OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

HORIZONTÁLNÍ TÉMA

GENDEROVÁ ROVNOST V OPZ

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

červen 2015

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

esf evropský sociální fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

MPSV

Zadavatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 1

128 01 Praha 1

Zpracovatel:

Otevřená společnost o.p.s.

Prokopova 9

130 00 Praha 3

Autoři: Tomáš Pavlas, Klára Čmolíková Cozlová, Radana Kratochvílová, Marek Hojsík

Tato zpráva je jedním z výstupů ze zakázky **"Genderová analýza investičních priorit OPZ"** financované z projektu technické pomoci OPLZZ **"Zpracování evaluací, analýz a odborných studií pro OPLZZ 2008-2015",** který je spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

1. ZADÁNÍ 3
2. METODOLOGIE 5
3. PROČ – JE TŘEBA AKTIVNĚ GR V OPZ UCHOPIT 11
4. CO JE TO GR V OPZ (témata a aktivity) 23
5. LITERATURA 56
6. DOPLŇKOVÁ LITERATURA 58

1. ZADÁNÍ

Cílem zakázky je nastavit pro Operační program zaměstnanost (dále OPZ) horizontální téma rovnosti žen a mužů tak, aby jej mohly projekty realizované ve všech investičních prioritách naplňovat díky tomu reálně, účinně a systematicky přispívat k rovnosti žen a mužů na trhu práce v ČR.

Předmětem zakázky je zpracování intervenční logiky jednotlivých investičních priorit OPZ s cílem nastavení gender mainstreamingu jako integrální součásti realizace OPZ (analýza, cíle, aktivity a nástroje).

Analyzovány budou tyto investiční priority

1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků

1.3 Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám

1.4 Modernizace a posílení institucí trhu práce, včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků

1.5 Udržitelná integrace mladých lidí (15-24 let) mimo zaměstnání, vzdělávání nebo odbornou přípravu na trh práce, pro projekty financované Iniciativou na podporu zaměstnanosti mládeže

2.1 Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti

2.2 Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu

2. 3 Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit

PO 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

4.1 Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy

Výstup zakázky bude mít podobu závěrečné zprávy v rozsahu okolo 100 normostran obsahující:

- identifikaci genderově relevantních témat a případných nerovností v oblastech intervence jednotlivých investičních priorit OPZ;
- analýzu pravděpodobného dopadu realizace jednotlivých investičních priorit na tato témata či nerovnosti
- rozbor intervenční logiky jednotlivých investičních priorit a identifikace podmínek, za kterých výše zmíněný předpokládaný dopad nastane;
- stanovení genderově relevantních cílů pro jednotlivé investiční priority a intervenční logiky k jejich dosažení;
- doporučení pro Zadavatele, jak dosáhnout jednotlivých navržených cílů včetně návrhu mechanismů k vhodnému nastavení výzev k předkládání projektů;
- seznam návrhů na obecná opatření pro podporu genderové rovnosti v jednotlivých investičních prioritách OPZ;
- podrobný popis metodologie projektu;
- informaci o využití již existujících výše uvedených evaluací;
- úplný seznam použitých zdrojů dat v dělení dle investičních priorit OPZ, včetně citačního aparátu odpovídajícího vědeckým publikacím dle aktuální normy **ČSN ISO 690**;
- podkladové materiály (např. seznamy otázek, seznamy účastníků; na vyžádání případné datové soubory.) v případě využití metod primárního výzkumu.

2. METODOLOGIE

Při zpracování předkládané evaluace jsme z metodologického hlediska vycházeli především z gender impact assassementu, resp. šlo o aplikaci metody 3R na jednotlivé investiční priority OPZ. Takto došlo k vytvoření základního rámce pro identifikaci genderově relevantních témat. Tato analýza byla zaměřována na všechny investiční priority, včetně investiční priority 1.2, která se specificky soustředí na rovnost žen a mužům, a to z důvodu identifikace doposud „tichých" míst, jež priorita 1.2 nepostihuje. Důraz však byl kladen na genderovou rovnost a rovnost žen a mužů jako horizontální téma i v ostatních prioritách.

Toto hodnocení bylo doplněno genderovou analýzou opatření realizovaných v předchozích výzvách Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ), které testovaly nová opatření na podporu rovných příležitostí. Konkrétně se jedná o opatření realizovaná ve výzvách č. 88 (Oblast podpory 3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života) a výzvě č. 94 (Oblast podpory 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků), která měla za cíl pomocí dotazníku a povinné aktivity, resp. povinného zahrnutí logického rámce do přípravy projektového záměru, konkretizovat horizontální téma genderové rovnosti. Pro získání zpětné vazby z praxe ohledně aplikace povinných aktivit v oblasti horizontálního tématu genderové rovnosti jsme analýzu doplnili strukturovanými telefonickými rozhovory s realizátory výzvy č. 94. Celkem proběhlo deset kontrolních telefonických rozhovorů.

Témata, která vzešla z gender impact assassementu (GIA) a z analýzy, byla v rámci zakázky dále ověřována prostřednictvím individuálních i skupinových rozhovorů. Ty byly vedeny s klíčovými osobami z řad MPSV a vedení Operačního programu zaměstnanost. Konkrétně se jednalo o individuální semi-strukturované hloubkové rozhovory s PhDr. A. Purschovou (31. března a 4. června 2015), PhD., Bc. Markétou Fuchsovou (27. května 2015), Mgr. Barborou Chmelařovou (29. května 2015), Mgr. Janou Jirků (1. června 2015). Rozhovor s Mgr. Helenou Petrokovou se z časových důvodů nepodařilo uskutečnit, Dis. Tomášem Hobzou (telefonický rozhovor 27. května 2015) , fokusních skupin s tvůrci výzev (řídící orgán MPSV), hodnotiteli a hodnotitelkami projektových žádostí a administrátory/administrátorkami průběhu projektu (monitoringu). S každou skupinou byly vedeny rozhovory, které byly následně analyzovány a napomohly specifikaci genderově relevantních témat a ověření navrhovaných opatření.

Gender mainstreaming je strategie Evropské unie, jejímž cílem je dosažení rovného postavení žen a mužů. Tento pojem byl celosvětově poprvé použit v roce 1985, konkrétně na 3. Světové konferenci o ženách konané v Nairobi. Od roku 1999, kdy byl ustanoven v Amsterodamské smlouvě, je jako závazný princip platný pro všechny členské státy Evropské unie. Evropská rada umocnila závazek týkající se gender mainstreamingu v roce 2006 přijetím Evropského paktu pro rovnost žen a mužů.

Široce přijímanou definicí gender mainsteramingu (GeM) je definice Group of Specialists on Mainstreaming náležící pod Radu Evropy: „**Gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tak, aby všechny zúčastněné subjekty na všech úrovních a ve všech stádiích využívaly hledisko genderové rovnosti**“ (Group of Specialists, 1998, s. 15; Nováková, 2002, s. 32).

V procesu utváření definice GeM Rada Evropy varuje před málo zřetelným odkazováním na klíčový termín, kterým je genderová rovnost. Rizikem je i zaměňování GeM za cíl – GeM je třeba vnímat spíše jako prostředek k dosažení genderové rovnosti, čímž se konkrétně míní vsazování genderové perspektivy do prostředí mainstreamu, tj. hlavního proudu, dominantní tendence společnosti/politiky (Nováková, 2002, s. 31-32).

Nejenom nástroje, nýbrž i **prerekvizity** (jinými slovy splnění výchozích podmínek) jsou dle Group of Specialists důležitým předpokladem úspěchu implementace genderového mainstreamingu. Za klíčové jsou považovány politická vůle[1] a ochota konat ve prospěch GeM, znalost procesních pravidel ze strany aktérů či existence tradičních specifických politik genderové rovnosti.

Základní podmínkou jsou kvalitní genderové studie, spolupracující skupiny genderových odborníků a odbornic z praxe, nutnost tvorby statistických dat segregovaných dle pohlaví a jejich efektivní užívání v praxi. Specifickou, a v mnoha případech obtížně dosažitelnou prerekvizitou, je silná (či alespoň početně vyrovnanější) participace žen ve veřejném a politickém životě, a to především v rozhodovacích procesech.

