

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva**

**Gender – Analýza přístupů ke genderové problematice  
v institucích veřejné správy**

**Genderové rozpočtování**

**Daniela Paninárová**

**Bakalářská práce**

**2010**

**University of Pardubice**  
**Fakulty of economy and administration**  
**Department of public administration and law**

**Analysis of approaches to gender issues in institutions  
of public administration**

**Gender budgeting**

**Daniela Paninárová**

**Bakalářská práce**

**2010**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva  
Akademický rok: 2009/2010

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Daniela PANINÁROVÁ**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Gender - analýza přístupů k genderové problematice  
v institucích veřejné správy Genderové rozpočtování**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

- Definování pojmu gender
- Seznámení s genderovým rozpočtováním
- Gender mainstreaming
- Podstata genderového rozpočtování
- Hlavní přednosti genderového rozpočtování
- Principy genderového rozpočtování
- Aktéři a nástroje genderového rozpočtování
- Diskriminace
- Institucionální rámec genderového rozpočtování v institucích veřejné správy
- Přínosy genderového rozpočtování v institucích veřejné správy

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

ASKLÖF Cecilia, HEDMAN  
Birgitta, STRANDBERG Helena, WENANDER Karin E. Příručka na  
cestu k rovnosti žen a mužů. Praha, 2003.  
FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen  
a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České  
republice. Praha, Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-8652-03-2.  
FOLTYSOVÁ, Michaela, PAVLÍK, Marek, SIMERSKÁ, Lenka. Informa-  
tivní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Praha, Kufr,  
2004. ISBN 80-85045-14-1.  
JANEBOVÁ, Radka. Sociální problémy z aspektu gender. Hradec Krá-  
lové, Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-512-6.  
OAKLEY, Ann, POLÁČKOVÁ Milena, POLÁČEK Martin. Po-  
hlaví, gender a společnost. Praha, Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.  
RENZETTI, Claire, CURRAN, Daniel. Ženy, muži a společnost. Praha,  
Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.  
VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. Ústí nad Labem, Univerzita  
J.E.Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.  
[www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)  
[www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)  
USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 12. května 2004 č. 453  
+ P k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování  
rovnosti mužů a žen v roce 2003  
Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti


Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Tomáš Šimek**  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
Ing. Robert Baťa, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2009

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce panu magistru Tomášovi Šimkovi za inspirující rady při konzultaci bakalářské práce. Taktéž děkuji svému okruhu přátel za psychickou podporu.

## **Anotace**

Bakalářská práce poukazuje na to, jak jsou instituce veřejné správy připravené na prosazování politiky rovných příležitostí mužů a žen, jakým způsobem ji provádějí a jaké mají povědomí o genderové problematice. Zásada rovnosti je považována za stěžejní a vůdčí zásadu celého právního rámce Unie a jejích jednotlivých sektorových politik. V praktické části zhodnocuje situaci v zavádění principů rovnosti mužů a žen na úřadech veřejné správy České republiky a sleduje zvýšení citlivosti k této problematice.

## **Klíčové slova**

Gender, gender mainstreaming, genderové rozpočtování, genderová rovnost, genderová citlivost, genderové role

## **Annotation**

This bachelor's work refers to how are the institutions of public administration prepared to advocacy of policy of equal opportunities considering men and women. In what way the institutions discharge the politics and what is the institution awareness of gender problems. The principle of equality is considered as crucial and leading in the whole juridical scope of union and its individual sector politics. In the practical part it is appreciated the situations during the introduction of principles of equality considering men and women in public administration offices in the Czech Republic and it is also monitored the increase of sensitivity in these problems.

## **Keywords**

Gender, gender mainstreaming, gender budget, gender equality, gender sensitivity, gender roles

## **Prohlášení autora**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 25. 6. 2010

Daniela Paninárová

## Obsah

1. Úvod .....	1
2. Základní pojmy.....	4
2.1 Gender.....	4
2.2 Genderová identita.....	5
2.3 Genderové role.....	6
2.4 Genderová (ne)rovnost .....	6
2.5 Genderové stereotypy .....	9
2.6 Genderová smlouva .....	9
2.7 Neplacená práce.....	10
3. Jak jsou instituce připravené .....	11
3.1 Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí .....	11
3.2 Metodika a vzdělávací aktivity v resortech ministerstev .....	13
3.3 Akční plán.....	16
3.4 Institucionální zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů na úrovni státní správy .....	17
3.5 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (RVPRP) .....	18
3.6 Rada vlády pro lidská práva (RVPLP) .....	19
3.7 Institucionální články na úrovních jednotlivých ministerstev .....	19
4. Genderové rozpočtování / gender budgeting.....	20
4.1 Podstata genderového rozpočtování .....	20
4.2 Mainstreaming .....	22



4.3 Genderová citlivost .....	24
5. Ženy a politika .....	25
6. Soutěž o Úřad roku .....	27
6.1 Sladování práce a soukromého života .....	27
6.2 Reakce na dotazník .....	31
6.3 Struktura úřadů s genderové perspektivy .....	32
6.4 Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže .....	32
6.5 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro muže a ženy na úrovni krajské a místní samosprávy .....	32
6.6 Školení o problematice rovných příležitostí pro ženy muže .....	33
6.7 Aktivity v oblasti sladování osobního a pracovního života .....	33
7. Závěr .....	35
8. Seznam použité literatury .....	37
9. Seznam tabulek .....	40

# 1. Úvod

Motto: „Svět se na ženy a muže nedělí, svět se z žen a mužů skládá.“

(JUDr. Dagmar Zelenková)

Stěžejným principem nejen Evropské unie, ale i každé demokratické společnosti je podpora rovných příležitostí, základních lidských práv a nediskriminace. Součástí základních strategických dokumentů a jedním z dlouhodobých cílů Evropské unie se staly rovné příležitosti pro všechny. Rovné příležitosti jsou důležitým faktorem k většímu využívání lidského kapitálu, což napomáhá k trvalému udržení ekonomického rozvoje.

Rovné příležitosti pro ženy a muže znamenají především vytváření podmínek, které zohledňují specifickou znevýhodněnost. Tedy takových podmínek, které povedou k posílení jejich postavení. Bariéry, které směřují k vyloučení či nesnadnému přístupu k veřejnému, společenskému a pracovnímu životu, je nutné odstraňovat. Proto je nutné vzít v úvahu rozdílné zkušenosti, rozdílné postoje a očekávání, kterým jsou ženy a muži vystaveni. A to tedy znamená vytvoření podmínek umožňující rovné příležitosti pro ženy a muže v realizaci životních plánů a představ.

V první kapitole Vás seznámím se základními pojmy v oblasti gender. Jak se v mé práci dozvíme, slovo gender se nedoporučuje překládat. Gender je sociální konstrukt, kde rozdílné působení kultury a společnosti na muže a ženy má za následek sociálně konstruované rozdíly v jejich chování, očekávání a postojích.

Druhá kapitola poukazuje na to, jak jsou instituce veřejné správy připravené na prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve veřejné správě. Politika rovných příležitostí je v České republice podporována směrodatnými dokumenty a institucionálními mechanismy. Prosazování rovných příležitostí žen a mužů na všech úrovních státní, krajské i místní správy je prioritou i závazkem vlády ČR i EU. Odstraňování nerovností mezi muži a ženami, by mělo v první řadě vycházet ze smyslu pro přirozenou spravedlnost a z respektu k základním demokratickým principům, které odmítají společnost postavenou na nerovnosti. Prosazování rovnosti vede k lepšímu využití lidských zdrojů a souvisejícím pozitivním ekonomickým efektům.

Třetí kapitola objasňuje podstatu genderového rozpočtování. Genderové plánování všech typů rozpočtů je nejen snahou pozitivně preferovat některé pohlaví, ale také pokusem o zajištění jejich faktické rovnosti. V evropském kontextu je rovnost pohlaví v proklamativní rovině zdánlivě vyřešenou záležitostí. Dokazuje to zejména přijetí celé řady komunitárních právních norem, ve kterých je rovnost pohlaví zakotvena. V běžném životě však vidíme, že každodenní realita je zcela odlišná. Ušlechtilé myšlenky rovnosti pohlaví zůstávají v praxi trochu zanedbané. Tento stav je zapříčiněný tím, že řada rovnostních témat se dotýká tradičních kulturních a společenských zvyklostí a hodnot. K překonání těchto bariér je potřeba rozsáhlé a dlouhodobé působení ze strany práva, ale také v oblasti výchovy. Všemi dostupnými prostředky je potřeba přesvědčovat veřejnost, že odstranění diskriminačního přístupu je společenskou a politickou prioritou. Nerovnost pohlaví brání rozvoji demokratické společnosti a má negativní dopady na hospodářské i sociální náklady. Propagace vyrovnané účasti mužů a žen na politickém a veřejném životě, podpora integrace genderového stanoviska do všech programů a politik státu spolu se skutečným zaváděním genderového přístupu do běžného života, jsou mimořádným příslibem do budoucna. Kvalitně připravený rozpočet, který respektuje rovnost mužů a žen, je nejen důkazem vysoké odborné a morální vyspělosti jeho autorů, ale také i konkrétním příspěvkem k plnému zrovnoprávnění obou pohlaví, a tím i k vyšší ekonomické prosperitě.

Čtvrtá kapitola je věnována ženám v politice. Muži mají pořád většinou převahu v politice. Naskytá se otázka, co ženy vede nebo spíš nevede k rozhodnutí pro vstup do politického života.

Pátou kapitolu tvoří genderová analýza, která má za cíl zjistit jaký je stav prosazování genderové rovnosti na krajské a místní úrovni v ČR. Dalším úkolem bylo zjistit, zda dochází k nějakým změnám směrem k prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Analýza je zpracována na základě dotazníku, který je využíván v rámci soutěže Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem, kterou Ministerstvo vnitra pořádá ve spolupráci s nestátní neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s. od roku 2008. Pomocí dotazníku dostaneme odpovědi na otázky, jestli je politika genderové rovnosti vnímaná jako irelevantní, jak zaměstnanci/kyně rozumí základním konceptům

a strategiím souvisejícím s prosazováním genderové rovnosti, jak se úřady angažují v prosazování politiky genderové rovnosti atd.

## 2. Základní pojmy

### 2.1 Gender

Slovo gender v překladu znamená rod nebo pohlaví. Tento překlad není ale příliš vhodný a výstižný. Rod je označení nejen pro pohlaví, sex ale také pro rodinu v genealogickém smyslu. Pojem pohlaví vyjadřuje biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů. Proto se nedoporučuje slovo gender překládat.

Pro srovnání několik vysvětlení genderu:

*„Pojem gender vyjadřuje sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné.“<sup>1</sup>*

*„...sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmu, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže [...] Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace [...] Gender má ve většině společností úlohu organizačního principu. To znamená, že sociální realita je strukturovaná podle dělení osob, činnosti, prostorů atd. na ženské a mužské. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.“<sup>2</sup>*

*„Koncept, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy nejsou vrozené, ale jsou formovány kulturou společnosti. Odkazuje na sociální rozdíly a role (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami. Genderové postavení je*

---

<sup>1</sup> OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 s.

<sup>2</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005. ISBN 80-903331-2-5. s.10.

*naučeno, může se měnit v čase. Může existovat v různých variantách i v rámci jedné kultury, často se ale liší zejména mezi kulturami.*<sup>3</sup>

Vzhledem k tomu, že pojem gender se nedoporučuje překládat, chtěla jsem ukázat, jak pojem gender chápou různí autoři, kteří se genderovou problematikou zabývají. Ještě bych k tomu dodala, že uspořádání vztahů mužů a žen ve společnosti není ani dané, ani nutné, povinné či racionální. Uspořádání, ve kterém se dnes pohybujeme, je pouze dočasným vyrovnáním mezi muži a ženami.

