



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran

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

Obsah

Úvod	2
Zastoupení žen v české politice	4
Volené a jmenované orgány	5
Politické strany.....	5
Možnosti, jak přispět k rovnováze v politice	7
Závazek prosazovat rovnost žen a mužů.....	7
Podpora zájmu žen a dívek o politiku včetně cíleného náboru členek	8
Transparentní vnitrostranická pravidla	9
Pozitivní opatření	9
Mentoring	10
Síťování	10
Ženské frakce či organizace	11
Vnitrostranická databáze žen.....	12
Opatření umožňující sladění politické kariéry, osobního a rodinného života.....	13
Vzdělávání členek a členů strany.....	13
Genderově korektní jazyk	14
Důsledné potírání sexuálního obtěžování či projevů sexismu.....	14
Zviditelnění ženských kandidátek a korektní způsob jejich prezentace	15
Využití příkladů dobré praxe ze spřátelených stran ze zahraničí	16
Spolupráce s odbornou veřejností	16
Použité zdroje	17
Příloha 1 – Vývoj zastoupení žen v české politice	18
Evropský parlament (2004–2014)	18
Vláda ČR – průměrné zastoupení žen za celé funkční období (1992–2017)	18
Senát PČR (1996–2016).....	19
Poslanecká Sněmovna PČR (1996–2013).....	19
Zastupitelstva krajů (2000–2016).....	20
Zastupitelstva měst a obcí (1994–2014).....	20
Příloha 2 – Vzor auditu rovnosti žen a mužů ve straně	21
Příloha 3 – Vzorový seznam otázek pro prosazování rovnosti žen a mužů na lokální úrovni.....	23
Příloha 4 – Státy Evropy s minimálně 30% zastoupením žen v (dolní komoře) parlamentu a genderové kvóty v Evropě	26

Úvod

Od přiznání volebního práva československým ženám v roce 1920 uplynulo již téměř 100 let. Přestože se od té doby mnohé změnilo, ženy stále tvoří v české politice menšinu. Cílem následující příručky je proto poskytnout českým politickým stranám napříč politickým spektrem konkrétní doporučení a osvědčené nástroje, jak podpořit větší zapojení žen do politiky.

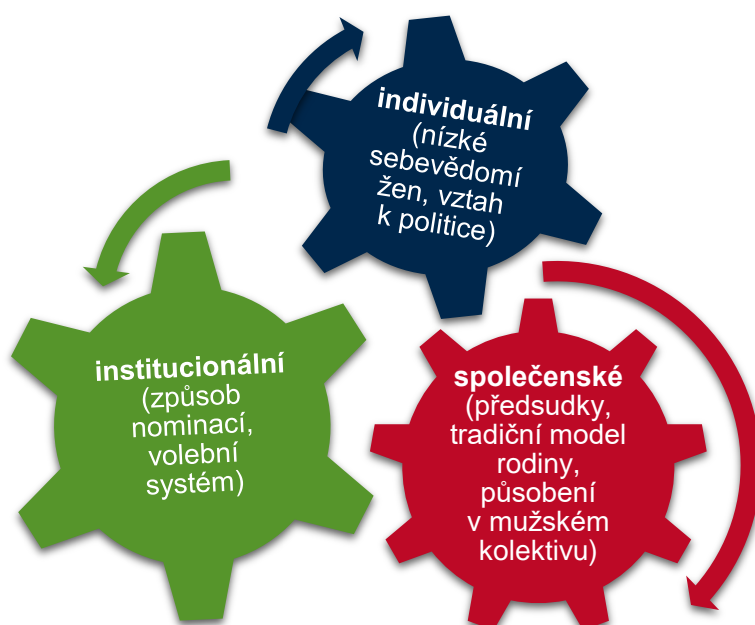
Téma vyváženého zastoupení žen a mužů do veřejného života se u nás neobjevuje pouze v posledních desetiletích, ale navazuje již na tradici 1. republiky, kdy nositelem myšlenky rovnosti žen a mužů byl i prezident Tomáš Garrigue Masaryk, kterého je možné považovat za jednoho z prvních československých feministů.

Zastoupení žen v české politice je dlouhodobě pod evropským i světovým průměrem. Navíc se situace nelepší a s výjimkou nejnižší úrovně rozhodování se vývoj neubírá lineárně. Zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích se tedy volby od voleb nahodile mění na základě toho, které strany získají mandát, kolik nominovaly žen na volitelná místa a jak často a jakým způsobem v daných volbách využijí voličky a voliči preferenční hlasy.

Z čísel zachycujících vývoj zastoupení žen v české politice (viz Příloha 1) je zřejmé, že pokud si přejeme dosáhnout alespoň kritické 30% hranice zastoupení žen v politice, nelze spoléhat na přirozený vývoj. Pokud chceme dlouhodobě zajistit vyrovnané zastoupení mužů a žen v politice, je nezbytně nutné využít cílených opatření.

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

Nízké zastoupení žen v politice je způsobeno souhrou několika typů bariér (viz níže). Především bariéry institucionální, do velké míry ale také individuální a, v rámci svého působení ve volených funkcích, i bariéry společenské, mohou politické strany měnit.



Proč by měly politické strany usilovat o odstraňování těchto bariér a podporovat vyšší účast žen v politice?

Důvodů je celá řada. Ženy tvoří více než polovinu populace, jejich neúčast na rozhodování se tak neobejde bez následků. Jaké jsou tedy hlavní argumenty ve prospěch vyrovnaného zastoupení mužů a žen v politice?

