



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Metodika pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy

Úřad vlády 2022

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Jak na to? Nástroje uplatňování principu rovnosti.....	5
2.1 Analytické nástroje	5
2.1.1 Genderový audit.....	6
2.1.2 Genderová analýza	6
2.1.3 Hodnocení genderového dopadu	8
2.2 Genderové rozpočtování	10
2.2.1 Aplikace genderového rozpočtování.....	12
2.2.2 Participativní rozpočet.....	13
3. Spolupráce s občanskou společností	14
4. Procesy veřejné politiky samospráv.....	15
4.1 Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	16
4.1.1 Vyvážené složení výborů a komisí	17
4.1.2 Výběrová řízení na vedoucí pozice.....	18
4.2 Strategické plánování.....	19
4.2.1 Genderově citlivé indikátory	19
4.2.2 Uplatňování principu rovnosti v projektovém cyklu	19
4.2.3 Genderový akční plán	20
5. Vybrané oblasti veřejné politiky samospráv	21
5.1 Bezpečnost	21
5.1.1 Strategie prevence kriminality	22
5.1.2 Opatření prevence kriminality.....	23
5.2 Veřejný prostor	24
5.2.1 Účast veřejnosti při plánování veřejného prostoru	25
5.2.2 Plánování veřejného prostoru.....	26
5.3 Doprava	30
5.3.1 Role samosprávy v dopravě.....	31
5.4 Práce a podnikání	33
5.4.1 Podpora ze strany samospráv.....	34
5.5 Vzdělávání	37
5.6 Kultura, sport a volnočasové aktivity	40
5.7 Zdravotnictví a sociální služby.....	43
5.8 Přívětivý úřad	46
6. Závěr.....	48

1. Úvod

Přemýšleli jste někdy, jak souvisí vzhled a funkčnost veřejného prostoru s rovností žen a mužů? Je doprava v naší obci či městě přístupná pro ženy stejně jako pro muže? Když vybudujeme nové zdravotní zařízení - bude sloužit stejně mužům jako ženám? To asi nejsou otázky, kterými by se většina z nás zabývala. Položíme-li ji ale jinak, už se většině lidí zdá být důležitější: Cítí se naše občanky či turistky bezpečně v našem městě? Když zrušíme autobusovou zastávku u školy, jak tím ovlivníme pečující? Počítáme s bezbariérovým přístupem a přebalovacími pulty v novém zdravotnickém zařízení?

Ženy tvoří více než polovinu české populace. Ve vyšším věku dokonce převažují ženy nad muži, a to zhruba od šedesátého roku věku. Byť si to ne všichni chtějí připustit, ženy čelí v naší společnosti nerovnostem, které někdy považujeme za přirozené nebo si často ani neuvědomujeme, že existují. Ženy ve větší míře pečují o děti, méně často řídí auto a stávají se častěji oběťmi určitých trestných činů. Nezanedbatelná část žen si rozmyslí svou cestu s kočárkem do města plného terénních bariér s absencí hygienického zázemí pro přebalení dítěte nebo cestu z kulturní akce, která vede nepřehledným tmavým místem, evokujícím ty nejhorší představy a strach o svoje bezpečí. Muži a ženy zkrátka zažívají jiné situace, ve společnosti většinou zastávají jiné role a z těchto zkušeností pak plynou jiné potřeby. Nebylo by tedy legitimní, aby při plánování veřejného prostoru byly brány v potaz i jejich specifické potřeby?

Když mluvíme o rovnosti, nemyslíme tím, že muži a ženy jsou stejní. Máme na mysli, že můžeme vytvořit takové podmínky, které umožní všem rozvíjet jejich potenciál a pomohou vyrovnat nespravedlnosti, které společnost vytvořila a vytváří. Většina opatření a politik je šita na míru mužům s tím, že se automaticky předpokládá, že tatáž opatření budou ženám vyhovovat, nebo se ženy zkrátka přizpůsobí.¹ Bez ohledu na to, jak jsou tyto předpoklady či požadavky legitimní, existují oblasti, kdy opomíjení odlišnosti žen může mít fatální důsledky. Příkladem nám budiž oblast zdraví. Dnešní věda již ví, že některé nemoci mají u žen a mužů jiné příznaky. Veřejnosti, a to ve značné míře i odborné (lékařům a lékařkám), jsou často známy jen příznaky, které se typicky objevují u mužů. To vede k tomu, že příznaky u žen jsou často podceňovány a špatně vyhodnoceny. Nedochozí tak k včasné léčbě a zvyšuje se riziko přetrvávajících dopadů na zdraví žen.

Tato příručka se zabývá tím, jak neopomíjet potřeby žádné skupiny obyvatelstva, zde tedy žen a mužů. Obdobně principy, se kterými vás příručka seznámí, můžete využít i pro hledání odpovědi na potřeby skupin obyvatel stanovených na základě jiných kritérií, než je pohlaví či genderová role (senioři a seniorky, děti, zdravotně znevýhodnění atd.).

Každý úřad veřejné správy může do své práce téma rovnosti žen a mužů zahrnout, a to nejméně ve dvou základních směrech: dovnitř vlastního úřadu, tedy směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním, ale i směrem k obyvatelstvu, které na daném spravovaném území žije. Úřady veřejné správy by měly v rámci své působnosti podporovat například vyrovnanost pracovních týmů, vytváření rovných pracovních podmínek, rovný systém odměňování pro ženy a muže, flexibilní formy práce, realizaci genderových auditů a služby podporující pečující osoby. Směrem ven mohou jednotlivé úřady v souvislosti s rovností žen a mužů podporovat například rovný přístup ke službám či rovný přístup k užívání veřejného prostoru.

V příručce se také setkáte s pojmem „gender mainstreaming“. Tento pojem představuje účinný nástroj jak přemýšlet o rovnosti ve všech činnostech, které samospráva vykonává, a to ve fázi přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, při aplikaci regulačních opatření

¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/-138748> a https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analyza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf.

a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.² V dalším textu spojení gender mainstreaming nahradíme českým ekvivalentem uplatňování principu rovnosti.

Určitě si kladete otázku, jak taková opatření a změny financovat. Obce si mohou v rámci dotací podat žádost o realizaci projektu zaměřeného na uplatňování principu rovnosti. Úřad vlády ČR každoročně vyhlašuje Dotační řízení programu Podpora veřejně prospěšných aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů³, jehož oprávněnými žadateli jsou mimo jiné i obce. Dotace v tomto programu se poskytují za účelem podpory aktivit vedoucích k rovnosti žen a mužů, a to v návaznosti na cíle a opatření vytyčené Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030⁴ a v návaznosti na ustanovení Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a v obcích⁵. Finanční prostředky lze čerpat i z dalších programů. Za zmínku stojí Operační program Zaměstnanost+⁶, který obsahuje hned několik výzev, jejichž oprávněnými žadateli jsou i obce či kraje.

Tato metodika seznamuje čtenáře a čtenářky s nástroji uplatňování principu rovnosti, dává je do kontextu různých činností samosprávy, včetně tematických oblastí, jako je kupříkladu bezpečnost nebo plánování veřejného prostoru. Stejně tak jako každá politika má svůj genderový rozměr, lze i metody uplatňování rovnosti aplikovat napříč různými činnostmi samospráv. První část metodiky tedy obsahuje seznámení se základními metodami uplatňování rovnosti, následuje propojení s činnostmi samospráv, jako jsou rozhodování či strategické plánování, a v poslední části přináší pohled na konkrétní oblasti, které municipality spravují. Celým textem se prolínají příklady z České republiky i ze zahraničí, aby ilustrovaly naplnění obecných sdělení konkrétními počiny a staly se důkazem, že zde uvedená opatření jsou realizovatelná.

Metodika je primárně určena osobám s rozhodovacími pravomocemi v rámci samosprávy od starostky či starosty přes zastupitelstvo a členstvo Rady, tajemnice či tajemníky až po úředníky a úřednice na nižší úrovni. Využít ji však může i jakýkoliv aktivní občan či občanka, kteří se zajímají o dění ve své obci a chtějí se seznámit s tím, jak uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů.

Metodika vznikla v návaznosti na opatření v Akčním plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 - 2020⁷ a Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030⁸ a nabízí konkrétní kroky k naplňování principu rovnosti v rámci činnosti samosprávy s využitím příkladů dobré praxe.

Obce se také mohou stát signatáři již zmíněné Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích, která byla přijata v roce 2006 Radou evropských samospráv a regionů (na vypracování se podílel též Svaz měst a obcí České republiky). Charta má v době vzniku této příručky přes 1800 signatářů – regionů a obcí v 36 evropských zemích a patří mezi ně např. Paříž, Brusel, Helsinky, Madrid nebo Vídeň. V České republice Chartu přijaly obce Milotice, Staňkovice (Litoměřice), Záluží (Beroun) a Praha 18 – Letňany. V České republice

² Blíže viz např. definice Světové zdravotnické organizace (https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1) či definice Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (<https://eige.europa.eu/publications/what-gender-mainstreaming>).

³ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nejstatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/>.

⁴ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

⁵ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/evropska-charta-za-rovnost-zen-a-muzu-77110/>.

⁶ Blíže viz <https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus>.

⁷ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>.

⁸ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

není rozvinut jednotný přístup pro zajišťování rovných příležitostí na úrovni samospráv. Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích je tak dobrovolným závazkem k naplňování práv a principů rovnosti. Rada Evropských municipalit a regionů vypracovala také postupy pro sledování naplňování Charty, včetně ukazatelů. Každý signatář charty se zavazuje zpracovat Akční plán rovnosti, tedy vlastně genderový akční plán a zavazuje všechny instituce a organizace na svém území k podpoře skutečné rovnosti v praxi ve všech oblastech, kterými se Charta zabývá (politické zastoupení, účast na občanském životě, spolupráce s partnery, zadávání veřejných zakázek a uzavírání smluv, zdraví, zaměstnávání, péče o děti, bydlení, násilí, kultura, územní plánování a další).⁹

Dalším projektem, do kterého se mohou obce a kraje zapojit, je Evropská Charta diverzity¹⁰ od Evropské komise, jehož cílem je podpora a zavádění diverzity, flexibility a inkluze na pracovní trh v zemích EU. Cílem je ve spolupráci se zaměstnavateli, veřejnými institucemi, školami apod. podporovat a zavádět diverzitu, flexibilitu a inkluzi jako klíčové hodnoty na pracovních trzích jednotlivých členských zemí. Důležité je ale také jejich vzájemné propojení – inspirace a sdílení know-how, zkušeností a příkladů z dobré praxe. V České republice se mezi signatáře řadí například Středočeský kraj, Praha 7 nebo město Litoměřice.

Obce a kraje se dále mohou každoročně zapojit do soutěže Úřad na cestě k rovnosti (dříve realizovaná pod názvem Úřad půl na půl), kterou každoročně pořádá Ministerstvo vnitra a Institut pro veřejnou správu Praha ve spolupráci s Úřadem vlády ČR, již od roku 2007 podporuje zavádění politiky rovnosti žen a mužů do práce úřadů veřejné správy. Soutěže se může zúčastnit jakýkoli úřad veřejné správy na obecní a krajské úrovni.¹¹

2. Jak na to? Nástroje uplatňování principu rovnosti

Na tomto místě přinášíme přehled několika nástrojů, které lze užívat v různých oblastech společenského života, v různých fázích plánování a realizace veřejných politik. Nástroje nemusí směřovat vždy jen k cíli rovnosti žen a mužů. Obdobně mohou být aplikovány k dosažení férových politik pro všechny, například pro různé věkové skupiny osob nebo pro obyvatele s jinou než majoritní etnicitou. Pojďme si je postupně představit.

Genderový audit → zkoumá fungování směrem dovnitř úřadu
Genderová analýza → zkoumá fungování města či obce směrem ven
Hodnocení genderového dopadu → zkoumá vliv veřejných politik na životy obyvatel
Genderové rozpočtování → pomáhá zohledňovat potřeby žen a mužů při sestavování rozpočtů

S využitím jednotlivých nástrojů Vám v této fázi mohou pomoci různé neziskové organizace zabývající se rovností žen a mužů, experti a expertky z Genderové expertní komory ČR¹².

2.1 Analytické nástroje

Předpokladem tvorby veřejných politik je genderová citlivost a data.

Při tvorbě veřejných politik a přijímání opatření (jak navenek, tak dovnitř úřadu) je důležité začít u sběru dat a jejich vyhodnocování. To nám pomůže lépe porozumět potřebám a požadavkům jak žen, tak mužů, tedy všech obyvatel dané obce či města. V této části budou představeny tři analytické nástroje – genderový audit, genderová analýza a hodnocení genderového dopadu

⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktualita/evropska-charta-za-rovnost-zen-a-muzu-77110/>.

¹⁰ Blíže viz <https://diverzita.cz/cs/charta-diverzity>.

¹¹ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-cestech-k-rovnosti.aspx>.

¹² Blíže viz <https://gekcr.cz/>, kde naleznete databázi expertů a expertek zabývajících se rovností žen a mužů.

2.1.1 Genderový audit

V rámci úřadu je nasnadě projít genderovým auditem. Nemá nic společného s tím finančním. Genderový audit pro úřad znamená, že budou hodnoceny jeho politiky, programy a samotná práce úřadu z hlediska dopadů na své zaměstnance a zaměstnankyně. Nejčastěji se zkoumá zda:

- existují vnitřní předpisy úřadu v oblasti rovnosti;
- existuje ukotvení principů rovnosti v dokumentech úřadu navenek;
- se sledují statistiky uvnitř úřadu podle pohlaví;
- je rovné zastoupení žen a mužů na vedoucích funkcích;
- slouží benefity stejně ženám jako mužům;
- jsou v úřadě rovné podmínky pro zaměstnankyně na mateřské a pro zaměstnance a zaměstnankyně na rodičovské dovolené;
- je dodržována rovnost mezd mužů a žen.¹³

Genderový audit je dobrým startovacím můstkem pro pozitivní změnu uvnitř úřadu, ale v důsledku i mimo něj. Zároveň existuje několik podrobnějších manuálů a metodik, které se realizaci genderového auditu věnují. Nadace Open Society Fund Praha vydala v roce 2007 Metodiku genderového auditu městského/ obecního úřadu¹⁴ a Metodiku genderového auditu krajského úřadu¹⁵. V roce 2018 vydal Kraj Vysočina Metodika provádění auditů rovných příležitostí¹⁶. Genderový audit v roce 2018 realizovalo například také město Litoměřice¹⁷.

2.1.2 Genderová analýza

Genderové analýzy analyzují, jak město či obec funguje "směrem navenek" z genderové perspektivy. Analýza se skládá z rozboru strategických a koncepčních dokumentů, procesů, rozpočtu a dotačních programů. Měla by přinést informace o aktuální situaci a současně obsahovat informace o tom, jak navrhovaná opatření tuto situaci mohou změnit.

Genderová analýza vám pomůže lépe porozumět:

- životům lidí různých pohlaví;
- jak se různá pohlaví účastní společenského a hospodářského života;
- jak odlišně či shodně působí politiky, programy a služby na muže a ženy.

Postup analýzy:¹⁸

Analýza může zkoumat různé oblasti, z pohledu samosprávy však klíčovými oblastmi jsou sběr dat a identifikace existujících genderových nerovností.

- 1) Sběr dat – máme údaje o zkoumaných oblastech rozdělené podle pohlaví?

Genderově tříděná data (např. statistiky občanů a občanek, využívání hromadné dopravy, využití obecních služeb) nejsou samozřejmostí a jejich sběr je prvním důležitým opatřením

¹³ Ferrarová, E. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Gender Studies. 2007, s. 7.

¹⁴ Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/1297-metodika-genderoveho-audit-u-mestskeho-obecniho-uradu-2007>.

¹⁵ Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/1296-metodika-genderoveho-audit-u-krajskeho-uradu-2007>.

¹⁶ Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4089178.

¹⁷ Blíže viz https://www.litomerice.cz/images/strategicke-dokumenty/Gender_audit_2018.pdf.

¹⁸ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>.

k prosazování rovnosti žen a mužů. Pomoci může ročenka Zaostřeno na ženy a muže¹⁹ Českého statistického úřadu, který pravidelně publikuje data o rovnosti žen a mužů (v oblastech: obyvatelstvo, domácnosti, rodiny, zdraví, vzdělávání, práce a mzdy, sociální zabezpečení, soudnictví, kriminalita, veřejný život a rozhodování, výzkum a vývoj, informační a komunikační technologie a doprava).²⁰

K ucelenému pohledu je potřeba sběr dat doplnit o kvalitativní poznatky. Jedná se například o využití informací ze studií či konzultací. Na internetu najdete mnoho zdrojů (statistiky, akademické práce, zprávy o plnění politik).

2) Identifikace existujících genderových nerovností.

Zásadní je ale ptát se na názory občanů i občanek a zapojit je do plánování. Z podpory účasti žen na společenském a ekonomickém životě bude mít prospěch celé město/obec. Při identifikaci existujících genderových nerovností je cílem získat odpovědi na tyto otázky:

- Jaké jsou očekávání a potřeby obyvatelstva?
- Liší se tato očekávání a potřeby u žen a mužů?
- Jsou plánovaná opatření zacílena na potřeby žen i mužů stejně? Berou v úvahu jejich odlišné zájmy, role a pozice?
- Jaké indikátory budou použity pro měření efektivity politiky, programu, služby pro ženy a muže?

Je potřeba pamatovat také na to, že ženy a muži nejsou homogenní skupinou. Při analýze a následné formulaci a realizaci politik je nutno počítat s překryvem cílových skupin, co se týče pohlaví, věku, zdravotního postižení, příslušnosti k etnické či sexuální menšině, sociální identitě, socio-ekonomické skupině.²¹

Při genderové analýze dbejme na to, že všechny sociální skupiny, včetně těch nejzranitelnějších, musí mít rovný přístup ke službám obecného zájmu, včetně sociálních služeb, zdravotní péče a kultury. Samotné provedení genderové analýzy však změnu nepřinese. Skutečná změna vyžaduje výslovný a jasný závazek vedení úřadu k rovnosti žen a mužů. Taková města a obce se mohou stát zajímavějšími, živějšími a sociálně stabilnějšími. Dále budou atraktivnější i z pohledu obyvatelů a obyvatelek – například pokud budou mladí lidé vnímat podporu rodin s dětmi, nemusí mít tendence odcházet do větších měst, zároveň pro starší seniorky a seniorky (například v oblasti bydlení) bude snazší zůstat tam, kde budou mít jistotu bezbariérového bydlení či dostupnou sociální službou.

Genderová analýza byla provedena například ve městě Buštěhrad²² nebo v Třebíči²³.

¹⁹ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>.

²⁰ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2020> a <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>.

²¹ Blíže viz <https://rm.coe.int/final-gender-mainstreaming-toolkit-februar-2019-public-access/1680936820>.

²² Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/7095-genderova-analyza-mesta-bustehrad-vnitri> a <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/6857-genderova-analyza-mesta-bustehrad-vnejsi>.

²³ Blíže viz <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/7094-genderova-analyza-mesta-trebic-vnitri> a <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/6859-genderova-analyza-mesta-trebic-vnejsi>.

2.1.3 Hodnocení genderového dopadu

Veřejné politiky mají genderový dopad.

V periférii vašeho města chcete zrušit autobusovou zastávku. Koho to výrazně ovlivní v jeho osobním životě? Především ty, kteří nevlastní auto a jsou na hromadnou dopravu odkázáni. Jsou to ve větší míře ženy. Pokud je v rodině jedno auto, je právě muž ten, který s ním dojíždí do práce. Vaše rozhodnutí (zrušit zastávku) výrazně ovlivní schopnost dostat se do práce nízkopříjmovým rodinám, vyzvedávat děti ze školek a škol. Pokud bychom zhodnotili zrušení zastávky z pohledu genderového dopadu, byl by na rovnost žen a mužů v tomto případě negativní. A to by se nemělo dít.

Veřejné politiky a opatření mají většinou genderový dopad, tedy ovlivňují životy žen a mužů i jejich přístup ke zdrojům. Nezbytná je tedy také analýza dopadů, které zaváděné politiky mohou přinést. Při hodnocení srovnáváme současnou situaci a potenciální posun vyplývající ze zavedení plánované politiky. Zhodnocení by mělo obsahovat vysvětlení příčin případných rozdílů, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje. Dopady mohou být neutrální či pozitivní. V žádném případě by neměla mít žádná přijímaná politika či právní předpis negativní genderové dopady.

Uvedme si příklad. *Poskytuje vaše město či obec ze svého rozpočtu dotace pro neziskové organizace nebo fyzické osoby? Máte v hodnotících kritériích uvedeno, jak podpořený projekt přispěje k rovnosti žen a mužů? Stačí do žádosti přidat další kritérium. Ne všechny dotace budou mít zřejmě na rovnost pozitivní dopad, ale může se projevit i vedlejší efekt: širší veřejnost se zamyslí nad situací v této oblasti a nad dopadem svých aktivit.*

Hodnocení dopadu často ukazuje, že na pohled neutrální opatření v sobě často skrývají nezamýšlené nerovnosti. Abychom jim předcházeli, je naprosto nezbytné opřít se o statistické nebo jiné údaje, jsou-li tyto údaje k dispozici. Smyslem tohoto počínání je tak zlepšit plánovanou politiku a zabránit negativním dopadům na genderovou rovnost, resp. nastavit ji tak, aby dopady na rovnost byly pozitivní. V první řadě je potřeba přijmout politiky, které odstraní či zmírní diskriminační dopady.

Hodnocení obecních/městských politik z pohledu rovnosti příležitostí by se nemělo zaměřit pouze na posuzování vlivu na muže a ženy, ale mělo by se jednat o zjištění dopadu na všechny specifické skupiny obyvatel, které ve městě žijí (děti, studenty a studentky, seniory a seniorky, národnostní menšiny, osoby se zdravotním hendikepem atd.).

