PŘÍRUČKA NA CESTU

K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Cecilia Asklöf | Birgitta Hedman | Helena Strandberg | Karin E. Wenander

PŘÍRUČKA NA CESTU
K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Cecilia Asklöf | Birgitta Hedman | Helena Strandberg | Karin E. Wenander

Vytvořeno v rámci twinningového projektu EU pro „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“

Praha 2003

Obsah

1. Úvod

1.1 Proč tato příručka?

1.2 Terminologie

1.3 „Ale to už jsme zkoušeli…“
– Socialismus

1.4 Společnost vybudovaná na principu genderové rovnosti?

1.5 Další základy diskriminace

2. Důvody

2.1 Spravedlnost a demokracie

2.2 V soukromém sektoru

2.3 Ekonomický růst a lepší výkonnost na pracovním trhu

2.4 Demografický růst

2.5 Vyšší míra osobní svobody jak pro ženy, tak pro muže

2.6 Kvalitnější rozhodování

3. Vyšší požadavky na implementaci genderové rovnosti

3.1 Ženská práva jsou lidská práva

3.2 Genderová rovnost jako základní princip v EU

3.3 Evropské strukturální fondy
– Dosavadní praktické zkušenosti
– Regiony, které jdou příkladem

4. Cíl, strategie a metody

4.1 A. Cíle

4.2 B. Strategie
– Genderový mainstreaming = integrace hlediska genderové rovnosti
– Je to povinnost každého
– Integrování genderové rovnosti znamená změnu
– Legislativa tykajici se rovného zacházení
– Pozitivní akce

4.3 C. Operační plánování

C1. Řízení
– Genderové rozpočtování ve Švédsku – Úřady švédské vlády
– Region Västra Götaland

C2. Znalosti
- Příklady genderové teorie
- Důsledky nerovnosti
- Kdo by měl vědět?

C3. Metody
- Jak zvolit metodu
- Od metody ke změně

Metoda 1: Statistiky členěné podle pohlaví

Metoda 2: Vyhodnocení genderových dopadů
Ověřování genderové relevance
Jak provádět vyhodnocení genderových dopadů

Metoda 3: Metoda 3Z
1Z Zastoupení
2Z Zdroje
3Z Závěry
Všechny tři Z jsou nutné

5. Toto jsou činnosti, které je třeba vykonat

5.1 Je důležité postupovat strategicky
- Začátek
- Vývoj
- Aplikace

6. Příklady

6.1 Vzdělávání
- Žáci prvního stupně základních škol 1–5, kteří potřebují speciální asistenci
- Genderová rovnost – rozvolnění dívčích a chlapeckých genderových rolí v rámci předškolní výchovy

6.2 Rozdělení finančních prostředků

6.3 Rekreační aktivity

6.4 Zdraví
- Genderové Mainstreamingování rychlé záchranné pomoci a pohotovostních zdravotních služeb
- Rehabilitace

6.5 Kultura

6.6 Uzemní plánování

6.7 Pracovní trh – JEDEN pracovní trh pro ženy a muže

7. Základní statistiky mapující situaci žen a mužů

7.1 Základní tabulka pro genderovou analýzu

7.2 SWOT analýza

1. Úvod

1.1 Proč tato příručka?

Je rovnost žen a mužů důležitá pro budoucí rozvoj společnosti? Jakou roli bude hrát gender v politickém rozhodování v budoucnosti a čeho by bylo možno dosáhnout, kdyby politici pracovali s podkladovými materiály, které by byly správně analyzovány z hlediska rovnosti žen a mužů?

- Je známo, že naše biologické pohlaví je jedním z určujících faktorů, jež organizují naše životy. Ovlivňuje například pro jaké vzdělání a zaměstnání se rozhodneme, kolik práce v životě uděláme, jaký plat za ni dostaneme nebo jak bude náš čas rozdělen mezi placenou a neplacenou práci. To na druhou stranu znamená, že i při plánování veřejné politiky bude někdy třeba zohlednit rozdílné potřeby a očekávání žen a mužů. Tento aspekt je však bohužel při vyhodnocování a přípravě budoucích rozhodnutí často přehlížen.

- Politiky jsou genderově senzitivní, pokud zohledňují specifické rysy životů jak žen, tak i mužů a pokud zároveň usilují o odstranění nerovností a podporují rovné rozdělování zdrojů. Je třeba mít na paměti, že jak ženy, tak i muži hrají konkrétní genderové role a že nejen ženy ale také muži a společnost jako taková získají, pokud bude respektován princip rovnosti žen a mužů a rovného rozdělování výhod, úkolů a odpovědností na základě genderu.

- Genderová rovnost je znalostní oblastí. Využívané znalosti by měly být založeny na genderovém výzkumu, publikovaných vědeckých studiích a statistikách vhodně členěných podle pohlaví. Osobní názory *nejsou* poznání.

Jak vlastně vypadá společnost vybudovaná na principu genderové rovnosti? To ve skutečnosti v Evropě nikdo neví, protože taková společnost neexistuje.

Faktem je, že naše evropské společnosti jsou založeny na principu genderové nerovnosti. Jejich historie odhaluje nerovné mocenské vztahy mezi ženami a muži, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a mají podřadná zákonná práva, například omezená dědická práva a omezenou či žádnou osobní svobodu.

Tato příručka je sepsána jako základní úvod do problematiky genderové rovnosti a jejím cílem je inspirovat veřejné zaměstnance na státní a regionální úrovni k zamyšlení nad tím, proč je důležité zohledňovat různé dopady jednotlivých rozhodnutí pro ženy a pro muže a jak postupovat při integraci hlediska genderové rovnosti do jejich každodenní práce. Užitek by z ní měli mít i další občané se zájmen o danou problematiku.

Naším záměrem je poskytnout základní sadu nástrojů pro prosazování genderové rovnosti do věcné agendy, která se týká lidí mimo státní správu, jinými slovy občanů. Postupy vhodné pro prosazování

genderové rovnosti v rámci státní správy (otázky týkající se personální politiky, platů, kariérního postupu, atd.) v této příručce diskutovány nejsou, ačkoliv je jistě nutné při přetváření konkrétních organizací na pracoviště zohledňující genderové aspekty pracovat zároveň po vnitřní i vnější linii. Je totiž nepochybně snazší dosáhnout všech změn nutných pro poskytování vnějších služeb v souladu s principem rovnosti žen a mužů, pokud zaměstnanci vnímají svou vlastní organizaci jako pracoviště, které tento princip uplatňuje v personální politice, platových otázkách, atd.

Během posledních deseti let bylo vynaloženo hodně úsilí na vyvíjení metod, které by konkretizovaly a zjednodušily integraci hlediska genderové rovnosti. Takové metody byly vyvinuty ve většině zemí Evropy a tato příručka nabízí Během posledních deseti let bylo vynaloženo mnoho úsilí na vyvíjení metod, které by ty nejzákladnější a nejjednodušší. Jak uvidíte, hlavní pozornost je věnována genderovému mainstreamingu, ačkoliv zde naleznete i příklady jiných strategií.

1.2 Terminologie

Jako v každé jiné znalostní oblasti a expertíze, jako jsou ekonomie či informační technologie, je správná terminologie důležitým nástrojem umožňujícím vysvětlení genderové rovnosti.

Pohlaví a gender

Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu:
Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami, které jsou univerzální.
Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou naučené, mění se s časem a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur tak i mezi různými kulturami.
Příklad: *Ačkoliv pouze ženy mohou rodit děti (biologicky podmíněno), biologie neurčuje, kdo je bude vychovávat (genderované chování)*.

Protože se představy o tom, co je femininní nebo maskulinní ve skutečnosti mění s časem, mohou se měnit i rozdílné role, které přisuzujeme ženám a mužům ve společnosti. To naznačuje, že genderové role jsou nestabilní a že vyžadují „údržbu", aby zůstaly nedotčené, stejně tak jako potřebuje pravidelnou údržbu motor, má-li zůstat funkční. Taková „údržba" je vykonávána jak společností obecně tak i prostřednictvím rozhodnutí, která činíme v našich každodenních životech.

Genderová rovnost

Hovoří-li se o genderové rovnosti, myslí se tím, že všechny lidské bytosti by měli mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role; že rozdílným chováním, aspiracím a potřebám žen a mužů je přisuzována stejná hodnota a že jsou považovány za stejně přijatelné. Formální *(de jure)* rovnost je pouze prvním krokem ke skutečné *(de facto)* rovnosti. Nerovné zacházení a systémy pobídek (pozitivní akce) mohou být nezbytné jako kompenzace za minulou a současnou diskriminaci.

Toto je definice používaná Radou Evropy:
Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.

Některé vlády přišly s vlastní definicí genderové rovnosti a definovaly konkrétní cíle, kterých chtějí dosáhnout prostřednictvím svých politik.

Jedním takovým příkladem je:
Cílem politiky genderové rovnosti je zajistit ženám a mužům stejná práva, povinnosti a možnosti ve všech aspektech a sférách života.(Tato konkrétní definice byla doplněna o přizpůsobitelné dílčí cíle.)

Často se má za to, že genderové rovnosti bude možno dosáhnout tak, že se ženám a mužům dají stejné možnosti, přičemž předpoklad je, že to přinese podobné výsledky. Avšak **stejné** zacházení nezbytně nevede k **shodným** výsledkům. Pro dosažení podobných výsledků může být někdy nezbytné zacházet se ženami a s muži rozdílně, protože ženy a muži se vyrovnávají s rozdílnými životními podmínkami a čelí rozdílným postojům a očekáváním.

Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je důležitou strategií na cestě k konečnému cíli genderové rovnosti. Strategie zahrnuje integrování genderového hlediska do běžných každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. To znamená, že návrhy by měly být posouzeny ve světle možností, situací a potřeb žen a mužů na pozadí celkového cíle – dosažení genderové rovnosti. Genderové rovnosti bude dosaženo změnou norem a přerozdělení moci a zdrojů v dané oblasti činnosti.

Toto je oficiální definice, se kterou pracuje Rada Evropy:
Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracována do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.

Genderová statistika

Genderová statistika znamená, že by všechny statistiky týkající jednotlivců měly zahrnovat kategorii pohlaví, že veškeré parametry a další charakteristiky by měly být analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví bude uváděno jako primární a obecná kategorie členění a že by všechny statistiky by měly zohledňovat genderové záležitosti, které jsou v bezprostředním zájmu společnosti.

Genderové statistiky jsou nutné, protože poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí, zvyšují povědomí a podporují změny, inspirují lidi na rozhodujících pozicích a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty.

1.3 „Ale to už jsme zkoušeli...“

Když hovoříme o genderové rovnosti, často máme pocit, že lidé tento koncept považují za cosi vykonstruovaného a importovaného ze Západu.

Tento názor o importu pojmu genderové rovnosti po roce 1989 však vyvrátí letmý pohled do české historie, protože feminismus a ranné hnutí za ženská práva v České republice existovaly dávno před Sametovou revolucí.

Důležitým obdobím, ve kterém měly ženy možnost aktivně se účastnit veřejného dění, byla doba národního obrození. Až do 19. století byly České země téměř 300 let součástí Rakouska-Uherska a český jazyk a kultura byly na pokraji vymizení. Tato krize dala vzniknout mohutnému kulturnímu hnutí, v rámci kterého byla zdůrazňována role vzdělávání jak mužů, tak i žen. Síla národního obrození pomohla ženám formulovat jejich požadavky týkající se přístupu ke vzdělání. České ženy založily Minervu, první dívčí gymnázium v Rakousku, a díky jejich intervencím rakouská vláda následně vydala v letech 1896 a 1897 dva výnosy o přístupu žen k vyššímu vzdělání[1].

Základy Československa byly budovány od roku 1918 až do konce třicátých let minulého století a povětšinu této doby stál v čele státu Tomáš Garrigue Masaryk, který dokonce přijal jméno své americké manželky Charlotty Garrigue. Tomáš Garrigue Masaryk psal a přednášel o ženských právech na universitní půdě již od devadesátých let 19. století[2] a jeho články lze považovat za počátky české feministické politické literatury[3]. Když se později stal prvním prezidentem Československa, usiloval o to, aby ženy získaly rovná práva.

Socialismus

Zmíněný pozitivní vývoj byl přerušen německou invazí a druhou světovou válkou, po které přišlo po únoru 1948 období budování socialismu.

Nový režim českým ženám na jednu stranu formálně přiznal rovné postavení s muži ve všech aspektech života, ale zároveň zcela selhal, co se týkalo změny pojímání genderových rolí v myšlení lidí. Systematické rozdíly, jež můžeme identifikovat jako genderové role, během tohoto období přetrvávaly.

Ačkoliv měly ženy formálně rovné postavení s muži a zákon nepřipouštěl žádnou diskriminaci, ta ve skutečnosti existovala. Ženy často pracovaly v podřadných zaměstnáních a jejich průměrné platy byly nižší než platy mužů. Muži zastávali podstatně více řídících funkcí. Například v roce 1984 učilo

1. Dagmar Kotlandova Koenig, „Czech women and higher education“, (České ženy a vyšší vzdělání) Central Europé Review, Vol 1, No 14, 27, Září 1999
2. Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic (Feminismus a kořeny apatie v České republice), Jiřina Šiklová, Social Research, Vol.64, No 2, Léto 1997
3. „The Viscitudes of Czech Feminism“ (Trampoty českého feminismu), Petra Hanáková.

na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy 43 % žen, ale jen 3 % profesorských postů zastávaly ženy. Nevyváženost v zastoupení pohlaví existovala také ve většině feminizovaných profesí jako například v medicíně. V roce 1980 tvořily ženy 74 % všech lékařů a v roce 1989 toto číslo stouplo na 78 %. Přesto ženy neobsadily více než 22 % všech řídících pozic v rámci sektoru[4]. Svět práce byl za socialismu relativně segregovaný podle pohlaví, avšak většina žen tento stav nepřisuzovala genderovému systému, ale chápala ho jako součást politického útlaku.

Ačkoliv ženy musely pracovat, nebyly provedeny žádné změny, co se týká dělby práce v domácnosti. Obecně lze říci, že ženy pracovaly za socialismu více než muži, neboť se musely starat o rodinu, obdělávaly povolený kousek pole či zahradu a ležela na nich hlavní zodpovědnost za výchovu dětí a péči o nemocné či nemohoucí.

Jedním z důsledků tohoto politického systému byla relativně vysoká soudržnost žen a mužů v disentu. Jejich rozdílné postavení zastínil systematický politický útlak. V dobách útlaku byly zjevné systematické rozdíly mezi pohlavími pravděpodobně považovány za nepodstatné pseudoproblémy. Za těchto podmínek neexistovala žádná skutečná možnost pro rozvoj reflexe a analýzy genderových rolí a rozdílných životních podmínek žen a mužů.

Doufejme, že již uzrál čas pro zamyšlení se nad rozdílnými rolemi, jež přisuzujeme ženám a mužům ve společnosti, a nad způsobem, jakým státní správa uspokojuje specifické potřeby žen a mužů.

1.4 Společnost vybudovaná na principu genderové rovnosti?

Jak vlastně vypadá společnost vybudovaná na principu genderové rovnosti? To ve skutečnosti v Evropě nikdo neví, protože taková společnost neexistuje.

Faktem je, že naše evropské společnosti jsou založeny na principu genderové nerovnosti. Jejich historie odhaluje nerovné mocenské vztahy mezi ženami a muži, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a mají podřadná zákonná práva, například omezená dědická práva a omezenou či žádnou osobní svobodu.

Zde mohou někteří namítnout, že toto vše je historie a navíc irelevantní vzhledem k současné situaci. Ale je tomu skutečně tak?

Základním cílem všech krajů je co nejefektivnější využívání dostupných zdrojů ve prospěch regionu jako celku. To se týká plánování krajského rozpočtu stejně jako stanovení cílů regionálního rozvoje. Pro efektivní využívání zdrojů je však klíčová dokonalá znalost potřeb obyvatel dané komunity.

4. Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic (Feminismus a kořeny apatie v České republice), Jiřina Šiklová, Social Research,Vol.64, No 2, Léto 1997, str. 11.

Jsou krajské/obecní zdroje rozděleny efektivně v tom smyslu, že uspokojují potřeby jak žen, tak i mužů, dívek i chlapců? Dělají se nějaké průzkumy, jejichž cílem by bylo zjistit, zda nemají ženy a muži rozdílná očekávání a potřeby, co se týká veřejné dopravy? Je věnována stejná pozornost potřebám mužů i žen, když se plánuje, jak se utratí rozpočet na zdravotnictví? Jsou analyzovány potřeby žen i mužů, když přijde na otázky místní výstavby a územního plánování?

Podobné otázky mohou vyprovokovat tázavý pohled a promptní odpověď: „Ano, samozřejmě." Ale víme ve skutečnosti i to, do jaké míry jsou potřeby žen a mužů, dívek a chlapců rozdílné? Jak víme, že nejsou zájmy jednoho pohlaví přehlíženy, když si nikdy nepoložíme tyto otázky?

Na první pohled se může zdát, že konkrétní politiky nemají žádné genderové implikace, což může svádět k tomu prostě prohlásit, že daná politika pravděpodobně nemá rozdílné genderové dopady. Některé z pracovních metod, se kterými se seznámíte v této příručce, vám pomohou při vašich prvních krůčcích na cestě k určování, zda může mít daný problém různé dopady pro ženy a pro muže a jak jsou v rámci krajů a obcí zdroje rozloženy.

Je jistě oprávněné položit si otázku, proč je tak těžké vybudovat povědomí a vzbudit zájem o tuto problematiku, když většina evropských zemí přijala zákony v oblasti genderové rovnosti s cílem dosáhnout absolutního zákazu diskriminace a plného respektování principu rovného zacházení s ženami a muži? Navíc se obecně uznává, že takováto legislativa je nutnou podmínkou pro prosazování rovnosti.