Tradiční argumenty	Přínosy pro politickou stranu	Přínosy pro političky	Přínosy pro společnost
Právo na rovná práva a rovné příležitosti žen a mužů	Zlepšení image strany a zvýšení podpory ze strany voliček a voličů	Rozšíření počtu žen, které jsou ochotné kandidovat	Spravedlivé zastoupení žen a mužů ve volených orgánech
Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice je předpokladem skutečně demokratických voleb	Obohacení programu strany a navrhovaných politik	Změna vnímání kapacit žen ze strany společnosti a klíčových aktérů	Dopad na navrhované a schvalované politiky
Parlamenty vyvážené z hlediska zastoupení mužů a žen jsou reprezentativnější a mají větší legitimitu	Posílení volební strategie a/nebo předvolební kampaně strany	Posílení sebevědomí žen ovlivňovat politickou agendu ve stranách a v parlamentech	Lepší porozumění otázkám genderové rovnosti ve společnosti
Genderová rovnost je nezbytným předpokladem ekonomického rozvoje	Prevence snižování počtu členek a členů		

Zdroj: OBSE¹

K těmto argumentům pak můžeme přiřadit i výzkumy doložený fakt, že smíšené skupiny žen a mužů jsou inovativnější a lépe a efektivněji pracují. To je dáno především tím, že ženy a muži mají jinou životní zkušenost a tedy i jiné priority v politice. Důležitá je i skutečnost, že veřejnost v drtivé většině považuje zapojení žen do politiky za užitečné.²

¹ Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties. Varšava: OSCE/ODIHR, 2014, s. 27. Dostupné online na: <www.osce.org/odihr/120877?download=true>

² Výzkumy veřejného mínění k tématu zastoupení žen v politice z let 2006 – 2016 jsou dostupné na webových stránkách neziskové organizace Fórum 50 %: <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/co-si-mysli-verejnost>.

Zastoupení žen v české politice³

Volené a jmenované orgány

Evropský parlament



Vláda ČR



Senát PČR



Poslanecká sněmovna PČR



Zastupitelstva krajů



Zastupitelstva měst a obcí

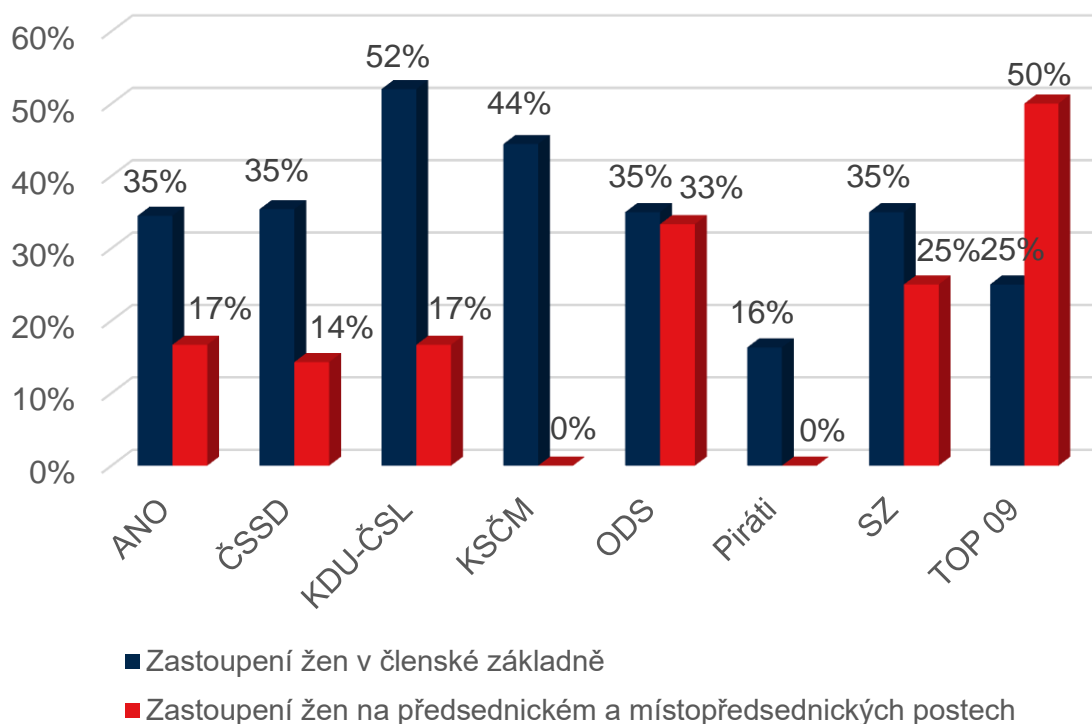


³ Data k 1. 11. 2017.

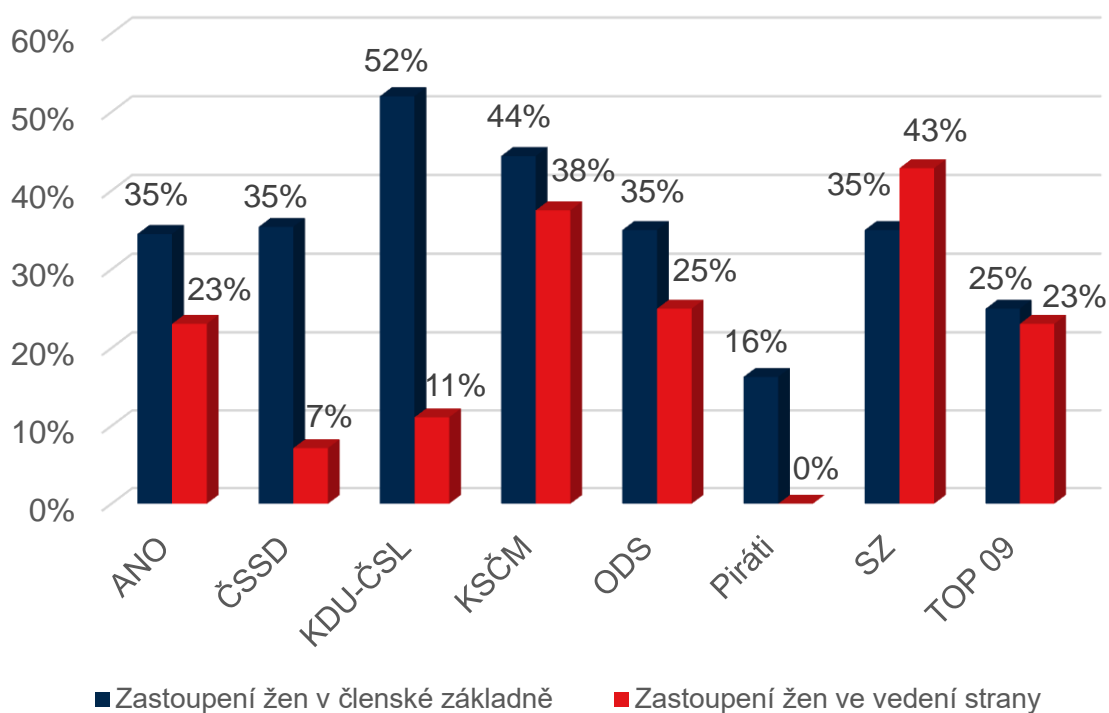
Politické strany

V členských základnách českých politických stran je v průměru 35 % žen.