Postup při hodnocení role genderu

Hodnotit lze stávající i budoucí politiky. Základní otázkou zde je, zda v zamýšlené politice hraje gender roli. Za tímto účelem je možno využít následující otázky:

1. Ovlivní náš projekt/plán/politika způsob života stejně mužům jako ženám? Zasáhne plánovaná politika ženy a muže odlišným způsobem?
2. Povede tato politika ke zvyšování nebo snižování nerovností ve společnosti?
3. Existují nějaká dostupná data, výzkumy, která se dotýkají dané oblasti a z nichž bychom mohli čerpat?
4. Co udělat proto, aby náš projekt/plán/politika pomohly ke srovnání nerovností mezi muži a ženami?

Dalším užitečným nástrojem může být Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR, která byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 8. července

2015 č. 542.²⁴ Cílem této příručky je zpřehlednit a zkvalitnit proces hodnocení dopadů legislativních a nelegislativních materiálů, které jsou předkládány vládě ČR, na rovnost žen a mužů.

Příručku mohou jako metodický nástroj využívat také další subjekty pracující s legislativními a nelegislativními materiály, na které se přímo nevztahují Legislativní pravidla vlády či Jednací řád vlády jako jsou další orgány státní správy, orgány místní samosprávy, jejichž pracovníci a pracovnice by měli být systematicky proškolení v problematice rovnosti žen a mužů, dále vysoké školy, podniky, profesní organizace, neziskové organizace atd.

Tyto organizace mohou také přiměřeně použít Tabulku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů²⁵, kdy v případě identifikace nedostatků mohou samy problematické pasáže z pohledu rovnosti žen a mužů vyhodnotit a případně přepracovat.

Metodika rozděluje postup hodnocení dopadů do tří fází:

- Fáze č. 1 - zhodnocení materiálu s ohledem na jeho cílové skupiny
 - Týká se materiál fyzických osob?
- Fáze č. 2 - provedení analýzy výchozího stavu
 - Je postavení žen a mužů v oblasti, které se materiál dotýká, rovné?
- Fáze č. 3 - posouzení dopadu na rovnost žen a mužů

V případě, že odpověď ve fázi č. 2 byla ANO „Přináší materiál zhoršení výchozího stavu?“	V případě, že odpověď ve fázi č. 2 byla NE „Přináší materiál zlepšení výchozího stavu?“
---	--

Po provedení hodnocení závěrečnou hodnotící formulaci:

1. Týká-li se materiál fyzických osob a je-li po analýze výchozího stavu možno konstatovat, že ať je postavení žen a mužů v dané oblasti rovné nebo nerovné, materiál přináší zlepšení postavení žen a mužů, uvede se tato formulace:

„Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.“

2. Týká-li se materiál fyzických osob a je-li po analýze výchozího stavu možno konstatovat, že ať je postavení žen a mužů v dané oblasti rovné nebo nerovné, materiál přináší zhoršení tohoto stavu, uvede se tato formulace:

„Materiál má negativní dopad na rovnost žen a mužů.“

3. Týká-li se materiál fyzických osob a je-li po analýze výchozího stavu možno konstatovat, že postavení žen a mužů v dané oblasti je rovné, ale postavení žen a mužů se nemění, uvede se tato formulace:

„Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů.“

²⁴ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/-138748>. K metodice vznikla také Analýza uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě České republiky, dostupná zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Analýza-uplatnovani-Metodiky-GIA.pdf.

²⁵ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/-138748>.

4. Týká-li se materiál fyzických osob a je-li po analýze výchozího stavu možno konstatovat, že postavení žen a mužů v dané oblasti není rovné, ale postavení žen a mužů se nemění, uvede se tato formulace:

„Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů, neřeší však stávající nerovnosti a tím přispívá k zachování nežádoucího stavu.“

Inspirativním materiálem může být také Metodika posuzování dopadů návrhů usnesení v materiálech předkládaných Radě Kraje Vysočina a Zastupitelstvu Kraje Vysočina na rovné příležitosti, sladování pracovního a osobního života.²⁶

Příklad dobré praxe:

Ministerstvo dopravy zhodnotilo v roce 2019 genderový dopad v předkládací zprávě materiálu Opravy a investice železničních stanic takto: Předkládaný materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů. Investice budou směřovány mj. do sociálních zařízení a stavebních úprav, které, jakkoliv nejsou a priori určeny pro ženy, přinesou právě této skupině populace významnější zlepšení v otázce bezpečnosti a mobility. Jde zejména o budování podchodů, zpevněných ploch či nájzdů a bezbariérových vstupů (Praha-Vysočany, Moravské Bránice, Kájov, Bílina, aj.). V otázce bezpečí jde mj. o nová osvětlení a nové uspořádání budov, které zvyšuje bezpečnost a atraktivitu (Liberec, Strakonice, aj.). Ženy, ve větší míře než muži, obvykle oceňují výstavbu klidových prostor a míst odpočinku (např. České Budějovice).

2.2 Genderové rozpočtování

Veřejné finance musí sloužit všem.

Pokud jde o rozpočty, předpokládá se, že ovlivňují všechny stejným způsobem. To však není pravda. Ženy mají specifické potřeby a čelí specifickým překážkám, které většinou vyplývají z historického, tradičního a stereotypního rozdělení moci a práce. Genderové rozpočtování je způsob, jak tuto skutečnost zohlednit při sestavování rozpočtů.²⁷

Samosprávný územní celek má povinnost využívat svůj majetek „účelně a hospodárně v souladu s jeho zájmy a úkoly vyplývajícími ze zákonem vymezené působnosti²⁸, přičemž kraj i obce mají pečovat o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů.²⁹ K těmto cílům samosprávné celky využívají svůj rozpočet, který mají povinnost zveřejnit. Ovšem v českých podmínkách stále není standardem rozpočet vyvažovat s ohledem na potřeby všech skupin obyvatel, stejně tak jako není standardem tyto skupiny do procesu plánování výrazně zapojovat. Z hlediska plánování rozpočtů v souvislosti s uplatňováním principu rovnosti hovoříme o genderovém rozpočtování. V ideálním případě jde o plné uplatňování hlediska genderu ve všech fázích plánování i sestavování rozpočtu.

Začněme tím, o čem genderové rozpočtování není:

- o vytváření samostatných rozpočtů pro ženy;
- o zkoumání pouze těch částí rozpočtu, které se výslovně týkají žen nebo rovnosti žen a mužů.

Nejde o to požadovat vyšší výdaje, ale zajistit, aby stávající výdaje byly rozdělovány spravedlivě.

²⁶ Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4098426.

²⁷ Blíže viz <http://genderbudgeting.eu/starting-your-campaign>.

²⁸ Ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 17 odst. 1 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Ženy a muži z různých skupin zastávají různé pozice ve společnosti, na trhu práce i v rodině a tyto odlišnosti se pak odrážejí v jejich potřebách. Různé skupiny populace využívají veřejné služby, jako jsou vzdělávání nebo zdravotní a sociální péče, jiným způsobem a jinak často, a tedy i rozpočtování má jiný dopad na muže a ženy.

Jak tedy začít? Výchozím bodem genderového rozpočtování je již zmíněná analýza. Genderová analýza obsažená v návrhu rozpočtu může ovlivnit průběh i výsledky diskuse a rozhodování o návrhu rozpočtu, především v rámci jeho projednávání a zapracování připomínek. Tak jako na každé téma i zde můžeme na věc nahlížet z více perspektiv a tomu přizpůsobujeme postupy:

- Zacílení na určitou skupinu. Zde začínáme průřezovou analýzou rozpočtu ve vazbě na definovanou cílovou skupinu. Základem je tedy precizní definice této skupiny z hlediska pohlaví a dalších charakteristik, může se jednat např. o ženy starší 65 let. Analýza se skládá ze sběru dat o dané skupině (zastoupení v populaci a další demografické charakteristiky) a z analýzy podílu výdajů rozpočtu připadajícího na tuto skupinu (kupř. na zdravotní a sociální péči). Jedná se tedy o genderovou analýzu relevantních výdajů v jednotlivých sekcích, následovanou návrhy změn a hodnocení změny, evaluace.
- Zacílení na programy a služby financované samosprávou z genderové perspektivy, kdy analyzujeme cílovou skupinu určité služby, včetně hodnocení potřeb této cílové skupiny a analýzy rozpočtu služby.³⁰

A zase ta data. Když nemáte správná data, nemůžete mapovat stav rovnosti žen a mužů ve vaší obci či městě a nebudete vědět, kde začít - musíte znát status quo a pak můžete navrhnout správná opatření a cíle, aby se věci zlepšily.

Ministerstvo financí a Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v roce 2004 informativní metodiku k rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů, která se zaměřuje na genderové rozpočtování na úrovni státní správy, ale také na úrovni samosprávy.³¹

I v tomto tématu je možné se obrátit na experty a expertky z Genderové expertní komory ČR.³²

Příklad dobré praxe:

Genderová analýza veřejných sportovních zařízení v Berlíně ukázala, že jsou navštěvována ve větší míře muži než ženami. Na druhé straně soukromá fitness centra využívaly více ženy než muži. Na základě přesvědčení, že veřejné služby by měly být využívány stejnou měrou ženami i muži, stanovil si Berlín cíl zvýšit počet žen ve veřejných sportovních zařízeních. Na internetu bylo provedeno komplexní šetření mezi obyvateli, které odhalilo, že ženy považují veřejná sportoviště, včetně zázemí (šatny a sprchy) za špinavá a nepříjemná, časové rozložení pro sporty ženám nevyhovovalo. Účastníci a účastnice průzkumu vyjádřili zájem o bezpečná sportoviště s dobrou dostupností veřejné dopravy. Analýza tak stála na začátku procesu plánování a budování veřejného sportovního centra pro ženy blízko vlakové stanice a obsahujícího dvě haly. V jedné je provozováno cvičení podle rozvrhu a druhá může být využita flexibilně dle potřeb uživatelů.

³⁰ Hasson, Y. Guide: How to Conduct a Gender Audit of Municipal Budgets. Adva Center. 2013.

³¹ Blíže viz https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf.

³² Blíže viz <https://gekcr.cz/>, kde naleznete databázi expertů a expertek zabývajících se rovností žen a mužů.

2.2.1 Aplikace genderového rozpočtování

Genderové rozpočtování je spravedlivější.

Aplikace genderového přístupu v rozpočtování samospráv naráží na různé problémy. Jedná se o časovou tíseň, která je pro projednávání rozpočtů v našich podmínkách typická, jednak o nedostatečnou koordinaci práce odborníků a odbornic, kteří by se podíleli na vypracování a hodnocení potřebných dat. V praxi se objevují také řešení, u kterých je možno pochybovat o skutečném zájmu vyrovnat podmínky žen a mužů - je např. otázkou, zda je z tohoto hlediska lepší podpora ženského klubu s úzkou členskou základnou nebo genderově neutrální spolek s širším využitím.³³

Politici a političky se často brání zavádění principů rovnosti do realizovaných politik, a to i přes to, že rozpočet stanovený s ohledem na genderovou rovnost je výhodný nejen z hlediska rovnosti, ale i ekonomického rozvoje. Například dostupnost veřejné dopravy a služeb péče o děti zvyšuje zaměstnanost žen. Vyplatí se i samotným politikům a političkám, kteří pokud prosazují genderovou rovnost, mají stabilní voličskou základnu žen.³⁴

Zopakujme zde, že rozpočet, resp. financování určitých oblastí nemusí být vždy genderově neutrální. Například pokud dojde ke snížení zdrojů (a tedy i dostupnosti) na vzdělávací a další služby, které jsou podobné neplacené práci, vykonávané převážně ženami, dojde také ke zvýšení této domácí práce. Snížení částky v těchto položkách rozpočtu tak nemá stejný dopad na život žen a mužů.³⁵

Genderově citlivé rozpočtování analyzuje politiky, daně, příjmy, výdaje i deficity z hlediska genderu a vztahů mezi ženami a muži. Zahnuje nástroje, které umožňují posoudit, zda politiky mají stejné nebo nerovné dopady na životy mužů a žen (a též s ohledem na další charakteristiky, jako jsou věk nebo etnicita). Příznivé dopady genderového rozpočtování se mohou projevat různě, ať už odezvou voličů a voliček, ekonomickým růstem nebo příznivějším demografickým vývojem.

Příklady nástrojů genderového rozpočtování:

- Hodnocení dopadu veřejných rozpočtů, zejména na straně výdajů, na ženy a muže a na uplatňování principu rovnosti.
- Analýza veřejných výdajů prostřednictvím měření jednotkové ceny služby, která je následně vynásobena počtem osob z každé skupiny, posuzuje rozvržení prostředků mezi ženy a muže podle odhadu jednotkových nákladů služeb dle využívání cílovou skupinou.
- Analýza rozpočtu ve vztahu k využití času zkoumá spojitost mezi rozpočtovými alokacemi a způsobem, jak domácnosti tráví svůj čas. Snížení některých veřejných výloh může vést k růstu objemu času, který ženy musí strávit neplacenou prací pro své rodiny a komunity, když suplují veřejné služby.
- Sběr a analýza názorů žen a mužů na současné veřejné služby s cílem rozpoznat, jak tyto reagují na skutečné potřeby cílové skupiny.
- Začlenění hlediska rovnosti do dotačních a grantových programů. Připravované projekty by tak měly mimo jiné obsahovat popis cílové skupiny z hlediska genderu a jiných charakteristik, popis činností, které mají vliv na podporu rovnosti, popis

³³ Matějčková, O. K vývoji právní regulace lokálních financí na území Čech, Moravy a Slovenska. Rigorózní práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, Katedra správní vědy, správního práva a finančního práva. 2005.

³⁴ Ferrarová, E. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Gender Studies. 2007.

³⁵ *Gender in local government: A source book for trainers. United Nations Human Settlements Programme. 2008.*

způsobu zapojení žen i mužů a popis monitorování projektu s využitím dat členěných podle pohlaví.³⁶

Příklady dobré praxe:

Kraj Vysočina spolu s partnery spolkové země Dolní Rakousko a Jihočeským krajem realizoval projekt Gender Fokus – rovné příležitosti v regionálních a komunálních rozpočtech. Na realizaci spolupracovalo také 8 obcí. Projekt obsahoval výzkum a osvětu o genderovém rozpočtování ve veřejných rozpočtech. V rámci projektu také vznikla příručka věnovaná genderovému rozpočtování, která přináší samosprávám jednoduché návody, jak s metodou začít a realizovat ji.³⁷

Statistika závazků a pohledávek členěná podle pohlaví ve Švédském městě Jönköping ukázala rozdíly mezi ženami a muži. Město rozdělilo statistiky závazků a pohledávek města vůči obyvatelstvu na základě genderu. Z dat vyplynulo, že mužům jsou ve větší míře zasílány upomínky a ženám zase byla častěji poskytována podpora při tvorbě splátkového kalendáře. Ukázalo se, že faktury související s péčí o dítě byly častěji zasílány ženám, zatímco faktury související s údržbou a odpady byly adresovány mužům. Následně se město rozhodlo, že nechá na rozhodnutí rodin, koho stanoví jako příjemce faktur. Cílem této analýzy bylo získat lepší přehled o užívání různých služeb občany tak, aby byly identifikovány a následně eliminovány nerovnosti v zacházení. V souvislosti s tím následně personál municipality absolvoval vzdělávání.³⁸

2.2.2 Participativní rozpočet

Občané a občanky cítí spoluodpovědnost za rozhodnutí samosprávy.

Z hlediska zapojování různých skupin obyvatelstva se v posledních letech rozšiřuje možnost účasti veřejnosti na plánování rozpočtů samospráv v rámci určitého objemu financí, který samospráva uvolní pro participativní rozpočet. Míra zapojení může mít širokou škálu. Od konzultace se zástupci a zástupkyněmi veřejnosti přes vytvoření pracovních skupin zastupujících jednotlivé sociální skupiny, přes veřejné či on-line diskuze. Obyvatelé obce se pak setkávají v rámci veřejných diskuzí a mohou podávat návrhy na opatření, která by z rozpočtu měla být financována. Na základě hlasování jsou pak vybrána ta, která v příštím roce budou realizována z rozpočtu samosprávy.

Podíl participativního rozpočtu na celkových výdajích v roce 2020 činil u většiny obcí, které metodu aplikovaly, do 1 %. Pouze u 4 obcí z celkového počtu 81 byl podíl vyšší až do výše 2,38 % v Golčově Jeníkově.³⁹ Participativní rozpočet dává různým skupinám obyvatelstva možnost smysluplně vyjádřit svůj zájem a přetavit ho ve skutečná opatření. Z výše uvedených podílů však vyplývá, že zbývá stále ještě velká část rozpočtu, na kterou veřejnost nemá bezprostřední vliv a která může být významně vychýlena ve prospěch určité skupiny obyvatelstva.

Např. z analýzy výdajové části rozpočtu osmi vybraných obcí vyplynulo, že v sedmi z nich jsou v oblastech sportu, kultury, činnosti neziskových organizací a volnočasových aktivit vynakládány vyšší objemy prostředků na aktivity mužů, a to i přesto, že kromě dvou obcí zde

³⁶ Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Genderové rozpočtování: Podrobný soubor nástrojů. Pokyny pro fondy EU. Evropský institut pro rovnost žen a mužů. Lucemburk. 2020.

³⁷ Genderové rozpočtování v regionálních a komunálních rozpočtech. Kraj Vysočina. Jihlava. 2011.

³⁸ Blíže viz <https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-mainstreaming-as-a-mean-to-improve-quality-of-municipal-services.html>.

³⁹ Města využívají participativní rozpočtování stále častěji. Blíže viz <https://www.participativni-rozpocet.cz/blog/2021/02/09/participativni-hlasovani-v-roce-2020/>.

žije více žen.⁴⁰ Z hlediska objemu prostředků, se kterými se takto pracuje, se nejedná o velké částky, ovšem přínos participativního rozpočtování je podstatně důležitější v oblasti občanské angažovanosti a komunikace s veřejnou správou.

Příklady dobré praxe:

Středočeský kraj podporuje aplikaci participativního rozpočtování v obcích kraje, kdy obce mohou získat příspěvek na participativní rozpočet. Středočeský kraj za tímto účelem zřídil Fond na podporu participativních rozpočtů a uvolnil pro obce softwarovou platformu pro organizaci participativních rozpočtů.⁴¹ Platforma umožňuje hlasování o rozpočtu, přičemž je možné si vybrat z tří možností identifikace hlasujících:

- *Ověření v Informačním systému základních registrů na základě čísla občanského průkazu a data narození.*
- *Ověření vůči vlastnímu seznamu obyvatel, který obec do systému importuje. Využívá se vhodné kombinace dat, např. data narození a adresy.*
- *Ověření vůči vlastnímu seznamu obyvatel v kombinaci s unikátními kódy, které musí obec distribuovat mezi své obyvatele.⁴²*

Obec Osová Bítýška provedla mezi svými občany a občankami průzkum s názvem „Investice obce v budoucích letech“ metodou vyplňování standardizovaných dotazníků. V dotazníku měli občané/občanky subjektivně určit, do jakých oblastí by měla obec investovat v následujících letech. Dotazník obsahoval 15 oblastí rozvoje, které občané hodnotili dle důležitosti od 1 (nejdůležitější) do 3 (nejméně důležitá). Respondenti/respondentky byli rozděleni podle pohlaví i věkových kategorií. Na základě vyhodnocení dotazníku si tak obec udělala jasnou představu, jak investovat, aby byly naplněny skutečné potřeby občanů a občanek. Zajímavostí je, že ženy navrhovaly investovat více do občanské vybavenosti než muži.⁴³

Participativní rozpočet dále využívá například město Starý Plzenec. Z rozpočtu města je vyčleněna část peněz a občané a občanky předkládají návrhy, co vše by se mělo ve městě vylepšit. Při tvorbě návrhů se občané a občanky setkávají s představiteli a představitelkami města na veřejných setkáních, kde se diskutuje, co konkrétního chtějí změnit nebo upravit. Následně jsou předložené návrhy posouzeny z hlediska jejich realizovatelnosti. O takto prověřených návrzích se veřejně hlasuje. Vše je transparentní a veřejně přístupné. K hlasování je využita komunikační platforma Mobilní Rozhlas, která byla nově z důvodu lepší komunikace zavedena.⁴⁴

3. Spolupráce s občanskou společností

Nejjednodušší je zeptat se těch, kterých se to týká.

Jednou z podmínek pro zavádění principů rovnosti je spolupráce s veřejností, a to se všemi skupinami, kterých se dané téma týká. Participativní přístup podporuje aktivní zahrnování veřejnosti do procesu rozhodování, přičemž definice relevantní veřejnosti závisí na tématu. Veřejností se pak míní průměrný občan či občanka, zainteresované subjekty konkrétního projektu nebo politiky, experti a expertky, zástupci a zástupkyně veřejné správy i soukromoprávních institucí.⁴⁵

⁴⁰ Adamusová, M. a kol. Analýza obecních rozpočtů z hlediska genderu: první krok k genderovému rozpočtování. Fórum 50 %.

⁴¹ Blíže viz <https://mujkraj.kr-stredocesky.cz/vznikl-fond-na-podporu-participativnich-rozpocetu/>.

⁴² Blíže viz <https://mojeobec.kr-stredocesky.cz/hlasovani/>.

⁴³ Strategický rozvojový plán Osová Bítýška 2020-2030.

⁴⁴ Blíže viz <https://www.staryplzenec.cz/verejna-sprava/dokumenty-mesta/participativni-rozpocet/>.

⁴⁵ Slocum, N. Participatory methods toolkit. A practitioner's manual. United Nations University. 2003.

V praxi se často vyskytují situace, kdy je veřejnosti zpřístupněna účast na plánování spíše formálně, jednostranným informováním ze strany samosprávy nebo umožněním účasti úzké skupiny osob, s nimiž má někdo ze samosprávy či spolupracujících subjektů osobní vazby. Formálně je tak požadavek na zapojení veřejnosti splněn. V kvalitativní rovině však nedochází k dostatečné participaci těch, kteří k tématu mají co říci.

