



půl
na
půl

ROVNÉ
PŘÍLEŽITOSTI
ŽEN A MUŽŮ



PŘÍRUČKA PRO IMPLEMENTACI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ

A PRINCIPŮ GENDER MAINSTREAMINGU VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ V ČESKÉ REPUBLICĚ

PŘÍRUČKA PRO IMPLEMENTACI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ A PRINCIPŮ
GENDER MAINSTREAMINGU VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ V ČESKÉ REPUBLICE
Příručka je určena pro úřady veřejné správy v České republice.

Tato publikace vychází v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ koordinovaném Gender Studies, o. p. s., který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Vydává Gender Studies, o. p. s. v roce 2007.
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

www.genderstudies.cz
www.rovneprilezitosti.cz

Autorky: Mgr. Eva Ferrarová

Design a obálka: Bára Mottlová

ISBN: 976-80-86520-03-2

OBSAH

1.	ÚVOD	2
2.	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	3
3.	GENDER MAINSTREAMING	5
4.	GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ (GENDER BUDGETING)	6
5.	DISKRIMINACE	8
6.	INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PROBLEMATIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	10
7.	JAK ZAVÁDĚT POLITIKU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A PRINCIPY GENDER MAINSTREAMINGU DO VEŘEJNÉ SPRÁVY	12
8.	PŘÍKLADY DOBRÉ (I NEDOBŘÉ) PRAXE NA ÚROVNI KRAJSKÝCH STRATEGIÍ ROZVOJE V ČESKÉ REPUBLICE	15
9.	SLOVNÍČEK POJMŮ	23

1. ÚVOD



Česká vláda deklaruje, že prosazování rovných příležitostí je jednou z priorit politiky České republiky, ale metodika zavádění těchto principů do politiky a práce územních samosprávných celků nebyla dosud vytvořena. Tato příručka podává základní informace, které jsou nezbytné pro to, aby úřady veřejné správy mohly politiku rovných příležitostí realizovat. Je určena těm, kdo ve veřejné správě pracují ať už na politické či úřednické úrovni.

Doufáme, že objasněním základních pravidel vedoucích k analýze stávající situace a k následné identifikaci silných a slabých stránek, pomůžeme vytvořit jakéhosi průvodce pro implementaci zásad a politik rovného zacházení a gender mainstreamingu do politiky orgánů veřejné správy a do konkrétní práce úřadů.

Než začneme hovořit o genderovém auditu úřadu, o SWOT analýze a o strategickém plánování v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, je nutné, abychom si alespoň krátce vysvětlili některé základní pojmy a poukázali na ty oblasti, ve kterých je nerovné postavení žen a mužů nejmarkantnější.



2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE



Trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce rozdílů. Nerovně odměňování za stejnou práci a/nebo za práci stejné hodnoty je doloženo i statisticky: v České republice je mzda žen v průměru o 25 % nižší než mzda mužů.¹ Nerovný je i sám přístup k zaměstnání a nerovný je i přístup žen k vedoucím funkcím.

Legislativní úprava rovnosti na pracovním trhu existuje. Zásadní je pro ni zákoník práce. Ale i zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, přiblížil pracovní-právní úpravu České republiky pracovnímu právu Evropské unie. Jeho úprava ukládá přímou povinnost všech účastníků pracovních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, uplatňujícími právo na zaměstnání. Dále rozlišuje mezi přímou a nepřímou diskriminací. Je zde i definice obtěžování a sexuálního obtěžování s tím, že takové chování je pokládáno za porušení práv jiných osob. V zákonu o zaměstnanosti je též zmíněna možnost, aby zaměstnavatel učinil pozitivní opatření, jejichž cílem je odstranit nevýhody, které vyplývají např. z toho, že je na pracovišti určité pohlaví zastoupeno v menší míře. Dále zákon zaměstnavatelům výslovně zakazuje vyžadovat informace, které se týkají manželského nebo rodinného stavu a povinností k rodině, stejně tak jako informace, které odporují dobrým mravům, a dotazy na osobní údaje, které neslouží k plnění pracovních povinností.

Dalším zákonem, který se dotýká oblasti rovného zacházení s ženami a s muži, je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kterým se zřizuje Státní úřad inspekce práce a krajské inspektoráty a který stanoví, že inspektoráty práce vykonávají kontrolu a ukládají opatření, poskytují informace, rozhodují ve správním řízení v prvním stupni, vydávají rozhodnutí v přestupcích na úseku rovného zacházení, na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku pracovní doby a na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

Zákon také stanoví, že inspektoráty práce poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.²

Již delší dobu je připraven i tzv. antidiskriminační zákon, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, v pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, v členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, v členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, v oblasti sociálního zabezpečení, v přiznání a poskytování sociálních výhod, v přístupu ke zdravotní péči a jejím poskytování, v přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, v přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

Antidiskriminační zákon definuje diskriminaci – přímou i nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování i pronásledování, a definuje i pozitivní opatření a určuje, kdy mohou být použita. Zákon určuje nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení a stanoví institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací.

Motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví je však nedostatečná, a to i přesto, že legislativa existuje. Vyrovnávání šancí žen a mužů na pracovním trhu nebývá předmětem kolektivního vyjednávání, i když statistiky

¹ *Zaostřeno na ženy a muže*, Praha: ČSÚ, 2007.

² Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

ukazují, že nezaměstnanost postihuje ženy silněji než muže. Velice závažnou oblastí, která není řešena, jsou problémy, které v České republice vyvolávají nevhodné podmínky pro sladění zaměstnání s rodičovskou rolí a se zátěží péče o rodinu a domácnost.

Opatření ve prospěch spravedlivého rozdělení úkolů vyžadují politickou vůli na všech úrovních státní i veřejné správy. Zkušenosti z některých zemí EU i z USA, Kanady a Austrálie nabízejí návrhy nových, netradičních řešení, která umožňují ženám jejich lepší uplatnění na trhu práce. Patří sem např. práce na dálku, placená práce doma, práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, úprava pracovní doby apod.

V zahraničí i v České republice existují firmy, které uplatňují program podpory sladování osobního a pracovního života (work-life balance). Uplatňování strategie work-life balance obvykle znamená, že firma sleduje investice v oblasti lidských zdrojů v dlouhodobé perspektivě a kromě jiného si tím vylepšuje také svou firemní image. V České republice obecně prospěšná společnost Gender Studies již několik let úspěšně organizuje soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Bližší informace jsou na www.rovneprilezitosti.ecn.cz.



3. GENDER MAINSTREAMING



Gender mainstreaming je proces (re)organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování. Gender mainstreaming je hlavním nástrojem prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Podstata spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy.

Pokud tuto definici vztáhneme na veřejnou správu, mohli bychom říci, že gender mainstreaming je princip, který zajišťuje, aby ve všech rozhodnutích – ať už na úřednické či politické úrovni, byl zvážen dopad plánovaného rozhodnutí na muže a ženy.

Obvykle v tradičních zemích EU existuje na každém větším úřadu veřejné správy osoba/oddělení/odbor, který má na starosti implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného. Pro příklad uvádíme, jak v tomto směru funguje vídeňský magistrát, který má podobnou strukturu jako ten pražský, ale má o jeden odbor navíc: Frauenbüro (kancelář pro ženy, ženská kancelář...). Frauenbüro má cca 35 zaměstnanců a zaměstnankyň a zabývá se následujícími aktivitami:

- **Směrem dovnitř úřadu:**
 - o Vedení genderových statistik (počet žen a mužů na úřadu, rovné zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, rovné mzdy, rovný přístup ke kariéře apod.).
 - o Vytváření a zpětná kontrola opatření zaměřených na vyrovnávání šancí žen a mužů na úřadu především v oblasti sladování rodinného a pracovního života (pružná pracovní doba, možnost práce z domova, běh magistrátní školky a podobně).
 - o Příprava vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí a genderu.
 - o Podpora a spolupráce s radní pro rovné příležitosti – tedy s politickou úrovní radnice.
- **Směrem k občanům a občankám Vídně:**
 - o Právní poradna pro otázky nerovnosti a diskriminace na pracovním trhu (např. nerovné mzdy, nepřijetí do práce z důvodu pohlaví, nerovný přístup k vyšším pozicím).
 - o Právní poradna pro problémy související s domácím násilím.
 - o Právní poradna související se sociální situací (např. bydlení).
 - o Právní poradna pro ženy-cizinky.
 - o Vzdělávání matek s dětmi (aby se mohly lépe uplatnit, až půjdou opět do práce).
 - o Vzdělávání cizinek v německém jazyce i jiných oblastech.
 - o Sledování počtu a vytíženosti městských jeslí a školek.
 - o Řešení bytových problémů rodičů samozivitelů.
 - o Spolupráce se soukromým podnikatelským sektorem v oblasti opatření pro vyrovnání šancí.
- **Směrem do zahraničí:**
 - o Propagace Vídně jako města genderově citlivého a vyrovnaného (existuje mezinárodní síť pro ženy „Femcities“, kterou zřídilo a financuje město Vídeň).
 - o Organizace konferencí a workshopů na téma rovných příležitostí žen a mužů.
 - o Podpora „ženské“ literatury, „ženského“ divadla, „ženského“ filmu atd.

4. GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ (GENDER BUDGETING)



Genderové rozpočtování je spravedlivé přerozdělování finančních zdrojů z hlediska dopadu rozpočtových opatření na ženy a muže. Rada Evropy stanovuje následující definici genderového rozpočtování: Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu.³ To znamená, že na všech stupních rozpočtového procesu by měl být brán ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů. Genderové rozpočtování by mělo být prováděno na všech úrovních veřejných rozpočtů a mělo by být součástí politiky každého státního orgánu nebo územně-samosprávného celku. Genderové rozpočtování znamená zavedení kritéria rovnosti do všech procesů navrhování, vytváření, rozhodování a implementace veřejných rozpočtů. Za průkopníky jsou považovány Jihoafrická republika a Austrálie (od roku 1984). Způsoby genderového rozpočtování se v jednotlivých zemích liší, ale v počátečních fázích obvykle převažuje genderové rozpočtování na úrovni regionů (Česká republika se snaží zavést genderové rozpočty „shora“). Obvykle bývá kladen důraz hlavně na vybrané druhy výdajů rozpočtů: např. ve Francii jsou sledovány výdaje konkrétně cílené na ženy a na iniciativy rovných příležitostí ve veřejném sektoru, v kantonu Basel ve Švýcarsku se sledují výdaje v oblastech vzdělávání, sociálního zabezpečení a veřejné bezpečnosti, ve Švédsku byly pilotní projekty spuštěny pro oblasti sociální ochrany, regionálního rozvoje, dopravy a spojů, ve Velké Británii se zabývají i příjmovými otázkami v podobě dopadů daňových kreditů na muže a ženy v závislosti na jejich rodinném stavu.

Genderově vyrovnaný rozpočet umožňuje dodržovat principy rovnosti v praxi, prosazovat je na všech úrovních a prokazovat měřitelné výsledky. Tím se zvyšuje přístupnost veřejné správy občanům a občankám, její transparentnost a také odpovědnost orgánů státní i veřejné správy vůči obyvatelstvu.