## **2.2 Genderová identita**

Častěji se můžeme setkat s pojmem pohlavní identita. Představuje uvědomování si sebe sama jako dívky/ženy nebo chlapce/muže včetně příslušnosti k daným skupinám. To, co však vnímáme, chápeme a označujeme jako typicky mužské a ženské vlastnosti, schopnosti či dovednosti (například technická racionalita, objektivita, soutěživost, vůdcovství versus empatie, intuice, subjektivita), jakož i to, jaké jednání očekáváme a vyžadujeme od příslušníků toho kterého "pohlaví" (ve skutečnosti genderu), pak to tak vnímáme a chápeme nikoli proto, že je to objektivní, nýbrž proto, že si "tuto skutečnost" jako lidé sami vytváříme, interpretujeme ji a spojujeme s určitými významy.

V našem kulturním a společenském kontextu se často obecně předpokládá, že současný charakter genderových identit je neměnný nebo se připouští jen drobné kosmetické proměny. Mladé ženy se hodnotově orientují na životní a pracovní strategie, které usilují o individuální překonání tradičních stereotypů a vzorců chování. Může to být způsobeno reakcí na přímou sociální, generační či rodinnou zkušenost nebo dopad navozeného společenského či odborného diskursu. Vzhledem k tomu, že žijeme ve 21. století, nezanedbatelný vliv mají také informace dostupné z různých medií a internetu. Dělbá genderových rolí (potažmo pak přizpůsobení se formám genderových rolí rodičů) je v současnosti latentně velmi zpochybněna, i když na veřejně manifestovanou změnu sociálních vztahů mužů a žen si naše kultura ještě netroufá.

---

<sup>3</sup> FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1. 62. Str.

## ***2.3 Genderové role***

Jako v divadelní roli, tak i v genderové roli, každý člověk ví, co jeho role obnáší. Pokud se člověk nechová dle své role, dochází ke zmatku. Tímto chováním je okolí překvapeno a dokonce může alternativní chování odmítat. Jde tedy o soubor zjevných i skrytých, nepsaných předpisů, platných pro chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Vytvářejí a utvrzují se zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání, společenských norem a hodnot.

Pro mladou generaci není neznámou či utajovanou skutečností asymetrická dělba práce v rodině i ve společnosti. Dalo by se říct, že je to pro ně zažitou zkušeností. Moderní společnost zná způsoby, jak se tomuto konstruktu lidských vztahů vyhnout nebo alespoň zmírnit jeho nepříznivé dopady. Tímto konstruktem jsou v soukromé sféře zejména role manželky, matky, „pečovatelky o rodinný krb“ či hospodyně. Odkládáním sňatků, realizací nových forem praktického soužití se de facto role manželky proměňuje či vůbec ruší.

Souběžně s tím se narušují i role manžela a role manželů-manželského páru. V současnosti jsou mladou generaci odkládané role matky či otce. Jejich základnost i životní hodnota jsou diskutovány a poměřovány jinými výhodami či ztrátami. Mateřství či otcovství je chápáno stále častěji jako volba. Rozhodují se, zda se vůbec stát rodičem a hlavní otázkou je, za jakých podmínek a kdy.

## ***2.4 Genderová (ne)rovnost***

Koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role. Rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány.<sup>4</sup>

V případě, kdy je jedna osoba znevýhodněna vůči druhé, výlučně na základě pohlaví, jde o genderovou nerovnost. Jinak by se dalo taky říct, že se jedná o

---

<sup>4</sup> FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1. 63. Str.

diskriminaci na základě pohlaví. Je na místě otázka, proč k takovým případům dochází. Z největší části je to podle mého posouzení zapříčiněno všeobecně rozšířenou představou o postavení žen a mužů ve společnosti, tzv. genderové stereotypy. Z těchto stereotypů tyto nerovnosti vycházejí a jsou jimi také podporovány.

Zaměstnavatelé u žen často automaticky předpokládají rodičovskou dovolenou a časovou zátěž vyplývající z péče o děti. U mužů se naopak s možností čerpání rodičovské dovolené naopak tradičně nepředpokládá. A tím se ženy dostávají do nevýhodné pozice oproti mužům.

Lidskou existenci a její zajištění v moderní společnosti nelze rozložit na mužskou a ženskou. Principiálně jsou si obě genderové identity rovny, ale nevyřešeny zůstávají ekonomické a sociální souvislosti spjaté se zajištěním pokračování lidského rodu. To jsou otázky, které nelze chápat pouze jako ženský problém a vztahovat jeho řešení na ženskou populaci, i kdyby se tak dělo pod rouškou politiky rovných příležitostí mužů a žen a předstírané výzvy na svobodu volby.

V případě, kdy je jedna osoba znevýhodněna vůči druhé, výlučně na základě pohlaví, jde o genderovou nerovnost. Jinak by se dalo taky říct, že se jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Je na místě otázka, proč k takovým případům dochází. Z největší části je to podle mého posouzení zapříčiněno všeobecně rozšířenou představou o postavení žen a mužů ve společnosti, tzv. genderové stereotypy. Z těchto stereotypů tyto nerovnosti vycházejí a jsou jimi také podporovány.

Trh práce je tradičně doménou mužů. I když je prokazatelné, že na trhu práce v České republice figuruje relativně vysoké procento žen, přesto je vidět nerovné zacházení, které nejčastěji znevýhodňuje právě ženy. Konkrétně je to vidět na nižší mzdě za práci stejné hodnoty, menší šance na kariéerní postup ve srovnání s mužskými kolegy, méně žen na řídicích a rozhodovacích postech nebo vyšší míra nezaměstnanosti.

Rozvíjet své osobní vlohy a vlastnosti by měli ženy i muži v jakémkoliv směru. Ženy-matky by měli mít podmínky pro děláni kariéry bez výčitek. Muži-otcové by měli mít možnost zůstat doma bez toho, že by byl na ně vynakládán společenský tlak, že nejsou hlavními živiteli rodiny. Prosazování spravedlnosti a budování demokracie je



jedním z hlavních důvodů pro uzákonění genderové rovnosti. Jak ukazuje tabulka č. 1, většina obyvatel České republiky jsou ženy.

I proto by měli mít ženy přístup minimálně k polovině všech pozic v politických orgánech. Stejně tak by měli mít ženy stejný podíl jako muži na společenských zdrojích, ať už se jedná o peníze, prostor, bezpečnost či jakoukoliv jinou komoditu. Nemělo by však docházet k půlení všeho na dvě polovice. Ženy mají rozdílné zkušenosti jako muži a toho by se mělo využít a integrovat do politického rozhodování pro společné dobro společnosti. Nevyužívání ženských zkušeností zvyšuje riziko, že politické rozhodování může být neefektivní. Díky lepšímu povědomí a genderové rovnosti může být dosahnuto efektivnějšímu využívání zdrojů. Což může zaručit, že se nebude plýtvat penězi. Ženy a muži mají také rozdílné zájmy a potřeby. Ženy by měly vstupovat do politiky, aby mohly své zájmy prosazovat. To je však trochu kontroverzní, protože poukazuje na to, že existuje konflikt mezi zájmy a potřebami žen a mužů.

Prosazování genderové rovnosti je důležité. Populace stárne a nerodí se dost dětí, které by nahradily pracovníky odcházející do důchodu. Ohrožené jsou také vyhlídky na ekonomický růst a schopnost podporovat stárnoucí obyvatelstvo. Můžeme se dostat do situace, kdy ekonomika nebude mít dostatek pracovních sil a tím ani dostatek prostředků pro starobní důchody a na zdravotní a dlouhodobou péči.

Většina evropských zemí a Česká republika nevyjímaje trpí nízkou porodností. Můžeme si položit otázku: Proč volí ženy a muži život bez dětí? Co by je mohlo povzbudit k tomu, aby jich měli více?

Je prokázáno, že rozhodnutí o volbě prvního dítěte ovlivňuje záruka práce. Stejně tak je dokázáno, že strukturální změny na pracovním trhu mají významný vliv na reprodukční chování a stálé zaměstnání podporuje rozhodnutí mít první dítě. Dalšími důležitými faktory při rozhodování o založení rodiny jsou bytová situace a ukončené vzdělání. Dle tabulky č. 2 by se dalo usuzovat, že mladým ženám s maturitním vzděláním trvá 5-8 let než najdou stabilní zaměstnání a vyřeší bytovou situaci.

## 2.5 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy představují kulturně a sociálně podmíněná mínění o vlastnostech, atributech a normách chování představitelů obou pohlaví a jejich odraz v jazyce. V jazyce je žena buď slečna, nebo paní. Mužovo sezdání už nikoho a priori nezajímá.

Mužské a ženské role jsou chápány podle tradičních rolových vzorců nebo také stereotypů. Genderové stereotypy přisuzují mužům roli živitelů a ženám povinnost pečovat o domácnost. Toto pojetí se obhájí argumenty, že ženy rodí a kojí, a vůbec jsou tou nejlepší pečovatelkou o dítě. Možná i právě proto ztroskotávají požadavky na důstojné ohodnocení žen na rodičovské dovolené.

## 2.6 Genderová smlouva

*Soubor pravidel týkajících se genderových vztahů, které ženám a mužům připisují různé povinnosti, hodnotu a práci. Tato pravidla se definují na třetích úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí (v systému zaměstnání, ve vzdělání) a v rámci rodiny.<sup>5</sup>*

Často se setkáváme s názorem, že muž je důležitější pro pracovní trh a žena se má postarat o zázemí. Je to dáno genderovou smlouvou, která je souborem jasně řečených i nevyslovených pravidel, která připisují ženám a mužům ve společnosti různou práci a různé pozice, různou hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Díky těmto pravidlům je znevýhodněno vždy jedno z pohlaví, a to v různých oblastech života. V různých společnostech má tato "dohoda" různé podoby: od úplného vyloučení jednoho pohlaví z občanských i politických práv po skryté formy diskriminace žen nebo mužů v různých oblastech lidské činnosti.

U budování své genderové identity a své pozice ve společnosti se budeme potkávat s genderově zatíženými institucemi, normami, hodnotami a také křesťansko-historickými tradicemi společnosti. Odměnou nám může být objevení a využití

---

<sup>5</sup> FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1. 63. Str.

potenciálu pro utváření vlastní genderové identity jako nástroje i cíle plnohodnotně realizovaného života.

Pětidenní rytmus a osmi- i vícehodinová pracovní doba jsou nastaveny ve prospěch „tradičního muže“. Při rozhodování o budoucím povolání zohledňují dívky již v pubertě skutečnost, že se budou muset starat o chod domácnosti a pečovat o dítě.

Požadavek, aby žena zajistila péči o domácnost a děti, se promítá do celého jejího profesního života. Nízká porodnost je mimo jiné důkazem špatné slučitelnosti podmínek na pracovním trhu s péčí o dítě, kterou společnost vytrvale a jednostranně přenáší na ženy.

