

15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran a hnutí



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

To je
rovnost

Úřad vlády České republiky



Aktualizovaná verze – leden 2022

Pro Úřad vlády ČR zpracovala
Veronika Šprincová (Fórum 50 %)

Manuál vznikl v rámci projektu OPZ Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související aktivity (projekt č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0002755)

Obsah

ÚVOD	4
10 DŮVODŮ, PROČ BY MĚLY POLITICKÉ STRANY A Hnutí PODPOROVAT VYŠŠÍ ÚČAST ŽEN V POLITICE	5
ZASTOUPENÍ ŽEN V ČESKÉ POLITICE	6
PODPORA VYROVNANÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V POLITICE V ČLENSKÝCH STÁTECH RADY EVROPY	8
MOŽNOSTI, JAK PŘÍSPĚT K ROVNOVÁZE V POLITICE	10
DOMINAČNÍ TECHNIKY	25
POUŽITÉ ZDROJE	29
DALŠÍ UŽITEČNÉ ZDROJE	31
PŘÍLOHA 1 – VÝVOJ ZASTOUPENÍ ŽEN V ČESKÉ POLITICE	32
PŘÍLOHA 2 – VZOR AUDITU ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ VE STRANĚ/HNUTÍ	35
PŘÍLOHA 3 – VZOROVÝ SEZNAM OTÁZEK PRO PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA LOKÁLNÍ ÚROVNI	38

Úvod

V roce 2020 uplynulo 100 let od přijetí československé ústavy, která ukotvila aktivní i pasivní volební právo všech občanů a občanek, tedy i žen. Přestože se od té doby mnohé změnilo, ženy stále tvoří ve volených politických funkcích menšinu. Cílem tohoto manuálu je proto poskytnout českým stranám a hnutím napříč politickým spektrem konkrétní doporučení a osvědčené nástroje, jak podpořit větší zapojení žen do politiky.

V březnu 2021 vláda ČR schválila Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále jako „Strategie 2021+“). Cílem Strategie 2021+ je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR. V rámci příprav Strategie 2021+ byl v samostatné kapitole věnován prostor i tématu veřejného života a rozhodování. Do této kapitoly byl zahrnut i strategický cíl zaměřený na zvýšení zastoupení žen v oblasti politiky. Ten obsahuje specifické cíle směřující ke zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích zaměřené na tzv. měkká opatření související s metodickou podporou a realizací osvětových aktivit či seminářů pro dotčené subjekty. Zároveň však obsahuje i opatření týkající se návrhu variantních řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.

Zastoupení žen ve volených politických funkcích v České republice je dlouhodobě pod evropským i světovým průměrem. Průměrné zastoupení žen v dolních komorách parlamentu v členských státech Rady Evropy bylo v roce 2021 31 %.¹ V České republice je to aktuálně 25,5 %. Situace se nelepší a s výjimkou nejnižší úrovně rozhodování se vývoj neubírá lineárně. Zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích se tedy volby od voleb nahodile mění na základě toho, které strany či hnutí získají mandát, kolik nominovaly žen na volitelná místa a jak často a jakým způsobem v daných volbách využijí voličky a voliči preferenční hlasy.

Z čísel zachycujících vývoj zastoupení žen ve volených politických funkcích v České republice² je zřejmé, že pokud si přejeme dosáhnout 40% hranice³ zastoupení žen v politice, nelze spoléhat na přirozený vývoj. Ukazuje se, že bez cílených opatření není možné zajistit vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice.⁴

České i zahraniční studie ukazují, že politické strany a hnutí jsou pro řešení nevyváženého zastoupení mužů a žen v politice klíčové – a to jak uvnitř nich samotných, tak ve volených rozhodovacích orgánech. Přestože rozhodně nechceme říci, že by politické strany a hnutí či jejich vedení záměrně ženám bránilo v tom, aby se v politice angažovaly a uspěly, mohou politické strany a hnutí sehrát zásadní roli a přispět k vyšší politické participaci žen prostřednictvím různorodých opatření. Klíčové je vnitřní fungování strany/hnutí včetně formálních i neformálních pravidel a procedur v rámci strany/hnutí. Ukazuje se, že politickým stranám a hnutím, jejichž struktury jsou v tomto ohledu institucionalizované, se lépe daří prosazovat větší zapojení žen do politiky.

Manuál byl poprvé zveřejněn v roce 2018. V lednu 2022 došlo k jeho aktualizaci. Aktualizace Manuálu bezprostředně souvisí s plněním úkolu daném usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 269, kterým byla přijata Strategie 2021+. Konkrétně se jedná o opatření č. 2.1.2 v kapitole Rozhodování, v rámci kterého by mělo dojít k aktualizaci a následné distribuci Manuálu.

10 důvodů, proč by měly politické strany a hnutí podporovat vyšší účast žen v politice⁵

1

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích je jedním ze základních principů moderních demokracií, předpokladem sociální spravedlnosti a efektivního fungování státu;

2

Ženy tvoří polovinu společnosti.⁶

3

Ženy tvoří více než 60 % absolventek a absolventů vysokých škol.⁷

4

Vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů.⁸

5

Vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních zkušeností.⁹

6

Vyrovnaní zastoupení žen a mužů v politice přispívá k jejímu otevření větší části společnosti, tedy i skupinám, které v ní dosud nebyly dostatečně zastoupeny.

7

Státy s vyrovnanějším zastoupením žen a mužů v rozhodovacích pozicích mají nižší míru korupce.¹⁰

8

Z mezinárodních úmluv, k jejichž dodržování se ČR zavázala, plyne povinnost vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích aktivně prosazovat.¹¹ Vláda ČR schválila v březnu 2021 Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030¹², která mimo jiné cílí na zvýšení zastoupení žen v politice.

9

Ženy v politice se stávají důležitým příkladem pro další ženy a dívky.

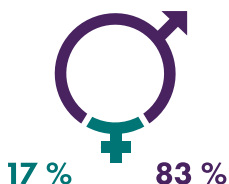
10

Česká společnost je podpoře vyššího zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích nakloněna.¹³

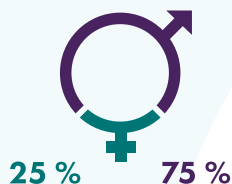
Další zásadní argumenty dokládající důležitost vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích jsou obsaženy například v Akčním plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů na léta 2016 – 2018¹⁴ či ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.¹⁵

Zastoupení žen v české politice¹⁶

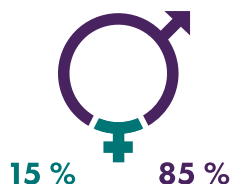
Volené a jmenované orgány



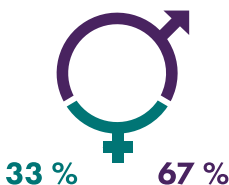
VLÁDA ČR



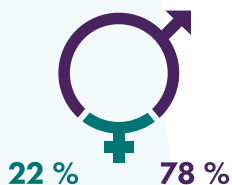
POSLANECKÁ
SNĚMOVNA PČR



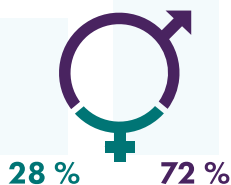
SENÁT PČR



EVROPSKÝ
PARLAMENT

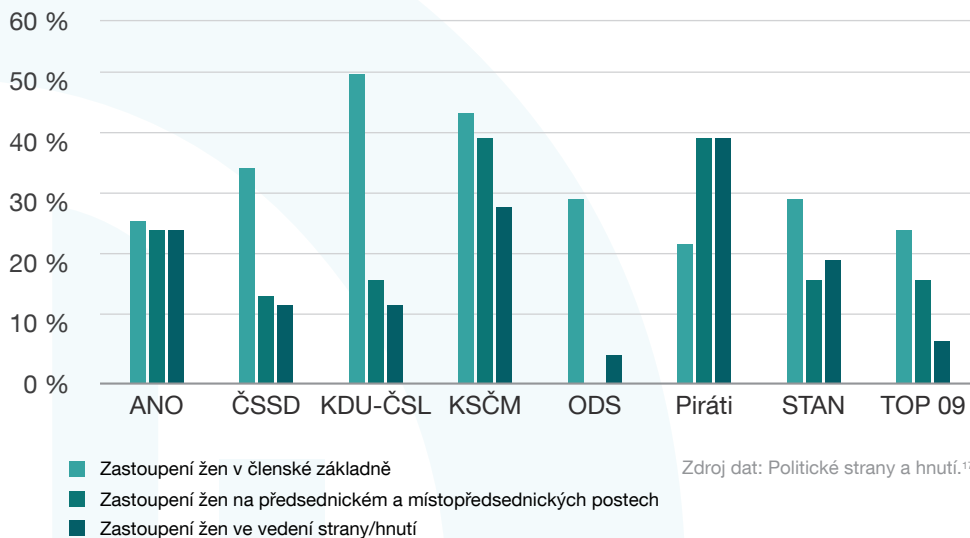


ZASTUPITELSTVA
KRAJŮ

















































ZASTUPITELSTVA
MĚST A OBCÍ

Politické strany a hnutí



V členských základnách českých politických stran a hnutí je v průměru 33 % žen. Ve vedení českých politických stran a hnutí činí průměrné zastoupení žen 19 %.¹⁸

Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice v členských státech Rady Evropy