Příznivé dopady tohoto přístupu se mohou projevat pozitivní odezvou voličů, ekonomickým růstem či příznivějším demografickým vývojem. Analýzy rovněž potvrzují, že rozpočet sestavený podle principů genderové rovnosti zvyšuje produktivitu a hrubý domácí produkt. Například dostupnost veřejné dopravy a/nebo možnost využívání školek výrazně zvyšuje zaměstnanost žen. Rozvoj služeb pro rodinu zase vytváří nové pracovní příležitosti. Genderové rozpočtování funguje v severských státech, Německu a dalších státech EU. Politici, kteří je prosazují, mají prakticky zajištěnou stabilní velkou voličskou podporu žen.

Na doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů byla v roce 2004 zpracována Ministerstvem financí spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí „Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů“.⁴

V oddílu 2 – úroveň samosprávy najdeme konkrétní příklady toho, jak je možné provádět genderové rozpočtování na úrovni samosprávy, a konkrétní kroky, které genderovému rozpočtování předcházejí.

Genderové rozpočtování obvykle zahrnuje následující kroky:

- Určení rozpočtové oblasti, ve které se bude genderové rozpočtování provádět.
- Vyhodnocení zastoupení/podílu žen a mužů ve vybrané rozpočtové oblasti.

³ Foltysová M., Pavlík M., Simerská L., *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*, Praha: Ministerstvo financí ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004.

⁴ ibid

- Stanovení vize a cílů v této oblasti.
- Určení alokace zdrojů.
- Pravidelná evaluace efektivity vynakládání zdrojů.

Nejprve je však nutné provést analýzu genderové citlivosti v té organizaci státní nebo veřejné správy, ve které budou principy genderového rozpočtování uplatňovány, pomocí analýz odpovědí na otázky týkající se existence vnitřních předpisů úřadu zaměřených na problematiku rovnosti, existence principů rovnosti v dokumentech úřadu „navenek“, vedení genderových statistik uvnitř úřadu, zastoupení žen a mužů na vedoucích funkcích, rovnosti mezd a podobně. Detailnější informace o analýze genderové citlivosti úřadu a o genderovém auditu najdete v: Pavlík P., Hejzlarová E., Stieblerová K., Skálová H., Svítlová K., Angelovski I., *Analýza genderové citlivosti krajského úřadu* (2006). Praha: Open Society Fund.

Poté, co bude analýza provedena, získá organizace přehled o tom, jaká je stávající situace v oblasti rovnosti žen a mužů, a může si stanovit vizi, cíle a priority (nebo je může zakomponovat do již stávajících vizí, cílů a priorit) v oblasti rovného zacházení, vytváření rovnosti příležitostí pro ženy a muže a v oblasti uplatňování principů gender mainstreamingu. Poté je nutné, aby tyto vize, cíle a priority byly oficiálně přijaty kompetentními orgány. Teprve potom mohou být implementovány, a to i do rozpočtu organizace. Kromě toho je třeba, aby byly provedeny genderové statistiky obyvatelstva, aby byli přizváni odborníci a aby byly vytvořeny i mechanismy zpětné vazby.

Genderová analýza rozpočtu

Po analýze genderové citlivosti je možné přistoupit k začlenění principů gender mainstreamingu do rozpočtu organizace. Největším problémem obvykle bývá, jak určit u některých výdajů, jsou-li zaměřeny na muže, nebo na ženy. Existují dva hlavní způsoby, jak je možné výdaje hodnotit z hlediska pohlaví:

- Použití statistik a kvantifikace primárního příjemce
Při tomto postupu je třeba shromáždit dostupná statistická data rozdělená podle pohlaví ve vztahu k samotnému výdaji. Tato metoda je nákladná a vyžaduje čas a práci. Teoreticky by např. hl. m. Praha mělo spočítat podíl žen a mužů jako konečných příjemců na výdajích z jednotlivých kapitol rozpočtu a získané údaje vyhodnotit. Pokud by zjistilo, že v některých částech je rozpočet genderově nevyrovnaný, mělo by město tyto nerovnosti napravit.
- Subjektivní hodnocení výdajů a hodnocení všech příjemců
Tato metoda se zakládá na posuzování výdajů subjektivním způsobem. Tam, kde je to možné, používá výsledky statistiky a výzkumu a v ostatních případech posuzuje skutečnost odhadem. Rozdíl oproti první metodě spočívá v tom, že výdaje nejsou rozdělovány podle podílu žen a mužů, ale výdaj jako celek je přiřazen k jednotlivé kategorii (muži, ženy, neutrální, neurčitelné) podle převažujícího podílu těch, kteří mají z výdaje prospěch.

Genderové rozpočtování ve státní a veřejné správě

Je důležité, aby principy genderového rozpočtování byly zavedeny právě ve státní a veřejné správě, neboť úřady rozhodují, kam a v jaké míře budou alokovány finanční prostředky pocházející z plateb daňových poplatníků.

Jaké oblasti by mohly být sledovány z hlediska genderu? Podle zahraničních zkušeností se jedná především o oblast vzdělávání a školství, o oblast volného času, podporu podnikání, o oblast péče o zdraví, o dopravu, o zaměstnanost a o sociální bydlení.

Státní i veřejná správa, tedy politici a političky, které si občané a občanky zvolili/y, se dosud brání tomu, aby byly do plánů týkajících se naší budoucnosti i do jejich realizace začleňovány principy gender mainstreamingu a rovnosti.

Politici i útvary úřadů České republiky, kteří rozhodují o tom, jak budou přerozděleny finanční prostředky získané z daní, často zapomínají, že ženy jsou také daňovými poplatnicemi a mají právo, aby při financování jakékoliv investice byly brány v úvahu i jejich potřeby a požadavky.

5. DISKRIMINACE



Definice

Diskriminací se obvykle rozumí znevýhodněné zacházení. I pro zákonodárce bylo však obtížné definovat diskriminaci jako takovou, a proto byly definovány její různé formy, tj. diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování.

Typy diskriminace

Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v definici přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe jsou věcně odůvodněny oprávněným účelem a prostředky k jejich dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a

- a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuálním obtěžováním se rozumí obtěžování, které má sexuální povahu.

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, která uplatnila svá práva a domáhala se ochrany před diskriminací. Ochrana před pronásledováním se vztahuje i na třetí osoby, např. svědky.

Opatření proti diskriminaci ve veřejné správě

Každý úřad veřejné správy a jím zřízované organizace by měly mít své vnitřní opatření, které by bylo zaměřeno na dodržování principů rovného zacházení a na zamezení diskriminačního chování na pracovišti.

Přijetí takového opatření je výhodné z několika důvodů:

- o možnost řešit případy diskriminace na pracovišti rovnou v rámci vlastních pravidel (která musí být pochopitelně v souladu se zákony);
- o dávat tak zaměstnancům/kyním jistotu, že eventuální diskriminační chování bude potrestáno;
- o možnost prokázat při kontrole ze strany inspektorátu práce či v soudní při, že úřad se problémem zabýval a snažil se ho vyřešit (tím úřad ušetří svou image i finanční prostředky za soudní pře).

Ve vnitřním opatření by mělo být jasně deklarováno právo zaměstnanců/kyň na rovné zacházení a zákaz diskriminace na pracovišti. Dále by měla být dána definice různých typů diskriminace (podle platných předpisů). Zároveň by měly být stanoveny osoby, které zaměstnavatel (pokud možno společně s odborovou organizací) určil jako osoby, na které se ti zaměstnanci/kyně, kteří se cítí diskriminováni, mohou obracet. Těmto osobám musí ale také vedení úřadu svěřit přiměřenou kompetenci případů diskriminace řešit.

Dále by v tomto opatření měly být uvedeny postupy a jasná pravidla pro řešení případů diskriminace (např. formální a neformální způsoby řešení). Nakonec by měly být uvedeny sankce za diskriminační chování či nerovné zacházení na pracovišti.

Je velmi důležité, aby byla jasně označena zásadní role, kterou v této oblasti hrají vedoucí úředníci. Ti by měli působit preventivně proti diskriminaci a sami by neměli diskriminovat (diskriminace podřízených ze strany vedoucího, tzv. bossing, je nejčastější formou diskriminace). Projevuje se především tím, že nadřízený ukládá podřízenému nezvládnutelné množství úkolů, které je třeba splnit v nerealizovatelném termínu, a podmínky, za kterých má podřízený úkoly plnit, bývají obvykle také nereálné. Dalším příznakem diskriminace bývá izolování podřízeného od informací, jeho zesměšňování, jeho následná izolace od ostatních zaměstnanců, a pokud se nemá diskriminovaný na koho obrátit, jeho dobrovolná výpověď nebo nucené rozvázání pracovního poměru.



6. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PROBLEMATIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ



Institucionální struktura je nutnou podmínkou pro prosazení skutečné rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti. Institucionální mechanismus pro prosazování, uplatňování a kontrolu rovného zacházení s ženami a muži v České republice zatím neexistuje v takové podobě jako v některých jiných zemích EU (Švédsko, Finsko, Dánsko, Francie, Itálie, Nizozemsko).

V současné době je rovnost žen a mužů zajišťována následujícími institucemi:

Ministerstvo práce a sociálních věcí (od 1. 1. 2008 – Úřad vlády)

V rámci Odboru pro evropskou integraci Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky zřídila vláda v roce 1998 Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů, které má na starosti především koordinaci vládní politiky v oblasti rovnosti žen a mužů. Kromě toho vydává a distribuuje materiály týkající se rovnosti žen a mužů, pořádá semináře a školení a zadává výzkumy veřejného mínění. Oddělení zároveň funguje jako sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Od 1. 1. 2008 by mělo toto oddělení přejít na Úřad vlády.

Toto oddělení by prostřednictvím koordinačního opatření mělo vést ministerstva k systematickému, cílenému a efektivnímu prosazování rovných příležitostí mužů a žen v rámci věcné politiky.⁵ K tomu však oddělení nedisponuje téměř žádnými donucovacími, monitorovacími ani kontrolními nástroji. Nemá kompetenci zadávat úkoly, vydávat nařízení nebo činit dohled nad činností ostatních správních orgánů. Oddělení má ve své zodpovědnosti také sestavení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen a následně i zpracování Souhrnných zpráv o plnění těchto priorit.

Organizačně oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů zajišťuje fungování Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001.

Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada zejména

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

Je pravda, že Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů nevyvíjí žádnou činnost na úrovni krajů a měst, i když by mohlo, jak správně konstatují autoři a autorky *Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*⁶, a to především podáváním návrhů na novelu zákona o obcích, zákona o krajích a zákona o hl. m. Praze.

Ministerstvo vnitra

Vliv na fungování úřadů veřejné správy v oblasti rovnosti žen a mužů by mohlo významným způsobem vykonávat Ministerstvo vnitra České republiky, pod které úřady samosprávy spadají. Toto ministerstvo má k dispozici možné nástroje šíření politiky rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu přímo do úřadů veřejné správy, neboť je metodicky vede. I v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, jsou některé paragrafy věnovány rovným příležitostem žen a mužů, a dokonce i možnému zavedení kvót při výběrových řízeních, ministerstvo však nikdy neprosazovalo tyto principy konkrétní cestou do fungování úřadů.

Ministerstvo vnitra by mohlo vyzvat úřady, aby jmenovaly oprávněné osoby z řad úředníků/úřednic (ministerstvo nemůže ovlivnit činnost politiků a političek), které by byly odpovědné za řešení problémů v oblasti rovnosti šancí pro ženy a muže.