Ve vedení českých politických stran činí průměrné zastoupení žen 21 %.



Zdroj dat: Fórum 50 %⁴



Zdroj dat: Fórum 50 %⁵

⁴ Data k podílu žen v členské základně ke dni 1. 5. 2015, data k podílu žen ve vedení strany ke dni 1. 5. 2017

⁵ Data k podílu žen v členské základně ke dni 1. 5. 2015, data k podílu žen ve vedení strany ke dni 1. 5. 2017

Možnosti, jak přispět k rovnováze v politice

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

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

Závazek prosazovat rovnost žen a mužů

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

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

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

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

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

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

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

V zahraničí je vypracování a přijetí genderového akčního plánu vyžadováno například od politických stran ve Slovinsku.⁶ V červenci roku 2002 zde vstoupil v platnost zákon o rovných příležitostech žen a mužů. Podle paragrafu 31 jsou všechny registrované politické strany povinny každé čtyři roky přijmout akční plán obsahující stanovisko strany k otázce vyrovnaného zastoupení žen a mužů a v souladu s tímto stanoviskem i konkrétní opatření směřující k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v orgánech strany i na kandidátních listinách.

Ženská organizace FemNet uvnitř holandské Strany zelených vydala návod, jak prosazovat rovnost žen a mužů na lokální úrovni.⁷

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

Politická strana může mít na webových stránkách odkaz či sekci věnovanou tomuto tématu. Jako příklad lze uvést španělské politické strany – socialistickou PSOE⁸ či konzervativní Partido popular⁹.

Podpora zájmu žen a dívek o politiku včetně cíleného náboru členek

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

Cílené oslovování a nábor může být součástí obsáhlejší mediální strategie nebo strategie řízení vnějších vztahů stran. Politické strany si často stěžují, že mají ve svém středu jen málo členek, které by stály o politické funkce, a že ženy obecně jeví o politiku malý zájem¹⁰. Ale jejich vysoká angažovanost například v neziskovém sektoru ukazuje opak – ženy o věci veřejné zájem projevují a jsou v této oblasti úspěšné. Problém tedy nebývá v nedostatku žen v členských základnách, ale v tom, aby byly ženy vhodně motivovány k tomu se angažovat. Nechuť být aktivní v politice u žen může být způsobena současnými tématy, která politika řeší, ale také agresivními praktikami, jichž se v politických kruzích běžně užívá. Je proto výzvou pro politické strany, aby řešily témata ženám blízká, kultivovaly politické prostředí a daly ženám najevo, že o ně stojí. To, co získají, bude jistě nejen vyšší zastoupení političek, ale obecně pestřejší reprezentace různých skupin ve svých řadách, což jim umožní oslovení širšího spektra voličstva.

Ženská frakce britských Liberálních demokratů (Women Liberal Democrats) pořádá kampaně na různorodá témata, která ovlivňují kvalitu života žen. Strana zelených ve Velké Británii se před volbami v roce 2004 zaměřila speciálně na oslovování žen – voliček a potenciálních členek. Cíleně hledala témata, která jsou ženám blízká, a stávající témata přibližovala z perspektivy, která je ženám vlastní. Program

⁶ Příklady genderových akčních plánů tří slovinských stran (liberální demokracie, křesťanské demokracie a sociální demokracie) najdete v publikaci OBSE *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, s. 185–192. Dostupné online <<http://www.osce.org/odihr/120877?download=true>>

⁷ Seznam otázek, na které je potřeba se při usilování o genderovou rovnost zaměřit naleznete v Příloze 3.

⁸ Viz <http://www.izquierda-unida.es/taxonomy/term/70> (pouze ve španělštině).

⁹ Viz <http://www.pp.es/mujer-igualdad> (pouze ve španělštině).

¹⁰ Na téma nezájmu žen o politiku se zaměřoval výzkum veřejného mínění provedený v roce 2015 Sociologickým ústavem AV ČR. Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“ je dostupná online <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf>.

německé CDU se zabývá např. ženami na pracovním trhu, platovou nerovností, částečnými úvazky, ženami ve vědě a technice, podporou žen v soukromém sektoru, penzijním pojištění žen, ženským zdravím a ženskými právy.

Z českých politických stran se na cílené oslovování a nábor nových členek zaměřuje Strana zelených a Komunistická strana Čech a Moravy.

Transparentní vnitrostranická pravidla

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

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

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

Pozitivní opatření

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

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

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

V českém politickém prostředí mají ve stanovách ukořteny genderové kvóty dvě politické strany – Česká strana sociálně demokratická a Strana zelených. Kvóty v obou případech ošetřují jak zastoupení žen v orgánech strany, tak na kandidátních listinách. Zvláštním případem je Komunistická strana Čech a Moravy, která pro každé volby vydává závazné doporučení pro zastoupení žen na kandidátních listinách.

V zahraničí jsou vnitrostranické kvóty používány celkem v 54 zemích. V Evropě jsou typické pro severské státy, ale najdeme je například i v sousedním Německu. SPD používá pro orgány strany i kandidátní listiny kvótu ve výši 40 %, Křesťanskodemokratická unie (CDU) používá kvótu třetinovou. Die Linke využívá pro sestavování kandidátních listin zipové pravidlo, kdy se ženy a muži na kandidátní listině střídají a Zelení 50% kvótu. Podrobné informace ke všem státům jsou shromažďovány v databázi <http://www.quotaproject.org/>.

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

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

Mentoring

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

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

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

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

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

Síťování

Navazování kontaktů a spolupráce mezi ženami. Muži vzhledem k odlišným časovým možnostem a stále výhodnějšímu postavení v politice častěji vytvářejí neformální sítě, kde

sdílejí kontakty a informace. Ženy se v politice spojují výrazně méně často, cílené síťování jim proto pomáhá vytvořit či rozšířit si síť kontaktů.

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

Cílené setkávání žen reaguje na skutečnost, že ženy mají v průměru méně volného času než muži. Například v České republice tráví ekonomicky aktivní ženy neplacenou prací v domácnosti 28 hodin týdně (tj. 0,7 pracovního úvazku navíc ke svému zaměstnání), zatímco muži v průměru pouze 15 hodin¹¹. Menší zátěž péčí o rodinu a domácnost tak mužům umožňuje – mnohdy nevědomě – vytvářet neformální síť v hospodě, na golfu či v sauně.

