



národní
úložiště
šedé
literatury

Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů

Ciprová, Kristýna; Jachanová Doleželová, Alexandra; Skálová, Helena
2011

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392782>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 11.08.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://www.nusl.cz) .

Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů



Vydává Gender Studies, o. p. s. s podporou Ministerstvo vnitra ČR



Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů (květen 2011)

Editorka: Linda Sokačová

Autorky a autor: Kristýna Ciprová, Alexandra Jachanová Doleželová,
Helena Skálová, Linda Sokačová.

Korektury: Horst Wulkán

Grafika: Roman Piják

ISBN: 978-80-86520-37-7

OBSAH

- 1/** Rovné příležitosti žen a mužů a sladování osobního a pracovního života na úřadech veřejné správy
Helena Skálová 7
- 2/** Rovné příležitosti, diskriminace a česká legislativa
Linda Sokačová 13
- 3/** Komunitní plánování
Linda Sokačová 19
- 4/** Gender mainstreaming: Jak na něj?
Kristýna Ciprová 23
- 5/** Seznamte se s genderovým rozpočtováním
Alexandra Jachanová Doleželová 29
- 6/** Co všechno potřebujeme k plánování programů rovných příležitostí?
..... 33

1/ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ A SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA NA ÚŘADECH VEŘEJNÉ SPRÁVY

Helena Skálová

Politiku zaměřenou na vyrovnání šancí žen a mužů by měly prosazovat všechny úřady veřejné správy nejen proto, že Česká republika při vstupu do Evropské unie podepsala závazné dokumenty a přejímá evropskou legislativu v této oblasti. Faktem totiž je, že v České republice nebylo dosaženo rovnosti příležitostí žen a mužů ani v soukromém ani v pracovním životě a úřady veřejné správy by měly vyrovnávání šancí podporovat především v pracovních-vztazích a měly by provádět osvětu zaměřenou na veřejné mínění.

Rovné příležitosti znamenají neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. Programy rovných příležitostí reagují na společenské překážky a znevýhodnění, kterým čelí některé skupiny obyvatel – např. ženy, rodiče, lidé nad padesát let, zdravotně handicapovaní atd. Jejich cílem je nastavit jim rovnou startovací čáru, která těmto skupinám umožní důstojné postavení ve společnosti a realizaci na základě vlastních schopností a dovedností. Rovné příležitosti jsou také jedním ze základních principů Evropské unie a jejích politik. Protože programy rovných příležitostí jsou odpovědí na systémovou diskriminaci ve společnosti a na trhu práce, není možné je považovat za neoprávněné zvýhodňování jedné skupiny obyvatel nad druhou.

Pod pojem sladování pracovního a osobního (též rodinného) života spadá celá řada opatření, nástrojů a aktivit, která zaměstnancům a zaměstnankyním usnadňují skloubit práci s dalšími aktivitami (studium, péči o blízké, koníčky, sportovním a kulturním vyžitím, prací pro komunitu atd.). Sladování pracovního a osobního života jednoduše znamená, že zaměstnanci a zaměstnankyně mohou do určité míry ovlivnit to, kdy a kde pracují. Znamená to, že zaměstnavatel uznává, že lidé u něho pracující mají i další životní role, tedy nejen ty pracovní, a dává jim určitý prostor pro to, aby mohli tyto role naplňovat. Zaměstnavatel by tedy, je-li ochoten sladování podpořit, měl nastavit takové podmínky práce a kulturu pracoviště, které sladování umožňují. Nástroje na sladování by měly reflektovat, že každý má trochu jiné představy či požadavky na harmonizaci svých životních rolí, které se navíc proměňují v čase (např. závazky vůči rodině se mění podle toho, jak rostou děti či stárnou rodiče).

Proč se zabývat rovnými příležitostmi ve veřejné správě?

Veřejná správa by měla zacházet s veřejnými finančními zdroji efektivně a především by měla být vzorem v dodržování zákonných ustanovení pro soukromou sféru. Navíc by měla vytvářet programy nad rámec zákona, které budou inspirací pro další sféry společnosti.

Zvláštní důraz by měla volená politická reprezentace i úředníci a úřednice klást na vznik a rozvoj programů rovných příležitostí a sladování pro občany a občanky – např. vzdělávací programy pro rodiče, rodině přátelské prostředí, informační kampaně, podpora relevantních neziskových organizací poskytujících poradenství atd. Veřejná a státní správa je tvůrcem a garantem politik, která buď podporují rovné příležitosti a vytváření prostředí přátelského rodině a individualitě občanů, nebo naopak.

Programy rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života pro zaměstnance a zaměstnankyně úřadů veřejné správy

Zejména ženy se v současné době na trhu práce potýkají s řadou nerovností a nerovnými příležitostmi. Problémy se objevují především v těchto oblastech: nábor, vzdělávání a kariéerní rozvoj, nedostatečně rozvinuté podmínky v oblasti sladování rodinného a pracovního života a v oblasti diskriminace a řešení stížností. Proto je důležité se těmto oblastem specificky věnovat v rámci personálních politik zaměstnavatelů – a to jak soukromých firem, tak i veřejné správy.

