

ŽENY A MUŽI VE MĚSTECH A OBCÍCH – ANEB CO JE TO GENDER MAINSTREAMING

Praktická příručka



FÓRUM 50%

ŽENY A MUŽI VE MĚSTECH A OBCÍCH – ANEB CO JE TO GENDER MAINSTREAMING

Praktická příručka

Autorky textů: Petra Dobiášová, Monika McGarrell Klimentová, Marcela Adamusová

Vydalo: **Fórum 50 %**, o.p.s.

ISBN 978-80-904447-6-8

Copyright Fórum 50 %, o.p.s.

1. vydání – 2015





1. PŘEDMLUVA

Helena (36 let) je na mateřské dovolené a má dvě děti. Pokud potřebuje zajít s mladší dcerou v kočárku k dětské lékařce, čekají ji cestou schody, na kterých buď musí kočárek přenést v ruce, nebo je může obejít, ale zajde si tak několik set metrů. Její město s rodiči malých dětí nepočítá.

Roman (30 let) je otcem dvou dětí, se kterými se snaží trávit co nejvíce času. Staršího syna doprovází dvakrát týdně do mateřského centra. Už díky názvu „mateřské centrum“ si zde připadá trochu jako nezvaný host. Tento pocit se jen násobí, když potřebuje mladšího syna přebalit a k tomu určený pult je umístěn jen na dámských toaletách. Jeho město s pečujícími otci nepočítá.

Tereza (35 let) by se ráda vrátila po rodičovské „dovolené“ do svého původního zaměstnání. Veřejné školky v jejím městě jsou však beznadějně přeplněné a za soukromou by dala většinu platu. Město s ženami pečujícími o děti, které se potřebují vrátit na pracovní trh, nepočítá.

Marie (76 let) žije po smrti manžela sama. Je stále aktivní a soběstačná, chod domácnosti zvládá, ale ocenila by občasnou výpomoc s pracemi, na které jí už síly nestačí. Její soused **Josef** (71 let) využívá roznos obědů, který zajišťuje a částečně finančně dotuje město. Služby „hodinového manžela“ si však Marie musí sama zajistit a v plné výši zaplatit ze svého již tak nízkého důchodu. Její město se specifickými potřebami seniorek nepočítá.

Lenka (40 let) i její manžel **Mirek** (42 let) rádi sportují. Zatímco Mirek je členem místního fotbalového družstva a jeho koníček je tak z velké části dotován z rozpočtu obce, Marie musí za svůj oblíbený aerobik platit z rodinné kasy. Město se sportujícími ženami nepočítá.

1. PŘEDMLUVA / pokračování

Tyto fiktivní příklady ilustrují realitu mnoha českých měst. Jejich zastupitelstva bývají k odlišným potřebám svých obyvatelek a obyvatel jakoby slepá – neuvědomují si, že rozhodnutí, která činí, mají jiné dopady na životy žen a mužů. Dobrymi příklady je právě doprava, sport či péče, které se na první pohled zdají neutrální. Podíváme-li se však blíže, odhalíme celou řadu tzv. „genderových aspektů“.

Zůstaneme-li u příkladu dopravy – veřejnou dopravu využívají mnohem častěji ženy (a děti i senioři), individuální automobilovou zase muži. Ti, kdo dopravní stavby navrhují a plánují, jsou však ve většině případů muži. I zastupitelstva, která o nich rozhodují, jsou z 80 % mužská. Nelze se divit, že některé věci „nevidí“ – ne ze zlého úmyslu, ale prostě proto, že jejich životní zkušenost je odlišná.

Ani oblast péče není neutrální – ti, kdo pečují (nejen o děti, ale třeba i o nemocné či starší lidi), jsou v drtivé většině ženy. Rozhoduje-li se tedy v obci zda se z rozpočtu podpoří rozšíření kapacity ve školce, nebo oprava fotbalového stadionu, jedná se o rozhodnutí, která ovlivní životy mužů a žen zcela odlišně.





1. PŘEDMLUVA / pokračování

Co s tím? Odpovědí je metoda s podivně znějícím názvem – „gender mainstreaming“. „Gender“ v tomto kontextu odkazuje k odlišným potřebám žen a mužů, které plynou z jejich rozdílných životních zkušeností. „Mainstreaming“ pak znamená, že tyto potřeby se musí stát součástí „hlavního proudu“, tedy všech fází rozhodování – od plánování, přes provádění až po hodnocení. Gender mainstreaming tedy jednoduše řečeno zohledňuje odlišné potřeby žen a mužů na všech úrovních.

Příručka, kterou držíte v ruce, Vás seznámí s výhodami i úskalími tohoto přístupu a nabídne konkrétní návod, jak „gender mainstreaming“ uvést do praxe i ve Vaší obci či městě.



2. ÚVOD

2.1 KOMU JE PŘÍRUČKA URČENA?

Příručka je určena všem, kteří se zajímají o vyvážený přístup k ženám a mužům při řízení a plánování na úrovni měst a obcí. Především to jsou:

- Zastupitelé a zastupitelky měst a obcí.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně městských a obecních úřadů.
- Občanské iniciativy a angažovaná veřejnost (členové/členky komisí rady města, výborů zastupitelstva, komunitní lídři, zástupkyně a zástupci neziskových organizací apod.).





2. ÚVOD / pokračování

2.2 CÍL PŘÍRUČKY

Doposud neexistuje metodika zavádění principů rovnosti žen a mužů do politiky a praxe územních samosprávných celků. Tato příručka nabízí nástroje, s jejichž pomocí mohou jednotlivé úřady veřejné správy politiku genderové rovnosti realizovat. Dílčí cíle:



Vysvětlit

hlavní přínosy zařazení rovnosti žen a mužů mezi základní etické principy fungování obecních samospráv a úřadů.



Zvýšit

povědomí o existenci genderové nerovnosti a vlivu měst a obcí na její udržování, prohlubování, či možnou eliminaci.



Poskytnout

jednoduchý návod, jak začlenit gender mainstreaming do každodenního rozhodování a plánování na úrovni měst a obcí.



Pomoci

tomu, aby se citlivost vůči rozdílným potřebám mužů a žen stala nedílnou součástí plánování a fungování našich měst.



Ukázat

příklady měst, která zvolila gender mainstreaming jako strategii koncepční, transparentní a udržitelné správy.

3. CO JE TO GENDER MAINSTREAMING A PROČ JEJ UPLATŇOVAT?

Gender mainstreaming znamená zohledňování odlišných potřeb plynoucích z rozdílných životních zkušeností žen a mužů.

Gender mainstreaming:

- Je srozumitelným a koncepčním nástrojem.
- Identifikuje existující nerovnosti a navrhuje opatření k jejich napravení.
- Integruje měřítko rovnosti do všech opatření.
- Umožňuje transparentně a koncepčně plánovat.

Pomocí gender mainstreamingu vznikají rozhodnutí, která:

- Mají vyvážený přínos pro ženy a muže.
- Zvyšují míru spokojenosti všech.
- Jsou celkově trvanlivější a úspěšnější.
- Jsou celkově efektivnější.
- Maximálně využívají vynaložených zdrojů.
- Stírají existující genderové nerovnosti.

Cílem gender mainstreamingu není, aby se rovnost žen a mužů stala samostatnou oblastí, ale aby se důraz na genderovou rovnost stal přirozenou součástí plánování a rozhodování ve všech oblastech.



4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ

Města či obce by měly při plánování svého rozvoje usilovat o snížení genderové nerovnosti.

V praxi to znamená, že zástupci měst a obcí (na úrovni úřednické a politické) by měli plánovat, vytvářet strategické dokumenty, pravidla a předpisy, které jsou přínosné pro ženy a muže stejně. Cílem gender mainstreamingu je také zajištění rovného přístupu žen a mužů i dalších skupin obyvatelstva ke zdrojům města či obce.

Domov pro seniory v nejmenovaném městě nabízel možnost cenově dostupných obědů seniorům a seniorkám, kteří v domově přímo nebydleli. Službu využívalo kolem padesáti klientek a klientů, kteří zároveň oceňovali i možnost setkat se s dalšími lidmi a popovídat si. Ze dne na den ale jejich zájem o službu poklesl. Město uvažovalo, že ji zcela zruší a seniorům a seniorkám nabídne rozvoz obědů až do domu. Za tímto účelem měla být zakoupena dodávka v hodnotě řádově stovek tisíc. Jednu ze sociálních pracovníc však napadlo zeptat se přímo jedné z bývalých klientek. Vyšlo najevo, že důvodem úbytku klientů nebyl pokles jejich zájmu, ale změna jízdního řádu. Na příslušnou zastávku autobus jezdil nově pouze ráno a večer a ne v době oběda. Místo nákupu drahé dodávky, s jejímž provozem by byly spojeny další náklady (benzín, plat řidiče atd.), tak město problém vyřešilo levněji obnovením příslušného spoje.