Hlavním problémem je, že se používá definice rovnosti, která ji pojímá velmi úzce jako rovnost *de jure*, a že není vždy poskytnuta ochrana proti diskriminaci.

Druhý problém spočívá ve skutečnosti, že ženy na těchto otázkách musely většinou pracovat mimo „hlavní proud" společnosti. Často dochází k tomu, že pracoviště pro prosazování rovnosti, kde se soustřeďuje vynikající znalost genderové problematiky, jsou organizací, ve které působí, izolovány.

Třetím problémem je, že pozice žen na rozhodovacích pozicích je ve většině zemí slabá. Pokud má genderová rovnost zaujmout prominentnější pozici v rámci politické agendy, bude potřeba dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech.

1.5 Další základy diskriminace

Další základy diskriminace jsou například etnický původ, náboženství, zdravotní postižení, věk či sexuální orientace. Zásadní je uvědomit si, že gender je určujícím faktorem také v rámci těchto skupin. Kdykoliv je řeč o integraci etnických menšin, je třeba zohlednit genderové hledisko. Jak integrovat ženy v porovnání s muži? Jsou stejná opatření stejně efektivní v případě obou pohlaví? Je pravděpodobné, že ne. Kdykoliv je řeč o pomoci či o opatřeních týkajících se lidí s tělesným postižením, je nutné zahrnout genderové

hledisko. Kdykoliv je řeč o pomoci či o opatřeních týkajících se starších občanů, je nutné zohlednit rozdílné životní situace starších žen a starších mužů, atd. Proč? Protože ženy tvoří minimálně polovinu členů těchto skupin, stejně jako v celkové populaci. Pokud mají být opatření cílená na výše zmíněné skupiny efektivní, musí mít ti, kdo rozhodují, dostatečné informace o životních podmínkách v rámci různých cílových skupin.

V tomto kontextu je nutné připomenout, že ženy tvoří většinu obyvatel žijících v České republice. Z toho vyplývá, že genderové hledisko či vyhodnocení genderových dopadů nemohou být v žádném případě vedlejším či částečným kritériem.

Navíc pohlaví, s jakým se rodíme, je konstantním faktorem. Věk je proměnná hodnota a je také možné změnit státní příslušnost a náboženství. Dokonce i status zdravotně postiženého není neměnný, neboť člověk může projít vývojem od zdravého ke zdravotně postiženému a zpět. Pohlaví však zůstává po celý život konstantní. Jinými slovy, rozdílná očekávání a hodnoty, která jsou spojována se ženami a s muži nás ovlivňují po celý život nehledě na to, do jaké patříme podskupiny. Proto musí být genderové hledisko zohledněno při **všech** politických rozhodnutích, jež mají dopad na populaci či na její část.

2. Důvody?

Následují některé z pádných důvodů ve prospěch implementace genderové rovnosti.

2.1 Spravedlnost a demokracie

Jedním z hlavních důvodů pro uzákonění genderové rovnosti je prosazování spravedlnosti a budování demokracie. Většina obyvatel České republiky jsou ženy a argument, že by měly mít přístup *přinejmenším* k polovině všech pozic v politických orgánech, ať už jsou vybrány přímo či nepřímo, je proto navýsost racionální. Stejně pádný je i argument, že ženy by měly mít stejný podíl jako muži na společenských zdrojích, ať už se jedná o peníze, prostor, bezpečnost či jakoukoliv jinou komoditu.

Další sada argumentů se zaměřuje na rozdílné zkušenosti žen a mužů s tím, že by tyto zkušenosti měly být integrovány do politického rozhodování pro společné dobro společnosti. Z tohoto pohledu je nevyužívání ženských zkušeností ztrátou a zvyšuje riziko, že politické rozhodování bude neefektivní. Je také skutečností, že lepší povědomí o genderové rovnosti je nástrojem, který umožňuje efektivnější využívání zdrojů. Vhodné vyhodnocování genderových dopadů také může zaručit, že se nebude plýtvat penězi.

Je však možné argumentovat i tím, že ženy a muži mají rozdílné zájmy a potřeby a že by ženy měly vstupovat do politiky, aby mohly prosazovat své zájmy. Tento argument je ale někdy vnímán jako kontroverzní, protože implikuje, že existuje konflikt mezi zájmy a potřebami žen a mužů.

2.2 V soukromém sektoru

Důvody, proč soukromé společnosti uvažují o pozitivních akcích nebo plánech na prosazování genderové rovnosti, mají obvykle ekonomické pozadí (v zemích, kde to neukládá zákon).

Poslední výzkumy naznačují, že se politika genderové rovnosti a pozitivní akce soukromým společnostem vyplatí. Tyto výzkumy byly provedeny ve Švédsku „Genderová rovnost a rentabilita, 2000, NUTEK" i v Evropské unii „Ženy v podnicích. Účinek zavádění pozitivních akcí na podnikové úrovni, 2001, DG Zaměstnanost". V rámci studie uskutečněné v EU bylo analyzováno 23 soukromých společností v 7 zemích.

Zkoumané společnosti udaly následující důvody, proč prosazují genderovou rovnost:
- Vyváženější pracovní síla, což jim umožňuje lépe reagovat na měnící se zákaznickou základnu.
- Stimulování kreativního a inovačního potenciálu společnosti.
- Přilákání a udržení si zaměstnanců.
- Prezentování lepšího image společnosti.
- Větší spokojenost všech zaměstnanců.

Společnosti studované v rámci studie EU byly všechny přesvědčené o pozitivním vlivu prosazování genderové rovnosti, obzvlášť z ekonomického hlediska. Obecně měly za to, že politika genderové rovnosti zvyšuje produktivitu a kreativitu zaměstnanců, což následně zvyšuje konkurenceschopnost společnosti. Jinými slovy, pozitivní akce a politika genderové rovnosti byly převážně implementovány pro jejich předpokládanou ekonomickou výhodnost.

Téměř ve všech případech si společnosti vylepšily i svůj image. Dalším uváděným výsledkem byla vyšší spokojenost a nižší pracovní fluktuace všech zaměstnanců, mužů i žen.

2.3 Ekonomický růst a lepší výkonnost na pracovním trhu

Větší důraz na prosazování genderové rovnosti je důležitý, chtějí-li společnosti přitáhnout pracovní sílu se správnou kvalifikací, což je zásadní pro jejich budoucí přežití v globální ekonomice. Populace Evropy stárne a nerodí se dost dětí, které by nahradily pracovníky, kteří odcházejí do důchodu. Například ve Švédsku odejde během příštích patnácti let do důchodu 40 % všech pracovních sil. Situace je stejná v mnoha evropských zemích a porodnost v České republice je velmi nízká. Je otázkou, zda si budou společnosti moci dovolit ignorovat schopnosti žen?

Schopnost využít možností, které se naskytnou, bez ohledu na pohlaví bude zaměstnavatelům garantovat, že budou mít ve správnou chvíli přístup k pracovní síle se správnou kvalifikací a vyhnou se tak existujícím omezením pracovního trhu. Jednotlivcům bude možnost vybrat si práci, která jim nejlépe vyhovuje, přinášet uspokojení, a to se pravděpodobně odrazí ve formě zdravější a produktivnější pracovní síly.

2.4 Demografický růst

Mnoho evropských zemí trpí nízkou porodností, což se v budoucnosti stane celospolečenským problémem. Pokles porodnosti ale není ve všech zemích stejný a chce-li tedy konkrétní země či region zvýšit porodnost, musí si položit otázku, proč volí ženy a muži život bez dětí a co by je mohlo povzbudit k tomu, aby jich měli více.

Toto je záležitost, kde lze identifikovat jasné genderové zájmy. Většina zemí, kterým se podařilo udržet porodnost na přijatelné úrovni, totiž věnuje genderové rovnosti zvýšenou pozornost nebo přijala jiná adresná opatření zaměřená na řešení problému nízké porodnosti.

Přitom je prokázáno, že důležitým faktorem, který ovlivňuje rozhodnutí mít první dítě, je záruka práce. Je dokázáno, že strukturální změny na pracovním trhu mají významný vliv na reprodukční chování a že stálé zaměstnání významně podporuje rozhodnutí mít první dítě. Totéž ale neplatí o pracovních úvazcích na dobu určitou a o nezaměstnanosti. Nejistota ohledně zaměstnání negativně ovlivňuje rozhodnutí mladých žen týkající se mateřství. Další důležité faktory, jež byly identifikovány, jsou bytová situace a ukončené vzdělání.

Je zkrátka prokázáno, že genderová rovnost a postavení žen na pracovním trhu jsou v přímém vztahu k porodnosti. Nejnižší porodnost v Evropě má země, ve které ženy čelí jedné z nejvyšších úrovní nezaměstnanosti, konkrétně Španělsko.

2.5 Vyšší míra osobní svobody jak pro ženy, tak i pro muže

Genderová rovnost je nepochybně otázkou osobní svobody. Ženy i muži by měli mít možnost rozvíjet své osobní vlohy a vlastnosti v jakémkoliv směru. Matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny či tlaku okolí a otcové by měli být možnost zůstat doma bez toho, že by byli vystaveni společenskému tlaku, protože nejsou hlavními živiteli rodiny.

U žen se často očekávají rozdílné pracovní schopnosti než u mužů, což platí samozřejmě i naopak. Při tom se předpokládá, že údajné ženské a mužské schopnosti se navzájem „doplňují“. Od mužů se tak očekává, že budou rozhodní a cílevědomí, a od žen, že budou komunikativní a vnímavé k potřebám ostatních. Organizace by se staly podstatně racionálnějšími a flexibilnějšími, kdyby místo toho mohli

všichni zaměstnanci vyjádřit své osobnosti bez takovýchto omezení. Rozhodné a rázné ženě a komunikativnímu a citlivému muži by se mělo dostat stejného respektu.

Měli bychom se zkrátka zbavit předpojatých názorů o tom, co je vhodné či co se od žen a od mužů očekává.

2.6 Kvalitnější rozhodování

Obecným cílem všech krajů by mělo být co nejefektivnější využívání dostupných zdrojů pro dobro komunity jako celku. Jak již bylo řečeno, pro efektivní využívání a alokování zdrojů je klíčová důkladná znalost potřeb obyvatel dané komunity, přičemž tato znalost musí vycházet z faktů a ne z dohadů.

Většina krajů v České republice i v dalších zemích předpokládá, že služby, které poskytují svým obyvatelům přinášejí ženám i mužům stejný prospěch, ale není mnoho krajů, které by mohly na požádání předložit jakékoliv výzkumy, které by se touto otázkou zabývaly. Zkušenosti z jiných zemí ukazují, že muži a činnosti, role, funkce a hodnoty přisuzované mužům jsou – v mnoha ohledech – hodnoceny výše než ženy a atributy, jež jsou se ženami běžně spojovány. Skutečnost, že má nějaké politické rozhodnutí významnější implikace pro muže než pro ženy, může mít velmi konkrétní vliv na to, jak se k němu postaví politici a státní zaměstnanci v rozhodovacích strukturách.

Pokud by podkladové materiály, na základě kterých jsou formulována politická rozhodnutí, zahrnovaly statistiky členěné podle pohlaví a analýzu pravděpodobných dopadů daného rozhodnutí odděleně pro ženy a pro muže, měli by politici k dispozici lepší a objektivnější odrazový můstek pro správné rozhodování. Rozhodnutí by měla ve větší míře odrážet potřeby obyvatelstva.

Cílem budoucích aktivit na poli prosazování genderové rovnosti ve veřejné správě na centrální, krajské a místní úrovni by mělo při činnosti jednotlivých organizací vycházet z principu genderové rovnosti, neboť to v dlouhodobé perspektivě přispěje k budování společnosti založené na genderové rovnosti.

3. Vyšší požadavky na implementaci genderové rovnosti

Lze očekávat, že v budoucnosti se požadavky na implementaci ještě zvýší. Částečně to bude kvůli závazkům, které Česká republika přijala podepsáním mezinárodní úmluvy o lidských právech, a částečně

z důvodu budoucího členství v Evropské unii. Doufejme, že svůj podíl budou hrát i zvýšené požadavky a přání ze strany českých občanů.

3.1 Ženská práva jsou lidská práva

Česká republika podepsala a ratifikovala úmluvy OSN CEDAW (Convention on the Elimination of all kinds of Discrimination Against Women – Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen[5]) a podle české ústavy stojí ratifikované mezinárodní smlouvy o lidských právech nad českým právem. Jinými slovy, občan se může soudní cestou dovolávat práv garantovaných v úmluvě CEDAW, pokud má pocit, že stát jeho či její práva porušuje. Ochrana lidských práv konkrétně zahrnuje i boj proti násilí na ženách a obchodování se ženami, ale je důležité si povšimnout, že to také znamená podporování svobody žen zvolit si životní styl.

Vlády světa se dokonce na 4. světové konferenci OSN o ženách v Pekingu (1995) zavázaly, že budou k dosažení cíle genderové rovnosti používat v rozhodovacích procesech specifickou strategii – genderový mainstreaming[6].

3.2 Genderová rovnost jako základní princip v EU

Prosazování genderové rovnosti je jedním ze základních principů EU. V zakládající smlouvě, která je obdobou ústavy EU, je povinnost prosazovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat nerovnosti mezi nimi jasně vyjádřena.

Článek 2 Smlouvy o založení Evropského společenství:

„...Úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v článcích 3 a 4 ***podporovat*** *harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany,* ***rovné zacházení s muži a ženami****, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti..."*

V článku 3 jsou vypočítány oblasti aktivit Unie a v druhém odstavci doslovně stojí, že Společenství bude usilovat o odstranění nerovnosti a prosazování rovnosti mezi ženami a muži v těchto oblastech.

Komise, která je obdobou vlády Evropské unie, vyhlásila genderový mainstreaming za hlavní strategii k dosažení cíle genderové rovnosti, což konkrétně znamená, že politiky EU budou zahrnovat genderové

5. Vyhl. č. 95/1974 Sb.
6. Pozn. překladatele – V češtině pro tento výraz neexistuje dosud odpovídající český ekvivalent. Se stejným problémem se však setkali i v jiných zemích. Výhodou užívání jednotného termínu je všeobecné porozumění a usnadnění vzájemné komunikace.

hledisko. Zatím tomu sice ještě tak není, ale existuje několik příkladů konkrétních politik, ve kterých je v posledních letech patrná zvýšená snaha prosazovat genderovou rovnost. Evropské strukturální fondy jsou toho příkladem.

Genderový mainstreaming je také hlavní strategií zvolenou v Rámcové strategii Komise v oblasti genderové rovnosti (2001–2005). Tento program obsahuje hlavní úmysly Komise týkající se strategie prosazování genderové rovnosti v příštích pěti letech. Její integrovaný přístup znamená významnou změnu proti předchozím přístupům Komise k rovným příležitostem mužů a žen, jež byly převážně postaveny na oddělených aktivitách a programech financovaných v rámci různých specifických rozpočtů.

3.3 Strukturální fondy

Strukturální fondy jsou hlavním zdrojem evropské finanční podpory pro regionální a místní ekonomický rozvoj i integraci pracovního trhu. Jejich hlavním cílem je snižovat regionální a sociální rozdíly. Část strukturálních fondů nazvaná Evropský sociální fond je spojená s Evropskou strategií zaměstnanosti a financují se z ní politika zaměstnanosti, opatření prosazující sociální integraci a odborné vzdělávání.

Fondy jsou jednou z politik EU, u které je patrná zvláštní snaha prosazovat princip rovnosti mezi muži a ženami, což znamená, že se státní úředníci ve všech členských zemích musí při práci s evropskými strukturálními fondy nebo s Evropskou strategií zaměstnanosti zabývat otázkami genderové rovnosti.

V úvodních článcích, které definují cíle a úkoly strukturálních fondů, je jasně řečeno, že jednou z jejich zamýšlených funkcí je přispět k prosazování rovnosti mezi ženami a muži.

Směrnice 1260/1999

Článek 1
*„...Při realizaci těchto cílů **bude společenství přispívat** k harmonickému, vyrovnanému a udržitelnému rozvoji ekonomických aktivit, k rozvoji zaměstnanosti a lidských zdrojů, k ochraně a zlepšování prostředí, **k odstraňování nerovností a prosazování rovnosti mezi muži a ženami**..."*
Článek 2, odst. 5
*„...**Komise a členské státy zajistí**, aby byla činnost fondů v souladu s ostatními politikami a činnostmi Společenství, **především** v oblasti zaměstnanosti, **v otázkách rovnosti mezi muži a ženami**, v sociální politice a odborném školení..."*

Dosavadní praktické zkušenosti

Bylo provedeno závěrečné zhodnocení té části evropských strukturálních fondů, která se nazývá evropský sociální fond.

Z hodnocení integrace hlediska genderové rovnosti do programů sociálního fondu byla vyvozena řada poznatků. Následující poučení naznačují, čeho by se bylo lépe v budoucnu vyvarovat.

- V iniciativách, které přímo zahrnovaly zaměstnavatele jako bylo umisťování zaměstnanců a iniciativy cílené na získávání profesní praxe, byla tendence k nižšímu zastoupení žen, než jaké by mělo proporcionálně být. Je zde riziko, že ženy jsou umisťovány do školících programů, zatímco muži jsou směřováni do programů zaměřených na aktivní hledání zaměstnání.

- Nabídka zaškolení do netypických zaměstnání je považována za základní předpoklad pro snižování segregace pracovního trhu. Přijatá opatření však obecně odrážela existující segregaci povolání a genderové stereotypy. Ženy byly většinou zaškolovány v typicky ženských povoláních v sektoru služeb, ve zdravotnictví a pečovatelských službách, v administrativě a v bankovnictví. Bylo učiněno jen málo pokusů povzbudit muže, aby si zvolili netradiční povolání.