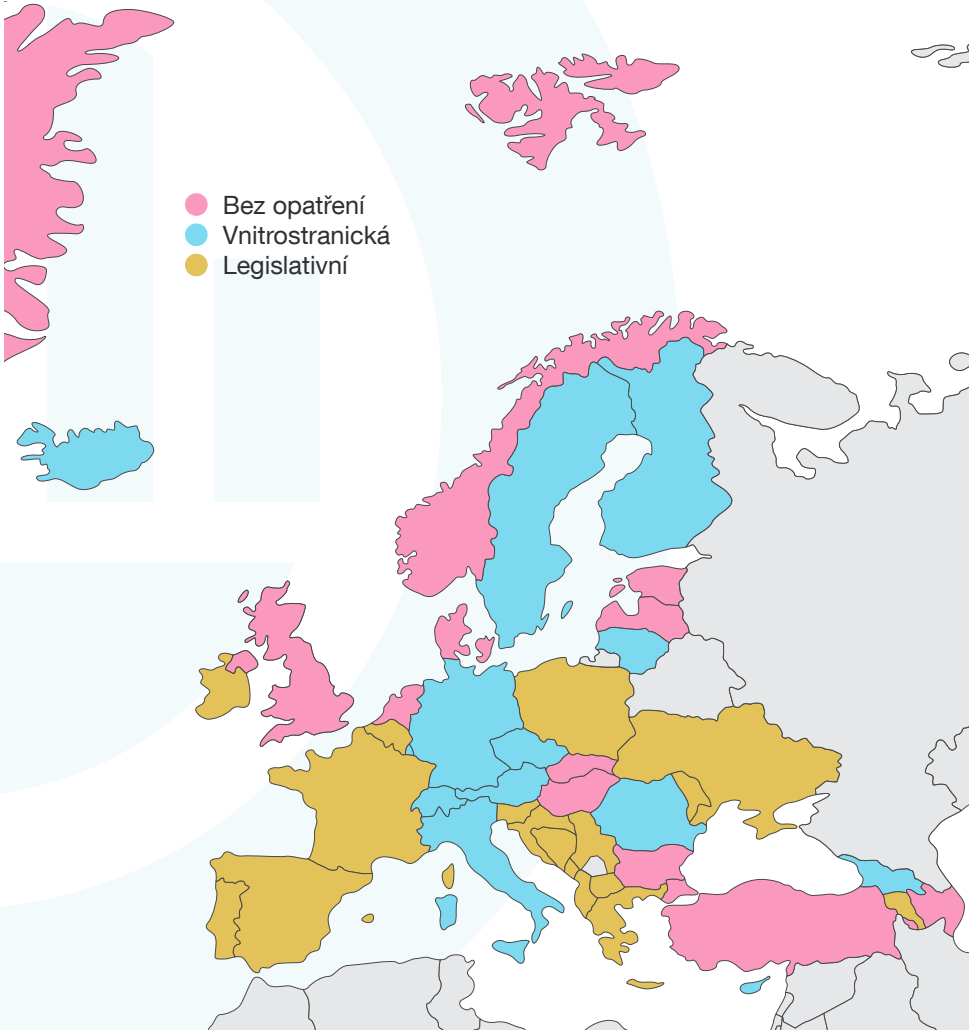
STÁT	AKTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ ŽEN*	TYP OPATŘENÍ
 Albánie	34,3 %	Legislativní
 Andorra	42,9 %	Vnitrostranická
 Arménie	34,6 %	Legislativní
 Ázerbájdžán	17,6 %	Bez opatření
 Belgie	43,3 %	Legislativní
 Bosna a Hercegovina	27,4 %	Legislativní
 Bulharsko	22,1 %	Bez opatření
 Černá Hora	29,6 %	Legislativní
 Česká republika	26 %	Vnitrostranická
 Dánsko	39,1 %	Bez opatření
 Estonsko	27,7 %	Bez opatření
 Finsko	47 %	Vnitrostranická
 Francie	39,5 %	Legislativní
 Gruzie	20 %	Vnitrostranická
 Chorvatsko	31,1 %	Legislativní
 Irsko	22,5 %	Legislativní
 Island	47,6 %	Vnitrostranická
 Itálie	35,7 %	Vnitrostranická
 Kypr	19,6 %	Vnitrostranická
 Lichtenštejnsko	28 %	Bez opatření
 Litva	25,5 %	Vnitrostranická
 Lotyšsko	31 %	Bez opatření
 Lucembursko	18,3 %	Vnitrostranická
 Maďarsko	14,1 %	Bez opatření
 Malta	27,9 %	Vnitrostranická
 Moldavsko	39,6 %	Legislativní
 Monako	33,3 %	Bez opatření
 Německo	34,7 %	Vnitrostranická
 Nizozemsko	39,3 %	Bez opatření
 Norsko	45 %	Bez opatření
 Polsko	35 %	Legislativní
 Portugalsko	37,2 %	Legislativní
 Rakousko	39,3 %	Vnitrostranická
 Rumunsko	18,8 %	Vnitrostranická
 Řecko	20,7 %	Legislativní
 San Marino	30 %	Legislativní
 Severní Makedonie	38,3 %	Legislativní
 Slovensko	21,3 %	Bez opatření
 Slovinsko	24,4 %	Legislativní
 Srbsko	39,8 %	Legislativní
 Španělsko	44 %	Legislativní
 Švédsko	46,1 %	Vnitrostranická
 Švýcarsko	42 %	Vnitrostranická
 Turecko	17,3 %	Bez opatření
 Ukrajina	20,7 %	Legislativní
 Velká Británie	33,8 %	Bez opatření

*Informace týkající se parlamentních voleb nebo dolní komory parlamentu.

Zdroj: <https://www.coe.int/en/web/electoral-assistance/elecdata>; data ke dni 11. 5. 2022

Aktuální zastoupení žen v dolní komoře
Parlamentu ČR: 26 %

Průměrné zastoupení žen v členských
státech Rady Evropy: 32 %*



Možnosti, jak přispět k rovnováze v politice

České i zahraniční politické strany a hnutí ve snaze řešit nerovné postavení žen a mužů v politice sahají k různým opatřením, zpravidla v souladu se svými programovými hodnotami a principy. V následující části jsou představeny konkrétní nástroje včetně příkladů dobré praxe z českého i evropského prostředí.

Tato opatření by měla sloužit jako inspirace a je samozřejmě možné si je přizpůsobit, tak aby dobře fungovala uvnitř té které strany/hnutí. Není samozřejmě nutné využít všechna opatření. Pro začátek je naopak vhodné vybrat si pouze ta nejvhodnější a nejpotřebnější.

Závazek prosazovat rovnost žen a mužů

Strana/hnutí se ve svém programu, dokumentech a stanoviscích hlásí k tématu rovných příležitostí žen a mužů a toto hledisko promítá do své činnosti a svých politik.

Pokud se strana/hnutí rozhodne zabývat se otázkou rovnosti žen a mužů, prvním krokem – který nevyžaduje žádné zvláštní zdroje – zpravidla bývá přihlášení se k tomuto tématu. Nemělo by však zůstat u pouhé proklamace, naopak úsilí o genderovou rovnost by se mělo promítnout i do praxe.

Takový závazek bývá zpravidla obsažen v dlouhodobém programu strany/hnutí či v samotných stanovách. Pokud se rovnost žen a mužů otevřeně stane jedním z principů strany/hnutí, mělo by se to důsledně promítat i do dalších oblastí – například zobrazování a prezentace politiků a především političek. Pokud je takový závazek rozpracován do konkrétnější strategie, měl by obsahovat i opatření, jak postupovat v případě diskriminace či nedodržení tohoto závazku. Závazek se může následně promítnout například i do toho, že část rozpočtu politické strany/hnutí je vyhrazena na financování ženské frakce a politik rovnosti žen a mužů.

Ženy se pak s takovým politickým programem mohou lépe identifikovat a projevují pak větší zájem o členství a aktivní působení ve straně/hnutí. Politické strany mohou svou podporu rovných příležitostí žen a mužů vyjadřovat také vydáváním prohlášení či tiskových zpráv věnujících se tomuto tématu.

Jednou z variant je na začátek provést genderový audit, který zhodnotí procesy a praktiky ve straně/hnutí z perspektivy rovnosti žen a mužů, identifikuje silné stránky a nedostatky v této oblasti a předloží „na míru“ vytvořená doporučení pro zlepšení situace. Genderový audit slouží jako nástroj, který poskytne vedení politické strany/hnutí výchozí informace, které jsou potřebné pro stanovení strategií za účelem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích politických pozicích (viz Přílohu 2). Konkrétní strategie, které vychází z výstupů auditu, si pak politická strana/hnutí dále rozpracovává v rámci svých strategických dokumentů (ať již obecných, či konkrétně zaměřených na rovnost žen a mužů).

Dalším posílením tohoto závazku může být i vytvoření zvláštní odborné sekce či komise k tomuto tématu. Pomoci může i spolupráce s odbornou veřejností, ať již z akademické či neziskové sféry.

Institucionální podporu má téma rovnosti žen a mužů i v českých politických stranách. Komunistická strana Čech a Moravy má Komisi žen ÚV KSČM, což je stálá poradní orgán vedení strany pro otázky rovnosti žen a mužů. Strana zelených má Genderovou odbornou sekci, která je odborným poradním orgánem předsednictva.

V zahraničí je vypracování a přijetí genderového akčního plánu vyžadováno například od politických stran ve Slovinsku.¹⁹ V červenci roku 2002 zde vstoupil v platnost zákon o rovných příležitostech žen a mužů. Podle paragrafu 31 jsou všechny registrované politické strany povinny každé čtyři roky přijmout akční plán obsahující stanovisko strany k otázce vyrovnaného zastoupení žen a mužů a v souladu s tímto stanoviskem i konkrétní opatření směřující k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v orgánech strany i na kandidátních listinách.

Německá Křesťanskodemokratická unie (CDU) ve svých stanovách věnuje jednu část rovnosti žen a mužů a výslovně říká, že je strana povinna prosazovat ve všech místních i národních orgánech formální i faktickou rovnost mezi muži a ženami.

Politická strana může mít na webových stránkách odkaz či sekci věnovanou tomuto tématu. Jako příklad lze uvést španělskou politickou stranu – konzervativní Partido popular²⁰.

Podpora zájmu žen a dívek o politiku včetně cíleného náboru členek

Chce-li mít strana/hnutí vyrovnané zastoupení žen a mužů ve svých řadách, na kandidátkách i ve volených orgánech, sama se cíleně zaměřuje na vyhledávání a oslovování žen.

Cílené oslovování a nábor může být součástí obsáhlejší mediální strategie nebo strategie řízení vnějších vztahů stran/hnutí. Politické strany/hnutí si často stěžují, že mají ve svém středu jen málo členek, které by stály o politické funkce, a že ženy obecně jeví o politiku malý zájem²¹. Ale jejich vysoká angažovanost například v neziskovém sektoru ukazuje opak – ženy o věci veřejné zájem projevují a jsou v této oblasti úspěšné. Problém tedy nebývá v nedostatku žen v členských základnách, ale v tom, aby byly ženy vhodně motivovány k tomu se angažovat. Nechuť být aktivní v politice u žen může být způsobena současnými tématy, která politika řeší, ale také agresivními praktikami, jichž se v politických kruzích běžně užívá. Je proto výzvou pro politické strany/hnutí, aby řešily témata ženám blízká, kultivovaly politické prostředí a daly ženám najevo, že o ně stojí. To, co získají, bude jistě nejen vyšší zastoupení političek, ale obecně pestřejší reprezentace různých skupin ve svých řadách, což jim umožní oslovení širšího spektra voličstva.

