



# Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích **JAK ZAČÍT?**

Sborník z konference



Fórum 50 %, o. s. vzniklo v roce 2004 v reakci na problém nedostatečného zastoupení žen na všech úrovních rozhodování. Všechny své aktivity usilujeme o vytvoření společnosti s vyrovnaným zastoupením žen a mužů v politice a ve veřejném životě. Paritní zastoupení na všech úrovních rozhodování považujeme za základ pluralitní demokratické společnosti. Hlavním principem naší činnosti je nadstranickost.



FÓRUM 50 %

editorky: Marcela Adamusová, Eva M. Hejzlarová  
vydalo Fórum 50 %, o. s. v rámci projektu „Do Norska a s Norskem za Evropskou chartou za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích“ za podpory Norských fondů a Open Society Fund  
ISBN 978-80-904447-0-6  
Copyright Fórum 50 %, o. s., 2009  
1. vydání

# Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Úvod</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1. Seznámení s Evropskou chartou za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích</b>  | <b>5</b>  |
| 1.1 Vznik Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích  | 6         |
| 1.2 Česká republika a Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích  | 10        |
| 1.3 Evropská charta za rovnost žen a mužů a (ne)rovnost v životě české společnosti z pohledu komunální politiky   | 13        |
| <b>2. Nástroje prosazování rovných příležitostí v praxi</b>   | <b>16</b> |
| 2.1 Komunitní rozpočtování jako nástroj implementace Charty   | 17        |
| 2.2 Když se se ženami počítá: genderové rozpočtování jako nástroj pro vytvoření skutečné rovnosti žen   | 21        |
| 2.3 Genderové audity jako nezbytný předpoklad naplňování Evropské charty za rovnost žen a mužů úrovni života ve městech a obcích                                    | 27        |
| <b>3. Jak začít? Akční plán jako první krok</b>   | <b>33</b> |
| 3.1 Jak sestavit akční plán pro prosazování rovnosti žen a mužů v souvislosti s přijetím Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích | 34        |
| 3.2 Ukázka návrhu akčního plánu   | 38        |
| <b>4. Příklady dobré praxe z Norska</b>   | <b>40</b> |
| 4.1 Norský kontext: rovné příležitosti – současná situace a budoucí výzvy   | 41        |
| 4.2 Příklady dobré praxe v Norsku   | 47        |
| <b>Příloha – Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích</b>   | <b>53</b> |
| <b>Slovníček pojmů</b>  | <b>71</b> |

# Úvod



**Vladimír Špidla – Evropský komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti**

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,  
pro dosažení reálné rovnosti mezi ženami a muži je samozřejmě nezbytný politický závazek na nejvyšší úrovni, ale stejně důležitá je aktivní účast celé společnosti. Místní a regionální samosprávy jsou těmi složkami veřejné moci, které jsou v nejbližším kontaktu s lidmi a zásadně ovlivňují náš každodenní život.

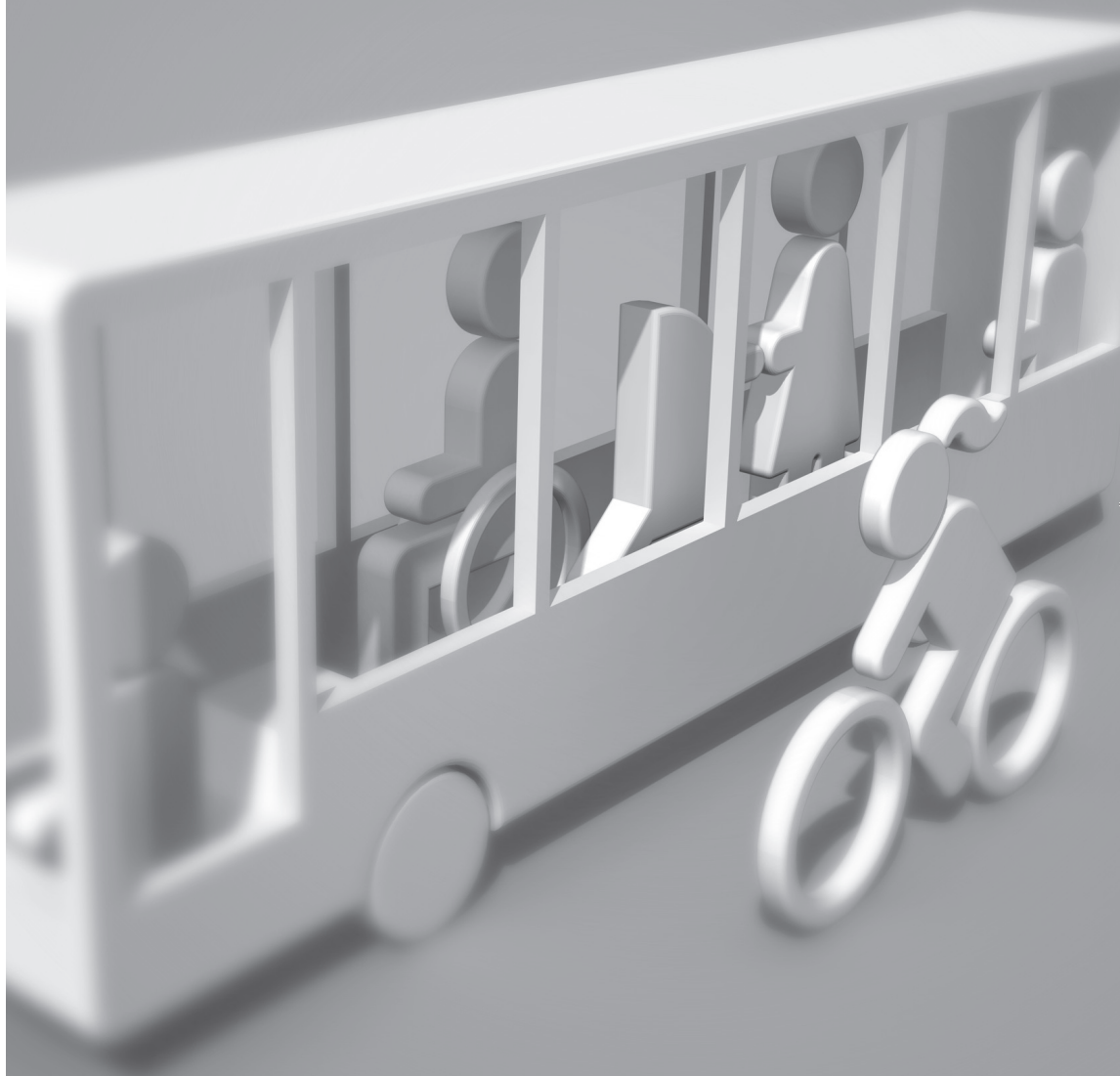
Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích poskytuje samosprávám ucelený výčet oblastí, ve kterých je stále třeba působit. Představuje užitečný nástroj, jak se do pokračujícího úsilí o rovnost žen a mužů zapojit. Tato Charta je v plném souladu s prioritami Evropské komise, která podpořila její vypracování.

Velice proto vítám iniciativu občanského sdružení Fórum 50 %, které se snaží prosadit přijetí Evropské charty za rovnost žen a mužů do života ve městech a obcích v České republice. Sborník, který držíte v rukou, je plný konkrétních příkladů dobré praxe a inspirativních nápadů, jakým směrem je možné se ubírat.

Přeji této publikaci mnoho úspěchů stejně jako všem, kteří budou Chartu naplňovat.

**Vladimír Špidla**

# 1. Seznámení s Evropskou chartou za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



# Vznik Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



**Emilie Blondy** – koordinátorka projektů CEMR v oblasti občanství a rovných příležitostí pro ženy a muže na místní a regionální úrovni

Rada evropských samospráv a regionů (dále jen CEMR) je největší sdružení místních a regionálních samospráv v Evropě. Jejimi členy jsou národní sdružení místních a regionálních samospráv z 38 evropských zemí. Hlavním cílem CEMR je prosazovat silnou, sjednocenou Evropu na základě místní a regionální samosprávy a demokracie; Evropu, ve které jsou rozhodnutí prováděna co možná nejlépe jejím občanům a v souladu s principy decentralizace. Práce CEMR zahrnuje širokou škálu témat včetně veřejných služeb, dopravy, regionální politiky, životního prostředí a rovných příležitostí.

## Vznik a cíle Charty

CEMR a Komise volených ženských představitelůk místních a regionálních orgánů, byla řadu let aktivní v prosazování rovnosti žen a mužů na místních a regionálních úrovních. V roce 2005, přišel CEMR s konkrétním nástrojem pro evropské místní a regionální orgány: „Město pro rovnost“. Tento projekt byl zaměřen především na shromáždění případů nejlepších praktik genderové rovnosti v evropských místních samosprávách a také na sestavení metodologie pro pomoc místním představitelům a představitelkám v dosažení skutečné rovnosti v jejich obcích. Toto bylo podpořeno 5. akčním programem EU pro rovné příležitosti, který je k dispozici v 5 evropských jazycích (anglicky, francouzsky, italsky a španělsky) na webové stránce CEMR.

Ke konci projektu „Město pro rovnost“, zahájil CEMR, stále s podporou Evropské komise, nový projekt a to **návrh „Evropské charty pro rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích“** (dále jen Charta). Charta je adresována přímo místním a regionálním samosprávám Evropy, které jsou vyzývány, aby ji podepsaly a tím se veřejně formálně zavázaly k principům rovnosti žen a mužů a k implementaci závazků nastavených v rámci Charty v rozsahu svého území. Dokument není právně závazný. Byl zamýšlen jako **nástroj nabízející konkrétní metody a povzbuzující k pozitivní činnosti na místních a regionálních úrovních v různých oblastech kompetencí**.

Charta byla zveřejněna v průběhu valného shromáždění CEMR v Innsbrucku (Rakousko) v květnu 2006 předsedkyní Komise volených ženských představitelůk místních a re-



gionálních orgánů, paní Vicentou Bosch Palanca, která u této příležitosti prohlásila: „Uvedení Charty je koncem dlouhé cesty a začátkem nové naděje, naděje na rovnost. Tato Charta je pomůckou pro dosažení našich ambiciózních cílů, je to politický dokument stejně jako politický nástroj. Vyzývám všechny volené místní představitele k jejímu podpisu, implementaci jejích principů a jejímu zveřejnění ve svých obcích“.

Charta byla sepsána CEMRem ve spolupráci s 21 evropskými partnery, včetně národních svazů místních a regionálních orgánů, měst a evropských organizací. Tato kooperativní práce byla důležitým krokem ve vypracování tohoto dokumentu, neboť umožnila zohlednění rozdílných kompetencí místních a regionálních úrovní po celé Evropě, stejně jako konsolidaci různorodých vizí rovnosti napříč Evropou.

**Do sepsání Charty se zapojily zejména místní a regionální samosprávy některých nedávno připojených členských států EU a jejich národní sdružení.** Svaz měst a obcí České republiky (SMO ČR) byl jedním z partnerů projektu EU pro sepsání Charty a na různých setkáních, které CEMR zorganizoval, se aktivně zapojoval do diskusí o obsahu dokumentu a přiblížil pohledy místních a regionálních orgánů České republiky na genderovou rovnost. Jako součást Komise volených ženských představitelk CEMR (která sdružuje volené ženské představitelky místních a regionálních orgánů různých evropských zemí) měly některé místní a regionální volené představitelky a členky SMO ČR možnost debatovat s dalšími členkami o prosazování genderové rovnosti v Evropě, **informovat o potížích, kterým čelí české místní a regionální volené ženské představitelky ve své zemi a sdílely příklady dobré praxe.**

Z důvodu pokračování práce započaté prostřednictvím uvedení Charty v Innsbrucku se CEMR zavázal na konci roku 2006 k novému projektu EU pro rozšiřování a prosazování Charty po celé Evropě. Tento projekt probíhal od roku 2006 do roku 2008 a umožnil, například, přeložení Charty do různých evropských jazyků a to díky spolupráci s národními svazy, členy CEMR. Projekt také usnadnil komunikaci, v průběhu různých setkání v Evropě, týkajících se obsahu Charty, kdy s ní byli seznamováni volení evropské místní a regionální představitelé. Projektem došlo také k **zahájení procesu reflexe na vytvoření nástrojů pro pomoc signatářům<sup>1</sup> s implementací Charty v jejich místních/regionálních oblastech.** Tato poslední práce vedla k návrhu řady ukazatelů, který byl dokončen a prezentován v dubnu 2009 v průběhu 24. valného shromáždění CEMR v Malmö (Švédsko).

## Obsah Charty

Charta je tvořena třemi různými částmi.

První předkládá **šest základních principů, které podpírají všechna opatření pro rovnost žen a mužů** a ke kterým by se signatáři místních a regionálních samospráv měli zavázat při realizaci Charty. Tyto principy zahrnují: **základní právo pro ženy a muže na rovné zacházení; nezbytnost pojmenovat četné diskriminace a znevýhodňování; uznání vyrovnaného zapojení žen a mužů v rozhodování jako předpoklad demokratické společnosti; nutnost potírat a odstraňovat genderové stereotypy; nezbytnost**

1 — Pozn. ed.: V brožurě se snažíme vyhybat nadužívání tzv. generického maskulina (viz slovníček pojmů), pojem „signatář“ zachováváme a míníme jím signatářské město či signatářskou obec





**integrovat genderová hlediska do všech činností místní a regionální samosprávy a rozvíjení a osvojení správně zajištěných akčních plánů a programů.**

Ve druhé části Charty, jsou **popsány specifické kroky**, k jejichž provedení se signatáři zavazují, z důvodů realizace jednotlivých ustanovení Charty, od **rozvoje a osvojení akčního plánu rovnosti až po zavedení odpovídajícího systému vyhodnocování**. Vypracování plánu a jeho osvojení se předpokládá v přiměřeném časovém rozmezí (nepřesahujícím dva roky) následujícím po datu podpisu. Doporučuje se konzultace před přijetím akčního plánu rovnosti, stejně jako masivní šíření plánu a pravidelných veřejných zpráv poté, co je přijat. Každý signatář je také požádán, aby písemně informoval CEMR o tom, že Chartu podepsal, s příslušným datem a spolu s kontaktními údaji pro budoucí spolupráci ve vztahu k Chartě.

A konečně, třetí a nejrozsáhlejší část dokumentu předkládá **články Charty, které odpovídají hlavním oblastem zodpovědností místních a regionálních samospráv v Evropě**. Tyto zahrnují například jejich **roli politickou, roli zaměstnavatelskou, poskytování služeb a jejich úkoly v plánování a udržitelném rozvoji**. Charta obsahuje celkem 30 článků, každý doplněný o konkrétní příklady akce, kterou lze provést na místní a regionální úrovni prosazování rovnosti žen a mužů v různých oblastech. Přijetí Charty neznamená, že musí být všechny její články uskutečněny v akčním plánu rovnosti. CEMR chápe, že místní a regionální orgány v Evropě mají rozdílné kompetence, zdroje a priority. Z tohoto důvodu není požadováno provádění akce pro každý článek, ale rozhodnutí každého o svých vlastních prioritách a časovém harmonogramu. **CEMR dokonce doporučuje, aby si signatáři určili menší počet jasných, avšak dosažitelných cílů** raději, než velký počet cílů, které pak ve skutečnosti nejsou efektivně provedeny a proto nevedou k žádné změně.

## **Po přijetí: konkrétní uskutečňování Charty na místní/regiónální úrovni**

CEMR vypracoval příručku ukazatelů pro sledování uskutečňování akčního plánu rovnosti a kontroly pokroku dosaženého v průběhu času. V první části příručky jsou také uvedeny hlavní kroky, kterými signatáři musí projít od přijetí Charty až po její uskutečnění a vyhodnocení. Popisuje různé zkušenosti a komentáře národních sdružení místních a regionálních orgánů a pokouší se vzít v úvahu rozdílné přístupy k rovnosti v Evropě, stejně jako rozdílné místní evropské skutečnosti. **Znovu zdůrazněme, že od signatářů není vyžadováno striktní dodržování každého kroku popsaného v první části příručky ani by se neměli cítit povinováni reagovat na všechny ukazatele;** uskutečňování Charty by mělo být založeno na kompetencích, zdrojích a prioritách zainteresovaných místních/regiónálních oblastí. Na základě zpětných vazeb a příspěvků signatářů k obsahu bude zřejmě příručka v blízké budoucnosti rozvíjena, aby se ještě více přizpůsobila očekáváním a evropskému místnímu/regiónálnímu prostředí. Příručka je k dispozici ve francouzštině a angličtině pro všechny signatáře Charty.

Charta je skutečným úspěchem na místní a regionální úrovni v Evropě; v současnosti je po celé Evropě víc než 900 signatářů (seznam naleznete na [http://www.ccre.org/docs/list\\_local\\_and\\_regional\\_governments\\_cemr\\_charter.pdf](http://www.ccre.org/docs/list_local_and_regional_governments_cemr_charter.pdf)). V závěrečném Prohlášení





a usnesení na svém 24. valném shromáždění CEMR a jeho evropští členové znovu potvrdili svůj **závazek k genderové rovnosti ve všech oblastech života se speciálním odkazem na potřebu dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických strukturách každé země**. CEMR nabádá všechny místní a regionální orgány k připojení se k Chartě a vítá návrhy na efektivní pokračování v pomoci přístupujícím samosprávám. CEMR také vyzval instituce EU, aby učinily aktivní pozitivní kroky pro prosazování genderové rovnosti a především věnovaly pozornost potřebě prosazování rovnosti na místních a regionálních úrovních.

# Česká republika a Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



**Mgr. Květa Halanová** – ředitelka Vzdělávacího centra pro veřejnou správu ČR, o.p.s, členka Školské komise SMO ČR, členka Kulturní komise SMO ČR  
členka zastupitelstva města Jílového u Prahy, předsedkyně Kontrolního výboru zastupitelstva v Jílovém u Prahy

Snad nejlépe o důvodech vzniku Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích mluví dva z odstavců v preambuli samotného textu Charty:

**„rovnost žen a mužů znamená vůli jednat o třech doplňujících aspektech jejího dosažení, zejména odstranění přímých nerovností, vymýcení nepřímých nerovností a vybudování politického, právního a sociálního prostředí, které by podporovalo aktivní rozvoj rovné demokracie.“**

Na jiném místě pak čteme:

**„Máme-li vytvořit společnost založenou na rovnosti, je důležité, aby místní a regionální samosprávy vzaly ve své politice, organizaci a veškeré práci plně v úvahu rozměr genderu. V dnešním a zítřejším světě je také skutečná rovnost žen a mužů klíčová pro naši ekonomiku a společenský úspěch – nejen na evropské a celostátní úrovni, ale také v našich regionech, městech a obcích.“**

Charta byla vypracována v rámci projektu (2005–2006) Rady evropských samospráv a regionů spolu s mnoha partnery. Projekt byl podporován Evropskou komisí prostřednictvím jejího 5. akčního programu za rovnost mužů a žen.

Práce na přípravě Charty se zúčastnily za českou stranu také zástupkyně Svazu měst a obcí ČR, a to na dvou seminářích, v červnu 2005 v Bilbau a listopadu 2005 v Limassolu, a také na závěrečné konferenci v Bruselu v únoru 2006. Myslím, že projekt to byl velmi záslužný a pro české zastoupení nesmírně podnětný, neboť ač zákony a předpisy v České republice obsahují formulace na téma diskriminace a rovnosti pohlaví, skutečnost se v mnoha ohledech liší.

Velmi výrazně mne a mé kolegyně, které se zúčastnily práce na Chartě a konferenci, oslovily zkušenosti a názory kolegyně z jiných zemí. To jsou zkušenosti k nezaplacení. **V českém prostředí se setkáváme stále s odsudky, zlehčováním a jakýmsi zatlačováním do pozadí.** Mluvíme-li o rovných příležitostech, případně padne-li slovo feminismus, dostáváme se na úroveň internetové diskuse. Znáte to jistě všichni: část lidí patří mezi aktivní zastánce, část jako by byli býci, kterým se zamávalo červeným hadrem před nosem. Jen malá hrstka lidí se dívá na věc střízlivě a bez vášní. **Je snad i naším národním zvykem věc rovných příležitostí bagatelizovat a zlehčovat, ve skutečnosti je to však**



**jen zastírací manévr, jak věci neměnit.** Tento postoj se odehrává na všech úrovních společenského i politického života. Možná, že můj pohled je ovlivněn mou, víceméně negativní, zkušeností, a mohu jen doufat, že zkušenosti ostatních jsou pozitivnější. Snad i proto mne zahraniční přístupy tolik oslovily, snad je to také tím, že rovné příležitosti nejsou pro ně bojem mezi muži a ženami, ale skutečně praktickou záležitostí, která má pomoci v běžných situacích jednotlivým skupinám, a tak nakonec zlepšit život všech. Praktické příklady uvedené na konferenci v únoru 2006 v Bruselu mi v mnoha případech otevřely oči, ať již šlo například o řešení problémů hromadné dopravy, projektování zastávek nebo zapojení žen imigrantek z jiných etnik, či řešení bezpečnosti ve městech, péči o děti nebo situaci senierek.

Nelze samozřejmě říci, že v zahraničí je situace jednoduchá a vyřešená. To by Charta nemusela vzniknout, problémy existují a v každé zemi jsou na cestě za rovnými příležitostmi jinde. A i v tradičně v této oblasti vyspělých skandinávských zemích se problém rovných příležitostí vyskytuje a je palčivý, například právě v již zmíněných komunitách imigrantek a imigrantů různých etnik.

Příprava Charty probíhala nejprve při široké diskusi ve workshopech, kde se formuloval obsah Charty, základních principů a článků, poté závěrečná konference shrnula a uzavřela celý proces vzniku Charty a pokusila se porovnat situaci v různých zemích.

Celý proces vyvrcholil slavnostním přijetím na valné hromadě Rady evropských samospráv a regionů (General Assembly of CEMR) v Innsbrucku. Valná hromada přijala Chartu 12. 5. 2006 a doporučila všem členům formálně ji přijmout a naplňovat.

S cílem napomoci uskutečňování závazků obsažených v Chartě každý signatářský orgán:  
— vypracuje akční plán rovnosti, ve kterém stanoví své priority, akce a zdroje,  
— kromě toho zaváže všechny instituce a organizace na území své působnosti, aby podporovaly dosažení skutečné rovnosti v praxi.