Prevence je levnější a méně náročná, než dodatečné odstraňování vzniklých negativních následků.

Gender mainstreaming lze uplatnit ve všech fázích politiky, tedy na úrovni:

- Plánování
- Realizace
- Hodnocení výsledků

4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ / pokračování

4.1 GENDER MAINSTREAMING DOVNITŘ ÚŘADU

Jedině úřad, který respektuje rovné příležitosti svých zaměstnankyň a zaměstnanců, je schopen citlivě přistupovat k genderovým otázkám i směrem ven, tedy směrem k obyvatelům města či obce.

Hlavními tématy, na která je potřeba zaměřit pozornost v rámci úřadu, jsou:

- Sladování (kombinování) rodinného a pracovního života
- Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
- Zastoupení žen a mužů v různých tematických oblastech (finance, doprava, sport, sociální oblast, kultura, školství...)
- Rovné odměňování
- Užívání genderově citlivého jazyka
- Vzdělávání v problematice rovnosti žen a mužů
- Další antidiskriminační opatření (např. vytvoření pravidel pro nediskriminační nábor zaměstnanců a zaměstnankyň; vytvoření vnitřní směrnice, která vysvětluje pojem diskriminační chování, obsahuje pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování; určení osoby, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod.)



4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ / pokračování

V norských městech Kristiansand a Baerum se úřady snaží co nejvíce vyjít vstříc svým zaměstnancům a zaměstnankyním a umožnit jim sladění pracovního a osobního života. Byla zde proto zavedena flexibilní pracovní doba. Jádrem pracovní doby je mezi 9:00 a 14:00 (případně dle individuální domluvy a potřeb úřadu), zbytek hodin zaměstnanci a zaměstnankyně mohou pracovat z domova. Pokud odpracují požadovaný počet hodin, mohou si vzít volno.



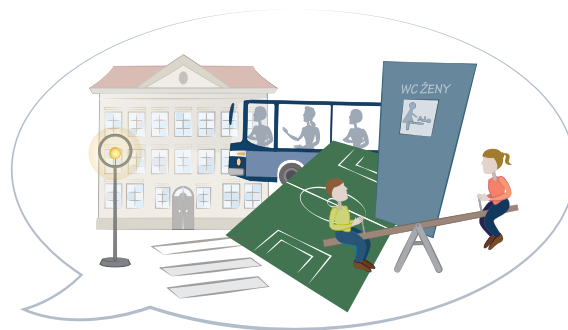
4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ / pokračování

4.2 GENDER MAINSTREAMING SMĚREM K VEŘEJNOSTI

Procesy plánování ve městech a obcích často probíhají zažitým způsobem, který se dívá na většinu oblastí jako na genderově neutrální (tj. bez rozdílného dopadu na ženy a muže). Dochází tak k tomu, že potřeby některých skupin zůstávají nereflktovány.

Gender mainstreaming bere v úvahu různé životní zkušenosti, role, očekávání a požadavky jak žen, tak mužů, tedy všech obyvatel města či obce.

Nezapomínejme, že veřejnost nejsou jen obyvatelky a obyvatelé města či obce, ale i jeho návštěvnice a návštěvníci, lidé, kteří denně dojíždějí za prací apod.





4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ / pokračování

4.2.1 Gender mainstreaming v oblasti služeb

Příklady z praxe: právní poradna, vzdělávání matek s dětmi, sociální služby, zdravotnictví, městská veřejná doprava či kapacity míst ve školkách.

Cílem gender mainstreamingu nejsou stejné služby pro ženy a muže, ale zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů.

Je třeba řešit: umístění, propojenost, návaznost, časovou dostupnost, bezpečnost, kapacitní dostupnost, bezbariérovost apod.

Roku 2000 byl v Itálii přijat zákon, který zavazuje města s více než 30.000 obyvateli, aby vytvořila podmínky a mechanismy zohledňující odlišné časové dispozice žen a mužů, především v souvislosti s pracovní dobou, volným časem, časem na sebevzdělání a společenským životem. Vzorovým městem je v tomto ohledu Modena. V návaznosti na diskusi iniciovanou ženskými organizacemi Modena představila politiku sladování založenou na koordinaci potřeb poskytovatelů/ek a uživatelů/uživatelek služeb. Výsledkem bylo uzpůsobení otvíracích hodin, odpovídající skutečným potřebám obyvatelstva.

4. GENDER MAINSTREAMING NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ / pokračování

4.2.2 Gender mainstreaming v oblasti plánování veřejného prostoru

Příklady z praxe: tvorba strategických dokumentů (strategické plány, akční plány, územní plány, komunitní plány sociálních služeb) i jakákoliv rozhodnutí, kterými vedení města a obce ovlivňuje veřejný prostor.

Cílem gender mainstreamingu v oblasti plánování veřejného prostoru je zohlednit různá očekávání a potřeby pro jeho využívání tak, aby z něj mohli těžit jak muži, tak ženy.

Je třeba řešit: dostupnost, bezbariérovost, bezpečnost, využití půdy, umístění apod.

Ženy tvoří 52 % obyvatelstva Vídně, přesto byla jejich role v každodenním životě ve městě takřka ignorována. Projekt zaměřený na bydlení „Frauen-Werk-Stadt“, který začal roku 1993, byl prvním krokem k zohlednění každodenních zkušeností a požadavků žen ve vývoji města. Část města byla naplánována ženami architektkami.

Zvláštní pozornost se věnovala rozvržení jednotlivých bytů, výměře a umístění jednotlivých pokojů. Vznikly byty s několika stejně velkými pokoji, které nájemcům poskytují možnost rozhodnout si o jejich využití nezávazně na plánech architektů a architektek. Vzniklo 359 bytových jednotek v několikapatrovém objektu. Je zde k dispozici i celá řada služeb včetně mateřské školy, jeslí, ordinace praktického lékaře, policejní stanice a obchodů.



5. JAK ZAČÍT?

5.1 PĚT ZÁSAD ANEB JE TO LEHČÍ, NEŽ SI MYSLÍTE

5.1.1 Sbírejte a analyzujte data na základě pohlaví

Ačkoli formálně je rovnost žen a mužů zajištěna, v praxi existuje celá řada oblastí, ve kterých nerovnosti přetrvávají. Prvním krokem k nápravě je plné pochopení otázky rovnosti žen a mužů a odhalení stávajících problémů. Data, se kterými město pracuje a na základě kterých se rozhoduje, je proto potřeba shromažďovat, analyzovat a prezentovat podle pohlaví.

Jedním z vážných problémů je nerovnost platů žen a mužů. Města a obce jako zaměstnavatelé by proto měla sledovat, na jakých pozicích v rámci úřadu pracují ženy a muži a jaké je jejich platové ohodnocení. Dále je např. vhodné sledovat, kdo a jak využívá služby poskytované městem, či jak jsou rozdělovány prostředky z rozpočtu na aktivity žen a mužů. Genderová analýza rozpočtů obcí realizovaná výzkumným týmem Fóra 50 % odhalila, že i některé zdánlivě neutrální výdaje rozpočtu neslouží rovnoměrně ženám a mužům.

Příkladem může být „víceúčelová hala“ v nejmenovaném krajském městě. Podle webových stránek města hala slouží k pořádání sportovních, kulturních a společenských akcí, pořádání veletrhů a výstav. Po podrobném prozkoumání programů akcí ale bylo zjištěno, že v analyzovaném roce se v hale uskutečnilo celkem 121 akcí, z toho 102 akcí sportovních (84 %) a 19 akcí volnočasového charakteru (16 %). Ze sportovních akcí šlo v 85 případech o sport mužů (83 %). Je tedy zcela zřejmá preference akcí sportovních, resp. sportovních akcí pro muže.

Pokud je to možné, je velmi přínosné dále zohledňovat i další proměnné – tedy například věk, úroveň vzdělání apod.