Ženská frakce britských Liberálních demokratů (Liberal Democrat Women) pořádá kampaně na různorodá témata, která ovlivňují kvalitu života žen. Strana zelených ve Velké Británii se před volbami v roce 2004 zaměřila speciálně na oslovování žen – voliček a potenciálních členek. Cíleně hledala témata, která jsou ženám blízká, a stávající témata přibližovala z perspektivy, která je ženám vlastní. Program německé CDU se zabývá např. ženami na pracovním trhu, platovou nerovností, částečnými úvazky, ženami ve vědě a technice, podporou žen v soukromém sektoru, penzijním pojištěním žen, ženským zdravím a ženskými právy.

Transparentní vnitrostranická pravidla

Strana/hnutí má jasně stanovená transparentní pravidla, která dávají všem šanci se zapojit. Tato pravidla zamezují diskriminaci a myslí na ty, kteří a které mohou být znevýhodněni či znevýhodněny.

Jasně definovaná a transparentní pravidla v rámci strany/hnutí posilují vnitrostranickou demokracii a představují základ pro rovný přístup jak mužů, tak žen k voleným a vedoucím pozicím. Formalizace postupů uvnitř strany/hnutí je však důležitá pro všechny, kteří a které nemají přímý přístup k moci. Omezí tvorbu mocenských klik a neformálních sítí ovládaných jednou skupinou či jednotlivcem, což prospěje demokratickým principům uvnitř strany/hnutí. Formalizace obohacuje jakékoli jednání o pohled skupin, které jsou zpravidla z neformálních mocenských struktur vyloučeny. Těmito vyloučenými skupinami jsou velmi často ženy, ale také například mladí lidé.

Klíčové je v tomto ohledu především nastavení transparentního výběru kandidátů a kandidátek. Pokud nejsou kritéria jasně stanovena, hrozí riziko, že výběr neprobíhá na základě schopností a zkušeností, ale pouze na základě toho „kdo se s kým zná“. Běžně se užívají například anonymní životopisy, kde uchazeč či uchazečka uvádí pouze své profesní zkušenosti – bez uvedení jména, rodinného stavu či data narození. V neposlední řadě je podstatné, aby byla transparentní i pravidla, jak jsou rozdělovány finanční zdroje ve straně/hnutí.

Transparentnost procesů je jedním z hlavních principů fungování České pirátské strany. Strana zveřejňuje své vnitřní předpisy, mezi nimi například i kritéria, na základě kterých jsou vybíráni ministři či ministryně. Volební řád strany je založen na systému primárních voleb, jichž se může zúčastnit každá členka a každý člen strany, která či který splňuje jasně daná a veřejně dohledatelná kritéria.

Pozitivní opatření

Tzv. kvóty procentuálně stanovují, kolik míst na kandidátní listině či ve stranických orgánech je ženám a mužům vyhrazeno.

Zavedení systému kvót se jeví jako nejefektivnější a nejméně nákladné pozitivní opatření na podporu rovnosti žen a mužů v oblasti politické reprezentace a rozhodovacích funkcí. Vnitrostranické kvóty mohou být aplikovány při sestavování kandidátních listin do voleb na různých úrovních a/nebo na zastoupení žen a mužů v orgánech strany/hnutí či složení delegátů a delegátek na sjezdech či stranických konferencích. Kvóty mohou být formulovány různě, což má pak vliv na jejich účinnost.

Typů kvót, jejich nastavení a míry závaznosti existuje celá řada. Kvóty jsou zpravidla formulovány jako genderově neutrální, tj. nezaručují pouze podíl žen, ale minimální podíl obou pohlaví. Jednoduché kvóty zajišťují pouze poměr žen a mužů na kandidátních listinách, tj. stanovují minimální zastoupení jednoho pohlaví. Propracovanější kvóty pak zajišťují nejen poměr žen a mužů, ale určují i jejich umístění na kandidátní listině (typicky v první dvojici muž i žena, neboť se jedná o nejpravděpodobněji volitelná místa). Typickým příkladem je tzv. zipový systém, kde se kandidáti a kandidátky střídají. V mírnější variantě může být toto opatření formulováno tak, že v každé trojici musí být alespoň jedna osoba opačného pohlaví. Zejména v případě jednoduchých kvót je pro jejich efektivitu klíčové nastavení výše kvóty – za minimální je však považována 30% hranice.

V českém politickém prostředí má ve stanovách ukotveny genderové kvóty pouze jedna politická strana – Strana zelených. Kvóty ošetřují jak zastoupení žen v orgánech strany, tak na kandidátních listinách. Zvláštním případem je Komunistická strana Čech a Moravy, která pro každé volby vydává závazné doporučení pro zastoupení žen na kandidátních listinách.

V zahraničí jsou vnitrostranické kvóty používány celkem v 59 zemích. V Evropě jsou typické pro severské státy, ale najdeme je například i v sousedním Německu. SPD používá pro orgány strany i kandidátní listiny kvótu ve výši 40 %, Křesťanskodemokratická unie (CDU) používá kvótu třetinovou. Die Linke využívá pro sestavování kandidátních listin zipové pravidlo, kdy se ženy a muži na kandidátní listině střídají a Zelení 50% kvótu. Podrobné informace ke všem státům jsou shromažďovány v databázi: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>.

Ze 47 členských států Rady Evropy jsou vnitrostranické kvóty využívány v celkem 15 zemích (v dalších 18 členských státech jsou zavedeny legislativní kvóty).²²

Specifickým opatřením je dvojí předsednictví, tj. vykonávání předsednické funkce dvěma osobami opačného pohlaví. To využívají např. čeští a němečtí Zelení.

Britští Liberální demokraté vyřešili tuto otázku jmenováním speciální mluvčí pro spravedlnost a ženy a rovné příležitosti (Spokesperson for Justice and Women & Equalities).

Mentoring

Zkušené političky solidárně vyhledávají a vedou nové, méně zkušené, ženské kolegyně.

Jednou z osvědčených metod, jak posílit pozici žen v politické oblasti, je politický mentoring. Tento způsob neformálního vzdělávání se dostal do politiky z ekonomické sféry. Velmi zjednodušeně řečeno se jedná o vztah učitelky a žákyně, kde zkušenější kolegyně (mentorka) předává své zkušenosti méně zkušené či začínající političce (aspirantce). Jde tedy o osobní způsob předání zkušeností, kdy aspirantka (mentee) tráví s mentorkou určitý předem sjednaný čas a během této doby je zasvěcována do politické praxe. Nemusí se jednat pouze o otázky politické, může jít i o rady a sdílení ryze praktických strategií a dovedností, jak se jako žena v politice neztratit.

Aspirantce stáž umožňuje získat ryze praktické zkušenosti a poznat prostředí politického života. Je na dohodě obou stran, jak rozsáhlá a podrobná taková praxe bude. Pro úspěch stáže je důležité domluvit si předem písemně jisté podmínky a minima toho, co by si aspirantka měla/chtěla z praxe odnést. Odměnou pro mentorku je na druhou stranu aspirantčina nejen případná dočasná výpomoc, ale i obohacení vlastního politického života o nový pohled, zkušenosti a nápady. Mentoringová spolupráce může být navázána v rámci jedné strany, nebo jít napříč politickým spektrem.

Při organizaci mentoringového programu například rakouská lidová strana dbá na to, aby minimálně 40 % účastníků mentoringu byly ženy.

Většina politických stran v severských zemích poskytuje svým členkám mentoringové programy.

Pro mentoring mohou politické strany či hnutí využít stávajících programů neziskových organizací – v ČR různá školení pro ženy političky pořádá Fórum 50 %, v Portugalsku pak podobné programy pořádá Portuguese Network of Young People for Gender Equality (Portugalská síť mladých lidí pro genderovou rovnost).

Síťování

Navazování kontaktů a spolupráce mezi ženami. Muži vzhledem k odlišným časovým možnostem a stále výhodnějšímu postavení v politice častěji vytvářejí neformální sítě, kde sdílejí kontakty a informace. Ženy se v politice spojují výrazně méně často, cílené síťování jim proto pomáhá vytvořit či rozšířit si síť kontaktů.

Další metodou, v podstatě podobnou mentoringu, je síťování. Na rozdíl od vztahu zkušenější a méně zkušené političky je tento vztah založen spíše na vrstevnickém postavení. Větší či menší skupina žen se pravidelně stýká – osobně, telefonicky či elektronicky. Jedním z důležitých přínosů je sdílení informací a zkušeností. Zároveň se vytváří kolegiálnost a vzájemná podpora žen ve skupině. V pokročilejší fázi lze síť využít i k vytváření strategických postupů přímo zaměřených na dosažení specifických cílů. Toto se nejvíce projevuje v tzv. ženských frakcích politických stran/hnutí.

Cílené setkávání žen reaguje na skutečnost, že ženy mají v průměru méně volného času než muži. Například v České republice tráví ekonomicky aktivní ženy neplacenou prací v domácnosti 28 hodin týdně (tj. 0,7 pracovního úvazku navíc ke svému zaměstnání), zatímco muži v průměru pouze 15 hodin²³. Menší zátěž péčí o rodinu a domácnost tak mužům umožňuje – mnohdy nevědomě – vytvářet neformální sítě v hospodě, na golfu či v sauně.

Setkávání žen s cílem se vzájemně podpořit pořádá v České republice například Dámský klub ODS.

Německá CSU je zapojena do organizace Die Frauen Union (Unie žen) a intenzivně se věnuje síťování. Pořádá například společné snídaně žen spojené s přednáškami, společné bohoslužby a další akce.

Ženské frakce či organizace

V rámci strany či hnutí existuje organizace sdružující ženy, která může být podporována z rozpočtu strany/hnutí a ovlivňuje stranická rozhodnutí.

Ženská frakce je jednou z organizovanějších forem síťování. Frakce mají vytyčeny jasné cíle a strategie. Jako organizovaná skupina v rámci politické strany/hnutí mohou ve srovnání s jednotlivými osobami nebo nekoordinovanými skupinami tyto vize lépe prosazovat či za ně lobbovat. Jedná se o nástroj, který ženám pomůže vytvořit si v rámci strany/hnutí zázemí. Straničky mohou spolupracovat, podporovat se, nominovat své kandidátky, vyjadřovat se k programu strany/hnutí. Vždy ale záleží, jaká je přesná úloha frakce a každá si může definovat své specifické cíle. Činnost ženských politických frakcí je navíc často finančně podporována samotnou politickou stranou/hnutím.

Na jednu stranu by frakce měla mít autonomní postavení v rámci politické strany/hnutí, ale zároveň by měla představovat respektovanou součást struktury, která iniciuje vnitrostranickou a veřejnou diskuzi k tématu rovnosti žen a mužů. Může to být právě ženská organizace, která se v rámci strany/hnutí ujme organizace mentoringových a vzdělávacích programů pro političky (například vzdělávání v oblasti přípravy na kandidaturu a vedení kampaně). Zároveň je důležité, aby ženská frakce měla v rámci stranického rozpočtu na pořádání těchto aktivit vyčleněny finance. Pro posílení ženské frakce je dobré přijmout opatření, které frakci zajišťuje zastoupení ve vedoucích stranických orgánech.