Zkušenosti ukazují, že přestože fungují různá uskupení, která mají za cíl usnadňovat participaci veřejnosti naplňování samosprávy, opatření (kupř. kulaté stoly, panely, komise) ne vždy vedou k zapojení všech relevantních skupin osob, například žen. Nedostatečně reprezentované jsou často ženy z vesnic a malých měst, příslušníci a příslušnice etnických menšin a starší osoby nebo osoby se zdravotním znevýhodněním. Je potřeba zohledňovat potřeby různých skupin obyvatel a umožnit jim se zapojit – například umožnit hybridní formát setkání (osobně/online), v různých časech (ne pouze odpoledne/večer, kdy se jedná často o nevhodný čas pro rodiče s dětmi). Už samotná opatření, respektive jejich plánování, musí vycházet z potřeb skupin. V některých případech se naopak ukazuje, že ženy participují aktivněji v obecném konzultačním procesu. Jenže muži stále setrvávají ve větší míře v pozicích hlavních aktérů v následných diskuzích a v procesu rozhodování.⁴⁶

Efektivní a smysluplná participace veřejnosti je tedy nezbytná pro:

- vysokou kvalitu demokratického řízení;
- budování kapacit veřejnosti;
- rozvoj a zacílení programů účinně a efektivně;
- budování důvěry veřejnosti v rozhodnutí;
- lepší porozumění veřejným tématům, obavám, prioritám a řešením;
- širší podporu programům a iniciativám;
- vzájemné učení sdílením informací, dat a zkušeností;
- zajištění, že rozhodnutí a politiky jsou založeny na znalostech a expertízách, které by jinak mohly být opomenuty;
- zahrnutí širšího rozsahu veřejných zájmů a hodnot do rozhodování;
- identifikaci možných kontroverzních aspektů problému a pomáhá sblížovat perspektivy, dosahovat konsensu a spolupráce.⁴⁷

Příklad dobré praxe:

Přeměně veřejných prostor v Berlíně předchází analýza, založená na zkoumání dat, rozhovorech, pozorování a vyhodnocování z hlediska pohlaví i věku. Město zapojuje do přeměny veřejného prostoru také veřejnost, a to například prostřednictvím online dotazníků, workshopů nebo setkání přímo na místě, které má být přeměněno.⁴⁸

4. Procesy veřejné politiky samospráv

Plánování, realizace i vyhodnocování veřejných politik samospráv do značné míry souvisí s kvalifikací úředního aparátu i s angažovaností a zkušenostmi členů a členek volených orgánů. Začleňování principů rovnosti není ničím jiným než realizací lidských práv. V praxi obcí a krajů České republiky se s tímto přístupem však nesetkáváme příliš často.

„Nemůžeme porozumět konstrukci demokracie bez toho, aniž by byly významně zapojeny ženy, a naše práce musí cílit na konkrétní návrhy, které nám pomohou zlepšit situaci v našich společnostech a organizacích.“ Anne Hidalgo, starostka Paříže⁴⁹

⁴⁶ Näsund-Hadley, E., Urban, A. M., Mannheim, C. P. Technical Notes on Gender Equality in Municipal Development. Experiences from Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank. 2007.

⁴⁷ Slocum, N. Participatory methods toolkit. A practitioner's manual. United Nations University. 2003.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Hidalgo, A. In UCLG WOMEN. 2015. The role in local governments in promoting gender equality for

4.1 Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Rozhodovat o místě mají lidé, kteří tam žijí a pracují – tedy i ženy.

V českém veřejném prostoru převažuje přesvědčení, že se ženy neumí nebo nechtějí v řídicích pozicích prosazovat a přirozeně tíhnou k pečovatelským rolím. Fakt, že jsou ženy stále jen minimálně zastoupeny v řídicích pozicích, se nejčastěji připisuje biologické danosti, která nutí ženy volit mezi rodinou a prací. Nemělo by to být ale bráno jako „buď - anebo“. Je naprosto legitimní, aby ženy usilovaly o rozhodovací pozice, protože právě na nich se rozhoduje i o jejich životech, a demokracie je založena na principu reprezentativnosti.⁵⁰

Spravedlivý podíl žen a mužů na veřejném rozhodování je nejen otázkou lidských práv, ale také předpokladem pro efektivní tvorbu veřejných politik. Budou-li férověji obsazené rozhodovací pozice, bude i rozhodování o jednotlivých společenských otázkách férovější.⁵¹ Též se ukazuje, že země s vyšším zastoupením žen se v menší míře potýkají s korupcí,⁵² a že smíšené kolektivy vykazují vyšší míru efektivity i inovativnosti.

Na úrovni samospráv zatím však není institucionální zabezpečení agendy rovnosti žádným způsobem formálně ukotveno. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 si ale klade za cíl umožnit z projektových peněz zřízení pozice koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na plný úvazek na krajských úřadech.⁵³ Do té doby je nutné alespoň zajistit vyvážené složení sborů či komisí a vytvářet podmínky pro genderově citlivé vzdělávání těch, kteří rozhodují.

Záleží na samotných krajích a obcích, zda a jak toto téma uchopí. Podle Stínové zprávy o stavu genderové rovnosti v České republice v letech 2016–2020 od roku 2015 tato oblast stagnuje. Samosprávy považují za opatření směřující k rovnosti často takové počiny, které rovnost nepodporují nebo přímo posilují genderové stereotypy, zpravidla chybí hlubší pochopení tématu rovnosti a důvodů, proč je její prosazování důležité a výhodné.⁵⁴

Přitom je na úrovni samospráv politické zastoupení žen vyšší než na úrovni celostátní politiky. I tak není politické zastoupení žen dostatečné. V krajských volbách 2020 bylo na kandidátkách 27,6 % žen a podíl zvolených žen činil 22,1 %.⁵⁵ Ve volbách do obecních zastupitelstev v roce 2022 bylo nominováno 33,3 % žen a zvoleno bylo 29 % žen.⁵⁶ Co se týče obsazení míst starostů či starostek, „platí nepřímá úměra: čím více financí a moci, tím méně žen o nich rozhoduje.“⁵⁷ K 31. 5. 2019 bylo v obcích do 1 tisíce obyvatel 28 % starostek. Se zvyšujícím se počtem obyvatel obce se snižovalo také zastoupení žen na pozicích starostek, kdy u měst nad 100 tisíc obyvatel bylo starostek jen 8 %.⁵⁸

sustainability. Women leadership development UCLG: Paris. s. 3 Online. Citováno 13. 1.2022. Dostupné z: https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf.

⁵⁰ Blíže viz <https://www.datovazurnalistika.cz/prolomit-muzske-kvoty/>.

⁵¹ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

⁵² Šprincová, V., Mottlová, M. Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice. Fórum 50%. Praha.

⁵³ Blíže viz https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

⁵⁴ Šprincová, V. Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů. In Jelínková, P., Radovanovičová, J. (Ed.). Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v letech 2016–2022. Česká ženská lobby Praha, 2021.

⁵⁵ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/tz-v-krajich-byl-zvolen-rekordni-pocet-zen-o-kreslo-v-senatu-se-jich-utka-jen-sest>.

⁵⁶ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>.

⁵⁷ Blíže viz <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva/zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni-obci-2020>.

⁵⁸ Ibid.

Ženy tvoří v České republice více než polovinu populace, ovšem jejich politické zastoupení nedosahuje na žádné úrovni ani 30 %.⁵⁹ Ženy jsou v současnosti stejně vzdělané a kvalifikované jako muži a mají tedy stejné předpoklady pro výkon vysokých pozic a pro zastupování veřejnosti v politice. Spravedlivý podíl žen a mužů na rozhodování přitom představuje základní pilíř fungující demokracie. Ženy a muži mají v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. Nedostatečné zastoupení žen do značné míry způsobuje opomenutí některých aspektů života žen a jejich potřeb.

Se ženami však automaticky nepřichází vyšší genderová citlivost. V situaci, kdy rovnost zdaleka není normou, mohou i ženy lpět na tradičně zavedených nerovných systémech a úporně bojovat za zachování statu quo. V kontextu organizací se pak vyskytuje specifický jev, kdy žena, která uspěla v oblastech stereotypně vnímaných jako mužských, reprodukuje genderové stereotypy a aplikuje je skrze nátlak a diskriminaci. V rovnosti žen a mužů je tedy potřeba vzdělávat nejen muže.

Příklad dobré praxe:

Kraj Vysočina vydal Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019 – 2021⁶⁰ a Manuál pro implementaci řízení lidských zdrojů s ohledem na vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu⁶¹.

Francie jako první stát na světě zavedla paritní opatření, tedy nutnost dodržet poměr žen a mužů 50:50, a to změnou ústavního zákona v r. 1999. O rok později se změnil volební zákon, podle kterého nesmí být rozdíl v počtu kandidátů a kandidátek za jednu stranu v jednom volebním obvodu vyšší než 2 %.⁶²

Krajská rada Centre nabízí vzdělávání v oblasti veřejného vystupování, projektového řízení nebo managementu. Rada Cotes D'Armor pak při náboru nových pracovníků a pracovník klade důraz spíše na schopnosti než na zkušenosti (zkušenosti spíše zvýhodňují muže).⁶³

4.1.1 Vyvážené složení výborů a komisí

Smíšené kolektivy pracují efektivněji a přinášejí jiné úhly pohledů.

Zapojte do rozhodování o oblastech tradičně spojovaných s muži (stavitelství, doprava, finance) ženy a naopak do oblastí přisuzované spíše ženám (školství, zdravotnictví, sociální péče) zase muže. Smíšené pracovní kolektivy pracují efektivněji a mají podmínky pro lepší citlivost k řešení důležitých otázek a problémů znevýhodněných skupin obyvatelstva. V ideální situaci by v zastupitelských sborech byla přítomná různorodost, což se v našich podmínkách zpravidla nedaří. Na rozhodnutí samospráv mají vliv nejen sami zastupitelé a zastupitelky, ale též ti, kteří věc projednávají a dávají k ní stanoviska. Jedná se o poradní orgány rady a zastupitelstva obcí a krajů, ale též o úřední aparát. Na základě analýz skutečného stavu je i zde potřebné začlenit princip rovnosti do pravidel a procesů daného orgánu či instituce. V ideálním případě pak není nutné věnovat dodatečné úsilí uplatňování principu rovnosti, protože se genderová rovnost stane součástí přetrvávajících procesů a včlenění se do celé organizační kultury.

Příklad dobré praxe:

V návaznosti na studii korupce se samospráva města Belén de Gualcho rozhodla realizovat participační monitorovací proces, v rámci kterého došlo k hodnocení kvality komunitních

⁵⁹ Výjimkou je pouze zastoupení žen v Evropském parlamentu, kde je podíl žen 33 %.

⁶⁰ Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4092396.

⁶¹ Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4094233.

⁶² Šprincová, V., Mottlová, M. Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice. Fórum 50%. Praha.

⁶³ Blíže viz <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>.

vzdělávacích služeb ze strany rodičů a učitelů a učitelek. Na procesu se podílela také regionální protikorupční rada, složená ze zástupců neziskového sektoru a šesti samospráv, a to při vzdělávání, analýzách a systematizaci procesů. V rámci analýz byly identifikovány nesrovnalosti, které pak byly napraveny. Jednalo se o svévolné uzavírání smluv s učitelským personálem a neopodstatněné rozdíly ve mzdách. Klíčovým aspektem tohoto projektu však byl závazek místní samosprávy k dodržování transparentnosti a zapojování žen i mužů do procesů.⁶⁴

4.1.2 Výběrová řízení na vedoucí pozice

Kolik žen na vašem úřadě zastává rozhodovací funkci? A kolik z nich „má na starosti“ technické, inženýrské a dopravní obory?

Transparentní výběrová řízení nejen na vedoucí pozice jsou klíčová pro zajištění kvality vykonávané práce i pro začlenění hledisek rovnosti. Se vzrůstající mocí a prestiží pracovní pozice klesá počet žen, které je zastávají, a to i v oborech, které jsou vnímány jako převážně ženské.

Pokud hovoříme o výběrových řízeních v organizaci, pak je možné zvážit několik kroků a opatření:

- Pro prvotní orientaci je vhodné vypracovat analýzu genderových statistik, tedy sběr a vyhodnocení dat o aktuální zaměstnanecké populaci jako podklad pro rozhodování o dalších krocích.
- Pro zajištění transparentnosti již při vyhlášení výběrového řízení je vhodné uvádět aktuální mzdu pro danou pozici nebo její rozpětí.
- Při výběrových řízeních (i jindy) používáme genderově citlivého jazyka např. s cílem zdůraznit, že hledáme zaměstnance i zaměstnankyně a využíváme další nástroje nestereotypního jazyka.
- V inzerci uvádíme formulaci například ve znění: „Úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek i žadatelů.“

Příklady dobré praxe:

Rakousko i jeho spolkové země přijaly řadu předpisů k zajištění rovnosti žen a mužů, které se týkají opatření pro rovné zastoupení žen, rovného odměňování i výběru dodavatelů. Zákon kupř. zajišťuje zastoupení žen i mužů v oblasti personálních otázek ve veřejné správě. V poradních orgánech, senátech a dalších uskupeních, která se podílí na rozhodnutích v personálních věcech, musí být zastoupena vždy alespoň jedna žena a jeden muž. Zákonem je také upraveno dosahování vyváženého zastoupení v zaměstnání ve veřejné správě. Pokud počet zaměstnaných žen nedosahuje 50 %, zaměstnavatel v případě stejně vhodných kandidátů při výběrovém řízení dává přednost ženě. Obdobná pravidla platí pro další vzdělávání a profesní rozvoj a pro povyšování, kdy v případě, že v určité platové skupině není žen 50 %, je jim dána přednost před stejně kvalifikovanými muži.

V Německu platí kvóty i v soukromém sektoru. V dozorčích radách u společností s více než 2000 zaměstnanců musí být zastoupeno 30 % žen. Ve veřejném sektoru pak musí být 50 % žen na nových vedoucích funkcích státní správy.⁶⁵

⁶⁴ Näsund-Hadley, E., Urban, A. M., Mannheim, C. P. Technical Notes on Gender Equality in Municipal Development. Experiences from Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank. 2007.

⁶⁵ Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha. 2020.

4.2 Strategické plánování

Rozvoj území v rukou samosprávy záleží do značné míry na angažovanosti a hodnotové orientaci místních politiků a političek, stejně jako úředního aparátu a občanské společnosti. Zohledňování rovnosti a potřeb různých skupin obyvatelstva v českých obcích stále není samozřejmostí a často je patrné zaměření na různé politiky nebo odvětví, u kterých se v daném prostoru předpokládá, že přinesou realizátorům, realizátorkám či zadavatelům a zadavatelkám politický zisk, např. ve formě úspěchu v příštích volbách. Setkáváme se tak kupř. s bohatou podporou sportu (zejm. u sportů, které jsou vnímané jako mužské), výstavbou kancelářských budov, nákupních center. Málokde se staví dětská hřiště, nové mateřské školky, komunitní centra, seniorské kluby (a pokud ano, tak většinou z evropských peněz).

Genderová perspektiva by se měla prolínat celým procesem strategického plánování - analýzou, plánováním, realizací i monitoringem a hodnocením.

Strategické plány samospráv většinou cílí na různé cílové skupiny. V rámci analytických příprav je tedy nutné sbírat informace o cílové skupině podle její vnitřní struktury. Máme-li například plán zaměřený na seniorskou politiku, musíme si být vědomi toho, že potřeby seniorů a senierek se mohou lišit. Podle jemnějšího členění cílové skupiny je pak také potřeba navrhnout adekvátní cesty a metody pro jejich oslovení a zjištění potřeb. „Diskriminace vůči ženám je systémová, zakotvená ve funkcích našich ekonomických, sociálních a politických systémů“⁶⁶ a promítá se i do strategického plánování, kdy jsou nastavována opatření bez ohledu na specifické potřeby dílčích cílových skupin.

Absence genderové perspektivy může vést k prohlubování nerovností. Příčinou genderově necitlivého plánování může být neznalost nebo nezájem do značné míry daný neúměrně nízkým zastoupením žen v rozhodovacích procesech.

4.2.1 *Genderově citlivé indikátory*

Strategické dokumenty obsahují také indikátory, které tvůrcům strategie pomohou získat přehled o tom, do jaké míry se strategie podařila naplnit, tedy zda byla úspěšná a v jaké míře. Indikátory, které jsou nastaveny genderově citlivě, pomáhají identifikovat odlišné dopady, výsledky a výstupy. Doporučujeme používat kombinaci kvalitativních i kvantitativních indikátorů. Pokud kvantitativní indikátory měří počty lidí, tyto počty by měly být strukturované podle pohlaví, věku a dalších charakteristik, které se ukázaly jako relevantní v genderové analýze a analýze genderového dopadu.

4.2.2 *Uplatňování principu rovnosti v projektovém cyklu*

Obdobné nástroje, které jsou využívány ve strategickém plánování, je vhodné použít i při tvorbě a realizaci projektů. Příprava strategických plánů je zpravidla spojena i se samotnou přípravou projektových záměrů a žádostí, stejně tak monitoring a vyhodnocení plánu má vazbu na monitoring a vyhodnocení projektů, které zajišťují plnění opatření plánu. V rámci genderově orientovaného projektového plánování je potřeba vytvořit genderovou analýzu výchozích podmínek pro projekt, popsat cíle projektu a genderové cíle, diferencovaně definovat genderovou cílovou skupinu, stanovit postupy, metody a nástroje a indikátory.⁶⁷

⁶⁶ Scott, M.. Když se se ženami počítá: genderové rozpočtování jako nástroj pro vytvoření skutečné rovnosti žen. In Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích – Jak začít? Sborník z konference, Fórum 50 %, o.s., 2009, s.21.

⁶⁷ Blíže viz

http://gendertoolbox.eu/toolboxCZ/Tschechische%20Version/4CZChecklisten/PDF_cz/4.3.1%20%C3%9Cbersicht%20GOPP_cz.pdf.

Příklad dobré praxe:

Národní rozvojová strategie Dominikánské republiky na období let 2019–2030 obsahuje široký rámec rozvoje včetně začlenění hledisek genderu. Počítá s mechanismy monitoringu, evaluace i průřezových aktivit směřujících k osvětě, s budováním kapacit i datovými analýzami a navíc je správa decentralizovaná a rozšířená napříč sektory a komunitami. Národní politika a akční plán genderové rovnosti vytváří pak přímo rámec pro formulaci a implementaci genderových politik v národním rozvoji. Obsahuje šest hlavních oblastí: gender a ekonomika, genderové stereotypy, gender a politika, vzdělávání a lidské zdroje, zdraví a medicína, rodina, sexualita a genderově podmíněné násilí. Národní politika rovnosti poskytuje prostor pro diskuzi také na úrovni regionů, které mohou zpětně ovlivnit státní politiku. Princip rovnosti je aplikován ve všech rozhodovacích procesech na národní úrovni a zahrnuje odpovědnosti všech ministerstev a dalších relevantních veřejnoprávních i soukromoprávních subjektů. Genderová rovnost je aplikována také dovnitř ministerstev, včetně sběru dat členěných podle pohlaví, aplikace genderových analýz klíčových problémů a sledování genderově odpovědných cílů a jim odpovídajících indikátorů.⁶⁸

4.2.3 Genderový akční plán

Zatímco některé samosprávy začleňují problematiku genderu do rozvojových plánů všech témat, některé vytváří samostatné genderové akční plány. Tyto plány zpravidla obsahují definici objektů genderové rovnosti a mohou vymezovat strategické téma, jako jsou například vzdělávání, zdravotnictví, prevence násilí, občanská participace nebo trh práce, v rámci kterého je třeba budovat rovné příležitosti. Závazky samospráv se vztahují k obecným principům rovnosti v těchto oblastech života, ale také k uplatňování principu rovnosti v roli zaměstnavatele. Na úrovni samospráv lze tedy vytvářet plány zaměřené na svěřené území i dovnitř úřadu, který samosprávu vykonává.

Aby byly plány efektivní, i zde je nutno specifikovat opatření, garantující subjekty, lidské a finanční zdroje a harmonogram. Důležité je také identifikovat faktory, které mohou podporovat nebo naopak bránit implementaci. Na tomto místě nelze opomenout nutnost konzultací se skupinami žen a jejich zapojování do dohlížení nad implementací.⁶⁹

Příklad dobré praxe:

Kraj Vysočina si nechal externími odborníky zpracovat Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019–2021 s cílem zajistit na krajském úřadě adekvátní zastoupení různých skupin osob, jako jsou ženy, osoby se zdravotním postižením nebo osoby v různých věkových skupinách. Akční plán, který navazuje na Strategie uplatňování principu rovnosti v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina, se věnoval komunikaci tématu a obsahoval opatření v pěti oblastech rozčleněných do aktivit:

1. Vytvoření pracovního prostředí podporujícího diverzitu
 - Shromažďovat a uveřejňovat genderově senzitivní a věkové statistiky;
 - Používat genderově senzitivní jazyk v dokumentech úřadu;
 - Udržovat kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené a vytvářet podmínky pro jejich návrat do práce.
2. Předcházení a zamezení všech forem diskriminace a dalších negativních jevů
 - Zpracování principů uplatňovaných při řešení případů diskriminace;

⁶⁸ Hossein, G., Basdeo-Gobin, T. a L. R. Gény. 2020. Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean. United Nations, Santiago. Online. Citováno: 1.2.2021. Dostupné z: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45086/1/S1901209_en.pdf.

⁶⁹ Näslund-Hadley, E., Urban, A. M., Mannheim, C. P. Technical Notes on Gender Equality in Municipal Development. Experiences from Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank. 2007.