5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.1.2 Zajistěte rovný přístup k veřejným službám

Jak již bylo řečeno výše, ženy a muži mají odlišné životní zkušenosti, a tedy i jiné potřeby a problémy. Základem k účinnému využití investovaných zdrojů do veřejných služeb je proto znalost potřeb, požadavků a možností jak žen, tak mužů, tedy všech obyvatel dané obce či města.

Ve švédském městě Kalmar bylo prostřednictvím průzkumů zjištěno, že ženy nevyužívají městskou hromadnou dopravu, když se vrací v noci domů a raději využívají taxi služby. Některé z nich mají zastávky daleko od domova, musí jít delší vzdálenost pěšky a bojí se. Proto bylo ženám, využívajícím v nočních hodinách veřejnou dopravu, umožněno zkontaktovat řidiče a domluvit s ním možnost výstupu i mimo standardní síť zastávek. Počet cestujících žen se tímto opatřením zvýšil.

Velmi chybný je předpoklad, že veřejné služby, které se poskytují občanům, jsou vždy rovným dílem prospěšné ženám i mužům.





5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.1.3 Zajistěte, aby ženy i muži byli stejně zapojeni do rozhodování

Ženy tvoří více než 50 % populace České republiky a jejich zastoupení v politice na všech úrovních by se tomuto číslu mělo přibližovat. V současné době však podíl žen činí v české politice přibližně 20 %, v obecních zastupitelstvech pak 27 %. Nejde však pouze o přímo volenou politickou reprezentaci, ženy by měly být aktivně zapojeny do rozhodování např. prostředním tvorby strategických dokumentů i rovnoměrně zastoupeny v komisích a výborech.

Ve Finsku platí zákon o rovnosti, který zajišťuje, že všechny nepřímo volené veřejné orgány musí být tvořeny alespoň 40% podílem mužů i žen. Je tak garantováno, že v oblastech tradičně spojovaných spíše s muži (finance, doprava, stavitelství) bude zohledněna i ženská zkušenost a naopak v oblastech spojovaných se ženami (školství, sociální oblast) bude přítomen mužský pohled. Dbejte na to, aby zastoupení žen a mužů v komisích a výborech, ale například i ve vedení firem vlastněných městem, bylo vyvážené.

Témata, kterým se muži a ženy v politice věnují, se často liší. Ženy se např. málokdy podílejí na rozhodování v oblasti výstavby, muži se naopak v mnohem menší míře než ženy zapojují do témat v oblasti vzdělání a sociální práce.

5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.1.4 Zahrňte rovnost žen a mužů do všech strategických a koncepčních dokumentů.

Drtivá většina rozhodnutí, služeb či aktivit města má svou genderovou dimenzi, tedy nějakým způsobem ovlivňuje životy žen a mužů a je potřeba dbát na to, aby jednu či druhou skupinu neznevýhodňovala. Gender mainstreaming je proto průřezová metoda, která explicitně prosazuje genderovou rovnost do všech politik na všechny úrovně (tedy od plánování k realizaci).

V Norsku se šest měst zúčastnilo projektu, jehož cílem bylo vytvoření a revize územních plánů a celkové koncepce plánování rozvoje. Vznikla centrální plánovací komise, složená paritně z žen a mužů. Tato komise zároveň dohlížela na to, aby i všechny pracovní skupiny měly vyvážené zastoupení žen a mužů. Vznikl plán územního rozvoje města, který byl otevřen ke konzultacím. Od začátku probíhaly další aktivity, které měly za cíl zvýšit zapojení žen: vzdělávání zaměřené na územní rozvoj města, propagace zapojení žen do konzultací plánu územního rozvoje, semináře zaměřené na možnosti dalšího zapojení do života v obci. Důležitou součástí byl sběr statistik členěných podle pohlaví. Po skončení projektu se projevilo několik změn: uznání aktivit ženských skupin ze strany města, vyčlenění prostředků na financování těchto aktivit a především využití procesů přímo zapojujících občany a občanky, díky kterým se začal brát větší ohled na zájmy a potřeby žen.

Gender mainstreaming nevyčleňuje rovnost žen a mužů jako samostatnou a izolovanou činnost.



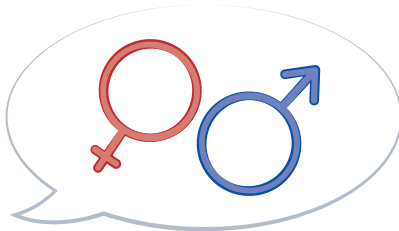
5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.1.5 Používejte genderově citlivý jazyk a korektní zobrazování

Jazyk napomáhá k udržování stereotypů o ženách a mužích. V textech města či obce by se proto neměla objevovat stereotypní či dokonce hanlivá označení a zobrazení jak žen, tak mužů. Ženy také bývají v jazyce „zneviditelňovány“, omezte proto výrazy jako „vážení občané“ a použijte raději „Vážení občané a občanky“. Není nutné používat oba tvary pokaždé, ale celkový text nebo projev by měl znít vyváženě.

Je prokázáno, že používání tzv. „generického maskulina“ (označování skupiny osob pouze mužským tvarem) budí podvědomě dojem, že ženy do oslovené skupiny nepatří. Je-li například inzerát na obsazení řídicí pozice formulován jako „Hledáme do týmu manažera“, oslovení se budou cítit především muži a ženy naopak může tato formulace od přihlášení na danou pozici odradit.

Pozor na genderově nekorektní vizualizace na základě stereotypů a předsudků.



5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.2 NA ČEM STAVĚT? ZÁKLADNÍ KAMENY, BEZ KTERÝCH SE NEOBEJDETE

5.2.1 Politická a občanská podpora

Přijetí/záštitu politickým vedením

Gender mainstreaming je neefektivnější, má-li politickou podporu vybrané/ho radní/ho či zastupitelky/e.

Občanská vůle a ochota dalších aktérů ke spolupráci

Podpora „zdola“ udržuje principy gender mainstreamingu do té doby, než se v rozhodování a plánování obce či města pevně ukotví.

5.2.2 Podpora procesu na úřednické úrovni

Zajištění odborných personálních kapacit a alokace finančních prostředků

Vedle zajištění personálních a finančních zdrojů je samozřejmostí také proškolení zaměstnankyň a zaměstnanců úřadu v problematice rovnosti žen a mužů.

5.2.3 Participace mužů i žen na procesu plánování a rozdělování zdrojů

Zapojení žen a mužů do rozhodování (např. formou veřejných setkání apod.) je cesta, jak získat potřebné informace o rozdílných potřebách a životních zkušenostech mužů a žen ve vašem městě či obci.



5. JAK ZAČÍT / pokračování

5.2.4 Genderové statistiky

Jak již bylo popsáno výše, jedině na základě analýzy genderově tříděných dat je možné identifikovat rozdílné potřeby žen a mužů. Dále můžeme analyzovat největší nerovnosti a poukázat na problematické oblasti. Genderově tříděná data (např. statistiky využití obecních služeb) nejsou samozřejmostí a jejich sběr je často prvním opatřením strategie prosazování rovnosti žen a mužů. V případě chybějících statistických dat lze základní informace získat vhodně zvoleným nástrojem participace.

5.2.5 Kompetence v problematice genderové rovnosti

Alespoň minimální povědomí o problematice rovnosti žen a mužů by měli mít nejenom zaměstnankyně a zaměstnanci úřadu, ale také členky a členové zastupitelstva obce.

Prosazování genderově citlivých opatření je užitečné konzultovat s genderovými expertkami a experty. V České republice se můžete obrátit např. na GEK ČR (Genderová expertní komora), Fórum 50 %, nebo na řadu dalších neziskových organizací.



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU

6.1 GENDER MAINSTREAMING V DESETI KROCÍCH

Pro uplatnění gender mainstreamingu v rámci jednotlivých opatření je z velké části dostačující dodržovat logické a na sebe navazující kroky, které zaručují, že nic nepřehlédnete a příslušné zdroje využijete efektivně. Inspirací pro vás, jak postupovat, může být následující „návod“.

1 Kdo je účasten rozhodovacího procesu?

- Jsou mezi klíčovými osobami na rozhodovacích pozicích zastoupeni muži i ženy?
- Jsou mezi klíčovými osobami na rozhodovacích pozicích lidé, kteří mají zkušenosti s genderovou perspektivou?