Soukromé firmy i veřejná správa se mohou v realizaci programů rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života navzájem motivovat a inspirovat se již osvědčenými příklady dobré praxe. Obecně platí, že ve veřejné správě se vyskytuje diskriminace méně a neobjevuje se tak často porušování principu rovného zacházení a základních pracovně-právních ustanovení jako v soukromém sektoru.

Specifikem programů rovných příležitostí a sladování ve veřejném sektoru je zvláštní důraz na využívání finančních zdrojů a jejich efektivní alokace, protože se jedná o veřejné finanční prostředky. Proto je často u úřadů přístupováno k omezování např. práce z domova nebo nejsou využívány tzv. sick days (dny nemoci), které jsou běžně v soukromém sektoru brány jako placené volno. Tyto dny jsou někdy uplatňovány i ve veřejné sféře, ale jako dny neplaceného volna a je se zvláštním zřetelem kontrolováno jejich čerpání, aby nedocházelo ke zneužívání.

V oblasti flexibilních forem práce je nejčastěji využíván pružný začátek a konec pracovní doby s hodinovou variabilitou na jejím začátku a konci.

Státní správa a samospráva musí také zvýšenou pozornost věnovat politikám a opatřením zaměřeným na občany a občanky, kterým jsou povinny poskytovat určité služby.

Programy rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života pro občany a občanky

Úřady státní správy a samosprávy se z povahy své působnosti nemohou zaměřovat pouze na vnitřní programy rovných příležitostí a sladování

rodinného a pracovního života svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Stěžejní část jejich aktivit musí být zaměřena na občany a občanky a regionální rozvoj. Aktivity by měly být plánovány a realizovány systematicky a být součástí komunitního plánu, který je výsledkem spolupráce relevantních klíčových aktérů, kam patří obecní a městské úřady, experti, neziskové organizace, zástupci cílových skupin a další instituce a organizace. Patří sem zejména podpůrné programy a opatření pro rodiče, architektura přátelská rodině a potřebám specifických skupin obyvatelstva, vzdělávání či zařízení a služby péče o děti a další závislé osoby.

Vzdělávání v oblasti rovných příležitostí v oblasti veřejné správy – akreditované kurzy

Gender Studies nabízí akreditované kurzy zacílené na úředníky a úřednice veřejné správy a klíčové údaje představuje i v podobě tištěné příručky.

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

Akreditovaný kurz *Gender mainstreaming a genderové rozpočtování ve veřejné správě* seznamuje úředníky a úřednice veřejné správy s principy gender mainstreamingu a genderového rozpočtování na úrovni institucionální, legislativní, teoretické i v oblasti praktického uplatnění v praxi a politice úřadů veřejné správy. Absolventi a absolventky si osvojí základy problematiky gender mainstreamingu a genderového rozpočtování, budou se umět orientovat v jejich možných aplikacích v praxi úřadů v České republice i v zahraničí a dozví se, jakým způsobem je gender mainstreaming a genderové rozpočtování využíváno v zemích Evropské unie.

Publikace autorky Evy Ferrarové *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice* podává základní informace, které jsou nezbytné pro to, aby úřady veřejné správy mohly politiku rovných příležitostí realizovat. Je určena těm, kdo ve veřejné správě pracují ať už na politické, či úřednické úrovni. Objasněním základních pravidel vedoucích k analýze stávající situace a k následné identifikaci silných a slabých stránek se stává průvodcem pro implementaci zásad a politik rovného zacházení a gender mainstreamingu do politiky orgánů veřejné správy a do konkrétní práce úřadů.

Při podpoře rovnosti a sladování osobního a pracovního života není velikost obce rozhodující

Častým argumentem zejména obcí I. a II. typu bývá, že na zavádění opatření na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a podporu sladování rodinného a pracovního života nemají dostatek zdrojů, a to ani personálních ani finančních. S podobnou argumentací přicházejí i někteří zaměstnavatelé komerční. Z praxe však vyplývá, že tam, kde je zájem a snaha situaci řešit, a nikoli hledat důvody, proč to nejde, se vhodné řešení najde.

Ve škále opatření na podporu rovnosti i sladování jsou samozřejmě procesy a nástroje finančně náročné (firemní školka, finanční příspěvky na hlídání dětí), ale i takové, které nestojí vůbec, či téměř nic (udržování kontaktu s rodiči na mateřské či rodičovské dovolené).

Inspirace z obcí I. typu:

- Rovnost žen a mužů je tematizována a zahrnuta do plánu rozvoje obce (Proseč pod Ještědem, Věcov).
- Pracovníci a pracovnice úřadů sbírají a zveřejňují vlastní statistiky členěné podle pohlaví, nebo úřad zveřejňuje převzaté statistiky jiných institucí (Úsov, Věcov, Svor).
- Obec spolupracuje s neziskovými organizacemi či akademickými pracovišti zaměřenými na prosazování rovnosti žen a mužů (Dolní Studénky, Věcov, Bělá).
- Obec nabízí zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě nebo o osobu blízkou pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, práci na dohodu, neplacené volno nad rámec dovolené (Svor, Bělá, Proseč pod Ještědem).