- Zavést povinné vzdělávání vedoucích zaměstnanců v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace;
 - vést statistiky o počtech případů, stížností, námětů ve věcech diskriminace a nerovného zacházení;
 - Monitorovat dodržování rovného zacházení a předcházet negativním jevům na pracovištích Krajského úřadu.
3. Vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich) z hlediska pohlaví, věku i zdravotního stavu
- Odstraňovat stereotypy a předsudky ve vztahu k pohlaví, věku a zdravotnímu stavu
 - Rozvíjet strategii náboru nových zaměstnanců;
 - vést, monitorovat a vyhodnocovat statistiky odměňování žen a mužů (Logib);
 - Podporovat profesní a osobní rozvoj vedoucích zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí a sladování.
4. Zavádění prvků age managementu (řízení z hlediska věku)
- Seznámení vedení Krajského úřadu s konceptem age managementu;
 - Vzdělávání zaměstnanců v oblasti age managementu;
 - Opatření pro facilitaci práce u různých věkových skupin.
5. Začleňování osob se zdravotním postižením
- Vytipovat pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením;
 - Vzdělávat v oblasti komunikace s osobami se zdravotním postižením (specifika v komunikaci s osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým postižením);
 - Zpracovat přehled o přístupnosti pracovišť Krajského úřadu osobám se zdravotním postižením (bariéry, bezbariérové přístupy, dostupné komunikační prostředky apod.).⁷⁰

Magistrát města Mostu vydal v roce 2019 Plán podpory rovnosti žen a mužů⁷¹, který obsahuje plán podpory pro oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života, personální politiky, diverzity, kultury organizace a komunikace. V rámci každé jmenované oblasti jsou navržena (a zdůvodněna) jednotlivá opatření, jež byla podkladem pro další navazující strategický dokument – Akční plán pro uplatnění gender mainstreamingu. Akční plán pro uplatnění gender mainstreamingu obsahuje opatření podpory pro oblasti personální politiky, diverzity, sladování pracovního a rodinného/osobního života, zamezení diskriminace, kultury organizace a komunikace.⁷²

5. Vybrané oblasti veřejné politiky samospráv

Aplikovat principy rovnosti můžeme napříč všemi agendami, kterými se samospráva zabývá. Níže zmiňujeme jen některé z nich, včetně příkladů z praxe.

5.1 Bezpečnost

Bezpečnost, resp. pocit nebezpečí je jednou z hlavních překážek svobodného pohybu lidí ve veřejném prostoru. Obavy o svou bezpečnost se vyskytují ve větší míře u žen. Například ve veřejné dopravě se necítí bezpečně téměř jedna pětina osob s ohledem na riziko sexuálního obtěžování. Jedná se však o 24 % žen a pouze 10 % mužů. Z výzkumu pro Úřad vlády ČR

⁷⁰ Ferrarová, E., Rendlová, M. Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019 – 2021, Krajský úřad Kraje Vysočina. Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4092396.

⁷¹ Blíže viz <https://www.mesto-most.cz/plan-podpory-rovnosti-zen-a-muzu/d-35629>.

⁷² Blíže viz <https://www.mesto-most.cz/akcni-plan-pro-uplatneni-gender-mainstreamingu/d-35631>.

také vyplývá, že se každý druhý člověk setkal s chováním, které pro něj bylo znepokojující (bezdůvodný vstup do intimní zóny, pokřikování, narážky ad.).⁷³ Ženy tvoří také většinu obětí trestných činů, zasahujících osobní integritu a důstojnost (týrání osoby žijící ve společném obydlí, nebezpečné pronásledování, znásilnění).

V praxi rozlišujeme reálnou míru kriminality a pocit bezpečí. Tyto dvě veličiny spolu mohou, ale nemusí souviset. I při reálně nízkém nápadu trestné činnosti může ve společnosti přetrvávat nízký pocit bezpečí, resp. vysoký pocit nebezpečí, který se promítá do každodenního chování obyvatel a obyvatelek měst. V obcích se navíc vyskytují tzv. hot spots strachu. Jsou to místa nepřehledná, nedostatečně osvětlená a zanedbaná, taková, která vzbuzují obavy o bezpečnost.

Věděli jste že...

- 89 % osob má nebo spíše má pocit bezpečí v místě, kde žije? Bezpečněji se v místě bydliště i v ČR obecně cítí muži než ženy a lidé s dobrou životní úrovní než ti se špatnou.⁷⁴
- počet registrovaných trestných činů se za posledních 15 let do roku 2020 zmenšil více než o polovinu? V roce 1995 bylo evidováno 369 tis. trestných činů a v roce 2020 jen 166 tis. za rok.⁷⁵
- více než 22 % mužů se setkalo se sexuálním násilím či obtěžováním?⁷⁶
- 54 % žen se setkalo se sexuálním násilím či obtěžováním a více než 9 % se znásilněním?⁷⁷
- u 71 % obětí sexuálního napadení a 64 % obětí domácího násilí se mění jejich chování? Objevuje se větší ostražitost, omezení účasti na společenských akcích, přesouvání aktivit do jiných částí dne, stěhování nebo vyhýbání se vztahům.⁷⁸
- muži navštěvují kurzy sebeobrany častěji než ženy? Kurzy navštěvuje 8 % mužů a 5 % žen.⁷⁹
- obecní úřady dostaly od veřejnosti známku z předmětu Fungování institucí z pohledu zajišťování bezpečnosti a pořádku 2,68 a městská policie dokonce 3?⁸⁰

5.1.1 Strategie prevence kriminality

Kraje a obce zpracovávají své strategie a plány prevence kriminality. Ty slouží k vytyčení strategických cílů a také jako podklad pro čerpání prostředků na prevenci kriminality. Kvalita zpracování i obsahové zaměření dokumentů v českých podmínkách se u různých subjektů značně liší. Společné mají však to, že ve většině případů nepracují se zohledněním potřeb různých cílových skupin s ohledem na gender. Také téma genderově podmíněného násilí se v nich prakticky nevyskytuje. Přestože odbornou veřejností je genderová podmíněnost některých druhů násilí vnímaná, tato skutečnost se do dokumentů krajů a obcí nepropisuje. Téma je zužováno na téma domácího násilí, a to stereotypně vnímaného výhradně jako problému žen a seniorů na straně obětí a mužů na straně pachatelů.

Aby skutečně došlo ke zlepšení bezpečnostní situace i pocitu bezpečí obyvatel a obyvatelek, doporučujeme využít nástroje zmíněné ve 2. kapitole (Jak na to? Nástroje uplatňování principu

⁷³ Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě. Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu zpracovaného agenturou Focus pro Úřad vlády České republiky. 2021.

⁷⁴ Tisková zpráva: Veřejnost o svých obavách, pocitu bezpečnosti a spokojenosti s policií – červen 2021. Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV, v.v.i.

⁷⁵ Česko v číslech 2021. Český statistický úřad.

⁷⁶ Zkušenost obyvatel ČR se sexuálním násilím a sexuálním obtěžováním: výzkumná zpráva. proFem – centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o.p.s. 2021.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Roubalová, M. a kol. Oběti kriminality - Poznatky z viktimizační studie. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019.

⁷⁹ Holas, J. Bezpečí, kriminalita a prevence. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2019.

⁸⁰ Ibid.

rovnosti), zapojit do plánování i realizace odborníky a odbornice na témata rovnosti i veřejnost, a to nikoli pouze formálně. Samosprávy by měly aplikovat genderově citlivé politiky v prevenci kriminality a zajištění reálného bezpečí i posilování pocitu bezpečí obyvatel a obyvatelek s ohledem na jejich potřeby a s využitím dobrých praxí a inovací.

Prevence kriminality na úrovni samospráv by v ideálním případě měla obsahovat všechny tři složky, jak je vymezuje Ministerstvo vnitra⁸¹, tedy prevenci sociální (zahrnující sociální práci a sociální služby), situační (zahrnující režimová opatření) i prevenci viktimitnosti⁸² a pomoc obětem trestných činů (zahrnující psychologické a právní poradenství).

5.1.2 Opatření prevence kriminality

Opatření, v oblasti bezpečnosti s vazbou na problematiku genderu mohou spadat do všech tří kategorií prevence, které byly uvedeny výše. Zmiňme některá opatření, která lze aplikovat v oblasti potírání genderově podmíněného násilí:

- Preventivní programy a vzdělávání pro děti a mládež na základních a středních školách realizují různé organizace. Samosprávy jako zřizovatelé škol a školských zařízení mají vliv na využití těchto programů.
- Vzdělávání profesionálů a profesionálek má za cíl zvyšování citlivosti k tématu, snižování genderových stereotypů a posilování kompetencí u pracovníků a pracovník ve školství, zdravotnictví, sociálních službách, bezpečnosti, spravedlnosti, státní správě a samosprávě, dopravě, sportu i v komerčních firmách.
- Obecné osvětové kampaně mohou být cílené na všechny obyvatele a obyvatelek, ovšem formu a obsah je vhodné přizpůsobit danému výseku cílové skupiny, kterou oslovujeme. To znamená, že pokud bude docházet k osvětovým aktivitám např. na sídlišti, kde žije vysoký počet seniorů a seniorek nebo přímo v zařízení pro seniory a seniorky, zaměříme se více na činnost, kterou je tato skupina častěji ohrožena, a to formou srozumitelnou právě pro tuto skupinu osob. Tak jako u předchozích aktivit i zde se nejedná pouze o téma jak reagovat na ohrožení, ale také o téma stereotypů, které k tomuto ohrožení vedou.
- Úprava veřejných prostranství, budov a dopravních prostředků tak, aby byly přehledné a obsahovaly prvky, personál a procesy podporující bezpečnost. Může se jednat o přítomnost ostrahy nebo jiného personálu s citlivým přístupem (mediátor či mediátorka, řidič či řidička MHD vyškolen pro případ ohrožení bezpečnosti cestujících), bezbariérový přístup umožňující útek, možnost zastavení vozu MHD mimo vyznačené zastávky, zrcadla umožňující větší přehled o prostoru, osvětlení nebo nouzová tlačítka a telefonní linky.

Příklady dobré praxe:

Problematice bezpečnosti ve veřejném prostoru z hlediska rovnosti žen a mužů se v roce 2019 věnovala konference⁸³ pořádaná Ministerstvem vnitra a Institutem pro veřejnou správu Praha ve spolupráci s Úřadem vlády ČR. Bezpečnost veřejného prostoru z hlediska rovnosti žen a mužů je v současné době jedním ze zásadních témat pro města a obce, které bezpečnostní situaci řeší ve spolupráci s Policií ČR a městskou policií, kdy společně identifikují nebezpečná veřejná místa, vyhodnocují úroveň nebezpečnosti a přijímají konkrétní opatření, jakými mohou být instalace kamerových systémů či lepší osvětlení a zároveň pořádají osvětové akce. Na toto téma vystoupili na konferenci zástupci odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra, zakládající členka skupiny Ženy pražského veřejného prostoru (WPS Prague), instruktor

⁸¹ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>.

⁸² Viktimnost představuje stupeň pravděpodobnosti, rizika jednotlivce nebo skupiny osob stát se obětí trestného činu.

⁸³ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-cestech-k-rovnosti-a-konference-bezpecnost-ve-verejnem-prostoru-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu-2019.aspx>.

sebeobranu, právník a kriminolog, ředitel Městské Policie města a manažerka prevence kriminality v Mostě. Jedním z výstupů konference je i sborník⁸⁴, který představuje pojetí tématu několikrát pohledem: jednak z pozice preventivní kriminalistiky a preventivní práce policie, jednak z pohledu školitele fyzické obrany před možným útočníkem ve veřejném prostoru, a konečně z pohledu architektů a vhodných a bezpečných řešení měst a obcí. Sborník by měl sloužit i jako námět či inspirace pro obce a města, která se chystají řešit otázku bezpečnosti s využitím gender mainstreamingu a chtějí se poučit z praxe dobrých, už fungujících příkladů jak z domova, tak od našich sousedů v Rakousku, Německu a dalších vybraných států EU.

Město Most provedlo na konci roku 2019 III. průzkum pocitu bezpečí mosteckých občanů a občanek.⁸⁵ V průzkumu pocitu bezpečí bylo mimo jiné zjištěno, že spíše ženy označily parky jako místo, kde pociťují nízký pocit bezpečí. Po tomto zjištění byla v posledních letech přijata řada opatření na zvýšení pocitu bezpečí v městských parcích. Jednalo se např. o zesílení dohledu pěších hlídek strážníků a asistentů, instalaci kamer nebo prořezávky keřů.

Organizace Rosa realizovala osvětu mezi kadeřníky, kadeřnicemi, kosmetičkami, vizážisty, personálem České pošty a dalších rozvážkových služeb, jak rozpoznat domácí násilí a pomoci obětem.

Nadace Vodafone ve spolupráci s organizací ROSA, Policií ČR a Ministerstvem vnitra ČR přizpůsobila pro české prostředí britskou aplikaci Bright Sky, která obsahuje krátký dotazník pro posouzení nebezpečí, deník pro zaznamenávání důkazů i kontakty na pomáhající instituce.

Co může samospráva udělat?

- Vzdělávat širokou veřejnost v prevenci rizikových jevů a genderových stereotypů;
- Vzdělávat profesionály a profesionálky různých profesí (úřední aparát, zdravotnický a pedagogický personál ad.);
- Upravit veřejný prostor, zajistit jeho přehlednost a vhodné členění;
- Zajistit bezpečnostní prvky a informovanost o postupech v případě nebezpečí (např. nouzová tlačítka v MHD, zrcadla, osvětlení);
- Zjišťovat potřeby veřejnosti a zajistit její zapojení do plánování, realizace a vyhodnocení aktivit (participace veřejnosti snižuje pocit ohrožení).

5.2 Veřejný prostor

Témata veřejného prostoru, dopravy a bezpečnosti se značně překrývají. Např. důležitým předpokladem využívání veřejného prostoru je bezpečnost a téma bezpečnosti souvisí zase s úpravou veřejného prostoru.

Veřejný prostor je „základní skladebný prvek, který zajišťuje životaschopnost sídla, vnitřní komunikaci, orientaci, společenský život, relaxaci a další funkce, které jsou pro fungování našich obcí nezbytné. Jsou významným prvkem, který zajišťuje soudržnost obyvatel a jejich identifikaci se sídlem samotným.“⁸⁶ Slouží obecnému užívání, a to bez ohledu na vlastnictví k tomuto prostoru.⁸⁷

⁸⁴ Blíže viz <https://www.mvcr.cz/soubor/sbornik-mv-z-konference-bezpecnost-ve-verejnem-prostoru-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu-2019.aspx>.

⁸⁵ Blíže viz <https://www.mesto-most.cz/pruzkum-pocitu-bezpeci-mosteckych-obcanu-2019-mostecti-obyvatele-mohou-ovlivnit-praci-mestske-policie/d-36572>.

⁸⁶ Durdík, P. Veřejný prostor a veřejná prostranství. In Veřejný prostor a veřejná prostranství – Sborník z konference AUÚP, Znojmo. 2013, s. 7.

⁸⁷ Ustanovení § 34 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších.

Věděli jste že...

- 31 % lidí se po setmění vyhýbá některým místům a 11 % po setmění nevychází vůbec? Podíváme-li se pouze na ženy, čísla jsou ještě vyšší – 44 % žen se vyhýbá určitým místům či lidem a 16 % žen po setmění nevychází ven.⁸⁸
- fyzický nepořádek ovlivňuje pocit ohrožení, a to nejvíce v oblasti pouliční kriminality? U osob, které žijí v zanedbané čtvrti, se objevují obavy z kapesních krádeží ve 46 %, ublížení na zdraví v 28 % a znásilnění v 16 %. U těch, kteří deklarují ve svém prostředí malý nepořádek, jsou obavy z kapesních krádeží u 30 %, u ublížení na zdraví 16 % a u znásilnění 11 %.⁸⁹
- pro muže je nejvíce důležitá funkčnost veřejného prostoru (např. nepolámaný mobiliář) a pro ženy a starší osoby jeho vybavenost (místa k sezení, veřejná WC, odpadkové koše, občerstvení nebo kavárna a herní prvky pro děti)?⁹⁰
- soch vyobrazujících ženy je ve městech jako New York, Sydney nebo Londýn méně než 5 %? Ve Velké Británii je více soch se jménem John než soch významných ženských historických postav.⁹¹

5.2.1 Účast veřejnosti při plánování veřejného prostoru

Účast veřejnosti na celém procesu pomáhá získat důležité informace o očekávání těch, kteří prostor využívají nebo by využívat chtěli, poskytuje zpětnou vazbu a podporuje realizaci trvalých výsledků. Participace veřejnosti posiluje také vztah k městu a zajišťuje podporu realizace politik. Různí lidé mají různé životní zkušenosti, jiné životní styly i jiné potřeby a způsoby využívání veřejného prostoru. Často je prostor vytvářen bez zvážení specifických potřeb žen, dětí, starších nebo hendikepovaných osob, což vede k tomu, že různé specifické skupiny nemohou prostor využívat ve stejné míře jako jiné. Do urbanistického plánování je tedy potřeba zahrnout specifické nástroje, o kterých je pojednáno na jiných místech této metodiky. Jedná se zejména o:

- genderově senzitivní analýzy,
- genderově senzitivní dotazníková šetření,
- genderové statistiky,
- zajištění rovného zastoupení žen a mužů a různých věkových skupin v rámci plánování.

S genderovými odlišnostmi je potřeba počítat ve všech stupních procesu plánování od formulace cílů přes plánování opatření až k implementaci a hodnocení. Na téma genderu je třeba nahlížet jako na průřezové téma, které se v kontextu veřejného prostoru pojí ve značné míře s tématem bezpečnosti a dostupnosti.⁹²

Chování žen ve veřejném prostoru je ovlivněno ve větší míře než u mužů strachem. Ten je umocněn s nástupem tmy, a to zejména v nepřehledných a špatně osvětlených prostorech – v pochodech, na parkovištích nebo v parcích. Úzké chodníky, nevhodně umístěné reklamní cedule a bariéry na ulici zase znesnadňují pohyb osobám starším nebo těm, které mají zdravotní znevýhodnění. V konečném důsledku obavy o schopnost překonat nástrahy města a strach o bezpečnost mohou vést k tomu, že osoby od své cesty upustí a zůstanou doma.⁹³

⁸⁸ Roubalová, M. a kol. Oběti kriminality - Poznatky z viktimizační studie. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019.

⁸⁹ Holas, J. Bezpečí, kriminalita a prevence. Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2019.

⁹⁰ Synková, H. a kol. Kvalitní veřejný prostor z pohledu veřejnosti, politiků a úředníků. Univerzita Pardubice. 2020.

⁹¹ Blíže viz <https://statuesforequality.com/blogs/news/sculptors-set-to-create-the-worlds-largest-gender-equality-art-project>.

⁹² Metodika akčného plánovania a projektovanie mestských verejných priestranstiev. Projekt UrbSpace. 2011.

⁹³ Sborník z konference Bezpečnost ve veřejném prostoru z hlediska rovnosti žen a mužů. Praha. 2019.

Stejně se potřeby žen liší v souvislosti s jimi stále ještě často zastávanou pečovatelskou rolí. Tráví-li většinu času s dětmi žena, je nucena vyhodnocovat, jaká místa jsou pro návštěvu s dětmi vhodná, a to z hlediska dostupnosti, ale též z hlediska vybavenosti (např. toalety, přebalovací koutky, místa pro ohřev jídla).

Při plánování veřejného prostoru je nutno zvážit každý aspekt běžného života, což lze ilustrovat například na veřejných toaletách. Všimli jste si někdy, že na dámských je fronta, zatímco na pánských jen zřídka? Svůj podíl na tom má nejen to, že ženy absolvují na toaletách složitější proceduru související se svlékáním, ale také skutečnost, že pánské toalety mají často vedle klozetů také pisoáry, kapacita těchto toalet je tak vyšší. A pokud toalety vybavujeme základními hygienickými potřebami, jako je toaletní papír nebo mýdlo, je dobré pamatovat, že ženy potřebují ještě další hygienické pomůcky v době menstruace. Dalším příkladem je absence přebalovacích pultů na pánských veřejných toaletách. Situaci by vyřešilo například poskytnutí přebalovacích pultů na místě dostupném pro obě pohlaví.

5.2.2 Plánování veřejného prostoru

V roce 2022 vydalo uskupení Sdružení příručku s názvem Brno pro všechny: citlivé plánování města. Příručka představuje principy citlivého městského plánování na konkrétních příkladech z Brna a dalších měst. Cílem je ukázat, že i malé změny mohou mít velký dopad, pokud jsou provedeny na základě relevantních informací a v širším kontextu.⁹⁴

Ženská poradní Komise v Berlíně⁹⁵ vytvořila aspekty a kritéria důležitá pro plánování veřejného prostoru:

- odlišné možnosti pro využívání (vlastnění) prostoru (komunikace, kvalita bydlení, orientační body, transparentnost),
- odlišné potřeby ve vztahu k cestám (přehledné rozložení, bezbariérovost, přístupnost, místní veřejná doprava),
- odlišné požadavky na využívání veřejného prostoru (využívání míst v různých fázích dne a roku) – ochrana před fyzickým i psychickým násilím (vyhýbání se potencionálně strašidelným místům, koncentrované dopravní uzly, optimální osvětlení).⁹⁶

Při přeměně veřejného prostoru je možno využít následující kontrolní seznam požadavků, a to ve fázi přípravy / analýzy, plánování / projektování i implementace a hodnocení, jak je nabízí mezinárodní kolektiv autorů⁹⁷:

- Zvažuje se každý zmíněný, zjištěný či potencionální negativní vliv opatření.
- Shromažďují a hodnotí se informace o různých způsobech využívání prostoru.

⁹⁴ Blíže viz <https://sdruzeny.org/wp-content/uploads/2022/07/Brno-pro-vsechny.pdf>.

⁹⁵ Německo a jeho 12 správních oblastí od roku 2002 vnímá problematiku rovnosti žen a mužů jako součást všech politik a oblastí působení. Při senátní sekci pro městský rozvoj v Berlíně funguje od roku 1989 Ženská poradní komise, která zahrnuje odbornice z různých oborů a radí senátní sekci v otázkách městského rozvoje, otevřených prostranství, bytové politiky, dopravy i ochrany životních prostředí. Komise posuzuje stanovené cíle, procesy i výsledky z hlediska požadavku na dodržení rovných příležitostí a odstranění genderové hierarchie a posílení rovnosti. Podílí se tedy na konzultacích a přípravě dokumentů, ale také na monitoringu a pokroku v uplatňování principů rovnosti. V roce 2003 Berlín založil kancelář pro uplatňování principů rovnosti jako ústřední koordinační, informační a konzultační centrum pro implementaci principů rovnosti, genderového rozpočtování a realizaci pilotních projektů v berlínské správě. ⁹⁵ Bringing women and gender issues on the path to the mainstream In Gender in Mainstreaming Urban Development. Berlin on the path towards becoming a metropolis worth living in for women and men. 2005.