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

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

Ženské frakce či organizace

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

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

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

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

¹¹ Vohlídalová, M. „Muži, ženy a neplacená práce v domácnosti v číslech“. In Hornová, M. (ed.) *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/hbs_pecuj_a_vypeceme_te_zprava_o_neplacene_praci_v_cr_pdf_web.pdf#page=41

Toto opatření je v českých politických stranách nejobvyklejší. Přímou uvnitř strany a z rozpočtu financovanou ženskou organizaci má Česká strana sociálně demokratická – Sociálně demokratické ženy, Křesťansko-demokratická unie – Československá strana lidová – Sdružení žen KDU-ČSL, Strana zelených Fórum političek strany zelených a uvnitř Občanské demokratické strany existuje neformální sdružení Dámský klub ODS.

Řada dalších stran spolupracuje s organizacemi mimo stranu. V případě ČSSD jde o Oranžový klub, TOP 09 s českou sekcí Evropské unie žen, hnutí ANO s Fórem žen a Komunistická strana Čech a Moravy s Levicovými kluby žen.

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

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

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

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

Vnitrostranická databáze žen

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

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

Sociálně demokratická strana v Německu SPD má databázi expertek podle oborů a veřejných funkcí.

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

Opatření umožňující sladění politické kariéry, osobního a rodinného života

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

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

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

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

Podpora sladování je dalším z opatření, které uplatňují i české politické strany. Nabídku hlídání dětí či dětský koutek nabízí na zasedání ÚVV Česká strana sociálně demokratická, na plenárních zasedáních Strana zelených. Ta také zpravidla přizpůsobuje čas schůzí rodičům s dětmi. Organizování schůzí přizpůsobuje matkám a těhotným ženám, pokud jsou jejich účastnicemi, i TOP 09. Komunistická strana Čech a Moravy nabízí hlídání dětí na akcích a seminářích, omluveným z jednání či schůzí poskytuje materiály dálkovou cestou.

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

Vzdělávání členek a členů strany

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

Je třeba neustále znovu a znovu připomínat důležitost vyrovnaného zastoupení žen a mužů proto, aby byla politika živá a obyvatelstvo reprezentující, a tudíž měla lidem co říci. Politické

strany mohou pořádat školení na rozmanitá témata týkající se rovných příležitostí, jako je osvěta v oblasti genderových stereotypů a boje proti nim, gender mainstreaming – zvažování možnosti rozdílného dopadu všech přijímaných opatření na ženy a muže, genderové rozpočtování – posuzování veškerých veřejných rozpočtů z hlediska dopadu na ženy a muže, dále pak sladování soukromého života s politickou kariérou, prevence sexuálního obtěžování a další.

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

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

Rakouská sociální demokracie vypracovala příručku pro političky ke komunální politice¹² a také praktické argumentační karty¹³ pro členky k různým tématům, jako jsou práce, rodina nebo politika stárnutí.

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

Genderově korektní jazyk

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

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

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

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

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

Důsledné potírání sexuálního obtěžování či projevů sexismu

Základním předpokladem je uvědomění si problému a šíření osvěty uvnitř strany. Dále je vhodné vytvořit strukturu, která se bude této problematice věnovat – např. určit osobu, která

¹² Publikace *Handbuch für frauenpolitische Arbeit in der Region* je dostupná na webových stránkách strany: https://frauen.spoe.at/sites/default/files/sp_frauen_handbuch_final_0.pdf (v německém jazyce).

¹³ Podrobněji viz <https://frauen.spoe.at/story/argumentationskarten> (v německém jazyce).

je vyškolená a bude v této oblasti kompetentní, takže se na ni mohou členové a členky obracet v případě, že se stali/y obětí diskriminace, obtěžování či sexismu.

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

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

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

Zviditelnění ženských kandidátek a korektní způsob jejich prezentace

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

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

Velmi často je kampaň zaměřena zejména na čelné kandidáty, jimiž jsou většinou muži.¹⁴ Pro vyšší zastoupení žen a zlepšení jejich postavení v politice je důležité jít proti trendu tzv. „zneviditelnění“ žen. Politické strany mohou cíleně upozorňovat na kandidátky, což jim také zajistí pozornost širšího a rozmanitějšího spektra voličstva. Prezentace kandidátek by však vždy měla být korektní – tj. představovat kandidátku a její politický program. Stereotypní či sexistická prezentace političek může sice krátkodobě zaujmout, z dlouhodobějšího hlediska však stranu spíše poškozují.

Po volbách je možné například získat zpětnou vazbu v rámci strany, případně i od voličů a voliček, jestli prezentaci ženských kandidátek a předvolební kampaň hodnotí jako genderově citlivou. V případě negativní odpovědi by měla strana reflektovat tyto výhrady při vypracování budoucí volební strategie.

¹⁴ Například ve volbách v roce 2013 kandidovali muži nejčastěji na prvních pěti místech kandidátních listin, zatímco ženy nejčastěji kandidovaly z 21. a horšího místa. Zdroj: Český statistický úřad. *Kandidující a zvolení do PSP ČR 2013*. Dostupné online: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kandidujici-a-zvoleni-do-psp-cr-2013.pdf

Využití příkladů dobré praxe ze spřátelených stran ze zahraničí

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

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

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

Spolupráce s odbornou veřejností

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

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

V České republice se přímo na téma podpory rovnováhy žen a mužů v politice zaměřuje nezisková organizace Fórum 50 %. Ta kromě vzdělávání političek či organizace nadstranického síťování političek spustila i pilotní mentoringový program mezi českými političkami Fórum 50 %.