Směrem k veřejnosti pak obce realizují řadu opatření, která podporují rovnost žen a mužů a umožňují snazší sladování osobního a pracovního života obyvatel a obyvatelek:

- Obec zřizuje, anebo rozšiřuje kapacitu stávajících jeslí a mateřských školek pro děti občanů a občanek obce s ohledem na demografickou situaci (Dolní Studénky, Věcov, Úsov).
- Obec podporuje volnočasové aktivity dětí (Bělá, Svor, Úsov).
- Obec sleduje, zda kapacita sociálních služeb odpovídá skutečným potřebám (Proseč pod Ještědem, Svor, Úsov).
- Obec podporuje zájmové aktivity žen (Dolní Studénky, Bělá, Věcov).

Příklady dobré praxe z Rakouska

V roce 2010 prošlo v Rakousku několik desítek obcí různých velikostí auditem *Obec přátelská rodině (Audit familienfreundliche Gemeinde)*. Jak už z názvu vyplývá, byla tato aktivita zaměřena zejména na sledování opatření,

kteřá jednotlivé obce nabízí zejména rodinám pečujícím o děti, ale i seniorům a seniorkám.

Obec Weitersfelden (počet obyvatel 1 051)

- Zřizování a správa vícegeneračního domu s programy pro děti i seniory a seniorky.
- Peněžitý příspěvek pro pečující osoby.
- Výstavba bytů pro mladé rodiny.
- Podpora sportovních zařízení pro mládež, zájmových kroužků a možností využití po škole.
- Školení a workshopy pro rodiče s dětmi – rekvalifikace.

Obec Engerwitzdorf (počet obyvatel 8 362)

- Výstavba další dvoutřídni školky.
- Poradní služba pro matky a kojence (Studio porodních asistentek).
- Služba *Kinderferienpass* (zvýhodněné vstupné na kulturní akce, slevy na dopravu a cestování pro rodiny s dětmi).
- Poradenství pro rodinu, manželství a dluhové poradenství.
- Služba „babičky k vypůjčení“ (*Leihomadienst*) pro rodiny, které nemají možnost využít vlastní prarodiče na výpomoc s dětmi.
- Podpora spolků a zařízení poskytujících konkrétní opatření pro podporu rodin s dětmi.
- Nově zřizovaná hřiště.

Další zajímavé tipy prarodinných opatření v některých rakouských obcích:

- *Babysitterbörse* – burza služeb hlídání dětí.
- Příspěvky na stravné a jízdné pro mladé rodiny s dětmi.
- Organizované svozy dětí nebo nákupy pro rodiny s využitím jednoho auta.
- Informační a poradenská služba pro firmy a rodiny s možností přivýdělků nebo částečných úvazků.
- Služba „babička/dědeček na hlídání“.
- Koučing pro uchazeče a uchazečky o zaměstnání, školící centrum.
- Výhodné obecní bydlení pro rodiny s dětmi.
- Spolupráce mládeže se seniory a seniorkami při vzdělávání (např. práce s internetem, počítačové dovednosti).
- Provozování vícegeneračního domu, pečovatelského domu, pořádání kulturních akcí a poznávacích zájezdů pro starší obyvatele a obyvatelky.

2/ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, DISKRIMINACE A ČESKÁ LEGISLATIVA

Linda Sokačová

Rovné příležitosti v legislativě České republiky

Téma rovných příležitostí a (anti)diskriminace je mimo jiné důležité, protože tyto zásady obsahuje česká a evropská legislativa. Těmito zákony se musí řídit všichni zaměstnavatelé v České republice, tedy i ty nejmenší úřady s malým počtem zaměstnanců. Na základě zákoníku práce např. musí mít všichni zaměstnavatelé pracovní řád, který definuje základní povinnosti a práva zaměstnanců, zaměstnavatele a řídicích pracovníků. Součástí musí být ustanovení o ochraně před diskriminací.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zakázána je jakákoliv diskriminace podle zákonem stanovených diskriminačních znaků. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný.

Všechny úřady veřejné správy se také kromě ochrany před diskriminací a zajištěním rovných příležitostí svých zaměstnanců orientují také na občany a občanky. Poskytované veřejné služby a realizovaná opatření a politiky tak musí respektovat také princip antidiskriminace a rovných příležitostí. Vedle toho mohou úřady různých velikostí organizovat semináře pro veřejnost z oblasti diskriminace a rovných příležitostí (např. pro rodiče malých dětí atp.), provozovat poradnu proti diskriminaci nebo spolupracovat s již existujícími poradnami, ale je možné také využívat evropských fondů a připravit své vlastní projekty, které mohou být zaměřeny nejen na rozvoj samotného úřadu, ale i na rozvoj obce a podporu občanů a občanek.

Listina základních práv a svobod

Jedním ze základních ústavně-právních dokumentů, kde jsou tato témata obsažena, je Listina základních práv a svobod, která konstatuje:

- (1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

- (2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.
- (3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Zákaz diskriminace je obsažen i v pracovně-právních předpisech, zákoníku práce a v zákonu o zaměstnanosti. Zákoník práce stanoví, že v zaměstnání je diskriminace zakázána, konkrétně v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu. Zaměstnavatel je rovněž povinen zaměstnancům zajistit rovné podmínky a ochranu před diskriminací.