- V několika zemích bylo prokázáno, že na ženy bylo vyčleněno méně finančních zdrojů, než by odpovídalo jejich zastoupení v programech. Byla zjištěna tendence k vyššímu zastoupení žen v programech s nižšími jednotkovými náklady a k jejich nižšímu zastoupení v programech s vyššími jednotkovými náklady.

- Genderová rovnost má tendenci se vytrácet na cestě z dokumentů k praktické implementaci. Na místní úrovni panuje nejistota ohledně implementace genderové rovnosti. Obecně je třeba více instrukcí shora, přičemž jedním ze způsobů, jak se vypořádat s tímto problémem, by bylo publikování příruček prezentujících příklady hodné následování na místní a regionální úrovni.

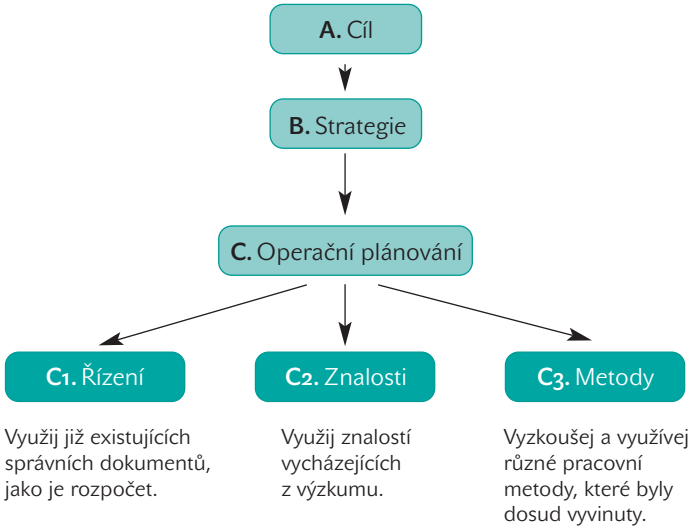
Regiony, které jdou příkladem

Mezi regiony, které lze zmínit jako vzory zavádění postupů hodných následování a které proto mohou sloužit jako dobří partneři pro budoucí spolupráci, lze zmínit: Jižní Wales ve Spojeném království, Severní Porýní-Vestfálsko v Německu a Rhone-Alpes ve Francii.

4. Cíl, strategie a metody

Genderový mainstreaming je politická strategie pro prosazování genderové rovnosti. Jak bylo zmíněno, tato strategie byla přijata většinou světových vlád na 4. světové konferenci OSN v Pekingu v roce 1995 a přijala ji i česká vláda, která ve své každoroční souhrnné zprávě o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mezi ženami a muži uvádí, že genderový mainstreaming je hlavní strategií, jež bude používána v České republice.

Cílem této strategie je přenést teoretickou politiku do konkrétní každodenní reality a v konečném výsledku dosáhnout stavu genderové rovnosti. Je-li používán, zvyšuje genderový mainstreaming efektivitu politického rozhodování, což zpětně zvyšuje úroveň pochopení významu této strategie. Mainstreaming sám o sobě povede ke zvýšenému povědomí o přetrvávajících genderových nerovnostech a k lepšímu pochopení genderové problematiky. Švédská výzkumní pracovnice Gertruda Åström vytvořila jednoduchý model, který znázorňuje propojení mezi cílem (v tomto případě genderovou rovností), strategií vypracovanou k dosažení cíle (v tomto případě genderový mainstreaming) a nástroji potřebnými k realizaci této strategie.



Model ukazuje, že cíl, jehož chce člověk dosáhnout, rozhoduje o volbě metody. Po zvolení strategie, která je považována za nejvhodnější k dosažení cíle, následuje praktická práce, operační plánování. K realizaci strategie jsou potřeba tři nástroje: **řízení, znalosti** a **metody**.

4.1 A. Cíle

Celkové cíle

Cíle lze stanovit na různých úrovních. Vláda může definovat genderovou rovnost a nastavit si své vlastní cíle, dílčí cíle a cílové stavy. Na každé úrovni je nutné zohlednit, jaké cíle byly nastaveny výše v hierarchii, a vymezit vlastní cíle tak, aby byly vhodné pro danou organizaci.

Dílčím cílem může být zajištění rovného přístupu žen a mužů k dopravnímu systému či zajištění přístupu chlapců a děvčat ke vzdělání za rovných finančních podmínek. Konkrétním úkolem může být

realizace studie, která bude zkoumat, jak jsou finanční prostředky určené na vzdělání ve skutečnosti v kraji přerozdělovány. Kolik peněz na žáka jde do oborů, ve kterých dominují ženy? Kolik peněz na žáka jde do oborů, ve kterých dominují muži? Je výsledné rozdělování peněz ospravedlnitelné? Jaké zákonitosti lze vysledovat?

Je nezbytné, aby organizace identifikovala své vlastní cíle. Tyto cíle musí být konkrétní, měřitelné a termínované. Měly by také být realistické, protože pokud nebudou, nebude se organizace snažit je splnit. Pro každý cíl by měl být vypracován akční plán popisující, jaké aktivity je třeba realizovat. V akčním plánu by také mělo být jasně řečeno, kdo je zodpovědný za konkrétní aktivity. Je nutné se také rozhodnout jak, kdy a kým budou aktivity sledovány a do jakých rozhodovacích procesů musí být cíle integrovány.

4.2 B. Strategie

Snahy o prosazení genderové rovnosti již trvají několik desetiletí a k dispozici jsou zkušenosti z evropských zemí i odjinud. Byly vyzkoušeny různé strategie, jež mají různé výhody i slabiny. S tím jak práce pokračuje, se vyvíjejí strategie a pracovní metody.

Strategie genderového mainstreamingu byla vypracována s přihlédnutím k těmto zkušenostem z různých zemí a začala být stále více využívána po roce 1995 jako důsledek 4. světové konference OSN v Pekingu.

K dosažení různých cílů lze využít různých strategií a je důležité si uvědomit, že genderový mainstreaming je jen jedním článkem vývojového řetězu strategií. Nenahrazuje všechny ostatní strategie a není výlučným řešením pro všechny problémy týkající se genderové rovnosti.

Níže naleznete krátké představení některých z nejdůležitějších strategií, které byly dosud použity.

Genderový mainstreaming = integrace hlediska genderové rovnosti

Genderový mainstreaming znamená, že genderové hledisko musí být integrováno do běžných každodenních záležitostí, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. To znamená, že návrhy musí být posuzovány ve světle možností, postavení a potřeb žen a mužů s ohledem na prosazování genderové rovnosti. Genderová rovnost může být dosažena pouze změnou norem, které do značné míry určují naše chování, a přerozdělením moci a zdrojů v dané oblasti činnosti.

To znamená, že všechny politické návrhy musí být posuzovány ve světle možností, životních situací a individuálních potřeb žen a mužů s ohledem na prosazování genderové rovnosti.

Je to povinnost každého

Je důležité zdůraznit, že **každý** a **všichni** v dané organizaci mají zodpovědnost za implementaci této strategie. Každý má povinnost integrovat hledisko genderové rovnosti do své každodenní práce, do

své konkrétní věcné agendy a na každodenní bázi. Je zásadně důležité, aby to byli řadoví zaměstnanci, kdo vyvíjejí a vylepšují metody a způsoby práce v rámci jim svěřených agend. Nikdo jiný tuto práci udělat nemůže, ačkoliv úředníci budou potřebovat podporu od odborníků na genderovou rovnost, kteří jim mohou poradit, jak na to.

Toto je oficiální definice genderového mainstreamingu, se kterou pracuje Rada Evropy:
Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.

Integrování genderové rovnosti znamená změnu

Je třeba chápat, že genderová rovnost přinese změnu. Ve skutečnosti je vůle ke změně její hybnou silou. Klíčové otázky proto jsou: „Co tím získám já?" a „Bude mi to k něčemu?". Ne všichni pravděpodobně přijmou výhody, které jsou vyzdvihovány, a proto je možné, že se zavádění genderového mainstreamingu setká s odporem ve společnosti i v organizacích. Tento odpor může mít aktivní nebo pasivní formu a odpovědi na následující otázky odhalí, jaký typ odporu existuje v rámci organizace.

1. Bude genderová rovnost vůbec součástí agendy?
2. Co se stane, když se téma genderové rovnosti stane součástí agendy?
3. Příklady možných strategií odporu, které se mohou objevit.

• Pasivní odpor

Jeden příklad pasivního jednání se týká ignorování genderové rovnosti a tudíž bránění jejímu zapracování do oficiální agendy. Otázka genderové rovnosti se v takovém případě stane irelevantní a bude rutině přehlížena, úmyslně či neúmyslně, lidmi, kteří mají v rámci organizace největší vliv.

• Formální plnění

To, že je otázka genderové rovnosti oficiálně nastolena nezbytně neznamená, že bude vedoucí osobou (osobami) přijata za vlastní. Motivací vedoucího nemusí být integrace genderové rovnosti do fungování organizace, ale prostě jen formální a povrchní splnění zákonných předpisů.

• Nicnedělání může být také forma odporu

Pasivita je také jedním ze způsobů odporu. Zodpovědná osoba nejedná s cílem zabránit změně a tak znemožnit ostatním, aby se skutečně pokusili o změnu. Je to způsob ovládání a uplatňování moci.

• Otevřený a aktivní odpor

Otevřený a aktivní odpor přijde ve chvíli, kdy se genderová rovnost stane součástí agendy a práce se rozjede. Otázka se změní z nezávazného opatření na opatření, ze kterého vyplývají povinnosti. V této fázi odporu je cílem zmenšit povinnosti a jejich závaznost na co nejmenší míru.

Legislativa týkající se rovného zacházení

Další důležitou strategií je legislativa týkající se rovného zacházení se ženami a s muži. Tato strategie je zdůrazňována především Teresou Rees, profesorkou na Cardiffské Universitě ve Walesu.
Legislativa je důležitým nástrojem pro vymezení toho, co je ve společnosti přijatelné, avšak sama o sobě nestačí. Jakkoliv je propracovaná, je zde riziko, že bude bezzubá pokud není podporována konkrétními politickými cíly v dané oblasti, zdroji určenými na implementaci zákonů a skutečnými a přesvědčivými možnostmi trestat jejich porušení.

Tato strategie má však i některá další omezení. Legislativa je často cílena na dobře definované oblasti, kde se snaží zabránit specifickým způsobům jednání tím, že je postihuje. Jejím primárním posláním není náprava přetrvávající genderové nerovnosti ve společnosti v širším smyslu toho slova, což je také důvod, proč musí být doplněna o další strategie se širším záběrem, které usilují v první řadě o odstranění genderové nerovnosti a diskriminace. Tento druh „preventivního přístupu" je nutný také v případě nových návrhů zákonů v jiných politických oblastech, než je rovné zacházení se ženami a s muži či antidiskriminace. Pro analýzu návrhů a zajištění toho, aby neobsahovaly opatření, která by prohlubovala nerovnosti mezi pohlavími, je potřeba komplementární strategie.

Pozitivní akce

Třetí strategií je přijímání pozitivních akcí, jejichž smyslem je kompenzovat ženy a muže za nespravedlnosti, kterým musí čelit kvůli předsudečným představám o ženách a o mužích, jež ve společnosti existují. Pozitivní akce mohou být například použity pro podporu mužů, kteří chtějí pracovat v centrech péče o děti nebo pro ženy, které chtějí pracovat v soukromých právnických firmách.

Omezením této strategie je, že se zaměřuje na kompenzování žen a mužů a ne na změnu základních příčin diskriminace, se kterou se setkávají. Jejich cílem není ani změna či ovlivňování struktur ve společnosti, jak je tomu v případě genderového mainstreamingu.

Jak zjistíte, tato příručka se převážně zaměřuje na genderový mainstreaming, ačkoliv naleznete i příklady ostatních zmíněných strategií.

4.3 C. Operační plánování

K realizaci strategie jsou potřeba tři nástroje: řízení, znalosti a metody.

C1. Řízení

Prvním faktorem nutným pro realizaci strategie je řízení.
Všechny procesy *ve veřejném orgánu* jsou nějakým způsobem administrativně řízeny. Nejjasnější příklad řízení lze často najít ve spojení s rozpočtem. Rozpočet je pro každou organizaci či veřejný orgán

periodickou činností. Musí být dodržován a týká se všech. Každé oddělení musí finančnímu oddělení poskytnout základní informace, které potřebuje k vypracování prognózy či návrhu nového rozpočtu. Celý proces se řídí jasnými pravidly a jsou stanoveny jasné termíny. Mělo by být možné do této práce „mainstreamovat" gender.

Proto tedy pokud má nějaká funkce zohledňovat genderovou rovnost, musí být genderový mainstreaming zapracován do koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů organizace – tedy do formulování cílů, operačního plánování, kontroly a hodnocení. Existující hodnoty a normy organizace musí být přezkoumány a přehodnoceny. Celková představa není vytvořit jen další systém řízení a hodnocení funkcí a aktivit, ale využívat lépe ten současný. Ve veřejných orgánech jsou základním nástrojem řízení provozu organizace rozpočet a rozpočtový proces.

Toto je oficiální definice genderového rozpočtování (gender budgeting), se kterou pracuje Rada Evropy:
Genderové rozpočtování je aplikace genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu, což znamená hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderového hlediska na všech úrovních rozpočtového procesu a změna struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti.

Genderové rozpočtování ve Švédsku

Úřady švédské vlády

Na podzim roku 2001 byl v rámci úřadů švédské vlády zahájen projekt zaměřený na genderové rozpočtování. Cílem je zajistit, aby se národní cíle v oblasti genderové rovnosti promítly do všech orgánů státní správy, a zviditelnit genderové aspekty v celém státním rozpočtovém procesu. Vládní politika v oblasti genderové rovnosti má být zohledněna ve všech oblastech věcné politiky. Z tohoto důvodu zahrnuje integrování hlediska genderové rovnosti do státního rozpočtového procesu jak rozvíjení genderové rovnosti jako oblasti politiky v rámci rozpočtu, tak i rozvíjení genderové rovnosti jako integrované hledisko ve všech ostatních oblastech věcné politiky. Tímto způsobem se zviditelní, za jakých podmínek a do jaké míry ženy a muži, chlapci a děvčata, profitují z prostředků rozdělovaných v rámci různých oblastí věcné politiky státního rozpočtu.

Takto bude možné vyhodnotit výsledky politiky genderové rovnosti jako východiska pro přerozdělování peněz a jako východiska pro zvláštní úsilí, jehož cílem je narušit mocenské nerovnosti založené na genderu a vytvořit společnost, kde se ženy i muži těší ze stejných práv a možností a mají stejnou zodpovědnost ve všech oblastech života.

Organizace projektu je v současnosti diskutována v rámci úřadů vlády. Pro začátek budou do pilotního projektu přizvány 2–4 oddělení zodpovědná za různé oblasti věcné politiky jako jsou sociální péče, regionální rozvoj, doprava a komunikace. Tento projekt bude mít za cíl vyvinout metody pro vyhodnocení genderových dopadů. To lze provést tak, že se specifikují konkrétní cíle a indikátory v oblasti genderové

rovnosti v jejich oblastech činnosti a posoudí se řídící dokumenty s cílem integrovat hledisko genderové rovnosti. Na základě pilotního projektu bude spuštěna strategie pro integraci hlediska genderové rovnosti do rozpočtového procesu na ostatních vládních úřadech.

Diskutovaný švédský projekt je součástí většího projektu v rámci Skandinávské rady ministrů, jehož cílem je integrace hlediska genderové rovnosti do skandinávské hospodářské politiky.

Region Västra Götaland

Region Västra Götaland začal s podobnými aktivitami minulý rok poté, co se regionální rada rozhodla zapracovat genderové hledisko do rozpočtu regionu a do rozpočtového procesu.

To například znamená, že genderové hledisko bude integrováno do řízení regionu, do kontrolních mechanismů, do podkladových materiálů, do rozpočtu a do výroční zprávy.

C.2 Znalosti

Druhým faktorem, který je nutný pro realizaci strategie, jsou znalosti.

- Znalosti týkající se genderové rovnosti jsou zvláštní oblastí poznání, která zahrnuje základní znalosti o genderových studiích a teoriích, o různých pracovních metodách a strategiích a o tom, jaké informace jsou potřeba pro uplatnění těchto metod.
- Znalosti musí vycházet z genderového výzkumu, publikovaných vědeckých studií a statistik správně členěných podle pohlaví.
- Znalosti také zahrnují povědomí či alespoň jistou představu o normách a hodnotách. Pro začátek je důležité znát rozdíl mezi koncepty biologické pohlaví a sociální pohlaví.

Příklady genderové teorie

Biologické pohlaví určuje biologické rozdíly mezi muži a ženami.

Sociální pohlaví (gender) určuje sociálně konstruované obrazy mužů a žen. Sociální pohlaví je definice femininity a maskulinity, která odkazuje na kulturu, a proto se tyto definice mění s časem a mohou se lišit v různých částech světa.

Například: *V 19. století prohlašovali někteří badatelé v oblasti lékařské vědy, že příliš mnoho čtení je u žen spojeno s rizikem neplodnosti. Jinými slovy vědci se snažili vyrobit biologické důvody, které by ospravedlnily sociálně konstruované rozdíly mezi pohlavími, a ženy musely o přístup k univerzitnímu vzdělání bojovat. Dnes by jen málokdo tvrdil, že by měl být přístup žen k vysokoškolskému vzdělání omezen. Čili došlo ke změně genderových rolí.*

Protože se představy o tom, co je femininní nebo maskulinní ve skutečnosti mění s časem, mohou se měnit i role, které přisuzujeme ženám a mužům ve společnosti. To naznačuje, že genderové role jsou

nestabilní a že vyžadují „údržbu", aby zůstaly nedotčené, stejně tak jako potřebuje pravidelnou údržbu motor, má-li zůstat funkční. Takováto „údržba" je vykonávána jak společností obecně, tak i prostřednictvím rozhodnutí, která v životě běžně činíme.