⁹⁶ Work report of the Women's Advisory Committee 2005: Bringing women and gender issues on the path to the mainstream In Gender in Mainstreaming Urban Development. Berlin on the path towards becoming a metropolis worth living in for women and men. 2005.

⁹⁷ Metodika akčného plánovania a projektovanie mestských verejných priestranstiev. Projekt UrbSpace. 2011.

- Shromažďují se a hodnotí informace o různých potřebách různých skupin uživatelů a uživatelek, co se týče jejich přístupu ke službám ve veřejném prostoru.
- Shromažďují se a analyzují informace o tom, jak a za jakým účelem jsou služby a vybavení ve veřejných prostorech využívány.
- V projektovém procesu se zvažují všechny důležité aspekty a perspektivy všech skupin uživatelů a uživatelek (žen, dětí, starších a hendikepovaných osob, osob s různým kulturním zázemím).
- Do rozhodovacího procesu jsou zapojené ženy a muži zastupující různé cílové skupiny ve vyrovnaném poměru.
- V rozhodovacím procesu jsou stanovena jasná pravidla zajišťující přístup k integraci principů genderové rovnosti.
- Je zvažována otázka, zda mají ženy a muži z prvků veřejného prostoru stejný prospěch.
- Plánují se sportovní zařízení využitelné všemi subjekty.
- Plánují se zóny pro děti.
- Plánují se zařízení, jako jsou místní obchody, zařízení péče o děti nebo veřejné toalety.
- Předpokládá se různorodé využívání místa pro různé skupiny obyvatelstva.

Zmíněná publikace obsahuje také kontrolní seznamy v oblasti bezpečnosti a dostupnosti, ty dávají praktický návod, na které oblasti nezapomenout.

Veřejný prostor představuje také skvělou příležitost, jak upozorňovat na různá témata. Umění a kultura ve veřejném prostoru jsou mocné nástroje. Kdo a co je reprezentováno ve veřejném prostoru, ukazuje celé populaci, co je hodnotné. Jedná se například o sochy důležitých osob veřejného života nebo o pojmenování ulic a náměstí. Ve veřejném prostoru najdeme jen velmi málo soch žen, a pokud tam jsou, většinou se nejedná o připomenutí jejich života. Spíše se objevují ztvárnění anonymních žen s romantizujícím a sexualizujícím podtextem ženské figury.⁹⁸ Sochy žen nemívají jména. Představují archetypy, symboly, múzy a síly. Málokterá zobrazuje skutečnou ženu z historie.⁹⁹ Vizualní a symbolická identita veřejných prostor se obvykle nevymyká genderovým stereotypům, a tak i zde vidíme zejména poctu mužům. Mnoho měst se tedy pokouší dát městu novou tvář a začlenit do veřejného prostoru příběhy žen prostřednictvím pojmenování ulic, soch, pamětních desek nebo ženských festivalů.¹⁰⁰

Příklady dobré praxe:

Město Třebíč vybudovalo dvě bezpečná místa pro odpočinek a trávení volného času studentů a studentek při čekání na jejich dopravní spoje (tzv. StudentPoint), a to v prostoru dopravního terminálu u vlakového nádraží a v budově haly autobusového nádraží Třebíč. Požadavek na zřízení takového místa vzešel jako jeden z problémů občanů z tzv. Fóra Zdravého města.¹⁰¹

V nové čtvrti Smíchov City v Praze by měla řada ulic nést jména slavných žen hrdinek, které spojuje celoživotní úsilí o svobodu, demokracii a boj proti totalitě. Centrální ulice bude pojmenována po Madeleine Albright. Na Smíchově se objeví také ulice pojmenované po českých feministkách Jiřině Šiklové, malířce Toyen, rovněž po mecenášce a sběratelce umění Medě Mládkové. Místní parky zase ponесou jména filozofky Hannah Arendtové, Alice a Anny Masarykových, tedy dcery a vnučky prvního československého prezidenta.¹⁰²

⁹⁸ Blíže viz <https://statuesforequality.com/blogs/news/sculptors-set-to-create-the-worlds-largest-gender-equality-art-project>.

⁹⁹ Blíže viz <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-02-24/the-gender-gap-in-historic-sculptures-and-public-art>.

¹⁰⁰ Kneeshaw, S., Norman, J. Gender equal cities. URBACT knowledge hub. Paris. 2019.

¹⁰¹ Blíže viz <http://icmtrebic.cz/student-point/>.

¹⁰² Blíže viz https://cc.cz/smichov-city-vzda-hold-vyznamnym-zenam-nove-ulice-ponesou-jmena-po-albrightove-siklove-ci-mladkove/?fbclid=IwAR0n6SrRVRONGNbhWOrcyQKW4pt4mtUDAQq_O5mOhM9ggQhTwSW-IRZv09T4.

Ve Vídni byla na základě poznání dopravních vzorců chování naplánována opatření pro pěší mobilitu a přístup k veřejné dopravě. Tato opatření zahrnovala přidání veřejného osvětlení, rozšíření chodníků, vybudování masivního schodiště s rampou uprostřed pro zajištění cesty pro osoby zdravotně znevýhodněné a ty, které doprovází kočárek. Každé změně veřejného prostoru předchází analýza využívání míst různými skupinami obyvatelstva. Zjišťuje se, kdo veřejný prostor využívá, v jakém počtu a za jakým účelem, stejně jako to, jaké jsou potřeby a zájmy těchto osob ve vztahu k prostoru. Na základě dat vznikl komplex bytových domů s dvorem s kruhovými travnatými plochami, které umožňují rodičům s dětmi trávit čas venku blízko domova. V devadesátých letech Vídeň zjistila, že se rapidně snížil počet dívek v parcích. Následná studie ukázala, že chlapci jsou asertivnější v obsazování území. Vídeň následně začala přetvářet dva parky. Byly přidány chodníky pro snadnější přístup a vybudováno volejbalové a badmintonové hřiště, krajina byla přetvořena tak, aby rozdělila velké otevřené plochy. Efekt těchto změn byl okamžitý. Různé skupiny osob, dívek i chlapců začaly parky využívat bez toho, aniž by si konkurovaly.¹⁰³

Britské ministerstvo dopravy zveřejnilo v roce 2000 kontrolní seznam Ženy a veřejná doprava určený pro provozovatele dopravních služeb jako nástroj genderového auditu firmy i jejích služeb. Cílem je zajistit, aby lokální doprava reagovala na potřeby žen, mužů i dětí a dále se v této oblasti zlepšovala. Seznam obsahuje 107 otázek v 5 oblastech. Těmito oblastmi jsou: Organizace: vnitřní politiky a procedury rovných příležitostí, Porozumění cestujícím: analýzy a participace, Koncipování veřejné dopravy tak, aby byla přístupná a funkční, Čekání, Cesta dopravním prostředkem. Ne všechny otázky jsou relevantní pro všechny typy dopravců, se seznamem lze pracovat. Organizace by se měla zaměřit zejména na oblasti otázek, u kterých je negativní odpověď.¹⁰⁴

V Barceloně byla upravena veřejná místa tak, aby odpovídala potřebám žen i mužů. Jedná se o úpravu hracích ploch, které tradičně byly koncipovány jako jedna velká plocha obklopená lavičkami. Takový prostor pak slouží ke kolektivním hrám a dívky jej využívají o poznání méně. Hrací plocha byla roztržena cestami a lavičkami. Úpravy se plánovaly ve vazbě na potřeby veřejnosti. V oblasti pohybu po městě byly realizovány výzkumy, které ukázaly, že ženy se pohybují více pěšky a veřejnou dopravou, muži naopak jezdí více autem. 60 % veřejného prostoru v Barceloně je využito v souvislosti s auty – buď na cestu, nebo parkování. Projekt Superblok si klade za cíl navrátit ulici chodcům, cyklistům nebo těm, kteří zde chtějí odpočívat. 9 bloků domů vytvoří jeden superblok, který je uzavřen dopravě. Vjet do superbloku může pouze dopravní obsluha, a to rychlostí 10 km za hodinu. Parkování aut je v podzemí. Místo rušné dopravy je zde prostor pro parky, piknikové lavičky a herní plochy. Zatím jsou v Barceloně vytvořeny jednotky těchto superbloků, město však plánuje vytvořit jich přes 500. Značná část projektu se soustředí na zjišťování potřeb obyvatel, kteří si velmi často přejí lavičky. Ty mají socializační funkci, ale také usnadňují mobilitu osob se zdravotním znevýhodněním a těch, kdo pečují o děti. K dispozici jsou také Antimachistické stánky, které poskytují informace a poradenství o dostupných zdrojích pomoci v Barceloně a aplikaci městské radnice, skrze kterou lze anonymně hlásit sexuální agresi z pozice oběti či svědka nebo svědkyně.¹⁰⁵

Při příležitosti výročí 100 let od zavedení volebního práva žen ve Velké Británii správní instituce Velkého Londýna Greater London Authority spustila kampaň genderové rovnosti s názvem Za každým velkým městem. Součástí kampaně byla výstava uměleckých děl žen v londýnském metru a vztyčení sochy Millicent Fawcett, která byla jednou z žen, které vybojovaly volební právo, na Parliament Square. Do té doby toto náměstí žádnou sochu ženy nemělo. Byl realizován také výzkum, který ukázal, že velká část žen není spokojena

¹⁰³ Blíže viz <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-09-16/how-to-design-a-city-for-women>.

¹⁰⁴ Dorch, P. Gender Audit in the local public transport planning. In Bringing women and gender issues on the path to the mainstream In Gender in Mainstreaming Urban Development. Berlin on the path towards becoming a metropolis worth living in for women and men. 2005.

¹⁰⁵ Blíže viz <https://www.bbc.com/news/av/world-50269778>.

se sexualizovaným a stereotypním vyobrazováním žen v reklamě. Ke stimulaci změny tak Greater London Authority spustila soutěž s názvem Ženy, které vidíme. Reklamní společnosti pak designovaly kampaně proti genderovým stereotypům, posilující diverzitu a vytváření pozitivních a inkluzivních kampaní, které reprezentují pravý Londýn.

V roce 2014 vznikla v New Yorku dobrovolná nezisková organizace Monumental Women s cílem „prolomení bronzového stropu a vytvoření první sochy skutečné ženy v 167leté historii Central parku“¹⁰⁶. Park měl sice sochy žen - andělů, čarodějnic, nymf nebo literárních postav Alenky z říše divů, Matky husy či Julie s Romeem – ale žádnou, která by ukazovala na přínos skutečných žen. V roce 2020 byl v Central parku při příležitosti 100. výročí zavedení volebního práva pro ženy odhalen Památník průkopnic ženských práv Sojourner Truth, Susan B. Anthony a Elizabeth Cady Stanton. Organizace vytvořila také Metodiku pro změnu pro realizaci ženských památníků, která pamatuje i na získávání zdrojů, osvětu i zapojování veřejnosti. Sama pak realizuje osvětovou činnost, například formou výtvarných aktivit nebo online vzdělávacích materiálů.¹⁰⁷



108

Co může samospráva udělat?

- Upravit veřejný prostor, zajistit jeho přehlednost a vhodné členění;
- Vytvořit členěné zóny sloužící k různým účelům tak, aby si lidé nemuseli ve využívání prostoru konkurovat;
- Zajistit bezbariérovost a snadný přístup;
- Zajistit místa péče o děti, hygienická zázemí, včetně vybavení hygienickými potřebami;
- Zajistit herní zóny pro různé věkové skupiny;
- Dbát na estetičnost, funkčnost i bezpečí;
- Zajistit dopravní obslužnost ve vhodných časech a frekvencích;
- Zjišťovat potřeby veřejnosti a zajistit její zapojení do plánování a přeměny veřejného prostoru;

¹⁰⁶ Blíže viz <https://monumentalwomen.org/about/>.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Zdroj fotografie: https://finance.yahoo.com/news/susan-b-anthony-elizabeth-cady-191111799.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAANo6v8ne-wzFqZUWkmAg9jPkdxADhmSDRfLQQlcl.24EQZX5aT5sQXy5My8ukqinXzaXU2zHJRC9SDrMUtA9ejhu-NocRz_oK6l-YhiaQXjNXJkP9PEk53wH9j79kX8tB1CzjqNpGtIGdYl_qFxc1QjCJhcGeJRLcdvWrQBvsjYD10o.

- Oživit veřejný prostor kulturními, sociálními či sportovními akcemi s ohledem bourání stereotypů;
- Umisťovat do veřejných prostor sochy, pamětní desky a další symboly upozorňující na příběhy žen;
- Pojmenovávat ulice či prostranství po ženách.

5.3 **Doprava**

S využitím veřejného prostoru souvisí také využívání veřejné dopravy. Přestože v našich podmínkách v kontextu většiny obcí není téma různých potřeb a způsobů využívání dopravy reflektováno, na rozdílnosti v dopravním chování poukazují různé studie.¹⁰⁹ Na způsob dojížděky do práce má vedle pohlaví a nerovného postavení žen a mužů také vliv věk a složení domácnosti, ve které osoba žije, stejně jako socioekonomický status.¹¹⁰ Dopravní chování žen a mužů se do značné míry liší v souvislosti se stále ještě stereotypně zakotveným systémem péče o rodinu a děti. Podle výzkumů ženy na svých cestách absolvují více zastávek, vybírají si trasy tak, aby byly přístupné (např. s kočárkem) nebo bezpečné. Ženy také ve větší míře využívají veřejnou dopravu než muži. Výzkumu Centra dopravního výzkumu z roku 2020 však zjistil na vzorku téměř 9 tisíc respondentů, že rozdíl ve využívání veřejné dopravy ženami a muži není až tak výrazný. Významnější odlišnosti se objevily spíše ve využívání aut. Auto pro každodenní cestování využívá 38 % mužů a jen 21 % žen. Auto vůbec nevyužívá celá jedna třetina žen a pouze 14 % mužů. Při volbě způsobu dopravy hrají roli faktory, jako je spolehlivost, bezpečí, pohodlí, rychlost a soukromí. Největší rozdíly v hodnocení těchto faktorů se vyskytují u bezpečnosti, a to nejen v dopravním prostředku samotném, ale též v přilehlé infrastruktuře. Potřebu pohybovat se bez bariér nemají pouze zdravotně znevýhodnění. Odstranění bariér u staveb dopravní infrastruktury a doprovodné dopravní infrastruktury je v důsledku důležité pro všechny skupiny občanů, např. osoby se sníženou schopností pohybu, orientace a komunikace, těhotné ženy, pečující osoby, rodiče s kočárkem, starší osoby se sníženou pohyblivostí nebo lidi s dočasným omezením pohyblivosti, a proto by se přístupnost prostředí měla stát zcela běžným standardem.

Co se týče dálnic a rychlostních komunikací, s dostupností a vybaveností odpočívadel u nich jsou lidé většinou spokojeni či spíše spokojeni¹¹¹, a to patrně mimo jiné díky stále se rozšiřujícímu počtu i kvalitě hygienických zařízení, relaxačních zón a dětských hřišť při komunikacích.

Věděli jste že...

- v Praze muži využívají na cestu do práce dvakrát častěji auto než ženy? 44 % mužů a 22 % žen jezdí alespoň částečně autem.¹¹²
- ženy chodí častěji pěšky nebo jezdí veřejnou dopravou? 69 % žen a 49 % mužů jezdí do práce veřejnou dopravou.¹¹³
- ženy jsou méně často spokojeny s možnostmi dopravy? Ve zkoumaném vzorku osob nespokojených s možnostmi mobility, ženy tvoří 2/3.¹¹⁴
- přestože se ženy méně často dopouští dopravních přestupků a účastní se méně nehod, jsou při nehodách častěji zraněny? Jedním z důvodů je skutečnost, že ženy řídí menší a lehčí vozidla.¹¹⁵

¹⁰⁹ Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. I. 2020.

¹¹⁰ Špačková, P., Pospíšilová, L., Netrdová, P. Každodenní mobilita v Praze: Jak muži a ženy dojíždějí do zaměstnání? Geografické rozhledy 27/2, 2017 – 2018.

¹¹¹ Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. I. 2020.

¹¹² Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. I. 2020.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Blíže viz <https://www.cdv.cz/tisk/vyber-vozidla-a-rozdily-v-narazech-pomahaji-vysvetlit-vetsi-rizika-zraneni-u-zen/>.

- 19 % žen se necítí bezpečně při čekání na veřejnou dopravu po setmění, zatímco muži se tak necítí jen ze 4 %?¹¹⁶
- v sektoru dopravy pracuje v EU pouze 22 % žen¹¹⁷, v ČR pak 27 % žen, ovšem jsou zde zahrnuty i ženy, které působí v administrativě a na nižších pozicích?¹¹⁸
- téměř polovina populace ČR se setkala s nevhodným chováním v dopravě, jako jsou pokřikování, narážky, lascivní pohledy nebo vstupování do osobní zóny?¹¹⁹
- 35 % žen a 10 % mužů se ve veřejné dopravě stalo objekty sexuálního obtěžování?¹²⁰
- ženy se nejčastěji setkávají se sexuálním obtěžováním odpoledne, zatímco muži večer pod 19. hodině?¹²¹
- častou příčinou, proč není oběti sexuálního obtěžování ze strany svědků poskytnuta pomoc, je vyhodnocení situace jako nedostatečně závažné nebo nepotřebné pomoci, strach či neznalost možností pomoci? Nepotřebnost pomoci u situací sexuálního násilí v dopravě uvádí 52 % mužů a 27 % žen, kteří takovému jednání byli svědky, ale nezasáhli. 17 % mužů a 29 % žen nevědělo, jak pomoci.¹²²
- lidé vnímají jako efektivní opatření k zajištění bezpečí ve veřejné dopravě možnost přivolání obsluhy (66 %) a zajištění proškoleného personálu dopravce (48 %)?
- 66 % mužů a 57 % žen vlastní kolo či koloběžku, přičemž 20 % mužů a 25 % žen je nikdy nevyužijí jako dopravní prostředek? Příčinou je časová náročnost, problém s přepravou kola či koloběžky veřejnou dopravou a strach z pohybu na kole. Ten deklarovalo 68 % žen a 45 % mužů.¹²³
- 73 % mužů a 79 % žen si myslí, že je důležité budovat pěší zóny?¹²⁴

5.3.1 Role samosprávy v dopravě

Samosprávné celky v rámci své samostatné působnosti stanoví rozsah dopravní obslužnosti a tuto zajišťují veřejnou drážní a linkovou dopravou. Samosprávy, stejně jako stát, vytváří plány dopravní obslužnosti území, které musí být v souladu s koncepcí veřejné dopravy Ministerstva dopravy. V té stávající pro období 2021 – 2027 s výhledem do roku 2050 jsou již uvedena konkrétní opatření, která by samospráva měla zapracovat do svých plánů udržitelné mobility či plánů dopravní obslužnosti krajů.¹²⁵ Příloha zákona č. 194/2010 Sb. stanoví standardy kvality a bezpečnosti v dopravě, ovšem nijak konkrétně.¹²⁶ Je tedy na samosprávách, aby vnímaly téma dopravy nejen v kontextu zajištění dopravní obslužnosti se základními danými parametry, ale též s ohledem na skutečné potřeby žen a mužů v dopravě. Při zpracování, implementaci a hodnocení naplňování těchto plánů je tedy též vhodné pracovat s principem rovnosti a zohledňovat data o dopravním chování žen a mužů, včetně různých věkových skupin. Přestože zavádění inovativních postupů se může potýkat s odmítáním ze strany politických představitelů a představitelů i úředního aparátu, za předpokladu adekvátní participace těch, kteří veřejnou dopravu využívají, může se veřejná doprava stát přívětivější a efektivnější. Jako základní předpoklad pro účelnou a pro všechny skupiny využitelnou veřejnou dopravu je tedy potřeba zajistit přístupnost infrastruktury (odstranění bariér), vybavit stanice veřejné dopravy informačními a komunikačními systémy¹²⁷ a dbát na bezpečné prostředí v samotných dopravních prostředcích i ve stanicích a zastávkách.

¹¹⁶ Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. 2020.

¹¹⁷ Blíže viz <https://www.itf-oecd.org/gender-transport-workstream-launched-itf-corporate-partnership-board>.

¹¹⁸ Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. 2020.

¹¹⁹ Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě, Úřad vlády ČR, 2021.

¹²⁰ Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě, Úřad vlády ČR, 2021.

¹²¹ Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě, Úřad vlády ČR, 2021.

¹²² Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě, Úřad vlády ČR, 2021.

¹²³ Dopravní chování žen v datech. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. 2020.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Koncepce městské a aktivní mobility pro období 2021-2030.

¹²⁶ Zákon č. 194/2010 Sb., o veřejných službách v přepravě cestujících a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ Dopravní politika České republiky pro období 2021 – 2027 s výhledem do roku 2050.

Příklady dobré praxe:

Město Litoměřice v letech 2017 - 2019 realizovalo projekt MOVECIT: Zapojení zaměstnanců veřejného sektoru do plánování udržitelné dopravy¹²⁸. Smyslem projektu z pohledu Městského úřadu Litoměřice bylo vytvářet příznivější podmínky v rámci Městského úřadu Litoměřice a Nemocnice Litoměřice a.s. pro to, aby mohli být zaměstnanci a zaměstnankyněmi ve větší míře využívány šetrnější druhy dopravy vůči životnímu prostředí pro cesty do/ze zaměstnání a pracovní cesty. Projekt se zabýval problematikou motivace zaměstnanců a zaměstnankyň, vytváření zázemí pro cyklisty a cyklistky, organizace veřejné dopravy, parkování zaměstnanců a zaměstnankyň, využití elektromobilů, elektrokol aj. Součástí byla řada edukačních školení a workshopů.