Zákon o zaměstnanosti pak ošetřuje zákaz diskriminace v situacích přístupu k zaměstnání (výběrových řízeních atp.). V této oblasti je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Zákon o zaměstnanosti také zakazuje nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Jde např. o inzeráty, které hledají pouze sekretářky nebo ředitele.

Zaměstnavatel v rámci přijímacího řízení také nesmí požadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

Další pracovně-právní předpisy obsahující zákaz diskriminace:

- zákon o vojácích z povolání (§ 2 odst. 3–6),
- služební zákon (§ 80 zákona, s účinností od 1. 1. 2012),
- zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (§ 77),
- zákon o platu (§ 3 odst. 3).

Oblast vzdělávání a poskytování služeb:

- školský zákon (§ 2 odst. 1 písm. a),
- zákon o ochraně spotřebitele (§ 6),
- knihovní zákon (§ 2 písm. a).

Diskriminace

Diskriminace je definována jako rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty, schopnosti a dovednosti člověka. Legislativa určuje kritéria a situace, kdy je takové rozlišování lidí nepřípustné a kdy citelně narušuje základní práva.

Ochrana před diskriminací zajišťuje možnosti pro rovné příležitosti a také prostředí, ve kterém je možné uplatňovat vlastní schopnosti, znalosti a dovednosti. Koncept antidiskriminace tak nikoho nezvýhodňuje ani nepovyšuje nad ostatní, ale naopak pomáhá vytvářet skutečně rovnou startovní čáru pro všechny bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost, náboženské vyznání, zdravotní stav atd.

Antidiskriminační zákon

Pro legislativní ošetření diskriminace je v České republice klíčový antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů), který definuje tyto oblasti:

- diskriminační důvody,
- oblasti, kde je diskriminace zakázána,
- definice pojmů,
- výjimky z rovného zacházení,
- žalobu na ochranu před diskriminací,
- antidiskriminační orgán.

Občané a občanky České republiky jsou tímto zákonem chráněni před diskriminací na základě pohlaví, rasy a etnického původu, národnosti, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství a víry. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací se rozumí i jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.

Diskriminace je zakázána v následujících oblastech:

- právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovní, služební poměry a jiná závislá činnost, včetně odměňování,

- členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejno-právní korporace svým členům poskytují,
- sociální zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování.

Antidiskriminační zákon jako diskriminaci definuje diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování a sexuální obtěžování. Diskriminací se rozumí také pronásledování, pokyn k diskriminaci (ze strany nadřízeného) a navádění k diskriminaci.

Ne každá situace je ale diskriminací, proto zákon stanoví kritéria, která určují, kdy se o diskriminaci nejedná. Nejdůležitějším principem jsou podstatné a určující profesní požadavky. Z povahy práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, může vyplývat, že určitá charakteristika či znak představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon dané práce. Z toho je zřejmé, že není možné považovat za diskriminační jednání, když agentura hledá na předvádění dámského spodního prádla pouze ženy.

O diskriminaci se nejedná, pokud:

- uchazeč nesplňuje požadavky na dané místo,
- byl vybrán kandidát s lepšími kvalitami,
- jde o podstatné a určující profesní požadavky,
- jde např. o výjimky z důvodu věku, pohlaví, zdravotního postižení atd.,
- jde o realizaci pozitivních opatření.

3/ KOMUNITNÍ PLÁNOVÁNÍ

Linda Sokačová

Komunitní plánování je přístup, který říká co, a proces, který říká, jak pracovat s komunitou v daném místě při řešení jejich potřeb.¹

Komunitní plánování je procesem, v kterém je možné identifikovat potřeby občanů a občanek dané lokality a také na ně reagovat různými projekty a opatřeními. Spolu s komunitním rozpočtováním tvoří propojený systém, který umožňuje efektivně plánovat a realizovat skutečně potřebná opatření. Proces komunitního plánování a rozpočtování v sobě zahrnuje i požadavek na zapojení skupin zástupců cílových skupin jednotlivých opatření, expertních skupin, neziskových organizací, akademické obce a dalších, kteří se v dané oblasti vyznají. To zvyšuje nejen využitelnost a efektivnost navrhovaných řešení, ale i transparentnost práce obecních úřadů a jejich zastupitelstev.

Nejčastěji je komunitní plánování propojeno s plánováním sociálních služeb, ale je možné zahrnout i další oblasti: rodinnou politiku, změny a rekonstrukce veřejných prostor a budov, podporu neziskových aktivit atd.

Malé obce mohou pro ty větší sloužit jako vzory, protože skvěle zvládají identifikovat potřeby občanů a občanek obce. Ty velké pak mohou menší inspirovat v systematickosti přípravy a realizace komunitních služeb, protože i to je potřeba. Otevřený proces umožňuje nestagnovat na místě a přinášet nová témata a motivy, které mohou výrazně ovlivnit život lidí v obci i obce samotné. Komunitní plánování umožňuje i propojení plánování a poskytování různých služeb ve spolupráci s dalšími obcemi, které mají podobné podmínky.