Být mužem či ženou znamená čelit rozdílným očekáváním, co se týká vzhledu, vlastností, chování a práce. Očekáváním, která jsou považována za vhodná pro muže nebo pro ženu. Vztahy mezi ženami a muži – ať už na pracovišti, ve veřejné sféře či v rodině – odráží tato očekávání a chápání skutečnosti. Nejsnazší způsob, jak se vyrovnat s očekáváními, je přizpůsobit se jim, ale tím, že tak činíme, reprodukujeme naše genderové role, ač máme ve skutečnosti velmi reálnou možnost je pojmout nově.

Důsledky nerovnosti

Je také důležité vědět, jaké jsou důsledky genderové nerovnosti.

Nedostatečné povědomí o genderových nerovnostech a o tom, jaký mají dopad na společnost, vedle toho, že vede k posílení předsudků a podvědomých hodnot a postojů, které máme vůči ženám a mužům, může bránit rozvoji jak z hlediska ekonomického, tak i z hlediska lidského. Dále určuje i rozdíly v tom, jak se muži a ženy v životě rozhodují, a jejich rozdílné životní dráhy.

Kdo by měl vědět?

Je samozřejmé, že tím, kdo by měl vědět, jak a proč pracovat na prosazování genderové rovnosti, je člověk, který má realizaci změn na starosti. Ale stejně relevantní je to i pro vedení organizace, protože to se bude dožadovat výsledků.

Pokud nejsou nezbytné znalosti v rámci organizace k dispozici, měly by být získány od podpůrných struktur (experti, nevládní organizace, atd.), které má organizace k dispozici. Ti, kdo jsou zodpovědni za konkrétní činnost nebo věcnou agendu, mají také zodpovědnost za to, že budou k dispozici potřebné, dostupné znalosti.

C3. Metody

Třetím faktorem, který je nutný pro realizaci strategie, jsou pracovní metody.

- Metoda je systematický způsob, jak vykonat určitý úkol. Metody vždy závisí na kontextu – jaké cíle jsou nastavené a jaká strategie je použita.
- Metody jsou nástroje, které by měly být státními úředníky používány ke zkoumání jejich každodenních úkolů. Výsledky takového zkoumání by měly působit zpětně na organizaci prostřednictvím běžných řídících a evaluačních kanálů.

Od roku 1995 bylo vynaloženo mnoho úsilí na vyvíjení metod, které by konkretizovaly a zjednodušily integraci hlediska genderové rovnosti. Takové metody byly vyvinuty ve většině zemí Evropy a tato příručka nabízí ty nejzákladnější a nejjednodušší.

Vybrány byly metody:
- Statistiky členěné podle pohlaví
- Vyhodnocení genderových dopadů
- Metoda 3Z

Po kapitole o metodách je prezentován model ukazující jak s procesem genderového mainstreamingu začít a jak ho realizovat.

Jak zvolit metodu

První otázka, kterou si musíme při volbě metody položit, je: *„Co chceme vědět?"*
Další zásadní otázka je: *„Jaké informace potřebujeme, abychom mohli dosáhnout nějakého pokroku v dané oblasti?*

Každá metoda vede ke specifickému typu informací, ke specifickým výsledkům a ke specifickým znalostem. Po zhodnocení povedou různé závěry k různým postupům. Volba metody je proto velmi důležitá a v některých případech bude nejlepší využít více než jedné metody.

Metody lze rozdělit do dvou hlavních skupin: kvalitativní a kvantitativní. Kvantitativní metody nabízejí odpovědi, které lze vyjádřit pomocí čísel. Typickou kvantitativní metodou je statistika. Kvalitativní metody poskytují informace, které jsou abstraktnější a komplexnější, a kvalitativní výsledky nejsou snadno měřitelné pomocí čísel, musí být analyzovány a musí z nich být vyvozeny závěry.

Příklad: *Společnost pracuje na vypracování politiky genderové rovnosti, jež byla v rámci společnosti implementována. V rámci toho chtějí vyhodnotit efektivitu politiky, přičemž jedním ze způsobů jak to provést je spočítat, zda se zvýšil počet žen na rozhodovacích pozicích. V tomto případě jde o typickou kvantitativní metodu a výstupem budou typické kvantitativní výsledky. Společnost však chce také vědět, zda má zmíněná politika vliv také na obecnou spokojenost zaměstnanců s jejich pracovištěm. Za účelem získání této informace společnost provede průzkum, v rámci kterého zaměstnanci odpoví na řadu otázek týkajících se jejich spokojenosti na pracovišti. Jedná se tedy o typickou kvalitativní metodu a výstupem budou kvalitativní výsledky. Společnost může být rovněž zvědavá, zda má politika nějaký vliv na rozhodování v rámci organizace. Změnila se přijatá rozhodnutí v důsledku politiky? Pokud ne, čím to je?*

Kvalitativní metody zřídka vedou k jednoznačným odpovědím. Často je k dispozici několik možných odpovědí, z nichž žádná není správná či chybná. Nicméně získané informace mohou být velmi důležité pro pochopení rozhodovacího procesu. Jsou zde nějaké skryté (nevyslovené) skutečnosti, hodnoty a normy, které proces ovlivňují?

Jak je možné vidět z následující tabulky, je statistika exklusivně kvantitativní metodou, zatímco druhé dvě metody mají jak kvantitativní, tak i kvalitativní aspekty.

Metoda	Kvantitativní	Kvalitativní
Statistika	•	
Vyhodnocení genderových dopadů	•	•
Metoda 3Z	•	•

Od metody ke změně

Mainstreamování znamená, že tak či tak musíte provést změny. Metody pro aplikaci genderového mainstreamingu, které zde uvádíme, jsou v první řadě metody pro počáteční prozkoumání věcné problematiky či konkrétního problému, na kterém pracujete. Odpovědi, které při aplikaci těchto metod získáte, často odhalí nové perspektivy v sousedních oblastech a také pomohou vyjasnit, jaké další informace je třeba získat.

Proces genderového mainstreamingu nekončí pouhým použitím jedné či několika z uvedených metod, ale metody zaručují, že návrhy a politická rozhodnutí stojí na informovaném a kvalifikovaném základě.

Změna vyžaduje znalosti, diskusi, rozhodnutí a konkrétní akce, a chcete-li ji prosadit, musíte organizovat. Nedojde k ní přes noc a nebude ukončena na jeden pokus. Vaše práce aplikací těchto metod neskončí jednou provždy, ale ujišťujeme vás, že se naučíte mnohem více o tom, jak nejlépe rozdělovat administrativní zdroje.

Metoda č. 1: Statistiky členěné podle pohlaví

Jednou ze základních metod a předpokladů pro aplikaci genderového mainstreamingu jsou statistiky členěné podle pohlaví. Bez vhodných statistik nelze strategii genderového mainstreamingu plnohodnotně uplatnit.

Statistiky členěné podle pohlaví jsou jedním z nejkonkrétnějších, nejobjektivnějších a nejméně zpochybnitelných nástrojů, jež jsou k dispozici. Fakta a čísla jsou nejen důležitými indikátory postavení žen a mužů ve společnosti, ale umožňují také odhalit podobnosti a rozdíly mezi pohlavími a jejich vzájemné vztahy. Pomáhají nám určit, zda jsou potřeby mužů a žen uspokojovány ve stejné míře, a správná čísla a fakta mohou iniciovat změny či inspirovat lidi na rozhodovacích pozicích.

Statistiky členěné podle pohlaví však nemohou poskytnout žádné vysvětlení, *proč* se daná situace vyvinula jistým způsobem. K hledání takovýchto vysvětlení je třeba jiných metod v jiných oblastech.

Potřebné statistiky pravděpodobně nebudou vždy k dispozici, což znamená, že si budete muset sestavit vlastní statistiky členěné podle pohlaví. To se může zdát časově náročným, ale nemusí tomu tak být. Zkušenosti naznačují, že je možné získat pomocí relativně jednoduchých metod statistický materiál, jenž je inspirován strategií genderového mainstreamingu a který může posloužit jako skvělý odrazový můstek v procesu prosazování změny.

Výhodou sestavování vlastních statistik je, že získáte specifické znalosti, které potřebujete pro řešení daného problému. Jsou pojistkou proti nesprávným představám o skutečnosti. Zkušenosti ukazují, že statistické informace o rozdílech týkajících se obou pohlaví mohou v rámci organizace fungovat tak, že otevřou oči lidem, kteří nevidí pohlaví či genderovou rovnost jako relevantní pro jejich věcnou oblast. Kromě toho jsou statistiky skvělým nástrojem pro vyhodnocení, zda aplikace genderového mainstreamingu vede k požadovaným výsledkům.

Níže je prezentován základní model, jak by měla vypadat statistická tabulka, pokud má poskytovat potřebné informace o obou pohlavích. Nestačí tedy tabulka s jedním sloupcem pro „souhrnné hodnoty" a dalším prezentujícím hodnoty pro „ženy" nebo pro „muže". Tabulka by měla hovořit jasnou řečí a prezentovat relevantní statistiky pro obě pohlaví a neměla by tedy uživatele nutit k tomu, aby si musel dopočítávat procenta pro muže či pro ženy na základě dalších údajů, které navíc nejsou v tabulce vždy k dispozici. Prezentování relevantních statistik pro obě pohlaví uživateli výrazně usnadňuje sledování podobností a rozdílů mezi pohlavími a také snižuje riziko chyb a nedorozumění při interpretaci tabulky.

Předmět	Ženy		Muži		Rozložení podle pohlaví %	
	Počet	%	Počet	%	Ž	M
Kategorie						
A						
B						
C						
Celkem		100		100		

Statistiky členěné podle pohlaví jsou snadno pochopitelným nástrojem pro diskuse o genderové rovnosti a genderovém mainstreamingu. Čísla jsou jasná a velmi výmluvná, což ale neznamená, že jsou statistiky vždy objektivní a jednoznačné. Je proto třeba statistiky používat opatrně a člověk by si měl být vědom rizika, že i na základě statistik je možné dojít k chybným závěrům.

Metoda č. 2: Vyhodnocení genderových dopadů

Vyhodnocení genderových dopadů je metoda zaměřená na zjišťování, zda nebude mít dané rozhodnutí, legislativní úkon nebo akční program negativní dopad na genderovou rovnost. Cílem vyhodnocení dopadů je zabránit tomu, aby byly rozdílné a nepříznivé následky pro obě pohlaví „zabudovány" do nového rozhodnutí. Úmyslem je předejít tomu, aby se nepříznivé následky vůbec vyskytly, a nečekat na to, že se vyskytnou a pak je následně napravovat. Tato metoda je tedy preventivní.

Zjišťování genderových vlastností dané problematiky

Při bližším zkoumání politik, které se zdají být genderově neutrální, může vyjít najevo, že mají různé dopady na ženy a na muže. Proč? Protože nacházíme podstatné rozdíly mezi životy žen a životy mužů ve většině

oblastí věcné politiky; rozdíly, které mohou vést k tomu, že zdánlivě neutrální politiky mají různé dopady na ženy a na muže a posilují existující nerovnosti. Opatření, která jsou cílena na konkrétní cílové/populační skupiny nebo pro ně mají jasné implikace, jsou proto ve větší či menší míře genderově relevantní.

Prvním krokem v procesu genderového mainstreamingu je zjišťování, zda je gender relevantním aspektem z hlediska politiky, se kterou pracujete. Aby jste mohli ověřit genderovou relevanci, potřebujete získat a prostudovat data členěná podle pohlaví a položit si správné otázky:

- Týká se návrh jedné či více cílových skupin? Bude mít vliv na každodenní život části(í) populace?
- Existují rozdíly mezi ženami a muži v této oblasti věcné politiky (co se týká práv, zdrojů, zastoupení, hodnot a norem vztahujících se k genderu)?

Je-li odpověď na kteroukoliv z těchto dvou otázek pozitivní, je gender relevantní z hlediska dané záležitosti a mělo by být provedeno vyhodnocení potenciálních genderových dopadů návrhu politiky.

V následujících příkladech jsou odkazy na hlavní kritéria hodnocení, **konkrétně zastoupení, zdroje, práva, normy a hodnoty**, zvýrazněny.

Příklad: *Při bližším pohledu na zdánlivě neutrální oblast věcné politiky jako je* ***doprava*** *zjistíme, že existují podstatné rozdíly mezi ženami a muži ve způsobu využívání a v přístupu k prostředkům veřejné a soukromé dopravy. Zatímco ženy mají méně často přístup k osobním automobilům než muži, využívají více prostředky veřejné dopravy. Ženy proto mohou více získat ze zlepšování dostupnosti a cenové přijatelnosti veřejné dopravy. Tyto nerovnosti mají implikace pro* ***zastoupení*** *žen a mužů v různých cílových skupinách v sektoru dopravy a má na ně vliv nevyrovnané genderové zastoupení mezi těmi, kdo rozhodují v této oblasti. Tyto nerovnosti také odráží genderové rozdíly v distribuci* ***zdrojů*** *(jako jsou osobní automobily) a posilují existující nerovnosti týkající se časových omezení (do té míry, do jaké osobní automobil znamená efektivnější využití času). Proces rozhodování v rámci rodiny o využití omezených zdrojů, jako je rodinný automobil, budou pravděpodobně ovlivňovat sociální* ***normy*** *a* ***hodnoty****, které určují jaké relativní hodnoty jsou přisuzovány potřebám manželka a manželky.*

Jak provádět vyhodnocení genderových dopadů

Vyhodnocení genderových dopadů by mělo být realizováno, jakmile je potvrzeno, že daná politika má implikace pro genderové vztahy. Nejúspěšněji lze tuto metodu aplikovat v počáteční fázi rozhodovacího procesu, kdy je možné provádět změny a dokonce i zásadní přeorientování dané politiky, pokud je to vhodné.

Toto je oficiální definice používaná Evropskou komisí:

Vyhodnocení genderových dopadů znamená porovnání a vyhodnocení současné situace a trendů s ohledem na budoucí vývoj vyplývající z implementace navrhované politiky podle genderově relevantních kritérií.

Pro svou analýzu budete potřebovat data členěná podle pohlaví.

Vyhodnocení genderových dopadů:

1. Existují nějaké rozdíly mezi ženami a muži v dané oblasti politiky jako například:

- zastoupení (složení cílové/populační skupiny podle pohlaví, zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích)
- zdroje (rozdělení klíčových zdrojů jako jsou čas, prostor, informace a peníze, politická a ekonomická moc, vzdělání a školení, zaměstnání a profesní kariéra, nové technologie, zdravotní služby, bydlení, dopravní prostředky, volný čas)
- normy a hodnoty, které ovlivňují genderové role, dělbu práce podle pohlaví, postoje a chování žen a mužů jako dvou různých skupin, nerovnosti v hodnotách, které jsou přisuzovány mužům a ženám nebo maskulinním a femininním charakteristikám
- práva týkající se přímé či nepřímé diskriminace, lidských práv (včetně svobody nebýt vystavena sexuálnímu násilí a degradaci), přístupu ke spravedlnosti v právním, politickém či socioekonomickém prostředí

2. Jak mohou politiky přispět k eliminaci existujících nerovností a podporovat rovnost mezi ženami a muži?

Toto musí být analyzováno a diskutován na základě dat získaných z odpovědí na výše uvedené otázky a na základě studia dat členěných podle pohlaví.

Metoda č. 3: Metoda 3Z

Metoda 3Z je analytický nástroj, který je využíván pro získávání informací, jež jsou potřeba k systematickému uplatňování genderového mainstreamingu v dané organizaci.

Metoda 3Z je jednoduchá metoda, která byla vyvinuta specificky pro strategii genderového mainstreamingu. Je to analytický a revizní nástroj, jenž slouží k systematickému shromažďování faktů a informací o postavení žen a mužů v dané organizaci. Metoda byla vyvinuta Gertrudou Åström a Švédskou asociací místních zastupitelstev a používají ji hlavně místní zastupitelstva ke kontrole a analýze toho, jaký vliv mají ženy a muži na fungování obce, jaké jsou jejich kontakty s obcí a jaké normy v obci převažují. S jejím využitím jsou kvantitativní data, čísla a informace, které pak poskytují základ pro kvalitativní analýzu organizace, uvažována z hlediska genderu.

Tři **Z** odkazují na **Z**astoupení, **Z**droje a **Z**ávěry.

1 Z Zastoupení

Odpovídá na otázku: *Kolik žen a kolik mužů?*

Jinými slovy, jde o počítání hlav na všech úrovních organizace: na exekutivní úrovni, na úrovni řadových

zaměstnanců a mezi zákazníky, občany a uživateli výrobků či služeb, které organizace nabízí. Odpovědi naznačují, jaké je genderové rozložení mezi těmi, kdo o procesu rozhodují, mezi těmi, kdo se ho účastní a těmi, kdo s ním přijdou do styku. Konkrétní otázky mohou znít: Kolik žen a kolik mužů je mezi vedoucími a řídícími pracovníky? Kolik žen a kolik mužů je mezi členy komisí a kolik žen nebo mužů jim předsedá? Kolik žen a kolik mužů je zapojeno do vývoje nového modelu automobilu?