České dráhy od roku 2022 rozšířily počet vlaků s dětským kinem, oddíly pro cestující s dětmi i počet bezbariérových vlaků s místy pro kočárky a s přebalovacími pulty.¹²⁹ Na některých spojích nabízí po vzoru Rakouska či Německa dámská kupé, která jsou zřizována v sousedství oddílu vlakového doprovodu. Jejich zřízení České dráhy v roce 2012 zdůvodňovaly snahou zvýšit zájem žen o vlakovou přepravu, které se vyhýbaly kvůli sníženému pocitu bezpečí. V některých vlacích jsou přítomni také pracovníci bezpečnostní agentury. Při rozšiřování nabídky vozů České dráhy upřednostňují volnější prostory vagonů, které obecně vzbuzují větší pocit bezpečí než členění do uzavřených kupé.¹³⁰

V Torontu byla v roce 1980 zavedena služba "Request Stop", která umožňuje ženám po setmění požádat řidiče autobusu, aby zastavil na trase tam, kde je pro ni výhodnější vystoupit, nikoli nutně na zastávce, aby se ženám zkrátila cesta mezi autobusem a domovem. Tato služba byla přijata také v britských městech.¹³¹ Obdobná služba s názvem "Between Two Stops" byla zavedena též v Montrealu. Služba zohledňuje obavy žen a jejich vnímání bezpečnosti, zejména v noci. Z průzkumů vyplynulo, že téměř dvě třetiny montrealských žen se v noci bojí chodit samy ve svém okolí. Tento strach a omezení, která z něj vyplývají pro mobilitu žen, představoval hlavní překážku v dosažení rovnosti žen a mužů v městském prostředí. Mobilita žen ve večerních hodinách dramaticky poklesla, neboť ženy označily veřejnou dopravu (autobusové zastávky a metro) za jedno z míst, kde se cítily nejméně bezpečně. Hlavními uživatelkami veřejné dopravy v Montrealu (okolo 60 %) byly ženy a tento pokles využívání služeb ženami měl tedy zásadní dopad na celkové využívání služeb, což pak zvýšilo míru nejistoty všech uživatelů dopravy. Služba "Between Two Stops" je určena výhradně pro dívky a ženy, protože právě ženy omezovaly své cestování ze strachu, a ze strachu ze sexuálních útoků měl obzvláště silný dopad na volbu cestování žen, zejména v noci. Během hodnocení služby 89 % dotázaných (91 % žen a 86 % mužů) uvedlo, že by tato služba měla být nabízena trvale, zejména kvůli bezpečnosti, na základě čehož byla trvale zavedena v prosinci 1996.¹³² V České republice zastavit mimo zastávku umožňuje např. město Hejnice.¹³³

Co může samospráva udělat?

- Zajistit, že spoje jsou k dispozici v době, kdy jsou potřeba;
- Zajistit zázemí a stojany pro kola v blízkosti nádraží či obchodů;
- Zajistit, aby místa pro čekání a dopravní prostředky byly přehledné a dostatečně osvětlené;
- Zajistit bezbariérovost a snadný přístup;
- Zajistit vybavení míst hygienickým zázemím, včetně hygienických potřeb;

¹²⁸ Blíže viz <https://www.litomericedostupnevsem.cz/movecit>.

¹²⁹ Blíže viz <http://www.ceskedrahy.cz/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/-32196/>.

¹³⁰ Blíže viz <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/damska-kupe-ve-vlakich-muze-nediskriminuji-odmita-ombudsman/r~0cbca66e290011e883510cc47ab5f122/>.

¹³¹ Hasson, Y. Guide: How to Conduct a Gender Audit of Municipal Budgets. Adva Center. 2013.

¹³² Gender mainstreaming in local authorities. Best practices. United Nations Human Settlements Programme. 2008.

¹³³ Blíže viz <https://www.mestohejnice.cz/filemanager/files/88129.pdf>.

- Zajistit zóny pro trávení času dětí při čekání i v průběhu dopravy;
- Zajistit zóny pro ženy či rodiny s dětmi;
- Proškolení personál dopravní infrastruktury v rozpoznání a reakci na nevhodné chování;
- Odstranění bariér přivolání pomoci v případě ohrožení (např. citlivé chování personálu k přepravovaným osobám);
- Zavést nouzová tlačítka pro přivolání pomoci;
- Realizovat informační kampaně v prevenci násilí v dopravních prostředcích a související infrastruktuře;
- Umožnit zastavení mimo stanovené zastávky;
- Budovat infrastrukturu pro využití ekologických způsobů dopravy, jako je cyklistika či pěší chůze (cyklostezky, širší chodníky pro vozíky a kočárky);
- Zmenšit výškový rozdíl mezi nástupním prostorem vozidla a nástupní plochou zastávky, zavádět prvky ke zkldňování dopravy, opatření ke snížení rychlosti.

5.4 Práce a podnikání

Genderová nerovnost na trhu práce je často spojována s oblastí odměňování. České ženy dosahují o cca 16 % nižších platů než muži, přičemž s rostoucím vzděláním se tento rozdíl zvyšuje až na 40 % mezi vysokoškolsky vzdělanými odborníky a odbornicemi. Ukazatel vyjadřující disproporce v odměňování mužů a žen je mezinárodně označován jako gender pay gap. Jedním z faktorů ovlivňující výši gender pay gapu představuje odvětví zaměstnání, tedy horizontální segregace trhu práce. Muži mají vyšší zastoupení v lépe placených oborech, jako jsou věda a výzkum, IT a technologie nebo finance a bankovníctví, naopak ženy častěji pracují ve školství, zdravotní a sociální péči, administrativě nebo maloobchodě, kde je obecně výdělek nižší. Vertikální segregace trhu práce pak představuje přetrvávající nedostatek žen ve vedoucích pozicích.¹³⁴

Nižší výdělky žen se později odrážejí i ve výši starobních důchodů, které mají ženy v ČR průměrně o 16,6 % nižší, než muži.¹³⁵ Z poznatků veřejného ochránce práv i z šetření Státního úřadu inspekce práce plyne, že při uplatňování práva na zaměstnání je dle zákona o zaměstnanosti zakázána jakákoliv diskriminace a hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.¹³⁶ Na trhu práce však i přes tento zákaz stále dochází ke znevýhodnění osob na trhu práce, nejvíce pak z důvodu věku a pohlaví.¹³⁷

Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce, protože musí sladovat osobní a pracovní život v mnohem větší míře než muži. Možnost umístit dítě či děti do zařízení péče o děti či předškolního vzdělávání bývá většinou podmínkou pro návrat do zaměstnání. V mnohých regionech ČR kapacity těchto zařízení nezvládají pokrývat poptávku.¹³⁸ I z toho důvodu se na původní pozici u zaměstnavatele se z mateřské nebo rodičovské dovolené vrací jen polovina žen, situaci řeší buď nevhodnými formami práce, nárazovými brigádami nebo podnikáním.¹³⁹ Ženy mají ve srovnání s muži o 129 % vyšší riziko, že budou vykonávat

¹³⁴ Blíže viz https://vskp.vse.cz/83048_genderove-nerovnosti-na-trhu-prace-se-zamerenim-na-odmenovani?order=year%2FDESC&page=27.

¹³⁵ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220050708.pdf/72f14eac-2f78-4020-875a-fd7c1dae1e2f?version=1.7>.

¹³⁶ Ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁷ Blíže viz <https://www.suip.cz/documents/20142/43684/S%C3%A9AIP+sou-hrnn%C3%A1+zpr%C3%A1va+o+v%C3%BDsledc%C3%ADch+kon-troln%C3%ADch+akc%C3%AD+za+rok+2021.pdf/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378>.

¹³⁸ Blíže viz http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%AD-zen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf.

¹³⁹ Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR. Metodická příručka. MPSV 2017.

prekarizovanou práci (tj. výdělečnou činnost charakterizovanou především časovým omezením nebo nestálostí práce, limitovaným výdělkem a nedostatkem právní či sociální ochrany). Toto riziko se ještě zvyšuje, pokud je žena vdaná (zvýšení o 77 % ve srovnání se svobodným mužem), nebo má dítě (zvýšení o 35 % oproti bezdětnému muži).¹⁴⁰

V pracovním prostředí je po ženách často žádáno, aby se přizpůsobily fungování institucí, postavených na znalostech a zkušenostech mužů a na tendenci zachovat tradiční nadřazenou roli a moc mužů nad ženami. Takovým přístupem dochází ke ztrátě výhody spočívající v rozličnosti. Místo eliminace nerovnosti dochází k jejich posilování.

Stejně tak, jak jsou ženy znevýhodněny v pozici zaměstnankyň, čelí větším bariérám též v oblasti podnikání. Podnikatelky zakládají svá podnikání ve feminizovaných oborech (služby, vzdělávání nebo osobní asistence) a často začínají podnikat v návaznosti na neflexibilitu svých původních zaměstnavatelů, a to i za cenu rizik s podnikáním spojených, např. nepravidelných nebo nízkých příjmů. Je třeba upozornit na nastavení daňové politiky státu v kontextu rodičovství, zejména v podmínkách upravujících čerpání peněžité dávky v mateřství, v nastavení rodičovské dovolené a v podmíněnosti jejich čerpání pro podnikající.¹⁴¹

Zaměstnávání a podnikání žen mohou podporovat veřejnoprávní instituce. Pro hospodářský rozvoj jsou velmi důležité malé a střední podniky. Lépe reagují na změny, ale čelí nevýhodám na trhu a pro své menší zdroje, finanční i znalostní, nemohou konkurovat tak jako velké firmy. Podniky mohou využít dotační a grantové programy financované ze státního rozpočtu, evropských fondů nebo rozpočtů municipalit.

Věděli jste že...

- Česká republika je v rozdílu zaměstnanosti žen a mužů 5. v žebříčku 35 zemí Evropy? Před námi je už jen Rumunsko, Řecko, Itálie a Malta. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v ČR činil v roce 2021 15,4 % v neprospěch žen.¹⁴²
- rozdíl ve výdělích žen a mužů v České republice činí 16,4 % a ve srovnání s evropskými zeměmi jsme tak na 7. nejhorším místě?¹⁴³
- průměrná výše vyplaceného starobního důchodu, na nějž má vliv výše předchozích výdělků, je u mužů o více než 2 600 Kč vyšší než u žen?¹⁴⁴
- v době pandemie covid-19 60 % firem umožňovalo práci z domova? V době nouzového stavu umožňovalo práci z domova svým zaměstnancům a zaměstnankyním 96 % velkých firem s 250 a více zaměstnanci, 84 % středně velkých podniků a 53 % malých firem.¹⁴⁵
- Pouze 1,8 % rodičovských příspěvků bylo vypláceno mužům?¹⁴⁶ Příčinou, proč muži nejdou na rodičovskou dovolenou, jsou přetrvávající genderové stereotypy a nižší výdělky žen.

5.4.1 Podpora ze strany samospráv

Podpora podnikání je na úrovni krajů realizovaná např. regionálními rozvojovými agenturami, hospodářskými komorami a inovačními centry nebo prostřednictvím grantových schémat vyhlášených krajskými úřady. Samosprávy mohou pro podporu podnikání např. vymezovat vhodné plochy v územním plánování, budovat technickou infrastrukturu, poskytnout prostory

¹⁴⁰ Doseděl, T., Katrňák T. Sociální determinanty prekarizace práce v evropských zemích. Fórum sociální politiky.

¹⁴¹ Podnikání matek malých dětí jako překerný typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny. Gender a výzkum, Vol. 20, No. 2:

¹⁴² Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/bar?lang=en.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Statistická ročenka v oblasti důchodového pojištění 2020, Česká správa sociálního zabezpečení. Praha. 2021.

¹⁴⁵ Burešová, K. Práci na dálku umožňují především velké podniky. Statistika a my. Ročník 12. 1/2022.

¹⁴⁶ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/142872062/19002921306.pdf/4266bbef-c0bb-4404-a983-2f0251f502c8?version=1.1>.

pro podnikání za zvýhodněných podmínek a zřizovat podnikatelské zóny, inovační inkubátory, zprostředkovat kontakty, koordinovat podnikatelské aktivity v obci a pomáhat propagaci podnikatelů.¹⁴⁷ V oblasti rovnosti pak může oceňovat společensky odpovědné podniky, tedy takové, které aplikují zodpovědnost v oblasti ekonomické, environmentální a sociální. V sociální oblasti se mimo jiné jedná o rozvoj lidského kapitálu, péče o rovné příležitosti žen a mužů nebo jakýchkoli jiných znevýhodněných osob a vytváření podmínek pro sladování pracovního a osobního života, jako předpokladu pro eliminaci prekarizace práce a horizontální segregace na trhu práce.

Obdobně i kraje a obce, jejich příspěvkové organizace i obchodní společnosti mohou aplikovat principy společenské odpovědnosti. Municipality mohou také samy provozovat podnikatelskou činnost vlastním jménem. „*Obec jistě není takovým subjektem, který by byl primárně povolán k výkonu podnikatelské činnosti, nicméně ani tato možnost není platnou právní úpravou vyloučena.*“¹⁴⁸

Možné formy podpory genderové rovnosti:

- a) práce s daty – sběr a vyhodnocování statistik členěných podle pohlaví a analýzy genderového dopadu. Pro měření kvality a kvantity zaměstnanosti je možné sbírat např. informace o míře nezaměstnanosti, zaměstnanosti, formách pracovního statusu (zaměstnavatel či zaměstnavatelka, zaměstnanec či zaměstnankyně, osoba samostatně výdělečně činná), úroveň pracující chudoby.¹⁴⁹
- b) podpora rozvoje lidských zdrojů, v oblasti vzdělávání podpora nestereotypní volby studijních oborů. Investice do rozvoje žen se vyplatí z ekonomického hlediska a podílí se na přerušení mezigeneračního přenosu chudoby.¹⁵⁰ Municipality hrají důležitou roli v systému vzdělávání a mají značné možnosti ovlivňovat jeho podobu na svém území.
- c) osvěta směřující k demytizaci genderových nerovností a objasňující přínos rovnosti, morální oceňování společensky odpovědných zaměstnavatelů například udělováním cen za společenskou odpovědnost a propagací,
- d) aplikace principů rovnosti samosprávou a organizacemi, na které má vliv (z pozice zřizovatele, zakladatele, vlastníka či spoluvlastníka) jako příklad genderové odpovědnosti. Podpora opatření pro sladování rodinného a osobního života – možnost flexibilních forem práce, zajištění péče o děti, udržování kontaktu s osobami na mateřské a rodičovské dovolené apod.,
- e) přijetí Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích¹⁵¹,
- f) společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek, tedy začleňování sociálních hledisek. Ustanovení § 6 odst. 4 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů, stanoví:

„Zadavatel je při postupu podle tohoto zákona, a to při vytváření zadávacích podmínek, hodnocení nabídek a výběru dodavatele, povinen za předpokladu, že to bude vzhledem k povaze a smyslu zakázky možné, dodržovat zásady sociálně odpovědného zadávání, environmentálně odpovědného zadávání a inovací ve smyslu tohoto zákona. Svůj postup je zadavatel povinen řádně odůvodnit.“

Příklady dobré praxe:

Ve francouzském Brestu představili kampaň s cílem zvýšení povědomí o možnostech práce

¹⁴⁷ Klímová, V. Rozvoj a podpora podnikání. Masarykova Univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Brno. 2009.

¹⁴⁸ Stanovisko odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra č. 16/2009, aktualizováno k 1. září 2018.

¹⁴⁹ Otobe, N. Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies. Working towards women's economic empowerment and gender equality. International Labour Organization. 2014.

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/evropska-charta-za-rovnost-zen-a-muzu-77110/>.

v ‚mužských‘ povoláních pro ženy a naopak. Sestávala z fotografií a svědectví žen a mužů, kteří vykonávali práce veřejností vnímané jako vhodné pro opačné pohlaví.

Regionální rada Pikardie provedla genderové mapování různých profesí, v rámci něhož ukázala, které dovednosti jsou potřebné pro různé pracovní pozice. Vypíchnutím podobností mezi různými profesemi materiál ukázal možnost přenosu dovedností mezi různými povoláními, ve kterých tradičně dominují ženy a muži.

V oblasti podnikání Malta realizovala opatření na podporu konkurenceschopnosti domácí práce, manufaktur a turismu. Během jednoho roku díky těmto programům bylo zaměstnáno 471 žen.¹⁵²

Vídeňská obchodní agentura, zřízená městem Vídeň, podporuje podnikání žen prostřednictvím zvláštních výzev a bonusů. Poskytuje např. zvláštní příplatky výzkumným a technologickým projektům v malém a středním podnikání žen nebo v podnicích, které výrazně podporují ženský personál. Projekty jsou hodnoceny s ohledem na genderové rysy a jejich zohlednění v plánování. Hodnotící komise jsou složeny z žen i mužů ve stejném poměru.¹⁵³ Kromě finančních prostředků provází ženy na cestě k podnikání také poradenstvím. Jedná se o počáteční individuální konzultace, pomoc s přípravou obchodní strategie a odborné poradenství k financování. Základní koučink tedy zahrnuje reflexi podnikatelského záměru, ujasnění, zda je realizovatelný, i konzultaci finančních otázek záměru. V další fázi mohou být konzultována všechna témata související se strategií růstu.¹⁵⁴ Vídeňská obchodní agentura pořádá také aktivity a workshopy pro děti a mladé lidi, které jim přibližují témata vědy a technologií vhodnou formou. V oblasti nemovitostí podporuje zacílení na rozmanitost různých skupin. Směrem do organizace umožňuje flexibilní délku rodičovské dovolené, částečné úvazky a specifické vzdělávání.¹⁵⁵ V rámci akce Kreativní vídeňské dny byly realizovány též aktivity v oblasti rovnosti pohlaví v podnikání. Aktivity zahrnovaly celodenní workshopy, konzultace, diskuze ve spojení s příjemným prostředím, hudbou, zábavou a příležitostmi potkat se se zajímavými ženami a jejich projekty.¹⁵⁶

Španělská federace municipalit a provincií vydala v roce 2011 manuál dobrých praxí v politice zaměstnanosti s ohledem na ženy v lokální perspektivě. Mezi vhodná opatření v oblasti nábory a integrace žen do práce zahrnuje osvětové kampaně k redukci neochoty zaměstnávat ženy v komerční sféře, poskytování grantů a náborových dotací, spolupráce s podnikateli a nabídka specializovaných vzdělávacích programů v oblastech s nedostatečnou znalostí, hrací koutky nebo denní péče o děti, úprava vzdělávacích programů v oborech (například tam, kde ženy tradičně netvoří většinu, což umožní širší rámec vzdělávacích možností pro zaměstnatelnost žen) atd. U zvláště zranitelných žen, tedy například žen s nízkým vzděláním, pečujících o domácnost, obětí domácího násilí, starších nebo zdravotně postižených žen, příslušnic minorit nebo žen s nízkým sebevědomím, jsou zmiňovány další dobré praxe zaměřené na zplnomocňování: individuální poradenství zahrnující počáteční rozhovory, výcvik a informace, skupinové aktivity, poskytující sociální podporu a bezpečné prostředí pro sebevyjádření, kluby práce jako otevřený prostor pro nezaměstnané ženy s cílem překonat sociální izolaci, koordinované přístupy kombinující různé metody, jako jsou kariérové poradenství, tréninková pracovní místa, podpora podnikání, osobní koučink apod.¹⁵⁷

¹⁵² Grey literature on tourism. EIGE. Blíže viz: <https://eige.europa.eu/publications/grey-literature-tourism>.

¹⁵³ Blíže viz

<https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/examples/businesspromotion.html>.

¹⁵⁴ Blíže viz <https://viennabusinessagency.at/consulting/women-enterprise-service-7/>.

¹⁵⁵ Blíže viz <https://viennabusinessagency.at/about-us/the-company/organisation/gender-und-diversity/>.

¹⁵⁶ Blíže viz <https://viennabusinessagency.at/creative-industries/activities/projects/creative-days-vienna/programme/lab-from-innovation-to-equality/>.

¹⁵⁷ Blíže viz https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/improving-local-employment-policies-by-focusing-on-gender-equality.html?ref_id=160.

Švédská asociace místních samospráv a regionů, jejímiž členy jsou všechny obce a regiony Švédska, vytvořila osmibodový program ke zlepšení genderové rovnosti v samosprávách, který se zaměřuje na mzdy a platy a jejich rozložení, kariérní dráhy, vedení, volby kariéry, velikost úvazků, rodičovskou dovolenou a nemoc a nepřítomnost v práci.¹⁵⁸

Co může samospráva udělat?

- Morálně oceňovat soukromoprávní subjekty, které při své činnosti uplatňují princip rovnosti;
- Vytvářet pracovní příležitosti a obsazovat pracovní místa s ohledem na princip rovnosti
- Zajistit dobré pracovní prostředí a budovat firemní kulturu (úřadu), v níž dominuje respekt a není tolerováno sexuální násilí a obtěžování;
- Nastolovat rovnost odměňování žen a mužů ve vašem úřadě;
- Zajistit rovnost a transparentnost odměňování, a to i napříč profesemi;
- Odstranit bariéry pro výkon jakéhokoli povolání (např. zajištění šaten pro ženy a muže, vybavení a oblečení pro ženy a muže);
- Umožnit personálu úřadů a organizací vyzkoušet si povolání typická pro druhé pohlaví;
- Podporovat zaměstnavatele k zavádění a nabízení flexibilních forem práce pro matky i otce při sladování pracovního a rodinného života;
- Realizovat osvětové kampaně za účelem odstranění bariér zaměstnávání žen;
- Zobrazovat ženy v materiálech, na které má samospráva vliv (např. dávat prostor ženám v informačních materiálech, zobrazovat ženy na piktogramech a informačních cedulích);
- Realizovat osvětové kampaně za účelem vyvážené péče o závislé členy rodiny (na péči se podílí i muži);
- Zavádět opatření pro sladování osobního a pracovního života;
- Umožňovat flexibilní formy zaměstnávání;
- Zajistit dostatečnou infrastrukturu péče o závislé členy a členky domácností;
- Udržovat kontakt s osobami na rodičovské či mateřské dovolené, jejich začleňování do aktivit, vzdělávání a osobnostního rozvoje;
- Garantovat návrat na totožné pracovní místo po mateřské či rodičovské dovolené, zajistit mentoring po návratu;
- Budovat technickou infrastrukturu a místa pro podnikání;
- Podporovat podnikání či zaměstnávání znevýhodněných skupin, např. formou poradenství, pobídek či společensky odpovědným zadáváním veřejných zakázek;
- Upozorňovat podnikatelky o podmínkách upravujících čerpání peněžitých dávek v kontextu rodičovství.