Příležitostí je i Evropský sociální fond, který nabízí příležitosti k finančnímu zajištění plánování sociálních služeb.

Co komunitní plánování zahrnuje?

- Komunikaci s experty, cílovými skupinami, NNO, akademickou obcí, zástupci obcí, zaměstnavatelů, poskytovateli služeb, úřady práce a dalšími důležitými aktéry.
- Identifikaci problémů a potřeb.
- Návrh opatření, programů a projektů.
- Propojení s rozpočtem obce.

^{1/} Krbcová Mašínová, Lenka, Polesný, Michal: *Deset kroků komunitním plánováním*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce Ústí nad Labem 2008.

Výsledkem komunitního plánování je písemně zpracovaný plán akcí (včetně harmonogramu, odpovědností i finanční náročnosti), které budou v budoucnu realizovány.

Deset kroků komunitního plánování²

1. Příprava prostředí
2. Ustanovení trvale udržitelné řídicí struktury
3. Regionální informační systém komunitních a sociálních služeb
4. Analýza a mapování potřeb uživatelů
5. Zpracování návrhu plánu
6. Proces konzultací plánu
7. Zpracování konečné verze plánu
8. Implementace plánů do praxe
9. Evaluace plánu
10. Smluvní a jiné vztahy v procesu (legislativa atd.)

Legislativa a komunitní plánování

Zákon o sociálních službách zavedl pro kraje povinnost a pro obce možnost zpracovávat střednědobé plány rozvoje sociálních služeb a formuloval základní metodické východisko spolupráce v triádě zadavatelů, poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb. Kraje rozvoj sociálních služeb plánují povinně jako podklad pro vyčíslení potřeby dotací ze státního rozpočtu, které pak jménem státu přerozdělují mezi poskytovatele sociálních služeb.

Obce sice rozvoj sociálních služeb plánovat nemusejí, ale je to nanejvýš vhodné, protože jejich plány mohou posloužit krajům k získání objektivních podkladů pro krajské plány rozvoje a následnému rozdělování dotací v souladu s jejich reálnými potřebami.

Více informací o komunitním plánování naleznete
např. na www.komunitniplanovani.com.

2/ Krbcová Mašínová, Lenka, Polesný, Michal: *Deset kroků komunitním plánováním*.
Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce Ústí nad Labem 2008.

4/ GENDER MAINSTREAMING: JAK NA NĚJ?!

Kristýna Ciprová

Ačkoli má gender mainstreaming (GM) obrovský, až radikální potenciál,¹ je zjevné, že tento koncept zůstává (především v praktické rovině) stále zahalen mnoha nejasnostmi. Pro tento, do češtiny nepřekládaný, termín existuje celá řada teoretických i praktických definic². V rychlosti zopakují dvě – pro Českou republiku jako členskou zemi Evropské unie – základní chápání GM. Podle definice Evropské komise z roku 1996 představuje GM „*mobilizaci všech všeobecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti, a to tak, že se již ve fázi plánování berou aktivně a otevřeně v úvahu jejich možné účinky na příslušnou situaci mužů a žen (genderová perspektiva). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a brát v úvahu tyto možné účinky při jejich definování a implementaci.*“ Rada Evropy popisuje GM jako „*(re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů.*“

Je zjevné, že z hlediska Evropské unie je GM klíčovým nástrojem prosazování genderové rovnosti a jako takový by měl být uplatňován na všech úrovních rozhodování institucí veřejné správy. Přesto si lze představit, že si konkrétní osoby, zodpovědné za uplatňování GM, stále kladou následující otázky: Jak konkrétně je GM relevantní v mojí práci? Je jeho uplatňování všude stejné, nebo se liší region od regionu? Proč by měl být vlastně uplatňován? I tam, kde jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně rozumí relevanci a významu GM, může přetrvávat zásadní otázka: Jak jej implementovat, co konkrétně GM vlastně obsahuje?

Na první otázky lze odpovědět jednoduše: GM vždy zvyšuje kvalitu jednotlivých projektů či politik, umožňuje lépe zasáhnout cílové skupiny, zohledňuje jejich potřeby a očekávání a zabraňuje řadě sociálních a ekonomických problémů. Co se týče provedení GM, zásadní je zachovat chladnou hlavu. Jedná se o dlouhodobý proces, který vyžaduje důkladné genderové analýzy – na ty je ale vždy možné přizvat ke spolupráci externí experty či expertky. Pro praktické uplatnění GM je z velké části dostačující dodržovat logické a na sebe navazující kroky, které zaručují, že nic nepřehlédnete a využijete příslušné zdroje efektivně. Inspirací, jak postupovat při GM, může být následující „návod“.³

1/ Unmüßig, Barbara: *Gender Mainstreaming – Possibilities and Limits of a Radical Social Concept*. In Grzybek, Agnieszka (ed.): *Gender Mainstreaming. How Can We Successfully Use Its Political Potential?* Varšava: HBS 2008.

2/ Kampichler, Martina – Machovcová, Kateřina: *Gender Mainstreaming in the Czech Republic: a Critical Perspective*. Tamtéž.