A také už v Innsbrucku mnoho měst slavnostně Chartu podepsalo a přijalo. Domnívám se, že v České republice, není přesný přehled o obcích (městech), které Chartu přijaly. V Innsbrucku to nebyla žádná, ale je to také tím, že je to dokument, který by mělo, podle mého názoru, odsouhlasit zastupitelstvo. Přijetím Charty se obec zavazuje k povinnostem, kterými se pak musí řídit celé zastupitelstvo, vedení obce, radnice.

### **Proč je Charta příležitostí pro Evropu a samozřejmě i pro Českou republiku?**

Na základě zkušeností ze zahraničí lze říci:

- obecně **rovnost žen a mužů není dosud skutečností každodenního života,**
- pro demokracii je zásadním požadavkem **vyvážená účast a zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech a ve vedoucích postaveních,**
- nahlížení na **rovnost žen a mužů v rozvoji a financování výdajů měst a obcí je v západoevropských zemích na jiné úrovni,**
- v ČR stále **přetrvávají ve společnosti stereotypy,** např. názory na kvóty pro zastoupení žen a mužů,
- **rozpočtování v ČR na základě principu rovných příležitostí se takřka neděje,**
- vítězí **stereotypní pojetí rozpočtu,** nehledají se nové možnosti.



V České republice je celkem 6 244 obcí, procento těch, které Chartu přijalo, je mizivé. Domnívám se, že **je nutné mnohem intenzivněji Chartu propagovat a šířeji uplatňovat její principy. Lze to jen důsledným vyvracením zažitých stereotypů, větší medializací jak Charty, tak výsledků, kterých dosáhly (hrdinné) obce, jež ji přijaly.** Je potřeba začít s výchovou na všech stupních škol. Bez změny klimatu ve společnosti, bez přesvědčování a získávání politiků na všech úrovních to nepůjde. Možná, že dobrovolně to stejně nebude možné, proto by bylo správné Chartu nebo její principy začlenit do právního systému. **Některé hlavy nepředěláš, ale když musí, tak musí.**

V České republice je před námi ještě dlouhá cesta k naplnění **Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích.**

# Evropská charta za rovnost žen a mužů a (ne)rovnost v životě české společnosti z pohledu komunální političky



**Pavla Brady** – zastupitelka Statutárního města Opava, členka Strany pro otevřenou společnost (SOS) – předsedkyně Moravskoslezské krajské organizace a Základní organizace Opava

Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích je dokumentem adresovaným místním a regionálním samosprávám, které jsou občanům nejbližší. Snahou je pomoci zavádět rovnost do každodenního života prostřednictvím jednotlivých obcí. Charta vznikla již v květnu roku 2006. Přestože se na její tvorbě podílel také Svaz měst a obcí České republiky, připojí se k ní první česká obec až nyní v druhé polovině roku 2009. Jak je tedy na tom česká společnost s rovností žen a mužů? Potřebujeme tuto Chartu?

## Základní principy Charty

Charta je založena na šesti základních principech, které jsou považovány za zásadní pro všechny činnosti. Podívejme se tedy na tyto principy a zkonfrontujme je s realitou ve společnosti u nás v České republice.

### 1. Rovnost žen a mužů představuje základní právo

S tímto principem jistě souhlasí většina občanů naší země. Rovná práva pro všechny máme zakotvena v mnoha zákonech. Podle práva, zde rovnost máme, máme však také rovnost ve skutečnosti? Dovolím si tvrdit, že tomu tak není. Ženy jsou v české společnosti stále znevýhodňovány v mnoha oblastech svého života, řada z nich se setkává s diskriminací, sexismem, sexuálním obtěžováním, ale i násilím v různé míře a na různých úrovních.

Mimo partnerský život, se ženy setkávají s nerovností zřejmě nejcitelněji ve svém profesním životě. Ač již několik let protizákonně, řada zaměstnavatelů diskriminuje ženy již od prvního setkání. Při vstupních pohovorech pokládají velmi intimní otázky, zjišťující jestli jsou vdané, těhotné, jestli mají děti a kolik a pokud je mají, pak kolik mají babiček na hlídání! Mužským žadatelům o práci tyto otázky nikdo neklade. Přestože se dnešní tatínci mnohem více zapojují do péče o děti a jejich výchovy, než tomu bylo u generace jejich otců natož dědů, v české společnosti je stále pevně zakořeněn názor, že jsou děti



a péče o rodinu především záležitostí žen. Ty pak automaticky vykonávají mnohem více neplacené práce, kterou je péče o děti, domácnost, ale i seniory. Vše na úkor své profesionální kariéry, zájmů i výše výdělků. Zatímco ženy zajišťují servis rodině, jejich mužský protějšek si zvyšuje svou hodnotu na trhu práce. Nerovnost se projevuje také v odměňování za práci. Stále zde převládá tradiční představa muže jako živitele rodiny, který má vydělávat více peněz. Tuto skutečnost dokládá platový rozdíl mezi českými muži a ženami, který dosahuje až 30% v neprospěch žen. Zatímco například v Norsku 15%. Také nezaměstnanost postihuje české ženy mnohem více, než muže. K 31. srpnu 2009 dosáhla celková míra nezaměstnanosti v ČR 8,5%, avšak míra nezaměstnanosti mužů je 7,3% a žen 10,1%!

## **2. Pro zajištění rovnosti žen a mužů, je nutné pojmenovat četné diskriminace a znevýhodňování**

Aby bylo možné problémy řešit, je nutné je nejdříve pojmenovat. Díky projevům různých našich politiků a extremistických skupin se v posledních letech hojně diskutuje nesnášenlivost a diskriminace rasová. O rovnosti a rovných příležitostech žen a mužů se v ČR zatím příliš nemluví. Jen pomalu se postupně začínají v médiích objevovat, ale spouň některá dílčí témata, jako například platový rozdíl nebo zoufalý nedostatek žen v politice na všech úrovních.

## **3. Vyrovnané zapojení žen a mužů v rozhodování je nezbytným předpokladem demokratické společnosti**

Také společnost v ČR je tvořena přibližně z 50% muži a z 50% ženami. Přesto jsou na všech úrovních v rozhodovacích pozicích v drtivé převaze muži. Zastoupení žen v české politice je v průměru asi 17% (zatímco v Evropě 20%). V některých zastupitelských orgánech se dokonce počet žen s každým dalším volebním obdobím snižuje. O vyrovnaném zapojení obou pohlaví do rozhodování o české společnosti tedy rozhodně mluvit nelze. Častým vysvětlením tohoto jevu bývá, že ženám chybí řídicí schopnosti, odbornost a vlastně o tyto pozice ani nestojí. Politika je pak českou společností vnímána jako „špinavá“ záležitost a tím s ženami naprosto neslučitelná. Málo už se mluví o tom, zda naše společnost vytváří ženám rovnocenné podmínky, aby se i ony mohly do veřejného života zapojit stejně jako muži.

Jako žena politička, se snažím vnímat názory lidí kolem sebe. Většina žen i mužů by více žen v naší politice uvítala. Bohužel, u mužů je to často s podmínkou, že zrovna ta jejich by měla být raději doma a starat se o děti a domácnost.

## **4. Odstraňování genderových stereotypů je pro dosažení rovnosti žen a mužů zásadní**

Genderových stereotypů je v české společnosti víc než dost. Stereotypní vidění rozdělení rolí v rodině již bylo zmíněno. Stereotypy se však hojně vyskytují i u mnohých profesí. Například, učitelství v mateřských školách je považováno za zcela ženskou profesi, přes-





tože by mužské vzory prospěly i našim nejmenším dětem. Některé jiné obory jsou, bez valného opodstatnění, brány jako typicky mužské. Tomuto dělení pak odpovídá i výše mezd vytvářející další překážku k možné změně.

Vystudovala jsem stavební fakultu, kde studovalo 30 % žen. Přesto jsem byla jako absolventka v roce 1995 konfrontována s názory, že žena nemůže v tomto oboru uspět. Doplnila jsem si vzdělání o soudní inženýrství a v roce 1999 byla jmenována soudní znalkyní. Často jsem se střetávala s představou lidí, že soudní znalec = muž nad padesát let. Toto se, po deseti letech mého působení v profesi, přece jenom změnilo. Je ovšem možné, že to souvisí i s mým vyšším věkem.

## **5. Integrace genderového hlediska do všech činností v místní a regionální samosprávě je bezpodmínečná pro rozšíření rovnosti žen a mužů**

V místní samosprávě jsou v ČR ženy více zastoupeny především v malých obcích, kde je také nejvíce starostek. Je tam méně peněz a mnoho práce. Čím větší město, tím přibývá peněz v rozpočtu i moci a ubývá žen.

Od roku 2006 jsem zastupitelkou Statutárního města Opava (cca 60 tis. obyvatel). Naše zastupitelstvo je 45-ti členné. Z toho pouze 3 ženy, tedy necelých 7%! Je to dokonce o jednu méně, než v předešlém volebním období. V městské radě není žena žádná. Vedení města je tak přizpůsobeno především potřebám mužů a podle toho se i zachází s penězi v městském rozpočtu. Plánuje se množství obrovských stamilionových investičních akcí – sportoviště, kongresová centra, zatímco investice do škol či zařízení pro seniory se odměřují po statisících. Šmahem se schvalují mnohamilionové částky pro téměř výhradně mužské záležitosti jako je fotbal nebo hokej, financování do školství či sociální oblasti se škrtí a navrhuje se mnohdy pochybná opatření, aby se ušetřily finance v desítkách či stovkách tisíc korun.

## **6. Správně zajištěné akční plány a programy jsou nutnými nástroji pro rozšíření rovnosti žen a mužů**

Z výše uvedeného je snad dostatečně zřejmé, že rovnost žen a mužů zůstává v České republice stále ještě především v rovině teoretické. Charta může být velmi dobrým nástrojem pro uvedení rovnosti na komunální úroveň, která je lidem nejbližší. Jelikož jsou nerovnosti postiženy především ženy, je nezbytné, aby se zapojily více do veřejného života a politiky a zasadily se mj. i o svá základní práva. Jen těžko lze očekávat od těch, kterým dnešní způsob vedení společnosti vyhovuje, že změní sami své dosavadní zvyky a postoje. Avšak nezbytnými nástroji pro rozšíření rovnosti jsou vždy konkrétní akční plány s naprosto konkrétními a proveditelnými kroky. Každý/á z nás může k rozšíření rovnosti přispět, už jen tím, že o ní začne přemýšlet a mluvit a tím měnit povědomí lidí ve svém okolí. Pokud nezačneme jednat, zůstane rovnost žen a mužů v naší zemi i nadále jen v mnoha krásných slovech na hromadě papíru.



## 2. Nástroje prosazování rovných příležitostí v praxi





# Komunitní rozpočtování jako nástroj implementace Charty



Mgr. Eva M. Hejzlarová – projektová koordinátorka, zaměřuje se na rovnost žen a mužů ve veřejné správě, Fórum 50 %, o. s.

Dobrym nástrojem pro naplňování principů Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích může být komunitní rozpočtování.

**Komunitní rozpočtování je koncept, který sleduje obecní rozpočty, především jejich výdajovou stránku, z hlediska toho, zda jsou veřejné peníze využívány spravedlivě na financování potřeb všech skupin obyvatel žijících v příslušné komunitě, a navíc klade důraz na přímé zapojování lidí do tvorby rozpočtu.** Cíleně tedy zohledňuje i ty skupiny obyvatel, např. mládež, seniory, národnostní menšiny nebo osoby se zdravotním znevýhodněním, které se – ať už z jakéhokoli důvodu – obvykle neúčastní rozpočtového procesu.

Sestavování rozpočtu se tak děje na základě analýzy potřeb skupin žijících v dané obci/městě/kraji, ideálně je veřejnost do procesu vytváření místního rozpočtu přímo zapojena. Míra zapojení obyvatel/ek do tohoto procesu a přenesení moci na veřejnost se v komunitním rozpočtování může lišit: od konzultace zastupitelů/ek se zástupci/kyněmi veřejnosti přes zadání analýz až po vytvoření pracovních skupin zastupujících jednotlivé sociální skupiny, veřejná slyšení nebo internetové aplikace simulující tvorbu rozpočtu. Komunitní rozpočtování tedy mimo jiné zvyšuje zapojení obyvatel/ek do správy věcí veřejných a působí ve prospěch sociální inkluze a rovnosti skupin.

Komunitní rozpočtování je zároveň konceptem, který může v Česku úspěšně konkurovat genderovému rozpočtování, které se snaží o zohlednění genderového aspektu při tvorbě veřejných rozpočtů. Zatímco genderová problematika bývá v českém prostředí marginalizována, hodnoty zapojování veřejnosti do rozhodování jsou obecněji (byť ne absolutně) přijatelnější.

Obsáhlejší vysvětlení konceptu komunitního rozpočtování i představení analýz, které byly v Česku zatím provedeny, naleznete na webových stránkách Fóra 50 %. Na tomto místě přinášíme alespoň návod, jak v českém prostředí komunitně rozpočtovat. Vzhledem k tomu, že jde o komplexní proces, je třeba podobně (tj. jako logický celek) chápat i navrhované kroky.

1 — [http://www.padesatprocent.cz/?c\\_id=266](http://www.padesatprocent.cz/?c_id=266)



## Krok 1: Rozhodnutí o míře zapojení veřejnosti

Jak bylo naznačeno výše, komunitní rozpočtování využívá pestrou škálu nástrojů zapojování veřejnosti. Výběr nástrojů vhodných pro konkrétní obec se odvíjí od dvou základních aspektů.

Jednak je důležité, **s jakými nástroji už má obec zkušenosti**, případně jaké jsou v obci zvyklosti. Nemá totiž smysl organizovat dotazníkové šetření tam, kde se bez většího ohlasu konalo minulý rok, stejně jako lze naopak využít zavedených akcí (např. různých oslav), na které je možné „navěsit“ např. veřejnou diskuzi.

Za druhé je podstatné, **jaké jsou finanční možnosti obce**. Vytvoření ankety na webových stránkách je finančně méně náročné než zorganizování veřejného slyšení nebo fokusní skupiny, je však třeba si uvědomit, že výsledky obou typů zjišťování jsou různě relevantní.

Výběr konkrétních nástrojů zapojování veřejnosti je dobré konzultovat s odborníky/icemi na tuto oblast.

## Krok 2: Definování cílových skupin, sestavení časového plánu

Druhým krokem je **definování cílové skupiny, popř. cílových skupin**, které chcete brát v potaz. Je totiž důležité si uvědomit, že všechny skupiny naráz obsáhnout nelze a že lepší je přesně si vymezit, kým se budete zabývat teď a kým až posléze. Zároveň při definování skupiny doporučujeme sepsat **plán**, prostřednictvím kterého zachytíte, **na které cílové skupiny se budete ve své obci soustředit a v jakém horizontu**. Důležité je také vždy a důsledně uplatňovat **genderové hledisko**. Pokud se například budete chtít nejprve zaměřit na skupinu lidí v důchodovém věku, mějte na paměti, že senioři budou mít s největší pravděpodobností jiné potřeby než seniorky a i způsoby, jak jejich potřeby zjistit, budou pravděpodobně odlišné. Bez genderově citlivého přístupu je komunitní rozpočtování pro naplňování principů Charty irrelevantní.

## Krok 3: Definování položky v rozpočtu

Dalším krokem je rozhodnutí o tom, která položka v rozpočtu, resp. balík aktivit bude předmětem komunitního rozpočtování.

V této souvislosti je nutné uvědomit si, že **je nad síly obce či města zvládnout napoprvé kvalitně „komunitní verzi“ celého rozpočtu** – pro začátek úplně postačí zaměřit se například na dopravu nebo sportovní vyžití. Zároveň je důležité vědět, že to, jak položku definujete, velmi ovlivní výsledek, ke kterému dojdete. Proto by u procesu definování položky či balíku aktivit měl/a být přítomen/na odborník/ice (ideálně sociolog/žka), případně by měl mít realizační tým školení na téma komunitního rozpočtování.

Doporučit lze také vytvoření stínového komunitního rozpočtu, tedy jakési komentované, „věčné“ verze (nejen kapitálového účetního znění), která bude členěna tak, aby byla srozumitelná i lidem, kteří účetnictví nevystudovali.





## Krok 4: Zjišťování potřeb cílových skupin a analýza aktuální situace

**Zjišťování potřeb** by mělo vycházet z logiky, že stejně jako jsou různé cílové skupiny, mohou být různé i způsoby jejich oslovování a zjišťování jejich potřeb. Zatímco organizované skupiny typu sportovní oddíly nebo zájmové kroužky nebude vůbec problém zkontaktovat a dozvědět se, co potřebují, tak k tomu, abyste oslovili/y seniorky nebo mladé dívky, o dívkách z etnických menšin nemluvě, budete potřebovat jiné přístupy. Poradit by vám mohly jednak nevládní neziskové organizace, které s těmito cílovými skupinami pracují, jednak odborníci/ice z akademické sféry. Využít pak můžete celou škálu nástrojů – veřejnými slyšeními počínaje přes komornější moderovaná setkání a rozhovory až po ankety na ulicích či dotazníková šetření. Pro některé cílové skupiny, např. mladé lidi, může být vhodným nástrojem třeba webová aplikace, prostřednictvím které si mohou vyzkoušet sestavování rozpočtu, „klikat“ mezi jednotlivými oblastmi a hrát si na to, že jsou členy/kami zastupitelstva... Obecně lze využívat jak metod sociologického výzkumu, tak prvků komunitního plánování, které se již v mnoha obcích v Česku uplatňuje. Zároveň je dobré si uvědomit, že využití prvků komunitního plánování může některé skupiny, které disponují menším časovým nebo sociálním kapitálem (typicky ženy, etnické menšiny) vyloučit. Proto je vhodnou alternativou například uspořádání fokusní skupiny na místě, kde se daní lidé cítí bezpečně, a to formou, která je pro ně přijatelná. Pokud nastavíte zjišťování potřeb špatně, budou výsledky přinejlepším zavádějící.

**Analýza aktuální situace** musí vycházet z dobře popsanych potřeb cílových skupin, ze znalosti širšího kontextu (nestačí vědět, jak se chovají a co chtějí seniorky a senioři ve vaší obci, k dobré analýze je potřeba vědět také to, jakým problémům čelí obecně) a nakonec ze znalosti vašeho rozpočtu včetně jeho historie. Věcně jde tedy o to, kolik peněz jde aktuálně na jaké aktivity, kolik peněz šlo na tyto nebo jiné aktivity v minulých letech a čím potřeby tím jsou nebo byly uspokojovány.

Cílem komunitního rozpočtování není mechanická spravedlnost, ale spíše **narovnávání příležitostí k tomu žít kvalitní život**. Nemá proto smysl poměřovat např. výdaje na volnočasové aktivity mužů, které jsou podle analýz ve většině obecních rozpočtů podporovány více než volnočasové aktivity žen, s výdaji na veřejnou dopravu, kterou využívají více ženy. Tyto oblasti totiž spadají do různých kategorií – zatímco dopravní obslužnost nebo služby péče o děti jsou něčím, co vytváří volný čas, a tím i více příležitostí k tomu, jak ho naplnit podle svých představ, volnočasové aktivity naopak tento čas spotřebovávají. Přestože tedy veřejnou dopravu využívá víc žen a přestože jim veřejná doprava život usnadňuje, ženy jejím prostřednictvím „pouze“ získávají čas, který muži jako skupina tak pracně vydobývat nemusejí (tradičně totiž mají méně povinností, jež by je vázaly k rodině, tj. péče o děti, nákupy, pochůzky).

Podobně lze posuzovat i potřeby osob s tělesným znevýhodněním – ty budou (bráno per capita) pravděpodobně podporovány více, nicméně opět je třeba brát na zřetel omezené možnosti těchto lidí, respektive imperativ narovnávání příležitostí, který stojí v pozadí komunitního rozpočtování.



## Krok 5: Politické rozhodnutí, zejména institucionální zajištění

Politická rozhodnutí následující po analýze situace mohou mít formu usnesení zastupitelstva, kde jsou vypsány závazky plynoucí z analýzy potřeb. Kromě závazků směřujících ke změnám stávajícího rozpočtu nebo k podobě rozpočtu příštího by měla být zvláštní pozornost věnována institucionálnímu zajištění celé problematiky.

Dobrou variantou je jmenování **komise** (zodpovědné radě) nebo **výboru** (zodpovědného zastupitelstvu), které budou komunitní rozpočtování prosazovat na politické úrovni, v případě větších obcí pak vyčlenění **pracovního místa** (i na částečný úvazek), které bude mít komunitní rozpočtování v popisu práce. Klíčové je, aby lidé, kteří se budou komunitním rozpočtováním v rámci obce či města zabývat, měli odpovídající vzdělání (ideálně v oblasti genderu, zapojování veřejnosti nebo přímo komunitního rozpočtování), případně aby byli v kontaktu s externími odborníky/icemi na tato témata. Úřad může také využít stávající strukturu pro komunitní plánování sociálních služeb (obvykle odbor či oddělení sociální) s rozšířením působnosti i na jiné oblasti.



## Když se se ženami počítá: genderové rozpočtování jako nástroj pro vytvoření skutečné rovnosti žen



**Dr. Marsha Scott** – feministická výzkumnice a aktivistka, vedoucí odboru zdraví a plánování ve West Lothian Council, členka britského Výboru pro ženy

### Proč hodnotit vliv genderu a genderového rozpočtování?

**Rovnost mezi ženami a muži je zásadním hnacím motorem ekonomického a sociálního rozvoje**, a co je zřejmě ještě důležitější, je **zásadní pro skutečně demokratickou společnost**. Nerovnost žen přináší ekonomické náklady díky nepříznivému vlivu na udržitelný a úspěšný růst. **Genderová diskriminace snižuje výkon, popírá rozvoj kapacit lidí – mužů a žen – a poškozují všechny aspekty našich životů:** naše zdraví, naši práci, naše vzdělání, naši obec i naši rodinu.