V některých případech není ženská frakce přímo součástí strany/hnutí, ale jde o externí organizaci sdružující členky strany/hnutí. I taková organizace může být financována z rozpočtu strany/hnutí.

Toto opatření je v českých politických stranách nejobvyklejší. Přímo uvnitř strany/hnutí a z rozpočtu financovanou ženskou organizaci má Česká strana sociálně demokratická – Sociálně demokratické ženy, Křesťansko-demokratická unie – Československá strana lidová – Sdružení žen KDU-ČSL, Strana zelených Fórum političek strany zelených a uvnitř Občanské demokratické strany existuje neformální sdružení Dámský klub ODS. Řada dalších stran spolupracuje s organizací mimo stranu/hnutí. V případě ČSSD jde o Oranžový klub, TOP 09 s českou sekcí Evropské unie žen, hnutí ANO s Fórem žen a Komunistická strana Čech a Moravy s Levicovými kluby žen.

Německá CDU má velmi silnou ženskou frakci Frauen union, která vydává stanoviska k oblastem týkajícím se žen, např. co se týče platových rozdílů, reprodukčních práv, vzdělávání dívek nebo pečovatelských zařízení pro děti. Dále lobbuje za pozici žen v rámci CDU, ale i v politice obecně.

V rámci německých Zelených působí Rada žen (Frauenrat), která řeší různá témata související s rovností žen a mužů (např. kvóty, násilí na ženách, prostituce a jiné).

Novozélandská Strana práce (Labour Party) ustavila tzv. Radu žen (Labour Women's Council), která je tvořena poslankyněmi a volenými zástupkyněmi z řad členek strany. Rada se vyjadřuje ke všem otázkám stranické politiky.

V britské konzervativní straně působí Mladé konzervativní ženy (Conservative Young Women), jejichž cílem je motivovat zájem dívek o politiku a podporovat aktivní zapojení mladých žen do stranického dění.

Vnitrostranická databáze žen

Databáze slouží jako prevence častého tvrzení, že „nejsou vhodné kandidátky“. Pomůže rychle a efektivně vyhledat vhodné kandidátky na nabízené posty či politické funkce z řad členek dané politické strany/hnutí. Každý záznam by měl obsahovat vzdělání, kompetence a zkušenosti dané osoby.

V databázi jsou registrovány ženy, případně další příslušníci a příslušnice znevýhodněných skupin, které mají zájem o veřejnou či politickou funkci. Uvedou do registru své profesní zkušenosti, kompetence, dovednosti, dosažené vzdělání a své cíle, tedy o jakou funkci mají zájem. Vhodné je členit osoby podle oborů či oblastí, pro něž mají dané osoby vhodné kompetence. Databáze může pomoci také jako doplňující opatření ke kvótám.

Toto opatření se velmi osvědčilo v Norsku, kde jej sice neprovozuje politická strana, ale nevládní organizace. Ovšem právě pro politické strany by databanka mohla být vhodným nástrojem, jak průběžně vyhledávat vhodné adeptky na nejrůznější politické nebo stranické funkce.

V evropském kontextu lze využít databázi ženských expertek.²⁴ Databáze funguje i v českém kontextu.²⁵ Obě databáze nabízí velké množství expertek na různá témata.

Opatření umožňující sladění politické kariéry, osobního a rodinného života

Strana/hnutí se zavazuje neorganizovat schůze v pozdních večerních hodinách, zajistí členům a členkám hlídání dětí během schůzí, umožní komunikaci přes internet apod.

Jednou z největších bariér pro větší zapojení žen do politiky je skutečnost, že politika a práce v politických stranách/hnutích je uspořádána způsobem, který vyhovuje osobám nepečujícím o rodinu. Navíc v České republice jsou to stále ženy, které jsou vnímány jako ty, které jsou zodpovědné za péči o rodinu a děti. Tato bariéra je na jedné straně překážkou pro samotné političky, které se často i samy obviňují z nedostatečné péče o děti a domácnost.

Nezřídka ale zapojení žen do politiky způsobí problém v okolí, které to špatně přijímá a dává ženám najevo. Tento stereotyp potvrzují i média, která se například političek stále dokola ptají, zda stíhají vařit večeře a podobně. Při rozhovoru s političkou je tématem před Vánoci místo politiky pečení cukroví. Politiků se však na jejich zapojení do péče o rodinu a domácnost nikdo neptá, byť většina z nich má také rodinu a děti. Pro mnohé ženy je fyzicky nemožné být v rámci strany/hnutí aktivní, protože načasování porad, schůzí či jednání je přizpůsobeno modelu, v němž politicky aktivní osoba o děti a domácnost nepečuje.

Politika je u nás zpravidla stále vnímána jako direktivní – pokud do ní chtějí vstoupit např. rodiče aktivně pečující o děti, musejí se dané struktuře podřídít. V západoevropských zemích je ale logika uvažování přesně opačná – pokud chce politická strana/hnutí přilákat např. ženy pečující o děti, musí se strana/hnutí přizpůsobit jejich potřebám. Strany/hnutí mohou učinit mnoho vstřícných kroků – zrušit noční a víkendové schůze, připravit v době schůzí hlídání pro děti, vyhradit v prostorách sídla politické strany/hnutí či instituce dětský koutek. Ženám, které pečují o děti, pomůže i to, pokud budou všechna rozhodnutí činěna v rámci oficiálních struktur, nikoliv během neoficiálních příležitostí, jako jsou setkání v barech, při sportovních zápasech nebo dokonce v sauně, kterých se ženy, pokud pečují o děti, často nemohou účastnit.

V zahraničí se k této politice hlásí např. němečtí Zelení. Podle jejich stanov musí být během politických akcí zajištěno hlídání pro děti, během delších akcí musí být pro děti připraven i program. Tyto akce nejsou samozřejmě určené pouze ženám, ale i všem mužům. Lidé, kteří mají děti a jsou v grémiu (např. výkonná rada, komise), získají smluvně peníze na hlídání dětí. To samé platí pro ty, kteří musí pečovat o dospělé se speciálními potřebami.

V kanadských volbách politické strany nahradily ženám náklady za hlídání dětí a část svých financí věnovaly na podporu žen, které kandidovaly ve volebních obvodech, kde stávající mužský zástupce svůj post neobhájoval.²⁶

Vzdělávání členek a členů strany/hnutí

Strana/hnutí systematicky vzdělává své členstvo v oblasti uplatňování rovných příležitostí či nediskriminace. Specifickým školením strana/hnutí podporuje různé znevýhodněné skupiny.

Je třeba neustále znovu a znovu připomínat důležitost vyrovnaného zastoupení žen a mužů proto, aby byla politika živá a obyvatelstvo reprezentující, a tudíž měla lidem co říci. Politické strany/hnutí mohou pořádat školení na rozmanitá témata týkající se rovných příležitostí, jako je osvěta v oblasti genderových stereotypů a boje proti nim, gender mainstreaming – zvážení možnosti rozdílného dopadu všech přijímaných opatření na ženy a muže, genderové rozpočtování – posuzování veškerých veřejných rozpočtů z hlediska dopadu na ženy a muže, dále pak sladování soukromého života s politickou kariérou, prevence sexuálního obtěžování a další.

Vzhledem k odlišné výchově a postavení ve společnosti mohou ženy potřebovat více motivace. Tu jim může poskytnout například školení zaměřené na tzv. měkké dovednosti – prezentační dovednosti, argumentace nebo mediální trénink.

Úspěšný vzdělávací program určený specificky pro ženy (členky a příznavkyně strany) organizuje Křesťansko-demokratická unie – Československá strana lidová, jde o Volební akademii žen (<http://volebniakademiezen.cz>). V minulosti podobný program s názvem Akademie žen nabízelo svým členkám a příznavkyním i hnutí ANO.

Rakouská sociální demokracie vypracovala příručku pro političky ke komunální politice²⁷ a také praktické argumentační karty²⁸ pro členky k různým tématům, jako jsou práce, rodina nebo politika stárnutí.

Ženská frakce britských Liberálních demokratů (LDM) pořádá pravidelné semináře a školení pro ženy na různá témata od rovných příležitostí přes problematiku etnických menšin až po zaškolení v politické expertize.

Genderově citlivý jazyk

Strana/hnutí nemá pouze členy, poslance, místopředsedy, ale počítá ve svých materiálech také s členkami, místopředsedkyněmi, poslankyněmi apod.

Používání genderově senzitivního jazyka (tj. nejen mužského rodu – např. členové a členky) může předejít situacím, kdy se některé ženy necítí osloveny a začleněny. Genderově senzitivní jazyk může být zakomponován jak do vnitrostranických dokumentů, tak do předvolebních programů či při komunikaci směrem k voličstvu. Může jít ale také o neformální vnitrostranickou kulturu, kterou si dobrovolně buduje členstvo politické strany/hnutí.

Používání genderově senzitivního jazyka se může zdát malicherné, ale je nutné si uvědomit, že v jazyce myslíme. Výzkumy potvrzují, že při používání generického maskulina, tedy mužského oslovení pro ženy i muže, si lidé vybaví pouze nebo mnohem spíše muže. Pokud se třeba hovoří o politicích, lidé si pod tímto označením nepředstaví i ženy. Co si tedy myslet o stranách/hnutích, které tvrdí, že by uvítaly větší počet žen, ale hovoří pouze o členech své strany/hnutí?

V českém prostředí tohoto opatření – ve vnitřních dokumentech strany i v programu – zatím využívá pouze Strana zelených.

Německý Bundestag na svých webových stránkách uvádí funkce v mužském i ženském tvaru (viceprezident i viceprezidentka).

Důsledné potírání sexuálního obtěžování či projevů sexismu

Základním předpokladem je uvědomění si problému a šíření osvěty uvnitř strany/hnutí. Dále je vhodné vytvořit strukturu, která se bude této problematice věnovat – např. určit osobu, která je vyškolená a bude v této oblasti kompetentní, takže se na ni mohou členové a členky obracet v případech, že se stali/ly obětí diskriminace, obtěžování či sexismu.

Strana/hnutí by měla vytvořit mechanismus, který umožní nahlašovat a řešit případy sexuálního obtěžování. Například členové a členky by měli být informováni, na koho se v takových případech mohou obrátit. Strana/hnutí také může ve svém etickém kodexu uvést, že sexuálního obtěžování je pro ni nepřijatelné a jeho výskyt nebude tolerovat.