[1] V kontextu politické vůle v ČR je důležité, že vláda ČR v roce 2014 schválila Vládní strategii pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020. Strategie pojmenovává hlavní témata nedostatečné genderové rovnosti a explicitně mluví o gender mainstreamingu jako základní metodě narovnávající stav směrem k větší rovnosti. Dostupné elektronicky: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Ta směřuje k hlubšímu zakotvení myšlenky správnosti a vhodnosti přístupu GeM u přítomných mužů (Musilová, 2001, s. 15; Nováková, 2002, s. 40-43).

V kontextu OPZ se pak také ukazuje jako základní prerekvizita porozumění významu **genderové rovnosti, rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu v OPZ** jako takovém. V tomto směru také směřují naše návrhy v části následující. Postupujeme tak, že na základě metodiky 4R nejprve tématicky analyzujeme jednotlivé investiční priority operačního programu. Následně prostřednictvím formulování specifických genderově relevantních témat a aktivit pro každou investiční prioritu předkládáme specifikaci horizontálního tématu genderová rovnost v rámci jednotlivé investiční priority.

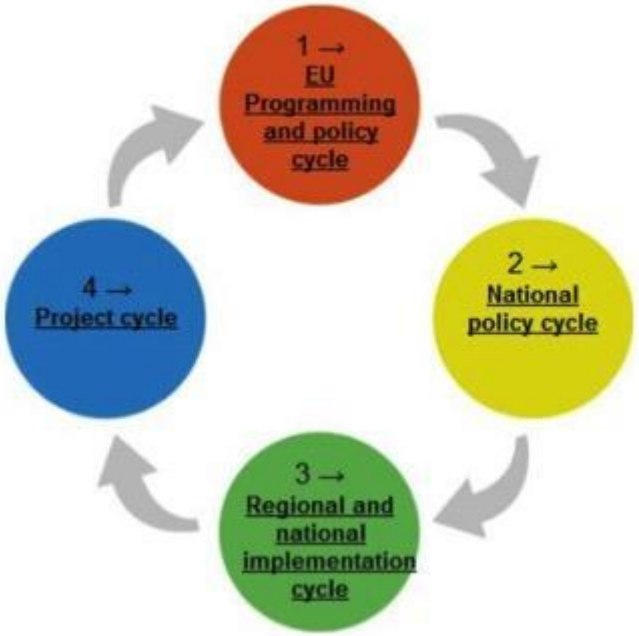
Aplikace gender mainstreamingu na ESF

Jak bylo výše zmíněno, genderový mainstreaming jako strategie byla ustanovena na evropské úrovni a v této souvislosti je tedy také déle aplikována na kontext Evropského sociálního fondu. Nicméně ani zde není gender mainstreaming souvislou strategií, ale pokud by se mělo hovořit v termínech Daly (2005) jedná se spíše o fragmentovaný přístup, kdy je mainstreamováno pouze některými zeměmi v rámci strategie ESF. Každá země však má svá specifika implementace gender mainstreamingu, je aplikován v Německu, Švédsku, či na určité úrovni v České republice.

European Standard on Gender Mainstreaming in the ESF [2] je návodným a komprehenzivním textem, který systematicky prochází oblast ESF fondů jak na evropské, tak na národních úrovních a nastiňuje jak na nich gender mainstreaming aplikovat. Jedná se jak o určitou příručku pro implementaci gender mainstreamingu na úrovni ESF, tak i o nástroj k hodnocení a monitorování existující praxe.

Aby byl gender mainstreaming úspěšný, musí být systematický a souvisle aplikován na všech úrovních. 4 cykly ESF pokryté Standardem:

[2] http://standard.gendercop.com/about-the-standard/



(Obr 1 - Zdroj: European Standard on Gender Mainstreaming[3])

Zároveň vyžaduje zapojení všech relevantních aktérů v rámci ESF, a to jak na úrovni politického rozhodování (na všech úrovních ESF cyklu), tak na úrovni implementace v praxi. Zároveň by nedílnou součástí měl být komplexní monitoring rovnosti, který může být použit pro upozornění na případné nerovnosti, na základní příčiny nerovnosti, či může být použit pro rozvíjení mechanismů, které případné nespravedlnosti či znevýhodnění řeší (ECOTEC 2008).

K tomu, aby takto bylo činěno, je nutná znalost genderové problematiky na všech úrovních implementace ESF, některými relevantními aktéry pak znalost hluboká. Jedná se totiž o zapojení a znalost genderové problematiky a genderového mainstreamingu konkrétně jednotlivými referenty/referentkami řídícího orgánu, hodnotiteli a hodnotitelkami projektů, administrátorů a administrátorek, ale základní znalosti jsou vyžadovány i ze strany příjemců a příjemkyň projektů (resp. žadatelů a žadatelek tak, aby reflektovali horizontální téma genderové rovnosti).

Pro aplikaci genderového mainstreamingu je nutné používat genderové nástroje, které umožňují konkrétní realizaci kroků genderového mainstreamingu. Konkrétně se jedná o hodnotící nástroje, které umožňují vyhodnocování a reorganizaci procesů s ohledem na genderové hledisko: zde máme na mysli především Gender Impact Assessement (dále GIA) a genderové analýzy.

Hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů je proces, který je ve své ideální podobě popsán v pěti fázích:

fáze 1: Popis stávající situace v dané oblasti regulace z perspektivy rovnosti žen a mužů;
fáze 2: Popis pravděpodobného vývoje bez regulačního zásahu;
fáze 3: Popis a analýza navrhované regulace;
fáze 4: Popis možných dopadů regulace na rovnost žen a mužů;
fáze 5: Hodnocení možných dopadů na rovnost žen a mužů.

Fázi 5 přitom navrhují Verloo a Roggeband (ibid.) posuzovat prostřednictví následujících kritérií – rovnosti, autonomie (možnosti rozhodovat o sobě) a multiformity (pestrosti různých výsledných uspořádání, opaku uniformity).

Zdůrazňuje se zahrnutí zvažování účinků na situaci mužů a žen (genderové perspektivy) na všech úrovních politiky a při všech stádiích, tj. ve fázi plánování opatření, fáze realizace, a konečně ve fázi evaluace.

Prvotní fází při zvažování dopadů je **primární vyhodnocení, zda je genderová dimenze v konkrétní oblasti vůbec relevantní**. Zkoumá se tedy, zda oblast navrhovaného opatření/politiky se dotýká nějaké skupiny obyvatelstva, či je relevantní pro každodenní život. Pokud ano, pak zda je v dané oblasti rozdíl mezi muži a ženami např. s ohledem na **jejich práva, možnosti participace, hodnoty a normy či dosahování na zdroje** (European Commission nedatováno). Některé zdroje hovoří v tomto smyslu o quick scan či gender relevance check (např. Federal Ministry for Family Affairs 2007).

Při dalším kroku, konkrétním hodnocení, je nutné zohlednit klíčové oblasti, kterých se genderová dimenze týká. K tomu jsou určeny konkrétně nástroje genderové analýzy jako:

- **METODA 3R** – nástroj zjišťující úroveň genderové rovnosti, pomáhá analyzovat aktivity či služby. Zaměřuje se na tři hlavní oblasti zájmu: reprezentaci, zdroje a realitu (z anglického representation,

resources, reality), a umožňuje tak získat informace o zastoupení žen a mužů, o zdrojích alokovaných mezi ženy a muže, o uplatňování genderových vzorců v dané organizaci či instituci, analýzu konkrétních podmínek (Maříková 2009).

Tata metoda uplatňuje genderovou analýzu v oblastech, které mají specifický význam v kontextu genderových (ne)rovností. V oblasti reprezentace se analýza zaměřuje na oblast reprezentace žen a mužů v rámci rozhodovacích pozic – resp. jejich participace a složení cílové skupiny. Oblast zdrojů je analyzována s ohledem na alokaci finančních zdrojů, časových, ale i prostorových či informačních. Zaměření však může být i na otázku možností a příležitostí rozvoje, vzdělání, nových technologií, dopravy a volného času a jeho trávení. Realita odkazuje na konkrétní analýzu podmínek v kontextu genderové rovnosti. Pomocné otázky mohou být např. následující: Jsou zájmy a potřeby žen a mužů dosahovány rovným dílem? Mají skutečně rovné příležitosti? Proč je situace taková, jaká je? Jaké stereotypy a předsudky o rolích žen a mužů stále přetrvávají? (Maříková 2009, European Commission nedatováno).