Výsledkem ekonomického posílení žen je vyšší produktivita, zlepšení lidských zdrojů a lepší zdraví (Elson 2002). **Ženy jsou znevýhodňovány tehdy, když není rozpoznán a reflektován fakt, že se realita a zkušenosti žen od mužských liší.** Nerovné platy, neplacená práce, segregace povolání a domácí a sexuální násilí jsou pouze některé ze základních kamenů rozdílných ženských zkušeností. V roce 1995 rozvojový program Organizace spojených národů odhadoval, že celková hodnota neplacené a nezapočítané ženské práce činí až 11 triliónů amerických dolarů za rok (hodnocena podle převažující výše mzdy). U rozvinutých zemí produkuje neplacená práce ekvivalentní výkon ve výši minimálně jedné poloviny hrubého domácího produktu (HDP) (Elson 1999).

**Diskriminace vůči ženám je systémová, zakotvená ve funkcích našich ekonomických, sociálních a politických systémů.** Navzdory faktu, že ženy mají rovnost *de jure* – podle práva – ve většině rozvinutých národů, zůstává nadále propastný rozdíl mezi muži a ženami v příjmech, kariérních příležitostech, ve zkušenostech se systémem trestního soudnictví, osobní bezpečnosti, vlivu na rozhodování a zapojení se do veřejného života. **Rovnost *de facto* – rovnost ve skutečnosti – vyžaduje nástroje, které identifikují systémovou diskriminaci na všech úrovních a umožní tvůrcům a tvůrkyním politiky transformovat naše instituce.** Těmito nástroji jsou **hodnocení vlivu genderu a genderové rozpočtování.**

### Pozor na nálepku „genderově neutrální“: genderování naší politiky a finančních procesů





Většina genderové diskriminace ve vytváření politik není záměrem tvůrců či tvůrkyň politik. **Místo toho politika, která selhává v pojmenování nerovnosti, je často výsledkem nesprávné domněnky, že politiky, programy anebo služby jsou genderově neutrální.** Služby nebo projekty, které jsou „otevřeny všem“ anebo které neidentifikují cílové příjemce podle pohlaví, jsou jen málokdy nediskriminační ve svých dopadech. Nemělo by se nikdy předpokládat, že je politika nebo projekt genderově neutrální, dokud anebo pokud není prokázáno, že neexistují žádné podstatné rozdíly mezi přístupem k efektům dané politiky a jejím pravděpodobným užitekem pro ženy a muže. Jak hodnocení vlivu genderu, tak i genderové rozpočtování spočívá na pochopení toho, že gender je jedním z nejdůležitějších fundamentálních organizačních charakteristik ve společnosti a ovlivňuje život každého již od narození. Hodnocení vlivu genderu a genderové rozpočtování jsou nástroji pro „genderovou“ politiku:

**Hodnocení vlivu genderu** pomáhá tvůrcům politiky integrovat genderový pohled do opatření politik, funkcí a služeb. Hodnocení vlivu genderu podporuje systematické zohledňování mužské a ženské rozdílné zkušenosti a potřeby v rozvoji a realizaci politiky a služeb. Hodnocení vlivu genderu nabízí metodologii pro posouzení, zdali navrhované nebo stávající politiky naplňují princip rovnosti příležitostí, a jejich výsledků průřezově a zároveň vyzývá tvůrce politik, aby zpochybňovali předpoklady podírající většinu rozhodování, které politiky a služby ovlivňují všechny stejným způsobem.

**Genderové rozpočtování** analyzuje veřejné rozpočty pomocí hodnocení, do jaké míry distribuce zdrojů přispívá k menší, nebo větší rovnosti mezi ženami a muži. Protože mají ženy méně politických a ekonomických pravomocí než muži, ovlivňují veřejné výdaje a veřejné výnosy (např. zdanění, poplatky) muže a ženy rozdílně. Veřejné rozpočty jsou finančním vyjádřením politiky, testem toho, zdali konání veřejných orgánů odpovídá jejich veřejným politickým závazkům. Genderové rozpočtování poskytuje postup pro testování politiky vůči principu.

## Hodnocení vlivu genderu

Legislativa, politické plány a programy, rozpočty, zprávy a stávající politiky a služby mohou a měly by být předmětem hodnocení vlivu genderu. Ideálně by mělo být hodnocení prováděno ve fázi vývoje, dostatečně brzy v procesu rozhodování tak, aby bylo možno politiku změnit – anebo ukončit – pokud je to nezbytné.

Hodnocení vlivu genderu **využívá řádné, praktické analýzy** založené tam, kde je to možné, na **genderově rozdělených datech a vědeckých informacích**. Hodnocení vlivu genderu vznáší **klíčové otázky pro tvůrce politiky a plánování služeb**, které by se měly pokládat v každém stádiu vývoje procesu:

1. Co víte o rozdílných zkušenostech, situacích a rolích mužů a žen, které by mohly ovlivnit, jak jsou zapojeni či jak jsou ovlivněni tímto opatřením? Kdo bude mít z navrhované politiky prospěch? Využijte data pro podepření svých odpovědí; data mohou být získána od profesionálních expertů, na základě místní znalosti a od žen a mužů, kteří budou pravděpodobně ovlivněni.



2. Jaké jsou důsledky této znalosti pro vaši navrhovanou nebo stávající politiku či službu?
3. Co potřebujete změnit (pokud něco), aby bylo zajištěno, že politika nebo služba podporuje rovnost výsledku pro ženy a muže?
4. Jak budete měřit a sledovat úspěch? Kdo ponese zodpovědnost v případě, že nebude dosaženo úspěchu?

**Jednotlivosti, ve kterých se ženské životy liší od mužských, a především aspekty, které přispívají k nerovnosti a diskriminaci, jsou součástí každodenní zkušenosti. Změny v návrhu politiky či služby mohou být často jednoduché a přímočaré, jako je změna místa nebo doby, ve kterou je daná služba poskytována.**

**Příklad:** Užitečný příklad hodnocení vlivu plánu pro školení diverzifikace farem a podpůrný program lze nalézt v knize autorů Crawley O'Meara, *Gender Impact Assessment Handbook*, 2004.

## **Genderové rozpočtování: od účetnictví (accounting) k zodpovědnosti (accountability)**

Mainstreamové ekonomické systémy předpokládají, že se jedinci rozhodují racionálně, ve vlastním zájmu a že ideálním prostředím pro toto rozhodování je trh. U tohoto jedince se nepředpokládá žádné pohlaví, třída, věk nebo národnostní příslušnost ani život v nějakém sociálním prostředí. Veřejné (a soukromé) rozpočty odrážejí tento genderově slepý model a nakládají s potřebami všech uniformním, zdánlivě neutrálním způsobem. Ačkoli jsou stávající rozpočty nástrojem předávání a reprodukování genderových předpokladů, mohou také nabídnout šanci pro transformování stávající nerovnosti.

Rozpočty veřejného sektoru, především státní rozpočty, nejsou pouze účetními dokumenty vytvořenými pro kalkulaci spodních hranic. Místo toho jsou **rozpočty jak manifestací reálných politických závazků veřejných institucí, tak i důkazem závazku institucí k genderové rovnosti**. Sheila Quinn uvádí ve své nedávno vydané publikaci Council of Europe handbook on gender budgeting (Příručka Rady Evropy o genderovém rozpočtování) následující užitečný přehled význačných znaků genderového rozpočtování (Quinn 2009):

### **Co je to genderové rozpočtování?**

- Je to **způsob propojení politiky genderové rovnosti s makroekonomickou politikou**.
- Je založeno na předpokladu, že rozpočty nejsou genderově neutrální.
- Týká se **výnosové příjmové strany, stejně jako výdajové strany rozpočtů**.
- Začíná s **analýzou vlivu rozpočtu na ženy a muže a pokračuje k integrování genderu do rozpočtového plánování**.
- Je to **způsob urychlení genderového mainstreamingu**.
- **Neznamená oddělený rozpočet pro ženy**.
- Znamená **rozpočtování zaměřené na lidi**.

- Znamená **blížejší podrobnou prohlídku výsledků rozpočtů**.
- Umožňuje lepší cílení, a tudíž **účinnější rozdělení veřejných výdajů**.
- Požaduje **zapojení většího počtu akcionářů**, a tím prohlubuje demokratické procesy.
- Lze **aplikovat na specifické rozpočtové položky nebo rozpočtové programy**.
- Jeho konečným **cílem je aplikování genderově citlivého přístupu do všech aspektů veškerých rozpočtových procesů**.

Genderově citlivé analýzy pohlížejí na **zdroje** (jak jsou rozděleny?); **zastoupení** (kdo rozhoduje?); **skutečné vlivy** (kdo má prospěch a kdo ne a jaké jsou jejich pohledy?). Záleží na tom, jaký rozpočet je analyzován, podle toho je k dispozici řada genderově citlivých nástrojů:

- **Posouzení genderově vnímavé politiky** analyzuje politiku z genderového pohledu a identifikuje, jak tato politika – a zdroje k ní přidělené – snižuje, nebo zvýší stávající genderové nerovnosti.
- **Genderově členěné ohodnocení příjemce** vyhodnocuje rozsah, ve kterém programy nebo služby splňují potřeby skutečných nebo potenciálních příjemců tak, jak je identifikováno a vyjádřeno příjemci samotnými.
- **Analýza genderově členěných veřejných výdajů v četnosti přínosů** posuzuje distribuci rozpočtových zdrojů mezi ženami a muži a odhaduje jednotkové náklady určitých služeb, kalkulující rozsah, ve kterém je služba využívána každou skupinou.

**Příklad:** Následující je stručné shrnutí uplatnění genderového rozpočtu na projekt zaměstnanosti ve Walesu ve Velké Británii.

Job Connect je služba zaměstnanosti podporující lidi z jižního Banku a Grangetownu, dvou velmi chudých oblastí v jižním Walesu. Služba byla uživateli považována za službu s velmi vysokou kvalitou a většinu příjemců zajistila zaměstnání, školení nebo finanční podporu v přípravě na zaměstnání. K dispozici byly o službě tyto následující informace: celkový počet podle pohlaví (muži:ženy) a podle stupně úspěšnosti (muži:ženy):

| Prvky programu                | Počet mužů:žen<br>(% celkových klientů) |       | Stupeň úspěšnosti mužů:žen<br>(% celkových klientů) |       |
|-------------------------------|---|-------|---|-------|
|                               | 2003                                    | 2004  | 2003  | 2004  |
| Přístup ke službě Job Connect | 72:28                                   | 72:28 |   |       |
| Podpora v získání zaměstnání  | 72:28                                   | 75:25 | 28:28   | 30:27 |
| Podpora ve školení            | 93:7                                    | 89:11 | 25:16   | 5:5   |
| Finanční podpora              | 83:17                                   | 85:15 | 43:23   | 35:17 |

Co nám říkají tato čísla?

- Počet mužů přístupující ke službě Job Connect převyšoval počet žen téměř 3:1.
- Muži, kterým se dostalo podpory v získání zaměstnání, přechýlili ženy 3:1.



- Procenta pro muže:ženy, kteří byli podpořeni školením nebo obdrželi finanční podporu pro školení, byla přibližně 9:1 a 8:2.
- Rozdíly ve stupních úspěšnosti pro ženy a muže byly mnohem nižší než rozdíly v účasti.

Mušská předpojatost nebyla zamýšlena ani místním samosprávním orgánem, který službu financoval, ani manažery Job Connect, kteří službu zajišťovali, ovšem výsledky služby byly rozhodně jednostranné. Analýza založená na pohovorech se ženami a muži v dané oblasti identifikovala jako primární faktor umístění služby Job Connect v rámci Job Centre (centrum zaměstnání) – ženy ve Walesu využívají Job Centre mnohem méně často než muži (Jones & Lyford 2005).

## **Závěr: Vyloučení pasti genderové slepoty**

Přetrvávající újma z pokračujících a významných rozdílů mezi ženami a muži v sociálním, politickém a ekonomickém zapojení se, v platech a dalších formách odměn, v příjmech a vlastnictví a v rolích a zodpovědnostech v péči ve veřejném a privátním prostředí postihuje veškeré oblasti života. **Hodnocení vlivu genderu a genderové rozpočtování jsou jednoduše nástroje, které vám mohou pomoci odhalit neobjektivnost, která je systémová v národním a místním rozhodování.** Jak uvedla Lydia la Rivière-Zijdel, tehdejší prezidentka Evropské ženské lobby, v manuálu pro iniciativy místního genderového rozpočtu:

**Ignorování vlivu genderu na rozpočty není neutralita, to je slepota.** A tato slepota je nejenom nemorální z pohledu hodnot, které proklamujeme pro prosazování v Evropské unii, je to také nákladné z hlediska ekonomické efektivnosti, růstu potenciálu a prosperity země. (Van Beveren, Osch, & Quinn 2004, str. 5)

## Prameny

BRIDGE. Gender & budgets (Gender a rozpočty) – dostupné v angličtině, francouzštině a španělštině, [http://www.bridge.ids.ac.uk/gender\\_budgets\\_cd/](http://www.bridge.ids.ac.uk/gender_budgets_cd/)

Rada Evropy. Gender Impact Assessment (Hodnocení vlivu genderu), [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/sourcebooks/method\\_techniques/evaluative\\_judgements/gender/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/sourcebooks/method_techniques/evaluative_judgements/gender/index_en.htm)

Crawley, M., & O'Meara, L. 2004. *Gender Impact Assessment Handbook*, Office of the First Minister and Deputy Prime Minister  
(Příručka hodnocení vlivu genderu, Kancelář ministerského předsedy a místopředsedy), <http://www.ofmdfmi.gov.uk/handbook1.pdf>

Elson, D. 2002. Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples. In *UNIFEM Gender Budget Initiatives*, New York,  
(Iniciativy genderově vnímatelného rozpočtu: Klíčové dimenze a praktické příklady. V *UNIFEM: Iniciativy genderového rozpočtu*)

Overseas Development Institute, (Ústav zahraničního rozvoje, hodnocení vlivu genderu: rámec pro genderový mainstreaming), [http://www.odi.org.uk/rapid/tools/toolkits/EBP/Gender\\_impact.html](http://www.odi.org.uk/rapid/tools/toolkits/EBP/Gender_impact.html)

Quinn, S. 2009, Practical implementation (ové rozpočtování: praktická realizace).

Rada Evropy, [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_CDEG%202008%2015\\_en.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG%202008%2015_en.pdf)

Internetová stránka – Spojená města a místní samosprávy – má informační knihovnu týkající se genderu v místní samosprávě: [www.cities-localgovernments.org](http://www.cities-localgovernments.org)

Van Beveren, J., van Osch, T., Quinn, S. 2004, *Budgeting for all: Manual for local gender budget initiatives. (Rozpočtování pro všechny: Manuál pro iniciativy místního genderového rozpočtu.)* Utrecht: Vrouwen Alliantie Media Productions.

# Genderové audity jako nezbytný předpoklad naplňování Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



Ing. Petr Pavlík, Ph.D. – ředitel Institutu magisterských studií Fakulty humanitních studií UK, člen Katedry genderových studií Fakulty humanitních studií UK, zabývá se implementací politiky genderové rovnosti v ČR a jejímu institucionálnímu zajištění

*Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích (Charta)*, kterou přijala Rada evropských samospráv a regionů v květnu 2006, představuje významný krok na cestě k genderové rovnosti, protože se zaměřuje na oblast, jež nezdědala zůstává stranou zájmu. Česká republika je toho dobrým příkladem. Akční plán české vlády *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* lokální úroveň neznají a zodpovědné vládní orgány vytrvale odolávají argumentům, že je nezbytné vyvíjet aktivity i na této úrovni (viz Pavlík a kol., 2004, 2006, 2008). Dobře to dokumentuje konzistentní postoj JUDr. Dagmar Zelenkové, dlouholeté vedoucí Odboru pro rovné příležitosti na Ministerstvu práce a sociálních věcí a v současnosti vedoucí sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, podle které by iniciativa na krajské úrovni měla vzejít „zespoda“, z krajských a místních samospráv (Pavlík a kol., 2008). Ministerstva prý nemají na této úrovni žádné pravomoci a nemožou tedy vůči krajům rozvíjet žádnou politiku.

Podobný alibismus státních orgánů řady členských zemí byl zřejmě také jedním z důvodů pro vypracování *Charty*, jež shrnuje principy, které by měly být zohledňovány i na lokální úrovni, specifikuje kroky, které by měli signatáři závazně podniknout k naplnění přijatých závazků, a vyjmenovává hlavní oblasti a role, do kterých by se genderová rovnost měla promítnout. Nutným předpokladem všech těchto kroků je však jistá úroveň genderové citlivosti daného obecního/krajského úřadu a nevysloveným cílem *Charty* je její rozvíjení, jež jde ruku v ruce s odstraňováním překážek a stereotypů bránících genderové rovnosti. Vystává tak logicky otázka: **„Jak měřit genderovou citlivost a její případné změny?“** Právě té se věnoval program, který jsem vedl v rámci projektu *Prolomit vlny*, jež realizovala koalice organizací vedená *Otevřenou společností, o.p.s.*, v letech 2005 až 2008. Naše odpověď na zmíněnou otázku byla: **„Prostřednictvím genderových auditů.“** Na základě studia zahraniční literatury a dvou pilotních studií na krajské a městské úrovni jsme proto vypracovali dvě metodiky genderového auditu – krajského úřadu a městského/obecního úřadu (Pavlík, 2007a, 2007b), jejichž základní východiska stručně představím na následujících stránkách.

Na úvod je však třeba poznamenat, že genderový audit je koncept, pod kterým si různí lidé představují různé věci, což je jedním z nezamýšlených důsledků bouřlivého



rozvoje metodologií hodnocení genderových aspektů politik, strategií, programů a projektů v poslední dekádě (Moser, 2005). Tento vývoj s sebou nevyhnutelně přinesl i kumulaci terminologických a koncepčních nejasností, kdy různí autoři a autorky dávají termínům, jako je genderový mainstreaming, genderový audit či genderová evaluace, různé významy a používají je velmi rozdílně, což komplikuje situaci pro všechny, kdo se pokouší zorientovat v dané problematice a/nebo realizovat vlastní genderové audity. V existující literatuře totiž naráží na zásadní rozpory ohledně koncepčních východisek, používaných metodologií, oblastí aplikace i konkrétních způsobů provádění genderových auditů. V literatuře se tak lze například setkat s genderovými audity celých zemí (Mackay a Bould, 1997), jednotlivých společenských sfér, jako je politika (Akiyode-Afolabi a Arogundade, 2004) či vzdělávání (Halvorsen, 1997), rozpočtů (United Nations, 2006; Swirski, 2002; Summary Report, 2000 atd.), místních plánů (Greed, 2006), programů OSN (Zuckerman a Garrett, 2003; Corrin, 2000, Hadjipateras, 1999), jednotlivých dokumentů (Floro, 2001), evropských fondů (Sokačová, 2005) či jednotlivých institucí/úřadů (Moser, 2005; Moser a kol., 2004; ILO, 2004; Tuladhar, 2004; Llorca a kol., 2003; Gender Audit, 2003, MoA, 2003a, 2003b; SNV, 2000; ICPS, 2000 atd.). Různá pojetí genderových auditů institucí/úřadů například také vyhrazují různé role a různé úrovně participace pro zaměstnance/kyně těchto institucí či úřadů, kdy je jim někdy přisouzena spíše pasivní role a jsou využíváni jen jako zdroje informací (např. Llorca a kol., 2003; Gender Audit, 2003), jindy je snaha je aktivně zapojit do celého procesu a udělat z nich participující partnery (Moser, 2005; ILO, 2004).

Koncept, který má povšechný význam a lze jej aplikovat téměř na cokoliv, neznamená ve skutečnosti nic a je nepoužitelný. Z tohoto důvodu nelze neproblematicky přijmout závěr Moser (2005), že: „Pochopitelně existuje tolik způsobů, jak dělat genderové audity, jako je lidí, kteří je dělají“ (s. 2). Naopak, **je třeba usilovat o koncepční jasnost a transparentnost**. Proto jsme nejprve jasně vymezili, že pro nás je **genderový audit o zajišťování a vyhodnocování toho, jak si daný úřad vede při prosazování genderové rovnosti**. Je tedy zaměřen na zlepšování výkonnosti úřadu v dané oblasti a zahrnuje **analýzu personálních a institucionálních bariér**, které mohou brzdit prosazování dané politiky. V centru pozornosti je spíše úřad jako takový než dopady jeho činnosti, ačkoliv ani ty samozřejmě nezůstávají bez povšimnutí.

Genderový audit pro nás tedy znamená něco jiného než genderová evaluace či odhad genderových dopadů, se kterými je nezřídka zaměřován a které se zaměřují na hodnocení charakteru, implementace a dopadů konkrétních projektů, programů, plánů atd. zaměřených na prosazování genderové rovnosti. V našem pojetí je to širší pojem, který **zahrnuje i analýzu otevřenosti k genderovým otázkám, institucionálního kontextu, organizační struktury a kultury organizací (institucí, úřadů)**, jež zmíněné projekty, programy a plány implementují nebo by měly implementovat (viz např. Moser, 2005; ILO, 2004, Llorca a kol., 2003).

Podobně podle nás nelze ztotožňovat genderové audity pouze s analýzou rozpočtů, jako to činí některé autorky a autoři (United Nations, 2006; Swirski, 2002; Summary Report, 2000 atd.)<sup>1</sup>. **Genderové audity totiž koncepčně nevychází z účetních auditů**, kdy

1 — Důvodem je pravděpodobně skutečnost, že genderové audity rozpočtů byly prováděny historicky dříve než genderové audity institucí.





„účetní provádí audity a certifikují, že finanční prostředky a administrace jsou legitimní a jsou respektována závazná pravidla a regule“ (Moser, 2005, s. 5), **ale z tzv. sociálních auditů** (Moser, 2005), které organizacím **umožňují vyhodnocovat své působení, pokud jde o naplňování hodnot a cílů, které si vytkly, porozumět dopadům vlastní činnosti, plnit deklarované závazky vůči vybraným cílovým skupinám a sestavovat akční plány za účelem zvyšování vlastní výkonnosti**. Obvykle začínají evaluací těch aspektů fungování úřadu, které jsou v psané formě: **programové a strategické dokumenty, zprávy, předpisy, příručky** atd., ale zde nekončí. **Následuje totiž ověřování, zda to, co je psáno, je také skutečně aplikováno v praxi**, proč se úkoly plní tak, jak se plní, jak dobře se plní a s jakým efektem atd. Názory a zkušenosti zaměstnanců/kyň a klientů/ek jsou přitom klíčové. Poté je **vyhodnocena momentální úroveň genderové citlivosti úřadu, jsou zformulována doporučení pro zlepšení a případně je vypracován akční plán dalšího postupu**.