## ***2.7 Neplacená práce***

Neplacená práce, jakou je starání se o děti, vedení domácnosti, péče o potřebné lidi a čestná občansko-společenská práce, je důležitá součást hospodářské činnosti společnosti. Je to nepeněžitá služba společnosti, která je velmi dobře viditelná u úkolů dříve vykonávaných na veřejné úrovni. Neplacená práce by se dala vnímat i jako neviditelný odvod státu. Práce se vykonává, ale nezapočítává se do národohospodářských výpočtů. Bylo by však vhodné a možná i nutné, aby se čas, vynaložený na neplacenou práci, začlenil do národohospodářských výpočtů. Čas, který strávíme například staráním se o děti, už není možné vynaložit na výdělečnou činnost. Čím víc úkolů bude vykonáváno na privátní úrovni, tím méně času zbude na úkoly v privátním zabezpečování. To se může odrazit například na kvalitě vykonané práce, jako například už zmíněná výchova dětí. Kvůli nedostatečnému zabezpečení musíme pak počítat s dalšími následnými náklady. Z toho vyplývá, že krátkodobé úspory mohou vést k dlouhodobému zvyšování nákladů.

### 3. Jak jsou instituce připravené

Při prosazování rovnosti mužů a žen musíme znát základní informace, které jsou nezbytné pro realizaci politiky rovných příležitostí. Základním předpokladem je úprava rovnosti mužů a žen a zákaz diskriminace v právním řádu ČR. Již několik desetiletí trvají snahy o prosazování genderové rovnosti, které čerpají ze zkušeností z evropských zemí, ale i odjinud. Na základě těchto zkušeností začala být nejvíc využívána strategie genderového mainstreamingu. Tato strategie je však jen jedním článkem vývojového řetězu strategií. Není výlučným řešením a ani nenahrazuje všechny ostatní strategie.

#### *3.1 Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí*

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl součástí právního řádu České republiky 39 let. Za dobu své platnosti byl 47 krát změněn, neodpovídal již dosažené úrovni společenských a ekonomických vztahů a mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Od 1. 1. 2007 je účinný nový zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce. Je postaven na 3 základních koncepčních principech:

1. vymezení předmětu působnosti zákoníku práce a vymezení pojmu závislá práce
2. zásada „co není zakázáno, je dovoleno“
3. vymezení vztahu pracovněprávních vztahů k platnému občanskému zákoníku - ustanovení občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích použijí pouze v případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví a na občanský zákoník odkazuje

I když byl nový zákoník práce v prosinci 2007 novelizován, o nějaké převratné změny se nejednalo. Převážně se novela věnuje opravám chyb a upřesněním ve stávajícím textu. Co se týče naší problematiky, novela nově upřesňuje definici, co není považováno za diskriminaci.

Zákon o zaměstnanosti prošel několika změnami a od 1. 10. 2004 začal platit nový zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., který spojuje dosavadní samostatné zákony č.1/1991 Sb. a č.9/1991 Sb. Hlavními změnami jsou:

- § státní příslušníci členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají v oblasti zaměstnanosti v principu stejné postavení jako tuzemští občané

- § posiluje princip rovného zacházení a ochranu proti přímé i nepřímé diskriminaci
- § definuje pojem nelegální práce
- § změna podmínek zprostředkování zaměstnání úřady práce
- § změna v oblasti podpory nezaměstnanosti
- § změny v systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Platný právní stav České republiky požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací obsažené především v sekundárním právu ES nesplňuje. Nový zákoník práce – zákon č.262/2006 Sb., se v základních ustanoveních, upravující problematiku rovného zacházení a diskriminace odkazuje na tzv. antidiskriminační zákon. Ve svém ustanovení § 17 se píše, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis. Zákoník práce se tedy odkazuje na normu, která v důsledku své neplatnosti není součástí našeho právního řádu. Tato situace se vyřešila přijetím dlouho očekávaného zákona č.198/2008 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, který je účinný od 1. 9. 2009. Znaměřší je tento zákon spíš pod názvem antidiskriminační zákon. Hlavním cílem tohoto zákona je přinést co nejvyšší právní ochranu obětem diskriminace. Netýká se jen pracovněprávních vztahů, ale konkretizuje také zásadu rovného zacházení pro řadu jiných oblastí. Diskriminace je podle zákona zakázána ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizacích, v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání, ale také při poskytování a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce modifikuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Pokud se tedy právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení lze ji uložit pokutu až do výše 400000 Kč. Za správní delikt se v tomto případě považuje například:

- § nezajistí se rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění

peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání

§ diskriminace zaměstnance

§ znevýhodnění zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů

§ neprojednání se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právního vztahu.

V případě, že se právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců, lze ji uložit pokutu až do výše 500000 Kč. Podle tohoto zákona lze tedy uložit sankci, nelze však přiznat oběti diskriminace nárok na omluvu, případně nárok na náhradu nemajetkové ujmy v penězích.

### ***3.2 Metodika a vzdělávací aktivity v resortech ministerstev***

Precizní právní zakotvení je předpokladem pro účinné působení. Co však samozřejmě nestačí. K tomu patří právní vědomí o jeho podstatě a jeho důsledné každodenní prosazování. Vláda může přispět k naplnění tohoto předpokladu svou politikou a veřejnost může přispět svými každodenními postoji a projevy své činnosti a tím dát najevo svou vlastní míru odhodlání podílet se na odstraňování stereotypů. Mediální politika, v které se zdůrazňuje princip rovného zacházení, podpora výběru vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa, prosazování zásady rovného odměňování a pracovních podmínek, účast na aktivitách mezinárodních organizací, které si kladou za cíl zlepšit postavení žen ve společnosti a zvýšit úroveň rovného postavení žen a mužů jsou příspěvky vlády k prosazování rovnosti obou pohlaví. V praktické politice si to vyžaduje zavedení, případně rozšíření příslušných vzdělávacích aktivit, zejména na ministerstvech a ostatních orgánech veřejné správy. O to se nejvíc přičinilo MPSV ČR prostřednictvím relativně širokou distribucí základních právních dokumentů. Rada vlády pro rovné příležitosti předložila vládě doporučení, aby Ministerstvo financí vypracovalo metodickou pomůcku při rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen. Ve spolupráci s MPSV vytvořilo ministerstvo financí tuto metodiku a na celostátní konferenci 21. 6. 2004 byla představena veřejnosti.

Ministerstvo vnitra informuje veřejnost především o problematice domácího násilí. A to jak na internetových stránkách, tak i pomocí rádia. V článcích o ženách z řad

Policie ČR se zveřejňují projevy odvahy policistek při služebních zákrocích. Bulletin „Za zavřenými dveřmi II“, který vydává Ministerstvo vnitra, se věnuje problematice domácího násilí. V rámci prevence se uspořádávají různé akce pro veřejnost, nabízejí se veřejnosti poradenské dny, navštěvují se mateřské, základní i střední školy a vytváří se informační letáky.

Ministerstvo zemědělství se zaměřilo zejména na problematiku žen venkova. Míra nezaměstnanosti zemědělských žen je několikanásobně vyšší než nezaměstnanost zemědělských mužů.

Ministerstvo průmyslu a obchodu vyhlašuje každoročně soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR. Ta je realizována ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s.

Ministerstvo dopravy zdůrazňuje princip rovnosti převážně v projektu Road Show<sup>6</sup> a v rámci kampaně BESIP<sup>7</sup> – smrt se nepoutá. Na základě vyhodnocení této kampaně bylo zjištěno, že ženy řidičky jsou o mnoho více zodpovědnější. A nejen za sebe, ale i za další osoby jedoucí v automobilu.

Ministerstvo informatiky podporuje genderový princip pomocí Národního programu počítačové gramotnosti, kde je zaručen přístup k výuce bez ohledu na pohlaví. Tento program však neobsahuje žádná konkrétní opatření zaměřená na ženy. Za dostatečný důkaz pomoci ženám v přístupu na trh práce je považováno jejich zapojení do programu. Tiskové oddělení Ministerstva informatiky pouze poukazuje na fakt, že ženy se zajímají o účast na programu více než muži, a že nejčastějším návštěvníkem školení jsou ženy starší 45 let.

Ministerstvo vnitra přispělo publikováním článků ve svých periodikách, kde se zabývalo speciálními tématy, jakými jsou násilí na ženách, prostituce a ochrana žen před obchodováním za účelem prostituce. K těmto tématům poskytovalo i poradenství. Ministerstvo obrany se ve svých pravidelně vydávaných periodikách věnovalo tématu –

---

<sup>6</sup> Projekt, kde se má pozitivně ovlivňovat dopravní chování cílové skupiny prostřednictvím konfrontace s obětmi dopravní nehody a dalšími osobami účastnících se likvidací následků dopravní nehody.

<sup>7</sup> BESIP – bezpečnost silničního provozu. Útvar BESIP se zabývá metodikou dopravní výchovy dětí ve školách, ale i preventivními dopravně-bezpečnostními kampaněmi zaměřenými na všechny kategorie účastníků provozu na pozemních komunikacích

postavení žen v armádě. V principu rovnosti mužů a žen v přístupu k rozhodovacím pozicím ve vládních orgánech, v ministerstvech a v jimi řízených správních úřadech a institucích se situace oproti výchozímu stavu zhoršila. I nadále se zvyšujícím se stupněm funkčního zařazení se snižuje podíl žen, které tyto funkce zastávají.

Ministerstvo zdravotnictví tvrdí, že jeho Národní plán zdraví podporuje reprodukční zdraví žen, neuvádí ale žádné konkrétní opatření.

Resorty ministerstev se k počtu vzdělávacích akcí o uplatňování principu rovných příležitostí vyjadřují převážně stejně, a to tak, že tato problematika je součástí povinného vstupního vzdělávání. Ale jsou i výjimky, jako například ministerstvo pro místní rozvoj a ministerstvo zdravotnictví, která toto zdůvodnila nezájmem ze strany zaměstnanců.

Prosazování rovnosti mužů a žen je podporována i ze strany sociálních partnerů a nestátních neziskových organizací. Rovnost příležitostí na trhu práce, v kolektivním vyjednávání a v odměňování prosazuje systematicky Českomoravská konfederace odborových svazů. Ve svém programu prosazuje zvýšenou ochranu skupin nejvíce ohrožených na trhu práce, tj. mládeže, žen, občanů v předdůchodovém věku a handicapovaných občanů, dále pak dodržování zásady, podle níž přísluší ženám a mužům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocenná odměna. A v neposlední řadě podporuje systematické vytváření podmínek pro sladování profesního a rodinného života. Ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi podporují při své práci problematiku rovnosti také Unie zaměstnavatelských svazů a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů.

Ze strany mezinárodních organizací zabývajících se základními lidskými právy např. OSN, MOP, RE<sup>8</sup>, ale také ze strany příslušných orgánů EU je doporučována

---

<sup>8</sup> OSN – Organizace spojených národů, je mezinárodní organizace, jejímiž členy jsou téměř všechny státy světa. Jejím cílem je zachování mezinárodního míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. MOP – Mezinárodní organizace práce -celosvětová specializovaná tripartitní organizace, jejímž hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 v rámci Versailleského mírového procesu jako stálá úřadovna Společenství národů a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. V roce 1969 jí byla udělena Nobelova cena míru.



obecná metoda k eliminaci těchto nerovností. Myslí se tím přijímat mimořádná dočasná opatření, jejichž cílem je vyrovnávat výrazné disproporce v zastoupení žen nebo mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách. Ze strany Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen byla nedostatečná vůle České republiky postupovat tímto cílem velice kritizována. Spolupráce exekutivy s nevládními organizacemi zabývající se touto problematikou byla kladně ohodnocena. Na základě tohoto hodnocení bylo navrhnuté zařadit do programů vzdělávání zaměstnanců správních úřadů zařadit vzdělávání v oblasti lidských práv se zřetelem k uplatňování principu rovných příležitostí mužů a žen. Bylo doporučeno ještě jednou posoudit, zda opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách má dostatečnou oporu v právním řádu.