Postava důvěrníka či důvěrnice, na kterou by se mohly obrátit osoby v případech, že se stanou obětí diskriminace, sexuálního či jiného obtěžování by měla být tzv. dvojitou funkcí, kdy by tuto pozici zastával jak muž, tak i žena. Taková funkce by měla být obsazena na základě hlubší znalosti vztahů ve straně/hnutí a měly by ji vykonávat osoby, které se těší obecné důvěře. Důležité je důvěrníka a důvěrnici dobře proškolit v oblasti negativních sociálních jevů a krizové komunikace, případně v základech krizové intervence. Náplní této role může být nejen vyslechnutí případných stížností, ale také aktivní nalézání příčin kupř. důvodů k odchodu ze strany/hnutí či stranické organizace.

Sexuální obtěžování pomáhají odhalit, řešit ho i mu předcházet například genderové akční plány, které jsou pro slovinské politické strany povinné (viz výše).

Zviditelnění ženských kandidátek a korektní způsob jejich prezentace

Strana/hnutí oceňuje práci žen uvnitř strany/hnutí a propaguje jejich obsazování do stranických funkcí. Strana/hnutí ve své předvolební kampani věnuje dostatek prostoru kandidátkám a zviditelňuje je.

Četné politologické výzkumy ukazují, že ženy často vykonávají práci ve stranickém zázemí, která je méně vidět a je prezentována muži. Výsledkem toho je, že se při rozdělování stranických funkcí nebo předních míst na kandidátních listinách na ženy zapomíná. Naopak politická strana/hnutí, která je ženám otevřená, si těchto rozdílů všímá, oceňuje veřejně i práci v zázemí a dbá na to, aby nebyly práce a funkce ve straně/hnutí rozdělovány stereotypně podle pohlaví, ale především na základě individuálních schopností a dovedností. V rámci vnitrostranických voleb pak dbá na zviditelnění vlastních ženských kandidátek. Důležitost tohoto kroku spočívá i v tom, že se tyto ženy stávají politickými vzory dalších žen a dívek a pomáhají tak nabourávat představu o politice jakožto čistě mužské doméně.

Velmi často je kampaň zaměřena zejména na čelné kandidáty, jimiž jsou většinou muži.²⁹ Pro vyšší zastoupení žen a zlepšení jejich postavení v politice je důležité jít proti trendu tzv. „znevídělování“ žen. Politické strany/hnutí mohou cíleně upozorňovat na kandidátky, což jim také zajistí pozornost širšího a rozmanitějšího spektra voličstva. Prezentace kandidátek by však vždy měla být korektní – tj. představovat kandidátku a její politický program. Stereotypní či sexistická prezentace političek může sice krátkodobě zaujmout, z dlouhodobějšího hlediska však stranu/hnutí spíše poškozuje.

Po volbách je možné například získat zpětnou vazbu v rámci strany/hnutí, případně i od voličů a voliček, jestli prezentaci ženských kandidátek a předvolební kampaň hodnotí jako genderově citlivou. V případě negativní odpovědi by měla strana/hnutí reflektovat tyto výhrady při vypracování budoucí volební strategie. Pozornost je vhodné zaměřit nejen na prezentaci konkrétních kandidátek a kandidátů, ale i na ilustrační fotografie použité v kampani.³⁰

Maltská strana Partit Laburista prostřednictvím své organizace Nisa Laburisti (Labour Women) publikovala 25 tiskových zpráv zabývajících se širokou škálou problémů souvisejících s rolí žen v soukromém i veřejném životě. Zároveň bylo této organizaci umožněno aktivněji participovat na seminářích jako ‚Ženy v maltské politice‘, čímž se organizaci podařilo získat větší pozornost i v mainstreamových médiích a mohla tak úspěšně vystupovat proti genderovým stereotypům v politice.³¹

Využití příkladů dobré praxe ze spřátelených stran/hnutí ze zahraničí

Politická strana/hnutí spolupracuje se sesterskými stranami/hnutími v Evropě a jiných zemích světa a využívá zahraničních příkladů dobré praxe.

V oblasti rovných příležitostí žen a mužů mohou politické strany/hnutí hledat inspiraci také v zahraničí. Některé takové nástroje byly uvedeny již v předchozích sekcích (ženské frakce, formalizování vnitrostranických pravidel apod.). Celá řada politických stran/hnutí v zahraničí zmíněné instrumenty již uplatňuje. Není tedy potřeba objevovat již jednou objevené, ale inspirovat se fungující dobrou praxí ze zahraničí. České politické strany/hnutí mohou v rámci mezinárodní spolupráce získat mnohé užitečné informace a zkušenosti s konkrétním uplatňováním politiky rovných příležitostí pro ženy a muže.

Rozsáhlou mezinárodní spoluprací jsou známy například sociálnědemokratické strany v rámci Socialistické internacionály, jejíž programové prohlášení se speciálně věnuje roli žen a mužů v moderní společnosti. Také strany zelených, křesťanští demokraté a lidovci intenzivně spolupracují na šíření dobré praxe – zejména v rámci Evropy.

Spolupráce s odbornou veřejností

Politická strana/hnutí spolupracuje s odborníky a odbornicemi působícími v akademickém či nevládním sektoru a využívá jejich zkušeností s podporou rovnosti žen a mužů v politice.

V některých případech, zejména pokud strana/hnutí s prosazováním rovnosti žen a mužů teprve začíná, je vhodné využít externí odbornou spolupráci. Odborníci a odbornice mohou pomoci s provedením genderového auditu, vytvořením plánu na podporu rovnosti žen a mužů nebo se spuštěním vzdělávacího či mentoringového programu.

V České republice se přímo na téma podpory rovnováhy žen a mužů v politice zaměřuje nezisková organizace Fórum 50 %³². Ta kromě vzdělávání političek či organizace nadstranického síťování političek realizuje i mentoringové programy včetně pilotního mezinárodního mezi českými a norskými a dánskými političkami.

Dominační techniky³³

V diskusi o nevyváženosti politických procesů se často objevuje otázka, proč je pozornost upírána především na ženy a méně již na další skupiny, které nejsou v politice (dostatečně) zastoupeny. Odpověď je jednoduchá: na rozdíl od jiných znevýhodněných skupin nejsou ženy menšinou. Tvoří polovinu populace a jsou do nějaké míry zastoupeny napříč všemi společenskými vrstvami.

Je však potřeba mít na paměti, že ženy – stejně jako muži – nejsou homogenními skupinami a je pravdou, že konkrétní žena může mít k politickému rozhodování snazší přístup než konkrétní muž. Na druhou stranu platí, že ženy byly historicky z politického rozhodování vyloučeny a toto prostředí tak bylo vytvářeno s ohledem na potřeby privilegovaných mužů.

Pro kvalitu zastupitelské demokracie je zcela zásadní, aby byla otevřená, měla k ní přístup co nejširší část společnosti a mohly se v ní odrážet co nejrozmanitější životní zkušenosti. Společnosti, které si tuto potřebu uvědomují, se zaměřují v první řadě na ženy – právě proto, že tvoří jejich polovinu. Tím však úsilí zpravidla nekončí a je potřeba se dívat na další důvody znevýhodnění při vstupu do politiky – ať již jde o fyzický hendikep nebo například o ekonomické znevýhodnění. I v těchto případech se však mohou potřeby žen a mužů lišit. Pro přijímání kvalitních a efektivních opatření je proto potřeba mít hledisko pohlaví stále na paměti.

Všechny typy uvedené v tomto manuálu vycházejí z poznání, že ženy v politice stále překonávají celou řadu překážek, s nimiž se muži ve své politické kariéře nesetkávají. Existuje mnoho studií a výzkumů, které tyto bariéry a jejich společenské příčiny popisují.

Autorkou zřejmě nejvýstižnějšího konceptu je však norská profesorka sociální psychologie a politička Berit Ås, která již v 70. letech představila teorii dominačních technik, někdy také nazývanou teorií pěti prstů. Jde o techniky, které neuvědoměle či vědomě používají osoby v mocensky výhodnějším postavení vůči lidem v podřízené pozici. Takové jednání se nemusí odehrávat jen mezi politiky a političkami, ale například i ze strany médií.

Zajímavostí je, že Berit Ås nešlo jen o pojmenování mnohdy neviditelného či neuvědomovaného chování. S cílem usnadnit ženám rozpoznávání těchto technik a možnost na ně reagovat, radí ženám, aby si mezi sebou signalizovaly čísla jednotlivých technik na prstech ruky. Proto tedy teorie pěti prstů.

O jakých pět technik jde?

1. Zneviditelňování

- Při jednání či veřejných akcích se projevuje převážně ignorováním řečníka/řečnice (např. listování v papírech, psaní textových zpráv, povídání si s ostatními, odchodem na toaletu).
- Typickým projevem je také přehlédnutí – např. opomenutí při představování, oslovení smíšené skupiny pouze v mužském rodě či otázka „Dámy, sedíte zde samy?“ , pozvání pouze řečníků-mužů.
- Přivlastnění si autorství návrhu někoho jiného.

„Byla jsem jediná v radě a starosta zahajoval slovy: ‚Tak pánové, začneme.‘“

„Abychom se mohly ozvat, založily jsme ve straně ženské sdružení.“

2. Zesměšňování a znevažování

- V naší kultuře jsou zakořeněné vtipy či rádoby vtipné výroky o ženách (ať již jsou blondýny, feministky nebo hysterky), ale například i o Romech a Romkách, což pak vytváří dojem, že je legitimní veřejně se vysmívat těmto skupinám.
- Situaci moc neprospívá ani to, že se ženy znevažujícím způsobem vyjadřují mnohdy samy o sobě nebo projevují naučenou bezmocnost v momentě, kdy si říkají o pomoci v situacích, které běžně zvládají.
- Cílem takového chování je bagatelizovat ženy (nebo jiné znevýhodněné skupiny) a jejich činy.
- Jde o situace, kdy jsou ženy na rozdíl od ostatních představeny pouze křestním jménem (v horším případě jeho zdrobnělinou) nebo bez akademického titulu.
- Častým projevem je i tzv. mansplaining – tedy situace, kdy muž vysvětluje ženě zjednodušeně a blahosklonným tónem, že se mylí ve svém názoru na téma, které se jí přímo týká nebo o kterém má větší znalosti.