Poslední rozlišení, které je nutné učinit, se týká genderových auditů a tzv. participativních genderových auditů (PGA), které jsou v posledních letech vyvíjeny některými aktéry z neziskového a odborového sektoru s cílem umožnit představitelům/kám (zaměstnancům/kyňm) organizací plnohodnotnou účast na probíhajícím auditu a nabídnout jim prostor pro sebehodnocení, sebereflexi a případnou změnu (InterAction, 2003; SNV, 2000). V takovém pojetí je totiž použití PGA nevyhnutelně omezené pouze na situace, kdy si vedení organizace i její zaměstnanci/kyně relevanci genderové problematiky a potřebu prosazování rovných příležitostí vůbec uvědomují. Při striktnějším výkladu pak jen na situace, kdy má daná organizace jasně formulovanou politiku rovných příležitostí a plán jejího prosazování. To ale není případ drtivé většiny organizací (institucí, úřadů) **v České republice**, kde je **genderové vzdělání prakticky nulové a genderová rovnost není pocítována jako klíčová priorita**, což se vesměs týká i institucí, jež mají prosazování rovných příležitostí mužů a žen v popisu práce. Přesto je **nutné analyzovat tyto instituce a jejich činnost z genderové perspektivy a rozvíjet procesy, prostřednictvím kterých lze vyhodnocovat jejich působení z hlediska plnění priorit a cílů**, jež si česká vláda v dané oblasti vytkla. Stejně zásadní je i **sestavování akčních plánů** za účelem zvyšování jejich výkonnosti v této oblasti (Moser, 2005).

Předkládané vymezení genderového auditu samozřejmě zároveň vypovídá i o tom, u jakých typů analýz je podle nás použití tohoto termínu nevhodné, ne-li zavádějící. Jsou to například zprávy o stavu genderové rovnosti v jednotlivých zemích, ve společenských sférách, jako je politika či vzdělávání, v místních plánech a programech, v jednotlivých dokumentech a konečně i v evropských fondech. Zmíněné analýzy totiž vychází z teoretických a metodologických tradic, které přímo nesouvisí se sociálními audity. Termín genderový audit je zde používán pouze jako jakási zkratka pro vyjádření skutečnosti, že je při analýze použita v nějaké podobě genderová perspektiva/analýza, v obecné rovině však chybí návaznost na relevantní literaturu (teoretickou a metodologickou tradici). Výsledkem je již zmíněné koncepční „rozostření“, protože jednotlivé studie vykazují značné rozdíly, pokud jde o předmět analýzy i použité metody.

Genderové audity vychází z některých základních předpokladů, které je vhodné předem specifikovat, protože strukturují vlastní proces analýzy. V prvé řadě je **nutné definovat genderovou citlivost, která znamená „schopnost jedince, instituce,**





**organizace atd. rozpoznat a akceptovat existenci genderového rozměru ve všech sférách společnosti“** (Llorca a kol., 2003, s. 83). Je přitom nasnadě, že bez dostatečné úrovně genderové citlivosti je prosazování genderové rovnosti velmi problematické, ne-li nemožné.

Dále je třeba mít na paměti, že organizace (institute, úřady) tvoří lidé a organizační struktury. Míra autonomie jedinců v rozhodovacích procesech je přitom různá, organizační struktury zase výrazně ovlivňuje a reguluje převládající organizační kultura, pracovní procedury a institucionální pravidla, která jsou specifikována v příslušných předpisech, vyhláškách, statutech atd. Při vyhodnocování genderové citlivosti proto musíme zohlednit oba tyto aspekty, které přispívají k tzv. institucionální dynamice. **Musíme analyzovat jak individuální charakteristiky zaměstnanců/kyň, tak i organizaci jako celek, který ovšem neznamená jen pouhý souhrn genderové citlivosti jednotlivců.**

Při vyhodnocování genderové citlivosti úřadu je důležité zvažovat i to, v jakém kontextu funguje. Zvážit je například třeba míru externí podpory politiky genderové rovnosti, kterou mohou reprezentovat prostředky z evropských strukturálních fondů či ze státního rozpočtu určené na její prosazování. Nelze vyloučit, že v některých případech mohou tyto externí faktory vést k implementaci genderových programů a politických opatření dokonce i v případě, kdy je úroveň genderové citlivosti dané organizace i jejích zaměstnanců/kyň minimální. Je však pravděpodobnější, že vnější požadavek sice může na organizaci vyvíjet tlak, který vede k pozornosti vůči tomuto tématu, avšak bez genderové citlivosti je naplňování konkrétních aktivit formální a často stereotypní, tj. genderové stereotypy nezpochybňuje, ale reprodukuje. Usilování o genderovou rovnost bez uvědomění si stereotypů vede tedy naopak k udržování statu quo.

**Genderovou citlivost lze analyzovat na různých úrovních a lze zkoumat celou řadu organizačních faktorů. Za klíčové považujeme následující aspekty/oblasti** (např. Llorca a kol., 2003; SNV, 2000):

### **Širší rámec prosazování genderové rovnosti**

Společenský, politický a ekonomický kontext, ve kterém úřad funguje a který strukturuje jeho aktivity.

### **Cíle a struktura úřadu z genderového hlediska**

Cíle úřadu, jak explicitní, tak i implicitní, související s prosazováním genderové rovnosti, a její zohlednění v personální politice.

### **Mechanismy a procesy života v úřadu**

Normy a hodnoty socializace v rámci úřadu, které souvisí s prosazováním genderové rovnosti.

### **Přijetí požadavků genderové rovnosti**

Vnímání a prosazování genderové problematiky uvnitř úřadu.

Toto vymezení je však samozřejmě jen rámcové. Koncepční náplň jednotlivých oblastí a indikátory, s jejichž pomocí lze genderovou citlivost měřit, lze najít ve zmíněných





metodikách. Rámcově je zde pojednán i proces realizace genderového auditu a metody sběru a analýzy dat. Nic navíc nebrání tomu zohlednit i další oblasti, které *Charta* specifikuje v části III.

**Genderový audit by samozřejmě neměl být jednorázovou záležitostí, ale měl by být opakován v pravidelných intervalech.** Vyhodnocení genderové citlivosti úřadu a toho, jak je aktivní při prosazování genderové rovnosti, je sice užitečné, ale mělo by sloužit především jako východisko při navrhování opatření, jež povedou ke zlepšení výkonnosti úřadu v této oblasti, a jako základní informace pro budoucí srovnání. Teprve následné genderové audity odhalí, jak byla opatření účinná, zda se výkonnost úřadu zvyšuje a jaké další změny je nutné přijmout. Naše pojetí genderových auditů je tak zcela v souladu s požadavky *Charty*, která usiluje o periodické revize plánů na prosazování genderové rovnosti. Navíc je zřejmé, že genderové audity jsou nezbytným předpokladem jejího naplňování. V této souvislosti lze konstatovat, že signatáři *Charty* v České republice dnes již mají k dispozici nástroj, který jim může pomoci lépe naplňovat své závazky, a mají tak jistý náskok proti signatářům z řady jiných členských zemí. Pro nás osobně je povzbudivé, že čas, který jsme investovali do vypracování metodik genderových auditů, se možná zhodnotí dvojnásobně.

## Literatura

Akiyode-Afolabi, A., a Arogundade, L. (Eds.) *Gender Audit of the 2003 Elections and Issues in Women's Political Participation in Nigeria*. Lagos: Women's Advocates Research and Documentation Centre (WARDC), 2004.

Corrin, Ch. *Gender Audit of Reconstruction Programmes in South Eastern Europe*. New York: Urgent Action Fund, 2000. URL: <<http://www.bndlg.de/~wpllarre/GENDER-AUDIT-OF-RECONSTRUCTION-PROGRAMMES--ccGAudit.htm>> [Staženo 28. 10. 2006]

Greed, C. *Executive Summary: Gender Audit of Local Plans: RTP1 Commissioned Research*. URL: <<http://www.rtpi.org.uk/resources/panels/equal-w/execsum.pdf#search=gender%20audit>> [Staženo 8. 4. 2006]

Floro, M., S. *Gender Audit of the Facilitator's Draft Outcome document of the International Conference on Financing for Development*. Copenhagen: KULU – Women and Development, 2001. URL: <[http://www.kulu.dk/Financing/Gender%20Audit/gender\\_audit.htm](http://www.kulu.dk/Financing/Gender%20Audit/gender_audit.htm)> [Staženo 11. 5. 2006]

*Gender Audit. Ministry of Agriculture, Sugar and Land Resettlement*. Suva: Ministry for Women, Social Welfare and Poverty Alleviation, Republic of the Fiji Islands, 2003.

Hadjipateras, A. *Gender audit of programmes*. London: ACORD, 1999.

Halvorsen, E. Gender Audit (s. 9-18). In A. Lingren (ed.), *Gender Assessment studies: A manual for gender consultants*. Hague: Netherlands Development Assistance, 1997.

ICPS. *Breaking new ground in Ternopil: Gender audit underway*. Kiev: International Center for Policy Studies, 2000. URL: <[http://www.icps.kiev.ua/doc/gender\\_press\\_release\\_eng.pdf](http://www.icps.kiev.ua/doc/gender_press_release_eng.pdf)> [Staženo 9. 6. 2006]

ILO. *An ILO Participatory Gender Audit Manual*. Geneva: International Labour Organization, 2004.

InterAction. *The Gender Audit: Questionnaire Handbook*. Washington, D.C.: Interaction, 2003.

Llorca, A. C., Valls, L. N., Llorente, N. M., Amado, P. G., Vincenti, A., Schreyörg, F. *Good practices and gender audit: Tools for local policy*. Barcelona: Gutenberg, 2003.

Mackay, F., a Bould, Ch. *Gender Audit 1997*. Edinburg: ENGENDER, 1997. URL: <[http://www.cityshelter.org/13\\_mobil/engender-audit-scotland.pdf#search=gender%20audit](http://www.cityshelter.org/13_mobil/engender-audit-scotland.pdf#search=gender%20audit)> [Staženo 11. 9. 2006]

MoA. *Gender Audit: Ministry of Agriculture, Sugar and Land Resettlement*. Suva: Ministry for Women, Social Welfare & Poverty Alleviation, 2003a.





- MoA. *Gender Audit: Ministry of Health*. Suva: Ministry for Women, Social Welfare & Poverty Alleviation, 2003b.
- Moser, C. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute 2005.
- Moser, C., M'Chaju-Liwewe, O., Ngwira, N., a Moser, A. *Executive Summary. DFID Malawi Gender Audit: Evaporated, invisibilized or resisted?* London: Overseas Development Institute, 2004. URL: «<http://www.dfid.gov.uk/pubs/files/gender-audit-malawi1.pdf#search=gender%20audit>» [Staženo 20. 5. 2006]
- Pavlík, P. *Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007a.
- Pavlík, P. *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007b.
- Pavlík, P., Appeltová, M., Havelková, B., Bennerová, L., Hejzlarová, E., Kotišová, M., Smiggels Kavková, J., Zářecká, P., Machovcová, K., Hynková, M., Souralová, A., Smetáčková, I., Linková, M., Tenglerová, H., Spoustová, I., Lienau, S. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Otevřená společnost 2008.
- Pavlík, P., Ehnertová, E., Hamřlová, M., Havelková, B., Hynková, M., Kárníková, B., Kotišová, M., Linková, M., Machovcová, K., Nedbálková, K., Smetáčková, I., Souralová, A. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006*. Praha: Otevřená společnost 2006.
- Pavlík, P., Boučková, P., Linková, M., Marková-Tominová, M., Mrzílková Susová, I., Simerská, L., Smetáčková, I. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2004*. Praha: Gender Studies 2004.
- SNV. *Manual for the participatory gender audit*. Hague: Netherlands Development organization, 2000.
- Sokačová, L. Gender audit of funds distributed in the Czech Republic (s. 5-9). In L. Bíziková, J. Filadelfiová, A. Králíková a L. Sokačová, *Gender audit of the EU pre-accession funds 1999–2004*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005.
- Summary Report of FENN/ISS seminar on „Gender Audits of Public Finance“, 23 May 2000*. Hague: Institute of Social Studies, 2000. URL: «[http://www.fen-netherlands.nl/files/verslagen/verslag\\_genderaudits.pdf#search=gender%20audit](http://www.fen-netherlands.nl/files/verslagen/verslag_genderaudits.pdf#search=gender%20audit)» [Staženo 15. 4. 2006]
- Swirski, B. *What is a Gender Audit*. Jeruzalem: Adva Center, Information on Equality and Social Justice in Izrael, 2002.
- Tuladhar, J. *The ILO Gender Audit Programme*. ILO Bureau for Gender Equality, 2004.
- United Nations – India: UN inter-agency working group on Gender and Development*. New York: United Nations, 2006. URL: «<http://www.un.org.in/jinit/gender.htm>» [Staženo 2. 5. 2006]
- Zuckerman, E., a Garrett, A. *Do Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs) Address Gender? A Gender Audit of 2002 PRSPs*. Washington: Gender Action, 2003. URL: «[http://www.sarpn.org.za/documents/d0000306/P306\\_PRSP\\_Gender.pdf](http://www.sarpn.org.za/documents/d0000306/P306_PRSP_Gender.pdf)» [Staženo 26. 6. 2006]





# 3. Jak začít? Akční plán jako první krok



# Jak sestavit akční plán pro prosazování rovnosti žen a mužů v souvislosti s přijetím Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



**Mgr. Eva Ferrarová** – koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů na Ministerstvu vnitra ČR, koordinátorka soutěže Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem

## Projednáání v zastupitelstvu/radě

Každý územní samosprávný celek, který rozhodne o přijetí Charty, by měl tento záměr prodiskutovat v zastupitelstvu/radě a předložit ho ke schválení.

## Veřejná diskuse

Charta by měla být prodiskutována také s veřejností, buď v rámci komunitního plánování, nebo ve veřejné debatě, na internetových stránkách obce/města, na veřejném zasedání zastupitelstva...

## Principy Charty ve vnitřních dokumentech úřadu

Úřad by měl zpracovat principy rovnosti deklarované v Chartě do svých interních dokumentů, jako je např. pracovní řád, organizační řád, kolektivní smlouva apod. Zároveň by měl zvážit možnost vydat jako zaměstnavatel vlastní interní dokument, který by stanovil rámce a pravidla pro řešení eventuálních případů diskriminace, a eventuálně zřídit antidiskriminační tým uvnitř úřadu samotného (platí pro větší úřady).

## Principy Charty v dokumentech úřadu určených veřejnosti

Úřad by měl zpracovat principy rovnosti deklarované v Chartě také do dokumentů určených veřejnosti, jako je např. strategický plán rozvoje, plán rozvoje lidských zdrojů nebo komunitní plánování.

## Jmenování pracovní skupiny

Úřad by měl jmenovat pracovní skupinu, která se bude zabývat vytvořením akčního plánu, jeho implementací a průběžným vyhodnocováním výsledků a dopadů, ale zároveň se tato pracovní skupina může zabývat problematikou rovnosti žen a mužů na území samosprávného celku obecně.

Pracovní skupina by měla být složena paritně z žen a mužů a mělo by být přihlíženo k zachování principů diversity, tj. měly by také být zastoupeny různé věkové skupiny,

různé sociální skupiny apod. Ve skupině by měl být zastoupen úřad samotný i veřejnost (sociální partneři, nezisková sféra, akademická sféra).

### Stanovení cílů

Pracovní skupina by si měla stanovit jasné a měřitelné cíle v rámci oblastí, které doporučuje Charta, například:

- prosazování rovného zastoupení žen ve volených orgánech i na úřadě,
- podpora paritního zastoupení žen ve vedoucích funkcích,
- zapracování principů genderového mainstreamingu do práce a praxe úřadu,
- zapracování principů genderového rozpočtování do práce a praxe úřadu,
- podpora opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života,
- vzdělávání a osvěta v oblasti rovnosti žen a mužů,
- podpora preventivních opatření na podporu osob ohrožených sociální exkluzí,
- podpora opatření na podporu osob se sníženou soběstačností,
- podpora volnočasových aktivit dětí,
- rozšiřování kapacity zařízení pro předškolní děti v souvislosti s demografickým vývojem,
- přijetí strategie pro řešení případů sociální exkluze konkrétními opatřeními,
- bytová výstavba a pronájem bytů založené na genderových statistikách,
- rovný přístup veřejnosti ke sportu a kultuře,
- genderově vyrovnané investice do infrastruktury,
- investice do veřejné dopravy,
- prevence a řešení případů domácího násilí,
- prevence obchodování s lidmi,
- podpora ženského podnikání,
- a jiné.

Je výhodné rozdělit cíle a opatření na **vnitřní a vnější**. Například podpora opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života na úřadě je typicky vnitřním opatřením a zahrnuje mj. i pravidelný kontakt se zaměstnanci/kyněmi na mateřské/rodičovské dovolené, nabídku vzdělávacích akcí pro tuto skupinu, zajištění možnosti práce na dohodu pro úřad během mateřské/rodičovské, po návratu do práce zajištění možnosti pružné pracovní doby a alternativních pracovních úvazků včetně možnosti práce z domova.

Podpora opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života může být cílena i směrem k veřejnosti a zahrnovat mj. takové aktivity, jako je rozšiřování kapacity zařízení pro předškolní děti v souvislosti s demografickým vývojem, podpora volnočasových aktivit dětí, podpora osob ohrožených sociální exkluzí, podpora osob se sníženou soběstačností, podpora veřejné dopravy a podobně.

### Genderový audit úřadu

Poté, co si úřad prostřednictvím pracovní skupiny stanovil cíle, kterých chce dosáhnout v oblasti rovnosti žen a mužů, je důležité, aby si ověřil, do jaké míry je on sám genderově citlivý. Za tím účelem by měl být proveden genderový audit na úřadu, protože **gendero-**



## **vý audit je bezesporu nejúčinnějším nástrojem zjišťování genderové citlivosti úřadu a následného prosazování principů rovnosti uvnitř úřadu.**

Genderový audit pro úřad znamená, že budou hodnoceny jeho politiky, programy a samotná práce úřadu z hlediska toho, zda a jakým způsobem zohledňuje dopady své práce na ženy a muže (tedy do jaké míry úřad zapracoval principy genderového mainstreamingu do své politiky a práce).

Součástí genderového auditu je analýza strategických dokumentů, průzkum názorů zaměstnanců a zaměstnankyň na úřad jako genderově korektního zaměstnavatele, rozhovory s vedoucími úředníky a úřednicemi. Oblasti, na které se genderový audit obvykle soustřeďuje, jsou např. výběrová řízení na nové zaměstnance/kyně, odchody a propouštění zaměstnanců/kyň, zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, možnosti kariérního růstu, možnosti a kvalita vzdělávání, rovné odměňování, hodnocení, systém benefitů v rámci i mimo FKSP, podmínky pro zaměstnankyň na mateřské a pro zaměstnance/kyně na rodičovské dovolené, komunikace uvnitř úřadu, genderově korektní jazyk, monitoring a řešení eventuálních případů diskriminace včetně sexuálního obtěžování.

### **Pravidelný průzkum spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň**

Dalším vhodným nástrojem pro ověření genderové citlivosti samotného úřadu je pravidelný průzkum spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň v této oblasti. Velmi často průzkumy spokojenosti zaměstnanců/kyň provádějí ty úřady, které přijaly některý ze systémů řízení kvality. Ve veřejné správě se jedná především o CAF nebo EFQM, existují ale i úřady, které přijaly ISO. Systémy řízení kvality totiž vyžadují, aby se průzkumy spokojenosti prováděly pravidelně a zajišťovaly tak pro úřad zpětnou vazbu, která je vyhodnocována a na jejímž základě jsou aktualizovány programy a plány úřadu.

### **Pravidelný průzkum spokojenosti a potřeb veřejnosti**

Nástrojem prosazování rovnosti směrem k veřejnosti je bezesporu pravidelný průzkum spokojenosti a potřeb obyvatel, jehož součástí by měly být také konkrétní otázky týkající se rovnosti žen a mužů. Na základě výsledků takových průzkumů je možné pravidelně aktualizovat plány rozvoje, plány rozvoje lidských zdrojů i akční plány včetně akčního plánu rovnosti žen a mužů.

### **Genderové statistiky**

Než bude Akční plán rovnosti vypracován, je třeba zjistit stávající situaci a vývoj určitých ukazatelů ve vybraných oblastech, tj. v oblastech, na které se akční plán zaměří. To je možné prostřednictvím genderových statistik, tj. statistik dělených na ženy a muže. Tyto statistiky je nutné zpracovat pro každou vybranou oblast, kterou úřad chce zahrnout do Akčního plánu rovnosti. Informace získané z genderových statistik je třeba srovnat s cíli akčního plánu.

### **Akční plán pro prosazování rovnosti žen a mužů**

Jak již bylo řečeno, cíle Akčního plánu je třeba stanovit na základě veřejné diskuse, cíleného průzkumu potřeb obyvatel, průzkumu potřeb zaměstnanců/kyň úřadu v oblasti



rovnosti, genderového auditu a na základě informací, které budou získány z genderových statistik. Jenom tak bude možné naplánovat aktivity akčního plánu, stanovit ukazatele pro jejich plnění, termíny i mechanismy zpětné vazby a jejího vyhodnocování.

**Příklad:** Pracovní skupina vybrala jako jednu z možných oblastí akčního plánu „opatření zaměřená na sladování rodinného a pracovního života mezi obyvatelstvem“.