### ***3.3 Akční plán***

Pro prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže byl Vládou ČR přijat v roce 1998 dokument pod názvem Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Tento program je zároveň i akčním plánem pro prosazování rovných příležitostí. Každoročně jsou opatření resortům ukládaná vládou ke splnění. Ty jsou i každoročně vyhodnocovány. Hodnocení je zveřejňováno pomocí Zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Opatření se samozřejmě i každým rokem aktualizují. V tom samém roce bylo zřízeno i oddělení rovnosti a mužů a žen na Ministerstvu práce a sociálních věcí a vznikla Rada vlády pro lidská práva, jejíž Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen se zabýval rovnými příležitostmi.

Národní akční plán obsahuje tyto priority:

- prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády,

---

RE - Rada Evropy, založená v roce 1949, je nejstarší politickou organizací na kontinentu. Rada Evropy sdružuje 47 zemí, včetně 22 států střední a východní Evropy. Byla zřízena k ochraně lidských práv, parlamentní demokracie a zákonnosti; rozvoji celoevropských dohod ke standardizaci sociálních a právních postupů členských zemí; podpoře informovanost o evropské identitě, jež je založena na společných hodnotách a zahrnuje rozdílné kultury.

- právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí,
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě,
- vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny,
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností,
- potlačování násilí páchaného na ženách,
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Některé resorty pořádají osvětové akce v celém resortu, publikují v odborném tisku, pořádají tiskové konference a podobně. Naopak některá ministerstva ani neuveřejnila na svých internetových stránkách naplňování resortních Priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů.

### ***3.4 Institucionální zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů na úrovni státní správy***

V institucionálním mechanismu pořád dochází ke změnám. Znamenají tedy provedené změny kvalitativní posun a dostatečné zajištění politiky rovné příležitosti? Zahraniční pozorovatelé a pozorovatelky, příslušné mezinárodní orgány jako Výbor OSN pro CEDAW opakovaně vyzývají Českou vládu, aby instituce politiky rovných příležitostí získaly větší rozhodovací pravomoci, viditelnost, lidské i finanční zdroje. Články institucionálního mechanismu politiky rovných příležitostí žen a mužů v současnosti existují pouze na vládní a ministerské úrovni. MPSV mělo od roku 1998 do roku 2008 koncepční a koordinační role. V roce 2008 byly této role přesunuty na Úřad vlády ČR. Kontrolní role byly zabezpečeny prostřednictvím úřadu práce a inspektorátu práce. Poradní orgány jsou Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Rada vlády pro lidská práva. V roce 2006 byla zřízená stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti a v roce 2008, podle návrhu antidiskriminačního zákona, i veřejný ochránce práv.

### ***3.5 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (RVPRP)***

Na základě usnesení vlády České Republiky ze dne 10. 10. 2001 č. 1033 zřídila vláda Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a uložila 1. místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí zajistit v rozpočtové kapitole Ministerstva práce a sociálních věcí finanční prostředky na zajištění činnosti sekretariátu Rady. Ministru financí uložila provést změnu závazných rozpočtových ukazatelů a ukazatelů regulace zaměstnanosti. Podle článku 1 tohoto usnesení se stala RVPRP stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. RVPRP připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Nemá ale pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principu rovnosti žen a mužů. Od 16. 2. 2009 byl koordinací agendy rovných příležitostí pověřen ministr pro lidská práva a národnostní menšiny Michael Kocáb. Tím bylo i přesunuto oddělení rovnosti žen a mužů z Ministerstva práce a sociálních věcí na Úřad vlády ČR.

Její hlavní úkoly jsou:

- Projednávat a doporučovat vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinovat základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovovat okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikovat ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnotit efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Rada je nejviditelnějším článkem stávajícího institucionálního mechanismu a sdružuje pracovnice/ky na nejvyšší úrovni státní správy. Podle tabulky č. 3 je vidět, že účast na zasedáních rady se nejčastěji pohybuje v rozmezí 65-75% . Ve stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů z roku 2004 byla kritizována účast členů RVPRP na zasedání. Členové RVPRP již přistupují k povinnosti účastnit se zasedání zodpovědněji. Po volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2006, nová vláda jmenovala novou RVPRP až po více jak roce, čímž došlo k přerušení její činnosti. Obnovená RVPRP se pak v novém složení opět sešla 13. 9. 2007.

Naskýtá se však otázka, zda vzornější účast na zasedáních vede k lepšímu prosazování rovnosti mužů a žen. Skutečnost, že je někdo náměstkem nebo náměstkyní, z něj ještě nedělá odborníka/ici v oblasti rovného zacházení. Členové by měli rozumět základním principům genderové diskriminace a mechanismům reprodukce genderových nerovností.

### ***3.6 Rada vlády pro lidská práva (RVPLP)***

RVPLP sleduje dodržování národních a mezinárodních závazků v oblasti lidských práv a základních svobod. Zmocněnec vlády pro lidská práva je stálým členem RVPRP a potýká se stejnými problémy jako RVPRP. Je poradním orgánem vlády ČR pro otázky lidských práv a základních svobod osob v pravomoci České republiky. Byla zřízena usnesením vlády ČR č. 809 ze dne 9. prosince 1998.

### ***3.7 Institucionální články na úrovních jednotlivých ministerstev***

Od 1. 1. 2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník (tzv. gender focal points) na půl úvazku. Problematika rovných příležitostí žen mužů patří do jeho pracovní náplně. Vypracovává priority a prosazování rovných příležitostí v rámci daného resortu. Od zahraničních pozorovatelů je doporučeno na klíčových ministerstvech jako MPSV, MV, MŠMT, MZ, MMR, a MF zvýšit počet pracovníků na 4 pracovníky na plný úvazek. Na ostatních resortech by měl být nárůst alespoň na jeden plný úvazek. Vyplývá to i ze Stínových zpráv. Gender focal pointi jsou chápány jako zaměstnanci jednotlivých ministerstev, jejichž činnost je koordinována prostřednictvím Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Myslím, že tento přístup není správný. Odbor by měl intenzivněji a aktivněji konzultovat vytváření rezortních priorit s konkrétními, měřitelnými cíli a termíny jejich naplňování. Určitě by ke správnému prosazování přispěla i výměna zkušeností a podpora rezortních pracovníků/ic.

## 4. Genderové rozpočtování / gender budgeting

Zavedení genderového rozpočtování nepředstavuje vysoké náklady ani nevyžaduje žádné radikální zásahy. Je třeba hodnotit, zda určité rozpočtové rozhodnutí genderovou nerovnost zvýší nebo sníží. Jako nástroj pro hodnocení se používá genderová analýza. Ta zkoumá dopad různých politik, programů a opatření zvláště na ženy a na muže. Tato analýza zahrnuje:

- Shromažďování údajů a tvorbu statistik členěných podle pohlaví
- Výdaje a zisky
- Objem neplacených ekonomických aktivit – neplacené práce v domácnosti a péče o rodinu
- Mikro-analytický model ekonomického a ostatního chování podle generových hledisek
- Citlivost ke genderové segregaci, ke kulturním zvyklostem a generovým normám
- Spolupráce napříč vládními agenturami a napříč politickými procesy
- Schopnost vyhledávat skryté souvislosti nerovnosti a uvědomování si rozsahu generových problémů
- Nástroje na vyhodnocení cílů a priorit přidružených k politikám
- Uvědomování si složitosti genderových nerovností

### 4.1 Podstata genderového rozpočtování

Skupina expertů Rady Evropy se shodla na následující definici: „*Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtu z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů.*“<sup>9</sup>

Stát, regiony a obce mohou sestavovat a využívat rozpočty za účelem zohlednění specifických životních podmínek různých skupin obyvatelstva. V genderové

---

<sup>9</sup> FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1. 6. str.

rozpočtování se tedy pečlivě zvažují rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, přístupu ke zdrojům a participaci na nich, stejně jako participaci na rozhodovacích procesech.

V gender budgetingu jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků, které společnost vytvořila, z hlediska rovného přístupu žen a mužů. Na všech stupních rozpočtového procesu by měl být brán ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů. A nejen na všech stupních, ale také ve všech procesech navrhování, vytváření, rozhodování a implementace veřejných rozpočtů. Cílem je zajistit řešení potřeb a zájmů jednotlivců, kteří patří do různých sociálních skupin. Přitom se sleduje, zda se objevují nějaké nevýhody či předsudky plynoucí z toho, že je někdo muž nebo žena. Stejně tak sleduje i to, zda mohou existovat nějaké nevýhody plynoucí z toho, z jakého etnika, společenské nebo příjmové skupiny pochází, či z toho, v jakém místě žije a do jaké věkové skupiny patří.

Z předcházejících řádků by mohlo vypadat, že gender budgeting nám říká, aby se rozpočty sestavovaly zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy nebo aby se sestavovaly rovnoměrně. Ale není tomu tak. Jde o jakési sladování potřeb žen a mužů, chudých a bohatých, dětí a dospělých. Kde se potřeby liší, tam musí být i odlišné přidělování zdrojů.

Myslím, že každému se při slově budget hned vybaví peníze. Je to pochopitelné. Chtěla bych však upozornit, že u rovného postavení mužů a žen se nemůžeme zaměřovat jenom na rozdělování prostředků monetární ekonomie. Musíme zohlednit také neplacenou reprodukční činnost, jakými jsou například zaopatření rodiny, výchova dětí, péče, čestné funkce.

Gender budgeting je projekt, který zrealizovalo MPSV ČR za účelem zrealizování rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen na regionální úrovni. Společně s MPSV ČR se na tomto projektu podíleli i domácí a zahraniční instituce: Právnická fakulta Západočeské republiky, Nadace Fondazione Giacomo Brodolini z Itálie, Ministerstvo práce a sociální politiky v Bulharsku, Právnická fakulta Univerzity v Pécsi v Maďarsku. V rámci projektu bylo prozkoumáno několik vybraných měst v jednotlivých

partnerských zemích. Výsledky a poznatky průzkumu byly dále využity na regionálních seminářích, které byly věnované tématice rovnosti žen a mužů.

Výsledky provedených analýz byly prezentovány na 5 mezinárodních konferencích v Praze, Pécsi, Římě, Vídni a Sofii, které proběhly od října 2007 do listopadu 2007. Na základě tohoto projektu také vznikly informační letáky a Manuál k rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen, ze kterého čerpám i při psaní své bakalářské práce.

Gender budgeting je vnímán jako metoda systematické analýzy a uspořádání veřejné rozpočtové politiky orientovaná na rovné postavení žen a mužů. Po přezkoumání dopadů všech rozpočtových politických rozhodnutí, opatření, programů a zákonů i rozpočtových plánů na různé ženy a muže, a na základě výsledků analýzy, se mění celé rozpočtové řízení. Jeho cílem je realizovat využívání prostředků, které bude respektovat rovné postavení žen a mužů.

Plošnějším a systematičtějším zavádění gender budgetingu do praxe měst a obcí by pomohlo vyšší zastoupení žen ve volených orgánech. To však nevznikne samo sebou. V naší kultuře se většinou automaticky předpokládá, že většinu péče o rodinu obstarají ženy. Pokud má společnost zájem, aby se ženy věnovaly i dalším aktivitám. Musí jim pro to vytvořit podmínky.

V budoucnu se dá velmi reálně očekávat všeobecně závazné nařízení týkající se genderové problematiky. Ovšem zatím neexistuje v ČR žádné závazné pravidlo, které by přípravu a schvalování rozpočtů měst a obcí nařizovalo metodou gender budgetingu.

## ***4.2 Mainstreaming***

Mainstream je obecné označení něčeho, co je normální a běžné nebo známé široké veřejnosti anebo také přístupné všem.