2Z Zdroje

Odpovídá na otázku: *Jak jsou zdroje organizace – ve formě peněz, prostoru a času – rozloženy mezi ženy a muže?*

Odpověď na tuto otázku odhaluje, co ženy a muži jako dvě různé skupiny získají z dané organizace. Konkrétní otázky mohou znít: Kolik peněz banka půjčuje ženám a mužům jako dvěma různým skupinám? Kolik peněz obdrží ženy a muži jako dvě různé skupiny ve formě sociálních dávek? Kolik prostoru je poskytnuto holčičkám a chlapcům jako dvěma různým skupinám ve školce? Smyslem těchto otázek je doplnit analýzu týkající se zastoupení a zahrnout do celkového obrazu v největší možné míře distribuci zdrojů.

3Z Závěry

Odpovídá na otázku: *Čím to je, že jsou muži a ženy v dané organizaci zastoupeny, tak jak jsou, a že zde existuje zjištěné rozložení zdrojů?*

Tato otázka vyžaduje analýzu a diskusi a často také využití externí expertízy. Odpověď dává představu o normativních způsobech, jakými jsou ženy a muži nahlíženi v dané organizaci a jak to ovlivňuje její fungování. Otázky mohou znít: Proč muži dostávají větší sociální dávky? Proč půjčujeme ženám méně peněz než mužům? Proč jsou holčičky většinou v koutku s panenkami, zatímco chlapci se volně pohybují po celé třídě? Podporuje personál takové chování?

Všechny tři Z jsou nutné

V případě této metody je nejdůležitější, že je k uplatňování metody genderového mainstreamingu do chodu organizace potřeba všech tří Z. Abyste získali představu o stávajících genderových rozdílech, musíte nejprve počítat. Přitom je důležité, abyste si opatřili informace konkrétně o vaší vlastní organizaci, protože situace v jiných podobných organizacích se může lišit. Poté můžete začít diskutovat o tom, proč je stav věcí takový, jaký je. V rámci této diskuse je současná situace porovnána s cíly v oblasti genderové rovnosti vytýčenými pro danou organizaci a pro společnost jako takovou. Z konkrétní diskuse o tom, co genderová rovnost znamená pro vaši konkrétní organizaci, začne být jasné, co je třeba udělat.

Důležité

Pamatujte, že revize a analýza mají poskytnout základ pro realizaci změn! Je zde totiž vždy riziko, že se zaseknete ve fázi revize a nebudete schopni se posunout k analýze důvodů, proč jsou věci tak, jak jsou. Bez náležité analýzy je nemožné rozvinout konstruktivní diskusi o změnách, které je potřeba provést, má-li být organizace založena na genderové rovnosti. Z tohoto důvodu je třeba stanovit jasné termíny pro fázi revize.

5. Toto jsou činnosti, které je třeba vykonat

má-li být gender „mainstreamován" do organizace a má-li být zajištěno, aby byl tento stav trvalý – Jak zajistit genderově vyrovnaný přístup?
Následující doporučení berte jako návrh vycházející jak z výzkumu, tak i ze zkušeností s prací s genderovým mainstreamingem.

Doporučení pro vedení organizace:

1. Vzít si otázku (téma/politiku) za svou. Osoby, které řídí zdroje organizace a jsou zodpovědné za výsledky, by měly verbálně i svým chováním dávat najevo, že schvalují prosazování genderové rovnosti v rámci organizace. Toto je zásadní – jinak je zde velké riziko, že organizace bude otázku zanedbávat.

2. Určit v rámci organizace klíčové osoby a zajistit jejich kompetentnost a vzdělání v oblasti genderové rovnosti. Tyto znalosti musí být organizací obecně vyžadovány a vyhledávány (viz bod 7). Klíčovou osobu lze popsat jako osobu, kterou kolegové respektují, spoléhají na ni a naslouchají ji, např. neformální vůdci.

3. Uvědomte si, že genderová rovnost znamená změnu a vedení by mělo být připraveno udělat vše, co se od vás očekává, máte-li splnit tento úkol. Se změnou jsou vždy spojeny jisté náklady – náklady, které mohou být ve formě času, úsilí a peněz. Ke změně dojde ve chvíli, kdy je přínos plynoucí ze změny vyšší než náklady.

4. Vysvětlete užitečnost politiky genderové rovnosti. To lze provést vyzdvihnutím přínosu pro společnost, pro organizaci nebo pro jednotlivce. „Co tím získám já?"

5. Ukažte, že znalosti jsou klíčové. Znalost norem, kterými se řídí vlastní organizace, povědomí o různých životních podmínkách žen a mužů v kraji (statistiky členěné podle pohlaví) a znalost nástrojů a metod, kterých lze použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace. Tyto znalosti by měly být v rámci organizace zajištěny.

6. Věnujte se vzdělávání. Nástroje a metody, kterých lze použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace, je třeba shromažďovat a rozvíjet. Informace o příkladech hodných následování by měly být šířeny a mělo by být dostupné praktické poradenství ze strany podpůrné struktury. Vzdělávání je klíčové. Mají-li znalosti vést ke změně, je třeba vybudovat podpůrnou strukturu.

7. Stanovte měřitelné a termínované cíle, realizujte je, vyhodnoťte je a navazujte na ně. V rámci stanovení cílů by mělo být jasně řečeno, kdo je za konkrétní činnosti zodpovědný. Musí také být rozhodnuto o tom,

jak, kdy a kým bude na tyto činnosti navázáno. Získané zkušenosti musí působit zpětně na organizaci a ovlivňovat nastavení nových cílů. Pokud má být genderový mainstreaming implementován, je životně důležité se zaměřit na řízení organizace. Genderové analýzy činnosti organizace by měly být zahrnuty do výročních zpráv, do podkladových materiálů pro sestavování rozpočtu, do běžných plánovacích procesů a do zásad organizace.

8. Prosaďte tuto otázku do oficiální agendy organizace a udržujte ji tam. Mělo by být zajištěno, že toto téma zůstane na programu dne. Pokud tomu tak není, je zde zřejmé riziko, že bude otázka genderové rovnosti zanedbávána.

9. Zajistěte každodenní rutiny. Tím je myšleno, že byste měli zajistit promítnutí genderového hlediska do procesu vykonávání každodenních úkolů a do procesu rozhodování tím, že se zohledňují všechny výše zmíněné aspekty.

5.1 Je důležité postupovat strategicky

Práce na prosazení změn může mít různé formy a vyžaduje odhodlanost, citlivost, systematický přístup a hodně trpělivosti. Na následujících stránkách představíme třístupňový model pro genderový mainstreaming, který nabízí základ pro permanentní proces změny rutinních činností organizace. Je třeba zdůraznit, že tento model je pouze návrh.

Začátek

Nejprve je třeba provést řadu přípravných kroků, které zahrnují rozhodnutí nejvyššího vedení zavést genderový mainstreaming v dané organizaci, vypracování studie, která zjistí, co to bude obnášet z hlediska konkrétních činností, a formulování politiky, která bude vycházet z výsledků této studie. Politika by měla specifikovat celkový cíl i dočasné cíle. Měla by vyjadřovat jak přání vedení, co se týče výsledků, tak i jeho závazky. Vedení by také mělo rozhodnout, jaká pracovní metoda bude použita.

Vývoj

Ve vývojové fázi by měly být záměry vyjádřené v politice konkretizovány do specifických akcí. Cílem je vytvořit příznivé podmínky pro genderový mainstreaming v rámci organizace, jak co se týká formy, tak i obsahu. V této druhé fázi by měly být rozvíjeny znalosti a informace v rámci organizace prostřednictvím analýzy a mapování funkcí organizace z hlediska genderové rovnosti. Měly by být zkoumány pravidelně se opakující činnosti a způsoby práce a mělo by být stanoveno, jak by mohla být genderová rovnost konkretizována a zapracována do chodu organizace tak, aby se stala její integrální součástí. Je možné, že bude nezbytná podpůrná struktura, která bude k dispozici, bude-li třeba rady, ale tato práce by měla být provedena kmenovými zaměstnanci organizace v rámci jejich konkrétních oblastí činnosti. Je důležité, aby znalosti týkající se genderové rovnosti splynuly se znalostní základnou organizace. V této druhé fázi by také mělo být rozhodnuto o procedurách pro další sledování jednotlivých problémů, které by se měly stát jednou z rutinních činností organizace.

Aplikace
Po dokončení první a druhé fáze lze zformulovat konkrétní cíle pro danou organizaci v rámci běžných řídících dokumentů (např. plán regionálního rozvoje). Během předchozích dvou fází byly získány potřebné znalosti a vypracovány pracovní metody, což umožňuje formulovat konkrétní cíle v oblasti genderové rovnosti na všech úrovních organizace. Další sledování a vyhodnocování stanovených cílů by mělo probíhat stejným způsobem, jako je běžné pro sledování a vyhodnocování ostatních cílů v rámci společnosti. Stále bude nezbytná podpůrná struktura pro plnění budoucích úkolů.

Genderová rovnost by měla být plně integrovaná do běžné činnosti. Každé oddělení by mělo pokračovat ve vypracovávání specifických cílů v rámci pracovní dokumentace, které budou sledovány a vyhodnocovány obvyklým způsobem. Genderové analýzy činnosti organizace by měly být zahrnuty do ročních zpráv, do podkladových materiálů pro sestavování rozpočtu a do postupů a metod organizace. Analýza by měla být dále přítomna v pravidelných ročních zprávách i v pravidelných finančních zprávách či účetních výkazech. Odpovědnost za úspěšné pokračování těchto prací a za referování o výsledcích leží na vrchním vedení.

Tento způsob práce může vést k tomu, že budou zdroje organizace přerozděleny směrem od mužů k ženám a od žen k mužům.

6. Příklady

Všechny příklady v této části pochází ze Švédska. Doufáme, že některé z uvedených příkladů budou v krátké době nahrazeny českými. Příklady hodné následování jsou často mnohem účinnější, pokud jsou realizovány a šířeny v rámci administrativy, která by je měla využívat.

Příklady ze Švédského prostředí byly zvoleny prostě proto, že je to země, kde bylo realizováno nejvíce relevantních projektů. Navíc volba Švédska usnadnila získání dostatečně detailních informací, aby bylo možno příklady představit způsobem, který bude pro čtenáře, doufejme, užitečný.

6.1 Vzdělávání

„Žáci prvního stupně základních škol 1–5, kteří potřebují speciální asistenci"

V roce 2000 byla Ing. Marií Larsson a Evou-Karin Hallmyr provedena studie v oblasti speciální asistence pro děti základních škol v rámci oddělení Kortedala městské rady v Gothenburgu ve Švédsku.

Byla chlapcům a dívkám poskytována speciální asistence ve stejném rozsahu?
Studie měla odpovědět na otázku, zda je distribuce speciální asistence rozdělena rovně podle potřeb dívek a chlapců. Potřeba speciální asistence má vycházet z potřeb dívek a chlapců a cílem tedy bylo prozkoumat, jak různí aktéři s asistencí nakládali ve světle principu rovnosti. „Rovností" bylo myšleno, že potřeby jednotlivce mají být uspokojovány v souladu s cíly specifikovanými v zákoně o vzdělání bez ohledu na pohlaví.

Metoda
Byla využita metoda 3Z doplněná o dotazník.

Souhrn zjištění se soustředil na druhé Z – zdroje.
Z dotazníků vyplynulo následné rozdělení zdrojů.

Služby v procentech (SEK = švédské koruny)

	Dívky %	SEK tisíce	Chlapci %	SEK tisíce	Průměrné náklady
Rehabilitační vyučující	41	689	59	991	8
Mládežnické aktivity	29	85	71	209	5
Přípravná třída	41	443	59	637	30
Logoped	50	180	50	180	16
Dohled	31	101	69	226	13
Žákovský asistent	29	1 316	71	3 289	220
Psycholog	22	44	78	156	14
Zakoupené prostory	0	0	100	1 645	247
Celodenní škola	0	0	100	1 100	367
Léčebná skupina	0	0	100	1 080	90
Taxi	0	0	100	84	42
Služby celkem	**23%**	**2 858**	**77%**	**9 597**	
Celkové náklady SEK 12 455					

S výjimkou logopedických služeb, kde se dívkám i chlapcům dostalo stejné pomoci, obdrželi chlapci větší procento všech ostatních forem asistence.

Zamyšlení nad třetím Z – Závěry
Na základě výsledků dotazníku studie dospěla k závěru, že chlapcům je poskytována speciální asistence ve větším rozsahu, než dívkám. Rozdíl v asistenci poskytované dívkám a chlapcům vedl k zamyšlení nad tím, proč chlapci dostávali více zdrojů než dívky. Může to být proto, že pedagog spíše hledá asistenci pro žáka, který ve třídě vyrušuje, než pro žáka, který skutečně trpí zhoršenou schopností se učit? Mnoho forem asistence je založeno na strategii odstranění problému, např. žák je odebrán ze třídy a poslán na speciální výuku jinam.

Vedoucí projektu se domnívají, že vzdělavatelé a vedení škol potřebují lepší nástroje pro posuzování, zda je potřeba speciální asistence relevantní. Vedoucí projektu navrhují, aby bylo vyhodnocování založeno na znalosti individuální situace dítěte i situace ve skupině s tím, že celkovým cílem by mělo být zvýšení znalostí o speciální asistenci jak pro dívky, tak pro chlapce.

Nové otázky / Pokračování
Studie navrhla vytvoření pracovního výboru, který by měl sestavit návrh, jak změnit a zlepšit postup při podávání žádostí o speciální asistenci. Pozornost by měla být věnována jak obsahu tak i genderu.

Studie dospěla k závěru, že vzdělavatelé a vedení škol potřebují lepší nástroje pro posuzování potřeby speciální asistence. Proto by měl být sestaven model individuálních rozvojových plánů pro chlapce a pro děvčata. Oddělení služeb pro děti a mládež by mělo jmenovat pracovní výbor a zahrnout do něj členy vedení škol i vzdělavatele ze škol v městském okrsku. Cílem je, aby byl model individuálních rozvojových plánů podporován a využíván všemi školami.

Finanční úřad by měl dostat za úkol připravit jednoduchý formulář, který by zohledňoval genderové hledisko při finančním vykazování rozdělování zdrojů.

„Genderová rovnost – rozvolnění dívčích a chlapeckých genderových rolí v rámci předškolní výchovy"
V letech 1996–1999 byla v jeslích Björntomten a v předškolním centru Tittmyran v okrese Gavleborg ve Švédsku realizována studie zaměřená na pedagogiku v předškolní výchově. Iniciátorem projektu byl Ingemar Gens, odborník na genderovou rovnost a člen místní správní rady. Projektová zpráva byla sepsána Kajsou Svaleryd.

Bylo s chlapci a s děvčaty zacházeno stejně?
Studie měla za úkol zmapovat předškolní vzdělávání z hlediska genderové rovnosti, dostat tyto otázky do obecného povědomí a prozkoumat možnosti změny pedagogiky a pracovních metod. Jedním z klíčových cílů bylo zjistit, jak zaměstnanci (pedagogové) jednají s chlapci a s dívkami.

Metoda
Byla použita metoda 3Z doplněná o pozorování a video nahrávky.

Postup
Iniciátorem studie byl odborník na genderovou rovnost pracující při místní správní radě v Gavleborgu, který chtěl vědět, zda by měly některé školy zájem participovat na studii, která by zjišťovala, zda mají dívky a chlapci stejná práva a možnosti v rámci předškolní výchovy. Žádost o spolupráci byla rozeslána všem jeslím/školkám v okrese Gavleborg. Pozvání přijaly Björntomten a Tittmyran spolu s řadou dalších předškolních zařízení. Studie se celkově zúčastnilo 370 dětí a 87 pedagogů. Zaměstnanci Tittmyranu a Björntomtenu chtěli dokázat, že již ve svých denních postupech a činnostech dosáhli stavu genderové rovnosti.

Zaměstnanci následně pozorovali a zkoumali každodenní situace v předškolních zařízeních. Zpočátku sledovali v jakých místnostech si děti hráli, jak si hráli, jaké hračky používali. Diskutovali také například o tom, jak byly vytvářeny učební materiály, jak byly konstruovány stoly pro přebalování dětí, jak byl sestavován jídelníček a jak byly řešeny konflikty. Přes všechny tyto kroky však měli stále pocit, že jim uniká skutečná podstata věci.

Průlom v projektu přišel ve chvíli, kdy zaměstnanci Tittmyranu a Björntomtenu dovolili, aby byla jejich práce s dětmi filmována na každodenní bázi. Zaměstnanci chtěli získat jasnou představu o tom, jak se ve skutečnosti chovají k dívkám a chlapcům jako dvěma samostatným skupinám. Byli přesvědčení, že mezi nimi nedělají rozdíly – individuálně, ano – ale ne na základě pohlaví. Video nahrávky však poskytly zcela jiný obraz.

Souhrn zjištění
Výsledky z video nahrávek odhalily, že se zaměstnanci chovali ke chlapcům a k dívkám velmi rozdílně, a jasně ukázaly, že jak dívky, tak i chlapci jsou vychováváni podle genderových stereotypů. Na chlapce bylo mluveno mnohem méně než na dívky. Slova, která zaměstnanci používali byly většinou příkazy – „dělej!" nebo „pojď sem!" – nebo vyjadřovaly negativních očekávání – „ty jsi vždycky...!," „proč se musíš pořád prát?" Chlapci měli se zaměstnanci velmi málo fyzického kontaktu či kontaktu očima. Byli většinou ponecháni sami sobě ve skupinách, kde si vyvinuli své vlastní hierarchie mimo dohled dospělých.

Na dívky mluvili zaměstnanci hodně. Dívky s dospělými mluvili a drželi se v jejich blízkosti, ale komentáře, které k nim byly směřovány se často týkali jejich vzhledu – „ach, ty vypadáš opravdu roztomile!" – nebo toho, jak jsou poslušné a nápomocné. Okolo tří let se již dívky staly náramně vnímavými k přáním dospělých a staly se z nich velmi schopné malé pomocnice. Když například chlapci a děvčata seděli spolu u jednoho stolu, připadla dívkám role pomocnic paní učitelky a chlapci se nechali vesele obsluhovat.