Ministerstvo vnitra by také mohlo navrhnout povinné proškolení tajemníků a ředitelů úřadů, mohlo by vyžadovat statistiky členěné na ženy a muže, mohlo by ve spolupráci s ostatními kompetentními resorty provádět statistické srovnávání mezd žen a mužů zaměstnaných ve veřejné správě.

Ministerstvo vnitra nabízí na svých stránkách vzorový vzdělávací program zaměřený na rovnost žen a mužů, nabízí on-line proškolení na e-learningovém programu „Rovnost žen a mužů“ a má také velmi výkonnou vnitřní skupinu pro problematiku rovnosti žen a mužů. V roce 2006 ministerstvo vnitra poskytlo podporu iniciativě Gender Studies, o. p. s., při oceňování nejlepšího úřadu veřejné správy v oblasti propagace a implementace rovných příležitostí žen a mužů. Iniciativa se jmenuje Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem a její nultý ročník proběhl v roce 2007. Cílem je zavedení rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu do práce a politiky úřadů veřejné správy v České republice. Kritéria, která ministerstvo vnitra stanovilo společně s Gender Studies, o. p. s., pro výběr nejlepšího úřadu veřejné správy, jsou následující:

- o počet žen ve vedoucích funkcích ve vztahu k celkovému počtu žen v úřadu;
- o vzdělávací akce v oblasti rovných příležitostí žen a mužů: počet vzdělávacích akcí, počet zaměstnanců/kyň, kteří se vzdělávacích akcí zúčastnili;
- o existence antidiskriminačních opatření uvnitř úřadu;
- o zohlednění aspektů rovnosti žen a mužů v oficiálních dokumentech úřadu;
- o opatření úřadu zaměřená na sladování rodinného a pracovního života.

Další institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů:

- **Rada vlády pro lidská práva** – Výbor pro rovné příležitosti pro ženy a muže (Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen) – poradní orgán vlády (od r. 1998).
- Od 1. ledna 2002 působí na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník na 0,5 úvazku, do jehož pracovní náplně patří rovné příležitosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu.
- **Stálá komise Poslanecké sněmovny** pro rovné příležitosti (od 27. října 2006).
- **Veřejný ochránce práv** (po nabytí účinnosti tzv. antidiskriminačního zákona).
- **Veřejná správa**

Na krajské či obecní úrovni žádné formální institucionální struktury v oblasti rovnosti žen a mužů neexistují.

• Neziskový sektor

Občanská sdružení, organizace fungující v rámci politických stran nebo akademická pracoviště hrají důležitou roli v prosazování politiky rovného zacházení.

Spektrum aktivit současných genderových neziskových organizací je velmi široké a v České republice těchto organizací funguje 60.⁷

6 Pavlík, P., Havelková, B., Kotišová, M., Machovcová, K., Hamrlová, M., Hynková, M., Souralová, A., Smetáčková, I., Linková, M., Kárníková, B., Nedbálková, K., Ehnertová, E., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (2006)*. Praha: Nadace Open Society Fund.

7 Databáze neziskových organizací je přístupná na www.feminismus.cz

7. JAK ZAVÁDĚT POLITIKU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A PRINCIPY GENDER MAINSTREAMINGU DO VEŘEJNÉ SPRÁVY



Nejlepším způsobem zavedení politiky rovných příležitostí a principů gender mainstreamingu do politiky a práce úřadů veřejné správy je její začlenění do strategických plánů organizace (obce, města, kraje).

Proto, aby výše uvedené principy mohly být do strategických dokumentů, a tedy do politiky územně samosprávných celků začleněny, je třeba provést nejdříve genderový audit a SWOT analýzu.

- **Genderový audit⁸**

Genderový audit organizace vychází především z analýzy genderové citlivosti, která usnadňuje identifikaci problémů v organizaci v oblasti rovnosti žen a mužů a uplatňování gender mainstreamingu a také vypracování návrhů řešení a strategií zaměřených na řešení identifikovaných problémů.

Genderová citlivost je ale pouze jedním z důležitých vnitřních faktorů; existují také faktory vnější, jako např. směrnice hierarchicky vyšších institucí zaměřené na rovnost žen a mužů nebo výše finančních prostředků určených rozpočty těchto institucí na prosazování principů rovnosti a gender mainstreamingu na nižší úrovni.

Kromě toho je třeba také provést analýzu kontextu, ve kterém úřad působí, protože i veřejné mínění má svou váhu.

- **SWOT analýza**

Po provedení genderového auditu organizace je třeba provést SWOT analýzu. Jedná se o strategickou analýzu založenou na souhrnném zhodnocení silných a slabých stránek (vnitřní faktory) a příležitostí a hrozeb (vnější faktory). Je výchozím bodem pro určení strategického cíle i specifických cílů a umožňuje formulování strategické vize se zaměřením na řešení: jak zachovat a posílit silné stránky, jak odstraňovat nebo eliminovat slabé stránky, které budoucí příležitosti lze využít pro další rozvoj a jak čelit (prostředky, postupy) očekávaným ohrožením dalšího rozvoje. Při provádění SWOT analýzy je důležité si uvědomit, že silné a slabé stránky mohou být ovlivňovány „zevnitř“ organizace, zatímco příležitosti a hrozby jsou vnějšími faktory a mohou být ovlivňovány méně. Pokud jsou však definovány, je možné jim předejít.

Pro ilustraci jsem provedla stručnou SWOT analýzu rovných příležitostí žen a mužů na Magistrátu hl. m. Prahy.

- **Strengths – Silné stránky**

- o Existence vnitřních norem týkajících se rovných příležitostí žen a mužů (nařízení ředitele k rovnému zacházení a zamezení diskriminace).
- o Povinné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v problematice rovných příležitostí (vstupní školení).
- o Povinné vzdělávání vedoucích úředníků v oblasti diskriminace.
- o Nepovinné semináře o rovných příležitostech žen a mužů.
- o Pružná pracovní doba.

8 Pavlík, P., Hejzlarová, E., Stieblerová, K., Skálová, H., Svítlová, K., Angelovski, I., *Genderový audit krajského úřadu*, Nadace Open Society Fund, 2006.

- o Genderové statistiky.
 - o Péče o děti zaměstnanců a zaměstnankyň po dobu krátkých prázdnin během školního roku.
 - o Genderová citlivost zaměstnanců a zaměstnankyň.
 - o Intranetové stránky pro oblast diskriminace a rovného zacházení.
- **Weaknesses – Slabé stránky**
 - o Necitlivý přístup vedoucích úředníků k problematice rovných příležitostí.
 - o Vesměs negativní přístup ze strany politického vedení města.
 - o Překážky ze strany vedení úřadu při prosazování rovných příležitostí.
 - o Genderově necitlivý jazyk.
 - o Nevyrovnané zastoupení žen ve vedoucích funkcích.
 - **Opportunities – Příležitosti**
 - o Přejímání evropské legislativy v oblasti rovnosti žen a mužů.
 - o Přejímání genderově citlivého chování „starých“ států EU (partnerská města).
 - o Prosazování rovných příležitostí žen a mužů ze strany MPSV směrem k orgánům veřejné správy.
 - o Více žen ve vedení úřadu.
 - o Více žen na politické úrovni v hl. m. Praze.
 - o Možnost čerpání z fondů EU.
 - **Threats – Hrozby**
 - o Nepřijetí standardů EU.
 - o Více mužů ve vedoucích funkcích, a tedy menší citlivost k problematice rovných příležitostí a diskriminace.
 - o Více mužů na politické úrovni v hl. m. Praze (rada, zastupitelstvo), a tedy menší citlivost k problematice rovných příležitostí a diskriminace.

Poté, co organizace provedla genderový audit a SWOT analýzu, může začlenit politiku rovných příležitostí a principy gender mainstreamingu do svých strategií rozvoje, a především do strategie rozvoje lidských zdrojů.

V roce 2003 byl Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů vytvořen Strategický plán rozvoje lidských zdrojů a následně byly zřízeny krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů (ve všech krajích kromě hl. m. Prahy). Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů také vypracovaly každá svoji krajskou strategii rozvoje lidských zdrojů. V některých z těchto strategií jsou rovné příležitosti žen a mužů začleněny (např. Jihomoravský kraj, kde bylo zpracování strategie zadáno Masarykově univerzitě), jinde začleněny nejsou (např. Liberecký kraj). Na úrovni měst a obcí potom záleží na tom, má-li územní samosprávný celek svou vizi a svou strategii rozvoje.

Každý úřad veřejné správy by měl do své politiky začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů nejméně ve dvou základních směrech: směrem dovnitř úřadu samotného, tedy směrem k zaměstnancům/kyním, a směrem ke společnosti, která v územně správním celku žije, tedy k občanům a občankám.

Opatření, která by každý úřad měl přijmout směrem dovnitř, jsou především: osvěta a vzdělávání zaměstnanců/kyň včetně nejvyššího vedení, genderové statistiky zaměřené hlavně na rovnost pohlaví na vedoucích místech úřadu s ohledem na celkový počet žen/mužů mezi zaměstnanci/kyněmi, na rovnost mezd, na obsazenost platových tříd ženami a muži na úřadě, dále na vnitřní opatření zaměřená na prosazování rovného zacházení a zamezení diskriminace včetně sexuálního obtěžování. Úřad by měl také přijmout taková opatření, která by umožňovala zaměstnankyním/cům úřadu lépe sladit rodinný a pracovní život; to se týká hlavně pružné pracovní doby, možnosti práce z domova, možnosti zkrácených pracovních úvazků pro matky/otce s malými dětmi, přednosti při přidělování obecních bytů zaměstnankyním/cům samoživitelkám/lům a podobně.

Nástrojem prosazování rovnosti pohlaví směrem dovnitř úřadu by mohl být průzkum spokojenosti zaměstnanců/kyň a v lepších případech i zavedení některého ze systémů řízení kvality (Balanced Score Card, CAF, ISO).

Směrem navenek by úřad měl provádět pravidelné průzkumy potřeb obyvatel a měl by spolupracovat s genderovými neziskovými organizacemi a akademickou půdou na tom, jak umožnit lépe ženám a mužům, kteří v obci/městě/kraji žijí, lépe sladit osobní a pracovní život. Měl by tedy dbát o dostatečné zajištění svých občanů a občanek v oblasti bytové výstavby, v oblasti sociální a zdravotní, v oblasti školní a předškolní docházky, v oblasti dopravy, v oblasti vzdělávání dospělých.

Nástrojem prosazování rovnosti pohlaví směrem k obyvatelstvu by měly bezesporu být plány rozvoje obce nebo kraje.

Pouze v případě, že úřad přijme výše uvedená opatření, je schopen uskutečňovat politiku rovných příležitostí žen a mužů a uplatňovat principy gender mainstreamingu ve svých operačních rozhodnutích.

Je však třeba nezapomínat na to, že většinu konkrétních opatření úřad provádí z rozhodnutí politiků/ček, kteří byli zvoleni za daný volební obvod, protože úřad sám je výkonným orgánem rady a zastupitelstva. Tajemníka/ci nebo ředitele/ku úřadu jmenuje starosta/ka, primátor/ka nebo hejtman územně samosprávného celku.

Dalším činitelem, který může ovlivnit politiku veřejné správy, je stát, který deleguje některé své činnosti úřadům veřejné správy v přenesené působnosti a tyto činnosti také finančně dotuje. Má proto právo ovlivňovat politiku územních samosprávných celků přinejmenším v těch oblastech, ve kterých úřadům územní samosprávy delegoval své kompetence.