3. PROČ – JE TŘEBA AKTIVNĚ GR V OPZ UCHOPIT

3.1. Teoretický úvod

Smysl zahrnování aspektu rovnosti žen a mužů do všech investičních priorit a tím i do všech podpořených projektů lze vidět ve dvou rovinách. Postavení žen a mužů není v ČR rovnocenné, pokud se narodíte jako žena, čelíte specifickým překážkám (nižší plat za stejnou práci, kariérní strop, …). Evropský sociální fond je integrálním nástrojem české veřejné správy a politiky vůbec. Je zde tedy evidentní morální závazek využívat fond k dosažení rovného postavení deklarovaného v ústavě.

Druhá rovina argumentů hovořících pro rovnost žen a mužů v podobě horizontálního tématu OPZ vychází z ekonomické argumentace. Řada problémů, na které se OPZ snaží reagovat (typicky sociální vyloučení) má příčinu v nedostatku finančních zdrojů na různé aktivizační politiky. Objem těchto potenciálních zdrojů lze výrazně zvýšit pokud se bude více využívat, bohužel stále ještě opomíjený, potenciál žen na pracovním trhu[4]. Tento potenciál dokáže pozitivně ovlivnit výši HDP a přinese tak další prostředky na potřebné politiky. Skutečně dobře a efektivně pojaté téma rovnosti žen a mužů v rámci jednotlivých priorit OPZ může sehrát roli akcelerátoru při dosahování cílů, které si OPZ klade.

[4] Velmi strukturovaně shrnuje ekonomické argumenty podporující genderovou rovnost připravovaný akční plán vlády pro rovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích: Pozitivní dopady na rozhodování a výkonnost; Větší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a obecně vyšší participace žen na trhu práce má pozitivní dopady na státní rozpočet; Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mělo příznivé dopady na mzdové nerovnosti mezi ženami a muži; Zvýšení růstu HDP, atd.

Samotný text OPZ se k výše popsaným principům na několika místech výslovně odkazuje. Je zdůrazňována potřeba horizontálnosti tématu, tj. aktivní reagování na problém genderové nerovnosti v rámci všech investičních priorit (dále IP) OPZ.

“Kromě investiční priority 1.2 *Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a prosazování stejného ohodnocení za stejnou práci* zaměřené výhradně na specifická opatření na podporu rovnosti žen a mužů, je nutné, aby princip rovnosti žen a mužů byl respektován a podporován rovněž v dalších prioritních osách a investičních prioritách.” (OPZ:164)

“Téma rovných příležitostí žen a mužů bude proto zakomponováno do kritérií pro výběr projektů. Bude usilováno o to, aby podpořené projekty přispívaly k naplňování principu rovnosti žen a mužů všude, kde je to relevantní. Projekt, u nějž bude v rámci hodnocení identifikován negativní dopad na rovné příležitosti žen a mužů, nebude moci být podpořen z prostředků OPZ.” (OPZ:164)

“V rámci monitorování budou v souladu s požadavky přílohy 1 nařízení o ESF sbírána mj. data o pohlaví podpořených osob tak, aby bylo možné podporu pro ženy a naplňování principu rovnosti žen a mužů vykazovat a v rámci evaluací vyhodnocovat. Takto získaná doporučení pak budou zohledněna při nastavování parametrů výzev a podmínek pro realizaci projektů a pro případné úpravy aplikace horizontálního tématu rovnost žen a mužů v průběhu realizace operačního programu.” (OPZ:165)

Následující tabulka, která na straně 9 OPZ sumarizuje hlavní problémy spojené s rovností žen a mužů je v rozporu s výše uvedou první citací. Z tabulky vyplývá, že téma rovných příležitostí není řešeno jako horizontální téma jdoucí napříč všemi osami a prioritami. Naopak se předpokládá, že se tento problém nerovnosti řeší a vyřeší pouze v rámci investiční priority 1.2. Nejsou identifikovány jiné IP než 1.2 jako pole pro řešení nedostatečné genderové rovnosti na trhu práce.

Tabulka níže ilustruje rezignaci na skutečně horizontální pojetí genderové rovnosti napříč všemi osami a investičními prioritami OPZ. Tomuto předpokladu odpovídá též realita, kdy povinné zahrnutí tématu genderové rovnosti je kromě investiční priority 1.2. (dříve 3.4 v OPLZZ)[5] pouze formální a neefektivní. Cílem předkládané analýzy je zmapovat „bílá místa" v ostatních investičních prioritách a představit návody, jak genderovou rovnost v ostatních prioritách uchopit.

Identifikované problémy	
➢ Nízká míra zaměstnanosti žen v ČR, především žen, které pečují o malé děti či žen ve vyšším věku.	
➢ Nedostatečné podmínky pro slaďování pracovního a soukromého života v ČR	
➢ Diskriminace na trhu práce, vertikální a horizontální segregace a rozdíl v odměňování žen a mužů.	
Příčiny	**Výběr příčin pro řešení**
➢ Nedostatečná kapacita dostupné a kvalitní předškolní péče o děti včetně dětí do 3 let věku a jiných sociálních služeb zaměřených na podporu pečujících osob.	IP 1.2
➢ Nedostatečné využívání flexibilních forem práce	IP 1.2
➢ Předsudky a stereotypní vnímání žen, zejména žen s malými dětmi či žen ve vyšším věku na trhu práce	IP 1.2
➢ Kvalifikace žen po dlouhých výpadcích v kariéře z důvodu péče o děti (či jiné závislé členy rodiny) neodpovídá požadavkům trhu práce	IP 1.2
➢ Konstrukce nároku na mateřský a rodičovský příspěvek v kombinaci s nastavením daní z příjmů fyzických osob nepodporují svobodnou volbu rodičů ve vztahu k návratu na trh práce	Externí faktor
➢ Stereotypní vnímání společnosti ohledně rozdělení rolí žen a mužů.	Částečně v IP 1.2,

Tabulka 1 – OPZ str. 9

Gender

Předpokladem úspěchu je porozumění a shoda všech zainteresovaných aktérů a aktérek významu genderové rovnosti. K tomu je nejprve třeba definovat pojem gender. Gender je termín přejatý z angličtiny, který je užíván s ohledem na skutečnost, že rozdílnost a nerovnost se produkuje nejen kvůli rozdílnosti žen a mužů z důvodu odlišného pohlaví (biologicky), ale především se vytváří v sociálních vztazích. Rovnost žen a mužů tak může být vnímána jako užší (a nepřesnější) pojmenování nežli rovnost genderová (která takto neusiluje o

[5] Operační program lidské zdroje a zaměstnanost byl předchůdcem aktuálního Operačního programu zaměstnanost. Stejně tak investiční priorita 3.4 byla v OP LZZ podobně zaměřená jako současná investiční priorita 1.2.

smazání rozdílů mezi muži a ženami, ale právě klade důraz na rovné postavení a zacházení bez ohledu na stereotypy, jež působí ve spojitosti s pohlavím).

Pojem gender zdůrazňuje, že mnoho z toho, co odvozujeme od biologického pohlaví, je dáno sociálně, kulturně, strukturálně. Ann Oakley (1972) definovala gender právě jako to, co souvisí s pohlavím, ale není to dané biologicky.

Gender to jsou všechny sociální a kulturní vlivy formující odlišně konstrukty mužství a ženství v dané společnosti. Renzetti a Curran (2005) definují gender jako společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské.

Joan Scott definovala gender ve dvou rovinách: **1. Gender je konstituční element sociálních vztahů založený na vnímání pohlavních rozdílů. 2. Gender je primárním způsobem projevu moci. (Scott 1986:167).**

Etymologický význam slova diskriminace znamená neodůvodněné činění rozdílů. Cílem analýzy je identifikovat jaké neodůvodněné rozdíly na základě pohlaví se promítají do tématických oblastí jednotlivých investičních priorit. Následným krokem je identifikace aktivit, které vedou ke snížení těchto neodůvodněných genderových rozdílů.