3/ Volně převzato z *Ten Steps to Gender Mainstreaming*. In Niemanis, Astrida, Dolata, Nadja (eds.): *Gender Mainstreaming in Practice: Toolkit*. Bratislava: UNDP 2007.

Praktické kroky:

- V první řadě prozkoumejte klíčové instituce/osoby, které jsou zodpovědné za vytváření příslušných politik. Jejich chápání genderu bude významně ovlivňovat i výsledky vašeho plánování a projektů. Je zapotřebí zjistit, zdali se mezi nimi vyskytuje někdo s „genderovou perspektivou“. Pokud ne, je vhodné tyto experty přizvat. Dále je zapotřebí sledovat, zda jsou příslušné instituce genderově vyvážené (minimální počet pro zastoupení jednoho pohlaví je 30 %). Pokud nejsou, měly by být podniknuty kroky k narovnání situace.

Přizvání vhodných partnerů umožňuje identifikovat genderové rozměry plánovaného projektu, navázat další strategická partnerství, a tím posílit genderovou perspektivu v přípravné fázi.

- V druhé fázi identifikujeme hlavní problém projektu a vyhodnotíme, jakým způsobem současná situace ovlivňuje muže a ženy.

Např. plánujete projekt, který si klade za cíl zlepšit dodávky pitné vody v zemědělské oblasti. Zkušenosti ukazují, že ženy ovlivňuje nedostatek pitné vody jinak než muže, protože častěji přebírají zodpovědnost za její zajištění – nedostatek pitné vody ovlivňuje každodenní harmonogram žen a mužů jinak.

- Třetí krok zahrnuje rozpoznání základních cílů projektu a jejich genderových rozměrů.

Čeho chce projekt dosáhnout? Zohledňuje plánovaný cíl potřeby a zájmy jak mužů, tak žen? Neprohluje v konečném důsledku znevýhodnění určité skupiny?

- Dalším krokem by mělo být zmapování situace a sběr informací, které mohou projekt zásadně ovlivňovat.

Zkoumat byste měli, zda existují podobné projekty, antidiskriminační legislativa, či naopak legislativa, která explicitně diskriminuje muže či ženy, apod.

- Předcházející krok umožnil zjistit, zdali je existující legislativa genderově senzitivní, nebo potřebuje určité úpravy či doplnění. Potvrdil existenci či absenci relevantních informací. V této fázi se snažíme zaplnit zjištěná bílá místa. Specifikujeme výzkum, který nám toto umožní – výzkum je možné zadat externím spolupracujícím.

Důležitou součástí tohoto kroku je genderová analýza, která studuje rozdíly v potřebách, podmínkách, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi ženami a muži.

- V této fázi máte dostatek informací, abyste rozhodli konkrétní podobu plánované akce tak, aby zohlednila cíle nadefinované v třetím kroku.

V této fázi je klíčové realizovat genderovou analýzu dopadů (*gender impact assessment*). Napomáhá vyhodnocovat odlišné dopady (pozitivní, negativní a neutrální) politik a aktivit z hlediska genderu. Je nutné ji vždy realizovat už v přípravném stádiu před realizací politiky, programu či projektu, aby mohla být na základě této analýzy daná politika pozměněna.

- Klíčovým aspektem GM je získat podporu pro podobné iniciativy. Osoby v rozhodovacích pozicích často váhají nad vyčleněním zdrojů na aktivity, které jsou zaměřené na genderovou rovnost. Je proto zapotřebí vynaložit úsilí, které dokáže, že se genderová rovnost vyplatí.

V případě, že se setkáte s menším či větším odporem vůči myšlence GM, je vhodné zdůraznit, že má GM mnoho přidaných hodnot. Můžete například zdůraznit, že přispívá k demokratické společnosti, ve které bez rozdílu platí základní lidská práva. GM přispívá ke zvýšení kvality života jednotlivých osob – a to jak žen, tak mužů. Zvyšuje důvěryhodnost osob v rozhodovacích pozicích, které mají za úkol reprezentovat celou populaci, nejen její polovinu, atd.

- Neoddělitelnou součástí GM je monitoring. Je nutné nastavit cíle a indikátory, které umožňují měřit dosažený pokrok.

Cíle je důležité nastavit tak, aby obsahovaly změnu k lepšímu, ale zároveň aby byly realistické. Musí být časově ohraničené a měřitelné. Indikátory jsou efektivní, pokud je můžeme v průběhu projektu sledovat a porovnávat – s výchozí situací, ale i s ostatními zeměmi/regiony. Indikátory musí být měřitelné, přesné a reprezentativní.

- Monitoring nevyhnutelně ústí v evaluaci projektu. Ta by měla zahrnout zhodnocení průběhu, výstupů a výsledků projektu.

Jaká doporučení z projektu vplynula? Nezapomeňte, že úsilím „mainstreamingu“ je zapadnout do „širšího rámce“. Váš projekt by měl být součástí komplexní strategie, navazovat na další projekty apod.