Je dokázáno, že potřeby žen nejsou reflektovány právě z důvodu, že se ženy nepodílejí na rozhodování v dostatečné míře. Doporučený minimální podíl pro zastoupení jednoho pohlaví je 30 %.

2 Jaký problém řešíme?

- Jak dané téma ovlivňuje ženy a muže?

Vedle témat, u kterých je jasné, že rozdílný dopad na ženy a muže hraje ústřední roli, existují i ta, jejichž rozdílný dopad na obě pohlaví je méně zřejmý. Ta jsou mnohdy chybně označována jako genderově neutrální (například doprava, rozpočet obce atd.). **V podstatě žádné téma není genderově neutrální. Nepodléhejte stereotypům.**



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

3 Jaké jsou vaše cíle, které tímto opatřením/rozhodnutím zamýšlíte?

- Čeho chcete dosáhnout?
- Zohledňuje plánovaný cíl potřeby a zájmy jak mužů, tak žen?
- Neprohlubuje opatření či rozhodnutí v konečném důsledku znevýhodnění určité skupiny obyvatel?

Přidanou hodnotou každého opatření může být snížení genderových rozdílů.

4 Co o problematice víme?

- Jaké máme informace?

Důležité je mít informace tříděné podle pohlaví. Nezapomeňte na informace, které nemáte.

5 Doplnění informací

- Vyhledáváme doplňující zdroje informací, oslovujeme odborníky.
- Realizujeme sociologická šetření.
- Zapojujeme obyvatele města či obce prostřednictvím participačních technik (viz PARTICIPACE).

Snažte se zaplnit všechna prázdná místa. Nově získaná data vždy třídte na základě pohlaví.

6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

6 Jaké bude mít zvažované opatření dopady na muže a ženy?

- Kdo bude mít z dané politiky prospěch?
- Jaké budou dopady tohoto opatření na ženy a jaké na muže?
- V případě negativních dopadů na jednu ze skupin, co je potřeba změnit, aby ve výsledku politika podpořila rovnost žen a mužů?

V případě různých variant řešení (stejně účinných, efektivních apod.) volte vždy tu, která bude mít pozitivní dopad jak na ženy, tak na muže.

7 Vytvoření argumentační strategie

- Pro každé rozhodnutí je třeba získat podporu.

V případě vyrovnávání genderových rozdílů se často setkáváme s tím, že lidé v rozhodovacích pozicích váhají vyčlenit zdroje na aktivity, které jsou zaměřené na rovnost žen a mužů. **Naplnování rovnosti žen a mužů přispívá ke zvýšení kvality života všech obyvatel a zvyšuje důvěryhodnost politického vedení.**

8 Zajištění monitoringu

- Nastavení přesných, měřitelných a reprezentativních indikátorů.
- Sledování dosažených výsledků.



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

Důležité je ustanovit osoby zodpovědné za plnění jednotlivých indikátorů. Je třeba také jasně definovat, kdo ponese zodpovědnost, pokud nebude dosaženo úspěchu. **Nastavené indikátory by měly vykazovat genderovou citlivost.**

9 Vyhodnocení průběhu a výsledku implementace/realizace opatření.

- Co vám projekt přinesl?
- Jaká doporučení či ponaučení z projektu vyplynula?

Oslovení externího experta je sice finančně nákladné, ale vedle odborného přínosu získáte cenný pohled na vlastní činnost od nezávislé osoby. Pokud se rozhodnete pro interní evaluaci, předpokládá se alespoň vaše základní znalost genderové problematiky. **Poučení a doporučení využijte jako vstupní informaci pro další projekty.**

10 Komunikace

Komunikace nejen v rámci pracovních týmů, ale také mezi úřadem a občany, musí být přítomná na všech úrovních a ve všech fázích projektu. **Do komunikace zahrňte genderovou perspektivu – výběr komunikační strategie, genderově citlivý jazyk, absenci stereotypů, výběr vhodných komunikačních kanálů apod.**

6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

6.2 JAK JSME NA TOM? ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU METODOU 4Z

Základním nástrojem pro uplatňování gender mainstreamingu je genderová analýza. Ta se dá velmi jednoduše provést pomocí tzv. **metody 4Z**:

1Z=Zastoupení

Důležité je zaměřit se nejen na samotnou číselnou informaci, která nám popisuje zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení, ale i na to, v jakých oblastech se ženy a muži koncentrují.

1

2Z=Zdroje

Zdroji nejsou myšleny pouze finance, ale například i pracovní podmínky a pracovní doba.

2

3Z=Závěry

Jaké provedeme kroky k nápravě?

3

4Z=Změny

Čeho chceme dosáhnout?

4



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

1Z

ZASTOUPENÍ

DOVNITŘ ÚŘADU:

- Jak jsou ženy a muži zastoupeni v klíčových pozicích?
- Kdo rozhoduje?
- Jsou ženy i muži zastoupeni napříč úřadem, tedy v rámci všech odborů a oddělení?
- Jak jsou ženy a muži zastoupeni v jednotlivých tematických oblastech (např. školství, sociální oblast, územní plánování, doprava, finance)?

VNĚ ÚŘADU:

- Jaké je zastoupení v radě města, v zastupitelstvu, ve výborech a komisích města?
- Koho se rozhodnutí či opatření dotýká?
- Jaké je zastoupení odborného a politického týmu, který připravuje plán?
- Pro koho je plán vytvořen?
- Kdo se účastní procesu plánování formou konzultace či participace?
- Jak a kým je návrh plánu hodnocen?
- Kdo politiky implementuje?
- Je rovnost žen a mužů zohledňována ve všech navržených oblastech?



ZDROJE

DOVNITŘ ÚŘADU:

Na základě čeho jsou zdroje rozděleny mezi ženy a muže ve zjištěném poměru?

- **Čas**
Vyhovuje pracovní doba všem? Plánujete pracovní porady v době, která vyhovuje ženám i mužům?
- **Informace**
Mají ženy i muži stejný přístup k informacím (např. o konání pracovních porad)?
- **Finance**
Mají muži a ženy stejné platové podmínky? Vynakládáte stejné prostředky na vzdělání žen i mužů?
- **Vliv na rozhodování a řízení**
Jak jsou ženy a muži zastoupeni v řídicích pozicích?
- **Služby**
Nabízí úřad služby, které vychází z potřeby sladování rodinného a pracovního života? (např. místa v mateřské škole, dětské skupiny apod.)



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

VNĚ ÚŘADU:

Jsou zdroje města či obce spravedlivě distribuovány a využívány? Bere obec při plánování v úvahu odlišné životní zkušenosti žen a mužů?

- **Čas**

Jsou služby časově dostupné všem? (např. doba využití sportoviště mužskými vs. ženskými týmy)

- **Informace**

Mají všichni obyvatelé města rovný přístup k užívaným informačním kanálům? (komunikace prostřednictvím kanálů dostupných ženám i mužům)

- **Finance**

Kdo a jak využívá grantové politiky? Kdo a jak profituje z výdajů města či obce? (porovnat poměr položek rozpočtu věnovaných na volnočasové aktivity žen a na aktivity mužů)

- **Politický a ekonomický vliv**

Jaká je angažovanost mužů a žen? (např. zastoupení žen a mužů v politických orgánech města, občanská angažovanost žen vs. mužů, placená vs. neplacená práce – péče o domácnost, ekonomické aktivity)

- **Veřejné služby**

Mají muži a ženy rovný přístup ke službám? (např. otevírací doba úřadu a opatření, která vychází vstříc pečujícím) Využívají veřejnou či osobní dopravu stejným způsobem ženy a muži? (např. rušení spojů veřejné dopravy, podpora individuální automobilové dopravy, zajištění úklidu sněhu na chodnících)

6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování





6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování



3Z

ZÁVĚRY

- Proč jsou věci tak, jak jsou?
- Vyhovuje daná situace ve stejné míře zájmům a potřebám žen a mužů?
- Neupřednostňují navržené či realizované aktivity ženy nebo muže?
- Jsou zohledňovány rozdílné zájmy mužů a žen?
- Jsou zohledňovány rozdílné potřeby mužů a žen?
- Jsou zohledňovány rozdílné životní zkušenosti mužů a žen?
- Na základě čeho jsou zdroje distribuovány právě takto?
- Jaké mají muži a ženy podmínky?
- Co a jak lze změnit?