Genderová rovnost

Dosahování rovnosti žen a mužů je jedním ze základních předpokladů dobře fungující demokratické společnosti. V této souvislosti je jednou ze základních hodnot jak v evropském, tak v českém kontextu.

Rovnost žen a mužů je konceptem, který se nejenom mění v čase, ale obecně závisí na vyvíjejících se hodnotách společnosti. Být ženou a/nebo mužem znamenalo naprosto odlišné věci na konci 19. století a dnes. Často je proto samotný pojem gender dáván do souvislosti s historickou, politickou a ekonomickou situací a jejím vývojem (Renzetti, Curran 2005).

V textu důsledně používáme pojem rovnost žen a mužů nebo pojem genderová rovnost. Pro budoucnost navrhujeme v terminologii operačního programu používat systematicky koncept a pojem genderové rovnosti jako takové a z toho důvodu nepracujeme s pojmem horizontální téma rovných příležitostí, které odkaz na ženy i na gender úplně vynechává.

Genderová rovnost je širším tématem, které odkazuje i na znevýhodnění, jež vyplývá z heteronormativního[6] pojímání světa a společnosti jako takové. Genderová rovnost proto odkazuje na nutnost dekonstruovat heteronormativní nazírání na svět, a umožnit tak skutečnou svobodu jedince a jedinky, bez kategorizování do škatulek žena/muž, transsexuál, heterosexuál, bisexuál či transgender.

3.2. Strategické vládní dokumenty a mezinárodní smlouvy

Právní a politický rámec na evropské a národní úrovni

Evropská legislativa již od počátku evropské integrace upravuje postavení mužů a žen, také zákaz diskriminace na trhu práce a odstraňování nerovností v odměňování. Tzv. Římská smlouva (Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství) z roku 1957 je považována za základní rámec rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Dalším významným dokumentem na evropské úrovni je Amsterodamská smlouva z roku 1997, která potvrzuje význam rovných příležitostí žen a mužů, a která ukotvuje i podporu aktivit a snah členských států při prosazování rovnosti na trhu práce.

Systematicky se Česká republika začala zabývat dosahováním genderové rovnosti v souvislosti se vstupem do EU. Sladění evropského a českého práva bylo výzvou, která s sebou přinášela i oblast rovnosti žen a mužů. Mnohé koncepty byly proto přeneseny a v našich podmínkách se dále rozvíjely. Nejedná se pouze o

[6] Apriorní chápání heterosexuálních vztahů jako normy, jako mravně hodnotnějších vztahů a snaha o marginalizaci jiných typů partnerských vztahů, např. gay a lesbických vztahů.

konkrétní instrument genderového mainstreamingu, o kterém budeme pojednávat dále, ale například i o tzv. antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházením a právních prostředcích ochrany před diskriminací), který se specificky zabývá tématem diskriminace z důvodu pohlaví.

V souvislosti s předkládanou analýzou OPZ je nutné zmínit i strategické a politické dokumenty, které se přímo týkají genderové rovnosti. Právo na rovnost a rovné zacházení obsahují čl. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod[7] a již samo jejich zařazení na nejpřednější místo tohoto dokumentu ukazuje na význam, který Česká republika těmto hodnotám přičítá.

Rovnost je dále ukotvena i v mezinárodních dokumentech jako Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (především čl. 2, odst. a), b), d), e), f), čl. 3, čl. 5, atd.), Pekingská akční platforma (především kritická oblast č. 8), Plán pro dosažení rovnosti žen a mužů Evropské unie (2006 – 2010), tzv. Road map (především část II.), Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (především část Správa, provádění a monitorování) a Strategie pro rovnost žen a mužů.

Tyto dokumenty ovlivňují směřování politiky rovných příležitostí na evropské úrovni i v českém kontextu a měly by být v souladu i s plánováním, realizací a evaluací projektů podporovaných v OPZ. Konkrétně se jedná především o následující dokumenty s celostátním dopadem:

- Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže
- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 - 2020
- Vládní akční plány (prevence domácího násilí, vyrovnané zastoupení v řídících pozicích – v přípravě)

3.3. Stav GR v ČR

Přes všechny tyto dokumenty situace rovnosti stále Česká republika nedosahuje. Je evidentní, že ani současná česká společnost nedosahuje takového stavu, aby možnosti a příležitosti byly nastaveny rovnoprávně jak pro muže, tak pro ženy.

[7] Čl. 1: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“ Čl. 2: „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.“

Gender je dynamický systém, který má jak rovinu rozdílnosti, tak i rovinu dominance (Kimmel 2000). Stále tak existují bariéry, které vytvářejí nerovná postavení, a které působí na ukotvení této nerovnosti, a nerovnost tak re-produkují.

Hlavními oblastmi zájmu v současném genderovém aktivismu jsou:

- Trh práce
- Oblast péče
- Genderově podmíněné násilí
- Vzdělávání a vzdělávací systémy

Jde o oblasti, které se protínají se zaměřením OPZ, některé více, jiné méně. Dle vládní strategie je ČR v současnosti v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %). Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou za rok 2014 ve výši 23% (tzv. gender pay gap), přičemž tento ukazatel nikdy nebyl nižší nežli 20% (Volejníčková 2015). Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %). Trh práce je také dominantně mužskou záležitostí – ať již hovoříme o horizontální[8] či vertikální[9] segregaci. Zastoupení žen v řídících pozicích je velmi nízké.

Kapacita služeb péče o děti je nedostatečná: aktuálně nebylo uspokojeno téměř 59 000 žádostí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání.

Zastoupení žen v politice v ČR zůstává velmi nízké. Podíl žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR činil po posledních volbách 19.5%. V žebříčku sestavovaném Meziparlamentní unií ČR obsadila 74. místo mezi Bangladéší a Panamou.[10]

[8] Horizontální segregace nebo-li segregace oborová, poukazuje na to, že v mnohých oborech převažují buď muži nebo ženy (typicky ženy zdravotnictví, muži IT- technologie)

[9] Vertikální segregace se týká rozdělení trhu práce podle pozic a pohlaví, tedy postavení žen a mužů na kariérním žebříčku. Ženy jsou výrazně méně zastoupeny v rozhodovacích funkcích.

[10] Vede Rwanda s 64 %, následovaná Bolívií a Andorrou. Blíže viz IPU. 2014. Women in national parliaments [online]. S.l.: IPU [cit. 2014-12-22]. Dostupné na: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.

Dle připravovaného vládního Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je třeba v tomto světle číst zprávu Světového ekonomického fóra o úrovni genderové rovnosti v jednotlivých zemích, tzv. Global Gender Gap Report[11], která v roce 2014 umísťuje ČR až na 96. místo (z celkem 142 zemí). V oblastech jako je přístup ke vzdělávání nebo ke zdravotní péči dosáhla ČR výborného hodnocení, naopak velmi špatné hodnocení zastoupení žen v rozhodovacích funkcích posunulo ČR na spodní místa žebříčku.

Připravovaný akční plán dále argumentuje, že ženy v současnosti tvoří 44 % ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR[12]. Zároveň tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol[13] a 61 % jejich absolventů a absolventek [14]. Přes výše uvedené skutečnosti zůstávají nadále výrazně podreprezentovány v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry. V současné vládě ČR jsou tři ženy z celkem 17 ministryň a ministrů (18 %). Ženy tvoří 19,5 % v dolní komoře Parlamentu ČR a 18,5 % v Senátu[15]. Podíl žen v zastupitelstvech měst a obcí je 27 %[16]. Ženy tvoří pouze 7 % členek a členů představenstev a pouze 4 % výkonných řídících pozic firem obchodovaných na burze[17]. Tyto údaje staví ČR na zadní místa ve srovnání v rámci EU[18].

[11] Blíže viz World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014* [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>.

[12] Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013>.

[13] Tamtéž.

[14] Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

[15] Blíže viz http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice, Fórum 50% [cit. 2014-11-16].

[16] Blíže viz Fórum 50%. 2014. *Analýza výsledků voleb do zastupitelstev měst a obcí 2014 z hlediska zastoupení žen* [online]. Praha: Fórum 50% [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_komunal_2014_vysledky_3.pdf>.