- Celý projekt by měla provázet komunikace s klíčovými osobami: od vašich nadřízených po zástupce občanské společnosti. Tato komunikace by měla být přítomná na všech úrovních a ve všech fázích projektu – způsob, jakým komunikujete, ovlivní úspěch vašeho projektu / vaší politiky.

Genderová perspektiva by měla být využívána i při vytváření komunikačních strategií. Ženy a muži mohou mít přístup k rozdílným typům médií, jiné způsoby „čtení“ zpráv apod.

5/ SEZNAMTE SE S GENDEROVÝM ROZPOČTOVÁNÍM

Alexandra Jachanová Doleželová

Jednou z hlavních strategií Evropské unie k dosažení rovnosti žen a mužů je tzv. gender mainstreaming. V rámci této strategie by měly všechny politické procesy na všech úrovních zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů. Součástí gender mainstreamingu je také genderové rozpočtování, resp. genderová analýza rozpočtů, což znamená, že i tvůrci rozpočtů by měli zvážit jednotlivé položky rozpočtu podle dopadů na životy mužů a životy žen.

Genderové rozpočtování by rozhodně nemělo rozdělovat rozpočty na mužské a ženské, muži ani ženy nejsou homogenní skupiny a jejich potřeby se prolínají. Rozpočet je důležité rozdělovat podle potřeb všech obyvatel a obyvaterek na základě jejich životních zkušeností a životní situace. Genderové rozpočtování by mělo sloužit jako nástroj k překonávání nerovností ve společnosti. Lze jej aplikovat do státního, krajského i obecního rozpočtu. Rozpočty by měly být zaměřeny na zájmy a potřeby všech obyvatel a obyvaterek a mělo by být hodnoceno, zda zvýší, či sníží rovnost žen a mužů na daném území.

Genderovému rozpočtování musí předcházet genderová analýza, která zkoumá dopad různých politik, programů a opatření zvláště na ženy a na muže, ale i na jiné skupiny, a která musí zhodnotit, zda stávající rozpočet některou skupinu nediskriminuje. Analýza zahrnuje shromažďování údajů a tvorbu statistik členěných podle pohlaví a hodnocení politik a programů, zda měly pozitivní, či negativní vliv na rovnost žen a mužů.¹

Genderové rozpočtování měst a obcí

Genderové rozpočtování je součástí tzv. komunitního rozpočtování, které se šířeji zaměřuje na nejrůznější skupiny obyvatelstva dané komunity, např. seniory a seniorky, děti, Romy a Romky apod. Hlavními předpoklady pro aplikaci komunitního, ale i genderového rozpočtování je dostupnost statistických a demografických ukazatelů o složení obyvatelstva v dané oblasti a legislativa, která komunitní rozpočtování umožňuje. Legislativa České republiky umožňuje komunitní rozpočtování na úrovni měst i obcí zavést.²

Prosperita obce závisí na schopnosti obce zohledňovat potřeby svých obyvatel a obyvaterek, vyvážený rozpočet musí přihlížet k potřebám všech.

1/ Žehrová, Jana, Roubínková, Dana, Sedmihradská, Lucie: *Genderové rozpočtování měst a obcí*. Ke stažení na <http://www.nvf.cz/gender/seminare.htm>.

2/ *Komunitní rozpočtování. Co je komunitní rozpočtování a jak vzniklo? Jak začít s jeho prosazováním v České republice?* (leták Fóra 50 %)

V zastupitelstvu ale většinou nejsou zastoupeny marginalizované skupiny, přesto, nebo spíše právě proto je nutné zjistit jejich potřeby pomocí analýz a přizvat občany a občanky k vytváření rozpočtu.

Dopady rozpočtových projektů na (ne)rovnost žen a mužů v obci se dají zjistit např. pomocí dotazníků, rozhovorů či průzkumu. Hodnoceny by měly být celkové výdaje související s daným projektem a informace o všech uživatelích a uživatelkách dané služby. Zde se dá také využít analýza času, například u mateřské školy – převážně ženy tráví hodně času péčí o děti a domácnost, zavedení mateřské školy jim může usnadnit jejich situaci. Projekty je nutné zpětně sledovat a ověřit, zda napomohly odstraňování nerovností v obci.³

Příklady genderového rozpočtování v obci

Zastupitelstvo obce uvažuje o omezení počtu autobusových spojů do sousedního města. Toto omezení by však dopadlo více na ženy, protože muži spíše jezdí autem a protože v seniorské skupině, která hromadnou dopravu využívá nejvíce, je podstatně více žen.

Zastupitelstvo obce uvažuje o zavedení rozvážky teplých obědů ze školní jídelny méně pohyblivým seniorům a seniorkám. Je potřeba zodpovědět si otázky: Mají senioři/seniorky o tuto službu zájem? Pomůže jim? Budou ji skutečně využívat? Kolik bude klientů (protože si třeba nechtějí nebo neumějí uvařit) a kolik bude klientek (protože je starších žen více než mužů)?

Zastupitelstvo obce uvažuje o zrušení mateřské školy. Rodiče dětí budou muset vozit děti do mateřské školy v některé sousední obci, což bude obnášet přibližně hodinu denně. Toto opatření tedy ovlivní využití času rodiče, který dítě do školky vozí.