5.5 Vzdělávání

Byť je školství je celkově pracovní sférou s vysokým zastoupením žen, tak se jejich zastoupení v závislosti na vzrůstající pozici v rámci konkrétní organizace snižuje. Jedná se o tzv. efekt skleněného stropu a skleněného výtahu, který ženy v jejich kariérním postupu brzdí a naopak muže v převážně feminizovaném prostředí podporuje k rychlejšímu a vyššímu postupu.¹⁵⁹

Svou úlohu v tomto hraje právě samospráva. Zřizovatelé škol jsou velmi významnými partnery škol. Působnost obce/kraje v oblasti školství podrobně upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),

¹⁵⁸ Blíže viz https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-equality-from-an-employer-perspective.html?ref_id=160.

¹⁵⁹ Smetáčková I., Jarkovská L. Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. Blíže viz: <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/gender-ve-skole-ucitele.pdf>.

ve znění pozdějších předpisů (dále jako „školský zákon“), a to zejména v ustanovení § 129. Obec/kraj přitom musí dbát kritérií uvedených v ustanovení §177 školského zákona, kterými jsou:

- soulad rozvoje vzdělávání a školských služeb se zájmy občanů a občanek obce a kraje, s potřebami trhu práce, s demografickým vývojem a rozvojem svého území,
- dostupnost vzdělávání a školských služeb podle místních podmínek.

Zřizovatelé mohou školy v mnoha ohledech ovlivňovat formou různých doporučení, ale tím klíčovým faktem je, že rozhodují o výběru vedení škol. Ředitel či ředitelka školy prochází výběrovým řízením, kde o nich rozhoduje komise jmenovaná právě zřizovatelem školy. Zřizovatel by si primárně měl nejdříve zmapovat současný stav sítě škol na svém území. Na základě takové analýzy a s ohledem na očekávaný demografický vývoj pak může plánovat a rozhodovat společně s mateřskými a základními školami o budoucím vývoji školství v obci v souladu s potřebami občanů, včetně dětí se znevýhodněním.¹⁶⁰

Důležitou roli pro spolupráci mezi rodiči, školou a zřizovatelem může hrát rada školy. Ve školní radě jsou rovným dílem zastoupeni pedagogičtí pracovníci a pracovníce, zástupci a zástupkyně zřizovatele a rodiče. Školskou radu zřizuje zřizovatel školy, který stanoví počet jejích členů a členek a vydá její volební řád. V pravomoci školské rady je schvalovat návrh rozpočtu školy, výroční zprávu o činnosti školy, zprávu o hospodaření školy, školní řád, školní vzdělávací program. Podílí se na zpracování koncepčních záměrů rozvoje školy, projednává inspekční zprávy. Zřizovatel působením ve školní radě získává další potřebný vhled do problematiky vzdělávání a může tak podporovat jejím fungováním systémové propojení vzdělávací politiky obce a praxe školy.

Samospráva by ve své strategii vzdělávání měla věnovat pozornost i genderovým otázkám.

Např.:

- Do jaké míry je současný systém vzdělávání genderově citlivý?
- Mají dívky a chlapci stejné příležitosti ke vzdělávání v nestereotypních povoláních?¹⁶¹
- Jsou užívané učební osnovy a učební materiály genderově citlivé, nebo posilují tradiční genderové stereotypy?
- Existuje na škole/školách preventivní program sexuálního obtěžování a kyberšikany?
- Jsou dívky a chlapci dostatečně motivováni a podporováni k vzdělávání v oblasti informačních technologií?¹⁶² Je jim poskytována dostatečná podpora?
- Mají vyučující možnost vzdělávat se v oblasti genderové rovnosti a tím tak zamezit reprodukci genderových stereotypů, a naopak se s nimi naučit pracovat?
- Jsou všichni, obzvláště chlapci, motivováni k dalšímu vzdělávání?¹⁶³

Věděli jste že...

- předškolní vzdělávání zajišťuje v Česku celkem 5 317 mateřských škol? Většina z nich má veřejného zřizovatele (4 863, 91,5 %).¹⁶⁴
- muži v učitelském sboru základních škol tvoří dlouhodobě zhruba šestinu? Na prvním stupni tvoří učitelé 6 % pedagogického sboru, na 2. stupni kolem 25 %, na středních školách jde téměř o 40 %. Silně feminizované je předškolní vzdělání, kde muži tvoří 0,7 %.¹⁶⁵

¹⁶⁰ Pasivita, břemeno, nebo výzva? Role zřizovatele ZŠ při zajišťování rovného přístupu ke vzdělání. Člověk v tísni.

¹⁶¹ Volba povolání bez předsudků. Metodika projektového dne pro základní školy. Gender Studies, o.p.s.

¹⁶² Otake, N. Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies. Working towards women's economic empowerment and gender equality. International Labour Organization. 2014.

¹⁶³ Chlapci jsou méně motivováni ke studiu, dívky pak významně převažují na VŠ - blíže viz PAQ Research:

<https://drive.google.com/file/d/1qdgMVeOUcGkgHrsrfMG1LAVIRTr0QWL3/view>.

¹⁶⁴ ČŠI. Školy a školská zařízení 2020/21, Analytická část.

¹⁶⁵ Ibid.

- ve školním roce 2020/21 tvořily dívky téměř tři pětiny (57,1 %) a nadpoloviční byl jejich podíl i mezi žáky a žákyněmi odborného vzdělávání s maturitní zkouškou (51,8 %)? Naproti tomu mezi žáky a žákyněmi odborného vzdělávání s výučním listem byla dívek jen cca třetina (34,7 %) a mezi žáky nástavbového studia tvořily 43,8 %.¹⁶⁶
- nejnavštěvovanější obory s výučním listem ve školním roce 2020/2021 u dívek byl obor kuchařka/servírka (23 %), kadeřnice (18 %) a cukrářka (14 %)? U chlapců to byl automechanik (13 %), elektrikář (12 %) a kuchař/číšník (11 %).¹⁶⁷
- 59 % osob, absolvujících magisterský stupeň vzdělání, jsou ženy? V lékařských vědách tvoří 73 %, v přírodních vědách 66 % a v zemědělských vědách 64 % absolventek magisterského studia. Jedinou oblastí, kde ženy tvoří menšinu, jsou technické vědy, a to na všech úrovních vzdělávání. Podíl žen mezi absolventy a absolventkami magisterského stupně je 32 %.¹⁶⁸

Příklady dobré praxe:

Již přes 10 let pořádá obecně prospěšná společnost Gender Studies, o.p.s. kariérní den pro dívky, Girls Day. Cílem Girls Day je povzbudit zájem dívek o technické obory. Pro dívky je seberealizace v perspektivních oborech vodítkem k osobnímu růstu, informační a digitální gramotnosti, motivací ke studiu a cestou k ekonomické soběstačnosti. Přesto dívky stále ještě často žijí pod vlivem stereotypů spojených s představami o tradičních genderových rolích ve vztahu k povolání. Dívky tak musí překonat řadu překážek, pokud se chtějí prosadit v technických oborech. Girls Day se koná každým rokem vždy čtvrtý čtvrtek ve čtvrtém měsíci. Tento den byl vyhlášen jako mezinárodní den dívek v ICT.

V Bretani vznikl výcvikový program pro úřední aparát ve školství, tedy v prostředí, v němž dominují ženy. V rámci programu mohou na deset měsíců odejít za účelem vzdělávání v jiných profesích. Regionální rada obdržela okolo 5000 žádostí, z nichž bylo vybráno 300. Projekt umožnil těmto ženám získat dovednosti v oblastech, které jsou typicky vnímané jako mužské, například instalatérství či elektrikářství.

Girls day, Boys day. Den dívek, den chlapců se zaměřuje na žáky prvního a druhého stupně základní školy, tedy na období, kdy stojí před volbou dalšího vzdělávání nebo povolání. Nepřímo se zaměřuje také na učitele, kteří rovněž sledují spoty o stereotypech, a tím se zvyšuje jejich genderová citlivost. Den dívek, den chlapců představuje muže v tradičně „ženských“ profesích a ženy v tradičně „mužských“ profesích (tj. vzbudit zájem dívek o vědecké a technické profese a vzbudit u chlapců zájem o učitelské, sociální či pečovatelské profese). Projekt probíhá např. v Německu, Lucembursku, Rakousku, Francii či Belgii a snaží se motivovat mladé lidi, aby své vzdělání a budoucí povolání volili podle osobních zájmů a schopností a bez ohledu na genderové předsudky a očekávání.¹⁶⁹

S ohledem na budoucí rozvoj Malta zacílila opatření na zlepšování vzdělávacích zařízení a na infrastrukturu souvisejících služeb tak, aby se zvýšila účast na vzdělávání. Konkrétně se jednalo o budování vzdělávací infrastruktury, včetně vybavení s cílem zvýšit kapacitu a nabídnout nové kurzy, rozvoj center technického výcviku, rozvoj vzdělávacích nástrojů na podporu celoživotního učení i rozvoj center péče o děti. Kupř. při Maltské škole umění, vědy a techniky byla rozšířena stávající budova a účel jejího využití se změnil na centrum péče o děti. Toto centrum je umístěno v hlavním kampusu školy a obsahuje hrací zónu, třídy i jesle. Cílem bylo usnadnit matkám přítomnost ve škole.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2019. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2021.

¹⁶⁹ Blíže viz <http://www.gdbd.be/>.

Co může samospráva udělat?

- Proškolit členy a členky současných i budoucích školských rad v oblasti genderové rovnosti (např. ve vedení výuky, genderu v obsahu znalosti, zvyšování citlivosti vůči genderové problematice);
- Sledovat statistiky členění podle pohlaví a další informace o ředitelích a ředitelkách a pedagogickém sboru;
- Věnovat pozornost opatřením, které zvýší atraktivitu učitelského povolání v předškolním a základním vzdělávání pro učitele-muže;
- V rámci předmětu Pracovní činnosti vzdělávat žáky i žákyně ve stejných dovednostech;
- Podporovat nestereotypní volbu povolání osvětovými kampaněmi a zážitkovými akcemi;
- Zajistit a podporovat vzdělávání, poradenství, koučink pro znevýhodněné skupiny;
- Podporovat školení na téma řešení obtěžování mezi žáky a žákyněmi (sexuální obtěžování, šikana, kyberšikana a jejich nebezpečí) a současným vedením školy (podle pohlaví);
- Zaměřit se na podporu vzdělávání ředitelů a ředitelky, která by v budoucnu mohla ovlivnit počet mužů ve školách.

5.6 Kultura, sport a volnočasové aktivity

Oblasti kultury, sportu a volného času mají vazby i na jiné oblasti života v krajích a obcích. Mají přesah do oblasti duševního i fyzického zdraví, prevence rizikových sociálních jevů, mají vliv na socializaci jednotlivců i jejich začlenění do společnosti. Využití volného času je úzce propojené s řešením veřejného prostoru a bezpečí.

Tak jako v jiných oblastech života i zde může být podpora samospráv jednostranně vychýlená směrem k některým cílovým skupinám. Například sport může být vnímán spíše jako mužská záležitost mající maskulinní charakter, na což ukazuje také složení sportovních komisí měst a obcí. Orgány, které nastavují pravidla pro finanční podporu sportu a podílí se na tvorbě politik směřování sportu na území municipalit, jsou zpravidla složeny z mužů. Ženy v těchto orgánech jsou spíše výjimkou a rozhodování o sportu a jeho financování je ovlivněno určitým specifickým pohledem.

Frekvence aktivního provozování sportu se u žen a mužů výrazně neliší¹⁷⁰, ale skutečné chování žen a mužů v oblasti sportu ano. Muži více sportují organizovanou a výkonnostní formou a ženy volí spíše individuální a rekreační formu. Tyto rozdíly v chování nejsou dostatečnou měrou zohledněny v plánech podpory sportu krajů a obcí a nemají vliv na rozhodování o typech podporovaných sportovních aktivit na úrovni samospráv, kde jsou v poradenských i vládnoucích strukturách zastoupeni převážně muži. Odlišnosti v preferencích žen a mužů nejsou dostatečně zohledněny v procesu plánování rozvoje a budování sportovní infrastruktury. Koncepce a akční plány rozvoje sportu nejsou vytvářeny s ohledem na rovnost žen a mužů.¹⁷¹ V oblasti sportu jsou ženy podreprezentované také ve výkonných a trenérských funkcích, časté je sexuální obtěžování. 72 % vrcholových, výkonnostních i rekreačních sportovkyň se při sportovní aktivitě setkalo se sexuálním obtěžováním.¹⁷²

Pokud jsou na úrovni samosprávy tvořeny strategické dokumenty v oblasti rozvoje kultury, sportu a volnočasových aktivit, i zde je nezbytné aplikovat nástroje zavádění principů rovnosti

¹⁷⁰ Výsledky výzkumů: Míry popularity sportu v České republice 2020, Finanční náročnosti provozování sportů z hlediska pořízení potřebné výstroje a výzbroje, Národní sportovní agentura, 2020.

¹⁷¹ Pavlas, T., Jiříček, P., Kloboučková, S. O co se hraje ve sportu? Analýza plánů podpory sportu s ohledem na rovnost žen a mužů. Transparency International – Česká republika, o.p.s. 2020.

¹⁷² Fastings, K., Knorre, N. Ženy ve sportu v České republice. Zkušenosti sportovkyň. Norská sportovní univerzita a Český olympijský výbor Oslo a Praha 2005.

– analyzovat současný stav (včetně pasportizace zařízení), formulovat a vyhodnocovat politiky za participace různých skupin a financovat je v souladu s principy genderového rozpočtování. Zejména v dotačních řízeních si samosprávy mohou klást podmínky směřující k genderové rovnosti.

Národní sportovní agentura v roce 2020 realizovala výzkum popularity sportu¹⁷³, a to jak z pohledu diváka, tak z pohledu aktivního sportovce či sportovkyně (muži sportují mírně častěji než ženy, ale ve srovnání se sledováním sportu je rozdíl mezi aktivním sportováním mužů a žen výrazně nižší). Dotace na sport byly do té doby rozdělovány podle určitého množství kritérií, kam spadala například velikost mládežnické základny či počet aktivních členů a členek. Nově patří mezi kritéria i realizovaný průzkum.

Ve sféře kultury jsou v některých oblastech patrné odlišné vzorce chování žen a mužů, kdy se ženy některých kulturních akcích účastní výrazně častěji, u jiných je poměr diváků a divaček spíše vyrovnaný. Příčinou nerealizace návštěv různých kulturních akcí je často nedostatek zájmu nebo nedostatek času, u žen pak častěji než u mužů nabývá důležitosti příliš vysoká cena. Podle Indexu kulturní praxe ženy konzumují kulturu o poznání více než muži. Intenzivní nebo silné využívání kultury vykazuje 21 % žen a pouze 11 % mužů, oproti tomu velmi nízké využívání kulturních akcí se týká 27 % žen a 38 % mužů.¹⁷⁴

Muži naopak častěji navštěvují sportovní utkání - ať už jde o fotbal či hokej. Smyslem podpory rovnosti žen a mužů není dosáhnout stavu, kdy na fotbal či do divadla chodí stejný počet žen a mužů. Smyslem je z veřejných prostředků podporovat spravedlivě různé typy sportovních a kulturních aktivit, které jsou v různé míře zajímavé pro ženy a muže. Při plánování podpory sportovních a kulturních akcí je důležité si uvědomit, že podpora divadla či veřejné knihovny má o něco větší význam pro ženy, zatímco podpora hokejového klubu pro muže. A veřejná podpora (zejm. finanční) by měla být rozdělována pokud možno spravedlivě a neměla by vést opomíjení některé skupiny veřejnosti.

Věděli jste že...

- v České republice v roce 2020 bylo 209 divadel, 470 galerií a muzeí, 332 hradů, zámků a dalších historických objektů s kulturním využitím a 1065 kin? Vzhledem pandemickým opatřením se počet akcí v kinosálech v roce 2020 oproti předchozímu roku snížil o 46 %.¹⁷⁵
- během posledních 12 měsíců navštívilo balet, taneční představení nebo operu 9 % českých mužů a 22 % českých žen a divadlo 29 % českých mužů a 42 % českých žen?¹⁷⁶
- během posledních 12 měsíců navštívilo veřejnou knihovnu 20 % českých mužů a 35 % českých žen?¹⁷⁷
- pouze 13,7 % žijících umělců zastoupených galeriemi v Evropě a Severní Americe jsou ženy?¹⁷⁸
- 55 % mužů a jen 28 % žen sleduje sport jako divák či divačka každý týden?¹⁷⁹
- 40 % mužů a 36 % žen aktivně provozuje sport každý týden?¹⁸⁰
- fotbal je z pohledu divácké atraktivity na 8. místě? První místa získali lední hokej, lyžování a atletika.¹⁸¹

¹⁷³ Blíže viz https://agenturasport.cz/wp-content/uploads/2021/01/Vyzkumy_popularita_a_fin_narocnost_sportu_2020-2.pdf.

¹⁷⁴ Blíže viz https://data.europa.eu/data/datasets/s1115_79_2_399?locale=en.

¹⁷⁵ Česko v číslech 2021. Český statistický úřad.

¹⁷⁶ Blíže viz https://data.europa.eu/data/datasets/s1115_79_2_399?locale=en.

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ Blíže viz <https://nmwa.org/support/advocacy/get-facts/>.

¹⁷⁹ Výsledky výzkumů: Míry popularity sportu v České republice 2020, Finanční náročnosti provozování sportů z hlediska pořízení potřebné výstroje a výzbroje, Národní sportovní agentura, 2020.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid.

- nejčastěji provozovanými sporty jsou bowling a kuželky, tenis a cyklistika?¹⁸²
- více než ¾ sportovních článků se zaměřuje na mužské sportovce a méně než 10 % sportovních článků je psáno ženami?¹⁸³
- ve sportovních federacích v České republice je 8 % prezidentek a 14 % členek výkonné rady?¹⁸⁴
- v České republice podle informací Rady Evropy neexistuje sportovní federace, která by měla písemně danou politiku nebo financování prevence násilí na základě pohlaví a pouze 3 % sportovních federací má plán rovnosti žen a mužů a lidských zdrojů?¹⁸⁵
- se sexuálním obtěžováním ze strany mužů se setkalo 69 % sportovkyň a se sexuálním obtěžováním ze strany žen se setkalo 28 % sportovkyň?¹⁸⁶

Příklady dobré praxe:

V několika evropských městech se zaměřili na zvýšení užívání veřejných sportovišť ze strany žen. Za využití kvantitativních i kvalitativních dat (např. z fokusních skupin či rozhovorů) bylo identifikováno disproporční užívání sportovišť muži na jedné straně a chudší kvalita života a větší zdravotní problémy mezi ženami na straně druhé.

Ve městě Râmnicu Sărat v rámci participativních rozhovorů se ženami objevili jednoduchá a levná řešení ke zlepšení situace, která zahrnovala:

- *propagaci a informování žen skrze sítě, které obvykle používají, včetně sociálních médií;*
- *zobrazování žen v reklamách na tato zařízení tak, aby si dokázaly představit samy sebe v onom prostoru;*
- *sdílení povzbuzujících sloganů a zpráv, které obsahují sdělení, že sport není jen pro muže;*
- *budování zázemí a vybavenost pro všechny sporty;*
- *vymezení časů pro cvičení žen, aby se cítily při cvičení lépe;*
- *zohlednění rozdílných zdravotních potřeb a potřeby vzít s sebou děti.*¹⁸⁷

Samospráva města Jönköping ve Švédsku se ve vazbě na ustanovení Evropské charty rovnosti o zajištění rovného přístupu ke kulturním, volnočasovým a sportovním aktivitám rozhodla sledovat statistiky členění podle pohlaví a další informace o uživatelích a uživatelkách různých služeb tak, aby mohly být identifikovány oblasti, které vyžadují změnu. Sledovány jsou informace o:

- *zastoupení žen a mužů v asociacích, které získávají veřejnou podporu;*
- *množství žen a mužů, kteří užívají různá sportoviště;*
- *podílu z celkového rozpočtu na aktivity, které jsou využívány zejména ženami, a na aktivity, které jsou využívány především muži;*
- *tom, zda municipalita organizuje aktivity k podpoře žen za účelem využívání aktivity obvykle využívaných muži a naopak.*¹⁸⁸

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Manuál Směrem ke genderové vyváženosti ve sportu, Council of Europe, 2020.

¹⁸⁴ Zapojme se všichni! Směrem k genderové vyváženosti v evropském sportu, Council of Europe.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Fasting, K., Knorre, N. Ženy ve sportu v České republice. Zkušenosti sportovkyň. Norská sportovní univerzita a Český olympijský výbor Oslo a Praha 2005.

¹⁸⁷ Kneeshaw, S., Norman, J. Gender equal cities. URBACT knowledge hub. Paris. 2019.

¹⁸⁸ Blíže viz <https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-mainstreaming-as-a-mean-to-improve-quality-of-municipal-services.html>.

Co může samospráva udělat?

- Zajistit, aby technická infrastruktura odpovídala potřebám různých skupin s ohledem na bezpečnost, bezbariérovost, hygienu a estetičnost.
- Podporovat různé druhy sportů, možností trávení volného času a kultury, včetně různých forem.
- Zajišťovat nebo podporovat zajištění péče o závislé členy a členky rodiny, a to i v odpoledních hodinách a ve dnech pracovního klidu.
- Budovat dětské koutky a herní zóny v místech infrastruktury pro sport, volný čas a kulturu.
- Podporovat aktivity, které mohou být využity současně různými věkovými skupinami.
- Budovat technickou infrastrukturu a místa pro různé sporty, volný čas a kulturu.
- Zajistit rovnost a transparentnost financování různých druhů sportů a kulturních aktivit.
- Začlenit do podmínek financování sportu, volného času a kultury principy rovnosti a nulové tolerance sexuálního násilí a obtěžování.
- Zajistit dostatečnou informovanost s využitím funkčních informačních kanálů.
- Realizovat osvětové kampaně a zobrazovat ženy v netradičních rolích (např. jako fotbalistky).
- Dbát na vyváženost mediálních výstupů, včetně poskytnutí prostoru ženám.
- Umožnit ženám a mužům vyzkoušet si sport, který je vnímán jako patřící k druhému pohlaví.
- Umožnit ženám realizovat různé druhy sportů bez přítomnosti mužů.
- Finančně podporovat ty sportovní kluby pro děti, které nepodporují genderové stereotypy (například fotbal či hokej pro děti v určitém věku - bez omezení pohlavím atd.).
- Zapojit do plánování a rozhodování o sportu, volném času a kultuře různé skupiny obyvatel (podle věku, pohlaví, zdravotního znevýhodnění apod.).