Normální vzorec chování byl, že dívkám bylo neustále říkáno, jak hezky vypadají, a s chlapci nebyl udržován oční kontakt a nedostávalo se jim osobních pochval.

Pro zaměstnance bylo zjištění, že se chovají tak jednoznačně rozdílně k dívkám a k chlapcům, velmi nepříjemné, protože všichni začali participovat na studii s přesvědčením, že se chovají k dívkám a k chlapcům přibližně stejně.

Když konečně přijali realitu situace, začali přemýšlet nad tím, proč se chovali tak, jak se chovali. Zamýšleli se nad svými vlastními představami o tom, jaká obě pohlaví „jsou" a došli k závěru, že pracují s jistými zažitými představami jako například, že chlapci neustále chtějí být zapojeni do nejaké činnosti a že pořád spěchají. To vedlo k nedostatku očního kontaktu a konverzace, například když se děti oblékali k odchodu ven. Na druhou stranu očekávali, že dívky budou pomáhat a poskytovat podporu a proto nevědomky omezovali jejich potřebu svobody.

Teorie, že rozdílné představy o chování dívek a chlapců ovlivňují to, jak je dospělí vychovávají, je jedním ze základních východisek studie.

Pokračování
Obě zařízení, Tittmyran a Björntomten, změnily na základě zjištěných skutečností svou pedagogiku. Rozhodly se například, že budou oddělovat dívky a chlapce během jídel a na několik hodin každé ráno. Záměrem bylo povzbudit děti, aby změnili své role a rozvíjeli si další aspekty svých povah. Zaměstnanci naplánovali aktivity a následně učili chlapce i dívky ty aspekty, které jim chyběly. Dívky jsou teď povzbuzovány k tomu, aby o sobě hovořily jako o „odvážných a silných", aby vyjadřovaly svá přání, aby vyžadovaly pozornost a aby se odvážily být soutěživé. Je také respektováno jejich právo hovořit bez toho, že by byly přerušovány. Chlapci jsou povzbuzováni k verbálnímu vyjadřování svých pocitů, k naslouchání druhým a k větší vnímavosti k přáním druhých.Jsou také povzbuzováni k účasti na hraní typických rolí, kdy se učí respektu a ohleduplnosti, jež takové hry vyžadují.

Když první skupina z Tittmyranu a Björntomtenu postoupila na základní školu, všimli si učitelé, že se děti chovali odlišně. Chlapci se stali velmi oblíbení pro své klidné chování, pro schopnost vyjádřit se verbálně a pro to, že dávali pozor, co učitel říká. Učitelům dělalo mnohem více problémů přijmout změny u dívek. Dívky se nebály mluvit otevřeně, i když seděly v zadních lavicích. Také se nebály otevřeně pochybovat o tom, co učitel řekl, pokud se jim zdálo, že něco není správně. Někteří učitelé považovali tento přístup za obzvlášť provokativní v případě dívek. Vyšlo najevo, že bude nutné umožnit školám, do kterých tyto děti přišli, aby si také upravily svou pedagogiku.

Pokud má tento vývoj pokračovat, musí být zabudován do permanentní činnosti předškolních zařízení. Je důležité zdůraznit, že tento typ pedagogiky nestojí víc než ta tradiční. Ve skutečnosti je pravý opak pravdou, protože je zde výhoda, že lze pracovat s většími skupinami dětí.

Navíc jde o pedagogiku, která se hodí pro vzdělávání dětí pro společnost založenou na komunikaci.

6.2 Rozdělení finančních prostředků

Nakolik rozdělení finančních prostředků souhlasí s cíly a směrnicemi pro místní orgány nahlíženo z genderového hlediska?

„Jsou ženám a mužům přidělovány finanční prostředky podle principu genderové rovnosti pokud jde o dobrovolné organizace v oblasti sociální práce?"

V roce 2000 zkoumala paní Inger Rydström z oblastního výboru Lundby v Göteborgu, jak jsou státní dotace určené pro asociace a sdružení rozdělovány mezi ženami a muži. Informace, ze kterých výzkum vycházel, většinou poskytly sdružení, jež byla předmětem výzkumu.

Ve švédských obcích existují různé formy podpory dobrovolných organizací. V tomto případě se pozornost zaměřila na státní dotace pro asociace a sdružení, kterým je podpora poskytována na konkrétní typy aktivit bez detailních požadavků na výkon. Nejčastěji se jedná o podporu sdružení aktivních v oblasti léčení závislostí na alkoholu a na narkotikách. Sdružení lidí s tělesným postižením a sdružení důchodců také často dostávají dotace.

Otázka, kterou měl průzkum zodpovědět zněla, zda jsou ženám a mužům přidělovány finanční prostředky podle principu genderové rovnosti pokud jde o dobrovolné organizace v oblasti sociální práce?

Metoda
Průzkum byl proveden jako jedna část úkolu, v rámci kterého se iniciátorka měla naučit, jak aplikovat Metodu 3Z.

První Z – Zastoupení
K dokumentaci, kterou je nutno vyplnit, pokud se sdružení uchází o státní dotaci, přiložila Inger Rydström formulář, který vyžadoval jisté informace o daném sdružení. Konkrétně se jednalo o zastoupení mužů a žen mezi členy, zaměstnanci a řídícími orgány. Tyto informace jsou nutné pro zhodnocení, jak jsou dotace ve skutečnosti rozdělovány mezi ženy a muže. Pokud bylo 56 a více procent členů jednoho pohlaví, byla organizace klasifikována jako orientovaná na ženy či na muže. Tato klasifikace není ve statistice běžná.

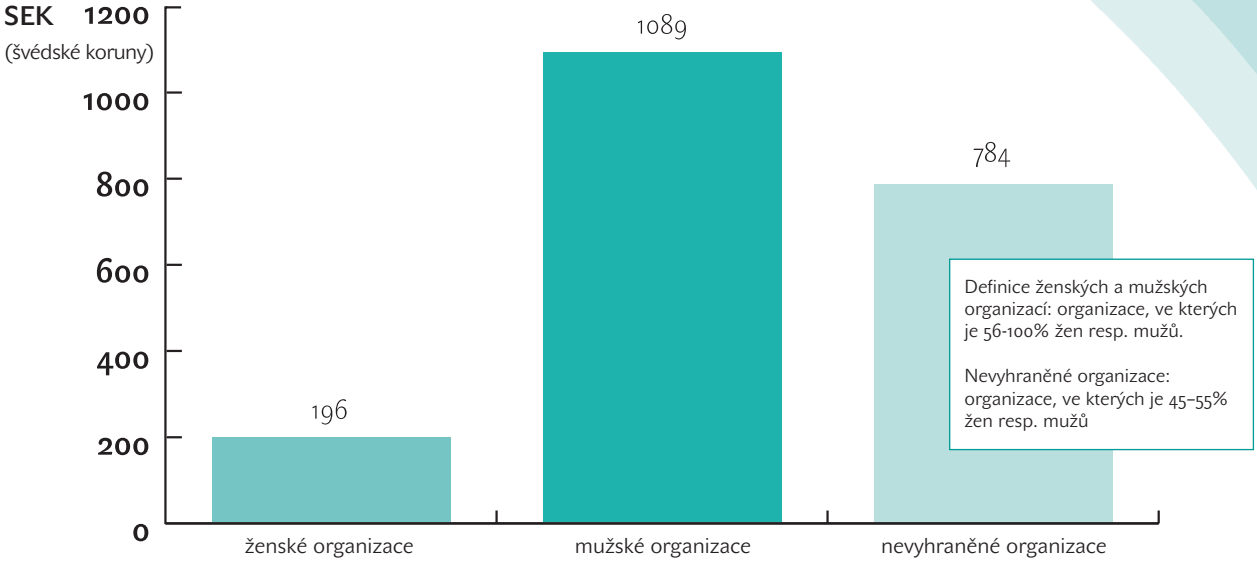
Ve zprávě o výzkumu poukazuje Inger Rydström na skutečnost, že v rámci měření byly některé faktory nejisté. Níže uvedené tabulky by proto neměly být brané jako absolutně přesné.

Souhrn zjištění byl zaměřen na druhé Z – Zdroje, v kombinaci se třetím Z – Závěry

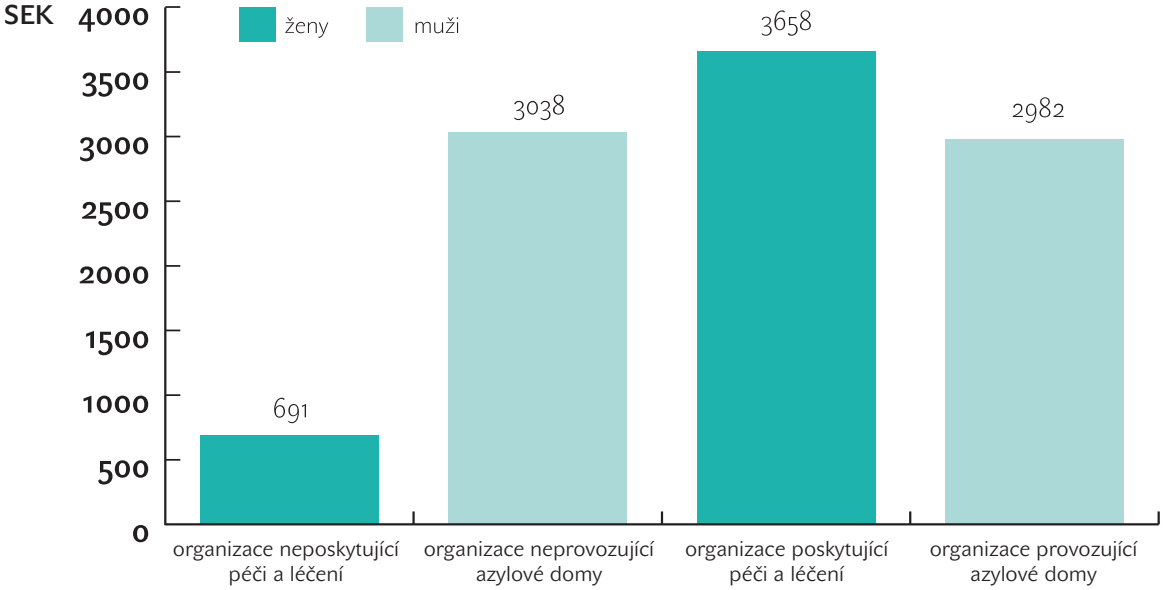
Graf č. 1 *prezentuje celkové rozdělení zdrojů mezi organizacemi, ve kterých převažují ženy (ženské organizace), ve kterých převažují muži (mužské organizace) a ve kterých je genderové zastoupení vyrovnané (45% –55% poměr mezi ženami a muži), během roku 1999.*

Graf č. 2 *Pro rok 1999 bylo také provedeno porovnání rozdělení dotací mezi sdruženími, jejichž aktivity zahrnovaly péči a léčení, s těmi, jejichž aktivity se netýkaly péče a léčení.*
V tomto kontextu je důležité si povšimnout, že ženské organizace, které převažovaly v oblasti péče a léčení (sloupec 3), byly většinou azylové domy pro ženy. V azylových domech je registrována pouze žena, která hledá pomoc, a ne děti, které ji mohou doprovázet. To znamená, že dotace ve výši 3 658 švédských korun (SEK) na klienta, musí pokrýt výdaje na péči jak o matku tak i o děti. Tato suma by měla být porovnána s dotací 2 982 SEK na klienta vyplácenou organizacím, ve kterých převažují muži. Mužské organizace dostávající dotace určené na azylové domy jsou většinou typu protialkoholních zařízení (Řetězová sdružení), která nabízí péči a léčení. Je nepravděpodobné, že by klienti u sebe měli během léčení děti.

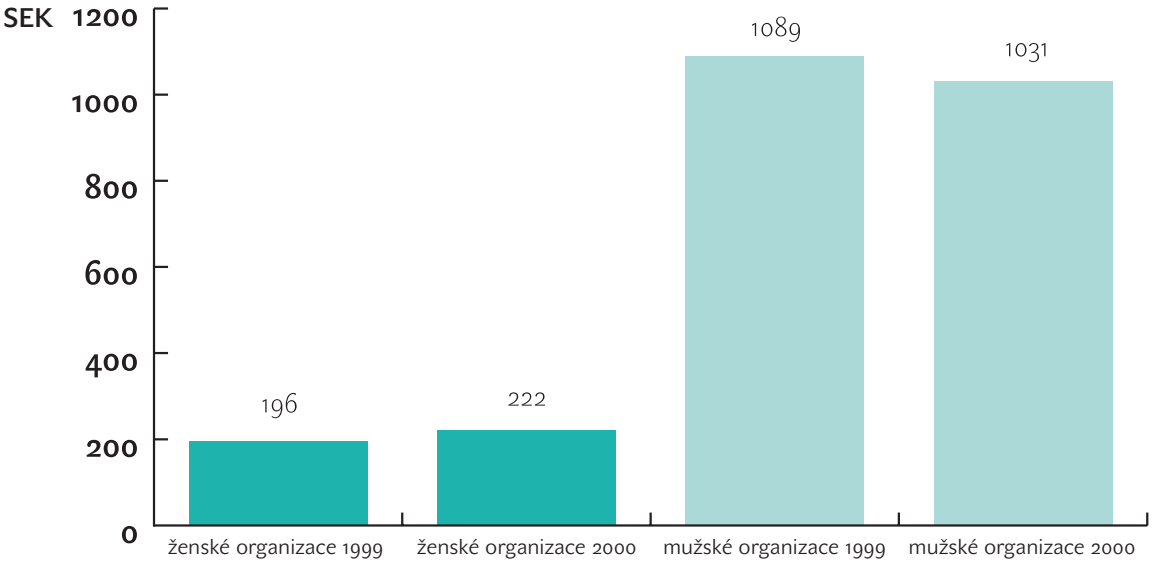
Graf č. 1: **Celkové finanční prostředky na osobu podle pohlaví v roce 1999.**



Graf č. 2: **Celkové finanční prostředky na osobu v roce 1999.**



Graf č. 3: **Celkové finanční prostředky na osobu podle pohlaví v letech 1999 a 2000.**



Graf č. 3 *Nabízí srovnání rozložení zdrojů/dotací mezi mužskými a ženskými organizacemi v roce 1999 a v roce 2000.*

Zamyšlení nad třetím Z – Závěry
Výsledky výzkumu v Lundby ukazují, že gender hraje zásadní roli při rozdělování zdrojů. Člověk si může spolu s autorkou položit otázku, zda muži opravdu „mají o tolik větší potřeby než ženy?" Výsledky jasně dokazují, že je nutné provést další výzkumy, aby se zjistilo, zda se tento problém týká všech obcí.

Souhrn zjištění
Následuje souhrn výsledků výzkumu.
- Organizacím, ve kterých převažují muži a ve kterých je genderové zastoupení vyrovnané, je přidělováno mnohem více zdrojů v porovnání s organizacemi, ve kterých převažují ženy.
- Ženské organizace dostávají sotva jednu pětinu (přibližně 18%) dotací na osobu v porovnání se srovnatelnými mužskými organizacemi.
- Organizace, jejichž genderové složení je relativně vyrovnané, dostávají třikrát více finančních zdrojů, než ženské organizace.
- Ženské organizace, které *se nevěnují* péči a léčení, dostávají sotva 23% toho, co dostávají na klienta mužské organizace *bez* pohotovostního azylového domu.

- Ženské organizace, které *se věnují* péči a léčení dostávají téměř o 20% finančních zdrojů více než porovnatelné mužské organizace, které *se věnují* péči a léčení. Ženské organizace, jejichž aktivity zahrnují péči a léčení, jsou vesměs azylové domy pro ženy.
- V azylových domech pro ženy jsou registrovány pouze ženy a ne děti, které je mohou doprovázet. Sumu 3 658 SEK na klientku, kterou dostávají ženské organizace na pokrytí výdajů na ženy i jejich děti, je třeba porovnat s odpovídající sumou 2 982 SEK na klienta, kterou dostávají na péči a léčení mužské organizace. V mužských organizacích není běžné, aby klienti měli sebou během léčení své děti.
- Objem finančních prostředků přidělených ženským organizacím se mezi lety 1999 a 2000 zvýšil o 13%.
- Objem finančních prostředků přidělených mužským organizacím se mezi lety 1999 a 2000 snížil o 6%.
- Přesto ženské organizace dostaly v roce 2000 na osobu sotva 22% toho, co mužské organizace.

6.3 Rekreační aktivity

„Vyrovnanější genderové zastoupení mezi uživateli kluzišť v Ruddalenu"

Studie byla realizovaná v průběhu roku 2002 Marií Hermansson z Odboru sportu a organizace magistrátu města Gothenburgu ve Švédsku.

V jakém rozsahu využívali kluziště Ruddalenu dívky/ženy a chlapci/muži?

Cílem studie bylo zmapovat poměr využívání kluzišť v Ruddalenu mezi dívkami/ženami a chlapci/muži a zastoupení žen a mužů na rozhodovacích místech tohoto zařízení i v dobrovolných organizacích, které jsou s ním spojeny (sportovní kluby).

Metoda
Byla použita metoda 3Z.

Postup
Bylo spočítáno, kolik je žen a mužů v Ruddalenu i mezi členy klubů. Během hodin pro veřejnost byly provedeny oddělené rozhovory s každým návštěvníkem po dobu jednoho týdne. Návštěvníci byli dotázáni na věk, které kluziště se chystají použít a zda se návštěvník chystá používat hokejku. Rozhovory byly provedeny také se žáky, kteří kluziště navštěvují v rámci školní výuky. Odbor sportu a organizace také zkoumal, v jakém rozsahu si ženy a muži půjčují brusle.