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

4Z

ZMĚNY

DOVNITŘ ÚŘADU:

Tipy na změny:

- Podpořte vyrovnanost pracovních týmů tak, aby se ženy a muži podíleli stejnou měrou na rozhodování či formulování úkolů.
- V rámci dokumentů úřadu používejte genderově citlivý jazyk.
- Vytvořte pro ženy i muže rovné pracovní podmínky a rovný systém odměňování.
- Zaveďte flexibilní formy práce (pružnou pracovní dobu, práci z domova, aj.).
- Zaveďte na úřadě služby, které podpoří pečující osoby (např. dětskou skupinu).

VNĚ ÚŘADU:

Tipy na změny:

- Podpořte vyrovnaný počet žen a mužů v orgánech obce.
- V rámci dokumentů obce používejte genderově citlivý jazyk.
- Zajistěte rovný přístup žen a mužů ke službám (např. přizpůsobte úřední hodiny, zajistěte dostatečné kapacity služeb péče o děti a závislé osoby) a užívání veřejného prostoru.
- Podpořte participaci žen i mužů na rozhodování.
- Přijměte akční plán na podporu rovnosti žen a mužů.

6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

6.3 GENDEROVÝ AUDIT ÚŘADU

Genderový audit je ideálním nástrojem v případě, kdy chcete získat komplexní přehled o současném stavu fungování úřadu z hlediska prosazování rovnosti žen a mužů. Genderový audit se zaměřuje na úřad jako takový, ne na dopady jeho činnosti.

Oblasti, na které se audit zaměřuje:

- Uplatňování zásady nediskriminace v přístupu k zaměstnání (inzerce pracovních míst, výběrová řízení).
- Uplatňování zásady nediskriminace při výkonu zaměstnání (rovné odměňování, přístup k benefitům, kariérní postup apod.).
- Uplatňování zásady nediskriminace v oblasti rozvázání pracovního poměru.
- Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích.
- Zastoupení žen a mužů v různých oblastech (finance, doprava, sport, sociální oblast, kultura, školství apod.).

Cíle:

- Podpora komunikace mezi úřadem a jeho zaměstnankyněmi/zaměstnanci.
- Identifikace dobrých praktik.
- Identifikace rezerv.
- Navržení konkrétních realizovatelných změn či opatření.
- Motivování k dalšímu uplatňování principů rovnosti žen a mužů.



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

6.4 AKČNÍ PLÁN, JEHO IMPLEMENTACE A HODNOCENÍ

Vytvoření akčního plánu je první krok v rámci dlouhodobého procesu uplatňování metody gender mainstreamingu. Cíle a ukazatele akčního plánu by měly být vždy **SMART**, tedy: konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické a ohraničené v čase.

Základní principy:

- Akční plán pokrývá zpravidla období jednoho roku.
- Akční plán se zaměřuje na prioritní oblasti, v nichž je potřeba situaci zlepšit.
- Do rozhodování o prioritních oblastech se zapojuje veřejnost (viz Participace).
- Pro naplnění konkrétních cílů akční plán definuje konkrétní strategie a aktivity.
- Součástí realizace akčního plánu je průběžné sledování stavu a dosažených výsledků.
- Nezbytné je zhodnocení úspěchů i případných neúspěchů.

Postup při vytváření akčního plánu:

- Vytvořte výbor/komisi či alespoň určete osobu, která bude za zpracování plánu zodpovědná.
- Vyberte konkrétní oblasti – je lepší soustředit se na menší počet splnitelných cílů, než na mnoho těch, které jsou nerealizovatelné!
- Vymezte časové období, na které je plán sestaven.
- Sepište priority, ke každému bodu navrhnete 1- 2 konkrétní opatření.
- U každého cíle stanovte měřitelné indikátory úspěšnosti.
- Stanovte, jak se bude pokrok sledovat a jak se o něm bude informovat.
- Je vhodné rozdělit opatření na vnitřní (směrem k úřadu a zastupitelstvu) a vnější (směrem k veřejnosti).

6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování





6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

6.5 GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ

Genderové rozpočtování je nástroj, který vám pomůže rozklíčovat, zda jsou veřejné zdroje využívány spravedlivě na financování potřeb žen i mužů.

V roce 2009 uskutečnilo Fórum 50 % analýzu rozpočtů 8 obcí. Výzkumný tým ve spolupráci se zastupiteli a zastupitelkami obcí různých velikostí analyzoval výdajovou stranu již uzavřených rozpočtů z roku 2008 a hodnotil neman-datorní a neinvestiční výdaje z hlediska jejich dopadu na muže a ženy. Zaměřil se přitom na 4 oblasti: kulturu, sport, volný čas a neziskový sektor.

Z rozpočtů obcí byly vybrány položky související s výše jmenovanými kategoriemi. Následně bylo určeno, zda daný výdaj podporuje aktivity mužů či žen. Výzkumný tým proto zjišťoval počet žen/mužů, které/kteří v dané organizaci pracují, počet členek/členů, které/kteří využívají jejich služeb, v případě veřejné akce i složení publika. Informace byly získávány z webových stránek, z komunitního plánu sociálních služeb a z vyjádření pracovníků či pracovníc daných organizací. Pokud se nepodařilo potřebné údaje získat, byl proveden kvalifikovaný odhad.

Na základě zjištěného přesného podílu žen a mužů a kvalifikovaného odhadu byly rozpočítány výdajové položky, vybrané v prvním kroku analýzy. Pokud tedy např. sportovní organizace XY získala z obecního rozpočtu příspěvek 100 000 Kč a bylo zjištěno, že jejich aktivit využívá 40 žen a 60 mužů, 40 000 Kč je částka sloužící ženám a 60 000 Kč částka sloužící mužům.

Výsledky analýzy potvrdily tezi, že rozpočty nejsou genderově neutrální. 7 z 8 analyzovaných rozpočtů vynaložilo



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

vyšší částku na aktivity a zájmy mužů než žen, a to i přesto, že ve většině analyzovaných obcí žije více žen než mužů. Největší rozdíly byly zjištěny v kategorii sport, kde na sport mužů šlo v některých obcích až 80 % z celkových výdajů na sport.

Cíl genderového rozpočtování:

- Distribuce finančních prostředků tak, aby se minimalizovaly nerovnosti mezi ženami a muži.

Genderové rozpočtování je nástroj pro překonávání (snižování) nerovností ve společnosti (nejde o to, kdo dostal více). Je to sestavování rozpočtu založené na skutečných potřebách žen a mužů.

Užití:

- Rozpočty uvnitř úřadu (platové ohodnocení, investiční výdaje spojené přímo s fungováním úřadu, provozní výdaje, výdaje na vzdělávání apod.).
- Rozpočty směrem k veřejnosti (celý rozpočet obce či města, pouze část rozpočtu – např. kulturní oblast, zájmová činnost, sportovní vyžití, doprava).

Metody genderového rozpočtování:

- Genderové analýzy rozpočtu (kvantitativní a kvalitativní).
- Participativní rozpočtování (rovnost v přístupu žen i mužů k tvorbě a kontrole nad sestaveným rozpočtem).

6.6 PARTICIPACE

Participace neboli aktivní zapojování veřejnosti přináší informace o odlišných potřebách a zkušenostech žen a mužů.

Co je třeba zohlednit při přípravě participačního projektu, aby automaticky nebyly vyloučeny některé specifické cílové skupiny:

- Místo konání a jeho dostupnost (bezbariérová budova, dobře dostupná pešky/veřejnou dopravou apod.).
- Načasování aktivity (s ohledem na pracující i pečující osoby).
- Způsob komunikace tématu (nesmí zastrašit odborností).
- Způsob komunikace s veřejností (včasná, otevřená, s možností zpětné vazby).
- Volbu komunikačních kanálů (dostupné ženám i mužům, mladým lidem i seniorům, osobám se zdravotním handicapem apod.).

Co můžeme ještě udělat:

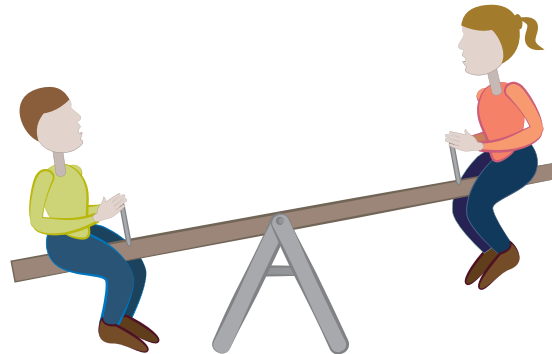
- Zajistit hlídání dětí.
- Cíleně oslovit specifické skupiny obyvatel (opuštěné seniorky, seniory, osoby se zdravotním postižením, etnické skupiny, osoby s nižšími sociálními kompetencemi).
- Zajistit dopravu na místo konání pro osoby se specifickými potřebami (např. imobilní osoby, osoby bez možnosti osobní dopravy apod.).
- Cíleně oslovovat vybrané skupiny obyvatelstva tam, kde se skutečně pohybují (např. rodiče malých dětí/děti samotné na dětských hřištích a před školkami, školami apod.).