- **Vzdělávání a osvěta**

Téměř nikde v České republice nejsou úředníci/ice proškolení/y v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Zde jasně vidím úlohu ministerstva vnitra, které má vzdělávání úředníků a úřednic územních samosprávných celků na starosti.

Ministerstvo vnitra by mohlo prosadit začlenění tematických celků v oblasti rovných příležitostí a gender mainstreamingu do povinného vzdělávání úředníků/nic nebo by mohlo prosadit samostatné vzdělávání v této oblasti jako povinné.

Ministerstvo vnitra vytvořilo ve spolupráci s Gender Studies, o. p. s., e-learningový program o rovných příležitostech žen a mužů pro úředníky a úřednice, jeho využití však pouze doporučilo a je na vůli vedení každého celku, zdali své zaměstnance/kyně v této oblasti vzdělávat bude, nebo nikoliv.

Vzdělávání i osvěta v této problematice jsou velmi důležité pro úřednictvo územních samosprávných celků, neboť se jedná o téma, které je v naší společnosti stále ještě silně tabuizováno, zaměstnanci/kyně se bojí problémů, pokud by se začali/y rovnými příležitostmi zabývat, a vedení úřadů většinou nechce, aby se rovnými příležitostmi zabývali. Je tedy důležité, aby se úředníci/ice v této problematice vyznali/y a aby časem začali/y využívat principy rovnosti a gender mainstreamingu ve své práci.

- **Vnitřní dokumenty úřadu a vnější dokumenty úřadu**

Pouze ten úřad, který je informovaný a vzdělaný, přijme pravděpodobně vnitřní opatření zaměřená na rovné zacházení a zamezení diskriminace. Principy rovnosti pohlaví by měly být zakotveny přinejmenším v následujících vnitřních dokumentech úřadu:

- pracovní řád;
- vnitřní platový předpis;
- kolektivní smlouva;
- v ideálním případě by měl úřad mít vlastní nařízení v oblasti rovného zacházení a zamezení diskriminace včetně sexuálního obtěžování.

Co se týče „vnějších“ dokumentů úřadu, měl by princip rovnosti pohlaví být součástí všech plánů rozvoje obce/města/kraje.

Jak již bylo řečeno, měl by každý úřad veřejné správy a jím zřizované organizace mít své vnitřní opatření, které by bylo zaměřeno na dodržování principů rovného zacházení a na zamezení diskriminačního chování na pracovišti.

8. PŘÍKLADY DOBRÉ (I NEDOBŘÉ) PRAXE NA ÚROVNI KRAJSKÝCH STRATEGIÍ ROZVOJE V ČESKÉ REPUBLICCE



Jihomoravský kraj

V Jihomoravském kraji byla Rada pro rozvoj lidských zdrojů (RRLZ) zřízena v červnu 2003 jako stálý poradní, iniciativní a koordinační orgán Rady hospodářské a sociální dohody v oblasti strategického řízení RLZ.

V roce 2006 byla publikována Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje, kterou zpracovala Masarykova univerzita v Brně, a tím byla zajištěna její vysoká kvalita. Strategie RLZ v Jihomoravském kraji jako jedna z mála pojednává i otázku rovných příležitostí žen a mužů.

Statistiky, uváděné ve strategii, jsou členěny na ženy a muže a také analýzy jsou zaměřeny na ženy a muže. Problematika rovnosti se několikrát odráží i v prezentované SWOT analýze a následně logicky i ve strategické vizi a strategických cílech RLZ. Například ve formulaci strategického cíle v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Jihomoravském kraji se stanoví, že strategickým cílem je: „Zvyšování zaměstnanosti a celkového hospodářského růstu kraje prostřednictvím rozvoje efektivního trhu práce, založeného (...) na účinné politice zaměstnanosti včetně důsledného prosazování rovných příležitostí (...)“

Rovné příležitosti žen a mužů najdeme i v opatřeních v rámci jednotlivých priorit pro období 2006–2016: V prioritě „Rozvoj lidského kapitálu“ se jedná o rovné příležitosti ke vzdělávání, v prioritě „Rozvoj politiky zaměstnanosti“ se jedná o rovné příležitosti na trhu práce.

V Krátkodobém realizačním plánu na roky 2006–2008 jsou také rovné příležitosti žen a mužů uvedeny, a to v prioritě „Rozvoj politiky zaměstnanosti: rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“ (opatření 3.4.). Ve finanční tabulce se nachází specifikace nákladů na toto opatření v souvislosti s dvěma aktivitami zaměřenými na ženy:

Na aktivitu č. 1: „Cílené zvyšování veřejného povědomí o otázkách diskriminace žen na pracovním trhu a možnostech boje s ní, pravidelné sledování a hodnocení účinnosti přijatého systému na ochranu osob proti diskriminaci na základě pohlaví, prosazování principu gender mainstreamingu, podpora center poskytujících prorodinné aktivity v JMK“ je vyhrazeno celkem cca 192 mil. Kč, na aktivitu č. 2: „Podpora nových forem zaměstnávání žen a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce (včetně podpory žen zahajujících samostatnou výdělečnou činnost, cíleného zvyšování motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání žen a zkvalitňování profesních drah žen)“ je vyhrazeno 30 mil. Kč.

Hlavní město Praha

Hlavní město Praha dosud nezřídilo Radu pro rozvoj lidských zdrojů a nevypracovalo Strategii rozvoje lidských zdrojů na svém území. Rovné příležitosti žen a mužů nejsou zmiňovány ani ve Strategickém plánu hl. m. Prahy (1999–2006). V Programovém prohlášení Rady hl. m. Prahy pro volební období 2006–2010 jsou rovné příležitosti zmíněny: „Cílem a smyslem práce Rady bude harmonický rozvoj Prahy v souladu s okolní přírodou, budování města rovných příležitostí, města živé současnosti, města s kvalitní a spolehlivou infrastrukturou, města s výkonnou, snadno dostupnou a vstřícnou veřejnou správou, města, které vytváří kvalitní podmínky pro vzdělání, rozvoj nových technologií a úspěšné podnikání“, ale dále není tento koncept nijak rozvinut.

Ústecký kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů byla v Ústeckém kraji zřízena v roce 2004. V srpnu 2006 byla vypracována Metodika strategie rozvoje lidských zdrojů v Ústeckém kraji (autory jsou krajský úřad spolu s Regionální rozvojovou agenturou), v jejímž úvodu se deklaruje, že autoři se inspirovali Strategii rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje. V metodice se rovné příležitosti žen a mužů neuvádějí. V oblasti zaměstnanosti se doporučují různé úrovně statistik, ale ne podle pohlaví. Statistiky členěné podle pohlaví se objevují pouze v oblasti analýzy nezaměstnanosti. Slovo žena se vyskytuje pouze jednou v souvislosti s Lisabonskou strategií (sociální inkluze).

V roce 2005 byla vypracována Strategie rozvoje Ústeckého kraje. V ní není problematika rovných příležitostí žen a mužů zmíněna, statistiky nejsou členěny podle pohlaví. V 25členné Regionální koordinační skupině, která se podílela na zpracování strategie, není ani jedna žena. Z 38 členů a členek pracovních a odborných skupin je pouze 10 žen. V situační analýze, v kapitole „Zaměstnanost, trh práce, vzdělanost“ se o rovných příležitostech žen a mužů nehovoří a statistiky nejsou členěny podle pohlaví. Ve SWOT analýze, která je součástí strategie, nejsou rovné příležitosti zmiňovány a nejsou uvedeny ani v kapitole „Kritické oblasti a strategické cíle“.

Moravskoslezský kraj

Regionální Rada pro rozvoj lidských zdrojů Moravskoslezského kraje vznikla v roce 2002 jako poradní orgán rady kraje. Na stránkách, které jsou na portálu Topregion.cz uvedeny jako zdroj informací o regionální radě RLZ, nejsou informace o její činnosti ani jejím složení. Na stránkách, které jsou věnovány regionálnímu rozvoji Moravskoslezského kraje, jsme nenašli žádnou strategii kraje v oblasti lidských zdrojů.

Program rozvoje Moravskoslezského kraje (2006–2008) byl dokončen v únoru 2006. V části Analýza, kapitola 3 – Obyvatelstvo, byla nalezena genderově členěná statistika, která se týkala věkového složení obyvatelstva, a statistika ilustrující nejvyšší dosažené vzdělání obyvatel. Ostatní statistiky nejsou členěny podle pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů nejsou zmiňovány.

V kapitole 5 – Lidské zdroje, v podkapitole 5.2. – Zaměstnanost a 5.3. – Nezaměstnanost nejsou žádné genderově členěné statistiky, a to přesto, že se v těchto podkapitolách poukazuje na fakt, že podle údajů úřadů práce v kraji jsou matky pečující o malé děti, které zpravidla mohou pracovat jen na ranní směny, jednou z nejohroženějších skupin.

Liberecký kraj

V Libereckém kraji byla založena Rada pro rozvoj lidských zdrojů v roce 2003. Nevypracovala však strategii pro rozvoj lidských zdrojů, ale v rámci úrovně NUTS II a III vytvořila následující dokumenty: Program rozvoje územního obvodu kraje, Koncepte odpadového hospodářství kraje, Strategie cestovního ruchu, Územní energetická koncepte, Podpora podnikání, brownfields, aftercare, Marketingová koncepte kraje. V těchto dokumentech se neanalyzuje ani rozvoj lidských zdrojů, ani rovné příležitosti žen a mužů.

V roce 2007 vešla v platnost Strategie rozvoje Libereckého kraje 2006–2020, která navazuje na strategii rozvoje z roku 2002. Tato strategie na svých 117 stránkách neanalyzuje situaci v kraji v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a logicky ani nenavrhuje opatření na její zlepšení. Statistiky nejsou členěny na muže a ženy, a to přesto, že velké množství statistik je převzato ze stránek Českého statistického úřadu, který obvykle genderově členěné statistiky uvádí. V analytické části v kapitole B – „Lidské zdroje“ v podkapitole B.3 – „Trh práce a zaměstnanost“ se o postavení žen konstatuje pouze: „Mezi problematické skupiny z pohledu hledání zaměstnání patří především ženy, občané se zdravotním postižením, absolventi škol a mladiství a také starší lidé v předdůchodovém věku.“

Ve SWOT analýze věnované situaci v oblasti lidských zdrojů nejsou rovné příležitosti žen a mužů uváděny explicitně, pouze v příležitostech najdeme řádek: „Podpora projektů zavádějících nové formy pracovních úvazků (flexibilní pracovní úvazky, sdílení pracovního místa, práce doma, zkrácené pracovní úvazky atd.).“ Tuto příležitost bychom mohli vztahovat i na zaměstnávání žen/mužů, které/í pečují o rodinu.

V návrhové části autoři strategie prohlašují, že kraj přijme opatření přispívající k naplnění priority Lisabonské strategie (která jasně stanoví, že rovnost šancí žen a mužů je její prioritou), ale v seznamu navrhovaných opatření se slovo žena nevyskytuje ani jednou.