Použité zdroje

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

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

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

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

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

Sacchet, T. „Political Parties: When do they work for Women?“. Dostupné online: <www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/.../EP.10_rev.pdf>

Šprincová, V., Mottlová, M. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice.* Praha: Fórum 50 %, 2016. Dostupné online: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf>

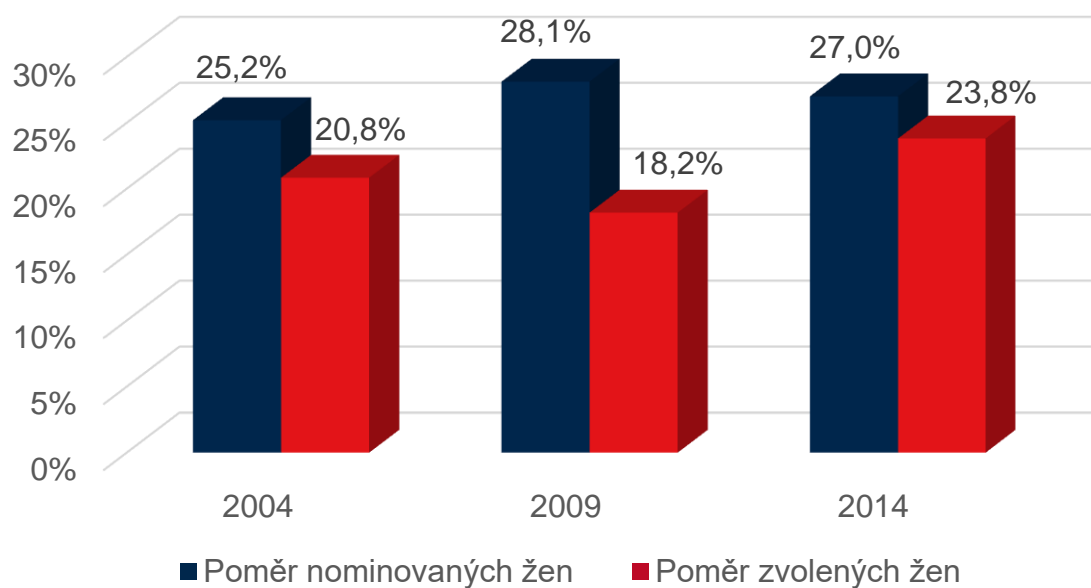
Verge, T., de la Fuente, M. „Playing with Different Cards: Party Politics, Gender Quotas and Women's Empowerment“. Dostupné online: <<http://aecpa.es/uploads/files/modules/congress/11/papers/635.pdf>>

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

Vohlídalová, M. „Muži, ženy a neplacená práce v domácnosti v číslech“. In Hornová, M. (ed.) *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. Dostupné online: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/hbs_pecuj_a_vypeceme_te_zprava_o_neplacene_praci_v_cr_pdf_web.pdf#page=41>

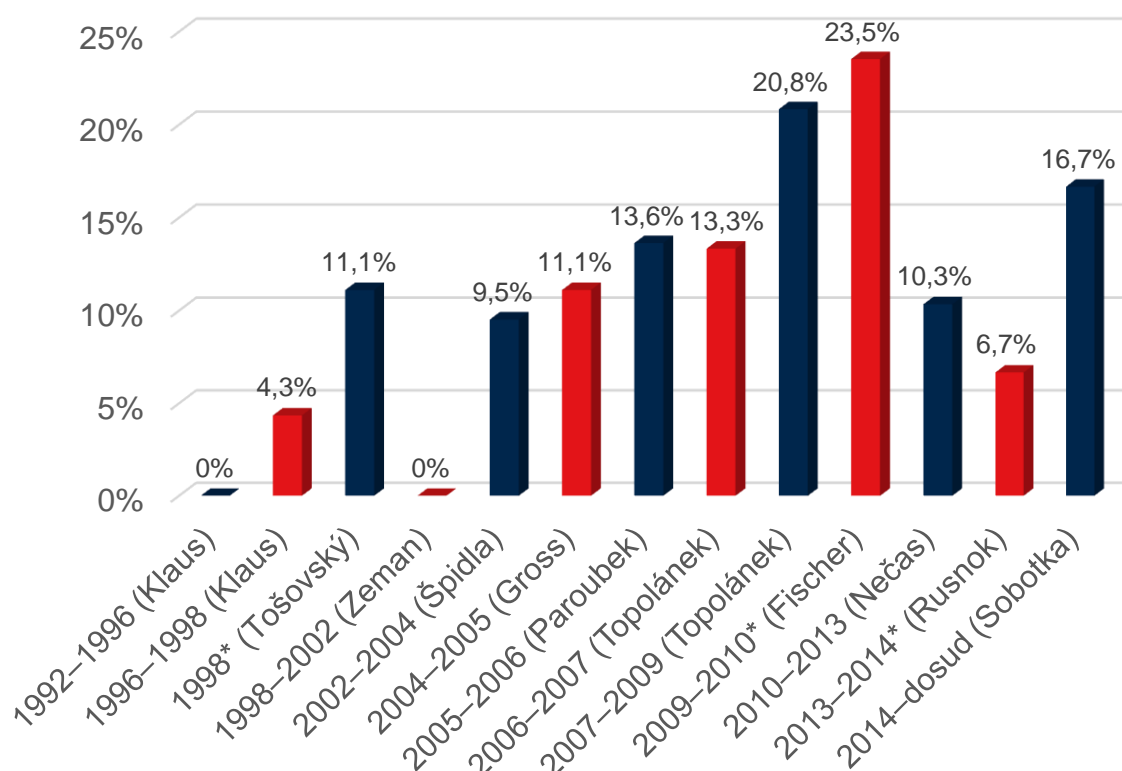
Příloha 1 – Vývoj zastoupení žen v české politice

Evropský parlament (2004–2014)



Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

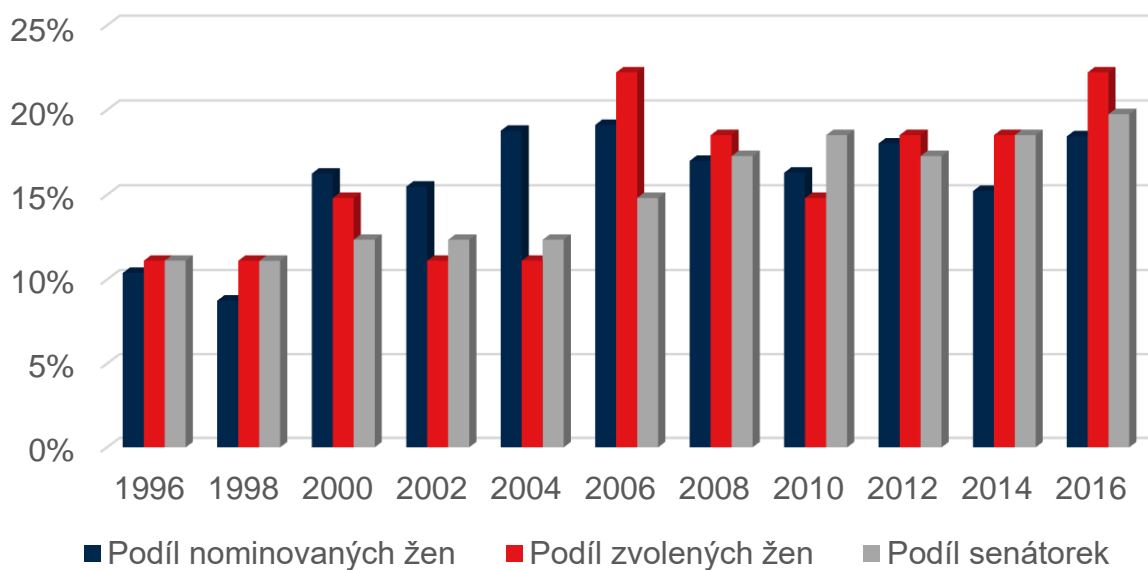
Vláda ČR – průměrné zastoupení žen za celé funkční období (1992–2017)