„Zajímám se o ‚mužská‘ témata a dostává se mi pořád odpovědi: co ty o tom jako ženská můžeš vědět. Úplně stejně jako muž, jako ženy se pořád musíme více obhajovat.“

„U spousty mužů rezonuje představa, že když žena vypadá docela dobře, tak bude hloupá.“

„Když žena postoupí na nějakou pozici nebo je někam dosazena, tak se říká, že se s někým vyspala. Straničtí kolegové takto mluví o ženách, a setkala jsem se s tím i u ostatních žen.“

3. Odpírání informací

- Jde o velmi účinný způsob, jak udržet ostatní v nevědomosti.
- Velmi často k tomu dochází nevědomě, kdy jsou určité věci předjednány na místech, kam ženy nemají přístup, nebo v časech, kdy se nemohou zúčastnit. Muži totiž často diskutují o důležitých otázkách na místech, kam ženy nemají nebo mají jen omezený přístup (sauna, šatna, bary...).

„V politických stranách jsou mužská bratrstva, kde pánové spolu chodí do hospod a na tenis, na golf a tam se domlouvají. A vy, když máte k práci ještě rodinu, tak nemáte čas po nocích chodit po vinných sklepech. A tam se to skutečně dojednává.“

„Od určité funkce se místa obsazují tak, že se prostě dohadují v určité skupině, která zasedá po večerech a využívá alkohol.“

4. Odsouzení bez ohledu na to, co děláte

- Ať uděláte cokoli, je to špatně... představte si fotbalového rozhodčího: bez ohledu na to, jak píská, vždy je jeden tým nespokojený.
- Ženy jsou vystaveny mnoha protichůdným očekáváním: pokud se ženy chovají klidně, jsou považovány za příliš plaché a neprůbojně, pokud jednájí sebevědomě a energicky, jsou označeny za mužatky nebo dokonce hysterky.
- Často je také trápí černé svědomí. Stále mají pocit, že by měly být někde jinde – práci, s dítětem nebo se svým partnerem.
- Okolí ženy obviňuje z toho, že jsou špatnými matkami, pokud se angažují v politice nebo si budují kariéru, nebo naopak, že jsou „switched-off“ (nedostupné) pokud upřednostňují péči o domácnost a děti.
- Političky jsou obviněny z omezeného vidění, pokud prosazují „ženská“ témata, ale také jsou považovány za zrádkyně, pokud tomu tak není.

„Novinář se političky zeptá, jak to zvládá s dětmi. Politika ve stejném věku, který má také děti, se na to nikdo neptá.“

„Když jsem oslovovala ženy, aby se mnou kandidovaly, odpovídaly: ‚My na to nemáme čas, jak bychom to zvládaly?‘“

5. Obviňování a zahanbování

- Tato dominační technika je ze všech nejzapeklitější. Ženy, které jsou obětí ponižujícího zacházení nebo nějaké formy zneužívání, se často cítí vinný za to, co se stalo. Často se říká, že jediné „ona“ nese odpovědnost za sebe a za své chování. „Ona“ si o to vlastně říkala!
- Ženy, které zažívají nějaký systémový problém, jej nevnímají jako problém společenský, ale jako své osobní selhání.

Tento způsob uvažování často vede k tomu, že ženy oprávněnosti kritiky samy uvěří. Je to všechno nejspíš moje vina. Můžu si za to jen já sama. To pak vede mnohé ženy k tomu, že svalují vinu na sebe, bez ohledu na to, zda je to na místě. V takovém případě je důležité zanalyzovat situaci a realisticky posoudit, co se ve skutečnosti stalo.

„Když jsem získala funkci, tak místo aby se slavilo, maminka mi řekla ,To je hrozný, to tady už nebudeš vůbec.“

Použité zdroje

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018. Dostupné online: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>.

Consolidate Response on Best Practices Used by Political Parties to Promote Women in Politics. Dostupné online: https://iknowpolitics.org/sites/default/files/cr_best_practices_used_by_political_parties_to_promote_women_in_politics.pdf.

Differential Impact of Electoral Systems on Female Political Representation. Dostupné online: http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/3_en.htm.

Fórum 50 %. Více žen do politiky? Samozřejmě! Ale jak?
Dostupné online: http://padesatprocent.cz/docs/FORUM50p_vice_zen_do_politiky.pdf.

Higgs, D. 2003. Review of the role and effectiveness of non-executive directors. United Kingdom: The Department of Trade and Industry.
Dostupné z: <http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>.

Hong, L., Page, S. E. Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. 2004.
Dostupné z: <https://www.pnas.org/content/101/46/16385.full?tab=author-info>.

Marcolino, L. S., Jiang, A. X., Tambe, M. Multi-agent Team Formation: Diversity Beats Strength? 2012. Dostupné z: <https://www.ijcai.org/Proceedings/13/Papers/050.pdf>.

OBSE. Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties. Varšava: OSCE/ODIHR, 2014.
Dostupné online: www.osce.org/odihr/120877?download=true.

Sacchet, T. „Political Parties: When do they work for Women?“. Dostupné online: https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/political_parties_when_do_they_work_for_women.pdf.

Swamy, A. et al.: Gender and Corruption. 2001. In Journal of Development Economics, roč. 64, č. 1, s. 25–55.

Šprincová, V., Mottlová, M. Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice. Praha: Fórum 50 %, 2016.

Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf.

Verge, T., de la Fuente, M. „Playing with Different Cards: Party Politics, Gender Quotas and Women’s Empowerment“. Dostupné online: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0192512113508295>.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Dostupné online: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf.

Vohlídalová, M. „Muži, ženy a neplacená práce v domácnosti v číslech“. In Hornová, M. (ed.) Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012.

Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/hbs_pecuj_a_vypeceme_te_zprava_o_neplacene_praci_v_cr_pdf_web.pdf#page=41.

Další užitečné zdroje

Fórum 50 %. 2020. Tipy, jak podpořit ženy v politických stranách na komunální úrovni. Dostupné online: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/tipy-jak-podporit-zeny-v-politickyh-stranach-fin.pdf.

Fórum 50 %. 2021. Podpora žen v českých politických stranách. Dostupné online: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/postaveni-zen-v-politickyh-stranach.pdf.

Hrbková, Lenka. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. Úřad vlády ČR. 2018. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-genderovych-stereotypu_3.pdf.

Mottlová, M., Slačálek, O. 2020. Poloviční politika. In Šimáčková, K.; Havelková B.; Špondrová P. (eds). Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer.

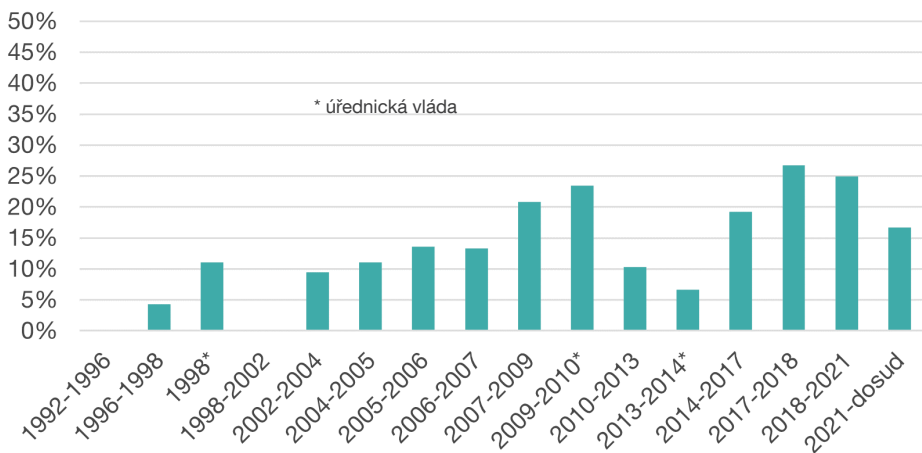
Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné online: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>.

Vohlídalová, M., Maříková, H., Čermáková, M., Volejníčková, R. Sólo pro soprán: O ženách v české politice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2016. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/solo_pro_sopran_na_web_soc_cas_0.pdf.

Zkrácená verze Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné online: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-2021_2030-online-na-vysku.pdf.

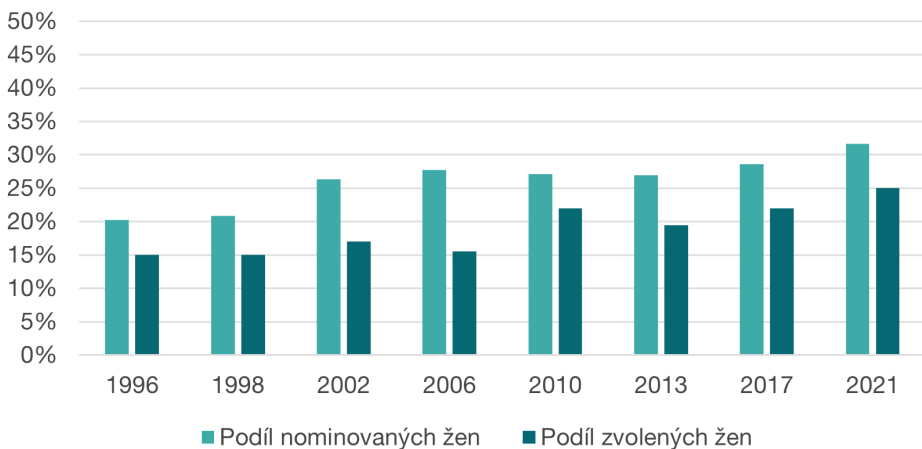
Příloha 1 – Vývoj zastoupení žen v české politice

Průměrné zastoupení žen ve vládách ČR za celé funkční období (1992–2021)



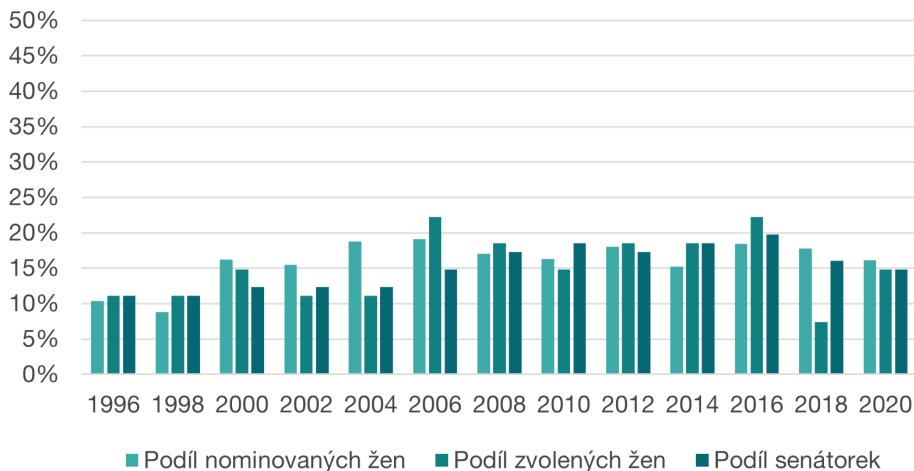
Zdroj dat: www.vlada.cz.