[17] Blíže viz Women and men in decision making [databáze online]. 2003. S.l.: European Commission. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm>.

[18] Blíže viz World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014* [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>

3.4. Zkušenosti z OP LZZ

Zhodnocení předchozích opatření a evaluací

Analýza proběhlých opatření v rámci výzvy č. 94 Podnikové vzdělávání byla částečně zpracována MPSV, přičemž se zaměřovala na vyhodnocení horizontálního tématu rovné příležitosti, kdy povinnou přílohou výzvy bylo vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku. Nicméně důležité je zmínit, že vyhodnocení bylo provedeno pouze na vzorku 50 žádostí z celkového počtu 941, které splnily věcné hodnocení. Také je důležité uvést, že z vyhodnocení plyne, že někteří žadatelé nevyplnili všechny otázky dotazníku a jejich odpovědi jsou tedy neúplné. To naznačuje, že k vyplnění povinné části dotazníku nebylo přistupováno systematicky.

Ze souhrnného vyhodnocení vzorku však vyplývají zajímavé informace:

1. Jeví se, že žadatelé ve své podstatě „nemají s aplikací rovných příležitostí na pracovišti problém“, resp. agendu rovných příležitostí mají zakotvenou v pracovním řádu, etickém kodexu, platovém předpisu či jiném dokumentu (38 organizací), či mají vlastní antidiskriminační opatření.

2. Nástroje a metody na srovnávání podmínek rovného zacházení však podniky ve velké míře nepoužívají, nespolupracují s neziskovými/akademickými organizacemi a konkrétně za oblast rovných příležitostí ve firmách nejsou určeny pracovní pozice.

3. Dle informací firem z dotazníků však následně jsou uplatňovány aktivity, které jsou zaměřeny na specifickou skupinu žen/rodičů s dětmi/pečujících osob jako např. flexi formy práce, kontakt a práce s rodiči na MD/RD,

4. Na tomto základě pak je překvapivé, jaké formy opatření navrhují žadatelé realizovat ve svých projektech. Lze zhodnotit, že se ve své podstatě jedná o formalitu, která je typická svým popisným charakterem (dotazníkové šetření mezi zaměstnanými, analýza, tvorba plánu rovnosti, aktualizace firemních dokumentů s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů (rp-žm), sběr genderově strukturovaných statistik), či vzdělávacím (proškolení ve své podstatě pouze jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň).

Vzdělávání je typické cílením na pozice office manažera, účetní apod., či naopak informativní školení pro vyšší management o obecném tématu rovných příležitostí žen a mužů. Pouze v některých případech bylo zmiňováno proškolení interních lektorů. Obdobně velmi sporadicky bylo zmiňováno rozšíření nabídky podpůrných služeb, resp. opatření zaměřených na podporu pečujících, či dalších specifických opatření na podporu srovnání podmínek žen a mužů (podpora kariérního růstu žen, mentoring a koučink, cílený nábor žen).

Lze shrnout, že se především jednalo o zahrnutí témat, na která navedl dotazník, která však nejsou v souladu s gender mainstreamingem priorit projektu a ani výzvy. Logicky by se nabízelo např. vytvořit možnosti pro hlídání dětí při podnikovém vzdělávání, zaměřit se na specifický mentoring a podporu žen pro jejich kariérní růst či např. specifikaci a analýzu potřeb určitého segmentu zaměstnaných a jejich integraci do projektových aktivit. Genderový audit jako nástroj pro odbornou analýzu potřeb organizace a vyhodnocení jejích aktivit s ohledem na rovnost žen a mužů v personálním řízení nebyl ani jednou zmíněn. Genderovou analýzu budou podle návrhů provádět nespecifikovaní zaměstnanci/zaměstnankyně. Pouze jedenkrát zaznělo, že analýza bude vykonána ve spolupráci s expertkou z Gender Studies.

Hypotéza o čistě formalistickém začlenění horizontálního tématu rovnost žen a mužů do jednotlivých projektů byla potvrzena prostřednictvím telefonických rozhovorů s realizátory projektů z výzvy 94.

Logické rámce

Při dvou výzvách OP LZZ v oblasti podpory 3.4 zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života (výzvy č. 76[19] a 88[20]) byli žadatelé motivováni, aby spolu se

[19] Cílem výzvy č. 76 bylo "zlepšení nerovného postavení mužů a žen na trhu práce, především v oblastech horizontálního a vertikálního rozdělení trhu práce podle pohlaví, platové nerovnosti žen a mužů, přístupu zaměstnavatelů ke slaďování pracovního a rodinného života. Snahou je také odbourávání genderových stereotypů na trhu práce" a byla vyhlášená 16.5.2011. Dostupná na: http://www.esfcr.cz/vyzva-76.

standardní žádostí o dotaci předložili také tzv. logickou rámcovou matici (logframe - nástroj používaný v rámci metodiky Logical Framework Approach). Žadatelé, kteří logframe předložili byli bodově zvýhodněni. Pilotní využití logframe pro možné zkvalitnění procesu hodnocení, monitoringu a hodnocení programu následně pro řídící orgán analyzoval externí expert.

Závěrem analýzy bylo, že pilotní testování logframe nepřineslo očekávaný efekt - nezvýšilo kvalitu projektového designu (intervenční logiku předkládaných projektů), ani nemělo potenciál zjednodušit a zrychlit proces hodnocení projektových žádost. Hlavním důvodem bylo nepochopení metodiky Logical Framework Approach ze strany žadatelů a v důsledku toho nízká kvalita předkládaných logframe. Zároveň využívaný systém Benefit není kompatibilní se standardy metodologie Logical Framework Approach. Třetím závěrem experta bylo, že stávající systém hodnocení a výběru projektů se zdá být účinný a je schopen vybrat kvalitní projektové návrhy pro podporu a naopak odfiltrovat nekvalitní návrhy.

Expert zároveň doporučil, že řídící orgán by měl přijmout konzistentní postoj k několika strategickým otázkám, které je následně třeba zohlednit při tvorbě výzev a výběru projektů.[21] Některé dilemata jsou zvláště relevantní při prosazování témata rovnosti mužů prostřednictvím OPZ 2014-2020:

1. Ministerstvo by mělo přijmout rozhodnutí, zda chce podporovat standardizované aktivity, které přispívají k cíli předdefinovanému ze strany ministerstva nebo řídícího orgánu (top-down přístup), nebo má spíše snahu stimulovat podporovat inovace (bottom-up přístup). V druhém případě se přičemž ale jeví jako riziko omezený potenciál žadatelů inovace generovat a před ministerstvem bude stát výzva, jak úspěšné inovace šířit.

2. Skutečná účinnost a udržitelnost některých typických aktivit je sporná (například v případě účinnosti - školení, v případě udržitelnosti - dotované pracovní místa), proto by se měl řídící orgán soustředit na měření výsledků a dopadů dříve, než výstupů projektu.

[20] Cílem výzvy č. 88 bylo: "prosazování cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.
V rámci této výzvy budou také použita opatření zohledňující Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (EY2012)" a byla vyhlášena 1.3.2012. Dostupná na: http://www.esfcr.cz/vyzva-88.
[21] Issues supplementary to applicants' preparation of log frame matrices identified whilst examining project proposals under OP LZZ calls 76 and 88.

Pilotní testování nových manažerských nástrojů a metod ze strany řídícího orgánu lze hodnotit jako pozitivní snahu o zvyšování efektivnosti provádění programu a určitě by bylo vhodné se v budoucnu pokusit podobně otestovat i zavedení některých jiných nástrojů, které mohou přispět k zvýšení kvality a efektivnosti realizace operačního programu, včetně nástrojů podporujících pro rovnost pohlaví. Pilotní testování logframe však zároveň ukázalo, že je třeba poskytnout podporu pro žadatele, aby byli schopni nabízeny inovativní nástroje správě a efektivně používat a tyto přinesly skutečnou přidanou hodnotu.