* úřednická vláda

Zdroj dat: Webové stránky Vlády ČR (www.vlada.cz)

Senát PČR (1996–2016)



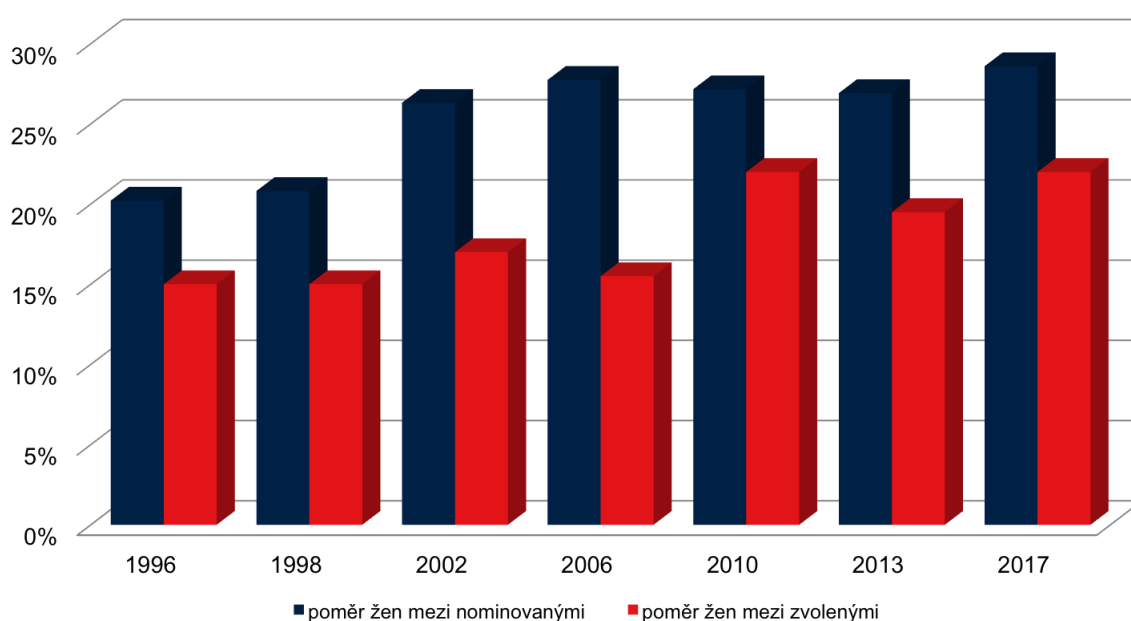
Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Podíl nominovaných žen	10,4%	8,8%	16,3%	15,5%	18,8%	19,1%	17,0%	16,3%	18,0%	15,2%	18,5%
Podíl zvolených žen	11,1%	11,1%	14,8%	11,1%	11,1%	22,2%	18,5%	14,8%	18,5%	18,5%	22,2%
Podíl senátorek	11,1%	11,1%	12,3%	12,3%	12,3%	14,8%	17,3%	18,5%	17,3%	18,5%	19,8%

Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

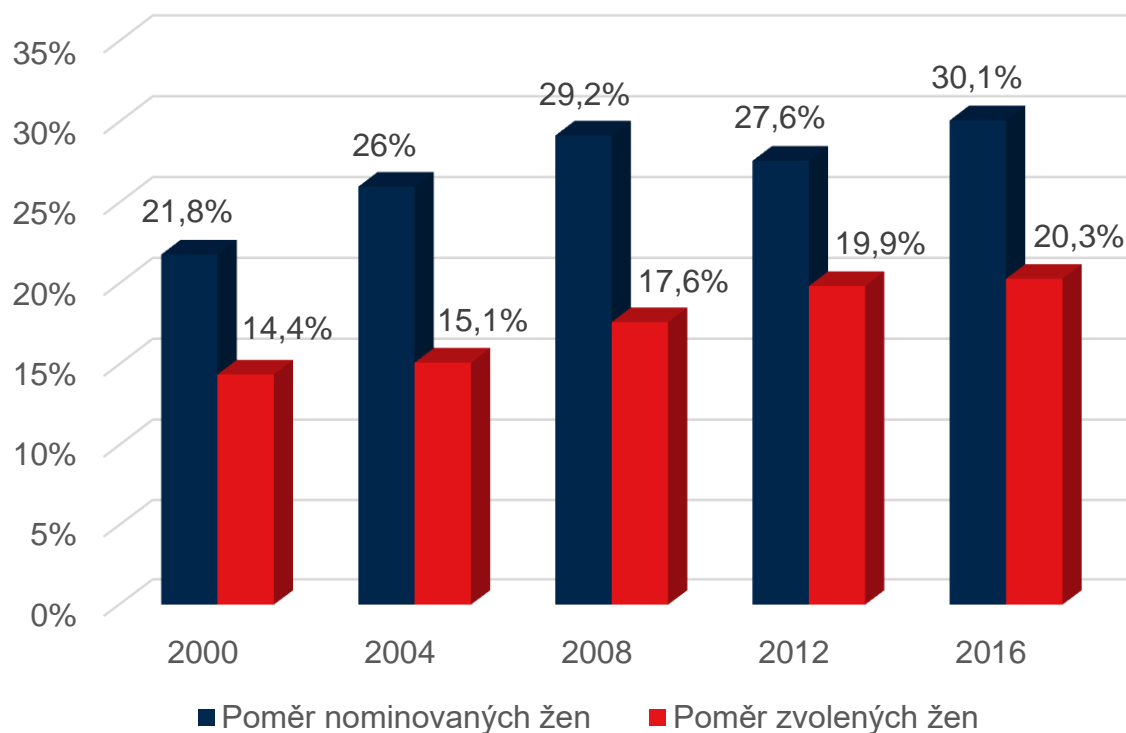
Poslanecká Sněmovna PČR (1996–2017)