6. KROK ZA KROKEM – NÁSTROJE K UPLATŇOVÁNÍ GENDER MAINSTREAMINGU / pokračování

Město Ulm uskutečnilo dotazníkové šetření v jedné ze svých čtvrtí, jehož cílem bylo zjistit, jaké potřeby mají dívky ve vztahu k podobě venkovního hřiště. Dotazník pomohl zjistit, jaké jsou představy a nápady dívek, a jak by mělo hřiště nejlépe splňovat jejich potřeby. Dotazníkového šetření se zúčastnili i chlapci, aby se předešlo případným konfliktům a aby bylo možné přímo porovnat potřeby dívek a chlapců.

Důležitým aspektem celého dotazníku bylo přímé zapojení dětí, které jsou skutečnými uživateli nových her a vybavení. Při projektování hřiště byly takto zohledněny zkušenosti, chování, preference a specifické hry chlapců a dívek. Ukázalo se, že chlapci a dívky mají odlišné priority ve vztahu k podobě hřišť. Výsledkem bylo přeorganizování hřiště tak, aby byly zohledněny také priority dívek.



7. JAK LZE ZÍSKAT GENDEROVOU EXPERTÍZU

Aby bylo možné odpovídajícím způsobem aplikovat principy gender mainstreamingu v praxi, je nezbytné zajistit vzdělání v genderové oblasti nejen pro zaměstnankyně a zaměstnance úřadu, ale i politické vedení města, případně zástupce občanského sektoru.

Způsoby získání kompetencí v oblasti genderu:

- Školení a další formy vzdělávání.
- Konzultace s genderovými expertkami a experty.
- Používání nástrojů a metod směřujících k dosažení rovnosti žen a mužů.

Lidé s genderovou expertízou velmi dobře rozpoznají momenty, kdy je třeba zohlednit různé dopady rozhodnutí či opatření na ženy a muže.

Lidé s genderovou expertízou neopisují genderové stereotypy.



8. ZÁVĚREM

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderní evropské demokratické společnosti. Možnost rovného přístupu mužů a žen ke vzdělání, zaměstnání či politické participaci je považována za otázku spravedlnosti.

Od formálního zrovnoprávnění před zákonem však z historického hlediska proběhla relativně krátká doba, a tak se ještě dnes setkáváme s oblastmi, kde nerovnosti přetrvaly. Ať už se jedná o rozdíly v platech, kdy ženy vydělávají až o čtvrtinu méně peněz než muži, o porozvodovou péči o děti, kdy naopak muži bývají znevýhodněni, mají-li zájem starat se o své děti, nebo o přístup k politické moci, kde ženy zatím tvoří přehlíženou menšinu.

Existuje přitom celá řada důvodů, proč se snažit o odstranění těchto negativních pozůstatků tradičního pohledu na „správnou“ roli muže a ženy. Skutečná rovnost žen a mužů je ekonomicky výhodná, protože díky ní dochází k využití potenciálu celé společnosti. Lidé mohou svobodně rozvíjet svůj talent bez ohledu na to, ke které skupině patří. Genderová rovnost také přispívá k sociální udržitelnosti. Je možná překvapivé, že právě ty země, které umožňují ženám angažovat se na pracovním trhu i v politice (např. skandinávské země), mají vyšší porodnost než tradičnější evropské státy.

S prosazováním rovnějšího postavení žen a mužů je vhodné začít právě na úrovni měst a obcí, která je lidem nejbližší. Nabídlí jsme vám nástroje gender mainstreamingu jako vhodnou a praktickou strategii, jak na to. Záleží jen na vás, zda se rozhodnete v rámci vaší ať již úřednické nebo politické praxe tyto principy využívat.

9. PŘÍLOHA

9.1 JAK NA TOM JSTE?

Chcete vědět, jak je na tom váš úřad, vaše obec či město v otázkách rovnosti žen a mužů?

Odpovězte na následující otázky v tabulce. Hodnocení proveďte podle škály od 0=nikdy do 4=vždy.

		0	1	2	3	4
1)	Zajímáte se, zda vaše rozhodnutí mají rozdílný dopad na ženy a muže?					
2)	Užíváte metodu 4Z?					
3)	V rámci vašeho plánování či rozhodování užíváte 10 kroků gender mainstreamingu?					
4)	Máte definované cíle v oblasti rovnosti žen a mužů?					
5)	Máte jasné cíle v dosažení rovnosti žen a mužů?					
6)	Cíle v oblasti rovnosti žen a mužů aplikujete v každodenní práci?					
7)	Cíle v oblasti rovnosti žen a mužů jsou zakomponovány do konkrétních projektů?					
8)	Cíle v oblasti rovnosti žen a mužů jsou pravidelně hodnoceny?					
9)	Rovnost žen a mužů je součástí managementu kvality?					
10)	V rámci pracovních úvazků máte zajištěnou genderovou agendu?					
11)	Zaměstnanci a zaměstnankyně s genderovou expertizou (případně externí odborníci) jsou součástí týmu, který se zabývá plánovacími a rozhodovacími procesy?					
12)	V oblasti personálního řízení zohledňujete rovnost žen a mužů?					
13)	Úřad užívá genderově citlivý jazyk?					
14)	V rámci přípravy rozpočtu aplikujete genderové rozpočtování?					
15)	Ženy a muži jsou zastoupeni na všech úrovních a všech oblastech rozhodování, plánování a řízení?					

Vůbec nevdává, pokud jste nezískali maximální počet bodů (60), hodnotu má každý získaný bod a každé i minimální zlepšení, kterého v průběhu času dosáhnete.



9. PŘÍLOHA / pokračování

9.2 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Gender mainstreaming se stal součástí plánování celé řady obcí a měst. Podpora této strategie ze strany EU umožňuje výměnu dobré praxe a další rozšiřování této strategie do všech členských zemí. Významnou úlohu v tomto ohledu hraje Evropská Charta rovnosti žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích (dále jen Charta). Jejím podpisem města vyjadřují svůj závazek prosazovat genderovou rovnost. K jejímu naplňování města podporuje na evropské úrovni Rada evropských obcí a regionů (CEMR) a na úrovni jednotlivých členských států jeho členské organizace (v ČR Svaz měst a obcí). Kromě Charty existuje celá řada metodik, doporučení a příruček, které nabízí návod, jak na cestě prosazování rovnosti žen a mužů ve městech a obcích postupovat. Ke sdílení zkušeností s praktickou implementací gender mainstreamingu přispěl také vznik Evropského institutu genderové rovnosti založeného v roce 2010 ve Vilniusu.

9.2.1 Mezinárodní úroveň – Evropská Charta

V ČR dosud neexistuje koordinovaný postup pro uplatňování politiky rovných příležitostí na úrovni samospráv, chybí potřebné metodiky a příklady z praxe. Tuto možnost nabízí strategický dokument Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. Charta formuluje základní práva a principy, ke kterým se mohou obce na formální rovině přihlásit, zároveň ale nabízí i konkrétní metody, kterými tato práva mohou být zajištěna. K Chartě se přihlásilo téměř 1500 obcí a měst z 32 evropských zemí. Mezi městy, která přistoupila k Chartě, jsou např. Paříž, Brusel, Helsinky, téměř 40 německých (Drážďany, Lipsko nebo Hamburg) a 20 rakouských měst včetně Vídně (dále např. Salzburg, Innsbruck, Graz). V ČR podepsaly Chartu 4 obce – Milotice, Staňkovice, Záluží a Praha 18 – Letňany.

9. PŘÍLOHA / pokračování

9.2.2 Národní úroveň – Švédsko

Ve Švédsku je rovnost žen a mužů principem, který je již tradičně součástí politického rozhodování. V plánování a rozhodování na úrovni měst a obcí poskytuje podporu Švédský svaz měst a regionů. Svým členům v rámci programu pro udržitelnou rovnost nabízí tzv. „startovací sadu“, která na konkrétních případech vysvětluje principy gender mainstreamingu.