Ve strategickém cíli B – „Kvalitní a zdravé lidské zdroje“, v rozvojovém opatření B.2 – „Zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti obyvatel“ najdeme v návrhu možných aktivit:

- „Podpora tvorby a realizace programů prevence před dlouhodobou nezaměstnaností a nezaměstnaností rizikových skupin obyvatelstva (posílení podmínek pro zaměstnávání žen, starší populace, osob se zdravotními postizením, snižování neopodstatněných regionálních rozdílů v podmínkách pro zaměstnanost).
- Podpora projektů zavádějících nové formy pracovních úvazků (flexibilní pracovní úvazky, sdílení pracovního místa, práce doma, zkrácené pracovní úvazky apod.).“

Autoři strategie ovšem neuvádějí, jakým způsobem budou výše uvedená navrhovaná opatření prováděna a jak budou podporována. Přitom ze statistické ročenky Libereckého kraje za rok 2005, kterou vydal Český statistický úřad v roce 2006, jasně vyplývá, že nezaměstnanost žen v Libereckém kraji je téměř dvojnásobná oproti nezaměstnanosti mužů.

Královéhradecký kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Královéhradeckého kraje vznikla v lednu 2003. Strategie rozvoje lidských zdrojů Královéhradeckého kraje je však k 30. 6. 2007 teprve v připomínkovém řízení. Ze zápisu závěrečného třetího pracovního jednání pracovních skupin v rámci tvorby strategie, ve kterém je její znění před připomínkovým řízením, vyplývá následující:

V kapitole, věnované prioritní ose 1 „Rozvoj vzdělanosti obyvatelstva“, jejímž globálním cílem je rozvoj a zkvalitňování počátečního a dalšího vzdělávání zahrnující motivaci obyvatel pro účast na dalším vzdělávání, uplatňování nových metod a technologií ve výuce včetně podpory rozvoje environmentálních vzdělávacích programů a celkové environmentální osvěty mezi obyvateli, nejsou rovné příležitosti vůbec zmíněny.

V kapitole, věnované prioritní ose 2 „Koordinace a systémová spolupráce participujících subjektů“, jejímž globálním cílem je zlepšení spolupráce a koordinace vazeb mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli, mezi firmami, institucemi terciárního vzdělávání a výzkumnou a vývojovou sférou, a to vše pro zajištění adaptability, flexibility, konkurenceschopnosti pracovních sil zvyšování inovačního potenciálu, nejsou rovné příležitosti zmiňovány.

Prioritní osa 3 „Rozvoj zaměstnanosti ohrožených skupin“ stanoví jako svůj globální cíl posílení integrace a zapojení ohrožených skupin obyvatel znevýhodněných na trhu práce pro zabezpečení smysluplného a spokojeného života těchto obyvatel souvisejícího s jejich seberealizací a uplatněním ve společnosti. Jako svůj specifický cíl stanoví zapojení ohrožených skupin obyvatelstva na trh práce.

Rovné příležitosti jsou zmíněny v globální SWOT analýze:

- o Ve slabých stránkách je uvedeno: „*Nedostatečné povědomí o rovných příležitostech.*“
- o V hrozbách je uvedeno: „*Rostoucí ‚zranitelnost‘ některých sociálních skupin obyvatelstva (azylanti, pracovníci nad 50 let, nekvalifikovaní, ženy, zdravotně postižení a propuštění z výkonu trestu) a růst sociálně slabých nebo sociální patologii ohrožených skupin obyvatel.*“

V opatřeních této prioritní osy, která se vztahuje ke Specifickému cíli 1 – „Zapojení ohrožených skupin obyvatelstva na trh práce“, jsou kromě jiných uvedena následující:

- o „*Podpora zaměstnávání pečujících osob a OZP na otevřeném trhu práce.*“
- o *Podpora osob pečujících o děti v začlenění na trh práce.*
- o *Vytváření rovných podmínek pro účast žen a mužů na trhu práce.*“

V aktivitách k tomuto opatření je navrhováno následující: „*Informovanost – mediální informační kampaně, přesvědčovací kampaně.*“

Karlovarský kraj

Strategie rozvoje lidských zdrojů v Karlovarském kraji nebyla v dostupných zdrojích nalezena. Nebyly nalezeny ani údaje k práci Rady pro rozvoj lidských zdrojů Karlovarského kraje.

V Programu rozvoje Karlovarského kraje 2007–2013, který je základním programovým dokumentem kraje, jsou specifikovány jeho strategické cíle, priority, opatření a rozvojové aktivity. Tento dokument navazuje na program rozvoje 2004–2006 a v současné době je ve stádiu rozpracovanosti. Zpracování programu rozvoje 2007–2013 probíhalo po jednotlivých stanovených etapách. Každá etapa byla projednávána v rámci pracovních skupin (Podnikání a inovace, Lidské zdroje, Infrastruktura a Kvalita života). Pracovní skupina „Lidské zdroje“ zasedala na jaře 2007 a ze zápisu nevyplývá, že by problematika rovnosti žen a mužů byla jedním z témat diskuse.

V předcházejícím Programu rozvoje Karlovarského kraje 2004–2006 je jenom jeden údaj týkající se nezaměstnanosti členěn podle pohlaví, v kapitole 3.3.3. – „Rovné příležitosti“ je pojednávána pouze problematika národnostních menšin a integrace cizinců. Ve SWOT analýze k části „Lidský potenciál (4.3)“ nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmíněny. Ve strategii, která je součástí programu, jsou v kapitole „Lidské zdroje“ zmíněny sociální integrace a rovné příležitosti, které jsou dále v opatřeních specifikovány jako „Integrace lidí ohrožených sociálním vyloučením“ a „Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti“.

Olomoucký kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů v Olomouckém kraji působí jako pracovní komise Rady hospodářské a sociální dohody Olomouckého kraje a vznikla v roce 2001. Jejím hlavním cílem je podpora rozvoje lidských zdrojů na území kraje. Podle dokumentů na stránkách Olomouckého kraje se Rada pro rozvoj lidských zdrojů do roku 2004 obecně zabývala zejména otázkami optimalizace sítě středních škol a učebních oborů, zaměstnaností a celoživotním vzděláváním, zabývala se však i možností využití Strukturálních fondů EU v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Olomouckém kraji, zmapováním struktury zaměstnanosti v Olomouckém kraji, grantovými schémata v oblasti rozvoje lidských zdrojů, v nichž je Olomoucký kraj konečným příjemcem a operačním programem Olomouckého kraje.

V současném volebním období došlo k obnovení činnosti Rady hospodářské a sociální dohody Olomouckého kraje, na němž bylo rozhodnuto o vzniku dvou pracovních komisí, kterými jsou Pracovní komise pro podnikání a zaměstnanost a Rada pro rozvoj lidských zdrojů Olomouckého kraje. Rada se bude v tomto volebním období zabývat především celoživotním vzděláváním, Evropským sociálním fondem a profesní přípravou.

Strategie rozvoje lidských zdrojů v Olomouckém kraji neexistuje, existují pouze dílčí dokumenty, které se týkají především oblasti školství a vzdělávání.

V Programu rozvoje územního obvodu Olomouckého kraje z roku 2005 (některé části byly aktualizovány v roce 2006), **v kapitole 2** – „Závěry analýz pro území Olomouckého kraje“ nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmíněny a statistiky nejsou genderově členěny. V kapitole 3 – „Návrh rozvojové strategie Olomouckého kraje“, v prioritě 3 – „Rozvoj lidských zdrojů a podpora vzdělanosti, včetně vzdělávací infrastruktury“ se konstatuje, že někteří jedinci jsou ohroženi vyčleňováním z trhu práce a ze společnosti, a uvádí se: „*Jedná se především o čerstvé absolventy škol, občany pečující o děti, zvláště pak matky s dětmi, občany se zdravotním postižením, příslušníky etnických menšin, osoby bez kvalifikace, po návratu z výkonu trestu, drogově závislé a jedince v předdůchodovém věku.*“ Mezi konkrétními opatřeními, která by měla tuto situaci řešit, najdeme však pouze analýzu poptávky/potřeb v kraji s cílem nalézt prioritní oblasti v dalším vzdělávání, zavedení systému rekvalifikačních kurzu v návaznosti na potřeby regionálního pracovního trhu, speciální kurzy seznamující s problematikou samozaměstnávání, zvyšování informovanosti veřejnosti o službách a možnostech pomoci ze strany úřadu práce, obcí, neziskových organizací a ostatních subjektů působících na trhu práce, podporu zaměstnavatelů při zvyšování (změně) kvalifikace jejich zaměstnanců při změně ekonomických a technologických podmínek a podporu absolventských praxí.

V doplňkové analýze zaměstnanosti Olomouckého kraje se slovo žena nevyskytuje ani jednou a statistické údaje nejsou členěny podle pohlaví. V doplňkové analýze nezaměstnanosti Olomouckého kraje nejsou ženy uvedeny ani v podkapitole 1.2.2. – „Analýza problémových skupin uchazečů o práci“. Statistiky v doplňkové analýze nejsou členěny podle pohlaví.

Ve SWOT analýze na „Lidské zdroje a vysoké školy“ nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmíněny.

Plzeňský kraj

Na stránkách Plzeňského kraje není Strategie rozvoje lidských zdrojů publikována.

Program rozvoje Plzeňského kraje byl zpracován v letech 2001–2002. V dodatku k Programu rozvoje jsou rovné příležitosti žen a mužů zmíněny v 1. problémovém okruhu Ekonomika, v kapitole 1.6. opatření „Vytváření a udržení nových pracovních míst“, kde je zdůrazněna nutnost rozvíjet programy pro „*zvláště ohrožené skupiny na trhu práce (mladiství, absolventi, ZPS, ženy)*“. Mimo standardních opatření jako např. rekvalifikace a veřejně prospěšné práce navrhuji autoři spoluvytváření dalších nástrojů, například rozšíření spektra poradenských a informačních aktivit.

Ve 2. problémovém okruhu „Lidské zdroje“ nejsou rovné příležitosti zmíněny. Statistiky v dodatku i v Programu rozvoje nejsou členěny podle pohlaví.

V Regionálním plánu Plzeňského kraje z roku 2004, který je členěn na kapitoly: Úvod a Metodická část, Příroda a krajina, Osídlení, Doprava, Energetika, Ovzduší, Odpady, Těžba a Vzdělávání, nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmiňovány a statistiky nejsou členěny podle pohlaví.

Zlínský kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje byla oficiálně ustavena 16. ledna 2002. Z 19 osob, které jsou členy rady, jsou pouze 2 ženy.

V roce 2005 vydala rada zprávu o činnosti 2002–2004. Z této zprávy vyplývá, že rada se v průběhu své činnosti věnovala především vzdělávací soustavě ve Zlínském kraji a programům OPRLZ. Zmínky o rovných příležitostech žen a mužů v této zprávě nejsou. Mezi koncepčními dokumenty Zlínského kraje není uvedena Strategie pro rozvoj lidských zdrojů.

V Programu rozvoje územního obvodu Zlínského kraje, jehož součástí jsou i plány rozvoje na jednotlivé roky, nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmiňovány, a to ani v kapitole 2.3. – „Lidské zdroje“. Pouze dvě statistiky jsou členěny podle pohlaví. Ve 3. kapitole, která se týká vizí a strategií kraje, nejsou rovné příležitosti uváděny. Ve 4. kapitole „Funkční okruhy“, v části věnované lidským zdrojům, nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmiňovány.

Kraj Vysočina

V kraji Vysočina byla založena Rada pro rozvoj lidských zdrojů v roce 2003. V roce 2005 byl zpracován a schválen Program rozvoje kraje Vysočina. Program rozvoje je tvořen třemi dokumenty. Jedná se o Profil kraje Vysočina, SWOT analýzu kraje Vysočina a programovou část Programu rozvoje. Jednotlivé oblasti byly zpracovány na úrovni odborů Krajského úřadu kraje Vysočina.