Podíl žen mezi kandidujícími a zvolenými do Poslanecké sněmovny PČR v letech 1996 – 2021



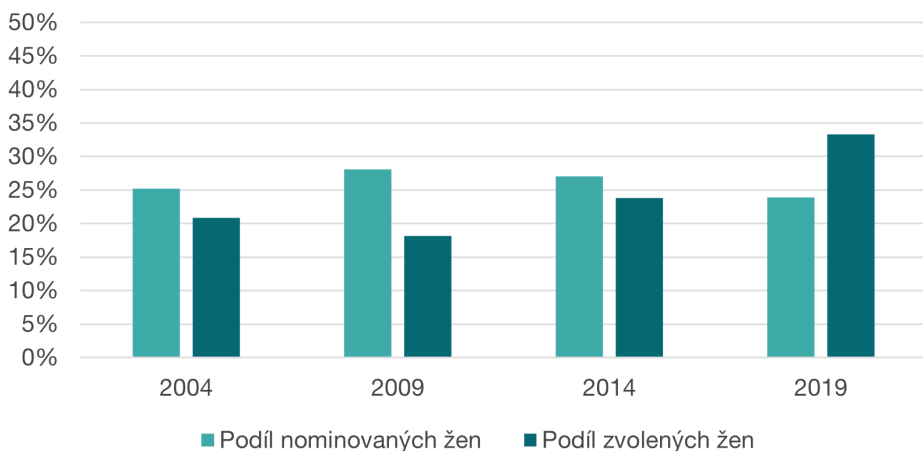
Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Podíl žen mezi kandidujícími a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996 – 2020



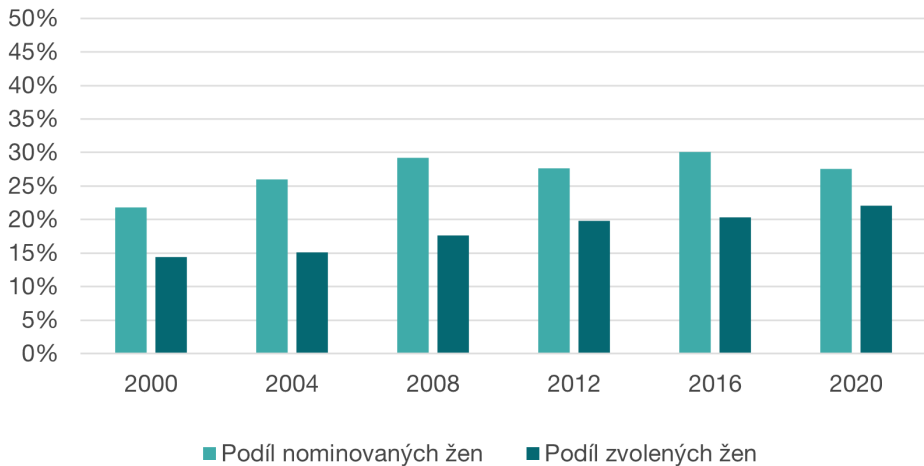
Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Podíl žen mezi kandidujícími a zvolenými do Evropského parlamentu v letech 2004 – 2019



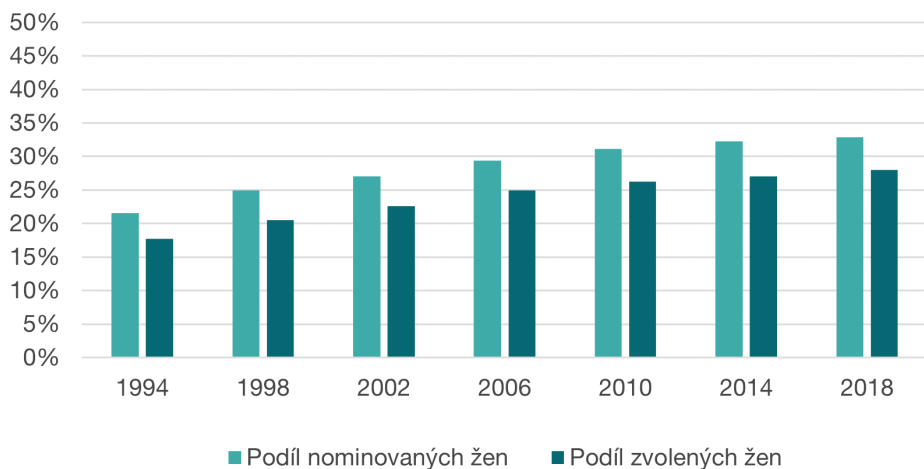
Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Podíl žen mezi kandidujícími a zvolenými do zastupitelstev krajů v letech 2000 – 2020



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Podíl žen mezi kandidujícími a zvolenými do zastupitelstev měst a obcí v letech 1994 – 2018



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Příloha 2 – Vzor auditu rovnosti žen a mužů ve straně/hnutí

1. Nábor členek a členů strany/hnutí

Jak jsou nabíráni a nabírány členové a členky strany/hnutí?

- Přátelé a přítelkyně vedení strany/hnutí?
- Obchodní partneři a partnerky?
- Spolužáci a spolužačky z vysoké školy?
- Rodinní příslušníci a příslušnice?
- Osobní kontakty předsedy či předsedkyně strany/hnutí?
- Díky dobré pověsti strany/hnutí?

Kdo má zodpovědnost za nábor nových členek a členů?

Je postup náboru členstva zakotven ve stanovách strany/hnutí?

Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?

Poskytuje strana/hnutí novým členkám a členům vstupní vzdělávání?

2. Přístup k moci a rozhodování

Jaký je postup při nominaci delegátů a delegátek na sjezd či kongres strany/hnutí?

Jaká jsou hlasovací práva členů a členek strany/hnutí při nominaci

1. vedení strany/hnutí;
2. delegátů a delegátek sjezdu či kongresu;
3. kandidátů a kandidátek strany/hnutí?

Jaká jsou hlasovací práva delegátek a delegátů sjezdu či kongresu při hlasování o rozpočtu?

Jaká (hlasovací) práva mají delegáti a delegátky v souvislosti s vytvářením či schvalováním stranického programu?

Jsou tato pravidla zakotvena ve stanovách strany/hnutí?

Jaký je postup při změně stanov strany/hnutí (např. při zavádění dobrovolných opatření jako jsou vnitrostranické genderové kvóty)?

3. Výběr a nominace kandidujících

Jak probíhá nominace/jmenování členek a členů orgánů, které mají v kompetenci nominace kandidujících?

- Osobní rozhodnutí předsedkyně či předsedy?
- Jmenování vedením strany/hnutí či poradci a poradkyněmi?
- Výběr na základě psaných pravidel zakotvených ve stanovách?

Je postup zakotven se stanovách strany/hnutí?

Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?

Kolik žen je členkami orgánu, v jehož kompetenci je výběr kandidujících?

Mají názory žen stejnou váhu jako názory jejich mužských kolegů?

4. Postup v rámci stranické hierarchie

Jak probíhá postup v rámci stranické hierarchie?

- Rozhodnutí předsedy či předsedkyně strany/hnutí?
- Rozhodnutí vedení strany/hnutí či poradců a poradkyň?
- Osobní vazby členky či člena s předsedou/předsedkyní či vedením strany/hnutí?
- Loajalita, ambice, oddanost?

Jsou pravidla postupu v rámci stranické hierarchie popsán ve stanovách?

Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?

Mají při postupu v rámci strany/hnutí muži a ženy stejné příležitosti?

5. Přístup ke zdrojům strany/hnutí

Jak získává strana finanční prostředky pro své aktivity?

Mají členky a členové strany/hnutí přístup k informacím o sponzorech a podporovatelích strany/hnutí?

Mají kandidáti a kandidátky přístup k finančním zdrojům strany/hnutí při financování svých kampaní?

Jakým způsobem přiděluje strana/hnutí kandidujícím zdroje?

- Stranické finance
- Přístup k majetku strany/hnutí
- Přístup ke kampaňovým materiálům
- Přístup k veřejnému vysílacímu času vyhrazenému pro politické strany/hnutí
- Přístup na veřejná shromáždění a debaty s veřejností, mediální pokrytí

Existuje v rozpočtu strany/hnutí kapitola pro budování kapacit členů a členek, zejm. se zaměřením na leadership? Pokud ano, mají ženy stejnou možnost tyto zdroje čerpat?

Je postup pro rozdělování zdrojů zakotven ve stanovách strany/hnutí?

Příloha 3 – Vzorový seznam otázek pro prosazování rovnosti žen a mužů na lokální úrovni

Okruh 1: Nadšení a závazek

- Projevuje zodpovědný/a radní nadšení pro téma emancipace?
- Projevují vysocí úředníci pochopení pro důležitost emancipace a prosazují ji?
- Projevují úředníci z příslušných odborů zájem o emancipaci a mají chuť ji prosazovat?
- Projevují společenské instituce zájem o prosazování rovnosti?
- Mají ženské organizace zájem o spolupráci s radnicí?
- Považuje rada/zastupitelstvo emancipaci za důležitou?

Okruh 2: Současný stav

- Vedou se statistiky o obyvatelstvu odděleně podle pohlaví, etnicity a věku?
- Vedou se relevantní statistiky odděleně podle úrovně vzdělání, výše příjmu a zdravotního znevýhodnění?
- Existuje přehled o dlouhodobém vývoji určitých skupin: porovnávají se čísla za jednotlivé roky?
- Existuje přehled o tom, jak obec prosazuje emancipaci, celkově a/nebo na úrovni jednotlivých odborů?

Okruh 3: Vize a východiska

- Jsou formulovány obecné cíle pro prosazování rovnosti?
- Usiluje se nejen o rovné šance, ale i rovná práva?
- Je faktické zlepšení postavení žen jedním z cílů?
- Je diskutována současná převládající (mužská, heterosexuální, bílá) norma?
- Je věnována pozornost diverzitě žen?
- Předchází se přitom stereotypizaci?
- Jsou stereotypy aktivně nabourávány, např. uváděním nestereotypních příkladů v materiálech úřadu?
- Je posilování žen klíčovou součástí politiky obce?
- Vychází politika ze svobody volby a sebeurčení žen?

Okruh 4: Ucelená emancipační politika

Prosazuje úřad ucelenou emancipační politiku, tzv. gender mainstreaming?

Je ve všech relevantních oblastech (nejen trh práce a příjmy) věnována pozornost genderovým aspektům?

Jsou v nejdůležitějších oblastech a politikách naformulovány specifické cíle pro prosazování rovnosti?

Jsou stávající politiky posuzovány z genderové perspektivy, např. pomocí rychlotestu emancipace?

Jsou plánované politiky posuzovány z genderové perspektivy pomocí checklistu?