Oficiální definice genderového mainstreamingu, se kterou pracuje Rada Evropy: *“Genderový mainstreaming (re)organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích*

*zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování.*<sup>10</sup>

Mainstreaming je proces ovlivňování těchto dominantních myšlenek, postojů, praktik nebo trendů, s cílem dosáhnout změny v politice a praxi. A to i změnou v postojích a schopnostech pracovníků, změny v samotných organizacích a změny v tom, jak poskytují služby. Tento proces není automatický. Potřebuje čas a je těžké ho realizovat a ještě těžší je ho měřit. Také není lehké dosáhnout, aby ho všichni pochopili.

Mainstreaming je velmi lehké zaměnit si s pojmem šíření. Šíření však znamená výměnu informací o práci rozvojových partnerství a dosažených výsledcích, dobrých i špatných. V mainstreamingu se však tyto výsledky přenášejí a fungují v každodenní politice a standardní praxi. Je důležité přenášet informace o tom, co se osvědčilo, ale i o tom co se dostatečně neosvědčilo. Tím by se mělo předejít opakování stejných chyb.

Principem je zajistit ve všech rozhodnutích – ať už na úřednické či politické úrovni, dopad plánovaného rozhodnutí na muže a ženy. Zodpovědnost za implementační proces mají vedoucí pracovníci a pracovníci i ostatní zaměstnanci/zaměstnankyně. Jde tedy o přístup směrem shora-dolů. Genderové otázky se nevztahují výhradně jenom na ženy, jak tomu bylo v dosavadní genderové politice. Nyní jsou genderové vztahy chápány jako vztah mezi ženami a muži. Zodpovědnost za genderové otázky není přenášena na jednotlivé osoby pověřené za ženské otázky, ale odpovědnost přebírají všechny odborné rezorty. Dochází tak ke vzájemnému porozumění a ne k přizpůsobování.

V roce 1997 byl rozhodnutím Evropské komise gender mainstreaming zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip.

K začlenění principů gender mainstreamingu do rozpočtu organizace je možno přistoupit po analýze genderové citlivosti. To je však obtížné, protože u některých výdajů je obtížné určit, jestli jsou tyto výdaje zaměřeny na muže nebo na ženy.

---

<sup>10</sup> FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1. 6. str.



### ***4.3 Genderová citlivost***

Pod genderovou citlivostí si můžeme představit schopnost jedince, instituce, organizace atd. rozlišit a akceptovat existenci genderových rozdílů ve všech sférách společnosti. Vyhodnocení genderové citlivosti umožňuje instituci identifikovat významné problémové okruhy a navrhnout strategie pro uplatňování politiky rovných příležitostí žen a mužů. Všechny úřady jsou reprezentovány lidmi a organizačními strukturami. Proto musíme analyzovat individuální charakteristiky zaměstnanců/kyň a také organizaci jako celek.

Činnost organizace v prosazování genderové rovnosti může být ovlivněna například prostředky z evropských strukturálních fondů nebo prostředky ze státního rozpočtu určené na prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Může se stát, že tyto faktory mohou vést k naplnění genderových programů a politických opatření i v organizacích, kde je úroveň genderové citlivosti minimální. To může mít za následek, že instituce je sice vedená k pozornosti k tomuto tématu, ale s minimální genderovou citlivostí se stává naplňování konkrétních aktivit formální až stereotypní. Tak se může stát, že úřad genderové stereotypy nezpochybňuje, ale tím pádem provádí.

Pro dosažení určité úrovně genderové citlivosti se předpokládá, že v rámci organizace funguje proces informování a vzdělávání všech zúčastněných. Na institucionální úrovni se dostatečné povědomí o východiscích a cílech politiky genderové rovnosti zajišťuje školeními, kde jsou lidé informováni o dané politice a o její implementaci. U jednotlivců jsou to pak názory vyjadřované v souvislosti s danou politikou v rámci organizace.

## 5. Ženy a politika

Uvedla jsem, že v praktické politice je potřeba vedle přesné právní úpravy také zavedení a rozšíření vzdělávacích aktivit. Z předcházejících informací by se mohlo zdát, že každý resort dostatečně přispívá k prosazování rovnosti žen a mužů ve vzdělávacích aktivitách. Čísla z následujících tabulek č. 4, 5 a 6 však nevypovídají o růstu počtu žen v rozhodujících funkcích různých resortů ministerstev.

Dle výzkumu, který uskutečnili PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, PhD.<sup>11</sup> a PhDr. Petra Rakušanová, PhD.<sup>12</sup>, hraje vedle vnitřního impulsu a osobního rozhodnutí pro vstup do politického života taky fakt, že byly osloveny konkrétní osobou. Vždy mužem. Často to bylo na základě hektických situací, kde bylo potřeba někoho na určitou pozici nebo se některé politické straně hodilo mít ženu kandidátku. Je však potřeba upozornit na to, že ženy musí do politiky chtít jít a být k tomu nuceny. Pak se dá říct, že se nechali vtáhnout do politického dění. K účasti žen v politice je tedy potřeba dvou faktorů – ženy musí samy chtít a vnější impuls, výzvu ze strany některého politického uskupení. Při tom vnější impuls často hraje rozhodující roli. Ženy mají tendenci být sami k sobě a ke svým schopnostem velmi kritické a neusilují o věci, které jim připadají nedostupné. Politická scéna jim připadá dominantně mužská a právě proto se může pro ně jevit jako pro ně uzavřená. Proto vyzvání zde sehrává důležitou roli.

Malý počet žen přibývá na politickou scénu a taky některé ženy ukončují svou politickou kariéru. Nejčastějším důvodem ukončení politické kariéry žen, je neúspěch ve volbách v důsledku nominace na nevolitelné místo. Dalšími důvody jsou např. konflikt s představiteli vlastní politické strany nebo pocit vyhoření, únavy, který političky po mnohaletém působení v politice pocítují. Ženy jsou častěji než muži vystavovány volbě mezi rodinou a politikou. Většinou vidí své působení v politice jako aktivitu na úkor své rodiny a dětí. Taky bývají demotivované každodenní zkušeností s omezenými možnostmi realizovat své představy, domluvit se s ostatními na pracovních krocích a postupech. Muži a ženy mají odlišné pojetí konceptu politické

---

<sup>11</sup> působí na Pedagogické fakultě Technické univerzity v Liberci, kde vyučuje sociologii a vybrané společenské problémy

<sup>12</sup> pracuje jako vědecká pracovnice v Sociologickém ústavu Akademie věd ČR v oddělení Sociologie politiky

moci. Ženy na rozdíl od mužů vnímají politiku jako veřejnou službu a méně často než muži zdůrazňují roli politické funkce jako takové a společenské postavení, které sebou přináší. Rozhodnutí žen, zda vstoupit do politiky či ne, ovlivňuje především skloubení politické kariéry a rodinného života. Příčinou nízkého zastoupení žen v politice může být i v nezájmu žen o politiku ale i v tom, že muži /politici mezi sebe ženy nepustí.

Ženy – političky trápí, zda zvládají či nezvládají domácnost. V případě, že jim partner pomáhá, pak si kladou otázky, jak dlouho to vydrží. Ony samy se na základě svých zkušeností domnívají, že by do politiky měli vstupovat ženy, které již péči o děti nemusí řešit. Ale v této oblasti mají některé nevýhody i muži, ale tolik si to neuvědomují a tolik se o tom nemluví. Díky přílišné politické angažovanosti se tolik nevěnují svým dětem a partnerce. Dochází k odcizení a nastává rozvod nebo rozchod.

Ženy se více soustředí na řešení konkrétních politických témat a snaží se sladit politiku a svoji rodinu. Muži se vedle politických témat věnují také vytváření efektivních sítí, které hrají klíčovou roli v nominačním procesu. Ženy by měli být brány jako součást politických jednání. Větší přítomnost žen mění chování a pravidla, která nastavují muži. Z důvodu malého počtu žen ve vyšších politických funkcích je pak jejich pozice velmi problematická. Ženám chybí sebevědomí a důvěra samy v sebe a také vůle k moci. Pokud však bude žena nadále považovaná za slabou, její sebevědomí bude vyrůstat jenom z úspěchů v rodinném životě a moc či pracovní úspěchy budou spojovány výhradně s muži, pak počet žen v politice nevrůstne.

Důležitý je přínos ženského pohledu do politiky. Ženy mají silnou vůli k dosažení politického kompromisu. Jsou vnímavé, trpělivé, komunikativní, vytrvalé, mají intuici, orientaci na problémy a témata, efektivnost a větší praktičnost, pragmatičnost. Ženy v politice neusilují primárně o moc, ale o změnu konkrétních témat.

## **6. Soutěž o Úřad roku**

Mohlo by se zdát, že otázka rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání je spíše pro soukromou sféru a neziskové organizace než pro veřejnou a státní správu. Zaměstnavatelé z komerčních oblastí se však obhajují tím, že jim chybí pozitivní vzory ze strany státu a krajské správy. Možná i to bylo impulzem pro Ministerstvo vnitra ČR zorganizovat soutěž o Úřad roku.

### ***6.1 Slad'ování práce a soukromého života***

Dne 3. 9. 2009 se konala konference Rovné příležitosti – slad'ování rodinného a pracovního života na úřadech veřejné správy. Na tuto problematiku byla zaměřena v roce 2009 i soutěž o Úřad roku. U slad'ování jde o zohlednění požadavků zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a věnovat se i svému osobnímu a rodinnému životu. V největší míře je slad'ování vnímáno v souvislosti s pečováním o děti. Jedná se však i o péči o staré rodiče nebo jiné závislé osoby. Dále se slad'ování vnímá jako slad'ování s byznysem. Poskytuje to přínos jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanci jsou spokojenější, bez zbytečného stresu a tím pádem jsou zdravější a mají lepší výkon. To má za následek příjemnější a kvalitnější pracovní život. Zaměstnavatelé tak získávají kvalitní zaměstnance a dochází tak ke snížení absencí a fluktuace, zvýšení produktivity práce, snížení nákladů pro opakované zaškolení a v neposlední řadě zlepšení firemního image.

Realizace slad'ování soukromého a pracovního života je možná několika způsoby. Jako první bych uvedla netradiční uspořádání pracovní doby. Je tedy možno zavést pružní pracovní dobu, konto pracovní doby, částečný úvazek, možnost volit si pracovní směny nebo stlačený pracovní týden. Další efektivní způsob je práce z domova přes telefon nebo internet. Se zaměstnanci, kteří jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, se udržuje kontakt ve formě rozhovorů o plánech na návrat do práce po rodičovské dovolené, zasílání informací o dění ve firmě, možnost návštěv pracoviště a také ponechání firemního emailu. Formou brigád během rodičovské dovolené se udržují pracovní návyky a profesní znalosti. Pro rodiče, kteří nejsou na rodičovské dovolené,

pomůžou při sladřování letní programy pro děti zaměstnanců, příspěvek na hlídání dětí nebo firemní školka, jesle či dětský koutek.

Od roku 2007 organizuje Ministerstvo vnitra ČR ve spolupráci s obecně prospěšnou společností Gender Studies<sup>13</sup> soutěž o Úřad roku „Půl na půl“. Monitoring situace v zavedení principů rovnosti žen a mužů na úřadech veřejné správy v České republice je hlavním cílem této soutěže. Ale ne jenom to. Také monitoruje zvýšení citlivostí úřadů k této problematice a podpora zavedení principů gender mainstreamingu a opatření zaměřených na vyrovnání šancí žen a mužů do práce a praxe úřadů.