Vývoj zastoupení žen mezi nominovanými a zvolenými do Poslanecké sněmovny PČR



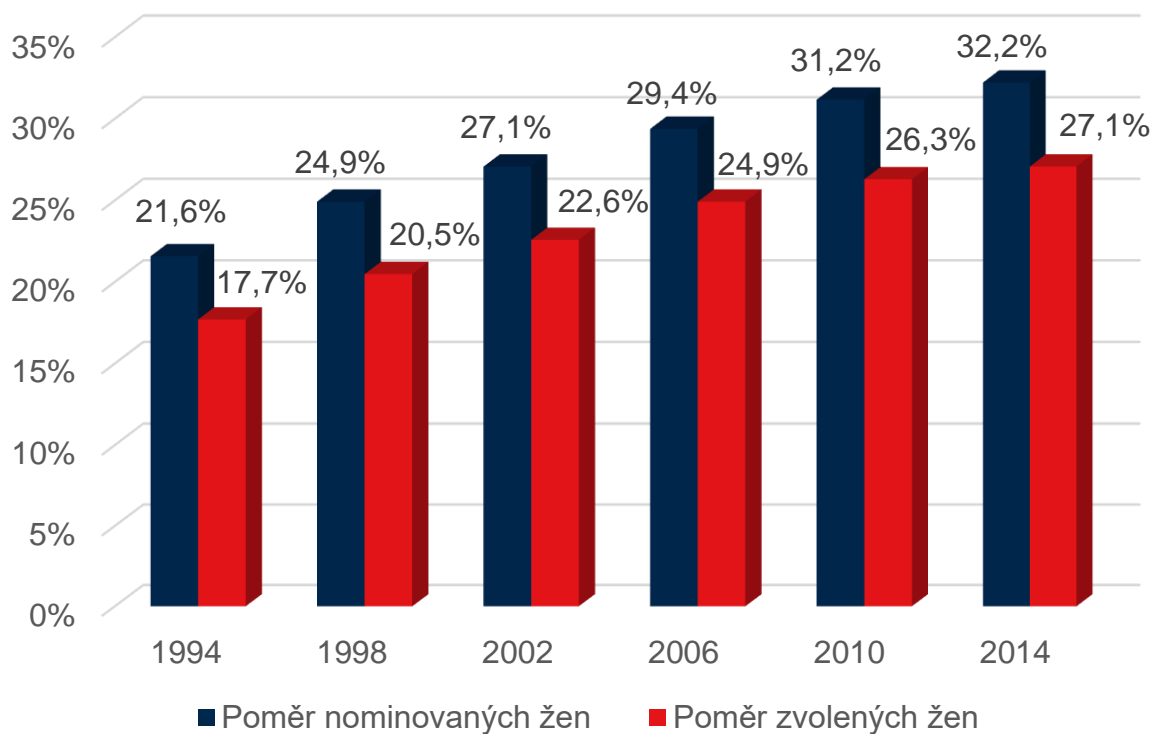
Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

Zastupitelstva krajů (2000–2016)



Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

Zastupitelstva měst a obcí (1994–2014)



Zdroj dat: ČSÚ (www.volby.cz)

Příloha 2 – Vzor auditu rovnosti žen a mužů ve straně

1. Nábor členek a členů strany
Jak jsou nabíráni a nabírány členové a členky strany?
<ul style="list-style-type: none"> • Přátelé a přítelkyně vedení strany? • Obchodní partneři a partnerky? • Spolužáci a spolužačky z vysoké školy? • Rodinní příslušníci a příslušnice? • Osobní kontakty předsedy či předsedkyně strany? • Díky dobré pověsti strany?
Kdo má zodpovědnost za nábor nových členek a členů?
Je postup náboru členstva zakotven ve stanovách strany?
Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?
Poskytuje strana novým členkám a členům vstupní vzdělávání?
2. Přístup k moci a rozhodování
Jaký je postup při nominaci delegátů a delegátek na sjezd či kongres strany?
Jaká jsou hlasovací práva členů a členek strany při nominaci a) vedení strany, b) delegátů a delegátek sjezdu či kongresu a c) kandidátů a kandidátek strany?
Jaká jsou hlasovací práva delegátek a delegátů sjezdu či kongresu při hlasování o rozpočtu?
Jaká (hlasovací) práva mají delegáti a delegátky v souvislosti s vytvářením či schvalováním stranického programu?
Jsou tato pravidla zakotvena ve stanovách strany?
Jaký je postup při změně stanov strany (např. při zavádění dobrovolných opatření jako jsou vnitrostranické genderové kvóty)?
3. Výběr a nominace kandidujících
Jak probíhá nominace/jmenování členek a členů orgánů, které mají v kompetenci nominace kandidujících?
<ul style="list-style-type: none"> • Osobní rozhodnutí předsedkyně či předsedy? • Jmenování vedením strany či poradci a poradkyněmi? • Výběr na základě psaných pravidel zakotvených ve stanovách?
Je postup zakotven se stanovách strany?
Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?
Kolik žen je členkami orgánu, v jehož kompetenci je výběr kandidujících?
Mají názory žen stejnou váhu jako názory jejich mužských kolegů?
4. Postup v rámci stranické hierarchie
Jak probíhá postup v rámci stranické hierarchie?
<ul style="list-style-type: none"> • Rozhodnutí předsedy či předsedkyně strany? • Rozhodnutí vedení strany či poradců a poradkyň? • Osobní vazby členky či člena s předsedou/předsedkyní či vedením strany? • Loajalita, ambice, oddanost?
Jsou pravidla postupu v rámci stranické hierarchie popsána ve stanovách?
Je tento zapsaný postup uplatňován transparentně?
Mají při postupu v rámci strany muži a ženy stejné příležitosti?
5. Přístup ke zdrojům strany
Jak získává strana finanční prostředky pro své aktivity?
Mají členky a členové strany přístup k informacím o sponzorech a podporovatelích strany?
Mají kandidáti a kandidátky přístup k finančním zdrojům strany

při financování svých kampaní?
<p>Jakým způsobem přiděluje strana kandidujícím zdroje?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stranické finance • Přístup k majetku strany • Přístup ke kampaňovým materiálům • Přístup k veřejnému vysílacímu času vyhrazenému pro politické strany • Přístup na veřejná shromáždění a debaty s veřejností, mediální pokrytí
Existuje v rozpočtu strany kapitola pro budování kapacit členů a členek, zejm. se zaměřením na leadership? Pokud ano, mají ženy stejnou možnost tyto zdroje čerpat?
Je postup pro rozdělování zdrojů zakotven ve stanovách strany?