Zároveň by se měl řídící orgán pokusit změřit dopad různých druhů aktivit, které jsou podporovány, a v budoucnu vyhlašovat výzvy na takové aktivity, které prokazatelně přispívají ke změně sociální reality v oblasti rovnosti pohlaví. Přitom může používat dva typy výzev: malé pilotní výzvy k otestování inovativních modelů. Po vyhodnocení jejich dopadu úspěšné modely, jejichž efekt na zvyšování rovnosti pohlaví se prokáže, šířit ve větším měřítku prostřednictvím výzev na standardizované projekty.

4. CO JE TO GR V OPZ (TÉMATA A AKTIVITY)

OPZ a realizace genderové rovnosti a rovnosti žen a mužů jako horizontálního tématu je do velké míry závislá na pochopení termínu genderového mainstreamingu samotného, ale také konceptů souvisejících: tedy genderové rovnosti a rovnosti žen a mužů. Základní znalost těchto konceptů je vyžadována od všech aktérů a aktérek, přičemž hlubší znalost gender mainstreamingu je podstatná na úrovni politicko-administrativní agendy fondů (tj. jak na úrovni programového cyklu EU, tak na národní úrovni a regionálního implementačního cyklu – viz. Obr 1 – strana 7: cykly ESF pokryté Standardem).

Gender impact assessement investičních priorit (3R - metoda)

V této části vycházíme ze základní struktury prioritních os a souvisejících investičních priorit. Jak již výše bylo zmíněno, z pohledu kontextu a souvislostí podrobíme analýze všechny investiční priority, včetně klíčové priority 1.2, která se na genderovou rovnost přímo zaměřuje. Z pohledu zpracovatelů zakázky se totiž jedná o kontinuitu evaluace, která bez této oblasti by byla pouze parciální.

Témata, cílové skupiny a aktivity identifikované v rámci genderové analýzy investiční priority 1.2, která se přímo soustředí na genderovou rovnost, využijeme také při identifikaci témat a aktivit v ostatních investičních prioritách.

Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	**Investiční priorita 1.1:** Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků
	Investiční priorita 1.2: Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci
	Investiční priorita 1.3: Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám-

	Investiční priorita 1.4: Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce, včetně prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami
	Investiční priorita 1.5: Trvalé začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi", a to zejména těch, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit
Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou	**Investiční priorita 2.1:** Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti
	Investiční priorita 2.2: Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu
	Investiční priorita 2.3: Strategie komunitně vedeného místního rozvoje
Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	
Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa	**Investiční priorita 4.1:** Investice do institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy

Gender impact assessement umožňuje pomocí aplikace metody 3R dojít k přehledné a strukturované genderové analýze jednotlivých priorit dle klíčových oblastí pro genderovou rovnost: reprezentace, zdrojích, reality. Pro přehlednost výsledky analýzy uvádíme v jednotlivých tabulkách strukturovaných dle prioritních os.

4.1. Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Investiční priorita 1.1: Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků

Reprezentace

Muži mají návrat na trh práce jednoduší, je pro ně jednoduší změnit status z nezaměstnaného na zaměstnaného, jejich počet se v roce 2014 zvýšil o 19,9 tis. na 2 802,1 tis., počet zaměstnaných žen se zvýšil o 4,2 tis. na 2 140,4 tis. Zastoupení mužů mezi zaměstnanými se zvýšilo na 56,7 % a podíl žen se snížil na 43,3 %[22]. V počtu přijatých kandidátů převažují muži; ve větší míře se na trhu práce uplatnili muži (148,8 tis., tj. 58,4 % celkového počtu umístěných) (tamtéž). Počet ekonomicky aktivních osob se snížil o 13,1 tis. . Na jeho poklesu se podílely především ženy (pokles o 11,4 tis., počet ekonomicky aktivních mužů poklesl pouze o 1,8 tis.) (tamtéž). Počet mužů v evidenci ÚP ČR k 30. 6. 2014 dosáhl 264,0 tis. a žen 273,2 tis. Počty nezaměstnaných žen a mužů dlouhodobě vykazují větší míru nezaměstnanosti žen, podíl žen u dlouhodobě nezaměstnaných činí 54% (ČSÚ 2014)

Zdroje

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání; nejvyšší rozdíly jsou v případě středoškolského vzdělání bez maturity (kde je v populaci výrazně více mužů) a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě; ve věkové kategorii 25-29 let činí hodnota GPG jen 6,1 % - v tomto věku se na trhu práce uplatňují absolventky vysokých škol, které budují svou kariéru; hodnota GPG pak ale strmě stoupá až k hodnotě 24,7 % ve věkové kategorii 35-39 let[23].

[22] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf
[23] https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1

Zdroje žen a mužů jsou limitované jejich příjmy. Obecně lze zhodnotit, že příjmy v případě nezaměstnanosti plynou ve velké části z podpory v nezaměstnanosti, která je standardizována a vypočítávána v závislosti na dosahované výši příjmu v posledním zaměstnání. Nicméně ta je s ohledem na platový rozdíl odlišná mezi muži a ženami a tak jsou odlišné i příspěvky v nezaměstnanosti, což akcentuje problém chudoby např. u žen samoživitelek.

Finanční situace následně ovlivňuje i možnosti mobility a využívání transportu v případě hledání zaměstnání, následně i ochoty dojíždět do zaměstnání, či příležitostí vlastního rozvoje a investic do svého dalšího vzdělání. V tomto ohledu mají ženy menší možnosti této podpory.

Realita

Přetrvává široká horizontální segregace na pracovním trhu, ženy jsou pracovním trhem tlačeny do profesí souvisejících s péčí o druhé, zároveň jde o pracovní pozice s nižší mzdou. Muži mají převahu v technických oborech a ženy v pečovatelských, vzdělávacích a humanitních oborech. Přetrvává také vertikální segregace, ženy jen obtížně a doslova výjimečně dokáží překonávat bariéry skleněného stropu, který jim brání v postupu na vysoké řídící pracovní pozice. Například v dozorčích radách státních firem je jen 15% žen a v představenstvech pouze 5%.[24] Ženy bývají diskriminovány při pracovním pohovoru, pokud jsou dotazovány na jejich (budoucí) osobní záměry, k mužům takové dotazy nejsou směřovány.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Zaměstnanost žen je výrazněji závislejší na osobním životě žen než v případě mužů. Ženy mají zájem participovat na trhu práce, což dokládá vysoká zaměstnanost žen ve věku 44-54 let (85.7%). Založí-li však mladý pár rodinu, čelí žena mnohem většímu tlaku na opuštění pracovního trhu než muž. Ve věkové skupině žen 29-49 let pečujících o jedno dítě do 6 let je míra zaměstnanosti nejnižší z celé EU (37.4% oproti průměru EU 64.6%). Rodina a děti jsou bohužel v ČR jednou z výrazných příčin nízké zaměstnanosti žen. Na nesnadnou pozici ženy na pracovním trhu nereaguje nabídka částečných úvazků, která v ČR činí jen 9.6%, oproti 32.6% průměru EU (data z roku 2012). Druhou zásadní příčinou jsou přetrvávající genderové předsudky ohledně některých profesí ústící do horizontální a vertikální segregace na trhu práce. V oblasti

[24] *Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem* (Jánský, Krotil & Pavlas: 2015). Dostupné [online] z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analyza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach_bez-orezu.pdf>.

Informačních a komunikačních technologií například pracuje 2.8 krát více mužů než žen. V rozhodovacích funkcích všech typů firem pracuje výrazně méně žen než mužů.[25] Existují tedy obory (informační a komunikační obory, manažerské obory), které představují potenciál pro zvýšení zaměstnanosti žen. Zde je prostor pro genderově senzitivní rekvalifikace. V první řade je však nutné odstraňovat překážky vyplývající z problematického slaďování pracovního a rodinného života, jako je nedostatek různých forem časově flexibilní práce ovšem s dostatečnou jistotou pro zaměstnankyni (flexijistota), kapacita zařízení péče o předškolní děti. Dále je třeba eliminovat vliv tak zvaného skleněného stropu v různých úrovních kariérního žebříčku pomocí nástrojů jako jsou anonymizované životopisy, objektivní kritéria při náboru, atd.