9.2.3 Příklad konkrétního města – Vídeň

Počátky gender mainstreamingu ve Vídni sahají do období před více než 20 lety. V zohledňování odlišných potřeb žen a mužů mají všechny části úřadu ve Vídni podporu oddělení specializovaného na tuto problematiku.

Historie prosazování gender mainstreamingu ve Vídni:

1991: Výstava „Komu patří veřejný prostor – každodenní život žen ve městě“

1992: Oddělení pro zájmy žen (Women's Office)

1998: Kancelář koordinace plánování a výstavby reflektující každodenní a zvláštní potřeby žen – zaměřená na gender mainstreaming

1999–2012: Akční plán rovnosti pro Vídeň

2010: Restrukturalizace výkonného výboru pro stavbu a technologie – mainstreaming genderové expertízy



9. PŘÍLOHA / pokračování

Příručky gender mainstreamingu jsou ve Vídni zpracovány pro:

- Zaměstnance a zaměstnankyně administrativy hlavního města
- Potřeby zpracovávání a vyhodnocování urbanistického rozvoje a plánování

Příručky a další užitečné informace naleznete na stránce věnované gender mainstreamingu ve Vídni :
www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/

9.2.4 Příklady z českého prostředí

Zavádění principů rovnosti žen a mužů na úřadech veřejné správy se v České republice monitoruje prostřednictvím soutěže „Půl na půl“*, kterou organizuje Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Alternativou 50+, o.p.s., Fórem 50 %, o.p.s. a Gender Consulting, s.r.o. již od roku 2007.

Vítězné úřady soutěže Úřad roku „Půl na půl“ v roce 2015 byly:

Obce I. typu: obec Kamýk nad Vltavou, obec Otice, město Kunovice

Obce II. typu: Městský úřad Jílové u Prahy, Městský úřad Benešov nad Ploučnicí, Městský úřad Bor

Obce III. typu: Úřad městské části Praha 18, Magistrát města Mostu, Městský úřad Prachatice

Krajské úřady: Krajský úřad Kraje Vysočina, Krajský úřad Jihomoravského kraje, Krajský úřad Zlínského kraje

*Více informací o 9. Ročníku naleznete na: <http://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-v-roce-2015.aspx>

9. PŘÍLOHA / pokračování

Pro přiblížení projektů a aktivit vítězů soutěže nabízíme několik příkladů z Krajského úřadu Kraje Vysočina:

- Na politické úrovni prosazuje politiku rovných příležitostí žen a mužů radní pro oblast sociálních věcí a prorodinnou politiku, dále se této problematice věnuje ředitel krajského úřadu, vedoucí odboru sociálních věcí (směrem k veřejnosti), vedoucí oddělení řízení lidských zdrojů (vně úřadu), daným tématem se také zabývá pracovní skupina sestavená ze zástupců úřadu napříč jeho strukturou.
- Krajský úřad disponuje genderovými statistikami a provedl genderový audit.
- Rovné příležitosti jsou zakotveny např. v pracovním řádu, ve vnitřním předpise o tvorbě vnitřních směrnic, v etickém kodexu úřadu a protikorupční strategii.
- Úřad disponuje jasnými instrukcemi, jak mají zaměstnanci a zaměstnankyně postupovat v případě, že se na pracovišti setkají s diskriminací nebo nerovným zacházením.
- Úřad konkrétními kroky (podpora žen na vedoucích pozicích, podpora sladování rodinného a pracovního života, „Smlouva o spolupráci při zvýšení kapacity předškolního vzdělávání se Statutárním městem Jihlava“, individuální možnost úpravy pracovní doby, částečné úvazky apod.) dosáhl takřka vyrovnaného zastoupení žen a mužů.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou průběžně v problematice rovnosti žen a mužů vzděláváni.
- Krajský úřad je bezbariérový.
- Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb zařazuje do sítě podporovaných služeb ty, u kterých je doložena potřeba ze strany žen i mužů.
- Přijetím Deklarace Projektu Zdravý Kraj Vysočina, se kraj v roce 2004 přihlásil k naplňování zásad a cílů dokumentů OSN a EU v oblasti udržitelného rozvoje (včetně podpory oblasti rovného přístupu



9. PŘÍLOHA / pokračování

- a rovných příležitostí).
- Téma rovných příležitostí žen a mužů se prolíná např. celým dokumentem „Koncepce prorodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 – 2016“.

Uvedli jsme jen několik příkladů, jak Krajský úřad Vysočina aplikuje gender mainstreaming ve své každodenní práci. Více naleznete na: <http://www.kr-vysocina.cz/>.

9.2.5 Další příklady konkrétních opatření

Sladování: Kristiansand a Baerum (Norsko)

- Právo na plný úvazek – zaměstnanci/zaměstnankyně pracující na částečný úvazek mají právo na plný úvazek (a naopak), pokud o něj zažádají.
- Genderový aspekt – částečné úvazky mají většinou ženy: v ČR 8,6 % žen oproti 2,3 % mužů, v Norsku 43 % žen.

9. PŘÍLOHA / pokračování

Péče o seniory a seniorky: Mandal (Norsko)

Centrum dobrovolné asistence

- Jeho cílem je propojit osoby, které mají volný čas a chuť pomáhat, s těmi, kdo potřebují praktickou asistenci: pomoc starým lidem, hendikepovaným, ale třeba i rodičům s dětmi.
- Pokud například rodina A jezdí pravidelně nakupovat, ohlásí se dobrovolnickému centru a ta ji propojí se seniorem/seniorkou v okolí, která auto nevlastní a potřebuje také nakoupit.

Centrum domácí péče

- Služby pro starší osoby, které žijí ve vlastním bytě – zdravotní péče, ale i pomoc s chodem domácnosti, opravami, nákupy atd.

Právo na krátkodobý pobyt v domě seniorů/ek

- Úleva pro rodiny, které se o závislé osoby starají.
- Kdykoli během roku mají senioři/ky právo zažádat o až 3 měsíční pobyt v tomto zařízení.
- Stejnou možnost nabízejí i některé domovy pro seniory v ČR.

Vzdělávání: Zaragoza (Španělsko)

- Město Zaragoza zorganizovalo vzdělávací projekt zaměřený na spravedlivé rozdělení prací v domácnosti, které jsou tradičně považovány za ženské práce.
- Součástí kampaně byly plakáty vybízející ke sdílení domácích prací mezi muži a ženami.
- Kampaň se nesla v humorném duchu s cílem vyvarovat se možných klišé.



9. PŘÍLOHA / pokračování

Násilí na ženách: Vídeň (Rakousko)

- Ženy a dívky ohrožené sexuálním nebo fyzickým násilím se mohou obrátit na krizové centrum, které funguje 24 hodin denně.
- Linku provozuje městský odbor pro ženské otázky.
- Poskytování anonymních poradenských služeb zdarma.
- Za posledních devět let se na linku první pomoci obrátilo přes 40.000 osob, ať už telefonicky nebo osobně.



9. PŘÍLOHA / pokračování

9.3 UŽITEČNÉ ODKAZY

- **Fórum 50 %, o.p.s.**
<http://padesatprocent.cz/cz/prilezitosti>
- **Svaz měst a obcí ČR**
<http://smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/default.aspx>
- **Soutěž půl na půl**
<http://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-v-roce-2015.aspx>
- **Vláda ČR**
http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Methodika_GIA.pdf
- **Rada evropských samospráv a regionů**
<http://www.charter-equality.eu/the-charter/la-commission-permanente-en.html>



9. PŘÍLOHA / pokračování

9.4 SLOVNÍK DŮLEŽITÝCH POJMŮ

Antidiskriminační zákon = Legislativní opatření zakazující diskriminaci.

Diskriminace = V obecném slova smyslu představuje znevýhodněné zacházení. Rozlišování, omezování nebo odnětí práv určité kategorii obyvatelstva, kterou někdo poškozují. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Diskriminace na základě pohlaví = Apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví, bez zjišťování a ověřování jeho individuálních schopností a možností – např. diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Facilitace = Usnadnění, obvykle výkonu nebo aktivit.