Naopak zřízení nové autobusové zastávky v blízkosti školy nebo autobusového spoje navazujícího na konec školní výuky může pozitivně ovlivnit využití času nutného k doprovodu dítěte do nebo ze školy.

Přímý dopad příspěvku mateřské škole je genderově neutrální, protože počet holčiček a chlapečků je téměř stejný, zprostředkovaně má však tento příspěvek větší přínos pro ženy, protože mohou např. začít znovu chodit do práce či realizovat svoji zájmovou činnost.

Příklady převzaty z prezentace *Genderové rozpočtování měst a obcí*⁴.

3/ Žehrová, Jana, Roubínková, Dana, Sedmihradská, Lucie: *Genderové rozpočtování měst a obcí*. Ke stažení na <http://www.nvf.cz/gender/seminare.htm>.

4/ Žehrová, Jana, Roubínková, Dana, Sedmihradská, Lucie: *Genderové rozpočtování měst a obcí*. Ke stažení na <http://www.nvf.cz/gender/seminare.htm>.

Genderové rozpočtování v praxi: přestavba školního hřiště

Jak na genderové rozpočtování v praxi si můžeme předvést na přestavbě školního hřiště, které je určeno 100 žákům – 50 dívkám, 50 chlapcům ve věku od 6 do 12 let. Rozpočet na opravu hřiště je 10 000 euro. Jsou dvě možnosti, jakým způsobem zrealizovat tuto rekonstrukci, aby se zohledňovala využitelnost jak dívkami, tak chlapci.

V první možnosti vedení školy požádalo žáky a žákyně, aby napsali své jméno a největší přání v souvislosti s využitím hřiště. Výsledkem žádostí bylo 42 hlasů pro fotbal, 14 pro houpačky, 10 pro klouzačky a prolézačky, 9 pro skákacího panáka.

Na základě těchto poznatků bylo naprojektováno a postaveno hřiště. Bylo rozděleno do 4 zón zohledňující potřeby pro každou aktivitu a byl podle toho také rozdělen rozpočet: 70 % hřiště je uzpůsobeno k fotbalu (56 % rozpočtu), 14 % zabírají houpačky (19 % rozpočtu), 10 % klouzačky a prolézačky (13 % rozpočtu), 10 % prostor pro skákacího panáka (12 % rozpočtu).

Z pozorování dívek a chlapců hrajících si na tomto novém hřišti ale vyplynulo, že pouze 50 % žactva (25 chlapců a 15 dívek) využívá hřiště aktivně a druhá polovina se dívá nebo čeká na hraní. Chlapci, kteří si hrají, používají 82 % hřiště, dívky používají 18 % hřiště a žádné postižené dítě si nehraje.

Po detailnějším rozboru lístečků s přáními se ukázalo, že 42 % chlapců si přálo hrát fotbal, ale u dívek byla přání rozmanitější – celkový rozpočet na hřiště zohlednil přání 49 chlapců a 26 dívek.

Zkusme tedy využít spravedlivější analýzy potřeb. V tomto způsobu jsou všichni žáci a žákyně požádáni, aby vyplnili formulář, kde je i věk, pohlaví, případné znevýhodnění a tři přání místo jednoho. Přání jsou sbírána pro každou věkovou skupinu a pohlaví s přihlédnutím na případné postižení a je udělán průměr. Např. ani jeden z 15 postižených chlapců nehlasoval pro prolézačky, 18 % zdravých chlapců pro prolézačky hlasovalo. Pokud uděláme průměr z těchto dvou skupin, vyjde nám 9 % pro prolézačky (na rozdíl od 18 %, pokud bychom použili první metodu). Stejně spočítáme skupinu dívek a vydělíme chlapce a dívky. S použitím této metody vyšly jiné výsledky než při použití předchozí metody. Na první místo se dostala houpačka (12,6 %), mezi druhým a čtvrtým místem se pohybovaly různé typy klouzaček a prolézaček (12,4 %, 11,4 % a 11 %) a na pátém místě se umístil fotbal (10,5 %). Tato metoda je spravedlivější v rámci zhodnocení potřeb všech různorodých skupin a umožnila rozdělit hřiště rozmanitějším způsobem.⁵

5/ Greoval, Cécile: A practical example: *The Budget of the school playground*.
Ke stažení na http://www.act4europe.org/code/en/actions.asp?id_events=141.

6/ CO VŠECHNO POTŘEBUJEME K PLÁNOVÁNÍ PROGRAMŮ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ?

Cíle – čeho chceme dosáhnout?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Koho zapojíme?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Máme podporu vedení? Jak ji případně získat?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kolik to bude stát?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jaké zdroje máme k dispozici?

- lidi
- peníze
- materiální zdroje
- podpora

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jak budeme komunikovat záměry a výsledky našeho projektu?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Poskytujeme:

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

Kancelář:

Gorazdova 20

120 00 Praha 2

tel: 224 913 350, 777 910 941, 777910 933

tel./fax: 224 915 666

Sídlo:

Klimentská 17

110 00 Praha 1

www.genderstudies.cz

Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů
vydává Gender Studies, o. p. s. s podporou Ministerstvo vnitra ČR
2011