Témata gender maistreamingu

- Horizontální segregace
- Vertikální segregace
- Gender a zaměstanost
- Gender a nezaměstnanost
- Rodina a práce - sladování osobního a pracovního života
- Nábor zaměstnanců/kyň
- Propouštění zaměstnanců/kyň

Příklady aktivit

- Genderově senzitivní rekvalifikace
- Korektní inzerce pracovních míst
- Anonymizované životopisy
- Firemní koncepce flexibilních forem práce
- Objektivní výběrová řízení při náboru nových zaměstnanců/kyň
- Propouštění ve vazbě na dlouhodobé hodnocení zaměstnance/kyně

[25] *Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem* (Jánský, Krotil & Pavlas: 2015). Dostupné [online] z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analyza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach_bez-orezu.pdf>.

Investiční priorita 1.2: Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci

Reprezentace

O provázanosti ekonomické aktivity žen a nedostatku zařízení péče o předškolní děti hovoří vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020: „Dle posledních zjištění Českého statistického úřadu (dále „ČSÚ“) bylo v roce 2012 v rámci populace mezi 15 - 64 lety ekonomicky aktivních 50 % žen (2 300 200) oproti 67,7 % mužů (2 956 700). Markantní je rozdíl v ekonomické neaktivitě žen a mužů z důvodů péče o rodinu. Žen ekonomicky neaktivních z tohoto důvodu je v ČR přibližně 125 krát více než neaktivních mužů (349 tis. oproti 2,8 tis.).[26] Národní ekonomická rada vlády v této souvislosti konstatuje, že omezená dostupnost předškolních zařízení spolu s nevhodnými formami podpory rodičovství způsobuje prohlubující se absenci žen s dětmi na trhu práce. To vede k nevyužití jednoho z mála přírůstových ekonomických zdrojů ČR. Z evropského srovnání vyplývá, že ČR je hluboko pod průměrem Evropské unie (12,5 %) v rozdílu v míře zaměstnanosti žen (20-49 let) bez dětí a s alespoň jedním dítětem (0-6 let), kdy v ČR tento rozdíl tvoří přes 40 %.[27]“ (Vláda ČR:2014)

Ženy se potýkají se skleněným stropem, který jim znemožňuje kariérní vzestup a muži naopak snadněji stoupají na kariérním žebříčku díky skleněnému výtahu. Dle Vládního Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích: „Ženy v současnosti tvoří 44 % ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR.[28] Zároveň tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol[29] a 61 % jejich absolventů a absolventek.[30] Přes výše uvedené skutečnosti zůstávají nadále výrazně podreprezentovány v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry. Ženy tvoří pouze 7 % členek a členů

[26] Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy. 4-3. Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS).* 2013. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69B/$File/1413134403.pdf>.

[27] Blíže viz NERV. *Rámec strategie konkurenceschopnosti*. 2011. s. 136.

[28] Blíže viz ČSÚ. 2014. Zaostřeno na ženy a muže 2013 [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013>

[29] Tamtéž.

[30] Blíže viz MŠMT. 2014. Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

představenstev a pouze 4 % výkonných řídících pozic firem obchodovaných na burze.[31] Tyto údaje staví ČR na zadní místa ve srovnání v rámci EU.“[32]

Zdroje

Ženy mají ztížené podmínky pro postup do rozhodovacích pozic; ženy nezastupují nejvyšší posty - ty jsou zastoupeny muži. Diskriminační praktiky při výběru kandidáta na manažerskou pozici jsou smutným faktem, existuje rozšířený předpoklad, že ženy jsou méně schopné a výkonné, některá místa jsou a priori rezervována mužům[33].

Rozdíly v odměňování žen a mužů (mzda a veškeré další odměny se liší pro muže a pro ženy); celkově průměrné platy mužů převyšují průměrné platy žen přibližně o 22 %.[34] Muži sice zmiňují svou úlohu při zajištění rodiny, pro ženy je příjem ale také důležitý jako pro spoluživitelky. Příjmové nerovnosti mezi muži a ženami tak nejsou nijak opodstatněny[35].

Realita

Ženám je častěji svěřována péče o domácnost, čímž dochází k omezování jejich volného času, popř. času pracovního či soukromého; např. mezi muži manažery převažuje názor, že sféra péče o děti náleží ženám - ať už přirozeně nebo zvyklostně nebo z finančních důvodů. Toto nastavení muže v kariéře podporuje (mají motivaci udržet si a zvyšovat své postavení, dosáhnout určitého finančního ohodnocení; navíc čas, který věnují práci, je pro ně vlastně zároveň časem věnovaným rodině - ve formě výdělku, který přinášejí z práce domů) [36].

Větší množství žen se ve vedoucích funkcích nevyskytuje z častého důvodu nemožnosti sladit pracovní život s tím soukromým (nemohou se účastnit večerních a víkendových jednání, protože mají doma děti a

[31] Blíže viz Women and men in decision making [databáze online]. 2003. S.l.: European Commission. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm>.
[32] Blíže viz World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2014 [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>
[33] http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf
[34] Průměr v EU v témže roce byl 16,4 %. Blíže viz Evropská komise. 2014. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Lucemburk: Evropská unie [cit. 2015-01-26]. Dostupné z: < http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf>.
[35] http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf
[36] http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf

starají se o rodinu). Ženy mají odlišnou životní zkušenost než muži. Součástí této zkušenosti je ztráta kontaktu se zaměstnavatelem během mateřské/rodičovské a obtížný návrat na původní pracovní pozici.

Mateřská a rodičovská dovolená je v České republice stále takřka výhradní doménou matek; přerušení manažerské kariéry z důvodu rodičovské dovolené pro ženu znamená riziko přeřazení na méně odpovědné místo či úplný odchod z organizace; dlouhá rodičovská dovolená znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace[37].

Nejsou investovány dostatečné prostředky do kapacity předškolních zařízení, pouze v 58 % obcí v ČR je dostupnost mateřské školy reálná pro všechny zájemce a zájemkyně[38].

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Odlišit příčiny a důsledky není ve vztahu k genderové rovnosti na pracovním trhu v mnoha případech snadné a někdy ani možné. Tak například na platový rozdíl (gender pay gap) je možné nahlížet jako na důsledek, ve kterém se sčítají všechny ostatní genderové nerovnosti. Ale můžeme na něj nahlížet také jako na jednu z příčin, způsobující nižší zaměstnanost žen. Na větším vzorku rodin jistě platí, že se nerovné odměňování žen a mužů projeví volbou, kdy je primárním živitelem rodiny muž, nikoliv žena.

Příčinami, na které by měly reagovat projekty a aktivity podpořené v rámci specifické OP 1.2., jsou přetrvávající genderové předsudky a stereotypy, které mají vztah k pracovnímu trhu. A k pracovnímu trhu mají vztah všechny genderové předsudky a stereotypy, neboť identita člověka je dnes nejvýznamněji odvozena právě od práce. Proto by se projekty v rámci této IP měly soustředit na osvětové a argumentační kampaně. Dále by se měly za pomoci specializovaných NNO s dostatečným know-how soustředit na rozvoj vzdělávání v genderové problematice ve všech sférách souvisejících s trhem práce, pokud nejsou specificky směrované do jiné oblasti OPZ (např. veřejná správa). Specificky je pak potřeba začít oslovovat, vzdělávat a motivovat muže, jako klíčové aktéry změny. Zároveň IP nabízí prostor pro řešení hlavních přetrvávajících problémů, jako je platový rozdíl (objektivní hodnocení zaměstnanců/kyň), vertikální segregace (mentoring). Jednou z hlavních příčin nízké zaměstnanosti žen je péče o děti a nedostatek souvisejících,

[37] http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf
[38] http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2406550

proto by projekty měly být cíleny i na podporu postupného brzkého návratu z mateřské/rodičovské dovolené.