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

Okruh 1: Nadšení a závazek

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

Okruh 2: Současný stav

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

Okruh 3: Vize a východiska

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

Okruh 4: Ucelená emancipační politika

- Prosazuje úřad ucelenou emancipační politiku, tzv. gender mainstreaming?
- Je ve všech relevantních oblastech (nejen trh práce a příjmy) věnována pozornost genderovým aspektům?
- Jsou v nejdůležitějších oblastech a politikách naformulovány specifické cíle pro prosazování rovnosti?
- Jsou stávající politiky posuzovány z genderové perspektivy, např. pomocí rychlotestu emancipace?
- Jsou plánované politiky posuzovány z genderové perspektivy pomocí checklistu?
- Jsou v dokumentech úřadu zveřejňovány výsledky standardních emancipačních testů/genderových auditů?
- Je plánovaná politika posuzována z hlediska dopadů na rovnost žen a mužů?

Okruh 5: Priority

- Existuje pochopení pro to, že nelze dělat vše najednou a je třeba si určit priority?
- Je zřejmé na základě, jakých výběrových kritérií byly priority určeny?
- Souhlasíte s nastavenými prioritami?
- Je zřejmé, kdy se budou řešit témata, která byla odložena na později?

Okruh 6: Specifická emancipační politika a opatření

- Jsou v relevantních oblastech stanoveny konkrétní a měřitelné cíle?
- Jsou v politice zahrnuta opatření, která povedou k dosažení těchto cílů?
- Existuje logická vazba mezi cíli a opatřeními?
- Obsahuje politika dočasná pozitivní opatření?
- Lze předpokládat, že pomocí plánovaných opatření se podaří cíle naplnit?

Okruh 7: Participace

- Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do tvorby politiky rovnosti?
- Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do implementace politiky rovnosti?
- Jsou obyvatelé (hlavně ženy) a nevládní organizace (hlavně ženské organizace) zapojeny do evaluace politiky rovnosti?
- Existuje dotační program, která umožňuje ženským organizacím žádat o strukturální granty, zacílené na zapojení jednotlivých žen a ženských organizací do politiky úřadu/obce?
- Existuje dotační program pro projekty zaměřené na emancipaci/zrovnoprávnění žen?
- Je v rámci dotačních programů respektována autonomie ženských organizací stanovit si vlastní priority?

Okruh 8: Místní úřad

- Je někdo z radních zodpovědný za politiku rovnosti žen a mužů?
- Je konkrétní odbor nebo zaměstnanec/kyně úřadu pověřen koordinací, podporou a monitorováním politiky rovnosti žen a mužů?
- Je v každém odboru kontaktní osoba, pro kterou je politika rovnosti žen a mužů součástí pracovní náplně?
- Mají osoby pověřené politikou rovnosti žen a mužů dostatečné znalosti a jsou tyto znalosti doplňovány pomocí školení?
- Jsou zaměstnanci/kyně úřadu genderově citliví a seznámeni se základními principy gender mainstreamingu?
- Jsou zaměstnanci/kyně úřadu povinni nebo mají možnost vzdělávat se v oblasti rovnosti žen a mužů a diverzity?
- Existuje nabídka externích kurzů v oblasti gender mainstreamingu a diverzity?

Okruh 9: Rozpočet

- Je v rámci rozpočtu úřadu vyčleněna dostatečná částka na realizaci politiky rovnosti žen a mužů?
- Je vyčleněna dostatečná částka na dotační program na podporu rovnosti žen a mužů?
- Je vyčleněna dostatečná částka na realizaci genderového auditu úřadu?
- Je vyčleněna dostatečná částka na implementaci opatření pro prosazování rovnosti žen a mužů?

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

Okruh 10: Monitoring a evaluace

- Je součástí politiky rovnosti žen a mužů zhodnocení dopadů politiky rovnosti žen a mužů?
- Je určeno, kdy bude politika rovnosti žen a mužů vyhodnocena a případně upravena?
- Je určeno, kdo bude evaluaci vytvářet a jakým způsobem do ní budou zapojeni obyvatelé/ky a nevládní (ženské) organizace?

Příloha 4 – Státy Evropy s minimálně 30% zastoupením žen v (dolní komoře) parlamentu a genderové kvóty v Evropě

ZEMĚ	PODÍL ŽEN V (DOLNÍ KOMOŘE) PARLAMENTU	VYROVNÁVACÍ OPATŘENÍ PRO SESTAVOVÁNÍ KANDIDÁTNÍCH LISTIN
ISLAND	47,6 %	ANO (3 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)
ŠVÉDSKO	43,6 %	ANO (4 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)
FINSKO	42 %	ANO (zákon o paritě)
NORSKO	39,6 %	ANO (4 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)
ŠPANĚLSKO	39,1 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování)
BELGIE	39,3 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování)
NIZOZEMÍ	38 %	ANO (2 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)
DÁNSKO	37,4 %	v současnosti NE (dočasné legislativní kvóty se používaly do roku 1996)
NĚMECKO	37 %	ANO (4 parlamentní strany vč. obou vládních používají vnitrostranické kvóty)
SLOVINSKO	36,7 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování s výjimkou horní komory parlamentu)
PORTUGALSKO	34,8 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování)
BĚLORUSKO	34,5 %	NE
SRBSKO	34,4 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování)
ŠVÝCARSKO	32,5 %	ANO (1 parlamentní strana používá kvótu vnitrostranickou)
MAKEDONIE	31,7 %	ANO (legislativní kvóty na všech úrovních rozhodování)
ITÁLIE	31 %	ANO (legislativní kvóty na regionální úrovni, 1 parlamentní strana používá kvótu vnitrostranickou)
RAKOUSKO	30,6 %	ANO (3 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)
SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ	30 %	ANO (2 parlamentní strany používají vnitrostranické kvóty)

Zdroje: www.quotaproject.org a www.ipu.org; data ke dni 1. 3. 2017