Souhrn zjištění:
Počty žen a mužů v Odboru byly vyrovnané, ale ti, kdo rozhodovali byli většinou muži. V hokejovém klubu muži zcela dominovali jak ve správní radě, tak i jako vedoucí (trenéři). V krasobruslařských klubech byly počty žen a mužů téměř shodné. Předsedou všech klubů byl muž.

Klub	Členky %	Členi %
Hokejové kluby	1	99
Krasobruslařské kluby	40	60

Veřejnost	Návštěvnice Ženy/dívky %	Návštěvníci Muži/chlapci %
Dospělí	33	67
Žáci a žákyně	49	51

Co se týká veřejnosti, bylo zastoupení mužů a chlapců 67 % a žen a dívek 33 %. Ve skupině žáci a žákyně bylo zastoupení obou pohlaví téměř vyrovnané.
Pro návštěvníky kluzišť je nejzřetelnějším zdrojem čas.

Hokejové kluziště

	Návštěvnice %	Návštěvníci %
Čas pro veřejnost, 59 h	37	63
Hokejové aktivity (klub), 28,5 h	1	99

Krasobruslařské kluziště

	Návštěvnice %	Návštěvníci %
Čas pro veřejnost, 71 h	71	29
Krasobruslení (klub), 12 h	40	60

Dalším zdrojem byla možnost zapůjčení bruslí a hokejek. Během doby, kdy led využívaly různé školy, používali dívky a chlapci hokejky téměř stejně často. Během doby, kdy led využívala veřejnost, používalo hokejku 30 % dívek a 70 % chlapců. Relativně vysoký počet dívek používajících hokejku, může naznačovat, že dívky mají o hokej zájem, ale že neexistují žádné týmy, ve kterých by ho mohly hrát. Studie také odhalila, že se zdá být těžké rezervovat jakýkoliv čas pro nové aktivity.

Zamyšlení nad třetím Z – Závěry
Co se týká hokejových aktivit, existují hokejové školy, kde jsou dívky aktivní, ale pokud chtějí pokračovat, nejsou žádné dívčí týmy, ve kterých by mohly začít hrát. Může to být kvůli předsudkům jako je představa, že „Dívky nechtějí hrát hokej"?

Výzkum půjčovny odhalil, že si mnoho dívek chtělo vypůjčit hokejové brusle místo tradičních krasobruslařských. Zaměstnanci půjčovny se také obvykle ptali chlapců, zda si chtějí půjčit hokejku, ale neptali se děvčat.

A na konec je zde otázka nepoměru mezi počtem návštěvnic a počtem návštěvníků kluzišť. Jak je možné přilákat na kluziště více žen?

Opatření, která mohou být přijata:
– Povzbuzovat dívky, aby si půjčovaly hokejky.
– Vytvářet ženám lepší podmínky pro účast na hokejových aktivitách.
– Přicházet s novými aktivitami, o které mají dívky zájem.
– Stanovit hranice hokejového kluziště tak, aby se nemusel žádný návštěvník, který nehraje hokej, obávat, že bude zasažen pukem.
– Pouštět na kluzištích hudbu, která se zamlouvá jak ženám/dívkám, tak i mužům/chlapcům.

Od přijetí těchto opatření si Odbor slibuje, že dosáhne lepšího zastoupení žen/dívek a mužů/chlapců mezi návštěvníky.

6.4 Zdraví

„Genderové Mainstreamingování rychlé záchranné pomoci a pohotovostních zdravotních služeb"
Studie byla realizována Matsem Kihlgrenem a Gunillou Edholm během roku 2000 a týkala se zdravotní pohotovostní služby v regionu Göteborg ve Švédsku.

Existují nějaké rozdíly spojené s genderem v rámci rychlé záchranné pomoci, co se týká přístupu k různým kategoriím pacientů?
Studie zkoumala, zda se dělají jakékoliv rozdíly v léčbě v rámci rychlé záchranné pomoci. Cíle, kterými se řídí rychlá záchranná pomoc, jsou genderově neutrální a jsou založeny na pravidle, že by neměly být dělány žádné rozdíly mezi pohlavími, co se týká zdravotního hodnocení, lékařské péče a léčby (Národní výbor pro zdraví a sociální péči, předpis SOSFS 1999:17, Sekce 1).

Ve shodě se zákonem o lékařské péči byl iniciován projekt v rámci ambulantní jednotky pohotovostní služby. Otázka, která měla být zodpovězena, je prezentována výše.

Metoda
Byla použita metoda 3Z.

Postup
Byl shromážděn celkový počet výjezdů ambulance z genderového hlediska, který se týkal ambulantní lékařské péče ve třech městech: Göteborgu, Molndalu a Skaraborgu. Tyto tři zařízení reprezentují tři typy geografie. Göteborg je velkoměsto, Molndal je malé město a Skaraborg je tvořen několika malými a středně velkými obcemi, včetně velké venkovské oblasti.

Souhrn zjištění
Společnost SOS-alarm AB určuje priority a hodnotí ty, kdo žádají o pomoc, prostřednictvím telefonních

rozhovorů. Když přijímá příchozí hovory, používá dispečer během rozhovoru národní index, který byl vypracován lékařskými odborníky ve spolupráci se společností SOS-alarm AB. Výsledky jsou kompilací ze dvou různých pohotovostních center, Göteborg a Falköping.

Jak již bylo zmíněno výše, jsou cíle, kterými se řídí ambulantní zdravotní péče, genderově neutrální a jsou založeny na pravidle, že by neměly být dělány žádné rozdíly mezi pohlavími, co se týká zdravotního hodnocení, lékařské péče a léčby.

Studie však odhalila, že tomu tak nebylo.

Obecně lze říci, že ženám je poskytována doprava sanitním vozem poněkud častěji než mužům.

	Ženy	Muži
Göteborg	55%	45%
Molndal	53%	47%
Skaraborg	49%	51%

Telefonáty jsou rozděleny do různých skupin podle priority:

Priorita 1	ohrožení života
Priorita 2	urgentní
Priorita 3	převoz

Telefonáty týkající se žen a převozy žen byly kvalifikovány jako méně prioritní než v případě mužů. Situace žen byla obecně považována za méně urgentní než situace mužů.

Výsledky byly následující:

Göteborg	Ženy	Muži
Telefonáty klasifikované jako priorita 1 ze všech výjezdů	28%	38%

Molndal	Ženy	Muži
Telefonáty klasifikované jako priorita 1 ze všech výjezdů	19%	28%

Skaraborg	Ženy	Muži
Telefonáty klasifikované jako priorita 1 ze všech výjezdů	26%	32%

Zjištění odhalila, že společnost SOS-alarm obecně přisuzuje ženám nižší prioritu nehledě na to, zda žijí v Göteborgu/Molndalu nebo ve venkovštějším Skaraborgu. Největší rozdíl byl zjištěn v Göteborgu, kde byl rozdíl mezi telefonáty klasifikovanými jako priority 1 v případě mužů a v případě žen až 10 % (ženám byla tato priorita přisouzena méně často než mužům).

Zamyšlení nad třetím Z – Závěry
Lidé, kteří studii realizovali si položili následující otázky:

Co se týká obecného využití sanitních vozů:
- V regionu žije větší procento žen, které žijí samy. To může znamenat, že sanitní vůz je jejich jediná možnost, pokud nemohou sami dojet automobilem do nemocnice.
- Ženy jsou obecně starší a proto je jejich celkový zdravotní stav horší.

Co se týká stanovení priority:
- Prezentují ženy své symptomy jako méně závažné?
- Jsou symptomy ženy brány méně vážně?
- Volají muži pohotovost v dřívějším stádiu, když je to naléhavé?
- Index, kterým se řídí rozhovory a podle kterého se určuje priorita naléhavosti, byl vypracován lékařskými odborníky. Tuto skupinu tvořili převážně muži. Je možné, že je index postaven na mužských hodnotách?

Nové otázky/Pokračování
Iniciátoři studie požádali o další studie, které půjdou více do hloubky a které budou zahrnovat řadu oblastí, jichž se v této studii jen dotkli.

Rehabilitace

„Mají ženy a muži stejný přístup k rehabilitaci?"

V oblasti rehabilitace během pracovní neschopnosti byla v roce 2002 ve Stockholmu realizována studie s názvem „Sociální pojištění, gender a agenda" v rámci regionálního Úřadu sociálního pojištění v lokalitě Sodertalje. Studie realizována samotným úřadem zkoumala rozhodnutí, která pojišťovací úřad přijímal ve vztahu k ženám a mužům.

Otázka, kterou měla studie zodpovědět zněla, zda bylo se ženami jako se samostatnou skupinou zacházeno při rehabilitaci stejně jako s muži jako se samostatnou skupinou za předpokladu, že jejich zdravotní diagnóza a stav byly porovnatelné? Byly zvoleny tři běžné skupiny diagnóz.

Studie zahrnovala vzorek 1085 případových studií týkajících se rehabilitace vybraných z regionální kanceláře sociálního pojištění v okrese Stockholm v lokalitě Sodertalje.

Výzkum porovnával
– délku pracovní neschopnosti přiznané ženám a mužům,
– podíl částečné pracovní neschopnosti pro ženy a pro muže
– jaké formy rehabilitace zaměřené na zaměstnání byly přiznány ženám a mužům jako samostatným skupinám.

Metoda
Případové studie a oddělené skupiny diagnóz byly zkoumány pomocí statistických nástrojů a regresní analýzy.

Hlavní zjištění, délka pracovní neschopnosti
Studie odhalila, že neexistovaly žádné statisticky významné rozdíly mezi pohlavími v délce přiznané nemocenské.

Hlavní zjištění, částečná pracovní neschopnost
V této oblasti byly zjištěny významné rozdíly mezi ženami a muži. Ve všech třech skupinách diagnóz, které byly studovány, měly ženy větší počet částečných pracovních neschopností, než muži. Zjištěné rozdíly byly z lékařského hlediska nevysvětlitelné.

Hlavní zjištění, rehabilitace zaměřené na zaměstnání
Zatímco jedinci v předchozích dvou příkladech nemají co přímo získat z toho, že je jim přiznána delší či kratší nemocenská nebo plná nemocenská místo částečné, v případě rehabilitace je situace odlišná. To, že je někomu nabídnuta rehabilitace zaměřená na zaměstnání, zatímco jiní ve stejné situaci a se stejným zdravotním problémem tuto možnost nedostanou, může mít významné dopady na jejich možnosti vydělat si na živobytí.

Výzkum rehabilitace zaměřené na zaměstnání odhalil významné rozdíly mezi ženami a muži.

U studovaných případů byl prokázán následující vzorec:

– Ženám byly přiznávány kratší doby na rekvalifikaci a kratší doby na studium a vzdělávání v porovnání s muži. Jinými slovy, ženám byly přiznávány kratší doby na pracovní rehabilitaci, než mužům.
– Náklady na vzdělávání žen tvořily jen třetinu nákladů na vzdělávání mužů.
– Ženám byla přiznána možnost pracovní rekvalifikace a vzdělávání obecně v pozdějším stádiu pracovní neschopnosti, než mužům.

Hlavní zjištění, míra zlepšení
Studie také odhalila, že ženy neprokazují stejnou míru zlepšení své pracovní schopnosti jako muži po ukončení rehabilitace, což může být důsledkem rozdílů, jež tato studie prokázala. Jedním ze závěrů může být, že méně příznivé zacházení se ženami, kromě toho, že je nespravedlivé a frustrující samo o sobě, také znamená špatné hospodaření s lidskými zdroji.

Celkově studie ukázala, že rozdíly v zacházení se ženami a s muži byly velmi konzistentní a že, soudě podle těchto faktů, existují systematické rozdíly v tom, jak ženy a muže hodnotí lékaři a státní úředníci. To se pravděpodobně odráží na výsledcích rehabilitace. Dalším závěrem studie je, že existuje implicitní a nevědomá struktura společenského hodnocení žen a mužů a že se tato struktura projevuje v rozdílném zacházení.

6.5 Kultura

„Ženské a mužské umění – stejná hodnota?"
Studie byla realizována Výborem pro kulturu a volný čas obce Vaxjo ve Švédsku v letech 1992 až 1996.

Má Výbor stejný přístup k umělkyním a k umělcům?
Cílem studie bylo zjistit, zda nákup uměleckých děl, který Výbor realizoval, byl ovlivněn pohlavím autora.

Metoda
Byla použita metoda 3Z.

Souhrn zjištění:
Výbor pro kulturu a volný čas obce Vaxjo ve Švédsku zmapoval pomocí metody 3Z nákupy umění realizované obcí v letech 1992 až 1996. Při pohledu na zastoupení vyšlo najevo, že bylo rovné: 20 děl bylo od autorů a 17 děl od autorek, ale byl zjištěn relativně velký rozdíl v částkách, které byly zaplaceny za díla mužů a za díla žen. Za díla mužů obec zaplatila v průměru 5 875 SEK (švédských korun) a za díla žen 4 240 SEK.

Zamyšlení nad třetím Z – Závěry
Výbor poznamenal: „Počet zakoupených děl byl shodný, ale sumy vynaložené na nákupy nebyly. Ohodnocují ženy své práce špatně? Další možnou otázkou je; hodnotí obec výše umělecká díla mužů, než umělecká díla žen?

6.6 Územní plánování

„Genderový Mainstreaming v územním plánování residenční čtvrti „Östra Fagerdal" v Göteborgu"

Studie byla realizována v průběhu roku 2000 Louisou Österlin a Bo Aronsson v rámci Göteborgského Úřadu pro plánování městské výstavby ve Švédsku.

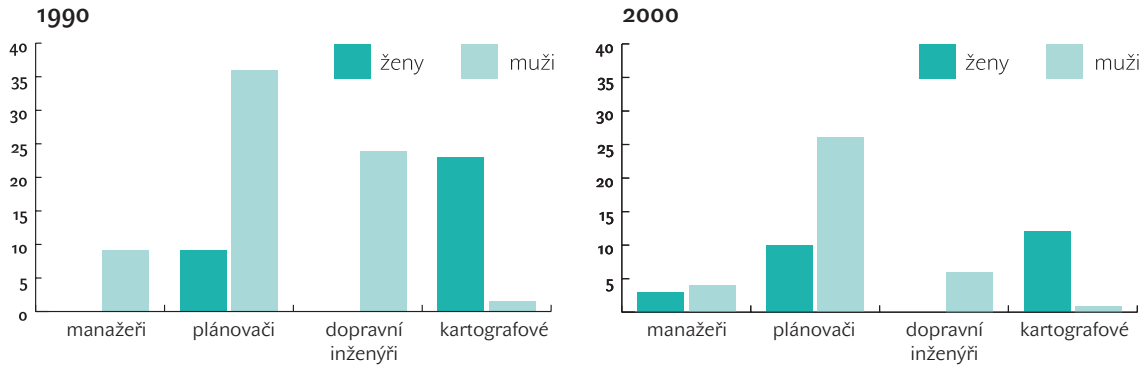
Östra Fagerdal se má stát residenční čtvrtí na severu Göteborgu s přibližně 130 rodinnými domky a s řadovými domy. Během fáze plánování této nové residenční čtvrti se Úřad pro plánování městské

výstavby rozhodl použít územní plán čtvrti Östra Fagerdal jako testovací příklad pro aplikaci genderového mainstreamingu.

Metoda
Byla použita metoda 3Z a IKA-principy.

První Z – Zastoupení

Mezi těmi, kdo rozhodují
Zastoupení žen a mužů v rámci úřadu pro plánování městské výstavby prezentují níže uvedené grafy v absolutních hodnotách.



Jak je z grafů patrné, ženy tvoří pouze 28 procent všech územních plánovačů v Úřadu pro plánování městské výstavby v Göteboru, ale dnes je jejich zastoupení vyšší než před 10 lety, kdy tvořily jen 20 procent z celkového počtu územních plánovačů. Dnes je také vyšší zastoupení žen na vedoucích pozicích – 43 procent v porovnání s nulovým zastoupením před 10 lety. Dopravní inženýři jsou výlučně muži a kartografie je výlučnou doménou žen. Grafy ukazují absolutní hodnoty, nikoliv procenta. Je zajímavé si povšimnout, že úsilí o zohlednění genderového hlediska do územního plánování města, přišlo v době, kdy počet žen mezi územními plánovači téměř dosáhl tzv. „kritického množství" 30 % – kdy má skupina reálnou možnost ovlivňovat agendu. Dalším důležitým faktorem je samozřejmě dramatické zvýšení zastoupení žen mezi manažery.

Je však zřejmé, že muži stále dominují v oblasti plánování.

Zastoupení mezi budoucími obyvateli oblasti
Zatímco plánovače a politiky je možno pojmenovat a je možné spočítat jejich zastoupení podle pohlaví, není žádný způsob, jak zjistit, kdo budou budoucí obyvatelé čtvrti, která se plánuje, ale dá se předpokládat, že bude přibližně paritní.

Kdo se však bude v této čtvrti pohybovat během dne? Budou to následující skupiny občanů:
- Lidé, kteří se starají o malé děti,
- ti, kdo pracují či studují na částečný úvazek,
- ti, kdo zde pracují ve službách zaměřených na péči o lidi v pokročilém věku,
- ti, kdo jsou v oblasti zaměstnaní, poštovní doručovatelé, lidé čistící komunikace, atd.
- nezaměstnaní,
- nemocní či postižení,
- staří lidé.

V souhrnu budou většinu těchto lidí tvořit ženy. O malé děti a o starší lidi pečují ve velké míře ženy. Buď je to jejich profese nebo z titulu rodiče či rodinného příslušníka. Žen je také procentuálně více mezi dlouhodobě nemocnými a mezi lidmi v pokročilém věku.