Je třeba učinit následující kroky:

1. Zjistit u obyvatel, jaké potřeby v této oblasti mají, nejlépe prostřednictvím průzkumu potřeb. Předpokládejme, že tímto průzkumem úřad zjistí, že obyvatelé a obyvatelky pociťují nedostatek míst v jeslích a školkách, že je málo funkčních školních družin, že zaměstnavatelé v soukromém sektoru na území ÚSC nejsou citliví k potřebám osob pečujících o děti nebo o osoby blízké (např. seniory/seniorky nebo handicapované osoby) a jsou nepružní v poskytování alternativních pracovních úvazků. Dále může úřad zjistit, že jízdní řády veřejné dopravy neberou v úvahu fakt, že rodiče doprovázejí děti do školky a školy a také pro ně jezdí (což může být příčinou toho, že jeden z rodičů, pokud bydlí v malé obci a musí za prací jezdit, nemůže kvůli nepružné veřejné dopravě chodit do práce). Může se také zjistit, že matky na mateřské a rodičovské dovolené nemají kam s dětmi chodit, protože dětské hřiště buď neexistuje, nebo je zanedbané, že se nemají kde scházet, že do mnoha obchodů je zakázán vstup s kočárkem nebo že do zdravotnického zařízení vedou příkré schody...
2. Vypracovat genderové statistiky týkající se demografického složení obyvatelstva, počtu mužů a žen na území ÚSC, jejich věkového složení, vzdělání, zaměstnanosti, podnikatelských aktivit apod.
3. Srovnat získané údaje s cílem, tj. podporou sladování, a navrhnout opatření vedoucí ke splnění cíle, což by v tomto případě mohla být následující opatření:
  - rozšiřovat kapacitu zařízení pro předškolní děti podle zjištěných potřeb,
  - rozšiřovat kapacitu školních družin,
  - rozšiřovat kapacitu zařízení pro péči o seniory/seniorky a handicapované – domácí péče, denní stacionáře apod.,
  - dohoda s dopravcem o úpravě jízdních řádů,
  - zřízení a údržba dětských hřišť,
  - testování bezbariérovosti ulic i veřejných budov,
  - osvětová činnost zaměřená na soukromý sektor ohledně výhodnosti podpory matek na a po MD/RD.

Navrhovaná opatření by měl úřad zahrnout do svého Akčního plánu a také do rozpočtu. O plnění opatření by měla být průběžně informována veřejnost, od které by měl úřad získávat a vyhodnocovat zpětnou vazbu.

Co tím vším úřad získá? Spokojenost a spolupráci osob, které na daném území bydlí a pracují, a to je pro územní samosprávný celek vždy to nejdůležitější.

## Ukázka návrhu akčního plánu



**Pavla Brady** – zastupitelka Statutárního města Opava –  
opoziční sdružení „Chcete změnu? Volte mladé!“  
členka Strany pro otevřenou společnost (SOS) –  
předsdkyně krajské organizace Moravskoslezského  
kraje a základní organizace v Opavě

Co budu dělat v oblasti uplatňování rovných příležitostí, koho budu kontaktovat a jak budu propagovat a prosazovat Chartu a rovné příležitosti vůbec.

### Konkrétní kroky:

na úrovni města **Opava**

- nalezení a získání partnerů, podporovatelů myšlenky zavedení rovných příležitostí do skutečného života – zjištění postojů kolegů zastupitelů a zastupitelek, kontaktování neziskových organizací – *probíhá*
- kontaktování Dětského zastupitelstva v Opavě – informovat o Chartě (domluvit prezentaci, debatu) – *říjen-listopad 2009*
- zajištění školení Fóra 50 % v Opavě (Charta, genderové a komunitní rozpočtování) – účastníci: spolustraníci a spolustraníčky SOS, kolegové a kolegyně zastupitelé, apod. – *probíhá, předběžný termín školení říjen 2009*
- motivování žen pro zapojení se do veřejného a zejména politického života města – *probíhá od roku 2006*
- provedení analýzy rozpočtu města Opavy na základě pohledu rovných příležitostí žen a mužů (generové rozdělování) – *září-prosinec 2009*
- sestavení kandidátky pro Opavu do komunálních voleb 2010 zipovým systémem a s 50% zastoupením žen – *rozpracováno*
- využití témat rovných příležitostí ve volebním programu pro volby 2010
- prosazení schválení Charty novým zastupitelstvem po volbách 2010

na úrovni celostátní – **ČR**

- postupné prosazování rovných příležitostí do fungování Strany pro otevřenou společnost, nábor členek – *probíhá, ale je potřeba zintenzivnit*
- osondování možností podpory u poslanců a senátorů, které znám; snaha implementace principů rovnosti v legislativě – *probíhá*

na úrovni mezinárodní – **EU**

- zjistit možnosti na úrovni Evropského parlamentu přes kontakty – Evropská demokratická strana (PDE-EDP) – součástí frakce Evropského parlamentu – Aliance liberálů a demokratů pro Evropu (ALDE) – SOS je součástí této strany – *do října 2009*
- případné další kontakty a zjištění možností podpory

### **Propagace Charty a rovnosti žen a mužů:**

- šíření myšlenek rovných příležitostí a informací o tom, že to jinde funguje (Norsko) a jak – diskuse, propagace na webu, případně přednášky (Opava, Krnov)
- školení Fóra 50% v Opavě v říjnu 2009 – viz výše
- osvěta mezi spolustraníky a spolustraníčkami SOS – *probíhá*
- penetrace tématu do místního tisku (je důležité, aby se téma rovnosti začalo objevovat):
- domluveno zpracování tématu rovných příležitostí s redaktorem týdeníku Sedmička Mladé fronty
- domluvena podpora tématu s redaktorkou týdeníku Region Opavsko
- částečně předjednán Český rozhlas Ostrava
- částečně předjednán Deník Opavska a Hlučínska

# 4. Příklady dobré praxe z Norska





# Norský kontext: rovné příležitosti – současná situace a budoucí výzvy



**Liss Schanke** – speciální poradkyně Norského svazu místních a regionálních samospráv (KS) pro mezinárodní projekty

KS – norský Svaz měst a obcí je členem CEMR, v současné době je jeho součástí všech 430 norských obcí a 19 krajů a přibližně 500 veřejných podniků. KS je zájmovou a zaměstnavatelskou organizací, která zahrnuje také tyto funkce: mluvčí ústřední vlády, ústřední organizace kolektivního vyjednávání, poradní a konzultační orgán  
Web: [www.ks.no/english](http://www.ks.no/english)

## 1. Národní souvislosti

### Malý, mladý a venkovský národ

Norové jsou mladý národ, nezávislý od roku 1905. Norsko je rozlehlá země 325.000 km<sup>2</sup>, ale málo zalidněná – 12,3 obyvatel na km<sup>2</sup>, celkem 4,8 miliónu obyvatel. Nejsou zde žádná velká města, v roce 2006 mělo pouze 5 obcí více než 100.000 obyvatel. Oslo: 540.000, Bergen: 242.000. 75% obyvatelstva žije na pobřeží v malých a středně velkých městech.

### Bohatá a industrializovaná

Norsko je bohatou zemí s vysokým podílem HDP na jednoho obyvatele, 52.047 USD, a s vysokou produktivitou. Hlavním ekonomickým sektorem je průmysl včetně energetického a ropného – 40,5%.

Státní a veřejná správa včetně zdravotnictví a školství – 19,9%; zemědělství, lesnictví a rybaření pouze 1,5%.

### Vysoká míra porodnosti

Míra porodnosti (úhrnná plodnost) je relativně vysoká – 1,96 dětí na ženu, což je čtvrtá nejvyšší v Evropě. Přičemž udržitelná míra je 2,1. Předpokládaný věk dožití je 82,7 let pro ženy a 78,2 let pro muže. Stárnutí populace představuje výzvy pro sociální zabezpečení, zaměstnanost a hospodářství – jako ve všech Evropských zemích.

Obyvatelstvo je homogenní, co se týká národnostní příslušnosti, náboženství a výše platů, rozdíly jsou zde relativně malé. To se promítá do cen veškerých služeb, které jsou v Norsku drahé, např. taxislužba, restaurace, pomoc v domácnosti atd.



## Vysoká úroveň vzdělání a zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti je vysoká u mužů i žen – 74 % mužů a 79 % žen. Míra nezaměstnanosti je nízká – 3%.

46 % populace má ukončeno středoškolské vzdělání (celkem 13 let studia) – 49 % mužů, 42 % žen. 32,9 % má ukončeno vysokoškolské vzdělání, tj. univerzity nebo vysoké školy – 36 % žen, 29 % mužů.

### „Severský model“ a „flexicurity“

Takzvaný „severský model“ je založen na silném sociálním systému, relativně malých rozdílech a otevřené ekonomice. Termín „flexicurity“ popisuje kombinaci bezpečného (secure) a univerzálního sociálního solidárního systému – kombinovaný s flexibilním pracovním trhem. Pracovní trh zahrnuje dialog a dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a pracovní kulturu založenou na důvěře v zaměstnance a jejich schopnosti, ne na řízení a kontrole. Tam, kde je to možné, je využívána flexibilní pracovní doba. Mnoho pracovních míst má základní pracovní dobu mezi 9.00 a 14.00 s flexibilními příchody a odchody, často s elektronickou evidencí hodin a flexibilní možností úspory a využití přesčasových hodin. Celá země používá „průběžný pracovní den“ s 30minutovou přestávkou na oběd.

### Rozdělený pracovní trh

Platový rozdíl mezi muži a ženami činí 15,7 % díky rozdílnému vzdělání a profesi, např. zdravotní sestry oproti inženýrům. Muži a ženy pracují do značné míry v rozdílných sférách: ženy ve veřejném sektoru, muži v privátním. Kromě toho pracuje mnoho žen na částečný úvazek – 31,6 % žen oproti 10,5 % mužů.

### Chudoba především mezi nezaměstnanými

Chudoba se v Norsku vyskytuje především v rodinách, které jsou mimo pracovní trh; chudoba je relativní pojetí, rodiny s příjmem pod 50 % průměrného příjmu.

Většina nízkopříjmových občanů má nízkou úroveň vzdělání – 42,8 % nedokončilo střední školu. Existují zde důležité regionální rozdíly, míra chudoby je v severním Norsku vyšší než v regionu Oslo.

## 2. Rovnost pohlaví – pohledy a pojetí

### V Norsku existují různé pohledy na rovnost pohlaví:

- 1: Práva: stejná pro ženy i pro muže
- 2: Kvalita: plné využití veškerých zdrojů žen a mužů – doma i v práci
- 3: Ekonomika: rovnováha mezi muži a ženami je výhodou pro národní demografický a ekonomický rozvoj a pro ekonomickou flexibilitu v době finanční krize

### Používání jednoduchého jazyka

Severské země používají jednoduchý jazyk, ne „gender“, ale „rovná práva“ nebo „rovné příležitosti“. Tento pohled zahrnuje všechny skupiny: muže a ženy, stejně jako osoby odlišného etnického původu, sexuální nebo náboženské orientace atd.



Termín „gender“ se používá pouze v akademickém kontextu. Je pravděpodobné, že používání jednoduché terminologie přispělo k obecnému pochopení a tím i obecnému přijetí rovných práv a příležitostí.

### **Vysoké zapojení žen v politice**

Norsko má vysoké zapojení žen v politice již od roku 1970 a 40% kvóty pro politické výbory a komise od roku 1972. Existuje zde vysoká míra spolupráce a síťování mezi ženami v občanské společnosti, v politice a veřejné správě. V současné době je okolo 40% žen na všech politických úrovních: místní samosprávy 37%, parlament 38%, vláda 52% – což vytváří důležitou kritickou hranici (critical mass) pro změnu na všech úrovních a pro získávání nových žen političek. Ovšem k 50% je ještě stále dlouhá cesta. Nicméně dlouhodobé 40% zapojení žen vedlo k vytvoření pozitivního legislativního rámce pro rovnost pohlaví.

## **3. Legislativa rovných práv – založena na solidaritě**

### **Děti: zodpovědnost společnosti jako celku**

#### **Zákon o dětských přídavcích, 1946:**

Měsíční přídávky pro všechny děti do 16 let jsou vypláceny matce. Rodiči samoživitelé se vyplácí na jedno dítě navíc.

#### **Zákon o výživném na děti, 1955:**

Automatická měsíční platba od rozvedeného rodiče tomu rodiči, se kterým dítě bydlí, podle výše platu a času stráveného s dítětem.

#### **Zákon o sociálním pojištění, 2006:**

46 týdnů mateřské dovolené + 10 týdnů otcovské dovolené s platem ve výši 100% anebo delší s nižším % vypláceného platu. Dávka pro matky bez platu.

### **Všeobecné služby pro děti**

#### **Zákon o mateřských školách, 1975:**

Všechny děti ve věku 1 až 5 let mají právo na místo v mateřské škole v obci svého bydliště, a to za fixní cenu a s koordinací obce – školky jsou privátní nebo obecní.

#### **Alternativa: Zákon o příspěvku, 1998:**

Pro děti ve věku 1 až 5 let, které nevyužívají mateřské školy.

#### **Zákon o vzdělání, 1977**

Právo na 13 let vzdělání zdarma pro všechny, včetně 3 let na střední škole. Také půjčky/podpory pro studium na univerzitách a vzdělávání dospělých.

### **Sít sociálního zabezpečení**

#### **Zákon o sociálním zabezpečení, 1996:**

Sít zabezpečení pro osoby bez příjmu, se zdravotním znevýhodněním nebo v případě smrti živitele. Právo na důchod pro všechny obyvatele od 67 let – minimální

důchod stejně jako doplňková finanční podpora podle výše platu a počtu odpracovaných let.

### **Regulovaný pracovní trh**

#### **Zákon o pracovním prostředí, 1977:**

Chrání práva pracovníků a omezuje přesčasy. Zákon také zakazuje sexuální obtěžování. Poskytuje zvláštní práva ženám v době těhotenství a po porodu a poskytuje oběma rodičům 10 dnů placeného volna v případě onemocnění dítěte nebo osoby pečující o dítě.

Pracovníci s malými dětmi mají právo na flexibilní pracovní dobu a odmítnutí přesčasů.

### **Rovnost pohlaví**

#### **Zákon o rovnosti pohlaví, 1978:**

Zakazuje diskriminaci na základě pohlaví a podporuje rovnost pohlaví. Dodatky z 80. a 90. let 20. století nastavily 40% kvóty pro všechny veřejné výbory a komise.

#### **Zákon o zastoupení obou pohlaví v představenstvech soukromých akciových společností, 2003:**

40% kvóta pro členy představenstev všech soukromých akciových společností vedených na burzovním seznamu.

#### **Zákon o rovnosti a o antidiskriminačním ombudu a tribunálu, 2006:**

Instituce, které kontrolují soulad norského práva a praxe s CEDAW a dalšími mezinárodními úmluvami.

## **4. Služby důležité pro rovnost pohlaví**

Státní systém nastavuje důležité struktury pro rovnost pohlaví:

- Národní úroveň: obecná legislativa a dávky + finanční rámec pro místní a regionální samosprávy
- Regionální úroveň: střední školy a speciální služby pro skupiny se zvláštními potřebami
- Místní úroveň: mateřské školy, mimoškolní péče o děti (*pozn. překladatelky: školská zařízení – školní družiny, kluby, domy dětí atd.*), péče o seniory a handicapované v jejich domovech a v institucionálních zařízeních.

Zdá se, že na základě uvedeného se zvyšuje rovnost v domácnostech a rodinách. Od 1. 7. 2009 se otcovská dovolená prodloužila z 6 na 10 týdnů a 90 % mužů využívá toto právo, které posiluje vazbu mezi muži a jejich dětmi. Domácí práce jsou obecně prováděny členy rodiny – placená pomoc v domácnosti je výjimečná. Muži se do práce v domácnosti zapojují stále více, avšak ve většině případů nesou ženy stále hlavní zodpovědnost a zajišťují většinu prací.

## **5. Struktury státní správy a veřejné samosprávy**

Struktura má tři úrovně – národní vláda, státní regionální úroveň (správa) a místní/regionální samosprávy (volené).

Regionální státní úroveň správy je jmenovaná vládou a dohlíží na obce a kraje a provádí rozhodnutí parlamentu a státní vlády. Mimoto má tato správa samostatné povinnosti, resp. některé záležitosti, např. otázky životního prostředí, zemědělství, plánování mimořádných opatření.

Zákonný základ pro místní samosprávy je v zákoně o obcích z roku 1837 definující práva a povinnosti místních orgánů a v zákoně o místních samosprávách z roku 1992 s delegací pravomocí na obce a kraje pomocí speciálních zákonů.

Existuje zde tzv. dvoupilířový systém místních samospráv s 430 obcemi a 19 krajskými samosprávami.

### **Sektor místních samospráv v národním kontextu (2006)**

Příjem v sektoru místních správ dosahuje v kontinentálním Norsku 17,8% HDP.

Zaměstnanost v místních správách dosahuje 19,8% celkového počtu zaměstnanců v Norsku.

### **Hlavní povinnosti 19 krajských samospráv a správ jsou**

- vyšší střední školy (52%) – pozn. překladatelky: od 16 do 19 let
- regionální rozvoj
- krajské komunikace a veřejná doprava (22%)
- regionální plánování
- rozvoj podnikání
- kultura (knihovny, muzea, sport)

### **Hlavní povinnosti 430 obcí**

- základní školy
- nižší střední školy – pozn. překladatelky: od 13 do 16 let
- péče o seniory a invalidní občany
- sociální služby, sociální asistence, sociální dávky pro děti, závislí na drogách a alkoholu atd.
- místní plánování, využití území a místní komunikace
- zemědělství
- problémy životního prostředí
- přístavy
- voda a kanalizace
- utečenci a přistěhovalci

### **Skladba příjmů obcí (2007)**

- místní daně 42%
- obecné dotace 20%
- vyčleněné dotace 18% (pozn. překladatelky: vyhrazené na daný účel)
- poplatky 13%
- kompenzace daně z přidané hodnoty 6%

## 6. Příznivé výsledky a budoucí výzvy

Přestože existuje příznivá ekonomika a legislativa, jsou zde také mnohé budoucí výzvy:

- V současné době je přibližně 95% rodin, které chtějí mít své děti umístěné v mateřské škole, ale mnoho rodin – zvláště přistěhovaleckých a nízkopříjmových rodin – upřednostňují vyplacení alternativní dávky.
- Počet seniorů roste a je nedostatek institucionálních zařízení a služeb v domácnosti – to tradičně znamená větší pracovní zátěž pro dcery a snachy.
- Situace mnoha žen přistěhovalek je tíživá.
- Pracovní trh je stále poznamenán stereotypním výběrem vzdělání a profese, platovým rozdílem, značným počtem částečných úvazků pro ženy, a tím nízkými důchody. Odborové organizace požadují „právo na práci na plný úvazek pro všechny“.
- Rozdělení prací a zodpovědností v rámci rodiny a násilí vůči ženám.

**Existují zde stále důležité výzvy v rovnosti pohlaví pro jednotlivé ženy a jejich rodiny, ale také pro společnost jako celek!**

## Příklady dobré praxe v Norsku



**Kjersti Sundland – poradkyně  
a projektová manažerka v KS**

### **Život v obci – tam, kde činy začínají**

Dosažení rovnosti mezi muži a ženami je výzvou pro všechny země. Pracovat pro rovné příležitosti znamená pracovat na pozitivním rozvoji ve všech aspektech života. V úvodu Charty je zdůrazněno, že jde o nejdůležitější právo a že rovnost je zásadní pro každou demokracii.

Politiky rovnosti zahrnují politiky na všech úrovních; mezinárodní, evropské, regionální, národní, místní – a můžeme říci také na úrovni individuální. Na mezinárodní úrovni jsou již směrnice nastaveny a závazky mezi státy jsou vytvořeny. Národní úroveň často nastaví systémy prostřednictvím legislativy, rozdělení zdrojů nebo národních akčních plánů. Místní úroveň zrealizuje dohody a závazky do konkrétních opatření a kroků. Jinými slovy: zde začínají konkrétní činy.

### **Pravomoc místních a regionálních samospráv**

V Norsku začalo mnoho důležitých legislativních změn a změn v systémech jako **místní krátkodobé pilotní projekty** – některé jsou prováděny obcemi, jiné dobrovolnými organizacemi nebo skupinou lidí anebo dokonce iniciativou a příběhem jedné statečné osoby. Pokud jsou výsledky a vyhodnocení pozitivní a tvůrci iniciativy jsou schopni získat podporu a pozornost pro svůj problém, mohou projekty pokračovat, popřípadě být integrovány do stálé správy a rozpočtu. V mnoha případech v Norsku jsou místní projekty později převzaty celonárodně. **Jako místní politik/čka a člen/ka místní samosprávy tedy máte potenciální pravomoci a možnosti provést skutečné změny.**

### **Ženy v Norsku**

Norsko má rozsáhlou národní legislativu a sociální systém, který podporuje ženská práva a pomáhá udržovat rovnováhu mezi soukromým a rodinným životem. Pozice žen v politickém a profesionálním životě je silná.

Statistiky vykazují relativně pozitivní čísla na makro úrovni, pokud jde o rovnováhu pracovního života. Míra porodnosti (úhrnná plodnost) je 1,96 dětí na ženu. Celková míra zaměstnanosti je 79 % u mužů a 74 % u žen, přestože velké množství žen pracuje na



zkrácený úvazek. V červnu 2009 byla míra nezaměstnanosti 3%. Před pouhými 30 lety byla zaměstnána méně než polovina norských žen.

Dnešní legislativa a rovnost by mohla být charakterizována jako výsledek tvrdé práce jediné generace. Současná norská ministryně financí často říká, že má pocit jako by „stála na něčích ramenech“. Generace z let 1960, 1970 a 1980 bojujících za ženská práva v Norsku dosáhly revolučních výsledků na základě své snahy a rozsáhlých kampaní. Toto otevřelo dveře a vytvořilo cestu pro dnešní mladší ženy.

Proto by v Norsku měla být Charta viděna především a hlavně jako cesta pro udržování pozornosti na genderové otázky v programu a jako inspirace pro pokračování v práci. **Česká republika může mít jiné výzvy. Váš národní, sociální, kulturní a politický kontext je odlišný. Je důležité prodiskutovat, jak lze a jak by se měla Charta využít a implementovat z ní to nejlepší v rámci vašich souvislostí a systémů.**

Charta je formulována a strukturována v přímé souvislosti k mnoha rolím samospráv obcí. Téměř pro každou oblast a službu, za kterou zodpovídá obec, můžete najít konkrétní rady a doporučení přímo v Chartě.