Soutěže se mohou zúčastnit všechny obce, města a kraje České Republiky. Při prvním ročníku v roce 2007 se ho zúčastnilo 39 úřadů. I tento nevelký počet přihlášených úřadů vnímá Ministerstvo vnitra a i Gender Studies jako úspěch a také jako důkaz, že se na úřadech samosprávy rovnost mužů a žen prosazuje. Jedním z výstupů této soutěže byla Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v ČR<sup>14</sup>, ze které také čerpám.

V roce 2007 byl vyhlášen jako nejlepší Krajský úřad Karlovarského kraje. Ředitel vítězného úřadu Roman Pokůsek řekl: *„Vítám vyhlášení soutěže s touto tématikou, neboť upozorní nás všechny, že princip „stejně startovní čáry“ pro všechny skupiny bez ohledu na věk, pohlaví či zdravotní stav by měl být v dnešní době samozřejmou součástí politiky všech úřadů.“*<sup>15</sup>

Dalším z vítězů je Městský úřad Přelouč. Jaké byly začátky realizace rovnosti žen a mužů popsala paní Vítková, vedoucí personálního a mzdového oddělení v Přelouči:

*„Nejedná se o okamžité rozhodnutí k nějakému datu, ale o přirozený vývoj v posledních letech. Snažíme se dávat důraz na rovné příležitosti ve všech oblastech života*

---

<sup>13</sup> Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tématikou.

<sup>14</sup> FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v ČR*. Praha: Gender Studies, o.p.s, 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.

<sup>15</sup> FERRAROVÁ, Eva. *Rovné příležitosti a zkušenosti z veřejné správy. Rovné příležitosti do firem* [online]. 31. 10. 2007, 11/2007, [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2052983&als\[nm\]=2052903](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2052983&als[nm]=2052903)>.

*zaměstnanců i občanů našeho města. Seznamujeme se postupně s trendy v této oblasti a v příštích letech plánujeme tento přístup zachovat.*<sup>16</sup>

V roce 2008 to již bylo 62 úřadů samosprávy. V roce 2008 byl monitoring zaměřen na opatření, která úřady přijímají na podporu sladování rodinného / osobního života. V roce 2009 stoupl počet zúčastněných úřadů na 139.

V rámci soutěže o Úřad roku se zjišťoval stav prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vybraných úřadech samosprávy. Bylo tak učiněno na základě dotazníku. Tento dotazník prošel několika modifikacemi. Některé položky byly sloučeny, některé doplněny a některé byly i vypuštěny, aby je bylo možno statisticky zpracovat a jednoznačně interpretovat, případně aby nebyly respondenty/ky odrazováni při vyplňování časovou náročností.

První část dotazníku sloužila k identifikaci úřadu a osoby, která dotazník vyplnila. Druhou část dotazníku tvořili otázky týkající se cílů a struktury úřadu. Třetí část dotazníku byla zaměřena na institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v daném úřadě. Čtvrtá část se zaměřovala na aktivity úřadu v oblasti, která byla prioritou resortu v roce 2009 – již zmiňované sladování rodinného/osobního a pracovního života. V příloze je uvedený vzor dotazníku pro rok 2009.

Kritéria, které byla stanovena pro výběr úřadu:

- Počet žen ve vedoucích funkcích ve vztahu k celkovému počtu žen v úřadu
- Existence antidiskriminačních opatření uvnitř úřadu
- Zohlednění aspektů rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních dokumentech úřadu vnitřních (pracovní řád, vnitřní platový předpis, etický kodex) i zaměřených na veřejnost (strategie rozvoje, vize, plány rozvoje)
- Opatření úřadu zaměřená na sladování rodinného a pracovního života a cílená na zaměstnance/zaměstnankyně úřadu
- Vzdělávací akce pro zaměstnance/zaměstnankyně úřadu v oblasti rovných příležitostí žen a mužů

- Zřizování nebo rozšiřování kapacity školek a jeslí s ohledem na demografickou situaci
- Podpora volnočasových aktivit dětí
- Podpora pečovatelské služby, tísňové péče a denních stacionářů pro osoby se sníženou soběstačností

V roce 2009 bylo do dotazníkového šetření zahrnuto 200 úřadů různých typů: 13 krajů+ hlavní město Praha, 50 obcí III. typu 76 obcí II. typu a 60 obcí I. typu. Na dotazník reagovalo 84 úřadů. Reakce však nebyla ve všech 84 případech příznivá, protože 9 úřadů odmítlo jejich vyplnění. Návratnost vyplněných dotazníků byla 37,5 %, což je u tohoto typu šetření standardní. V tabulce č. 7, je zobrazena návratnost dotazníků podle jednotlivých typů úřadů. Ze statistického hlediska je to standart, ale určitě to vypovídá o chabém přístupu úřadů k agendě rovných příležitostí žen a mužů. Úřady, které na dotazník nereagovaly, se zřejmě prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže vůbec nevěnují. Návratnost dotazníků byla největší v případě krajských úřadů a nejmenší v případě obcí I. typu. Dá se předpokládat, že tento stav souvisí s rozdílným personálním vybavením jednotlivých typů úřadů i s rozdíly v povědomí o dané problematice. U větších úřadů je pravděpodobné, že danou problematikou je pověřen konkrétní pracovník/ce nebo o ní sám projeví zájem. Kdežto u menších úřadů, z důvodu menšího počtu zaměstnanců/kyň, se tolik této problematice nevěnují, anebo vůbec. Krajské úřady se s danou problematikou setkávají častěji, než jiné typy úřadů. Jejich zástupci se mohou pravidelně zúčastňovat zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů se statutem hostů. Krajské úřady se také musí věnovat problematice rozdělování zdrojů z evropských strukturálních fondů, kde jsou rovné příležitosti jednou z horizontálních priorit, která by měla být sledována a vyhodnocována.

U nejmenších obcí dotazníky nejčastěji vyplňovali starostové a místostarostové. U obcí II. a III. typu dotazník vyplňovali většinou tajemníci/ice. U krajských úřadů to byly převážně personální oddělení.

## 6.2 Reakce na dotazník

Úřady, které odmítly dotazník vyplnit, svoje rozhodnutí i okomentovaly. Komentáře výstižně odrážejí postoj zmíněných úřadů k problematice rovných příležitostí žen a mužů. Až na jeden úřad, se jednalo o úřady obcí I. typu.

Jedna z reakcí starostu obce, která má přibližně 600 obyvatel, byla následující: *„Ženy tu pochopitelně mají rovné příležitosti ve všem, dokonce se někdy mají lépe a je nám úplně jedno, jestli to, či ono bude dělat chlap či ženská. Samozřejmě, že na ředitelku MŠ se hlásí samé ženské a na práci s motorovou pilou v lese zase chlapi. Ale kdyby to bylo obráceně a uměli to, nemáme s tím problém. Když si dělám přehled o zaměstnání svých žáků ... některé absolventky např. řídí autobusy, svařují konstrukce a dělají se sekyrou v tesařství. Někteří chlapi jsou zase na mateřské s dětmi, dělají uklízeče a docela slušně šijí šaty. Tady na ... nás zajímá to, co kdo umí a ne to, jaké má pohlaví. Samozřejmě, že jiná situace je v různých podnicích a na velkých úřadech. Původně jsem Vám nechtěl ten dotazník ani vyplňovat a dal jsem to za úkol p. místostarostce. Ta to po 1/2 hodině vzdala, protože v tom neviděla smysl, což je i můj názor. Ale proto, že se snažím udělat vše, co je po mně žádáno, začal jsem vyplňovat a já jsem skoro hned skončil a napsal tento projev na úrovni středně úspěšného žáka zvláštní školy. Na závěr se omlouvám, nechci se nikoho dotknout, ale zkrátka a dobře v tom nevidím smysl.“<sup>17</sup>*

Na tomto příkladu je vidět, že pan starosta nemá správnou představu o tom, co by rovnost měla znamenat. Rovnost vidí hlavně v rovném zastoupení ve vedoucích funkcích.

Předešlá reakce na dotazník, byla ještě jedna z mírnějších a klidnějších. Byly i takové reakce, z kterých přímo srší odmítavý postoj k naší problematice. Uvádím dva nejodmítavější: *„...dovolte mi, abych Vás ujistil, že na MěÚ... máme zcela jiné starosti, než posuzovat pracovníky úřadu podle pohlaví. Proto nebudu Váš dotazník vyplňovat.“*

---

<sup>17</sup> PAVLÍK, Petr; SMETÁČKOVÁ, Irena. *Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf>>. 11. str.



„...nic takového neřešíme a řešit nebudeme a dotazník si vyplňte sami!!!!“<sup>18</sup>

Z těchto reakcí je zřejmé, že tyto dva úřady nemají vůbec povědomí o oficiálních prioritách vlády České republiky. A jejich přístup je v rozporu s politikou vlády a i s jejími závazky vůči Evropské unii, co je tedy alarmující.

### **6.3 Struktura úřadů s genderové perspektivy**

Pomocí dotazníků bylo zjištěno zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení, jak ukazuje tabulka č. 8. Z celkového počtu zaměstnanců pracuje na úřadě většina žen, a to 71,4%. A však na vedoucích pozicích je to už jenom 55,1 % žen. Zastoupení žen postupně klesá s úrovní vedení.

### **6.4 Zohledňování rovných příležitostí pro ženy a muže**

Jedním z ukazatelů, jakou pozornost věnují úřady problematice rovných příležitostí, je rok, od kterého ji zohledňují. Ne všechny úřady tento údaj udalo. Bylo jich jenom 54,7 %. Je to více jak polovina, a to ukazuje, že se problematice nevěnují. Z úřadů, které rok uváděly, bylo 53 % úřadů, které se problematice věnují v rozmezí let 1998 – 2003. V tomto období se problematice začala věnovat i česká vláda, jak již se uvedla v úvodu své práce. V posledních třech letech se začalo problematice věnovat 8 % úřadů. Je velice pozoruhodné, že 8 úřadů uvedlo roky 1989, 1990 a 1991. Z toho vyplývá, že si tyto úřady spojují zájem o rovné příležitosti žen a mužů s přechodem k demokratické společnosti.

### **6.5 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro muže a ženy na úrovni krajské a místní samosprávy**

Tak jako při prosazování jakékoliv politiky, tak i při prosazování rovných příležitostí je potřeba příslušného institucionálního zabezpečení. Díky soutěži o úřad roku bylo zjištěno, že jenom 5,3 % úřadů má vytvořeno pracovní místo nebo pozici, ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně. V 75 % se jedná o

---

<sup>18</sup> PAVLÍK, Petr; SMETÁČKOVÁ, Irena. *Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analýza-samosprava.pdf>>. 13. str.

krajské úřady. Dále bylo zjištěno, že pouze 7 úřadů se soustavně věnuje agendě, ale nemá to výslovně určené v popisu práce. Ve většině případů šlo o tajemníka/ici. Příležitostně se agendě věnuje 21 úřadů. I v tomto případě je jedna převážně o tajemníky/ice. To, že se vůbec agendě nevěnuje, přiznalo 26 úřadů a 16 úřadů na otázku nezodpovědělo.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že nejvíc se agendě věnují krajské úřady. Úřady obcí II. a II. typu se agendě věnují jen občas.

### ***6.6 Školení o problematice rovných příležitostí pro ženy muže***

Klíčovou podmínkou při prosazování rovných příležitostí je vzdělávání. Dle dotazníku se v dané problematice nejvíce školí v rámci vstupních školení. (viz tabulka č. 9). Periodické školení uspořádává pro své zaměstnance pouze 4% úřadů. Alespoň jedno další školení v dané problematice uskutečnilo jenom 8,0 % úřadů. O něco menší procento – 6,7 % je školení rovných příležitostí organizováno v rámci jiného školení. Nejhorší zjištění však je, že 73,3 % úřadů nepořádají v této oblasti školení žádná.