Jinými slovy, ženy budou residenční čtvrť využívat nejvíce. Uvážíme-li tuto skutečnost ve světle zastoupení žen a mužů v Úřadu pro plánování městské výstavby, můžeme dojít k závěru, že **ženy používají, co muži plánují**!

Druhé Z – Zdroje

Je velmi těžké rozdělit zdroje určené na územní plánování do kolonek „pro ženy" či „pro muže". Nicméně níže uvedené tabulky prezentují jistý experiment s čísly týkající se územního plánu oblasti Östra Fagerdal.

Obecně víme, že muži mají více možností využívat automobil jako dopravní prostředek, než ženy, které musí více spoléhat na veřejné dopravní prostředky nebo chodit pěšky či jezdit na kole. Jak jsou zdroje (v tomto případě peníze) rozděleny mezi investicemi do silnic a do chodníků a cyklistických stezek? Při analýze týkající se Östra Fagerdal byla také přidána investice do jezdecké stezky, která, jak víme, bude využívána především mladými děvčaty na koních.

Zařízení	Obecní investiční náklady ve švédských korunách		Procento
Ulice/vozovka		1,760,000	31 %
Stezky pro chodce a pro cyklisty	1,590,000	3,430,000	60 %
Chodníky	1,840,000		
Jezdecká stezka		540,000	9 %
Celkem:		5,730,000	100 %

Jak je z tabulky patrné, na chodníky a cyklistické stezky se v Östra Fagerdal ve skutečnosti utratí více, než na ulice a vozovky. Znamená to, že jsou ženy zvýhodněny? Měli bychom změnit plány a prodloužit silnice a zkrátit chodníky tak, aby to bylo 50 na 50? Ne, to by bylo absurdní.

Relevantní otázkou, kterou je třeba si položit, je: Bude prostředí odpovídat potřebám a chování mužů a žen? V případě dopravního systému, jak prostředí vyhovuje muži, který řídí své auto, v porovnání se ženou, která musí využívat veřejné dopravní prostředky, chodit či jezdit na kole?

Ve společnosti funguje nepsané pravidlo, že dostupnost pro řidiče nesmí být omezena. Požadavky řidičů na dostatečnou dostupnost prostřednictvím dobře udržovaných silnic a na parkovací prostory jsou považovány za samozřejmost. Konstrukce a dimenzování silnic a parkovišť je garantována celým systémem předpisů, norem a požadavků. Není náhodou, že dopravní inženýrství je typickou mužskou profesí.

Na druhou stranu ženy jsou typicky v pozici nechráněného uživatele chodníku či cyklisty. Jak prostředí vyhovuje jejich potřebám? Například: Jsou v blízkosti míst, kde chodníky a cyklistické stezky křižují silnice nainstalovány prvky konstruované pro zpomalení automobilů (např. zpomalovací hrboly)? Jsou přechody pro chodce a cyklisty jasně označeny a umístěny, tak že jsou jasně viditelné? Mají takovéto prostředí k dispozici ženy všech věků po celých čtyřiadvacet hodin?

Neexistují žádné příručky, které popisují, jak by mělo být takovéto prostředí plánováno, a zdaleka není k dispozici takové množství specifikací a směrnic, které by upravovaly konstrukci a navrhování takovýchto prostředí, jako je tomu v případě vozovek a parkovišť. Zkrátka v současné době není možné využít metodu 3Z pro navrhování vhodného prostředí pro chodce a cyklisty.

Principy IKP

Místo mapování rozložení zdrojů bychom proto rádi navrhli způsob, jak tyto otázky pojmout. Tento způsob je založen na třech hlavních konceptech: Integraci, Kontinuitě a Přístupnosti. Zkráceně principy IKP.

Integrace: Zastavěné prostředí, „městská krajina", by mělo zahrnovat směs obytných domů, obchodů, zařízení, ve kterých sídlí služby, rekreačních zařízení, atd. Všechny tyto funkce by měly být integrovány do struktury města. Městská krajina musí také zahrnovat zelené plochy, ale takovým způsobem, že neslouží jako bariéry, které jsou tmavé a v noci nebezpečné.

Kontinuita: Zastavěné prostředí by mělo být konstruováno kolem souvislých oblastí pro chodce a kolem systému veřejné dopravy. Autobusové zastávky, atd., by měly být umístěny v blízkosti hlavních oblastí pro chodce a měly by spojovat všechny hlavní oblasti zájmu v rezidenční čtvrti. V územním plánu by neměly být struktury ve tvaru stromu se slepými ulicemi. Rozvržení ulic by mělo chodci nabízet několik možností výběru.

Přístupnost: Prostředí v okolí oblastí pro chodce by mělo být přitažlivé, přátelské, krásné a rozmanité a mělo by být přizpůsobitelné potřebám a přáním každého občana a nikoho nevylučovat. Vchody do obytných budov, na pracoviště, do zařízení služeb, atd., by měly být otevřené směrem k oblastem pro chodce. Vchody by měly být přitažlivé s arkýři, glazurovanými strukturami, místy, kde lze posedět

a popovídat si. Z bezpečnostních důvodů by vchody neměly být umisťovány ve výklencích. Vchod do každého zařízení chodci říká něco o tom, kdo je uvnitř a čím se zabývá.

Principy IKP by měly být zohledněny ve všech fázích plánovacího procesu. V úvodních fázích je důležité zajistit integraci různých funkcí a vytvoření kontinuální struktury, která vyloučí či sníží „bariérové" efekty spojené například s frekventovanými silnicemi. Později, ve fázi získávání stavebního povolení a ve fázi vlastní stavby je zásadní věnovat pozornost takovým věcem jako je dobré elektrické osvětlení, osazení stromy a keři či vybavení lavičkami pro chodce a vyvarovat se nudných přízemí bez oken, které jsou otočené směrem k oblastem pro chodce.

Aplikování principů IKP v rezidenční oblasti Östra Fagerdal
V územním plánu pro oblast Östra Fagerdal byly principy IKP zohledněny v největším možném rozsahu v rámci vymezeném předchozími rozhodnutími ohledně využití daného území a podmínkami danými konkrétní lokalitou, leč plánování oblastí výlučně pro obytné účely není ideální, pokud je cílem vytvoření integrovaného městského prostředí. Velmi frekventovaná rychlostní komunikace jižně od oblasti Östra Fagerdal tvoří bariéru a nešťastnou mezeru. Dostupnost prostředků veřejné dopravy je pouze na rudimentární úrovni.

Souhrn zjištění
Plánování rozsáhlých oblastí výlučně pro obytné účely by mělo být přehodnoceno. Oblasti pro obytné účely by měly být vhodně kombinovány s jinými typy městské zástavby za účelem vytvoření integrovanější městské krajiny.

Při plánování městského dopravního systému by měla být prioritou potřeby chodců, cyklistů a systému veřejné dopravy. To není snadné ve společnosti, ve kterých byly při územním plánování v uplynulých pěti až šesti desetiletích primárně zohledňovány potřeby racionálně konstruovaných silničních systémů. Potřeby chodců, jejich pohodlí a nároky na přitažlivost městských struktur byly upozaďovány a v mnoha případech musely být přizpůsobeny situaci dané plánováním silniční sítě.

Cíle genderového mainstreamingu v územním plánování by měly být následující
Vymezení času a finančních prostředků na plánování, realizaci a údržbu konkrétních zařízení by mělo být zaměřeno na vyrovnání rozdílů v tom, jak muži a ženy, chlapci a dívky, mohou uspokojovat své potřeby při jejich využívání.

Zastavěné oblasti by měly být přístupné a použitelné pro ženy stejně tak jako pro muže kdykoliv ve dne i v noci.

Aplikace principů IKP je také důležitá s ohledem na:
- vytváření zajímavého a životaschopného veřejného městského prostředí s mnoha místy k setkání a dobrou přístupností veřejných zařízení
- boj proti tendencím k úpadku dané oblasti
- zlepšování komunikací a bezpečnosti dopravy

- posilování otevřené demokratické společnosti, která zahrnuje všechny občany nehledě na pohlaví, věk, zaměstnání, náboženství či etnický původ.

6.7 Pracovní trh – JEDEN pracovní trh pro ženy a muže

Tento příklad má ukázat, jak může být řízení z nejvyšší úrovně využito při formulování politiky zaměstnanosti. Je také mnohem teoretičtější než předchozí příklady. Cílem je ukázat, jaký vliv může mít vláda na genderovou rovnost prostřednictvím své politiky zaměstnanosti.

Výrazná genderová segregace trhu práce

Ve Švédsku existuje výrazná genderová segregace trhu práce. Je zde jen několik profesních oblastí, ve kterých je zastoupení pohlaví vyrovnané. To, pro jaké vzdělání a povolání se ženy a muži rozhodnou, do velké míry souvisí s genderem. Někteří zaměstnavatelé přijímají lidi na základě tradičních představ o genderu. Tyto vzorce mají základ hluboko v hodnotách týkajících se femininity a maskulinity. V současné době se k těmto překážkám na cestě k větší rovnosti přidává další a tou je představa, že rovnost mezi ženami a muži již byla dosažena. Změna těchto vzorců vyžaduje soustavnou a systematickou práci úřadů práce.

Švédský parlament a švédská vláda uložili Národní správě pro trh práce za úkol působit proti genderové segregaci trhu práce a přispívat ke zvyšování rovnosti mezi ženami a muži v pracovním životě.

Hlavní úkoly švédské politiky zaměstnanosti formulované v předpisu o výkonu politiky zaměstnanosti:

- *Dávat účinně dohromady ty, kdo hledají práci, s těmi, kdo hledají pracovní síly.*
- *Podporovat zaměstnanost a rozvíjení dovedností nezaměstnaných v rámci výkonného a flexibilního trhu práce.*
- *Pomáhat lidem, kteří jsou na zranitelných pozicích na trhu práce, získat práci a vyhnout se vyloučení z trhu práce.*
- *Působit proti dlouhým obdobím bez pravidelné práce a také*
- *Působit proti genderové segregaci trhu práce a dalšími způsoby přispívat ke zvyšování rovnosti mezi ženami a muži a také ke zvyšování rozmanitosti v pracovním životě.*

Argumenty používané Národní správou pro trh práce v rámci vlastní organizace

- Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce je otázkou demokracie a spravedlnosti nejen v pracovním životě, ale ve společnosti obecně.
- Průzkumy ukazují, že pracoviště respektující rovnost pohlaví vykazují zvýšenou produktivity a lepší rentabilitu. Existuje mnoho důkazů o tom, že trh práce, jež není segregovaný podle genderu, podporuje zvýšený ekonomický růst.
- Úkol uspokojovat potřeby zaměstnanců bude snazší splnit pokud zaručíme, aby byly dovednosti každého zaměstnance využívány bez ohledu na gender.
- Systematická práce na prosazování genderové rovnosti vede k efektivnější politice zaměstnanosti.

Správa zdůrazňuje, že práce na prosazování genderové rovnosti je úkolem pro každého, kdo pracuje v rámci Národní správy pro trh práce.

Nástroje využívané v rámci organizace

Znalosti
Pro zaměstnance úřadu práce je součástí profese disponovat se znalostmi potřebnými pro práci na desegregaci trhu práce. Při této práci nejde jen o to, aby pracovali na svých individuálních postojích k otázce genderové rovnosti, ale musí si být taky vědomi svých vlastních hodnot.

Jak vedoucí pracovníci, tak spolupracovníci potřebují základní informace o tom, jak nás ovlivňují vědomé i nevědomé hodnoty týkající se genderu, aby byli schopní vést dobře informované diskuse o netradičních řešeních těchto otázek s uchazeči o zaměstnání, a se zaměstnavateli.

Audit zaměřený na genderovou segregaci
Národní správě pro trh práce bylo vládou uloženo provádět audity prověřující cíle, fungování, využívání finančních zdrojů, atd. ve světle principu rovných příležitostí. Základním předpokladem auditu zaměřeného na rovné příležitosti je dostupnost statistik členěných podle pohlaví.

Navázání na výsledky
Měřitelné cíle obrací pozornost k tomu, čeho je třeba dosáhnout. Úkol prosazovat rovné příležitosti bude integrován do veškerých činností. Systematická práce v oblasti rovných příležitostí je základním úkolem a přispívá k naplnění našich operačních cílů efektivnějším způsobem.

K tomu, abychom mohli rozhodnout, jak s těmito otázkami máme pracovat, potřebujeme faktické důkazy o tom, jaké dopady budou mít opatření, která implementujeme, a rozhodnutí, která učiníme, jak pro ženy, tak i pro muže. Proto budeme pravidelně analyzovat naši každodenní práci z genderového hlediska.

7. Základní statistiky mapující situaci žen a mužů

Statistiky členěné podle pohlaví a často i podle věku jsou nezbytné pro získání obecné představy o situaci žen a mužů v regionu. Mohou posloužit jako základ pro identifikování rozdílů a podobností životních situací žen a mužů v různých fázích jejich životních cyklů. Tyto informace mohou následně inspirovat

politické myšlení a mohou se stát správným podkladem pro politické rozhodování.
Poznámka: Všechny tabulky by měly být členěny podle pohlaví (je-li aplikovatelné).

Populace
1. Celkový počet občanů v regiónu podle věkových skupin (0–14, 15–64, 65–)
2. Občané, kteří dojíždí v rámci regionu i mezi regiony
3. Migrace do a z regionu

Rodina a domácnost
4. Rodinný stav v průběhu životního cyklu
5. Celková porodnost
6. Složení domácností (lze členit podle pohlaví osamělých rodičů žijících s dětmi/bez dětí)

Využití času
7. Péče o děti (kolik hodin týdně stráví placenou a neplacenou prací)
8. Péče o nemocné či lidi pokročilého věku (kolik hodin týdně stráví placenou a neplacenou prací)
9. Práce v domácnosti (kolik hodin týdně)

Práce
10. Míra zaměstnanosti podle věku
11. Zaměstnanci podle povolání
12. Zaměstnanci podle odvětví
13. Zaměstnanci podle odpracovaných hodin týdně
14. Zaměstnanci podle pracovních podmínek
15. Míra nezaměstnanosti podle věku
16. Ekonomicky neaktivní podle důvodu a věku

Ekonomika
17. Průměrný měsíční příjem
18. Starobní důchody

Vzdělání
19. Úroveň vzdělání podle věku (např. 25–44, 45–64)
20. Oblast studia na středních a vysokých školách
21. Učitelé na základních/středních/vysokých školách

Zdraví
22. Pravděpodobná délka života při narození
23. Příčiny úmrtí podle věku

Kriminalita

24. Trestná činnost podle typu
25. Oběti podle typu trestné činnosti
26. Jak časté je domácí násilí?
27. Zaměstnanci v soudnictví (právníci, soudci, policisté, zaměstnanci ve věznicích, atd.)

Rozhodování

28. Složení rady a městského zastupitelstva?
29. Předsedové komisí a výborů při radě a městském zastupitelstvu?
30. Úředníci v regionální správě
31. Manažeři ve vedoucích pozicích ve veřejném a soukromém sektoru

7.1 Základní tabulka pro genderovou analýzu

Východiskem pro genderovou analýzu jsou často velmi detailní informace o ženách a mužích, tzv. nezpracovaná data, z databází, z tištěných datových souborů nebo ze statistických publikací. Pro usnadnění analýzy a prezentace výsledků by měly být sestaveny „základní tabulky" pro statistiky, které jsou identifikovány jako relevantní pro genderovou analýzu.

V typické tabulce, kde je jedna charakteristika (podle řádků) uvedená pro ženy a pro muže (dva sloupce), mohou být poměry vypočítány podle sloupce – tzn. zvlášť pro celou populaci žen a pro celou populaci mužů – nebo podle řádku – tzn. zvlášť pro celkovou populaci žen a mužů v každé kategorii. Pro další informace o sestavování tabulek a grafů doporučujeme publikaci Engendering Statistics. A Tool for Change. Birgitta Hedman, Francesca Perucci, Pehr Sundström. Statistics Sweden 1996.

Základní tabulka

Záhlaví							
Kategorie	**Ženy**		**Muži**		**Rozložení podle pohlaví**		
	Počet	Procent	Počet	Procent	Ženy	Muži	Celkem
A							100
B							100
C							100
D							100
							100
Celkem		100		100			100

7.2 SWOT analýza

SWOT je zkratka pro **s**trengths (silné stránky), **w**eaknesses (slabiny), **o**pportunities (příležitosti) and **t**hreats (hrozby).

Jaké aspekty jsou ve specifické situaci v kraji silné stránky a jaké jsou slabiny? Jaké příležitosti lze najít a jaké možné hrozby?

SWOT

Silná stránka	Slabina	Příležitost	Hrozba
Příklad	**Příklad**	**Příklad**	**Příklad**
V kraji jsou k dispozici ženy s dobrým vzděláním.	Mladé ženy opustí kraj a odstěhují se do většího města.	Přilákat mladé vzdělané ženy a muži tím, že jim nabídneme příležitost zakoupit dům za nízkou cenu a dobré životní podmínky pro rodiny s dětmi	V kraji se rodí příliš málo děti, což ovlivní ekonomický růst celé společnosti.
Mladí muži se uchází o vzdělání v netradičních oblastech.	Tradiční genderová segregace trhu práce	Jak usnadnit ženám a mužům založení vlastní živnosti poskytnutím kvalitních sociálních služeb např. školy a zdravotní péče	Strukturální změny trhu práce
Rovné sdílení rodičovské dovolené mezi ženami a muži	Mladí muži se základním vzděláním zůstanou na venkově	Vyšší porodnost	Zhoršující se zdraví u žen a mužů v pokročilém věku

Výše uvedený příklad slouží pouze k znázornění základní metodiky SWOT analýzy. Řádná analýza by měla být podrobnější a měla by být založena na statistikách členěných podle pohlaví a vypracovaných pro daný kraj.