Jsou v dokumentech úřadu zveřejňovány výsledky standardních emancipačních testů/genderových auditů?

Je plánovaná politika posuzována z hlediska dopadů na rovnost žen a mužů?

Okruh 5: Priority

Existuje pochopení pro to, že nelze dělat vše najednou a je třeba si určit priority?

Je zřejmé na základě, jakých výběrových kritérií byly priority určeny?

Souhlasíte s nastavenými prioritami?

Je zřejmé, kdy se budou řešit témata, která byla odložena na později?

Okruh 6: Specifická emancipační politika a opatření

Jsou v relevantních oblastech stanoveny konkrétní a měřitelné cíle?

Jsou v politice zahrnuta opatření, která povedou k dosažení těchto cílů?

Existuje logická vazba mezi cíli a opatřeními?

Obsahuje politika dočasná pozitivní opatření?

Lze předpokládat, že pomocí plánovaných opatření se podaří cíle naplnit?

Okruh 7: Participace

Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do tvorby politiky rovnosti?

Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do implementace politiky rovnosti?

Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do evaluace politiky rovnosti?

Existuje dotační program, která umožňuje ženským organizacím žádat o strukturální granty, zacílené na zapojení jednotlivých žen a ženských organizací do politiky úřadu/obce?

Existuje dotační program pro projekty zaměřené na emancipaci/zrovnoprávnění žen?

Je v rámci dotačních programů respektována autonomie ženských organizací stanovit si vlastní priority?

Okruh 8: Místní úřad

Je někdo z radních zodpovědný za politiku rovnosti žen a mužů?

Je konkrétní odbor nebo zaměstnanec/kyně úřadu pověřen koordinací, podporou a monitorováním politiky rovnosti žen a mužů?

Je v každém odboru kontaktní osoba, pro kterou je politika rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně?

Mají osoby pověřené politikou rovnosti žen a mužů dostatečné znalosti a jsou tyto znalosti doplňovány pomocí školení?

Jsou zaměstnanci/kyně úřadu genderově citliví a seznámeni se základními principy gender mainstreamingu?

Jsou zaměstnanci/kyně úřadu povinni nebo mají možnost vzdělávat se v oblasti rovnosti žen a mužů a diverzity?

Existuje nabídka externích kurzů v oblasti gender mainstreamingu a diverzity?

Okruh 9: Rozpočet

Je v rámci rozpočtu úřadu vyčleněna dostatečná částka na realizaci politiky rovnosti žen a mužů?

Je vyčleněna dostatečná částka na dotační program na podporu rovnosti žen a mužů?

Je vyčleněna dostatečná částka na realizaci genderového auditu úřadu?

Je vyčleněna dostatečná částka na implementaci opatření pro prosazování rovnosti žen a mužů?

Byla někdy vytvořena genderová analýza rozpočtu obce, nebo jeho relevantních částí?

Okruh 10: Monitoring a evaluace

Je součástí politiky rovnosti žen a mužů zhodnocení dopadů politiky rovnosti žen a mužů?

Je určeno, kdy bude politika rovnosti žen a mužů vyhodnocena a případně upravena?

Je určeno, kdo bude evaluaci vytvářet a jakým způsobem do ní budou zapojeni obyvatelé/ky a nevládní (ženské) organizace?

Poznámky na konci

¹ Blíže viz <https://www.coe.int/en/web/electoral-assistance/elecdata> a Příloha 4.

² Blíže viz Příloha 1.

³ Hranice 40 %, neboli tzv. „paritní práh“ je ideálním stavem, kdy je zastoupení mužů i žen skutečně rovnovážné a spravedlivé. Blíže viz například Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnané účasti žen a mužů v politických a rozhodovacích procesech, dostupné z: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848.

⁴ Aktuálně má legislativní opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen v politice zavedeno celkem 11 členských států EU. Od roku 2004 se podíl žen v parlamentech států s legislativními opatřeními zdvojnásobil ze 17,3 % na 34,9 %. Podle počtů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů dosáhnou země s legislativními opatřeními vyrovnaného zastoupení žen a mužů (tj. alespoň 40 % každého pohlaví) v parlamentech v roce 2026. U členských států bez legislativních opatření lze očekávat dosažení stejného výsledku až v roce 2038.

⁵ V roce 2014 zpracovala Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties. Tato příručka shrnuje nejen zásadní argumenty, ale i konkrétní přínosy pro politické strany a hnutí včetně samotných političek či celé společnosti. Příručka je dostupná zde <https://www.osce.org/odihr/120877>.

⁶ Blíže viz Zaostřeno na ženy a muže 2021, dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvateľstvo-rodiny-domacnosti-766ckuzkhy>.

⁷ Blíže viz například Zaostřeno na ženy a muže 2020, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200311.pdf/8e8946d9-9ee7-4129-9cce-134959311ec9?version=1.3>.

⁸ Viz Hong, L., Page, S. E.: Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. 2004. Dostupné z: <https://www.pnas.org/content/101/46/16385.full?tab=author-info>, Marcolino, L. S., Jiang, A. X., Tambe, M.: Multi-agent Team Formation: Diversity Beats Strength? 2012. Dostupné z: <https://www.ijcai.org/Proceedings/13/Papers/050.pdf>.

⁹ Blíže viz Higgs, Derek. 2003. Review of the role and effectiveness of non-executive directors [online]. United Kingdom: The Department of Trade and Industry. Dostupné z: <http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>.

¹⁰ Viz Swamy, A. et al.: Gender and Corruption. 2001. In Journal of Development Economics, roč. 64, č. 1, s. 25–55.

¹¹ Jedná se např. o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Evropskou sociální chartu.

¹² Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

¹³ Blíže viz například Šetření Eurobarometr 2017 https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465 ENG. Další výzkumy veřejného mínění k tématu zastoupení žen v politice z let 2006 – 2016 jsou dostupné na webových stránkách neziskové organizace Fórum 50 %: <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/co-si-mysli-verejnost>.

¹⁴ Blíže viz kapitola 2.2 Základní argumenty pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Dostupné zde: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-razy-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnanne-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>.

¹⁵ Dostupné zde: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

¹⁶ Data k 1. 1. 2022.

¹⁷ V roce 2021 byly osloveny strany a hnutí zastoupené ve Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnanne-zastoupeni-v-politice-a-rozhodovani/clenky-a-clenove-vyboru-pro-vyrovnanne-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovacich-pozicich-133160/>. Informace k zastoupení žen v členské základně byly zaslány k těmto datům: ANO – 8. 2. 2022; ČSSD – 16. 12. 2021; KDU-ČSL – 9. 8. 2021; KSČM – 31.12. 2020; ODS – 21. 1. 2022; Piráti – 31. 1. 2021; STAN – 20. 12. 2021; TOP 09 – 24. 8. 2021. Informace o zastoupení žen ve vedení byly čerpány z veřejně dostupných údajů: ANO (předsednictvo hnutí) - <https://www.anobudelip.cz/cs/lide/predsednictvo/>; ČSSD (grémiúm) - <https://www.cssd.cz/nasi-lide/politicke-gremium-cssd/>; KDU-ČSL (předsednictvo strany) - <https://www.kdu.cz/o-nas/nasi-lide/predsednictvo/>; KSČM (vedení strany) - <https://www.kscm.cz/vedeni-uv-kscm/>; ODS – informace zaslány 21. 1. 2022; Piráti (předsednictvo strany) - <https://www.pirati.cz/lide/>; STAN (předsednictvo hnutí) - <https://www.starostove-nezavisli.cz/nasi-lide/predsednictvo-stan/>; TOP 09 (předsednictvo strany) - <https://www.top09.cz/kdo-jsme/predsednictvo/>. Data jsou aktuální ke dni 11.1.2022.

¹⁸ Oproti roku 2018, ve kterém byla vydána první verze manuálu, došlo ke snížení zastoupení žen v členských základnách i ve vedení politických stran a hnutí. Podle dat z roku 2017 bylo zastoupení žen v členských základnách politických stran a hnutí v průměru 35 %, ve vedení českých politických stran a hnutí činilo průměrné zastoupení žen 21 %.

¹⁹ Příklady genderových akčních plánů tří slovinských stran (liberální demokracie, křesťanské demokracie a sociální demokracie) najdete v publikaci OBSE Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties, s. 185–192. Dostupné online zde: <http://www.osce.org/odihr/120877?download=true>.

²⁰ Blíže viz <http://www.pp.es/mujer-igualdad> (pouze ve španělštině).

²¹ Na téma nezájmu žen o politiku se zaměřoval výzkum veřejného mínění provedený v roce 2015 Sociologickým ústavem AV ČR. Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“ je dostupná online http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni-postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf.

- ²² Blíže viz <https://www.coe.int/en/web/electoral-assistance/elecdata>.
- ²³ Vohálková, M. „Muži, ženy a neplacená práce v domácnosti v číslech“. In Hornová, M. (ed.) Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/hbs_pecuj_a_vypeceme_te_zprava_o_neplacene_praci_v_cr_pdf_web.pdf#page=41.
- ²⁴ Blíže viz <https://brusselsbinder.org/find-a-woman-expert/>.
- ²⁵ Blíže viz <https://database-expertek.amo.cz/>.
- ²⁶ Blíže viz <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/closing-the-political-gender-gap>.
- ²⁷ Publikace Handbuch für frauenpolitische Arbeit in der Region je dostupná na webových stránkách strany: https://frauen.spoee.at/wp-content/uploads/sites/785/2020/03/SP_Frauen_Handbuch_2020_170x210.pdf (v německém jazyce).
- ²⁸ Podrobněji viz <https://www.spoee.at/argumentationskarten-spoee-erfolge-und-was-schwarz-blau-zerstoert/> (v německém jazyce).
- ²⁹ Například ve volbách v roce 2013 kandidovali muži nejčastěji na prvních pěti místech kandidátních listin, zatímco ženy nejčastěji kandidovaly z 21. a horšího místa. Zdroj: Český statistický úřad. Kandidující a zvolení do PSP ČR 2013. Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kandidujici-a-zvoleni-do-psp-cr-2013.pdf.
- ³⁰ Praktický návod, jak se vyhnout stereotypnímu zobrazování žen a mužů, nabízí například vídeňský manuál Gender Mainstreaming Made Easy dostupný na <http://www.femcities.at/data/files2/gender-mainstreaming-made-easy.pdf>.
- ³¹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/malta/party-strategy-increase-womens-political-representation>.
- ³² Blíže viz <https://padesatprocent.cz/>.
- ³³ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/o-nas/projekty/vzdelavani-podpora-rovnost-jak-celit-dominancim-technikam> nebo <https://padesatprocent.cz/docs/moc-a-vliv-jak-na-to.pdf>.