Co se týče školení pro veřejnost, je situace ještě horší. Žádný z úřadů nenabízí periodická školení a alespoň jedno školení uskutečnili jenom 4 úřady. Dva úřady uvedly, že zorganizovali školení dané problematiky jako součást jiného školení. Takže když to shrnu, až 92 % úřadů neprovádí žádná školení v problematice rovnosti žen a mužů pro veřejnost.

### ***6.7 Aktivity v oblasti sladování osobního a pracovního života***

Jak již jsem uvedla, dotazník byl zaměřen na sladování osobního nebo rodinného a pracovního života. V roce 2009 si resort vníral tuto aktivitu za prioritu. Výsledky však ukázaly, že jenom 9,3 % úřadů provozuje MŠ pro děti zaměstnanců/kyň v sídle úřadu. Dalších 8,0% má s externími MŠ dohodu o umístění dětí. Jesle provozuje pouze jeden úřad. Finanční příspěvek na umístění dítěte v externích zařízeních neposkytuje žádný úřad. Celkově tedy 17,3% úřadů nějaké opatření přijalo, tzn. 82,7% nepřijalo žádné opatření.

V případě možnosti flexibilní pracovní doby jsou čísla o mnoho radostnější. Je to 61,3 % úřadů. Možnost čerpání neplaceného volna nad rámec dovolené v případě péče o dítě poskytuje 54,7 % úřadů. Pracovat na částečný úvazek má možnost 49,3 % úřadů. Alternativní formy zaměstnání nabízí 6 úřadů. Jedná se o práci z domova a dohody na mimo pracovní poměr.

Další opatření jsou aktivity směrem k veřejnosti. Zde byly výsledky nejoptimističtější. Až 80% úřadů podporuje pečovatelskou službu pro osoby se sníženou soběstačností. Volnočasové aktivity dětí organizuje 78,7% úřadů. Denní stacionáře pro osoby se sníženou soběstačností podporuje 38,7% a tísňovou péči 25,3%. Kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro občany s ohledem na demografickou situaci rozšiřuje 36,0% úřadů a 70,7 % sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá skutečným potřebám občanů.

## 7. Závěr

V důsledku přípravy vstupu do Evropské unie se Česká republika podrobila proceduře porovnání právního řádu s právními akty Evropského společenství. Z toho vznikl závazek české strany zabezpečit formálně-právní podmínky uplatňování a faktického prosazování principu rovného odměňování obou pohlaví a principu rovného zacházení především v zaměstnání, v přístupu k odbornému vzdělávání, při výkonu samostatně výdělečné činnosti a v sociálním zabezpečení. To znamená přijmout příslušná legislativní opatření v zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a zákonů o odměňování za práci. EU doporučuje a preferuje přijetí speciální právní normy upravující rovnost mužů a žen, právo rovného zacházení s nimi a postupy, kterými lze jejich rovné příležitosti vytvářet.

V resortech ministerstev se nejvíce o prosazování rovných příležitostí mužů a žen přičinilo MF a MPSV. Informativní metodiky, vydané těmito ministerstvy mají však pouze formu doporučení pro veřejnou správu. Je však obecně aplikovatelná i na rozpočty měst a obcí. Municipality může připravit na budoucnost, kdy lze velmi reálně očekávat všeobecně závazné nařízení týkající se genderové problematiky. Zatím v ČR neexistuje žádné závazné pravidlo, které by pro přípravu schvalování rozpočtu měst a obcí nařizovalo metodu gender budgetingu.

Gender budgeting by se neměl zaměřovat jenom na oblast rozpočtu, ale také na řadu dalších odborných oblastí. Rozhodnutí, která nejsou rozpočtovými rozhodnutími, mohou mít výrazné dopady na rozdělování zdrojů a disponování s nimi. Proto musí být gender budgeting implementován i v oblasti dotací a spolufinancování, v oblasti daní/příjmů, práce, hospodářství, rodiny, sociálních otázek a občanských aktivit, ale také v metodách, odhadech dopadů (zákonů) a v analýze účinnosti evaluace. V populaci je přibližně stejný podíl žen a mužů, a proto by měly být ve stejném poměru rozdělovány i peníze z veřejných rozpočtů.

Přírůstek žen do politiky může vyřešit generační změna. Nepovažují za správné určovat nějaké kvóty, kolik musí být žen v politice a kolik mužů. Tak by se mohly do politiky dostat ženy, které o to vůbec nestojí a nejsou ani schopné politikou se zabývat. Nedá se ale jenom spoléhat na to, že řešení přijde samo. Je nutná výchova, která apeluje

na společenskou změnu směrem k rovným příležitostem žen a mužů. A mělo by se začít úplně od základu ve škole a sebevědomí v ženách tvořit. I když kvóty nepovažují za správné, přece jenom by mohly posloužit jako dočasná pomoc při nápravě stávající situace.

Vyhlášení soutěže o úřad roku hodnotím velice pozitivně. Prostřednictvím soutěže je podpořena citlivost úřadů v genderové oblasti a úřady jsou i pozitivně motivovány. Pomocí dotazníku byl zjišťován stav prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vybraných úřadech samosprávy. Podle reakcí na dotazník a podle vyhodnocených údajů z dotazníku usuzuji, že problematika rovnosti, rovného přístupu a rovných příležitostí je pro mnohé něčím novým a neznámým nebo dokonce nadbytečným. Společnost a veřejná správa podvědomě vnímá potřebnost věnovat se požadavkům obou pohlaví. Chybí jim však informace o tom, co genderové rozpočtování vlastně je. Mělo by se myslet i na to, že mnohdy po čtyřech letech vstupují do rozhodovacího procesu lidé, kteří komunální sféru neznají. Je potřeba genderové problematice věnovat větší společenskou i politickou pozornost. Měli bychom ji přijímat jako fakt a ne jako nějaký nesmyslný nápad úřadů, EU nebo samotných žen.

## 8. Seznam použité literatury

- ASKLÖF, Cecilia, et al. *Evropské strukturální fondy : Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 37 s.
- ASKLÖF, Cecilia, HEDMAN Birgitta, STRANDBERG Helena, WENANDER Karin E. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 58 s.
- ASKLÖF, Cecilia; STRANDBERG, Helena; WENANDER, Karin E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 53 s.
- BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. první. Praha : C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů : a princip gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha : Gender Studies, o.p.s, 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.
- FOLTYSOVÁ, Michaela; PAVLÍK, Marek; SIMERSKÁ, Lenka. *Informativní metodika : Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. třetí. Praha : Ministerstvo financí ČR, 2007. 76 s. ISBN 80-85045-14-1.
- JANEBOVÁ, Radka. *Sociální problémy z aspektu gender*. první. Hradec Králové : Gaudeamus, 2006. 105 s. ISBN 80-7041-512-6.
- KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. 3. Brno : Jan Šabata, 1998. 128 s. ISBN 80-85-765-97-7.
- Kolektiv autorů. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2007. 72 s. ISBN 978-80-7380-046-8.
- OAKLEY, Ann, POLÁČKOVÁ Milena, POLÁČEK Martin. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- PAVLÍK, Petr; HEJZLAROVÁ, Eva. *Analýza genderové citlivosti krajského úřadu*. Praha. Praha : Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007.
- PAVLÍK, Petr; MRŇÁVKOVÁ, Monika. *Analýza genderové citlivosti městského úřadu*. Praha. Praha : Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007. 40 s.
- RENZETTI, Claire, CURRAN, Daniel. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost : Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. první. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005. ISBN 80-903331-2-5.

### **Internetové zdroje**

PAVLÍK, Petr, et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s.,

PAVLÍK, Petr; SMETÁČKOVÁ, Irena. *Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy* [online]. Praha : [s.n.], 2009 . Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf>>.

VÁCLAVÍKOVÁ HELŠUSOVÁ, Lenka ; RAKUŠANOVÁ, Petra . *Odcházení : Politicky odcházející z politické scény a jejich zkušenosti* [online]. [s. l.] : [s.n.], 2007 [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.osf.cz/attachments/odchazeni.pdf>>.

[www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

[www.gendertoolbox.org](http://www.gendertoolbox.org)

[www.mpsv.cz/cs/2500](http://www.mpsv.cz/cs/2500)

[www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

[www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)

[www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

[www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)

[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009a) – dostupné z [www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf](http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf).; [cit. 2010-06-20], 10. Str.

[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009b) – dostupné z [www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf](http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf).; [cit. 2010-06-20], 14. str.

[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009c) – dostupné z [www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf](http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf); [cit. 2010-06-20], 28. str.

ČSÚ – Dostupné z [www.volby.cz](http://www.volby.cz) – [cit. 2010-06-20]

Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů – dostupné z <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2007-39251/>; [cit. 2010-06-20]

### **Legislativa**

Usnesení Vlády České Republiky ze dne 10. 10. 2001 č. 1033 + P o zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce



## **9. Seznam tabulek a grafů**

Tabulka č. 1 – Počet obyvatel v ČR v letech 1998 - 2008

Tabulka č. 2 – Průměrný věk matky při narození prvního dítěte

Tabulka č. 3 - Účast členů Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen na zasedáních

Tabulka č. 4 - Účast žen v rozhodovacím procesu v letech 2004 - 2008

Tabulka č. 5 - Volby do poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky

Tabulka č. 6 - Volby do senátu Parlamentu České republiky

Tabulka č. 7 – návratnost dotazníků podle jednotlivých typů úřadů

Tabulka č. 8 – Zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení

Tabulka č. 9 – Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže

Graf č. 1 - Účast členů Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen na zasedáních v letech 2004 – 2010

Graf č. 2 – Počet kandidátů do poslanecké sněmovny ČR

Graf č. 3 – návratnost dotazníků dle jednotlivých typů úřadů v %

## Přílohy



### 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. neboduje 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 ČSU 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?**

Tabulka č. 1 – Počet obyvatel v ČR v letech 1998 - 2008

	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Počet obyvatel k 31. 12.</b> <b>(v tis. osob)</b>	10290	10278	10267	10206	10203	10211	10221	10251	10287	10381	10468
<b>Muži</b>	5005	5001	4997	4968	4967	4975	4981	5003	5026	5083	5136
<b>ženy</b>	5284	5277	5270	5238	5237	5237	5240	5248	5261	5298	5331

Zpracováno dle údajů Českého statistického úřadu

Tabulka č. 2 – Průměrný věk matky při narození prvního dítěte

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Průměrný věk matky při narození prvního dítěte</b>	24,4	24,6	24,9	25,3	25,6	25,9	26,3	26,6	26,9	27,1	27,3

Zpracováno dle údajů Českého statistického úřadu

Tabulka č. 3 - Účast členů Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen na zasedáních

<b>Zasedání</b>	<b>Celkový počet členů</b>	<b>Celkový počet přítomných</b>	<b>% zúčastněných</b>
<b>11. 10. 2004</b>	23	16	69,57
<b>7. 12. 2004</b>	23	15	65,22
<b>18. 1. 2005</b>	23	18	78,26
<b>7. 6. 2005</b>	20	12	60,00
<b>27. 9. 2005</b>	20	18	90,00
<b>7. 3. 2006</b>	22	17	77,27
<b>13. 9. 2007</b>	22	16	72,72
<b>29. 1. 2008</b>	22	20	90,91
<b>16. 5. 2008</b>	24	16	66,66
<b>7. 10. 2008</b>	28	15	53,57
<b>21. 1. 2009</b>	28	21	75,00
<b>22. 4. 2009</b>	28	19	67,86
<b>20. 10. 2009</b>	25	17	68,00
<b>23. 2. 2010</b>	28	20	71,43
<b>19. 3. 2010</b>	27	19	70,37