V programové části Programu rozvoje kraje nejsou rovné příležitosti zmíněny v žádném z programových cílů (Zlepšení konkurenční pozice ekonomiky, Zvýšení kvality sociálního prostředí s důrazem na rozvoj lidských zdrojů, Zvýšení kvality technického prostředí s důrazem na rozvoj síťové infrastruktury, Zavádění principů udržitelného rozvoje kraje).

Ve SWOT analýze, která byla schválena v roce 2004, nejsou rovné příležitosti žen a mužů brány na zřetel v žádné z uváděných oblastí (Obyvatelstvo, sídla, bydlení, Dopravní infrastruktura, Zásobování pitnou vodou, odvádění a čištění odpadních vod a zásobování energiemi, Informační a komunikační technologie, Územně plánovací dokumentace, Průmysl, služby, rozvoj podnikání, Zemědělství a venkovský prostor, lesnictví, Trh práce a zaměstnanost, Školství, Zdravotnictví, Sociální péče, protidrogová prevence, Volnočasové aktivity, sport, Kultura, památková péče, Životní prostředí, Rekreační a cestovní ruch).

Profil kraje Vysočina, který je součástí dokumentu, byl vzat na vědomí zastupitelstvem kraje v únoru 2007, je tedy nejnovějším dokumentem. Profil kraje se skládá z 10 kapitol. V devíti z nich nejsou rovné příležitosti žen a mužů vůbec zmíněny a uváděné statistiky nejsou členěny na muže/ženy. Jedná se o kapitoly: Geografická poloha kraje Vysočina, Obyvatelstvo a sídelní struktura, Bydlení a domácnosti, Dopravní infrastruktura, Technická infrastruktura, Hospodářství, Sociální a kulturní infrastruktura, Životní prostředí, Rekreační a cestovní ruch.

Pouze v kapitole 7 – „Trh práce a zaměstnanost“, v podkapitole 7.1 – „Ekonomická aktivita obyvatelstva“ jsou uvedeny údaje týkající se ekonomické aktivity žen a mužů, statistiky struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva nejsou však opět členěny podle pohlaví. V podkapitole 7.2. – „Struktura zaměstnanosti“ jsou z celkového počtu 10 statistik pouze 3 členěny na ženy/muže, ostatní statistiky včetně např. statistik průměrných mezd genderově členěny nejsou.

Podkapitola 7.3 je zaměřena na rozsah a strukturu nezaměstnanosti v kraji. Z celkem 13 statistik a grafů uvedených v této podkapitole jsou pouze 2 členěny podle pohlaví.

Je třeba podotknout, že většina statistických údajů v této kapitole byla čerpána ze statistik Českého statistického úřadu, které jsou téměř vždy členěny podle pohlaví.

Pardubický kraj

Krajská rada pro rozvoj lidských zdrojů byla v Pardubickém kraji zřízena v roce 2005. Při zpracování koncepčních materiálů pro volební období 2004–2008 byla vypracována v roce 2005 genderová studie Problematika rovnosti mužů a žen v Pardubickém kraji.

Tato studie je zaměřena především na genderové statistiky v rámci kraje. Úvodem se deklaruje, že „mezi základní cíle Pardubického kraje patří co nejefektivnější využívání dostupných zdrojů ve prospěch regionu jako celku. Z této strategie se vychází při plánování krajského rozpočtu a při určování cílů dalšího regionálního rozvoje. Pro efektivní využívání zdrojů je však klíčová dokonalá znalost potřeb obyvatel dané komunity. Tyto vztahy jsou kulturně a sociálně podmíněné a získané dočasným vývojevým stupněm vztahů. Problematika je velmi obsáhlá a zasloužila by si zpracovat do ucelené analýzy“.

Uvádí se také, že šetření z úrovně kraje bylo provedeno pouze u údajů týkajících se postavení žen v top managementech firem a zastoupení žen v radách měst a obcí a že ostatní údaje byly převzaty ze statistických šetření prováděných Českým statistickým úřadem, protože regionální statistiky zabývající se rovnoprávností mužů a žen nejsou dostatečně průběžně zpracovávány.

Autoři a autorky této genderové studie, kteří nejsou v dokumentu uvedeni, jsou toho názoru, že informace pro zpracování obecné představy o situaci v Pardubickém kraji ve vztahu k genderu by měly obsahovat znalost oblastí jako populace, rodina a domácnost, využití času, práce a mzdy, ekonomika, vzdělání, zdraví, kriminalita a společenské rozhodování. Konstatují však, že: „Při zjišťování situace v oblasti genderu byly sebrány pouze některé údaje, protože v současné době neexistuje ucelený systém sběru dat, který by byl zaměřen na problematiku vztahu rovnosti mužů a žen.“

Dále se studie zabývá základními demografickými údaji, vzdělanostní strukturou obyvatel Pardubického kraje, problematikou práce a mezd, zastoupením žen v top managementu firem, problematikou genderového rozpočtování, zastoupením žen v regionální politice, problematikou domácího násilí a na závěr konstatují: „V této krátké zprávě není možno postihnout všechny aspekty tak široké problematiky, jako je rovnost mužů a žen v Pardubickém kraji. Jelikož neexistují patřičně relevantní informace o situaci v regionu, je tato zpráva první informací o postavení žen a mužů v Pardubickém kraji v některých oblastech pracovního a společenského života. Protože se jedná o závažnou problematiku, bude v následujících obdobích tento problém zahrnut do činnosti Pardubického kraje se snahou vytvořit dynamický systém sběru dat a jejich zpracování tak, aby závěry z těchto šetření sloužily jako podklad v rozhodovacím procesu na úrovni kraje.“

Součástí koncepčních materiálů pro volební období 2004–2008 je také Koncepce činnosti Pardubického kraje v oblasti rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti v letech 2005–2008.

V této koncepci je deklarováno: „Rovné příležitosti pro muže a ženy představují základní demokratickou zásadu, jejíž začlenění do všech politik se stává samozřejmostí. Princip rovných příležitostí bude podporovat široký okruh aktivit. Rovnost v zaměstnanosti znamená snahu dosáhnout stejného přístupu k zaměstnanosti a vzdělávacím příležitostem pro zlepšení kvality zaměstnání pro ženy a zajištění větší pružnosti při ochraně pracovních míst pro ženy. V této souvislosti musí projekty spolufinancované fondy EU přispívat k naplňování principu rovných příležitostí pro muže a ženy. V Pardubickém kraji byla z podnětu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů zpracována v rámci dostupných údajů zpráva o rovných příležitostech pro ženy a muže.“

Středočeský kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Středočeského kraje byla založena v roce 2004. Nenašli jsme však nikde zmínku o její činnosti a nenašli jsme ani Strategii rozvoje lidských zdrojů Středočeského kraje.

V září 2006 byl schválen a vstoupil v platnost Program rozvoje územního obvodu Středočeského kraje, jehož součástí je i sociálně demografická analýza, která byla zpracována v roce 2004. V analýze není zmínka o postavení žen a statistiky nejsou členěny podle pohlaví, kromě statistik ohledně věkového složení obyvatelstva, které byly převzaty z Českého statistického úřadu.

V Programu rozvoje kraje také nejsou rovné příležitosti žen a mužů zmiňovány, a to ani v kapitole E – „Rozvoj lidských zdrojů“, ani ve SWOT analýze, ani ve strategických plánech pro kapitolu E. Ženy jsou uvedeny pouze v Opatření A-III – „Využití nabídky pracovní síly“, v části „Cíle opatření“: „zvýšení možnosti uplatnění ohrožených skupin na trhu práce (absolventi, zdravotně postižení, některé věkové skupiny, matky s malými dětmi, obyvatelé sociálně ohrožení)“ a následně v části „Aktivity naplňující opatření“: „projekty podpory vzdělání a rekvalifikace ohrožených skupin, zvýšení dostupnosti flexibilních forem zaměstnávání, jako jsou úprava pracovní doby, práce z domova či pracovní místa se zkrácenými úvazky“.

Jihočeský kraj

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje vznikla na podzim roku 2003. Zakladatelem byla Jihočeská hospodářská komora. V červnu 2005 vznikla Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s., a rada RLZ se stala jejím nejvyšším orgánem. Na webových stránkách však není zmínka o tom, že by existovala Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Jihočeský kraj.

Návrh Programu rozvoje Jihočeského kraje 2007–2013 je základním střednědobým dokumentem regionálního rozvoje. V sociálně ekonomickém profilu Jihočeského kraje, který je součástí programu, v kapitole 2.6. – „Lidské zdroje a sociální soudržnost, bydlení“, je nerovnost mezi postavením žen a mužů na trhu práce indikována: *„Ze statistických údajů vyplývá, že v kraji jsou výrazné rozdíly mezi mzdami mužů a žen. Oblast rovných příležitostí není průkazně statisticky sledována a vyhodnocována. Přes všechna opatření legislativního, politického i společenského charakteru stále ještě diskriminace některých skupin obyvatel existuje.“*

Ve SWOT analýze, která je také součástí programu, nejsou však rovné příležitosti žen a mužů zmiňovány.

Součástí návrhu Programu rozvoje Jihočeského kraje 2007–2013 je také Akční plán programu rozvoje kraje na rok 2007. Rovné příležitosti žen a mužů nejsou vyjmenovány mezi prioritami akčního plánu.

V samotném návrhu Programu rozvoje Jihočeského kraje 2007–2013 v části „Strategie rozvoje“ je v rámci udržitelného rozvoje kraje zmíněna v bodu f) i „rovnost příležitostí pro všechny“. V prioritní ose 2 – „Lidské zdroje a sociální soudržnost“ v operačních cílech nejsou rovné příležitosti žen a mužů uvedeny, ale jsou uvedeny v opatření 2.2. – „Trh práce“: *„V Jihočeském kraji, podobně jako v celé ČR, je vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Důvodem jsou určitá omezení, která vyplývají z role ženy v české rodině, na níž většinou leží starost o fungování rodiny, což může vést k problémům v pracovním životě. Proto je nutné se v rámci tohoto opatření zaměřit na zaměstnavatele a motivovat je k uplatňování nástrojů, které umožňují sloučit rodinné a pracovní povinnosti, jako je pružná pracovní doba, práce z domova, větší uplatnění částečných úvazků apod. K harmonizaci rodinného a pracovního života přispívá také rozvoj služeb podporujících fungování novodobé rodiny.“*

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

V roce 2006 Gender Studies realizovalo průzkum genderové citlivosti u ředitelů krajských úřadů. Na základě výsledků tohoto průzkumu vznikla myšlenka, aby byla vyhlášena obdoba prestižní soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice (Gender Studies ji v roce 2007 vyhlásilo již čtvrtým rokem), a sice ocenění Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem.

Gender Studies si uvědomuje, že situaci je potřeba nejprve zmapovat, a proto v roce 2007 proběhl nultý ročník soutěže ve spolupráci s Ministerstvem vnitra České republiky.

Gender Studies vypracovalo ve spolupráci s ministerstvem vnitra a zástupci některých úřadů veřejné správy dotazník, který krajské úřady rozeslaly na úřady měst a obcí na svém území.