Gender = Pojem gender se používá k tomu, abychom v diskusích o mužích a ženách ve společnosti uměli odlišit biologickou podstatu lidí (pohlaví) od dalších vlivů, které formují dnešní podobu a postavení žen a mužů, tj. vlivů společenských, kulturních, historických. Zatímco pohlaví poukazuje na fyzické rozdíly lidského těla, gender (česky někdy překládáno jako „rod“), se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami. Mnoho z těchto rozdílů není biologického původu, jsou podmíněné lidskou společností a její kulturou.

9. PŘÍLOHA / pokračování

Gender mainstreaming = Slovo gender zde jenom připomíná, že jde stále o společenské, kulturní a historické vlivy, které formují postavení žen a mužů v dnešní společnosti. Výraz „mainstreaming“ podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politice na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na podporu rovnosti zaváděním specifických opatření pro ženy, ale mobilizuje všechny hlavní politiky pro dosažení rovnosti, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů a žen. Mainstreaming je tedy postup, kterým je do každé veřejnosprávní činnosti automaticky zahrnut požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Genderové role = Jsou to role, které daná společnost určila jako vhodné chování pro ženy a pro muže: např. většina společnosti považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž chodí do práce. Pokud je to v některých rodinách naopak, už to jako správné vnímáno není.

Genderová analýza/Hodnocení genderových dopadů = Rozbor dopadu na muže a ženy ve všech fázích koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby byly dodrženy rovné příležitosti mužů a žen.

Genderová rovnost = Rovnost mezi muži a ženami. Obecně se vztahuje k rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost. Týká se i mužů. Neznamená to, že muži a ženy jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako muži nebo jako ženy.



9. PŘÍLOHA / pokračování

Genderová statistika = Statistiky členěné podle pohlaví poskytují objektivním a kvantitativním způsobem data pro genderové analýzy, které odrážejí rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly se projevují v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocech apod.

Genderové stereotypy = Role mužů a žen se v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

Horizontální segregace žen = Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Je to nerovný přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech.

Nepřímá diskriminace = Je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde. Např. školení se

9. PŘÍLOHA / pokračování

konají v podvečerních hodinách, takže se jich nemohou zúčastnit rodiče pečující o děti = nepřímá diskriminace na základě povinnosti k rodině a zároveň podle pohlaví, neboť pečujícími rodiči jsou obvykle ženy.

Přímá diskriminace = Jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci je cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku. Např. mezi uchazeči o zaměstnání si zaměstnavatel záměrně nevybere Roma, což je přímá diskriminace na základě etnického původu.

Rovné příležitosti pro muže a ženy = Vyjádření absence překážek, bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Tato formulace v sobě zahrnuje i možnost přijímat „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“, což znamená možnost přijímat tzv. „pozitivní opatření“ neboli dočasně zvýhodňovat jednu či druhou skupinu osob.

Rovné zacházení s muži a ženami = Je v právu Evropské unie chápáné jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá. Povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, což znamená spravedlivě, je adresována především zaměstnavatelům, včetně vztahů, vznikajících v sociálním zabezpečení.

Vertikální segregace žen = Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.



9. PŘÍLOHA / pokračování

Zásada rovných příležitostí žen a mužů = Tato zásada znamená, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanými, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

9. PŘÍLOHA / pokračování

9.5 LITERATURA

Publikace

Adamusová, Marcela. Hejzlarová, Eva. Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích. Praha: Fórum 50%, 2009.

Ferrarová, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007.

Gehl, Jan. Města pro lidi. Brno: Partnerství, 2012

KS (Norský svaz obcí a regionů), Work-Life Balance: Private Life – Family Life – Work Life; Brief overview of Norwegian best practices, 2009

Maříková, Hana. 2009. „Co je metoda 3R?“ Gender, rovné příležitosti, výzkum 10 (2): 78-80. ISSN 1213-0028

CEMR (Rada evropských obcí a regionů). The Town for Equality: A methodology and good practices for equal opportunities between women and men

Webové dokumenty a stránky

<http://www.rc-routa.cz/projekt/sladovani-rodiny-prace-sance-pro-celakovice/metodiky-pro-zamestnavatele/>

http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf

http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf

http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf

<http://www.iiav.nl/epublications/2001/anothervelvetrevolution.pdf>

https://is.muni.cz/el/1423/jaro2012/GEN508/um/Cervinkova_Gender_Mainstreaming.pdf

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2014/06/ppt-eva-kail.pdf>

<http://www.hardystevenson.com/Articles/GENDER%20IMPACT%20ASSE->

<SSMENT%20THE%20DEVELOPMENT%20OF%20A%20NEW%20INSTRUMENT%20IN%20THE%20NETHERLANDS.pdf>

<https://urbesforall.files.wordpress.com/2013/01/gender-implementation-in-viena-eva-kail.pdf>

http://www.officeforwomen.sa.gov.au/_data/assets/pdf_file/0013/5134/Gender-Analysis-NETHERLANDS.pdf

http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Gender%20Mainstreaming/Gender_Mainstreaming_in_PracticeRBC.pdf

http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Gender%20Mainstreaming/Gender_Mainstreaming_in_PracticeRBC.pdf

<http://www.government.se/contentassets/3d89b0f447ec43a4b3179c4a22c370e8/gender-mainstreaming-manual-sou-200715>

<https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008358.pdf>

http://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/gender_mainstreaming/download/gender_englisch.pdf



9. PŘÍLOHA / pokračování

http://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/gender_mainstreaming/download/gender_englisch.pdf

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf

Jiné

Dotazníky krajských úřadů, které se v průběhu let zúčastnily soutěže Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem.

POZNÁMKY

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

POZNÁMKY

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.



POZNÁMKY





AKTIVITY FÓRA 50 %

Fórum 50 % je nezisková organizace, která podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Ačkoli ženy tvoří více než 50 % populace, jejich zastoupení v politice je průměrně pouhých 20 % a ve vedoucích pozicích ještě méně. Fórum 50 % se snaží, aby rozhodovací procesy byly vyváženější a zahrnovaly názory a životní zkušenosti nejen mužů, ale i žen.

Fórum 50 % je watchdogová a think-tanková organizace, která přináší nové vize, přístupy a návrhy, které pomáhá přenášet do praxe. Motivuje ženy ke vstupu do politiky, podporuje aktivní političky a ženy ve vedoucích pozicích, pracuje s politickými stranami a dalšími aktéry na konkrétních opatřeních. Hlavním principem je nadstranickost.

Pro obce a města Fórum 50 % nabízí:

- Akreditovaná školení pro úředníky a úřednice, vedoucí úředníky a úřednice, zástupce samosprávy:
 - Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu.
 - Komunitní a genderové rozpočtování ve městech a obcích – veřejné výdaje a zapojování veřejnosti.
 - Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích.

Fórum 50 % dále nabízí konzultace v oblastech:

- Rozvoje měst a obcí z hlediska dopadu na ženy a muže.
- Analýz stávající situace.
- Praktického využití konkrétních nástrojů gender mainstreamingu (genderové rozpočtování, hodnocení genderových dopadů, genderový audit, aplikace metody 4Z, vypracování akčního plánu apod.).



AKTIVITY FÓRA 50 %

Fórum 50 % nabízí:

- Analýzy v oblasti genderové rovnosti.
- Stínové zprávy, akční plány, strategické dokumenty.
- Prezentace tématu na odborných konferencích a seminářích.
- Přednášky pro SŠ i VŠ.
- Genderové expertízy a poradenství v projektech.
- Genderově citlivou facilitaci vašich akcí, setkání, workshopy a seminářů.

Organizace Fórum 50 % má dlouholetou zkušenost s prací pro politické strany, poradní orgány vlády, obce i neziskové organizace.

Více naleznete na: <http://padesatprocent.cz/cz/kurzy-a-sluzby>



FÓRUM 50 %

Fórum 50 %, o.p.s.
Plzeňská 846/66
150 00 Praha 5

www.padesatprocent.cz



Vydalo Fórum 50 %, o.p.s. v rámci projektu „Ženy a muži v rovnováze“.

Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu „Dejme (že)nám šanci“, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů, či zkvalitnění justice. Program „Dejme (že)nám šanci“ podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice. Projekt byl realizován také za finanční podpory Úřadu vlády České republiky a Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.



FÓRUM 50%

www.padesatprocent.cz

ŽENY A MUŽI VE MĚSTECH A OBCÍCH – ANEB CO JE TO GENDER MAINSTREAMING

Praktická příručka



FÓRUM 50%

www.padesatprocent.cz