### **Co udělal KS ve vztahu k Chartě?**

V roce 2008 byla Charta přeložena do norštiny a následně spolu s dopisem zaslána všem starostům/starostkám a hejtmanům/hejtmankám, generálním ředitelům ředitelkám a komisím pro genderovou rovnost, všem členským obcím aměštům bylo doporučeno přistoupení k Chartě. Dopis byl podepsán politickým vedením KS a zdůraznil Chartu jako možnost pro debatu a zaměření se na rovnost. Ve stejném roce byly následovně zorganizovány tři regionální konference za účelem uvedení Charty. Hlavním cílem bylo znovuoživení zaměření se na genderovou rovnost a sdílení nových poznatků a zkušeností.

Kromě těchto aktivit přímo souvisejících s Chartou, byl KS již dříve zapojen do projektů jako je školení žen – politických a administrativních lídryň, sociální dialog (pracovní vztahy) a poradenské služby. Národně i mezinárodně se podílíme na projektech podporujících rovnost. Kromě projektů financovaných EEA se Španělskem, Portugalskem a Českou republikou, spolupracujeme také s Indií a Guatemalou, kde je rostoucí počet žen političek jedním z hlavních cílů.

### **Nejlepší praktiky jako inspirace**

Všechny nejlepší praktiky, popsané níže, je nutno vidět ve vztahu k norské legislativě a kontextu obecně, jak již bylo zmíněno výše. Některé z těchto nejlepších praktik nemusí zapadat do situací a skutečné kultury ve vašich obcích, nemusí být realistické anebo potřebné. Případně se vaše obec potřebuje zaměřit na jiné oblasti. Proto byste měli vnímat následující příklady pouze jako inspiraci pro vaši představu.

### **Flexibilita v profesionálním životě týkající se pracovní doby a místa výkonu práce**

Mnoho zaměstnavatelských institucí v Norsku nabízí flexibilitu týkající se pracovní doby a místa výkonu práce. Většina Norů pracuje přibližně 40 hodin za týden. Flexibilita může být poskytnuta vzhledem k pracovní době a místu výkonu práce. Pokud zaměstnanci a zaměstnankyně plní své závazky včas, může jim být poskytnuta flexibilita založená na







základní pracovní době, která je nejčastěji mezi 9:00 a 14:00. Mnoho zaměstnanců/kyň má také právo pracovat některé dny v měsíci z domova. Celkový počet odpracovaných hodin se vykazuje nebo registruje elektronicky. Pokud je odpracováno víc než celkový počet hodin za týden, můžete si vzít za přesčas volno v jinou vhodnou dobu v měsíci.

**Systém je založen na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a značném rozsahu decentralizovaného rozhodování.** Vzájemné a jasné pochopení rolí a očekávání, doplněné o neformální a častou komunikaci, je pro fungování nezbytné. Systém je právně založen na zákonu o pracovním prostředí z roku 1977, který je zaměřen na vhodné pracovní podmínky pro všechny. Technologický rozvoj spolu s internetem a mobilními telefony umožnil snadnější uplatnění flexibility v praxi.

Flexibilita v profesionálním životě podporuje rovnost v několika aspektech: Zprvč z ní může vyplývat lepší rovnováha pracovního života. **Pro rodiny s dětmi pomáhá týdennímu rozvrhu fakt, že můžete přijít později a odejít dříve, když pracujete znovu v noci zatímco děti spí.** Matkám samoživitelkám nebo otcům samoživitelům, dává tato možnost férovější šanci profesionálně uspět. Tento systém může také přispívat k větším pravomocím. **Systém flexibility je založen na schopnostech a zodpovědnosti každého zaměstnance. Když je vám dána svoboda a zodpovědnost, jste nuceni dělat rozhodnutí a brát za ně zodpovědnost.** Toto lze vnímat jako způsob rozbíjení zastaralých a hierarchických procesů rozhodování. Norský pracovní život má dlouhou tradici v tom, že je neformální a neautoritativní.

V souvislosti s Chartou můžeme vidět tyto nejlepší praktiky vztahované k roli zaměstnavatele (článek 11), péče o dítě (článek 16; 1-3) a zapojení se do politického a veřejného života (článek 3).

### **Dodatečné školní služby**

Většina norských základních škol provozuje mimoškolní služby pro děti v prvních 4 ročnících, věk 6–10. Většina služeb je otevřena od 7,00 do 17,00 hod. U služby si lze zvolit činnosti, metodologii a organizaci, např. jestli bude zahrnuta práce na školní přípravě (domácí úkoly) či nikoliv. Pro tyto služby neexistuje žádná státní podpora. Podpora obcí je většinou omezená, ovšem cenu lze snížit nebo platbu zcela prominout v případech, že rodiče nejsou schopni platit. V současné době vláda diskutuje o tom, zdali by tyto služby měly být zdarma.

Tato praxe podporuje životní rovnováhu pro rodiny s dětmi. Odpovídající principy v Chartě jsou například článek 3 a článek 16. **Obce pracující s akčními plány v oblasti rovnosti by mohly vidět zajištění těchto služeb samotných jako důležitou otázku.** Vezmeme-li tyto směrnice rovnosti dále, pak by obsah, kvalita a organizace této služby mohla být dalším krokem v akčním plánu. **Místní samospráva by mohla nastavit cíle a opatření týkající se toho, jak zaměstnanci/kyně a činnosti v těchto dodatečných školních službách mohou bojovat se stereotypním viděním chlapců a dívek.**

### **Muži v mateřských školách**

Mateřské školy v Norsku mají tradičně velmi málo mužských zaměstnanců. Toto je vnímáno jako nevýhoda pro porozumění malých dětí, že muži a ženy mohou hrát stejné role. **Národní akční plán pro nábor mužů do mateřských škol a udržení těch, kteří**





**zde již pracují, začal v roce 2004, s cílem dosažení minimálně 20% zaměstnaných mužů do roku 2010.** Do tohoto projektu se zapojují různé mateřské školy po celé zemi. **Aktivity zahrnují schůzky, kurzy a lekce, stejně jako informace do škol a pro studující a taktéž nábor zacílený na muže.**

Aspekt rovnosti tohoto projektu je taktéž rozsáhlý. Vyvracení stereotypů (článek 4) je zde zřejmé, pro malé děti je nezbytně nutné vidět muže pečující o děti. Dalším následkem je fakt, že rostoucí počet mužů pracujících v mateřských školách prokazatelně vede k tomu, že více otců vyzvedává své děti po práci a tím pomáhá rovnováze a sdílení zodpovědností za rodinu.

### **Svobodná volba vzdělání**

Norsko má výzvu týkající se genderově rozděleného pracovního trhu. Muži a ženy si vybírají rozdílné vzdělání. Tyto tendence jsou obzvláště silné na jihu Norska. Proto Regionální rada pro genderovou rovnost iniciovala v roce 2006 čtyřletý projekt Svobodná volba, ještě vedle desetiletého závazku k Genderové rovnosti. **Cílem projektu je motivace chlapců a dívek k výběru vzdělání a profese, kterou opravdu sami chtějí, a vytváření méně genderově stereotypních či tradičních výběrů.** Projekt zahrnuje **diskuse a kampaně ve školách a mateřských školách zaměřené na vyučující, děti a rodiče.** Celý proces je sledován a vyhodnocován výzkumnými pracovníky a pracovníci za účelem vyvinutí prostředků, které by mohly být dále po 4 letech používány.

Na celonárodní úrovni došlo nedávno k zajímavému vývoji ve výběru vzdělání. Tento rok se přihlásilo do učitelských oborů o 50% více mužů než v loňském roce. Zda by se na tento fakt mělo pohlížet v souvislosti s národní kampaní, místními projekty, jako je ten výše zmíněný, anebo v souvislosti s jinými důvody, je otevřenou otázkou. Genderový výzkumný pracovník na Univerzitě v Oslo, pan Joergen Lorentzen, nedávno uvedl, **jak důležité je uvědomovat si jazyk, který používáme.** „Typické ženské profese“ nebo „typické mužské profese“ jsou výrazy v Norsku stále velmi živé, když se mluví o profesích, kde je nadměrně více zastoupeno jedno z pohlaví. Lorentzen zdůraznil, že bychom měli přestat tyto výrazy používat, protože udržují při životě stereotypní přístupy. Viz článek 6 (1) v Chartě.

### **„Ženská budoucnost“ – mobilizace talentů do vedoucích pozic a představenstev**

V roce 2007 tvořily 33% členů představenstev ve veřejných akciových společnostech ženy. Podle zákona o zastoupení pohlaví v představenstvech soukromých akciových společností by minimálně 40% členstva představenstev privátních akciových společností vedených na burzovním seznamu měly být ženy. Projekt je řízen Národní organizací soukromých podniků (NHO) a zaměřuje se na **sítování pro nábor a rozvíjení ženských lídrů. Jeden z klíčových cílů je zvýšení počtu žen v rozhodovacích procesech, manažerských pozicích a korporátních představenstvech. Program zahrnuje namíru vytvořená schémata rozvoje, schůzky a mentoring.** V současné době je do nového programu 2006-2009 zapojeno 700 žen.

V souvislosti s Chartou se tento projekt dotýká principu 4, týkající se stereotypů, prin-





cipu 3 o práci pro genderovou rovnováhu v oblastech rozhodování a je také konkrétním příkladem článku 5 o práci s partnery pro podporování rovnosti.

### **Jak začít?**

Jak bylo zdůrazněno výše, současné a historické kontexty jsou zjevně v České republice a v Norsku odlišné. K dosažení legislativy a pozice, kterou mají norské ženy dnes v Norsku, byla dlouhá cesta. Česká republika by mohla nebo nemusela fungovat stejným způsobem. Národní a mezinárodní kontexty a sociální a kulturní podmínky se změnily – možná k lepšímu?

Takže, jak by se mělo začít s realizací Charty za rovnost ve vašich obcích nebo pracovat pro rovnost obecně? Jak začít, pokud chcete nastavit program a provést skutečné změny?

### **— Vyber si problém**

Zeptej se sebe sama: Který/é problém/y jsou nejdůležitější? Ve kterých oblastech moje obec skutečně potřebuje změnu týkající se rovnosti? V kterých záležitostech je dosažení pozitivních výsledků realistické? Můžeme mít z této záležitosti měřitelné výsledky?

### **— Najdi partnery a vytvoř spojení**

Koho můžeš pozvat nebo přesvědčit pro práci s tebou a podporu tvých plánů? Jaký typ partnerů a podpory můžeš najít – na místní, národní nebo dokonce mezinárodní úrovni? V tomto bodě je potřebná kreativita a odvaha. Promluv si s mnoha lidmi, vyslechni si různé pohledy k danému případu. Může ti to poskytnout silnější argumenty a možná pomoci vidět problém a vidět možné nové cesty pro dosažení cíle. Jsou zde nějakí vlivní, viditelní lidé, které bys mohl/a zkusit získat a vytvořit s nimi spojení? Jsi v takovéto pozici anebo máš potenciál se takovýmto člověkem stát sama/sám?

### **Vytvoř dialog – poznej svou cílovou skupinu**

V průběhu studijního pobytu v Norsku<sup>1</sup> chtělo mnoho zahraničních účastnic vědět, jak se Norsku podařilo zapojit muže do politiky genderové rovnosti. Jednoduchou odpovědí je „dialog“. Pokud chceš zapojit druhou polovinu populace do práce na genderové rovnosti, pak by zřejmou odpovědí bylo požádat je a mluvit s nimi. Stejnou radu lze použít na jakýkoliv jiný druh cílových skupin.

### **Identifikuj dobré argumenty**

Jak už bylo zmíněno výše, kontext a výchozí body se mění region od regionu, země od země a obec od obce. **To znamená, že argumenty, které naleznete pro své problémy, by měly být založeny na tom, co víte o místních podmínkách, kde začnete.** Jedna obec může mít neobyčejně dobré školní výsledky a bude chtít tyto ještě dále rozvíjet. Možná, že je škola nejlepší oblastí, kde začít s prací na rovnosti. Jiná obec může mít vysokou míru nezaměstnanosti a urgentní potřebu více kvalifikovaných lidí pro práci. Jaký druh služeb

1 — Pozn. ed. Studijní cestu organizovalo Fórum 50 %, o. s. v rámci projektu „Do Norska a s Norskem za Evropskou chartou za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích“. Účastnilo se jí 8 komunálních političek z ČR a dvě zástupkyně Fóra 50 %





by byl potřebný, aby více žen bylo schopno zapojit se do pracovního procesu? Pokud jsou vaší ambicí změny na národní úrovni, pak dělejte to stejné. Které otázky jsou středem pozornosti ve veřejných debatách? Jaké druhy argumentů jsou používány?

### **V průběhu cesty zviditelňuj své výsledky**

Je důležité sdělit svůj příběh a mluvit o svých výsledcích. Bude to inspirací pro ostatní, kdo pracují s e stejnou problematikou, bude to motivovat tebe, může to ovlivnit veřejné mínění a přivést ti další podporu – když uvidí, že jsi skutečně dotáhl/a svůj projekt a že jsi dosáhl/a výsledků. Navíc to později může vést k lepšímu financování a nakonec dokonce i k celonárodním změnám.

### **„Dlouhá a klikatá cesta“ ...udržujte si motivaci!**

Ze všeho nejdůležitější je udržovat si motivaci a věřit, že můžeš. Když máš podporovatele a podporují jeden druhého, vytváří to „dobrý kruh“. Posílí tě, když se setkáš s překážkami. **Vyber si svá témata, nastav si měřitelné cíle a definuj milníky. Nesmíš se snažit splnit všechny principy v Chartě najednou. Když uspěješ v jednom, oslav to!**



# Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích



Charta vyzývající evropské místní a regionální samosprávy, aby se zavázaly používat své pravomoci a partnerství k dosažení větší rovnosti svých občanů a občanek  
Vypracovala a předložila Rada evropských samospráv a regionů a její partneri

## Úvod

Evropská charta za rovnost žen a mužů v životě obcí je adresována místním a regionálním samosprávám v Evropě, které se vyzývají, aby ji podepsaly, aby veřejně přijaly princip rovnosti žen a mužů a aby na území své působnosti uskutečňovaly závazky vytyčené v Chartě.

S cílem napomoci uskutečňování těchto závazků se každý signatářský orgán zaváže vypracovat Akční plán rovnosti, ve kterém stanoví své priority, akce a zdroje.

Kromě toho zaváže každý signatářský orgán všechny instituce a organizace na území své působnosti, aby podporovaly dosažení skutečné rovnosti v praxi.

Charta byla vypracována v rámci projektu (2005–2006) Rady evropských samospráv a regionů spolu s mnoha partnery uvedenými níže. Projekt byl podporován Evropskou komisí prostřednictvím jejího 5. akčního programu za rovnost mužů a žen.

Rovnost žen a mužů je základním právem všech občanek a občanů a je zásadní hodnotou každé demokracie. Aby jí bylo dosaženo, musí být toto právo nejen právně uznáno, ale také účinně uplatňováno ve všech aspektech života: politického, ekonomického, sociálního a kulturního.

Přes četné případy formálního uznávání a přes dosažený pokrok není rovnost žen a mužů dosud skutečností každodenního života. Ženy a muži se v praxi neteší stejným právům. Sociální, politické, ekonomické a kulturní nerovnosti přetrvávají – například pokud jde o nerovnost platů a nedostatečné politické zastoupení.

Tyto nerovnosti jsou výsledkem sociálního chápání založeného na četných stereotypech v rodině, školách, kultuře, médiích, ve světě práce, organizaci společnosti... Existuje tedy mnoho oblastí, kde je možné konat, přijímat nové přístupy a provádět strukturální změny.

Místní a regionální samosprávy jako složky vlády stojící nejbliže k lidem představují nejlepší platformu pro boj proti přetrvávání a reprodukci nerovností a možnosti podporovat vskutku rovnou společnost. Na základě svých pravomocí a spolupráce s nej-



širší řadou místních činitelů mohou podnikat konkrétní akce ve prospěch rovnosti žen a mužů.

A dále, obzvláště důležitý je při praktickém uplatňování práva na rovnost žen a mužů princip subsidiarity. Tento princip se vztahuje na všechny úrovně vládnutí – evropskou, celostátní, regionální a místní. I když evropské obecní a regionální samosprávy mají různé odpovědnosti, všechny mohou a musí hrát pozitivní úlohu při prosazování rovnosti praktickými způsoby, které mají dopad na každodenní život jejich obyvatel.

Úzce spojené s principem subsidiarity jsou principy místní a regionální samosprávy. Rada Evropské charty místních samospráv z roku 1985, podepsaná a ratifikovaná velkou většinou evropských států, zdůrazňuje „*právo a schopnost místních úřadů v rámci zákona upravovat a řídit podstatnou část veřejných záležitostí na základě svých vlastních pravomocí a v souladu se zájmy místního obyvatelstva*“. V jádru této koncepce místní samosprávy musí stát uskutečňování a podporování práva na rovnost.

Místní nebo regionální demokracie musí zajistit nejhodnější volbu týkající se nejkonzkrétnějších aspektů každodenního života, jako je bydlení, bezpečnost, veřejná doprava, svět práce nebo zdravotnictví.

Dále plně zapojení žen do rozvoje a uskutečňování místní a regionální politiky umožní, aby byly brány v úvahu jejich zkušenosti, know-how a tvůrčí schopnosti.

Máme-li vytvořit společnost založenou na rovnosti, je důležité, aby místní a regionální samosprávy vzaly ve své politice, organizaci a veškeré práci plně v úvahu rozměr genderu. A v dnešním a zítřejším světě je také skutečná rovnost žen a mužů klíčová pro naši ekonomiku a společenský úspěch – nejen na evropské a celostátní úrovni, ale také v našich regionech, městech a obcích.

Rada evropských místních samospráv a regionů (CEMR) a její výbor žen zvolili zástupce místních a regionálních orgánů, kteří již léta aktivně podporují rovnost žen a mužů na místní a regionální úrovni. V roce 2005 zavedla CEMR konkrétní nástroj pro evropské místní a regionální samosprávy: město za rovnost. Upozorňováním na správnou praxi některých evropských měst a obcí poskytuje „město za rovnost“ metodu uskutečňování politiky rovných příležitostí žen a mužů na místní a regionální úrovni. Současná Charta na této práci staví.

Úloha místních a regionálních samospráv při podpoře genderové rovnosti byla potvrzena ve Světové deklaraci IJULA (Mezinárodní unie místních samospráv) o „ženách v místní samosprávě“ přijaté v roce 1998. Nová světová organizace Spojená města a místní samosprávy považuje rovnost žen a mužů za jeden ze svých hlavních cílů.

## Preambule

### **Rada evropských samospráv a regionů, zastupující evropské místní a regionální samosprávy, ve spolupráci s těmito partnery:**

Rakouské sdružení měst

Národní sdružení obcí v Bulharské republice

Svaz kyperských obcí

Svaz měst a obcí České republiky



Sdružení finských místních a regionálních samospráv  
Francouzská sekce CEMR (AFCCRE)  
Ústřední svaz měst a obcí Řecka (KEDKE)  
Maďarské národní sdružení místních samospráv (TÖOSZ)  
Italská sekce CEMR (AICCRE)  
Toskánská federace AICCRE  
Sdružení lucemburských měst a obcí (SYVICOL)  
Sdružení polských měst  
Španělská federace obcí a provincií (FEMP)  
Baskické sdružení obcí  
Federace obcí a provincií Extremadury (FEMPEX)  
Město Vídeň (Rakousko)  
Město Saint Jean de la Ruelle (Francie)  
Město Frankfurt am Main (Německo)  
Město Burguillos del Cerro (Španělsko)  
Město Cartagena (Španělsko)  
Město Sevilla (Španělsko)  
Město Valencia (Španělsko)  
Stálý výbor Euro-Mediterranean Partnership (Partnerství místních a regionálních samospráv v evropském Středomoří (COPPEM)  
Agency of Time and Mobility Belfort-Montbéliard (Francie)

**připomínajíc**, že Evropské společenství a Evropská unie jsou založeny na základních lidských právech a svobodách, včetně podpory rovnosti žen a mužů, a že základem pro pokrok dosažený v této oblasti v Evropě bylo evropské zákonodárství;

**připomínajíc si** mezinárodní právní rámec lidských práv Organizace spojených národů, a zejména Všeobecnou deklaraci lidských práv a Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, přijatou v roce 1979;

**zdůrazňujíc** zásadní příspěvek Rady Evropy k prosazování rovnosti žen a mužů a místních samospráv;

**berouc v úvahu**, že rovnost žen a mužů znamená vůli jednat o třech doplňujících aspektech jejího dosažení, zejména odstranění přímých nerovností, vymýcení nepřímých nerovností a vybudování politického, právního a sociálního prostředí, které by podporovalo aktivní rozvoj rovné demokracie;

**odsuzujíc** pokračující rozpor mezi uznáváním práva na rovnost de jure a jeho skutečným a účinným uplatňováním;

**berouc v úvahu**, že ve všech oblastech své působnosti místní a regionální samosprávy v Evropě hrají a musejí hrát ve vztahu k občanstvu a obyvatelstvu zásadní úlohu při uplatňování práva na rovnost, zejména v případě žen a mužů;



**berouc v úvahu**, že pro demokracii je zásadním požadavkem vyvážená účast a zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech a ve vedoucích postaveních;

**inspirována** zejména Úmluvou o odstraňování všech forem diskriminace žen z roku 1979, Pekingskou deklarací a Akční platformou Organizace spojených národů z roku 1995 a Rezolucí z 23. zvláštního zasedání Valného shromáždění z roku 2000 (Peking +5), Chartou Evropské unie o základních právech, Doporučením Rady z prosince 1996 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu a Světovou deklarací Mezinárodní unie místních samospráv z roku 1998 o ženách v místních samosprávách;

**přejíc si** připomenout dvacáté páté výročí vstupu Úmluvy Organizace spojených národů na odstranění všech forem diskriminace žen Spojených národů v platnost v září 1981,

**vypracovala tuto Evropskou chartu za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích a vyzývá místní a regionální samosprávy v Evropě, aby tuto chartu podepsaly a uskutečňovaly.**

## Část I

### PRINCIPY

Signatáři této Charty za rovnost žen a mužů na úrovni života měst a obcí uznávají za zásadní pro naši činnost tyto základní principy:

#### 1. Rovnost žen a mužů představuje základní právo

Toto právo musejí místní a regionální samosprávy uplatňovat ve všech oblastech své působnosti, včetně povinnosti odstraňovat všechny formy diskriminace, ať přímé či nepřímé.

#### 2. K zajištění rovnosti žen a mužů je třeba se postavit proti kolektivní diskriminaci a znevýhodňování

Při zajišťování rovnosti žen a mužů je třeba kromě pohlaví brát v úvahu i kolektivní diskriminaci a znevýhodňování založené na rase, barvě pleti, etnickém a sociálním původu, genetických rysech, jazyce, náboženství nebo víře, politickém nebo jiném





názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, tělesném postižení, věku, sexuální orientaci nebo sociálně-ekonomickém postavení.

### **3. Vyvážená účast žen a mužů v rozhodovacích procesech je předpokladem demokratické společnosti**

Právo na rovnost mužů a žen vyžaduje, aby místní a regionální samosprávy zavedly příslušná opatření a přijaly příslušnou strategii k prosazování vyváženého zastoupení a účasti žen a mužů ve všech oblastech rozhodování.

### **4. Odstranění genderových stereotypů je zásadním požadavkem k dosažení rovnosti žen a mužů**

Místní a regionální samosprávy musí prosazovat odstraňování stereotypů a překážek, na nichž jsou založeny nerovnosti v postavení a podmínkách žen a jež způsobují nerovné hodnocení rolí žen a mužů v politických, ekonomických, sociálních a kulturních záležitostech.

### **5. Pro uskutečňování rovnosti žen a mužů je nutné do všech činností místní a regionální samosprávy zapracovat hlediska genderu**

Při vypracování politiky, metod a nástrojů, které mají vliv na každodenní život místního obyvatelstva, je třeba brát v úvahu genderovou perspektivu – např. prostřednictvím „gender mainstreaming“<sup>1</sup> a „gender budgeting“<sup>2</sup>. Proto je třeba analyzovat zkušenosti žen na úrovni jejich života v městech a obcích, včetně jejich životních a pracovních podmínek, a brát je v úvahu.

### **6. Řádně financované akční plány a programy jsou nutnými nástroji pro prosazování rovnosti žen a mužů**

Místní a regionální samosprávy musí vypracovat akční plány a programy rovnosti podporované finančními a lidskými zdroji potřebnými pro jejich uskutečňování.

Tyto principy jsou základem článků dále uvedené části III.

## **Část II**

### **PLNĚNÍ CHARTY A JEJÍCH ZÁVAZKŮ**

- 1 — *Gender Mainstreaming (genderové hledisko): V červenci 1997 definovala Ekonomická a sociální rada Organizace spojených národů (ECOSOC) pojem gender mainstreaming takto: „Je to proces hodnocení důsledků, jež mají nejrůznější plánované činnosti, včetně zákonodárství, politiky nebo programů v kterékoli oblasti a na všech úrovních, pro ženy a muže. Je to strategie učit starosti a zkušenosti žen i mužů neoddělitelnou součástí navrhování, uskutečňování, sledování a hodnocení politiky a programů ve všech politických, ekonomických a společenských oblastech, aby z toho měli stejný prospěch ženy i muži a aby dále nepokračovala nerovnost. Konečným cílem politiky 'mainstreaming' je dosažení rovnosti žen a mužů.“*
- 2 — *Gender Budgeting: „Gender budgeting (rozpočtování s ohledem na ženy a muže) je aplikací procesu 'gender mainstreaming' v oblasti rozpočtování. Znamená to hodnocení rozpočtů z hlediska pohlaví, včetně perspektiv pohlaví na všech úrovních procesu rozpočtování a restrukturalizace příjmů a výdajů tak, aby se podporovala rovnost žen a mužů.“*



Ke splnění ustanovení této Charty se signatář zavazuje provést tyto konkrétní kroky:

1. Každý signatář této Charty v přiměřené lhůtě (nepřesahující dva roky) vypracuje a přijme svůj Akční plán rovnosti a potom ho uskuteční.
2. Akční plán rovnosti stanoví signatářovy cíle a priority, opatření, jež hodlá přijmout, a zdroje financování, které zajistí účinnost charty a jejích závazků. Plán také uvede navrhované termíny pro jejich uskutečňování. Pokud signatář již Akční plán rovnosti má, zreviduje ho, aby zajistil, že pokrývá všechny relevantní otázky, jimiž se Charta zabývá.
3. Každý signatář důkladně svůj Akční plán rovnosti prodiskutuje a po jeho přijetí ho také rozšíří. Bude také pravidelně veřejně informovat o postupu plnění plánu.
4. Každý signatář bude svůj Akční plán rovnosti revidovat podle toho, jak to budou vyžadovat okolnosti, a vypracuje pro jednotlivá následující období další plán.
5. Každý signatář se zavazuje, že v zásadě bude spolupracovat s příslušným systémem hodnocení, který bude zaveden k zajištění pokroku při plnění této Charty, a bude pomáhat místním a regionálním samosprávám v celé Evropě, aby se navzájem informovaly o účinných způsobech uskutečňování větší rovnosti žen a mužů. K tomuto účelu dá k dispozici svůj Akční plán rovnosti a další relevantní veřejné materiály.
6. Každý signatář bude písemně informovat Radu evropských místních samospráv a regionů o tom, že Chartu podepsal, a uvede datum, kdy tak učinil, spolu s kontaktním místem pro budoucí spolupráci týkající se Charty.

## Část III

### DEMOKRATICKÁ ZODPOVĚDNOST

#### Článek 1

1. Signatář uznává, že právo na rovnost žen a mužů je základním předpokladem demokracie a že demokratická společnost si nemůže dovolit přehlížet dovednosti, znalosti, zkušenosti a tvůrčí schopnosti žen. K tomuto účelu musí na základě rovnosti zajistit zapojení, zastoupení a účast žen z různých prostředí a různých věkových skupin ve všech oblastech politického a veřejného rozhodování.
2. Signatář, jako demokraticky zvolený orgán odpovědný za zajišťování pohody a spokojenosti obyvatelstva v oblasti jeho působnosti, se proto zavazuje prosazovat a podporovat praktické uskutečňování tohoto práva ve všech oblastech činnosti – jako demokratická vedoucí síla místního společenství, obstaravatel a poskytovatel služeb, plánovací a regulační instituce a jako zaměstnavatel.

### POLITICKÁ ÚLOHA

#### Článek 2 – Politické zastoupení

1. Signatář uznává stejné právo žen a mužů hlasovat, být kandidátem či kandidátkou na volený úřad a tento úřad zastávat.
2. Signatář uznává stejné právo žen a mužů účastnit se vytváření a uskutečňování politiky,





- zastávat veřejný úřad a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních vlády.
3. Signatář uznává zásadu vyrovnaného zastoupení ve všech volených a veřejných rozhodovacích orgánech.
  4. Signatář se zavazuje přijmout veškerá přiměřená opatření na podporu výše uvedených práv a zásad, včetně:
    - vybízení žen, aby se zaregistrovaly k hlasování, vykonávaly svá individuální hlasovací práva a kandidovaly na veřejný úřad;
    - vybízení politických stran a skupin přijmout a uskutečňovat zásadu vyrovnaného zastoupení žen a mužů;
    - vybízení politických stran a skupin učinit všechny zákonné kroky, včetně přijetí kvót, pokud se to shledává vhodným, zvýšit počet žen vybraných za kandidátky a následně zvolených;
    - úpravy vlastních postupů a standardů chování, aby potenciální kandidáti a kandidátky a zvolení/é zástupci a zástupkyně nebyli odrazováni stereotypními formami jednání a projevů, nebo obtěžováním;
    - přijetí opatření umožňujících, aby zvolení/é zástupci a zástupkyně mohli/y sladit svůj soukromý, pracovní a veřejný život, například zajištěním toho, že pracovní rozvrh, pracovní metody a možnost péče o závislé osoby umožní všem zvoleným zástupcům se plně zapojit.
  5. Signatář se zavazuje prosazovat a uplatňovat princip vyváženého zastoupení ve svých vlastních rozhodovacích a poradních orgánech a při jmenování svých zástupců a zástupkyň do externích orgánů.

Pokud však orgán nemá vyrovnané zastoupení žen a mužů, bude výše uvedený závazek plnit tak, aby nebyl méně příznivý vůči menšinovému pohlaví než je jeho současný poměr obou pohlaví.
  6. Dále se zavazuje zajistit, že žádná veřejná nebo politická funkce, do níž jmenuje nebo volí zástupce a zástupkyně, nebude kvůli stereotypním postojům v zásadě nebo v praxi omezena nebo vnímána jako obvyklá role jednoho pohlaví.

### **Článek 3 – Účast v politickém a občanském životě**

1. Signatář uznává, že právo občanstva účastnit se řízení veřejných věcí je základním demokratickým principem a že ženy a muži mají právo účastnit se vlády a veřejného života ve svém regionu, městě a obci na základě rovnosti.
2. Pokud jde o různé formy veřejné účasti v řízení vlastních záležitostí, např. prostřednictvím poradních výborů, okolních rad, elektronické účasti nebo účastnického plánování, se signatář zavazuje zajistit, aby se ženy a muži mohli v praxi účastnit na základě rovnosti. Pokud současné způsoby účasti nevedou k takové rovnosti, zavazuje se vypracovat a vyzkoušet nové metody.
3. Signatář se zavazuje prosazovat aktivní účast žen a mužů ze všech oblastí v politickém a občanském životě, zejména pokud jde o ženy a muže z minoritních skupin, kteří by mohli být jinak vyloučeni.

### **Článek 4 – Veřejné přihlášení se k principu rovnosti**



1. Signatář jako demokratická hlava a zástupce své obce a území se veřejně formálně přihlásí k principu rovnosti žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích, včetně:
  - oznámení, že signatář po jednání svého vrcholného orgánu a přijetí Charty tuto Chartu podepsal;
  - závazku plnit povinnosti stanovené touto Chartou a pravidelně informovat veřejnost o pokroku při plnění Akčního plánu rovnosti;
  - závazku, že signatář a jeho volení členové a členky budou plnit a dodržovat pravidla dobrého chování pokud jde o rovnost žen a mužů.
2. Signatář využije svého demokratického mandátu k vyzývání jiných politických a veřejných institucí a soukromých orgánů, jakož i občanských organizací, aby v praxi zajistily právo na rovnost žen a mužů.

### **Článek 5 – Spolupráce s partnery na prosazování rovnosti**

1. Signatář se zavazuje spolupracovat se všemi svými partnerskými organizacemi, z veřejného i soukromého sektoru, jakož i s občanskými organizacemi, aby tak mohl lépe prosazovat větší rovnost žen a mužů ve všech aspektech života v oblasti své působnosti.
2. Signatář bude při vypracování a revizi svých Akčních plánů rovnosti a dalších důležitých otázek týkajících se rovnosti konzultovat své partnerské orgány a organizace, včetně sociálních partnerů.

### **Článek 6 – Odmítání stereotypů**

1. Signatář se zavazuje odmítat předsudky, praktiky a používání jazyka a obrázků založených na představě nadřazenosti nebo méněcennosti jednoho nebo druhého pohlaví a na stereotypních rolích žen a mužů, a pokud možno jim předcházet.
2. Ke splnění tohoto požadavku zajistí signatář, aby jeho vlastní veřejné a vnitřní komunikace byly plně v souladu s tímto závazkem a aby podporovaly pozitivní představy o rovnosti a byly příkladem tohoto postoje.
3. Signatář také bude pomáhat svým zaměstnankyním a zaměstnancům, např. školením a jinými prostředky, odhalovat a odstraňovat stereotypní postoje a chování, a také v tomto ohledu upravit pravidla chování.
4. Signatář bude vykonávat činnost a vést kampaně ke zvýšení vědomí o škodlivosti stereotypního pohledu na roli žen a mužů, jež brání dosažení rovnosti žen a mužů.

### **Článek 7 – Dobrá administrativa a porady**

1. Signatář uznává právo žen a mužů, aby byly jejich záležitosti projednávány na základě rovnosti a nestrannosti, spravedlivě a v přiměřené lhůtě, včetně:
  - práva být vyslyšeni před rozhodnutím, které by se jich mohlo negativně dotknout;



- povinnosti orgánu uvést důvody svého rozhodnutí;
  - práva na relevantní informace o záležitostech, jež se jich týkají.
2. Signatář uznává, že na poli jeho působnosti bude kvalita jeho politiky a rozhodování zvýšena, budou-li ti, kterých se týkají, mít před konečným rozhodnutím příležitost se k věci vyjádřit, a že je důležité, aby v praxi měli ženy a muži stejný přístup k relevantním informacím a stejnou příležitost reagovat.
  3. Signatář se proto zavazuje učinit tyto případné kroky:
    - zajistit, aby ustanovení pro poskytování informací brala v úvahu potřeby žen a mužů, včetně jejich přístupu k informacím a komunikačním technologiím;
    - zajistit, aby, pokud se budou konat porady, se mohli ti, jejichž názory obvykle bývají nejméně slyšet, porad účastnit na základě rovnosti, a aby byly učiněny zákonné pozitivní kroky k zajištění tohoto požadavku;
    - pokud je to vhodné, vést zvláštní porady pro ženy.

## OBECNÝ RÁMEC PRO ROVNOST

### Článek 8 – Všeobecný závazek

1. Vzhledem ke všem svým úkolům signatář bude uznávat, respektovat a prosazovat relevantní práva a principy rovnosti žen a mužů a bojovat proti znevýhodňování a diskriminaci založeným na genderu.
2. Závazky stanovené v této Chartě se vztahují na signatáře pouze pokud tyto závazky jako celek nebo jejich určité aspekty spadají pod jeho pravomoc.

### Článek 9 – Hodnocení postoje k otázce rovnosti mužů a žen

1. Signatář se zavazuje v rámci všech oblastí své pravomoci hodnotit postoje k otázce rovnosti mužů a žen, jak jsou stanoveny v tomto článku.
2. K zajištění tohoto úkolu se signatář zavazuje vypracovat program uvedeného hodnocení v souladu se svými vlastními prioritami, zdroji a časovým harmonogramem, které budou zahrnuty do jeho Akčního plánu rovnosti, nebo v něm budou zohledněny.
3. Hodnocení postojů k otázce rovnosti žen a mužů zahrne podle souvislosti tyto kroky:
  - přezkoumání současné politiky, postupů, praktik a způsobů a rozsahu ke zjištění, ukazují-li na nespravedlivou diskriminaci, jsou-li založeny na stereotypch postojů vůči ženám a mužům a jsou-li patřičně brány v úvahu, a ke zjištění zvláštních potřeb žen a mužů;
  - přezkoumání přidělených zdrojů, ať již finančních či jiných, pro výše uvedené účely;
  - stanovení priorit a, pokud je to vhodné, vytyčení cílů, aby se mohly vyřešit problémy, které vyplynuly z těchto přezkumů, a zajistit konkrétní zlepšení v poskytování služeb;
  - závazek včas vyhodnotit všechny významné návrhy nové nebo upravené politiky, nových postupů a změn v přidělování zdrojů, zjistit jejich potenciální dopad na ženy a muže a učinit konečná rozhodnutí v důsledku tohoto hodnocení;



- zohlednění potřeb nebo zájmů těch, kteří jsou vystaveni kolektivní diskriminaci nebo znevýhodňování.

## Článek 10 – Kolektivní diskriminace nebo znevýhodňování

1. Signatář uznává, že jakákoli diskriminace, např. založená na pohlaví, rase, etnickém či sociálním původu, genetických znacích, jazyce, náboženství či víře, politickém nebo jiném názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, tělesném postižení, věku nebo sexuální orientaci, je zakázána.
2. Signatář dále uznává, že navzdory zákazu trpí mnoho žen a mužů kolektivní diskriminací nebo znevýhodňováním, včetně sociálně-ekonomického znevýhodňování, což má přímý dopad na jejich možnost uplatňovat ostatní práva stanovená a zmiňovaná Chartou.
3. Signatář se zavazuje v rámci svých pravomocí podniknout přiměřené kroky k potírání důsledků kolektivní diskriminace a znevýhodňování, jako:
  - zajistit, aby byly problémy kolektivní diskriminace nebo znevýhodňování zdůrazněny v Akčním plánu rovnosti a v posuzování otázek rovnosti žen a mužů;
  - zajistit, aby byly problémy vyvolané kolektivní diskriminací nebo znevýhodňováním brány v úvahu při akcích nebo opatřeních prováděných podle ostatních článků této Charty;
  - organizovat veřejné informační kampaně k potírání stereotypů a prosazování rovného zacházení v případě žen a mužů trpících kolektivní diskriminací nebo znevýhodňováním;
  - učinit konkrétní opatření k řešení zvláštních potřeb migrujících žen a mužů.

## ROLE ZAMĚSTNAVATELE

### Článek 11

1. Signatář v roli zaměstnavatelské instituce uznává právo žen a mužů na rovnost příležitostí v souvislosti se všemi aspekty zaměstnání, včetně organizace práce a pracovních podmínek.
2. Signatář uznává právo na sladění profesionálního, společenského a soukromého života a právo na důstojnost a bezpečnost na pracovišti.
3. Signatář se zavazuje učinit přiměřená opatření v rámci svých pravomocí, včetně pozitivních akcí, na podporu výše zmíněných práv.
4. Opatření zmíněná v bodu 3. zahrnují:
  1. přezkoumání příslušné politiky a postupů týkajících se zaměstnání v rámci organizace, vypracování a provádění Akčního plánu rovnosti z hlediska zaměstnavatelské instituce, kde by se řešily v přiměřené době nerovnosti a které by mimo jiné obsahovaly:
    - rovné platy, včetně rovného odměňování za práci stejné hodnoty;
    - opatření na přezkoumání výše platů, odměň, systému odměňování a důchodů;
    - opatření k zajištění spravedlivého a průhledného postupu a rovných příležitostí k budování kariéry;
    - opatření k zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů na všech úrovních, a ze-

- jména k odstraňování nevyváženého zastoupení na vyšší úrovni řízení;
  - opatření na řešení segregace z hlediska pohlaví a vybízení zaměstnanců a zaměstnankyň, aby vstupovali/y do netradičních zaměstnání;
  - opatření k zajištění spravedlivého nábory;
  - opatření k zajištění vhodných pracovních podmínek z hlediska zdraví a bezpečnosti;
  - konání porad se zaměstnankyněmi a zaměstnanci a jejich odborovými organizacemi se zajištěním vyvážené účasti žen a mužů v poradních nebo vyjednávacích orgánech.
2. vystoupení proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti formou jasného prohlášení, že takové chování je nepřijatelné, podpořením obětí, zavedením a prováděním průhledné politiky vůči provinilým a uvědomováním o tomto problému;
  3. vytváření pracovní síly na všech úrovních organizace, která odráží sociální, ekonomickou a kulturní různorodost místního obyvatelstva;
  4. podporu sladování profesionálního, sociálního a soukromého života těmito prostředky:
    - zavedením politiky umožňující, pokud je to vhodné, úpravu pracovní doby a opatření umožňující péči o závislé osoby zaměstnance či zaměstnankyně;
    - vyzváním mužů, aby využili svého nároku na dovolenou z důvodu péče o závislé osoby.

## ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÍCH ZAKÁZEK A UZAVÍRÁNÍ SMLUV

### Článek 12

1. Signatář uznává, že při plnění svých úkolů a povinností pokud jde o veřejné zadávání zakázek, včetně smluv na dodávku výrobků, obstarávání sužeb nebo vykonávání práce, má povinnost prosazovat rovnost žen a mužů.
2. Signatář uznává, že tato odpovědnost je obzvláště důležitá tam, kde se navrhuje zadat zakázku jinému právnímu subjektu na poskytnutí důležité služby veřejnosti, za niž je signatář ze zákona zodpovědný. V takových případech signatář zajistí, aby právní subjekt, který vyhraje zakázku (bez ohledu na to, o jaký typ vlastnictví jde) měl stejnou odpovědnost zajistit nebo prosazovat rovnost žen a mužů, jakou by měl sám, kdyby tuto službu poskytoval přímo.
3. Signatář se dále zavazuje učinit, pokud to považuje za vhodné, tyto kroky:
  - a) u každé důležité smlouvy, kterou navrhuje uzavřít, zvážit relevantní souvislosti pokud jde o pohlaví a příležitosti pro zákonné prosazování rovnosti;
  - b) zajistit, aby smluvní specifikace zohlednily hledisko rovnosti žen a mužů;
  - c) zajistit, aby také ostatní podmínky dotyčné smlouvy zohlednily tyto cíle;
  - d) využít pravomoci vyplývající s legislativy Evropské unie o zadávání veřejných zakázek stanovovat výkonnostní podmínky s ohledem na sociální problémy;
  - e) učinit zaměstnance/kyně a poradce/kyně odpovědnými za úkoly spojené se zadáváním veřejných zakázek a zajistit, aby si byli/y ve své práci vědomi/y rozměru rovnosti, případně je v tomto smyslu vyškolit;

- f) zajistit, aby podmínky hlavní smlouvy obsahovaly požadavek, že i subdodavatelé musí splňovat příslušné povinnosti k prosazování rovnosti žen a mužů.

## ÚLOHA POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB

### Článek 13 – Výchova a celoživotní vzdělávání

1. Signatář uznává právo všech na vzdělání a dále uznává právo všech na odborný a další výcvik. Signatář uznává životní důležitost vzdělávání ve všech obdobích života, protože poskytuje skutečnou rovnost příležitostí při získávání důležitých dovedností pro možnost zaměstnání a při otevírání nových možností profesionálního a odborného růstu.
2. Signatář se zavazuje v rámci svých kompetencí zajistit nebo prosazovat rovný přístup ke vzdělání a odbornému a dalšímu výcviku žen a mužů, dívek a chlapců.
3. Signatář uznává potřebu eliminovat jakékoli stereotypní chápání úlohy žen a mužů ve všech formách vzdělávání. Aby tak mohl činit, zavazuje se zavést nebo prosazovat tato opatření:
  - přezkoumat vzdělávací materiály škol a dalších vzdělávacích programů a metod výuky, aby byly odstraněny stereotypní postoje a praktiky;
  - zavázat se podniknout konkrétní akce na podporu výběru netradičních zaměstnání;
  - do kursů občanské výchovy a vzdělávání k občanství zahrnout prvky zdůrazňující důležitost rovné účasti žen a mužů v demokratických procesech.
4. Signatář uznává, že způsob, jak jsou školy a další vzdělávací instituce řízeny, představuje pro děti a mladé lidi důležitý vzor. Zavazuje se tedy prosazovat vyvážené zastoupení žen a mužů na všech úrovních řízení škol.