Otázky, na které úřady veřejné správy odpovídaly, jsou následující:

- o Od kterého roku úřad zohledňuje problematiku rovných příležitostí žen a mužů?
- o V procentech vyjádřený počet zaměstnanců, kteří se v roce 2006 zúčastnili vzdělávacích akcí v oblasti rovných příležitostí žen a mužů ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců.
- o Počet žen ve vedoucích funkcích ve vztahu k celkovému počtu vedoucích míst na dané úrovni.
- o Existence antidiskriminačních opatření uvnitř úřadu.
- o Zohlednění aspektů rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních interních dokumentech úřadu (pracovní řád, vnitřní platový předpis, etický kodex atd.).
- o Zohlednění aspektů rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu v oficiálních dokumentech úřadu zaměřených na veřejnost (strategie rozvoje, vize atd.).
- o Opatření úřadu zaměřená na sladování rodinného a pracovního života.
 - a) Vůči zaměstnancům/kyním úřadu:
 - b) Vůči občanům/kám.
- o Chybělo Vám v dotazníku nějaké téma?

Dotazník vyplnilo a do soutěže se tak přihlásilo 39 úřadů veřejné správy (viz tabulka):

Kraj	Krajský úřad	Obce 3	Obce 2	Obce 1
Jihočeský	1	1	1	
Jihomoravský	1			
Královéhradecký	1			
Karlovarský	1	2	1	5
Liberecký	1	2		
Praha	1			
Moravskoslezský	1	1		
Olomoucký	0		1	
Pardubický	1	1		
Plzeňský	1	2	2	
Středočeský	1		3	
Ústecký	1	1		
Vysočina	1	1		
Zlínský	1	1		1

16. srpna 2007 se sešla výběrová komise, složená ze zástupců/zástupkyň Gender Studies, Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR i krajských úřadů. Komise vybrala nejlepší úřad s rovnými příležitostmi ve třech kategoriích:

- o Kategorie Krajské úřady – jako nejlepší krajský úřad byl vyhodnocen Krajský úřad Karlovarského kraje, který získal 13 bodů.
- o Kategorie I (obce 3) – jako nejlepší úřad kategorie I byl vyhodnocen městský úřad Přelouč, který získal 12 bodů.
- o Kategorie II (obce 1+2) – jako nejlepší úřad kategorie II byl vyhodnocen úřad města Němčice nad Hanou, který získal 9 bodů.

Komise také schválila návrh, aby Karlovarskému kraji bylo uděleno čestné uznání za šíření myšlenky rovnosti žen a mužů, protože z Karlovarského kraje zaslal vyplněný dotazník do soutěže největší počet úřadů (9).

Cílem soutěže je senzitivizace úřadů veřejné správy v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a v konečném důsledku podpora zavádění rovných příležitostí do práce a politiky úřadů. Vybrané úřady by měly fungovat jako příklady dobré praxe, modelové úřady.

9. SLOVNÍČEK POJMŮ

Afirmativní/pozitivní akce

Opatření zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit diskriminaci a předcházet jí, nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur (bývá také nesprávně označováno jako „pozitivní diskriminace“). Zdroj: Gender Management on-line: <http://management.gendernora.cz>.

Diskriminace na základě pohlaví – přímá

Situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu pohlaví (např. v inzerátech typu „přijmeme muže na místo ředitele“).

Diskriminace na základě pohlaví – nepřímá

Situace, kdy zákon, politika nebo praxe, které se jeví na první pohled jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví (např. zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnancům na plný úvazek: vzhledem k tomu, že na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, působí toto opatření diskriminačně proti nim).

Přenos důkazního břemene

Pokud osoba podá soudní žalobu, je v běžných případech na ní, aby dokázala, že je žaloba oprávněná. V případech diskriminace je však důkazní břemeno přeneseno na stranu žalovanou, což znamená, že pokud strana, jež se cítí poškozená, přednese ke svému podezření pádné důvody, je pak na straně žalované, aby dokázala, že princip rovného zacházení nebyl porušen. Přenos důkazního břemene se také používá v případech sexuálního obtěžování.

Gender

Sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, koncept gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Gender mainstreaming

Systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. (Např. při plánování spojů hromadné dopravy by mělo být posouzeno, jakým způsobem ji využívají muži a jakým ženy, neboť ten bývá velmi rozdílný. Teprve po takovém posouzení lze rozhodnout tak, že není poškozeno ani jedno pohlaví.)

Genderová analýza

Studium rozdílů v potřebách, podmínkách, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi ženami a muži.

Genderový audit

Hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže.

Genderový management/management genderových vztahů

Zabývá se postavením žen a mužů v organizaci. Souvisí především s personální prací.

Genderová rovnost/rovnost mezi ženami a muži

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

Kvóty

Opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem afirmativních/positivních opatření. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán „volné soutěži“.)

Pohlaví

Biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako muže a ženy.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Segregace práce/zaměstnání

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou více omezeny než možnosti mužů (horizontální segregace): ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).

Sexuální obtěžování

Nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které snižuje důstojnost žen či mužů.

Skleněný strop

Označuje situaci, kdy se ženám ve firemní hierarchii mnohdy podaří vystoupat do úrovně středního managementu, jejich postup však v určitý moment ustane, jako by nad hlavou měly „skleněný strop“ – neviditelnou, ale přesto existující bariéru bránící jejich kariéernímu růstu.

Skleněný útes

Výzkum British Journal of Management poukazuje na předpoklad, že špatné hospodářské výsledky firem mohou vést k vyšší ochotě jmenovat ženy do vedení. V období poklesu ekonomiky totiž měly firmy, které jmenovaly do vedení ženy, konzistentně horší výsledky po dobu pěti měsíců před jejich jmenováním než firmy, které vedením pověřily muže. Ženy ve vedoucích pozicích tak mohou být vystaveny větší kritice než muži na stejné pozici. (Zdroj: zpravodaj Rovné příležitosti do firem)

Sladění práce a rodinného života/work-life balance

Zavádění opatření vedoucích ke vzájemnému kombinování rodinného a pracovního života jak pro ženy, tak pro muže. Jde např. o flexibilní pracovní uspořádání, sdílení informací, rodičovské dovolené apod.

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.

POUŽITÁ LITERATURA

Foltysová, M., Pavlík, M., Simerská, L., *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*, Ministerstvo financí ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2004

Havelková H., in *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, sborník studií, Open Society Fund, 1998, str. 37

Pavlík, P., Havelková, B., Kotišová, M., Machovcová, K., Hamrlová, M., Hynková, M., Souralová, A., Smetáčková, I., Linková, M., Kárníková, B., Nedbálková, K., Ehnertová, E., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, 2006; Nadace Open Society Fund Praha, 2006

Pavlík, P., Hejzlarová, E., Stieblerová, K., Skálová, H., Svítlová, K., Angelovski, I., *Genderový audit krajského úřadu*, Nadace Open Society Fund, 2006

Pekingská akční platforma, <http://www.mpsv.cz/>

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, MPSV, www.mpsv.cz

Renzetti, C., M., Curran, D., J., *Ženy, muži a společnost*, nakladatelství Karolinum, Praha 2003

Smetáčková I., *Genderová analýza českého školství*, proEquality, projekt Prolomit vlny, program Vzdělávání, Nadace Open Society Fund, 2006

Smetáčková I., *Gender a školství*, projekt Prolomit vlny, Nadace Open Society Fund, 2006

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, <http://www.mvcr.cz/nasili/umluva.html>

Valdrová, J., *Gender a jazyk*, Projekt Prolomit vlny, Nadace Open Society Fund, 2006

Velíšková, H., *Rovné příležitosti – dobrá nebo špatná investice?*, in *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*, sborník textů, Gender Studies, o.p.s., 2007

Všeobecná deklarace lidských práv, OSN, 1948

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

DOPORUČENÉ WWW STRÁNKY:

www.ecn.cz

www.feminismus.cz

www.rovneprilezitosti.cz

www.mpsv.cz

www.diskriminace.cz

www.czso.cz

www.nadacecs.cz

www.profem.cz

www.soc.cas.cz

www.vlada.cz

www.mvcr.cz

http://europa.eu.int/comm/employment_cosomal/gender_equality/legislation/legalacts_en.html

Gender Studies, o. p. s.

Gender Studies, o. p. s., je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp. Gender Studies v současné době koordinuje evropský projekt EQUAL s podtitulem Půl na půl!

Gender Studies poskytuje:

- konzultace v oblasti slaďování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže;
- informační servis pro genderovou problematiku: slaďování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice;
- vydávání a distribuci zpravodaje Rovné příležitosti do firem;
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů);
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, politika, ICT apod.).



Úřad roku „Půl na půl“ – Respekt k rovným příležitostem žen a mužů

Gender Studies, o. p. s., je spolu s Ministerstvem vnitra České republiky organizátorem ocenění nejlepšího úřadu s rovnými příležitostmi žen a mužů.

Pro více informací o všech našich projektech nás, prosím, kontaktujte na výše uvedených telefonních číslech či e-mailových adresách. Zdrojem informací pro vás mohou být i webové stránky www.feminismus.cz či www.genderstudies.cz či www.pulnapul.cz.

Gender Studies, o. p. s., nabízí akreditované vzdělávací kurzy pro úředníky a úřednice veřejné správy

Gender mainstreaming a genderové rozpočtování ve veřejné správě

a

Rovné příležitosti žen a mužů ve veřejné správě

Rovné příležitosti žen a mužů ve veřejné správě

Cílem vzdělávacího programu je seznámit úředníky a úřednice veřejné správy s problematikou rovných příležitostí žen a mužů na úrovni institucionální, legislativní, teoretické i v oblasti praktického uplatnění principů rovnosti žen a mužů ve veřejné správě. Absolventi a absolventky vzdělávání si osvojí základy problematiky rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu, budou se umět orientovat v odpovídající legislativě a institucionálních strukturách, budou mít přehled o problematice diskriminace z hlediska pohlaví a získají základy pro uplatňování principů rovnosti na úřadech veřejné správy.

1. Pohlaví a gender – 1 hodina
2. Rovné příležitosti žen a mužů – 1 hodina
3. Rovné příležitosti a rovnost šancí v politice – 1 hodina
4. Gender mainstreaming a genderové rozpočtování – 1 hodina
5. Institucionální a legislativní zabezpečení problematiky rovných příležitostí – 1 hodina
6. Zavedení politiky rovných příležitostí a principů gender mainstreamingu do veřejné správy – 1 hodina
7. Diskriminace – 1,5 hodiny
8. Diskuse – 0,5 hodiny

Celková doba vzdělávání je 8 vyučovacích hodin.

Číslo akreditace: AK/PV-270/2007

Gender mainstreaming a genderové rozpočtování ve veřejné správě

Cílem vzdělávacího programu je seznámit úředníky a úřednice veřejné správy s principy gender mainstreamingu a genderového rozpočtování na úrovni institucionální, legislativní, teoretické i v oblasti praktického uplatnění v praxi a politice úřadů veřejné správy. Absolventi/ky vzdělávání si osvojí základy problematiky gender mainstreamingu a genderového rozpočtování, budou se umět orientovat v možných aplikacích těchto základů v praxi úřadů v České republice i v zahraničí, budou mít přehled o tom, jakým způsobem je gender mainstreaming a genderové rozpočtování využíváno v zemích EU.