5.7 Zdravotnictví a sociální služby

Samosprávy mají vliv také na oblast zdravotnictví skrze přijímání a realizaci koncepcí zdravotnictví i jejich realizaci. Obdobně jako u škol a školských zařízení kraje a obce často zřizují (a vlastní) zdravotnická zařízení. V kontextu českého zdravotnictví nejsou genderová témata příliš reflektovaná, přestože pohlaví a gender hrají specifickou roli v oblasti výskytu různých onemocnění, stejně jako v jejich léčbě a dopadu na další život a zotavení. Není tomu tak pouze z důvodu biologických odlišností, ale svou roli hrají také socio-ekonomické a kulturní faktory, které mají vliv na chování žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči. Muži mají obecně slabší znalosti v oblasti zdraví a nevěnují mu takovou pozornost jako ženy. Někteří muži využívají zdravotní péči méně často, a v důsledku toho jsou častěji hospitalizováni. Hlavními nerovnostmi v sektoru zdravotnictví jsou rozdíly v chování a zdravotním stavu, v bariérách přístupu ke zdravotní péči, odlišnosti péče o pohlavní a reprodukční zdraví, znevýhodnění žen v zaměstnávání ve zdravotnictví (většina pracovní síly v sektoru jsou ženy, ovšem jsou na nižších pozicích) a v souvislosti s předchozími nedostatečná pozornost genderově citlivému přístupu.¹⁸⁹ Užitečným konceptem v přístupu ke klientům a klientkám zdravotní péče je tzv. person-centered care. Mezi stěžejní hodnoty tohoto přístupu patří respekt ke klientům a klientkám a jejich potřebám, podpora jejich autonomie. Klienti a klientky jsou zde chápány coby rovnocenné osobnosti.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health>.

¹⁹⁰ Blíže viz https://www.researchgate.net/publication/293331787_Principles_of_Person-centred_Health_Care_czech?enrichId=rgreq-2f38002fc72455cf14c3f5f2db8061da-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI5MzMzMzMTc4NzIzBUzozMjY0OTI0NzY-xOTg5MTJAMTQ1NDg1MzI4MDUzNg%3D%3D&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf.

Stejně jako v jiných politikách, i v oblasti zdraví je nutná „reflexe možných fyzických odlišností nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů. Nezahrnutí tohoto hlediska může mít nepříznivé až fatální zdravotní následky jak v oblasti diagnostiky a medikace, tak z hlediska vlastního uvažování o zdraví a zdravotní gramotnosti.“¹⁹¹ Stereotypy mají vliv na chování v různých oblastech. V oblasti zdraví se projevují zanedbáváním prevence a rizikovějším chováním u mužů a zanedbáváním prožívání nemoci a podceňování bolesti žen ze strany lékařů a lékařek.¹⁹²

Důležité jsou také pracovní podmínky lékařů a lékařek, potažmo dalších pracujících ve zdravotnictví. Vzhledem k vysoké míře feminizace zdravotnického sektoru (zvláště na úrovni nelékařských pracovníků a pracovníc) je záhodno sledovat pracovní podmínky, jako např. rozdíly v odměňování žen a mužů, nebo specifické potřeby žen, např. ve vztahu k potřebám sladit profesní a osobní život.

Obdobně je důležité sledovat genderová specifika sociálních služeb, které se mohou překrývat se zdravotnickými službami. Také v tomto případě by se měla pozornost zaměřit jak na klienty a klientky, tak na poskytovatele a poskytovatelky péče. Sektor sociálních služeb je rovněž charakteristický feminizací¹⁹³ a s tím spojenými nerovnostmi na úrovni pracovních podmínek (směnný provoz, nízké finanční ohodnocení profesí, psychická náročnost). Jedná se o emocionálně náročnou práci, která je často a priori očekávána od žen, které mohou v důsledku být, při nedostatečném ošetření, náchylné na vyhoření. Je proto důležitá podpora sladění profesního a osobního života a pracovních podmínek celkově (např. formou flexibilních forem práce, psychosociální podpory, benefitů, adekvátního finančního ohodnocení apod.), které mohou pomoci zamezit negativním dopadům této práce.

Co se týče klientů a klientek sociálních služeb, zde je možné postupovat v souladu s postupy načrtnutými v části věnované zdraví. Zvláště některé druhy sociálních služeb mohou vyžadovat genderově senzitivní přístupy. Příkladem mohou být odlehčovací služby cílené na neformální pečující (nejčastěji ženy), služby zaměřené na oběti domácího a genderově podmíněného násilí, služby péče o duševní zdraví, či služby péče o seniory a seniorky. Genderově senzitivní péče znamená reflexi biologických predispozic a společenských předpokladů, neměla by však být založena na genderových stereotypch a jejich reprodukci.

Věděli jste že...

- se ženy v kontaktu se zdravotníky častěji setkávají s překážkami v přístupu ke zdravotní péči, s diskriminací a stereotypním vnímáním, se stanovením špatné diagnózy a léčby, a to zejména v oblasti duševního zdraví a kardiovaskulárních nemocí?¹⁹⁴ Vnímání člověka primárně jako muže vede často ke špatnému nebo pozdnímu stanovení diagnózy a liknavosti ze strany mužských lékařů k pacientkám.¹⁹⁵
- jednou z příčin vyššího výskytu některých duševních nemocí, jako je deprese či úzkost, u žen, jsou nerovnosti ve společnosti a genderové role?¹⁹⁶ Patří sem například nízké příjmy a s nimi související nedostatek kontroly nad svým životem nebo zátěž spojená s péčí o závislé členy rodiny.¹⁹⁷

¹⁹¹ Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 -2030, Úřad vlády ČR, únor 2021, s. 54.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Blíže viz https://horecky.cz/wp-content/uploads/2021/06/1583936899_4884-001.pdf

¹⁹⁴ Equal but Different. A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery. National Women's Council of Ireland. Dublin. 2012.

¹⁹⁵ Nechas, E., Foley, D. (1994). Unequal treatment. New York: Simon and Schuster. Citováno z Privatizace veřejného zdraví? Analýza kvality nemocnic s ohledem na rovnost žen a mužů. Transparency International – Česká republika. 2020.

¹⁹⁶ Social determinants of mental health. World Health Organization 2014.

¹⁹⁷ Gender and mental health. WHO. 2002. Blíže viz <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68884/a85573.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- mužská deprese a další psychické problémy jsou často špatně diagnostikovány a léčeny? Pojem deprese se u mužů často nahrazuje přijatelnějšími pojmy užívání alkoholu nebo agresivní chování.¹⁹⁸
- v ČR je mezi lékaři a lékařkami 55 % žen a v oboru zubního lékařství dokonce 63 % žen? 79 % zdravotnického personálu tvoří ženy.¹⁹⁹ Ženy se však jak v době studií, tak při hledání a výkonu povolání setkávají s diskriminací a ponižujícími poznámkami.²⁰⁰
- průměrný měsíční výdělek lékařů v roce 2020 byl 83 985 Kč, zatímco výdělek lékařek činil 66 012 Kč?²⁰¹ Lékařky si tedy vydělaly pouze 78,6 % toho, co si vydělali lékaři.
- zbytečné zákroky, nedůstojné zacházení nebo provádění zákroků bez souhlasu či proti vůli rodičky se označuje jako porodnické násilí? Nástřih hráze například některé české nemocnice aplikují v 80 % případů, zatímco v Anglii jsou maximální hodnoty okolo 15 %.²⁰²

Příklad genderových nerovností ve zdravotnictví:

Nedávná studie Univerzity v Torontu, která v letech 2007 – 2019 zkoumala vzorek 1,32 milionu pacientů a pacientek, kteří se podrobili zákrokům téměř 3 tisíc lékařů a lékařek, přinesla zajímavá zjištění. Ženy, které operoval chirurg, měly o 15 % vyšší výskyt pooperačních komplikací a musely se častěji vracet do nemocnice. Zjištěno bylo také o 32 % vyšší riziko úmrtí v porovnání s operacemi, které prováděly chirurgyně. U operací pacientů (mužů) nebyl zjištěn rozdíl v úmrtnosti ani četnosti pooperačních komplikací u zákroků, prováděných chirurgyněmi a chirurgy.²⁰³

Příklady dobré praxe:

Ženská zdravotní rada vytvořila v roce 2007 na základě inspirace z Austrálie, Kanady a Švédska příručku pro podporu genderově citlivého zdravotnictví. Obsahuje informace o tom, jak analyzovat data, plánovat opatření a následně je naplňovat a vyhodnocovat. Obsahuje také příklady genderové analýzy v oblasti kardiovaskulárních nemocí a duševního zdraví, na kterých ukazuje odlišnosti mezi ženami a muži. Kupříkladu příznaky infarktu u žen a mužů se liší, u žen se objevuje v průměru o 10 let později, lékaři u žen častěji stanoví špatnou diagnózu a ženy tak častěji umírají na první infarkt. V oblasti duševního zdraví hrají roli prožitky znevýhodnění žen, jejich nižší sociální status, stres z plnění několika rolí (např. manželka, matka, zaměstnankyně) nebo skutečnost, že se ženy stávají častěji oběťmi psychického, fyzického a sexuálního násilí. Znevýhodněním na straně mužů je pak předpoklad, že vyhledání pomoci lékaře je projevem selhání a osobní slabosti.²⁰⁴

V roce 2012 pak vznikl rozsáhlejší materiál, zaměřený na plánování a realizaci kvalitních politik v oblasti zdraví s názvem Rovní ale rozdílní: rámec pro integraci genderové rovnosti v politikách zdravotních služeb, jejich plánování a poskytování.²⁰⁵

¹⁹⁸ Equal but Different. A framework for integrating gender equality in Health Service Executive Policy, Planning and Service Delivery. National Women's Council of Ireland. Dublin. 2012.

¹⁹⁹ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022102.pdf/abc0339d-1740-42a3-84e0-c77068d108e2?version=1.3>.

²⁰⁰ Blíže viz <https://mladilekari.cz/2020/07/12/proc-lekarky-odchazeji/>.

²⁰¹ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022102.pdf/abc0339d-1740-42a3-84e0-c77068d108e2?version=1.3>.

²⁰² Blíže viz <https://a2larm.cz/2017/12/porodnicke-nasili-jako-legalni-lekarsky-postup/>.

²⁰³ Blíže viz <https://zena.aktualne.cz/zdravi/studie-riziko-umrti-zen-pri-operaci-se-zvysuje-pokud-je-chir/r~bbcc74646e0611eca7d3ac1f6b220ee8/> a https://jamanetwork.com/journals/jamasurgery/article-abstract/2786671?utm_campaign=articlePDF&utm_medium=articlePDFlink&utm_source=articlePDF&utm_content=jamasurg.2021.6339.

²⁰⁴ Blíže viz <https://www.lenus.ie/bitstream/handle/10147/298907/gendermanual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

²⁰⁵ Blíže viz https://www.nwci.ie/download/pdf/equal_but_different_final_report.pdf.

V roce 2008 irská vláda přijala strategii podpory mužského zdraví, v rámci níž byl zaveden vzdělávací program cílený k navyšování kapacit zdravotnických zařízení a zlepšení přístupu mužů k péči. Jádrem bylo uvědomění si příčin zdravotních problémů, zejména u nepřenositelných nemocí, mezi které patří životní styl (kouření, pití alkoholu a nezdravá strava ve vyšší míře než u žen) a nevyužívání zdravotní péče. Vládní program učil zdravotnický personál, jak lépe zapojit muže do zdravotních programů, včetně porozumění genderovým rolím, které způsobují odlišnosti v chování, jakou je například odmítání zdravotní péče ze strany mužů. Vzdělávání pomohlo osvětit v oblasti genderově citlivé zdravotní péče tak, aby mohlo dojít ke zlepšení péče poskytované mužům.²⁰⁶

Co může samospráva udělat?

- Zajistit a podporovat osvětu v oblasti zdraví zacílenou na různé skupiny.
- Zobrazovat muže jako ty, kdo pečují o zdraví své i zdraví rodiny.
- Vzdělávat zdravotnický personál v odlišnostech příznaků mezi muži a ženami.
- Vzdělávat zdravotnický personál v psychologických a sociálních aspektech zdraví, budování genderové citlivosti.
- Vzdělávat zdravotnický personál v technikách komunikace s pacienty a pacientkami ohroženými specifickou situací (např. domácí a sexuální násilí).
- Provádět genderový audit či globální audit rovných příležitostí.
- Zajistit, aby technická infrastruktura zdravotnických zařízení odpovídala potřebám různých skupin s ohledem na bezpečnost, bezbariérovost, hygienu a estetičnost.
- Budovat dětské koutky a herní zóny v místech čekání na ošetření či vyšetření.
- Podpořit rozvoj zařízení pro péči o děti zaměstnankyň a zaměstnanců (dětské skupiny, školka..).

5.8 Prívětivý úřad

Obce a kraje vystupují v pracovně právních vztazích jako zaměstnavatelé personálu, který zabezpečuje chod úřadu kraje či obce. Úřad pak může zavádět a aplikovat politiky rovnosti právě ve vztahu k personálu, ale také ve vztahu k veřejnosti, se kterou je úřad v kontaktu.

Z předchozích kapitol víme, že ženy a muži mohou mít v různých oblastech různé potřeby. Prívětivý úřad se vyznačuje zejména tím, že na tyto potřeby reaguje. Nedrží se tradičně zavedených postupů, ale přizpůsobuje je ve vazbě na poznání potřeb personálu i osob zvenčí. Každý úřad by měl do své činnosti zavádět postupy, které budou směřovat k rovnosti. V České republice jsou úřady, které úspěšně aplikují principy rovnosti, oceňovány od roku 2007 v rámci soutěže Úřad na cestě k rovnosti (dříve Úřad roku „Půl na půl“). Obce a kraje ve své přihlášce popisují opatření, která byla v daný rok realizována.

Co může samospráva udělat?

Dovnitř úřadu:

- Ukotvit principy rovnosti ve strategických dokumentech a vnitřních předpisech úřadu a jasně deklarovat přijetí principů rovnosti.
- Cíleně budovat kulturu na pracovišti a prosazovat nulovou toleranci sexuálního obtěžování a negativních jevů na pracovišti, zavádět a dodržovat etický kodex úřadu;
- Provádět genderový audit či globální audit rovných příležitostí.
- Vyvíjet kroky k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích.
- Vytvářet transparentní kariérní pravidla.
- Férově odměňovat.
- Vzdělávat personál v genderové rovnosti a principech rovnosti.
- Zajistit participaci personálu na nastavování pravidel.

²⁰⁶ Blíže viz <https://www.who.int/europe/news/item/12-09-2018-ireland-builds-capacity-to-improve-men-s-health>.

- Zajistit vzdělávání podle potřeb osob.
- Umožnit flexibilní formy práce (možnost částečných pracovních úvazků, práce na dálku nebo z domova, volná pracovní doba).
- Zajistit péči o děti (mateřské školy, dětské skupiny pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň).
- Udržovat kontakt s pracovníky a pracovnícemi s dočasnou nepřítomností (např. mateřská a rodičovská dovolená), zajistit informovanost, vzdělávání, zapojení do kulturních akcí.
- Garantovat návrat na totožné pracovní místo po mateřské či rodičovské dovolené, zajistit mentoring po návratu.
- Zajistit služby podporující osobní pohodu a rozvoj (např. psychologická podpora zdarma).

Ve vztahu k veřejnosti:

- Veřejně deklarovat přijetí principů rovnosti.
- Dbát na vizuální prostředí úřadu i používaný jazyk.
- Dbát na to, aby byly vidět i ženy (např. v obecním zpravodaji dát prostor ženám).
- Odstraňovat bariéry přístupu do instituce (bezbariérové cesty, vhodná provozní doba úřadu a možnost sjednání schůzky mimo úřední dobu).
- Budovat dětské koutky, hygienické zázemí pro rodiče s dětmi (přístupné ženám i mužům).
- Realizovat specifické aktivity zaměřené na podporu rovnosti u konkrétní cílové skupiny; Může se jednat například o projektové aktivity zaměřené na zaměstnavatele nebo obce v kraji (genderové audity, příprava metodik, brožur, pořádání konferencí, seminářů v tématech rovných příležitostí).
- Morálně oceňovat aplikaci principů rovnosti v rámci soutěží a udělování cen (např. cena hejtmana za společenskou odpovědnost).
- Přijmout Evropskou chartu za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích.²⁰⁷

Příklad dobré praxe:

Třetí nejmenší kraj republiky co do počtu obyvatel získává již dlouhodobě první místo v soutěži Ministerstva vnitra ČR Úřad na cestě k rovnosti. Kraj Vysočina deklaruje snahu o otevřenost úřadu, rovné zacházení i vyrovnávání nerovných příležitostí, ať již z důvodu pohlaví, zdravotního postižení nebo věku napříč strategiemi a oblastmi činnosti úřadu. Obecně je téma rovnosti zapracováno nebo je jej dotýkají dokumenty směřující dovnitř úřadu i mimo něj (např. Etický kodex zaměstnanců Krajské úřadu, Protikorupční strategie kraje Vysočina, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Kraje Vysočina a další) a kraj se veřejně hlásí k myšlenkám podpory rovnosti všech skupin osob. Realizuje také aktivity s dopadem na území, které spravuje. Jedná se například o vznik místních partnerství aktérů zabývajících se rovností a sledováním pracovního a rodinného života obyvatel kraje a následnou formulaci opatření směřujících k rovnosti nebo o zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje, zaměřené na osoby vracející se po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání, na místní samosprávu, zaměstnavatele i širokou veřejnost.²⁰⁸

Magistrát města Mostu vydal čtyři osvětové brožury zabývající se rovnými příležitostmi. První brožura s obecnými informacemi, seznamuje zaměstnance a zaměstnankyně s danou problematikou a pojmy z oblasti genderu. Druhá je již specifitější a podává zaměstnancům

²⁰⁷ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktualita/evropska-charta-za-rovnost-zen-a-muzu-77110/>.

²⁰⁸ Blíže viz https://www.kr-vysocina.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=450008&id=4077636&n=z%2Dteorie%2Ddo%2Dpraxe%2Drovnost%2Da%2Dsladovani%2Dv%2Dpodminkach%2DKrajskeho%2Duru%2DKraje%2Dvysocina&p1=122534.

a zaměstnankyním informace k odchodu na MD či RD, vč. volna otců po porodu a otcovské dovolené. Třetí brožura má za cíl přiblížit zaměstnancům a zaměstnankyním různé druhy flexibilních forem práce a možnosti sladování rodinného a pracovního života, včetně informací, jak si zažádat o úpravu pracovní doby či práci z domova.²⁰⁹ Čtvrtá brožura je zaměřena na zaměstnance a zaměstnankyně plánující odchod do důchodu.²¹⁰

6. Závěr

Metodika, kterou jste právě dočetli, obsahuje velké množství nástrojů a opatření. Neznamená to však, že pro změny ve vaší obci či kraji je nezbytné využít všechny. Dočetli jste se také o velké spoustě příkladů jak z České republiky, tak ze zahraničí. Přestože je jasné, že ne všechny příklady dobré praxe lze jednoduše aplikovat v každé obci, doufáme, že pro vás byla metodika v něčem užitečná a inspirativní.

Metodika se věnovala hned několika oblastem veřejné politiky samospráv. V oblasti bezpečnosti je zmíněno například zajištění bezpečnostních prvků a informování o postupech v případě nebezpečí. Další oblastí je veřejný prostor a zajištění jeho bezbariérovosti, míst péče o děti a hygienických zázemí. V oblasti dopravy může samospráva třeba zajistit, že dopravní spoje jsou k dispozici v době, kdy jsou potřeba. Podpora ze strany samospráv může být realizována také v souvislosti s oblastí vzdělávání – proškolením členů a členek současných i budoucích školských rad v oblasti genderové rovnosti či podporou nestereotypní volby povolání prostřednictvím osvětových kampaní a zážitkových akcí.

Neméně důležité je také samotné nastavení uvnitř úřadu související například s umožněním flexibilních forem práce, zavedením a dodržováním etického kodexu úřadu nebo podporou vzdělávání personálu.

Každá ze zmíněných kapitol obsahuje hned několik konkrétních návrhů k tomu, co může samospráva udělat. Lze se samozřejmě zaměřit na kterýkoliv z nich.

- Můžete postavit lavičku v místě zastávky MHD, která pomůže především seniorům a seniorkám usnadnit čekání na spoj.
- Můžete v rámci úřadu udržovat kontakt s osobami na rodičovské či mateřské dovolené, pravidelně je informovat o činnosti úřadu během jejich nepřítomnosti a usnadnit jejich návrat zpět do zaměstnání.
- Můžete pojmenovat ulici či prostranství po nějaké významné ženě.
- Můžete zajistit, aby se žáci a žákyně v rámci předmětu „Pracovní činnosti“ na základní škole vzdělávali ve stejných dovednostech.
- Můžete zajistit možnost zastavení hromadné dopravy mimo stanovené zastávky, což zajistí větší pocit bezpečí především u žen.

I malá změna může mít velký dopad a pozitivně ovlivnit život lidí ve vaší obci či kraji. Kontaktujte experty a expertky z Genderové expertní komory²¹¹, podejte si žádost v rámci některého z dotačních titulů²¹² a buďte součástí změny.

²⁰⁹ Blíže viz <https://www.mesto-most.cz/informacni-brozury-a-letaky-vytvorene-v-ramci-projektu/d-32486>.

²¹⁰ Blíže viz <https://www.mesto-most.cz/management-odchodu-do-duchodu/d-36387>.

²¹¹ Blíže viz <https://gekcr.cz/databaze-expertu-a-expertek/>.

²¹² Blíže viz například <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/dotacni-program-podpora-verejne-ucelnych-aktivit-nestaticnych-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-123043/> nebo <https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus>.