### Článek 14 – Zdraví

1. Signatář uznává právo všech na vysokou úroveň fyzického a duševního zdraví a prohlašuje, že přístup k dobré zdravotní péči a lékařskému ošetření a preventivní zdravotní péči pro ženy a muže jsou důležité pro uplatnění tohoto práva.
2. Signatář uznává, že při zajišťování rovných příležitostí žen a mužů požívat dobrého zdraví, lékařských a zdravotnických služeb je třeba brát v úvahu jejich rozdílné potřeby. Dále uznává, že tyto potřeby vznikají nejen v důsledku biologických rozdílů, ale také z rozdílných životních a pracovních podmínek a ze stereotypních postojů a předpokladů.
3. Signatář se zavazuje podniknout všechny přiměřené kroky v rámci své působnosti k prosazování a zajišťování nejvyšší zdravotní úrovně svých občanů a občanek. Proto se signatář zavazuje provádět nebo prosazovat tato opatření:
  - zapracovat do plánování, rozpočtování a poskytování zdravotních a lékařských služeb postoj založený na genderové rovnosti;
  - zajistit, aby ti, kteří poskytují sociální péči a sociální služby, věděli, jak gender tyto služby ovlivňuje, a brali v úvahu rozdílné zkušenosti žen a mužů v poskytování této péče.





## Článek 16 – Péče o děti

1. Signatář uznává důležitost role, jakou hraje dobrá kvalita, dostupná péče o děti, kterou si mohou dovolit všichni rodiče a pečující osoby, bez ohledu na to, jaká je jejich finanční situace, při prosazování skutečné rovnosti žen a mužů a při slaďování jejich pracovního, veřejného a soukromého života. Signatář dále uznává podíl, jaký má tato péče o děti na zlepšení ekonomického a sociálního života a struktury obyvatelstva obce a společnosti jako celku.
2. Signatář se zavazuje zařadit obstarávání a prosazování této péče, poskytované buď přímo nebo prostřednictvím jiných poskytovatelů, mezi své priority. Dále se zavazuje podporovat poskytování péče o děti jinými subjekty, včetně podpory poskytování této péče místními zaměstnavateli.
3. Signatář dále uznává, že výchova dětí vyžaduje, aby odpovědnost za ni sdíleli muži a ženy a společnost jako celek, a zavazuje se bojovat proti stereotypu, podle něž se péče o děti považuje hlavně za úkol nebo odpovědnost žen.

## Článek 17 – Péče o další závislé osoby

1. Signatář uznává, že ženy a muži jsou povinni pečovat o další závislé osoby, nejen o děti, a že tato povinnost může ovlivnit jejich schopnost hrát plnou úlohu v ekonomickém a společenském životě.
2. Signatář dále uznává, že tyto pečovatelské povinnosti padají neúměrně na ženy a jsou tudíž překážkou rovnosti žen a mužů.
3. Signatář se zavazuje působit podle okolností proti této nerovnosti tak, že:
  - učiní poskytování a rozšiřování vysoce kvalitní, ne příliš drahé péče o závislé osoby, buď přímo nebo prostřednictvím jiných poskytovatelů, jednou ze svých priorit;
  - poskytnou podporu těm a rozšíří příležitosti pro ty, kteří v důsledku péče o závislou osobu trpí sociální exkluzí;
  - budou vystupovat proti stereotypu, podle něž péče o závislé osoby je především úkolem žen.

## Článek 18 – Zařazení do společnosti

1. Signatář uznává, že každý má právo na ochranu proti chudobě a sociální exkluzi a dále že ženy obecně více trpí sociální exkluzí, protože mají omezenější přístup ke zdrojům, zboží, službám a příležitostem než muži.
2. Signatář se proto zavazuje, že v celé síři svých služeb a činností a ve spolupráci se sociálními partnery učiní opatření v rámci celkového koordinovaného přístupu s cílem
  - prosazovat účinný přístup všech, kteří žijí nebo jim hrozí, že se octnou v situaci sociální exkluze nebo chudoby, k zaměstnání, bydlení, školení, výchově, kultuře, informacím a komunikačním technologiím a sociální a lékařské pomoci;
  - uznávat zvláštní potřeby a situaci žen, které se octly v sociální exkluzi;
  - prosazovat integraci migrujících žen a mužů s ohledem na jejich konkrétní



potřeby.

## Článek 19 – Bydlení

1. Signatář uznává právo na bydlení a prohlašuje, že přístup ke kvalitnímu bydlení představuje jednu z nejhlavnějších lidských potřeb, jež je životně důležitá pro spokojenost všech osob a jejich rodin.
2. Signatář dále uznává, že ženy a muži mají často specifické a odlišné potřeby pokud jde o bydlení, což je třeba brát v úvahu, jako i skutečnost, že:
  - a) v průměru mají ženy nižší příjem a menší zdroje než muži, a tudíž potřebují bydlení, jež je jim dostupné;
  - b) ve většině neúplných rodin jsou hlavou domácnosti ženy, v důsledku čehož potřebují mít přístup k sociálnímu bydlení;
  - c) zranitelní muži často silně převažují mezi osobami bez domova.
3. Signatář se tedy zavazuje podle situace:
  - a) poskytnout nebo podporovat přístup všech k bytům přiměřené velikosti a přiměřené úrovně se slušným prostředím a přístupem k základním službám;
  - b) učinit kroky k předcházení bezdomovectví a zejména poskytovat pomoc osobám bez domova založenou na kritériích potřeby, zranitelnosti a nediskriminace;
  - c) pomáhat podle svých pravomocí učinit cenu bydlení dostupnou pro ty, kteří nemají přiměřené zdroje.
4. Signatář se rovněž zavazuje zajistit nebo podporovat rovná práva žen a mužů nájímat, vlastnit nebo užívat své domovy a k tomuto cíli použít své pravomoci nebo vlivu k zajištění toho, aby ženy měly stejný přístup k hypotékám a dalším formám finanční pomoci a k úvěrům pro účely bydlení.

## Článek 20 – Kultura, sport a rekreace

1. Signatář uznává právo všech účastnit se kulturního života a těšit se z umění.
2. Dále signatář uznává význam role, kterou hraje sport v životě obce a při zabezpečování práv na zdraví, jak se uvádí v článku 14. Uznává také, že ženy a muži mají právo na rovný přístup ke kulturním, rekreačním a sportovním činnostem a zařízením.
3. Signatář uznává, že ženy a muži mohou mít různé zkušenosti a zájmy pokud jde o kulturu, sport a rekreaci a že to může být důsledkem genderově stereotypních postojů a konání, a proto se zavazuje provádět a prosazovat opatření, jako:
  - zajistit, pokud je to vhodné, aby ženy a muži, chlapci a dívky měli rovný přístup ke sportovním, rekreačním a kulturním zařízením a činnostem;
  - vybízet ženy a muže, chlapce a dívky, aby se účastnili sportů a kulturních činností stejnou měrou, včetně činností tradičně považovaných za převážně „ženské“ nebo „mužské“;
  - vybízet umělce/umělkyně a kulturní a sportovní sdružení, aby podporovali kulturní a sportovní činnosti, které odmítají stereotypní názory na ženy a muže;
  - podněcovat služby veřejných knihoven, aby prostřednictvím svých knižních fondů a jiných materiálů odmítaly stereotypní postoje v názoru na ženy a muže.



## Článek 21 – Jistota a bezpečnost

1. Signatář uznává právo každé ženy a každého muže na osobní bezpečnost a volnost pohybu a to, že tato práva nemohou být svobodně vykonávána, pokud ženy či muži se necítí jistí či bezpeční, ať již v soukromí nebo na veřejnosti, nebo cítí-li se nejistí a ohrožení.
2. Signatář dále uznává, že ženy a muži, částečně vinou odlišných povinností nebo odlišného životního stylu často čelí odlišným problémům jistoty a bezpečnosti, jimiž je třeba se zabývat.
3. Signatář se tedy zavazuje:
  - a) analyzovat z hlediska genderu statistiky týkající se množství a struktury incidentů (včetně vážných zločinů proti jednotlivci), které mají dopad na bezpečnost nebo pocit jistoty žen a mužů, a pokud je to vhodné, zjistit míru a povahu strachu ze zločinu nebo jiných zdrojů pocitu nebezpečí;
  - b) vypracovat a uskutečňovat strategii, politiku a akce, včetně konkrétních zlepšení stavu nebo struktury místního prostředí (např. meziúrovňové křižovatky, parkoviště, pouliční osvětlení), nebo zlepšení ochrany a s tím spojených služeb, zvyšovat praktickou bezpečnost a jistotu žen a mužů a snažit se snižovat jejich pocit nejistoty a nedostatečné bezpečnosti.

## Článek 22 – Genderově motivované násilí

1. Signatář uznává, že genderově motivované násilí, které neúměrně více postihuje ženy, představuje porušování základních lidských práv a je urážkou důstojnosti a fyzické a citové integrity lidských bytostí.
2. Signatář uznává, že genderově motivované násilí vzniká z představy pachatele o nadřazenosti jednoho pohlaví nad druhým na základě nerovného poměru síly.
3. Signatář se tedy zavazuje zavést a posílit politiku a činnost proti genderově motivovanému násilí, včetně:
  - poskytování nebo konkrétního podporování struktur pro oběti;
  - informování veřejnosti ve všech hlavních místních jazycích o možnosti pomoci v dané oblasti;
  - zajištění, aby byli/y profesionální pracovníci/ce vyškoleni/y v rozpoznávání obětí a v poskytování podpory těmto obětem;
  - zajištění účinné koordinace příslušných služeb, jako jsou policie a zdravotní a bytové úřady;
  - kampaní na zvyšování uvědomělosti a vzdělávací programy zaměřené na potenciální a skutečné oběti a pachatele/ky.

## Článek 23 – Obchodování s lidmi

1. Signatář uznává, že zločin obchodování s lidmi, který neúměrně více postihuje ženy a dívky, představuje porušování základních lidských práv a je urážkou důstojnosti a fyzické a citové integrity lidských bytostí.





2. Signatář se zavazuje zavést a posílit politiku a činnost k zabránění obchodování s lidmi podle okolností prostřednictvím:
  - informačních kampaní a kampaní zvyšujících uvědomění občanů;
  - školení pro profesionální pracovníky/ce odpovědné za rozpoznávání a podporování obětí;
  - opatření na potlačování poptávky;
  - vhodných opatření na pomoc obětem, včetně přístupu k lékařskému ošetření, přiměřenému a bezpečnému bydlení a jazykovému překladu.

## **PLÁNOVÁNÍ A UDRŽITELNÝ ROZVOJ**

### **Článek 24 – Udržitelný rozvoj**

1. Signatář uznává, že při plánování a rozvíjení strategií pro budoucnost území spadajícího pod jeho pravomoc je třeba plně respektovat principy udržitelného rozvoje, včetně vyváženého zahrnutí ekonomických, sociálních, environmentálních a kulturních rozměrů, a zejména potřeby prosazovat a dosahovat rovnosti žen a mužů.
2. Signatář se proto zavazuje brát v úvahu princip rovnosti žen a mužů jako základní dimenzi veškerého plánování nebo rozvíjení strategií pro udržitelný rozvoj v oblasti své působnosti.

### **Článek 25 – Územní plánování měst a obcí**

1. Signatář uznává důležitost plánování a uskutečňování rozvoje prostor, dopravy, ekonomiky a výstavby při vytváření podmínek, za nichž je možné plně uplatňovat právo na rovnost žen a mužů v občanském životě.
2. Signatář se zavazuje zajistit, že při vypracovávání, přijímání a uskutečňování této politiky a těchto plánů
  - bude brána v úvahu potřeba prosazovat skutečnou rovnost ve všech aspektech života v obci,
  - budou brány v úvahu konkrétní potřeby žen a mužů pokud jde např. o zaměstnání, přístup ke službám a kulturnímu životu, vzdělání a rodinnou odpovědnost, založené na příslušných místních a dalších údajích, včetně signatářova vlastního hodnocení problémů vyvolaných pohlavím;
  - budou přijata řešení, která budou brát v úvahu specifické potřeby žen a mužů.

### **Článek 26 – Mobilita a doprava**

1. Signatář uznává, že mobilita a přístup k dopravním prostředkům jsou základními podmínkami toho, aby ženy a muži mohli uplatňovat mnohé ze svých práv, úkolů a činností, včetně přístupu k práci, vzdělání, kultuře a základním službám. Rovněž uznává, že udržitelnost a úspěch obce či regionu závisí do velké míry na rozvoji účinné, vysoce kvalitní dopravní infrastruktury a veřejné dopravy.
2. Signatář dále uznává, že ženy a muži často mají v praxi rozdílné potřeby a způsoby



užívání pokud jde o mobilitu a dopravu, založené na faktorech jako jsou příjem, povinnost pečovat o druhou nebo pracovní doba, a že tedy ženy často tvoří větší část uživatelů veřejné dopravy než muži.

3. Signatář se proto zavazuje:
  - a) brát v úvahu potřeby mobility a způsob používání dopravy v případě žen a mužů, včetně těch, kteří žijí v městech a na venkově;
  - b) zajistit, aby dopravní služby dostupné občanům a občankám v oblasti působnosti úřadu pomáhaly uspokojovat specifické i obecné potřeby žen a mužů a zajišťovat skutečnou rovnost žen a mužů na úrovni života v obcích.
4. Signatář se dále zavazuje prosazovat postupné zlepšování služeb veřejné dopravy v oblasti své působnosti, včetně intermodálních spojů, aby byly uspokojeny specifické a obecné potřeby žen a mužů pokud jde o pravidelnou, nenákladnou, bezpečnou a dostupnou dopravu, a přispívat k jejímu udržitelnému rozvoji.

### **Článek 27 – Hospodářský rozvoj**

1. Signatář uznává, že dosažení vyváženého a udržitelného hospodářského rozvoje je životně důležitou složkou úspěchu obce nebo regionu a že jeho činnost a služby v této oblasti mohou významně přispět ke zlepšování rovnosti žen a mužů.
2. Signatář uznává potřebu zvýšit míru a kvalitu zaměstnanosti žen a dále uznává, že nebezpečí chudoby spojené s dlouhodobou nezaměstnaností a neplacenou prací je v případě žen vysoké.
3. Signatář se zavazuje, že v souvislosti se svou činností a službami v oblasti hospodářského rozvoje bude plně zohledňovat potřeby a zájmy žen a mužů a příležitosti ke zvyšování rovnosti mezi nimi a přijme příslušná opatření ke splnění tohoto cíle. Tato opatření mohou zahrnovat:
  - pomoc ženám podnikatelkám;
  - zajištění finanční a jiné podpory podnikům, aby prosazovaly rovnost pohlaví;
  - vybízení účastnic kurzů, aby získaly dovednosti a dosáhly kvalifikace pro práci tradičně považovanou za „mužskou“ a naopak;
  - vybízení zaměstnavatelských institucí, aby učnice a účastnice školení získávaly dovednosti a kvalifikaci a mohly se ucházet o místa tradičně považovaná za „mužská“, a naopak.

### **Článek 28 – Životní prostředí**

1. Signatář uznává za svou povinnost zajišťovat vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí v oblasti své působnosti, včetně místní politiky pokud jde o odpady, hluk, kvalitu ovzduší, biodiverzitu a dopady změny klimatu. Uznává rovné právo žen a mužů mít prospěch z jeho služeb a politiky pokud jde o životní prostředí.
2. Signatář uznává, že v mnoha místech se životní styl žen a mužů liší a že ženy a muži mohou místní služby a veřejné a volné prostory používat jinak, nebo se potýkat s rozdílnými environmentálními problémy.
3. Signatář se tedy zavazuje vypracovat svou environmentální politiku a politiku po-

skytování služeb s vědomím specifických potřeb a specifického životního stylu žen a mužů a potřeby dodržovat princip solidarity mezi generacemi.

## REGULAČNÍ ÚLOHA

### Článek 29 – Místní samospráva jako regulační orgán

1. Při plnění svých úkolů a vykonávání funkce regulačního orgánu pro příslušné aktivity v oblasti své působnosti uznává signatář důležitost role, kterou hraje účinná regulační činnost a ochrana spotřebitelů při zajišťování bezpečnosti a pohody obyvatelstva v místě svého působení, a to, že regulace může mít na ženy a na muže rozdílný dopad.
2. Signatář se při vykonávání svých regulačních povinností zavazuje brát v úvahu specifické potřeby, zájmy a okolnosti žen a mužů.

## DRUŽBA A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

### Článek 30

1. Signatář uznává hodnotu družby a evropské a mezinárodní spolupráce místních a regionálních samospráv proto, že sblíží občany a že zlepšují vzájemné poznávání a porozumění překračující hranice států.
2. Signatář se zavazuje, že ve své činnosti v oblasti družby a evropské mezinárodní spolupráce bude:
  - do této činnosti zapojovat ženy a muže z různého prostředí na základě rovnosti;
  - využívat své družební svazky a evropská a mezinárodní partnerství jako platformy pro výměnu zkušeností a informací o záležitostech týkajících se rovnosti žen a mužů;
  - do svých decentralizovaných akcí spolupráce zavádět rozměr genderové rovnosti.

# Slovníček pojmů

**Gender:** Pojmem gender označujeme soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Tento soubor se liší jak v různých kulturách, tak v různých historických obdobích. Gender ovlivňuje naše životy po všech stránkách, od toho, jak budeme vypadat, jaké oblečení budeme nosit až po výběr vzdělání či zaměstnání.

**Genderová citlivost:** Schopnost jedince, instituce či organizace rozpoznat a akceptovat existenci genderového rozměru ve všech sférách společnosti. Genderová citlivost tedy znamená rozpoznání problémů vyplývajících z našich společenských rolí muže a ženy a reflektování odlišné životní zkušenosti žen a mužů.

**Genderový mainstreaming:** Je to proces hodnocení důsledků, jež mají nejrůznější plánované činnosti, včetně zákonodárství, politiky nebo programů v kterékoli oblasti a na všech úrovních, pro ženy a muže. Je to strategie, jak učinit starosti a zkušenosti žen i mužů neoddělitelnou součástí navrhování, uskutečňování, sledování a hodnocení politiky a programů ve všech politických, ekonomických a společenských oblastech, aby z toho měli stejný prospěch ženy i muži a aby dále nepokračovala nerovnost. Konečným cílem politiky ‚mainstreaming‘ je dosažení rovnosti žen a mužů.

**Genderová rovnost:** Z etického hlediska je nárok žen a mužů na stejně kvalitní život nepopíratelným právem a každá demokratická společnost by proto měla o rovnost usilovat. Existují ale i ryze racionální a praktické argumenty, proč se o rovné příležitosti snažit. Jednak jde o efektivní využití lidských zdrojů, jak mužů, tak žen a to jak na pracovním trhu, tak v domácnosti a péči. Smyslem je podpora žen a mužů v tom, v čem jsou jako jednotlivci skutečně dobří a nesledovat pouze ustálené vzorce, které kladou na ženy požadavky péče o domácnost a na muže zodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny. Silným argumentem je pak to, že společnosti, kde je postavení žen a mužů vyrovnanější a jejich genderové role nejsou tak striktně oddělovány, vykazují lepší ekonomický i demografický rozvoj.



**Genderové rozpočtování (gender budgeting):** Rozpočtový systém, jehož cílem je rozdělení finančních prostředků spravedlivě, v souladu s vytvářením rovných příležitostí pro ženy a muže. Cílem je vyhodnotit rozdílný vliv, účinky a dopady rozpočtu na ženy a muže, aby byla zmírněna a odstraněna nevyváženost v realizaci aktivit. Vzhledem k rozdílnosti životních podmínek žen a mužů znamená gender budgeting začlenění hlediska pohlaví do rozpočtů tak, aby se přispělo k zlepšení rozhodovacích procesů.

**Genderové stereotypy:** Zjednodušující popisy toho, jak má vypadat a co má dělat správný muž či správná žena. Předpokládá se, že tyto stereotypy jsou univerzální a platí pro všechny muže a ženy. Společnost je však ve skutečnosti mnohem pestřejší a ne všichni muži a ne všechny ženy se do vymezených kategorií vejdou. Genderové stereotypy mají za následek, že ženy a muži směřují do odlišných oborů a to do těch, které jsou považovány za tradičně mužské či tradičně ženské. Nejde o to, že by ženy a muži měly/i větší přirozený zájem o určité oblasti, mnohem více jde o důsledek působení tradice a právě genderových stereotypů.

**Generické maskulinum:** Používání mužského tvaru pro označování skupin osob, v nichž jsou zastoupeny jak muži, tak ženy (např. studenti, zaměstnanci atd.). Problémem generického maskulina je, že zneviditelnuje ženy, vzniká dojem, že ženy nejsou v dané skupině přítomny. Četné výzkumy dokazují, že pokud použijeme generické maskulinum, podvědomě si naše posluchačstvo/čtenářstvo představí jen muže.

**Rovné příležitosti pro muže a ženy:** Vyjádření absence překážek, bránících občanům a občankám 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.

### **Použitá literatura:**

Llorca, A. C., Valls, L. N., Llorente, N. M., Amado, P. G., Vincenti, A., Schreyörg, F. *Good practices and gender audit: Tools for local policy*. Barcelona: Gutenberg, 2003

Renzetti, C.M., Curran, D.J.: *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005

Smetáčková, I., Vlková, K. a kol. aut.: *Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*, Praha: Otevřená společnost, 2005

<http://www.inpc-praha.cz/indexfae.html?page=slovník-pojmu>