Zdroj: Zpracováno na základě zápisů z jednání Rady

Tabulka č. 4 - Účast žen v rozhodovacím procesu v letech 2004 - 2008

	2004			2005			2006			2007			2008		
	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
<b>Ministerstvo</b>	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
<b>M. dopravy a spojů</b>	248	210	45,85	239	216	47,47	229	215	48,42	243	231	48,73	266	228	46,15
<b>M. informatiky</b>	71	75	51,37	68	73	51,77	60	74	55,22	*	*	*	*	*	*
<b>M. financí</b>	575	835	59,22	514	727	58,58	541	718	57,03	620	790	56,03	677	863	56,04
<b>M. kultury</b>	45	26	36,62	116	174	60	108	186	63,27	123	180	59,41	149	212	58,73
<b>M. pro místní rozvoj</b>	174	239	57,87	202	292	59,11	213	326	60,48	214	333	60,88	220	352	61,54
<b>M. obrany</b>	1206	921	43,3	1016	701	40,83	1115	485	30,31	864	428	33,13	1071	571	34,77
<b>M. práce a soc. věci</b>	230	495	68,28	235	478	67,04	251	472	65,28	×	×	×	231	514	68,99
<b>M. průmyslu a obchodu</b>	398	316	44,26	397	318	44,48	×	×	×	×	×	×	384	359	48,32
<b>M. spravedlnosti</b>	159	217	57,71	110	187	62,96	140	220	61,11	128	226	63,84	126	232	64,8
<b>M. školství, mládeže a tělovýchovy</b>	183	335	64,67	153	320	67,65	164	319	66,05	177	343	65,96	183	403	68,77
<b>M. vnitra</b>	2322	1855	44,41	1954	1551	44,25	1798	1732	49,07	1148	1386	54,70	909	1075	54,18
<b>M. zahraničních věcí</b>	1209	808	40,06	1099	927	45,76	1220	1003	45,12	1133	989	46,61	768	421	35,41
<b>M. zdravotnictví</b>	188	300	61,48	197	269	57,73	181	264	59,33	180	258	58,90	183	280	60,48
<b>M. zemědělství</b>	818	1169	58,83	883	1150	56,57	865	1114	56,29	866	1136	56,74	858	1264	59,57
<b>M. životního prostředí</b>	294	348	54,21	279	348	55,5	280	356	55,97	268	364	57,59	281	387	57,93

Zdroj k tabulce č. 4: Zpracováno dle Souhrnných zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

Vysvětlivky k tabulce č. 4:

\* ministerstvo informatiky bylo k 1. 6. 2007 zrušeno

+ resorty neuvedly údaje

Tabulka č. 5 - Volby do poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	Úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	Úspěšnost (%)		
<b>Volby 1996</b>	908	30	3,3	3584	170	4,7	25,3	17,7
<b>Volby 1998</b>	756	30	4,0	2875	170	5,9	26,3	17,7
<b>Volby 2002</b>	1596	34	2,1	4472	166	3,4	35,7	20,5
<b>Volby 2006</b>	1383	31	2,2	3602	169	4,7	38,4	18,3
<b>Volby 2010</b>	1364	44	3,2	3658	156	4,2	37,3	28,2

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 6 - Volby do senátu Parlamentu České republiky

Rok	Ženy			Muži			Kandidáti ženy/muži (%)	Zvolení ženy/muži (%)
	kandidáti	zvoleno	Úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	Úspěšnost (%)		
<b>Volby 2002</b>	26	3	11,5	142	24	16,9	18,3	12,5
<b>Volby 2004</b>	37	3	8,1	160	24	15,0	23,1	12,5
<b>Volby 2006</b>	39	6	15,4	165	21	12,7	23,6	28,6
<b>Volby 2008</b>	34	5	14,7	166	22	13,3	20,5	22,7

Zdroj: ČSÚ



Tabulka č. 7 – Návratnost dotazníkŭ podle jednotlivých typŭ űradŭ

<b>Typ űradu</b>	<b>Rozesláno</b>	<b>Zpátky obdrženo</b>	<b>Návratnost v %</b>
<b>Krajský űrad</b>	14	11	78,6
<b>Obec III. typu</b>	50	16	32,0
<b>Obec II. Typu</b>	76	31	40,8
<b>Obec I. Typu</b>	50	17	28,4
<b>Celkem</b>	200	75	37,5

Zdroj: [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009a)

Tabulka č. 8 – Zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních vedení

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

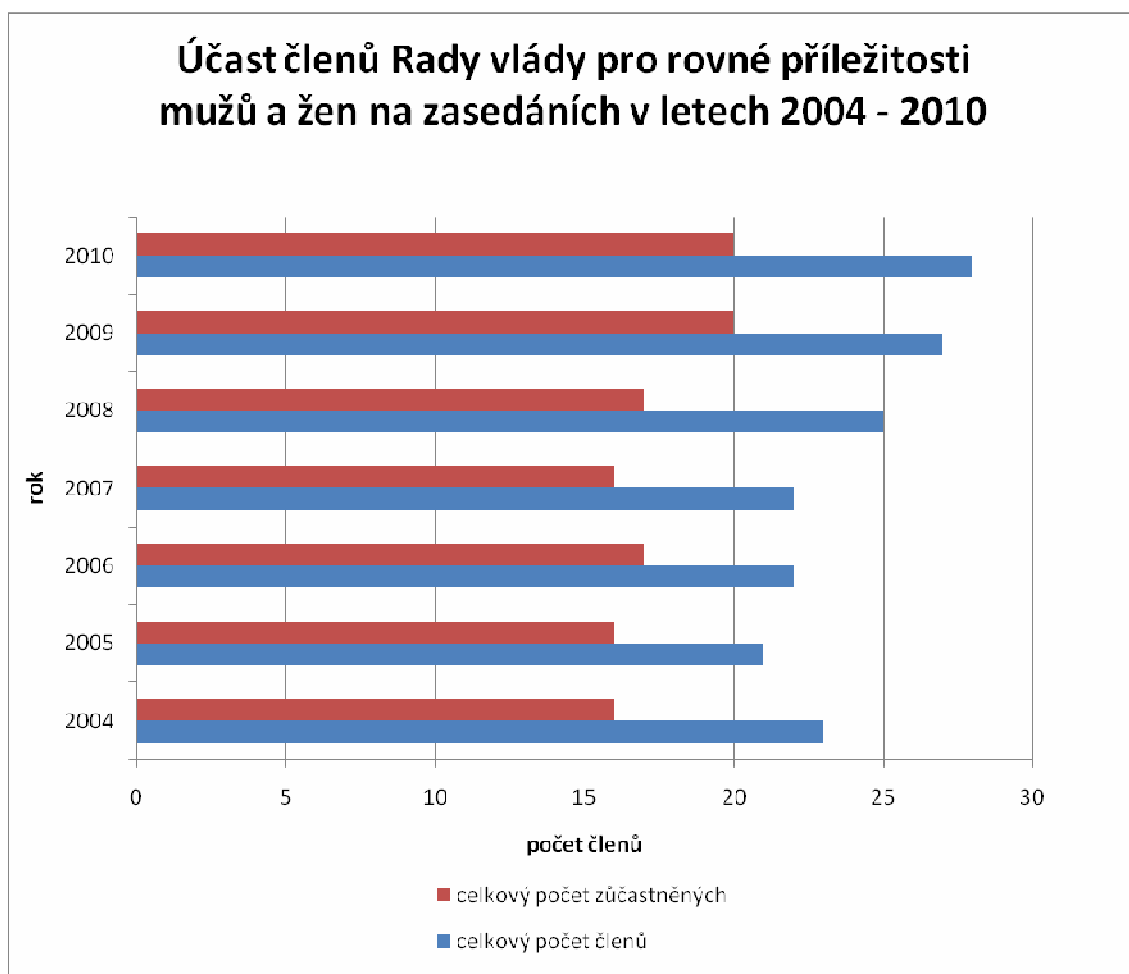
Zdroj: [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009b)

Tabulka č. 9 – Školení v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže

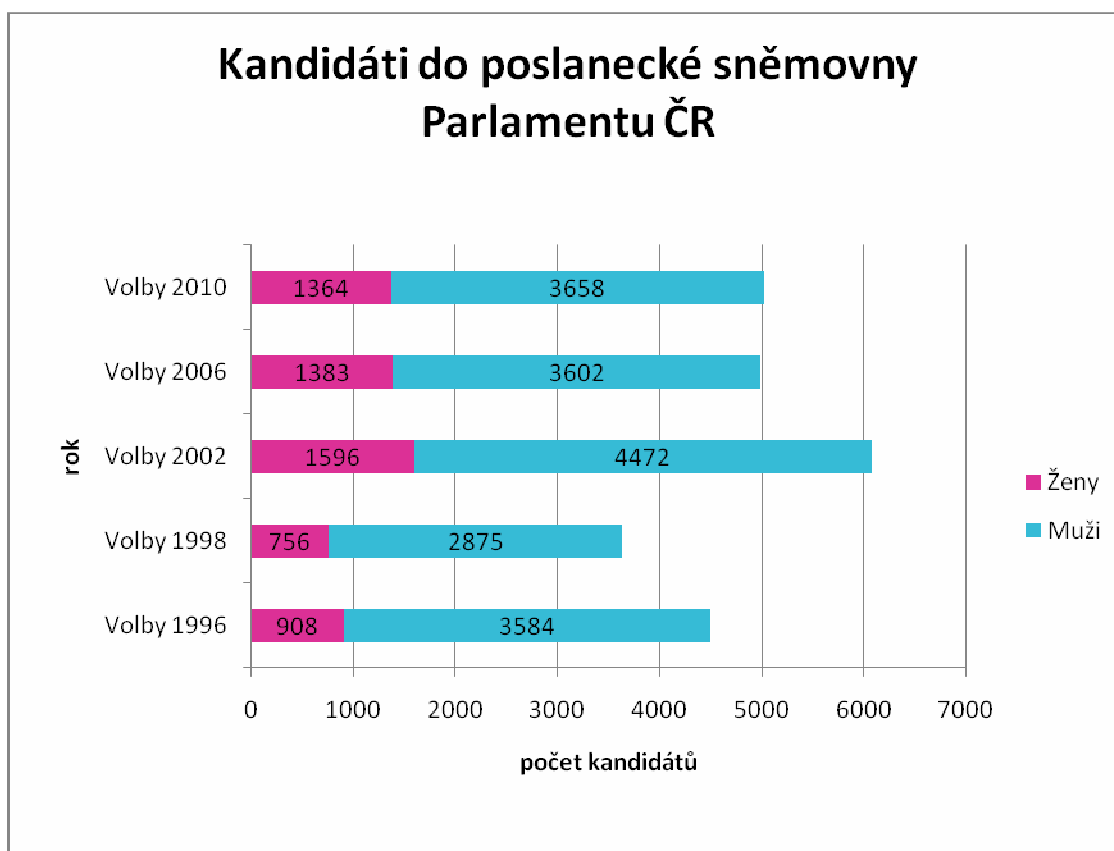
	<b>Četnost školení</b>	<b>%</b>
<b>Vstupní školení</b>	13	17,3
<b>Periodické školení</b>	3	4,0
<b>Alespoň jedno školení</b>	6	8,0
<b>Součást jiného školení</b>	5	6,7
<b>Žádné školení</b>	55	73,3

Zdroj: [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) (2009c)

Graf č. 1



Graf č. 2



Graf č. 3