1. Úvod do problematiky gender a rovných příležitostí žen a mužů – 2 hodiny
2. Gender mainstreaming – 2 hodiny

3. Genderové rozpočtování – 2 hodiny
4. Zavedení principů gender mainstreamingu a genderového rozpočtování do práce úřadů veřejné správy – 1 hodina
5. Závěr a diskuse – 1 hodina

Celková doba vzdělávání je 8 vyučovací hodiny.

Číslo akreditace: AK/PV-271/2007

Půl na půl

V letech 2005–2008 je Gender Studies, o. p. s., koordinující organizací dvou společných projektů Půl na půl v rámci programu EU EQUAL, kterých se účastní významné vzdělávací a výzkumné instituce a neziskové organizace. Projekty si kladou za cíl vyrovnávání nerovností na trhu práce. Jeden z projektů se zaměřuje na oblast hl. města Prahy a druhý na Královéhradecký, Liberecký a Jihomoravský kraj. V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbingové aktivity.

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.

Primární cílové skupiny projektu

(skupiny nejvíce ohrožené diskriminací na trhu práce):

- ženy 24–35 let (matky a potenciální matky)
- ženy +50, muži +50
- muži na rodičovské dovolené

Projekt Projekt oslovuje zaměstnavatele, HR management – personalisty, právníky, zákonodárce, úřady práce i širokou veřejnost tak, aby se situace ohrožených skupin změnila k lepšímu a aby se do povědomí celé společnosti dostala idea rovnosti příležitostí bez ohledu na rodové role.



Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem

Na podzim 2006 vydává Business Leaders Forum publikaci, která se zaměřuje na rovné příležitosti pro ženy a muže jako součást společenské odpovědnosti firem. Předkládaná publikace je určena zejména firemnímu sektoru, ale i dalším zájemcům, kteří hledají souhrnné informace o problematice rovnosti příležitostí pro ženy a muže a souvislostech mezi tímto tématem a tzv. společenskou odpovědností firem (CSR). V první části publikace naleznete definice základních pojmů – tedy CO jsou to rovné příležitosti pro ženy a muže, CO je to společenská odpovědnost firem (CSR) a jaká je jejich vzájemná souvislost. V další části pak naleznete praktické informace typu, JAK lze rovné příležitosti uplatňovat v praxi, a rovněž několik pohledů na to PROČ by se firmy (ale i další organizace) měly problematikou rovnosti příležitostí zabývat. Vedle pohledu ekonomického, kterým přispěl Štěpán Jurajda z CERGE-EI, nechybí ani pohled z praxe, kterým přispěla Rostya Gordon-Smith ze společnosti PeopleImpact. Čtvrtá část publikace obsahuje krátký přehled politiky Evropské unie v oblasti rovnosti příležitostí, neboť tomuto tématu je na úrovni EU věnována vysoká pozornost. Rovnost příležitostí je například principem, který musí být součástí všech projektů podpořených v rámci strukturálních fondů EU. V poslední části publikace pak naleznete praktické případové studie uplatňování rovných příležitostí ve firemním sektoru v ČR i zahraniční.

Objednávejte na: blf@blf.cz

**Obálka
není k dispozici**



Zpravodaj Rovné příležitosti do firem

Pokud si přejete časopis objednat, pište na alexandra.jachanova@genderstudies.cz.

Archiv elektronických čísel naleznete na internetové stránce: <http://zpravodaj.feminismus.cz>.

Kariéra – Rodina – Rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce

Na podzim 2006 vydává Gender Studies, o. p. s. publikaci shrnující výzkumy zaměřené na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR. Tyto analýzy byly provedeny v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ koordinovaného Gender Studies, o. p. s. Jednotlivé výzkumy se zaměřují na témata doposud málo zpracovaná, nebo dokonce vůbec nezmapovaná.

V publikaci naleznete tyto texty:

Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Relativní postavení žen na trhu práce v České republice
Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK

Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Kateřina Machovcová – Gender Studies, o. p. s.

Objednávejte na: pulnapul@genderstudies.cz

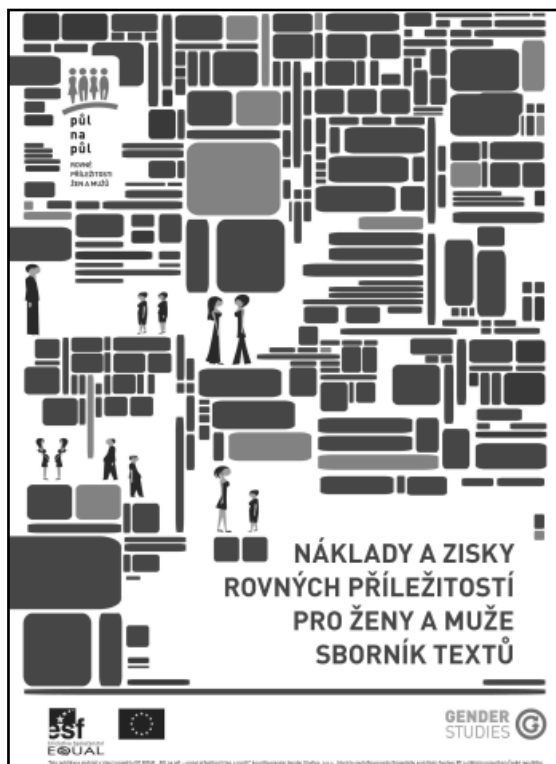


Práce žen z domova v České republice:

Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?

Na podzim 2006 vydává Evropská kontaktní skupina žen v ČR publikaci, která se zamýšlí nad fenoménem neformální práce žen z domova. Fenomén práce z domova je ve veřejných diskuzích zmiňován především ve dvou souvislostech. Prvním okruhem, kde na práci z domova (z anglického „homebased work“) můžeme narazit, je problematika globálního nárůstu neformální práce, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek a tlaku na flexibilitu pracovní síly. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou celosvětově vykonávají především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“. Druhou oblastí, v jejíž souvislosti je práce z domova zmiňována (především v rámci EU), je snaha o prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu a propagace této formy výdělků jakožto skloubení profesního a rodinného života.

Existuje souvislost mezi neformální prací z domova a flexibilním řešením harmonizace péče o děti s pracovní ambicí? Vyskytuje se práce z domova v České republice? Jaké formy práce z domova jsou v ČR běžné? Využívají možnosti pracovat z domova výhradně ženy? Co práce z domova přináší pozitivního a jaké jsou naopak její nevýhody?
Objednávejte na : ivana.ecg@ecn.cz

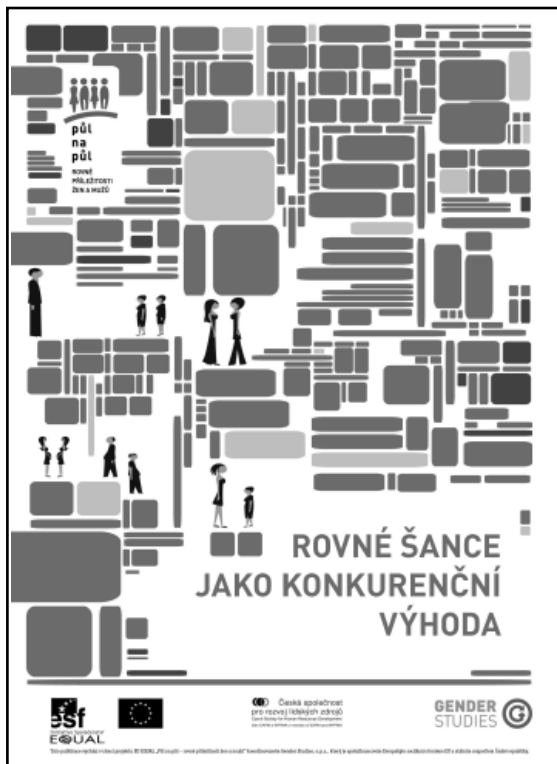


Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže – sborník textů

Rovné příležitosti - dobrá nebo špatná investice?

V lednu 2007 vydal Gender Studies, o. p. s. publikaci s názvem Náklady a zisky rovných příležitostí žen a mužů. Sborník textů, sestavený Kateřinou Machovcovou, představuje různé aspekty dané problematiky a poukazuje na oblasti, kde může být efektivní zavádění rovných šancí přínosné pro zaměstnavatele nejen sociálně, ale i ekonomicky. Sborník pokrývá oblasti, jako je řízení lidských zdrojů s důrazem na sladování osobního a pracovního života, představuje zahraniční studie věnované souvislostem mezi postavením žen a mužů a ziskovostí firm, uvádí souvislosti se sociální odpovědností firm (CSR), public relations. Kromě studie souvislosti mezi rovnými příležitostmi a ziskovostí firm tu najdete příklady dobré praxe ve firmách působících v České republice. Seznámíte se se studií realizovanou americkou společností Catalyst o souvislosti mezi ziskovostí firm a podílem žen v jejich vedení, přečtete si o zkušenostech německých firem s vlivem prorodinných opatření na podnikovou ekonomiku a s dalšími zajímavými materiály, které ukazují, že implementaci rodině vstřícné personální politiky se firmám finančně vyplácí, především prostřednictvím motivace a identifikace zaměstnaných s firmou.

Objednávejte na: pulnapul@genderstudies.cz



Rovné šance jako konkurenční výhoda

Rovné šance jako konkurenční výhoda je publikace, která chce českým personalistům a personalistkám poskytnout informace o tom, proč se zabývat rovnými příležitostmi pro ženy a muže, kterých procesů se v praxi týkají, jaké jsou jejich přínosy pro zaměstnance i zaměstnavatele a návod, jak úspěšně zavést rovnoprávnost mezi pohlavími do organizační praxe.

Publikace obsahuje vyhodnocení běžné praxe v České republice, popis nejlepších postupů používaných v praxi a návody na zlepšení procesů po stránce podpory rovnoprávnosti. Součástí je i několik zajímavých případových studií z úspěšných společností působících v Česku i v zahraničí, které dokumentují, jak lze rovné příležitosti pro ženy a muže na pracovišti úspěšně aplikovat. Jedná se o odbornou příručku popisující, jak se rovné příležitosti promítají do základních personálních procesů. Najdete v ní praktické postupy, rady a náměty na implementaci politiky rovných příležitostí. Knihu uzavírá anketa 7x7, v níž v sedm úspěšných žen odpovídá na sedm otázek z oblasti rovných příležitostí. Každá respondentka má na věc trochu jiný pohled, a právě proto je anketa i zajímavým dokladem, že koncept rovnoprávnosti na trhu práce je stále tématem.

Autorkou publikace je Hana Velíšková, která má přes 12 let zkušeností s budováním personálních koncepcí a přestavbou a implementací klíčových HR procesů. Objednávejte na: info@hrforum.cz.

Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva

„Publikace *Diskriminace a právo* se snaží poskytnout svým čtenářům základní informace o antidiskriminační legislativě a její aplikaci. Měla by přispět k tomu, že na pojmy rovnosti a diskriminace přestaneme pohlížet s povýšeným úsměvem jako na něco, co se nás netýká, co nepotřebujeme, co nám jen vnucuje proti naší vůli Evropská unie, a uvědomíme si, že boj proti diskriminaci je něčím, co vyjadřuje nejzákladnější hodnoty celé naší euroatlantické civilizace, hodnoty, které pregnančně vystihuje česká Listina základních práv a svobod, pokud hovoří o tom, že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech.“

Zdeněk Kühn, docent Právnické fakulty UK

Objednávejte na: pulnapul@genderstudies.cz

Poznámky:

