtování do své práce?“ Popřípadě doplňuje původní otázku číslo šest i: „Jiná opatření. Popište.“ *Podobně, jako jsem se v teoretické části věnovala konkrétním nástrojům prosazování genderové rovnosti, které jsou v rámci politiky rovných příležitostí využívány, chtěla jsem zjistit, jaké nástroje jsou využívány na úřadech.*

Třetí blok se věnoval institucionálnímu zajištění rovnosti žen a mužů na úřadech, neboť stejně jako na vládní a resortní úrovni existuje institucionální zajištění, zajímalo mě, zda i na regionální úrovni nějaké institucionální zajištění existuje.

Jeho první otázkou této podkapitoly dotazníku, jinak dvanáctou otázkou celkově, byla: „Kdo je v rámci úřadu zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?“ S těmito možnostmi k zaškrtnutí:

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

Otázka dvanáct tak nahradila původní otázku pod číslem dva „Je na úřadě zřízeno místo/pozice (i na částečný úvazek), ve kterém je problematika rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně?“

Na otázku dvanáct navazovala otázka třináct, která do jisté míry také vychází z původní otázky číslo dva a týkala se popisu činností v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Nově otázka třináct zněla: „Jaké činnosti vykonává osoba, která se věnuje agendě rovnosti žen a mužů?“ S odpověďmi:

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

Úplně prvně se objevila i otázka čtrnáct *„Má úřad explicitně formulovanou strategii/ plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů?“* S odpověďmi *„Ano“* a *„Ne“* a otázka patnáct *„Vyhodnocuje úřad plnění strategie/ plánu prosazování rovných příležitostí žen a mužů?“* S nabídkou odpovědí: *„Ano, pravidelně (1x do roka); Ano, příležitostně (méně než 1x do roka); ne.“* A také se prvně objevila otázka šestnáct *„Realizuje úřad nějaké projekty v oblasti rovných příležitostí žen a mužů? Uveďte prosím odkaz na vaše internetové stránky. Specifikujte.“*

Podobně zde byla zcela nově zahrnuta otázka sedmnáct týkající se diskriminace: *„Jak je v rámci úřadu řešena diskriminace na základě pohlaví? (zaškrtněte všechna relevantní okénka).“* Škála odpovědí byla následující:

Existuje formální postup pro řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví; řešením podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je pověřen útvar úřadu, specifikujte; zaměstnanci/ zaměstnankyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají s diskriminací na základě pohlaví; řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je ošetřeno způsobem, specifikujte; nejsou k dispozici pravidla pro řešení týkajících se diskriminace na základě pohlaví.

Na téma sexuálního obtěžování byla také úplně nově zařazena otázka číslo osmnáct: *„Jak je v rámci úřadu řešena problematika sexuálního obtěžování? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).“* Na výběr byly tyto odpovědi:

Existuje formální postup pro řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování; řešením podnětů týkajících se sexuálního obtěžování je pověřen útvar úřadu, specifikujte; zaměstnanci/ zaměstnankyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají se sexuálním obtěžováním; řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování je ošetřeno jiným způsobem, specifikujte; nejsou k dispozici pravidla pro řešení podnětů týkajících se sexuálního obtěžování.

Další otázka číslo devatenáct zněla: „*Jaké typy školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů úřad organizuje pro své zaměstnance/kyně? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).*“ Možnosti odpovědí byly následující:

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

U devatenácté otázky jsem se nechala inspirovat otázkou číslo šest h z původního dotazníku: „*Vzdělává úřad zaměstnance a zaměstnankyně v oblasti rovných příležitostí a provádí osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů? Pokud ano, popište podrobněji.*“

Dvacátá otázka byla přeformulována takto: „*Jaké typy školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů úřad organizuje pro veřejnost? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).*“ S touto škálou odpovědí:

Úřad periodicky organizuje školení této problematice; úřad dosud zorganizoval alespoň jedno školení v této problematice; školení v této problematice je součástí jiného školení (např. v problematice lidských práv); úřad neorganizuje žádná školení v této problematice.“
V původním dotazníku by současně otázce nejbližší odpovídala otázka číslo sedm a: „*Poskytuje váš úřad možnost vzdělávání pro občany a občanky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů? Pokud ano, popište podrobněji.*“

Otázka číslo dvacet jedna byla přidána nově a zněla: „*Spolupracuje úřad s neziskovými organizacemi či akademickými pracovišti zaměřenými na prosazování rovnosti žen a mužů?*“ S možnostmi odpovědí „*Ne*“ a „*Ano, specifikujte.*“

Čtvrtá, a zároveň poslední, část dotazníku se věnovala pouze aktivitám úřadu. V pořadí dvacátá druhá otázka řešila: „*Jaké aktivity úřad vyvíjí, pokud jde o rodiče dětí předškolního věku? (Zaškrtněte relevantní okénka).*“ Škála odpovědí byla následující:

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

Přeformulovaná otázka dvacet tři: „*Nabízí úřad zaměstnancům/ zaměstnankyním některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka)*“ nabízí tyto odpovědi: „*Flexibilní pracovní dobu; částečné úvazky; alternativní formy zaměstnání, specifikujte; vzít si placené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou; vzít si neplacené volno nad rámec dovolené v případě péče o dítě či osobu blízkou.*“ Otázka byla inspirována třemi otázkami šest d, šest e a šest g. Původní znění otázky šest d: „*Poskytuje úřad zaměstnancům/zaměstnankyním možnost flexibilních úvazků a možnost alternativních forem zaměstnání? Pokud ano, popište podrobněji*“, otázka šest e: „*Mají zaměstnanci a zaměstnankyně na mateřské/rodičovské dovolené možnost práce na dohodu pro úřad? Pokud ano, popište podrobněji*“ a poslední z otázek šest g: „*Je úřad vstřícný při poskytování volna nad rámec řádné dovolené zaměstnancům a zaměstnankyním s dětmi či zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o osobu blízkou? Pokud ano, popište podrobněji.*“

Předělaná otázka dvacet čtyři: „*Udržuje úřad kontakt se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené? (Zaškrtněte relevantní okénka).*“ S touto škálou odpovědí: „*Udržuje pravidelné spojení, za které zodpovídá:...; jsou rutinně zvány/i na všechny relevantní školení; jsou zvány/i na společenské akce úřadu (Vánoce, Velikonoce atd.); úřad s nimi neudržuje pravidelný kontakt.*“ Původně tato otázka šest c zněla: „*Udržuje kontakt se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na mateřské a/nebo rodičovské dovolené? Pokud ano, popište podrobněji.*“

Prvně se objevila v dotazníku otázka číslo dvacet pět: „*Nabízí úřad zaměstnancům/ zaměstnankyním na rodičovské dovolené některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka).*“ Nabízená škála odpovědí je: „*Pracovat na dohodu; snížený pracovní úvazek; účastnit se všech školení organizovaných úřadem; vypracovat si individuální plán profesního rozvoje; jiné, specifikujte.*“

Přeformulovaná otázka číslo dvacet šest: „*Jaká konkrétní opatření přijal úřad směrem k veřejnosti? (Zaškrtněte relevantní okénka).*“ Nabízená škála odpovědí byla následující: „*Úřad rozšiřuje kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro občany a občany obce s ohledem na demografickou situaci.*“ Odpověď byla doplněna tabulkou k vyplnění. Další nabízené otázky byly:

úřad podporuje volnočasové aktivity dětí; úřad sleduje, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňová péče a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností)

odpovídá skutečným potřebám; úřad podporuje pečovatelskou službu pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené); úřad podporuje tísňovou péči pro osoby se sníženou soběstačností; úřad podporuje denní stacionáře pro osoby soběstačností.

Otázka dvacet šest vzešla z inspirace několika otázek. Konkrétně otázkou sedm c: „Zřizuje, případně rozšiřuje váš úřad kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek s ohledem na demografickou situaci? Pokud ano, popište podrobněji“, otázky sedm d: „Podporuje váš úřad volnočasové aktivity dětí? Pokud ano, popište jaké a jakým způsobem“, sedm e: „Podporuje váš úřad pečovatelskou službu, tísňovou péči a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené)? Pokud ano, popište podrobně“ a také otázky sedm f: „Sleduje váš úřad, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňové péče a denních stacionářů pro osoby se sníženou soběstačností) odpovídá skutečným potřebám? Pokud ano, popište jakým způsobem.“

Poslední dvě otázky v dotazníku byly přidány také nově, jednalo se o otázku dvacet sedm: „V posledních dvou letech byla podpora (v tis. Kč) – pečovatelské služby, tísňové péče a denních stacionářů.“ A otázka dvacet osm: „Kolik % z celkového rozpočtu věnujete na sociální oblast?“

Společně s novým dotazníkem jsem poskytla také instrukce pro vyhodnocování dotazníku. Instrukce však nebyly součástí dotazníku, jako tomu bylo dříve. V zásadě určovaly, kolik bylo možné získat bodů za konkrétní odpovědi u jednotlivých otázek. Dále otevřené otázky obsahovaly striktní podmínku, že konkrétní opatření nebo dokument se musel explicitně týkat rovných příležitostí žen a mužů. To se týkalo pouze otevřených otázek, kterých bylo v celém dotazníku minimum. Snadné udělení bodů bez složitého kódování bylo možné díky škále nabízených odpovědí, kterými jsme se vyhnuly otevřeným otázkám.

Změny v nově navrženém dotazníku nebyly při společné brainstormingové debatě konečné (v prosinci roku 2009), přestože zástupkyně a zástupci krajů měli k dispozici hotový dotazník zhruba měsíc před setkáním. Z tohoto důvodu zmíním některé změny pouze okrajově. Upravování nového dotazníku i po tom probíhalo na etapy i po této debatě, neboť některým zástupkyním krajů se současná podoba dotazníku natolik nelíbila, že ji svými návrhy několikrát změnily. Na další připomínky mimo zmíněnou debatu jsem již nereagovala, protože jsem se s návrhy neztotožňovala a neshledávala je přínosnými.

Na okraj tedy uvedu několik příkladů, jak se nový dotazník přeměnil. Otázku číslo 3: „Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů v následujících dokumentech?“ chtěla komise spojit (blíže nespecifikovaným způsobem) s otázkou číslo 4: „Specifikujte, jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů v těchto dokumentech pojednány?“ do jedné samostatné otázky. Chtěli zároveň přidat do zadání otázky číslo tři slovo *externích* – tedy následujících externích dokumentů (což bylo z výčtu dokumentů zjevné).

Dále se opět objevila formulace otázky podobně jako v roce 2009, přestože jsem ji z nového dotazníku vypustila: „Vydal úřad vlastní antidiskriminační opatření? Pokud ano, specifikujte.“ Bez jakéhokoli bližšího specifikování, co se myslí speciálním antidiskriminačním opatřením. A to i přes mé upozornění, že právě tato otázka patřila k nejvíce problematickým zadáním. A to nejen z hlediska nechopení vyplňujících úřadů, ale i z hlediska samotného kódování.

Otázka číslo 7: „Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů při komunikaci s veřejností,“ se přeformulovala do této podoby: „Poskytuje úřad informace o prosazování rovných příležitostí směrem k veřejnosti.“

Otázka číslo 9: „Sleduje úřad jaké je zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení?“ S odpověďmi: „Ano, pravidelně (1x do roka); Ano, občas (méně, než 1x do roka) a Ne.“ Škála se omezila pouze na políčko „Ano“ a „Ne“ a zadání otázky se změnilo: „Sleduje systematicky úřad, jaké je zastoupení žen a mužů na úřadě?“

Otázka číslo 27 a 28 se zcela z dotazníku komisí vypustila. Celkově došlo k značnému omezení škály odpovědí a přemístění některých otázek.

Zaznívaly ovšem i názory, jako změnit kategorie hodnocení obcí v soutěži ze současných obcí I., II., III. typu a krajských úřadu na obecní úřady, městské úřady, úřady městyse. Nebo nepatrné nuance ve formulování otázek (jako například otázka číslo 16: „Realizuje úřad nějaké projekty v oblasti rovných příležitostí žen a mužů? Uveďte prosím odkaz na vaše internetové stránky.“ Některá ze zástupkyň navrhla následující úpravu části formulace: „Uveďte prosím, odkaz na internetové stránky, na kterých je informace o projektu/projektech uvedena. Pokud je zdrojem informací intranet, uveďte rovněž prosím tuto skutečnost.“

Ostatní změny v novém dotazníku se nesly v podobném duchu uvedených příkladů. A jak jsem uvedla, během setkání nedošlo k naprosté shodě všech zúčastněných na finální podobě dotazníku, a tak byl dotazník ještě upravován několikrát. Celková zkušenost s fungováním úřednického aparátu, který byl zapojen do

tvorby finální podoby dotazníku, ve mně vyvolala značné obavy o budoucnost nového dotazníku. Poupravit nový dotazník se spíše změnilo v mocenskou hru, dokázat mi, že jsem z akademické sféry, a tudíž nemám vůbec styk s realitou na úřadech, kterou jsou schopni poskytnout pouze ony.

4. ZÁVĚR

Pomocí dotazníku pro soutěž „*Úřad roku*“ – *respekt k rovným příležitostem* se ukázalo, že celá soutěž je pro obce a kraje spíše motivační, a pomáhá medializovat problematiku rovných příležitostí žen a mužů. To se ostatně ukázalo i u nového dotazníku testovaného v dalším roce soutěže v roce 2010, který eliminoval volné udělování bodů za opakující se informace, které se zadanou otázkou nesouvisely. A patrně to se i odrazilo a celkově ovlivnilo účast úřadů v soutěži. Úřady si buď byly vědomy své nečinnosti, a neměly tak co uvést, nebo otázku nepochopily, a pravděpodobně se proto rozhodly do soutěže v dalších letech nezapojovat. Druhým velmi významným faktorem, který působil na návratnost dotazníků, byl naprosto změněný způsob distribuce soutěžního dotazníku. Těžko tedy říci, který z faktorů byl tím rozhodujícím, ale oba měly nepochybně zásadní vliv na návratnost soutěžního dotazníku.

Můj úkol, navrhnout nový dotazník pro soutěž „*Úřad roku*“ - *respekt k rovným příležitostem* s jasným zněním otázek a předem daných a objektivních pravidel vyhodnocování, se sice patrně úspěšně podařil, ale mnou navržená verze dotazníku se nikdy do praxe nedostala, což bylo zapříčiněno tím, že neformální pracovní skupina, zahrnující zástupce a zástupkyně všech krajů ČR organizovaná koordinátorkou problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV, byla do tvorby dotazníku také zahrnuta a měla při rozhodování o konečné podobě dotazníku finální slovo. Můj návrh dotazníku se tak podstatně přemodifikoval. V několika případech se jednotlivými formulacemi otázek opět přiblížil problematice původní verzi dotazníku z roku 2009 a celkově byla značně omezena mnou navržená škála nabízených odpovědí u jednotlivých otázek.

Na poklesu zájmu o celou soutěž se silně podepsala již zmíněná změna distribuce dotazníku, ale také změna celkové atmosféry, kdy vládní koalice již nějaký čas dávala ostentativně najevo, že ji prosazování rovnosti žen a mužů nezajímá. Tento nezájem, a ztráta zájmu o oblast rovných příležitostí žen a mužů z vládních míst, má nepochybně negativní vliv na situaci v jednotlivých krajských a ostatních úřadech.

Je sice pravdou, že prosazování rovných příležitostí žen a mužů vyplývající z Priorit není závazné pro samosprávu, a je tedy jen jejich dobrovolnou snahou, ale vzhledem k vágnímu prosazování vlastních vládních Priorit vládou se není ani čemu divit, neboť by právě vláda měla jít příkladem. Navíc je ve vládní pravomoci předkládat návrhy zákonů, jež by řešily institucionální a personální kapacity na úrovni samosprávy.

V politice úřadů se rovnost žen a mužů nijak výrazně neodráží, protože nebyl ani vytvořen žádný institucionální mechanismus na jejich úrovni zajišťující rovné příležitosti žen a mužů. A to jak směrem dovnitř úřadu, tak ani směrem k široké veřejnosti. Zásady politiky prosazování rovných příležitostí tak nejsou obsaženy ve stěžejních dokumentech úřadů, jako jsou strategické plány rozvoje, vize úřadu či plány rozvoje, z toho vyplývá, že na úrovni samosprávy není plošně uplatňován genderový mainstraming a jiné nástroje prosazování genderové rovnosti.

Vládní priority kromě genderového mainstreamingu zahrnují také využívání spolupráce s NNO zaměřujícími se na otázky rovnosti žen a mužů. Avšak ani ta není využívána (jen okrajově zejména na krajské úrovni).

Podstatná je také ovšem genderová citlivost a znalost genderové problematiky, bez níž nemůže být efektivně genderový mainstraming, a vůbec politika prosazování rovných příležitostí žen a mužů zajišťována. Přestože nedochází k žádnému plošnému vzdělávání pracovníků/nic samosprávy v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů, snaží se koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů v resortu MV vydávat každoročně brožurky ke konferenci v návaznosti na uplynulý ročník soutěže. Brožurka slouží jako manuál, kde jsou představeny například příklady dobré a nedobré praxe úřadů, tipy na zavádění politiky rovných příležitostí žen a mužů do praxe úřadů nebo jak lze v praxi využít antidiskriminační zákon.

Nebyli ani příliš ochotní vyslechnout si mé získané zkušenosti s prostudovanými dotazníky, a vůbec se neotevřeli možnosti vyzkoušet nové nápady a raději se přeformulováním vrátili k problematickým zněním otázek. Podle mého názoru jim ani skutečně nešlo o prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale spíše o byrokraticky vyumělkovaná zadání se škálou odpovědí: „*Ano*“ – „*Ne*“, popřípadě „*Pokud ano, specifikujte.*“

Použitá literatura a zdroje:

Amsterodamská smlouva. Pozměňující smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a související akty, 1997.

BOUČKOVÁ, P. *Právní rámec podpory rovného zacházení a rovných příležitostí*. In: Pavlík, P. a kol. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2004. ISBN 80-86520-04-8.

DEACON, D. a kol. *Researching Communications. A Practical Guide to Methods in Media and Cultural Analysis*. London, 1999. ISBN 0-340-73193-1.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2007. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

EQ-TRAIN skripta: nerovné odměňování není hra, je to realita. 2010.

FERRAROVÁ, E. *Jak prosazuje ministerstvo vnitra rovné příležitosti žen a mužů?* In: Sokačová, L. *Rovné příležitosti žen a mužů na úřadech veřejné správy a na Ministerstvu vnitra*. Praha, 2009.

FERRAROVÁ, E. *Rovné příležitosti žen a mužů na Ministerstvu vnitra*. In: Sokačová, L. *Manuál programu rovných příležitostí žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života na úřadech veřejné správy*. Praha, 2010.

FRASER, Nancy. *Rozvíjení Radikální imaginace – Globální přerozdělování, uznání a reprezentace* 1. vyd. Praha : nakladatelství Filosofického ústavu AV ČR, 2007. 184 s. ISBN 978-80-7007-251-6.

FRASER, Nancy – HONNETH, Axel. *Přerozdělování nebo uznání?* 1. vyd. Praha : nakladatelství Filosofického ústavu AV ČR, 2004. 333 s. ISBN 80-7007-200-8.

FRIEDAN, Betty. *Feminine mystique*. Praha : Pragma, 2002. 596 s. ISBN 80-7205-893-2.

Gender mainstreaming guide. Příručka programu Iniciativy společenství EQUAL, překlad MPSV, 2008. ISBN 978-80-86878-81-2.

HEDMAN, B. – PERUCCI, F. – SUNDSTRÖM, P. *Engendering Statistics: A Tool for Change*. Sweden, 1996. ISBN 91-618-0859-8.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha : Portál, 2008. 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KUBÁLKOVÁ, P. – WENNERHOLM ČÁSLAVSKÁ. *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni*. Otevřená společnost, o.p.s., 2010. 156 s. ISBN 978-80-87110-19-5.

LEATHERBY, G. *Feminist Research in Theory and Practice*. Open University Press, 2003. 224 s. ISBN 978-0335200283.

Lisabonská smlouva. Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie, 2008.

Listina základních práv a svobod. Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, 1992.
NAGL-DOCEKAL, H. *Feministická filosofie*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2007. 316 s. ISBN 978-80-86429-68-7.

Niceská smlouva. Pozměňující smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, 2001.

NOVÁKOVÁ, J. *Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami*. In: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.

PAVLÍK, P. *Gender: Úvod do problematiky*. In: Smetáčková, I. ed.: *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2006. 67 s. ISBN 80-903331-5-X.

PAVLÍK, P. *Metodika Genderového auditu krajského úřadu*. Praha : Nadace Open Society Fund a Otevřená společnost, o.p.s., 2007.

PAVLÍK, P. – SMETÁČKOVÁ, I. *Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy*. 2010.

PAVLÍK a kol. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha : Nadace Open Society Fund, 2008.

Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha : Gender Studies, 2007. 23 s. ISBN 976-80-86520-03-2.

Rada Evropy. *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen*, 2000.

RAMAZANOGLU, C. – HOLLAND, J. *Feminist methodology: Challenges and choices*. London : Sage Publications, 2004.

REINHARZ, S. – DAVIDMAN, L. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press, 1992. 413 s. ISBN 0-19-507386-X.

Římská smlouva. Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství, 1957.

Zpráva o plnění priorit a postupů vlády Ministerstva vnitra při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2010. Praha : Ministerstvo vnitra, 2010.

Elektronické zdroje:

ASKLÖF a kolektiv. *Závěrečná doporučení projektu „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“* [online] 2003 [19.1.2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/976/Final2.pdf>

Časopis *FEMA*, 2011, roč. I., č. 1, str. 7.

Česká ženská lobby. *Opční protokol* [online] 2010 [cit. 18.01.2011]. Dostupné na: <http://www.czlobby.cz/cedaw/>

Česká ženská lobby. *O České ženské lobby* [online] [cit. 05.02.2011] Dostupné na: <http://www.czlobby.cz/o-ceske-zenske-lobby/>

Československá konfederace odborových svazů. *Zaměření činnosti Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů.* [online] [cit. 29.11.2011]. Dostupné na: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>

Český Helsinský výbor. *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online] [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>

Český statistický úřad: Genderové statistiky. [online] [cit. 18.12.2011]. Dostupné na: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_publicace

Český svaz žen. *O Českém svazu žen* [online] [cit. 28.11.2011]. Dostupné na: <http://www.csz.cz/view.php?cisloclanku=2008100004>

Členské odborové svazy [databáze online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2011. Dostupné na: <http://www.cmkos.cz/svazy>

ČTK. *Právníčka Šimůnková hájila děti, teď bude místo Kocába bránit lidská práva* [online] 2011 [cit. 20.09.2011]. Dostupné na: http://zpravy.idnes.cz/zmocnenkyni-pro-lidska-prava-se-stala-pravnicka-simunkova-pa2-/domaci.aspx?c=A110216_102816_domaci_jj

Databáze političek [databáze online]. Fórum 50%. [cit. 13.10.2011]. Dostupné na: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/databaze-politicek>

Evropský sociální fond. *Ženy a pracovní místa* [online] [cit. 28.12.2011]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=52&langId=cs>

Fórum padesát procent [online] [cit. 20.12.2011]. Dostupné na: <http://padesatprocent.cz/>

Gender Studies. [online] 2008 [cit. 28.11.2011]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/>

Gender Studies, o.p.s. *Spolupráce* [online] [cit. 08.01.2011]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/spoluprace.shtml>

Charta základních práv EU [online] [cit. 25.11.2010]. Dostupné na: <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Ženy v mocenských a rozhodovacích pozicích*. In: Genderový balíček (1). [online] 2005 [cit. 12.2.2009] Dostupné na: http://www.feminismus.cz/download/GB_politika.pdf

MATÉOVÁ, G. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice*. Noviny MPSV [online] 2004 [cit. 2009 -04-18]. Dostupné na: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>

MEJSTRÍKOVÁ, Alena. *Základy práva EU* [online] 2008 [cit. 21.09.2011]. Dostupné na: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=e&x=238026>

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online] 1966 [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.amnesty.cz/soubor-339>

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech [online] 1966 [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf>

MPSV. *Soutěž Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem* [online] [5.2.2010]. Dostupné na: <http://www.mvcr.cz/clanek/zpravodajstvi-soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem.aspx>

Národní zpráva o plnění Pekingské Akční platformy. Noviny MPSV [online] 2005 [cit. 17.4.2009]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/clanek.php?Ig=1&id=920>

NOSÁLKOVÁ, Tereza. *Kocáb má konečně nástupce, expertku přes práva dětí*. [online] [cit. 16.02.2011] Dostupné na: <http://aktualne.centrum.cz/domaci/politika/clanek.phtml?id=691279>

Official Journal L 045. *Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women* [online] c1975 [cit. 28.02.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

Official Journal L 039. *Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions* [online] c1976 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>

Official Journal L 006. *Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security* [online] c1978 [cit. 12.3.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML>

Official Journal L 225. *Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes* [online] c1986 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>

Official Journal L 359. *Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood* [online] c1986 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>

Official Journal L 348. *Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)* [online] c1992 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>

Official Journal L 145. *Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC* [online] c1996 [cit. 15.05.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>

Official Journal L 010. *Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC* [online] c1997 [cit. 15.05.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0075:EN:HTML>

Official Journal L 014. *Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex* [online] c1997 [cit. 15.05.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>

Official Journal L 014. *Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work* [online] c1997 [cit. 16.05.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML>

Official Journal L 180. *Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin* [online] c2000 [cit. 07.06.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML>

Official Journal L 303. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation* [online] c2000 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

Official Journal L 373. *Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services* [online] c2004 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML>

Official Journal L 204. *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)* [online] c2006 [cit. 08.06.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML>

ORINIAKOVÁ, P. *Evropská sociální charta Rady Evropy* [online] 2001 [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.cpkp.cz/jc/esch.html>

OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

Otevřená společnost, o.p.s. *Genderové audity* [online] [cit. 25.09.2011]. Dostupné na: <http://www.proequality.cz/genderove-audit.html>

Otevřená společnost, o.p.s. *Pekingská akční platforma - úvod do problematiky* [online] 2010 [cit. 19.01.2011]. Dostupné na: <http://www.proequality.cz/pekingska-akcni-platforma-uvod-do-problematiky>

Otevřená Společnost, o.p.s. *Směr sociální politiky EU* [online] [cit. 20.09.2011] Dostupné na: <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=44&b=34.htm>

PAVLÍK, P. – SMETÁČKOVÁ, I. *Sexuální obtěžování na vysokých školách* [online] Gender Studies o.p.s. [cit. 03.03.2012]. Dostupné na: <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2218524&als%5Bnm%5D=2218553>

Poslanecká sněmovna parlamentu ČR. *Listina základních práv a svobod* [online] 1992 [cit. 18.01.2011]. Dostupné na: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Právní poradna Gender Studies [online] [cit. 20.02.2010]. Dostupné na: <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?rubric=56&PHPSESSID=8087b0009371ffc53ef8d8419890f2fa>

Profem: Konzultační středisko pro ženské projekty [online] [cit. 25.12.2011]. Dostupné na: <http://www.profem.cz/>

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů bude nově v gesci MPSV. MPSV [online] 2011 [cit. 28.12.2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/12187>

Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES [online] c2006 [cit. 01.04.2012]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2006D1672:20100408:CS:PDF>

Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů České republiky [online] [cit. 20.12.2011]. Dostupné na: <http://www.tajemnici.cz/>

SŠOKEM: Blog o rovných příležitostech [online] [cit. 20.02.2010]. Dostupné na: http://ssokem.feminismus.cz/?page_id=9

Úmluva Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) [online] 1979 [cit. 27.12.2011]. Dostupné na: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Úřední věstník L 017. *Rozhodnutí Rady ze dne 20. prosince 2000, kterým se zavádí akční program týkající se strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001–2005)* [online] c2000 [cit. 29.12.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:017:0022:01:CS:HTML>

Úřední věstník L 020. *Rozhodnutí Komise ze dne 9. prosince 1981 o zřízení Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů* [online] c1981 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31982D0043:CS:NOT>

Úřední věstník L 146. *Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 771/2006/ES ze dne 17. května 2006 o vyhlášení Evropského roku rovných příležitostí pro všechny (2007) – Směrem ke spravedlivé společnosti (Text s významem pro EHP)* [online] c2006 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006D0771:CS:HTML>

Úřední věstník L 255. *Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1554/2005/ES ze dne 7. září 2005, kterým se mění rozhodnutí Rady 2001/51/ES, kterým se zavádí akční program týkající se strategie Společenství pro rovnost žen a mužů, a rozhodnutí č. 848/2004/ES, kterým se zavádí akční program Společenství na podporu organizací působících na evropské úrovni v oblasti rovnosti žen a mužů* [online] c2005 [cit. 01.04.2012]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005D1554:CS:HTML>

Úřední věstník L 269. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002* [online] c2002 [cit. 01.04.2012]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:CS:HTML>

Úřední věstník L 403. *Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů* [online] c2006 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006R1922:CS:HTML>

Úřední věstník Evropské unie C 308/1. *USNESENÍ RADY ze dne 5. prosince 2007 o činnostech navazujících na Evropský rok rovných příležitostí pro všechny* [online] c2007 [cit. 13.03.2011]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:308:0001:0005:CS:PDF>

Veřejný ochránce práv: Ombudsman. [online] 2012 [cit. 1.3.2012]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/>

Vláda ČR. *Informace o jednání Výboru pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) dne 14. října 2010* [online] 2010 [cit. 25.08.2011]. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/aktuality/informace-o-jednani-vyboru-pro-odstraneni-diskriminace-zen-cedaw-dne-14--rijna-2010-77113/>

Vláda ČR. *Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů* [online] [cit. 08.11.2011] Dostupné na: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-rilezitosti/uvod-29829/>

Zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů [online] 2009 [cit. 28.12.2011]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1

Ženské organizace [databáze online]. Gender Studies o.p.s. [cit. 06.02.2011]. Dostupné na: <http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>

Přílohy

Příloha č. 1 – Původní dotazník 2009



Dotazník

Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem

(druhý ročník - 2009)

Úřad:	
Adresa úřadu:	
Kraj:	
Dotazník vyplnil/a:	
Funkce:	
E-mailová adresa/ telefon:	
Celkový počet zaměstnaných na úřadě:	
Počet mužů/ žen:	
Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?	
obec I. II. III. typu krajský úřad	

* Označte typ úřadu

Počet žen ve volených orgánech úřadu. Tato informace se nebuduje, slouží ke statistickým účelům.

Je na úrovni hejtmana/hejtmanky, primátora/primátorky, starosty/starostky žena?	
Ano	Ne
Jakým podílem jsou ženy zastoupeny v radě?	%
Jakým podílem jsou ženy zastoupeny v zastupitelstvu?	%

1) Počet žen ve vedoucích funkcích ve vztahu k celkovému počtu vedoucích míst na dané úrovni. Jaký podíl žen je zastoupen

% na všech vedoucích úrovních
Z toho:
%(vedoucí úřadu)

% ředitelky/ vedoucí odboru + zástupkyně vedoucí/ho úřadu
% vedoucí oddělení

Pod 40% - 0 bodů, mezi 40%-60% - 1 bod, nad 60% - 0 bodů. Boduje se každé zvlášť, tj. maximální počet je 3 body. Vedoucí úřadu je v závorkách, tj. nebuduje se, ale údaj je potřebný pro statistiky.

2) Je na úřadě zřízeno pracovní místo/pozice (i na částečný úvazek), ve kterém je problematika rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně?

--

1 bod pokud existuje

2 body za popis činností, které v oblasti rovnosti žen a mužů vykonává

3) Vydal úřad pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření?

Pokud ano, která:

--

1 bod za povinná opatření v rámci dodržování zákona

2 body za opatření nad rámec zákona, např. zvláštní antidiskriminační nařízení

4) Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních interních dokumentech (pracovní řád, vnitřní platový předpis, etický kodex atd.)?

Pokud ano, ve kterých?

--

1 bod za zohlednění, které je dané zákonem např. ZP

2 body za zohlednění nad rámec zákona, např. nařízení o nediskriminaci žen – originální dokument úřadu

5) Zohledňuje úřad aspekty rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních dokumentech zaměřených na veřejnost (strategie rozvoje, vize, plány rozvoje atd.)?

Pokud ano, ve kterých?

--

1 bod za zveřejnění údajů z jiných zdrojů např. ze statistik ČSÚ nebo ESF

2 body za vlastní dokumenty v oblasti rovnosti žen a mužů

Téma roku 2009: Sladování osobního a pracovního života

6) Konkrétní vnitřní opatření (prosíme, popište ta, ve kterých je váš úřad aktivní):

6a) Provozuje úřad jesle a/nebo MŠ (i dočasně) pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň předškolního věku?

Pokud ano, popište podrobněji

--

2 body za konkrétní údaje

6b) Přispívá úřad svým zaměstnancům/zaměstnankyním na umístění dítěte v externích zařízeních (jesle nebo MŠ případně jiné zařízení zajišťující péči o děti předškolního věku)?

Pokud ano, popište podrobněji

--

2 body za konkrétní doložitelnou nebo doloženou podporu

6c) Udržuje úřad kontakt se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na mateřské a/nebo rodičovské dovolené?

Pokud ano, popište podrobněji

1 bod za jednorázové kontakty...

2 body za systematickou práci se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na MD/RD

6d) Poskytuje úřad zaměstnancům/zaměstnankyním možnost flexibilních úvazků a možnost alternativních forem zaměstnání?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní uvedení typů úvazků a forem

6e) Mají zaměstnanci a zaměstnankyně na mateřské/rodičovské dovolené možnost práce na dohodu pro úřad?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní údaje

6f) Zpracovává váš úřad pravidelně genderové statistiky a průzkumy spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň?

Pokud ano, popište podrobněji

1 bod za obecné tvrzení

2 body za konkrétní údaje

6g) Je úřad vstřícný při poskytování volna nad rámec řádné dovolené zaměstnancům a zaměstnankyním s dětmi či zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o osobu blízkou

Pokud ano, popište podrobněji

1 bod za obecné tvrzení

2 body za konkrétní údaje

6h) Vzdělává úřad zaměstnance a zaměstnankyně v oblasti rovných příležitostí a provádí osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní údaje

6ch) Zavádí váš úřad principy genderového rozpočtování do své práce?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní údaje

6i) Jiná opatření

Popište

2 body za konkrétní případy

7) Konkrétní opatření směrem k veřejnosti (prosíme, popište ta, ve kterých je váš úřad aktivní):

7a) Poskytuje váš úřad možnost vzdělávání pro občany a občanky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní údaje

7b) Provádí váš úřad genderově orientované průzkumy spokojenosti obyvatelstva?

Pokud ano, popište podrobněji

2 body za konkrétní údaje

Na otázku 7c) odpovídají pouze obce I., II. a III. typu.

7c) Zřizuje, případně rozšiřuje váš úřad kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek s ohledem na demografickou situaci?

Pokud ano, popište podrobněji

1 bod za obecné tvrzení

2 body za konkrétní údaje

7d) Podporuje váš úřad volnočasové aktivity dětí?

Pokud ano, popište jaké a jakým způsobem

1 bod za popis podporovaných aktivit

2 body za popis podporovaných aktivit a popis toho, jakým způsobem je váš úřad podporuje

7e) Podporuje úřad pečovatelskou službu, tísňovou péči a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené)?

Pokud ano, popište podrobně

1 bod za uvedení typů podporovaných služeb nebo způsobu podpory

2 body za konkrétní popis jak podporovaných služeb, tak způsobů podpory

7f) Sleduje váš úřad, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňová péče a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností) odpovídá skutečným potřebám?

Pokud ano, popište jakým způsobem

2 body za konkrétní popis toho, jakým způsobem a jak často jsou potřeby zjišťovány

Na otázku 7g) odpovídají pouze obce I a II typu

7g) Zřizuje váš úřad internetová místa pro veřejnost?

Pokud ano, popište podrobněji

1 bod za obecné tvrzení

2 body za konkrétní údaje ohledně počtu míst, pro kolik osob...

7h) Existují na úřadě dětské koutky a přebalovací místa?

Pokud ano, popište podrobněji

*1 bod za existenci dětského koutku nebo přebalovacího místa
2 body za existenci jak dětského koutku, tak přebalovacího místa*

**7ch) Zohledňujete potřeby rodičů s dětmi a těhotných žen při vyřizování na úradě?
Pokud ano, popište podrobněji**

*1 bod za obecné tvrzení
2 body za konkrétní údaje*

7i) Jiná opatření

2 body za konkrétní údaje

**8) Chybělo Vám v dotazníku nějaké téma?
Pokud ano, jaké?**

Příloha č. 2 – Nový dotazník

Identifikační údaje

Úřad:	
Adresa úřadu:	
Označte typ úřadu křížkem	<input type="checkbox"/> Obec I. Typu <input type="checkbox"/> Obec II. Typu <input type="checkbox"/> Obec III. Typu <input type="checkbox"/> Krajský úřad
Kraj:	
Dotazník vyplnil/a:	
Funkce:	
E-mailová adresa/telefon:	

Cíle a struktura úřadu

1) Prosíme, vyplňte následující tabulku:

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

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

(Zohledňováním problematiky rovných příležitostí žen a mužů se míní reálné prosazování prostřednictvím různých nástrojů prosazujících rovné příležitosti žen a mužů či využívání genderového mainstreamingu).

3) **Zohledňuje úřad rovné příležitosti žen a mužů v následujících dokumentech?**

(Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

Rovnost žen a mužů je explicitně zmíněna ve:

strategii rozvoje (kraje/města/obce)

- vizi úřadu
- plánu rozvoje
- v jiných dokumentech podobného typu, specifikujte, ve kterých: _____

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

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

Rovnost žen a mužů je explicitně zmíněna v:

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

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

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

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

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

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

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

- Ne
 - Ano, specifikujte, jaké: _____
-

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

- Ano, pravidelně (1x do roka)
- Ano, občas (méně, než 1x do roka)
- Ne

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

- Ne
 - Ano, specifikujte jak: _____
-
-
-

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

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

- genderové rozpočtování (Gender Budgeting) – Pokud ano, specifikujte-----

* Genderový mainstreaming je strategie prosazování genderové rovnosti. Oficiální definici zní: „gender mainstreaming je (re)organizací, zlepšováním, rozvíjením a hodnocením koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.“

Institucionální zajištění problematiky rovnosti žen a mužů

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

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

- někdo se agendě rovnosti žen a mužů příležitostně věnuje, specifikujte kdo, včetně pozice a oddělení (případně, které osoby): _____

- agendě rovnosti žen a mužů se nikdo nevěnuje

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

- účastní se školení v oblasti rovnosti žen a mužů
- organizuje školení v oblasti rovnosti žen a mužů

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

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

- Ano
- Ne

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

- Ano, pravidelně (1x do roka)
- Ano, příležitostně (méně než 1x do roka)
- Ne

16) Realizuje úřad nějaké projekty v oblasti rovných příležitostí žen a mužů? Uveďte prosím odkaz na vaše internetové stránky.

Specifikujte: _____

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

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

- řešením podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je pověřen útvar úřadu, specifikujte: _____
- zaměstnanci/ zaměstnankyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají s diskriminací na základě pohlaví
- řešení podnětů týkajících se diskriminace na základě pohlaví je ošetřeno jiným způsobem, specifikujte: _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ne
- Ano, specifikujte: _____

Aktivity úřadu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- pracovat na dohodu
- snížený pracovní úvazek 1 bod
- účastnit se všech školení organizovaných úřadem
- vypracovat si individuální plán profesního rozvoje
- jiné, specifikujte-----

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

- úřad rozšiřuje kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro občany obce s ohledem na demografickou situaci

	děti do 3 let	děti do 6 let	% pokrytí jeslí	% pokrytí MŠ
2008				
2009				
2009				

- úřad podporuje volnočasové aktivity dětí
- úřad sleduje, zda kapacita sociálních služeb (pečovatelské služby, tísňová péče a denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností) odpovídá skutečným potřebám
- úřad podporuje pečovatelskou službu pro osoby se sníženou soběstačností (seniory/seniorky a zdravotně postižené)
- úřad podporuje tísňovou péči pro osoby se sníženou soběstačností
- úřad podporuje denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností

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

pečovatelské služby: _____

tísňové péče: _____

denních stacionářů: _____

28) Kolik % z celkového rozpočtu věnujete na sociální oblast?