Temata gender mainstreamingu

- Zastoupení v rozhodovacích pozicích
- Platový rozdíl
- Návrat po mateřské/rodičovské na pracovní trh
- Muži a rodičovská dovolená - muži a péče

Aktivity

- Osvěta ohledně příčin a důsledků genderové nerovnosti
- Podpora kariérního růstu žen a odstraňování fenoménu skleněného stropu
- Osvěta zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně možných firemních opatření podporující genderovou rovnost
- Podpora aplikace opatření genderové rovnosti do firemního prostředí
- Spolupráce zaměstnavatelů s nevládními organizacemi
- Zpřístupnění tématu genderové rovnosti mužům

Investiční priorita 1.3: Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám

Reprezentace:

V rámci celé Evropské unie je v ČR největší rozdíl mezi zaměstnaností žen s dětmi a bez dětí, činí až 40 %[39]. V žádné z dozorčích rad či představenstvu nesedí více než 1 žena a pouze 9 (7 %) ze 127 pozic v těchto 26 dozorčích radách a představenstvech je zastávají ženy. V evropském srovnání mají české firmy kotované na

[39] http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2406550

pražské burze druhé nejnižší zastoupení žen v dozorčích radách (7 % oproti průměrným 19 % členů Evropské unie).

Zdroje

V oblasti slaďování pracovního, soukromého a rodinného života ČR patří k zemím EU s nejnižší nabídkou částečných pracovních úvazků (podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v r. 2012 činil 9,1%, průměr EU byl 24,8%, podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek byl v témže období 2,6% zatímco průměr EU dosáhl 7%).

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů zdůrazňuje, že flexibilita práce má i svou odvrácenou stránku v podobě rizika pekarizace práce: „Je však třeba velmi silně zdůraznit, že částečné úvazky nejsou jedinou formou flexibilních forem práce a jejich větší rozšíření má také negativní dopady na ženy, například zvýšení rozdílu v odměňování žen a mužů. Míru využívání částečných úvazků a dalších flexibilních forem zaměstnávání ovlivňují kromě rozsahu nabídky především úroveň příjmů a kvalita těchto zaměstnání (zejména jistota práce, možnost kariérního postupu, autonomie práce, sociální zabezpečení a flexibilita pracovní doby).[40]“

Mobilita pracovníků a pracovnic je dána jejich životní a především rodinnou situací: péče o rodinu či o dítě, či další závislé osoby do velké míry limituje možnosti mobility. Jejich využití oběma pohlavími stejně tedy je nerealistické a v tomto ohledu projekty budou primárně cílit na muže. Využívání využívání různých druhů dopravy a kvalita a dostupnost různých druhů dopravy hraje významnou roli v možnostech mobility zaměstnanců a zaměstnankyň. Veřejnou dopravu využívají převážně ženy (Hamilton, Jenkins 2000).

Realita

Zaměstnavatelé nenabízejí dostatečnou nabídku flexibilních pracovních režimů (klouzavá pracovní doba, částečné úvazky, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo, částečná práce z domova), nabídka flexibilních pracovních režimů nereaguje na potřeby zaměstnankyň. Téma rovných příležitostí a obecněji diverzity pracovních týmů nemá většina zaměstnavatelů zapracováno do své politiky lidských zdrojů a do

[40] Blíže viz Sociologický ústav AV ČR, *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce z komparativní perspektivy*. 2011. [online] [cit. 2014-10-05] URL: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf>.

interních dokumentů a směrnic. Z výzkumů vyplývá, že ženy mají často problém s dosažením autority v pracovním týmu, homogenizací pracovních týmů si však firma snižuje svůj tvůrčí a pracovní potenciál.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Přetrvávající genderové stereotypy a předsudky ovlivňují firemní kulturu jednotlivých firem. Aktivity podporované v rámci této IP by měly být zaměřeny na odbourávání různých typů genderových segregací ve firmě (vertikální, oborová, podniková). Aktivity by měly podporovat vzdělávání zaměstnanců/kyň v genderové problematice. Výstupem aktivity by měly být nově přijaté směrnice, které genderově korektní a divertiznější kulturu zakotví. Vhodnými aktivitami a nástroji jsou zejména: objektivní nábory zaměstanců/kyň (anonymizované životopisy, genderově smíšené výběrové komise), vzdělávací programy pro ženy, kritéria hodnocení zaměstnaců/kyň, transparentní systém hodnocení, hledání talentovaných žen – mentoring, firemní koncepce flexibilních forem práce stavící na flexijistotě.

Témata gender mainstreamingu

- Diverzita ve vedení firem
- Vzdělávání zaměstnanců/kyň
- Hodnocení zaměstanců/kyň
- Rodina a práce - sladování

Aktivity

- Nábory zaměstanců/kyň
- Vzdělávací programy pro ženy
- Kritéria hodnocení zaměstnaců/kyň
- Transparentní systém hodnocení
- Hledání talentovaných žen - mentoring
- Firemní koncepce flexibilních forem práce (flexijistota)

Investiční priorita 1.4: Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce, včetně prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami

Reprezentace

Nedostatečná expertíza, tj. nedostatek pracovníků a pracovnic orientujících se v genderové problematice na v celé struktuře institucí aktivní politiky zaměstnanosti, tj. od Generálního ředitelství po jednotlivé lokální úřady práce.

Zdroje

Nezaměstnanost žen celkově převažuje nad nezaměstnaností mužů. Vyšší míra zaměstnanosti mužů v porovnání se ženami je stabilním trendem. Údaje z roku 2012 ukazují, že obecná míra zaměstnanosti u mužů byla 63,6%, zatímco u žen je to pouhých 45,9% z celkových 54,5%.[41] V roce 2013 se potvrdila vyšší míra nezaměstnanosti u žen. Míra nezaměstnanosti žen činila 8,3 %, u mužů se jednalo o 5,9 %. (ČSÚ 2014)

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání; nejvyšší rozdíly jsou v případě středoškolského vzdělání bez maturity (kde je v populaci výrazně více mužů) a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě; ve věkové kategorii 25-29 let činí hodnota GPG jen 6,1 % - v tomto věku se na trhu práce uplatňují absolventky vysokých škol, které budují svou kariéru; hodnota GPG pak ale strmě stoupá až k hodnotě 24,7 % ve věkové kategorii 35-39 let[42].

Realita

Neznalost a přetrvávající předsudky ve vztahu k genderové rovnosti způsobují, že nejsou využívané již dostupné metodiky gender mainstreamingu při plánování procesů a priorit aktivní politiky zaměstnanosti.

[41] vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3
[42] https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Důležitou příčinou neřešení genderové diskriminace na trhu práce je nedostatek dat a z nich odvozených statistik, které dokáží problémy popsat. Instituce trhu práce by proto měly intenzivně pracovat na sběru genderově relevantních dat ve vztahu k jejich činnosti. Pracovníci/ce institucí by měli/ly být vzděláváni/ny v intepretaci těchto dat. Instituce trhu práce však kromě reagovaní na stav mají možnost také daný stav pozitivně ovlivnit, pokud na základě sesbíraných dat přijdou s vhodně zaměřenými kampaněmi.

Témata gender mainstreamingu

- Horizontální segregace na trhu práce
- Vzdělávání zaměstnanců/kyň služeb zaměstnanosti
- Nedostatek analytických podkladů

Aktivity

- Genderově senzitivní mapování datové mapování trhu práce
- Sběr genderově relevantních dat o fungování APZ
- Zvyšování povědomí pracovníků ve službách zaměstnanosti o genderové rovnosti
- Kampaň/osvěta o diskriminaci při náboru a zaměstnávaní
- Vytvoření metodiky pro specifickou práci s uchazečkami o zaměstnání

Investiční priorita 1.5: Trvalé začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi", a to zejména těch, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit

Reprezentace

Nedobrovolný nárůst počtu částečných úvazků během ekonomické krize o 50%, výrazný nárůst též u mužů. Muži, přesněji muži s nízkým vzděláním jsou zase výrazněji ohroženi ztrátou zaměstnání, nezaměstnanost nízko vzdělaných mužů reaguje prudce na výkyvy výkonnosti české ekonomiky. Míra zaměstnanosti těchto mužů se základním a nižším středoškolský vzděláním byla v roce 2014 o 26% nižší než je průměr EU, u žen

stejné skupiny Eurostat uvádí rozdíl o 14,5 %. Prekérní forma práce a nezaměstnanost je silným rizikem u mladých lidí obecně, v případě mladých nízko vzdělaných rodičů se rizika prekarizace a nezaměstnanosti sčítají a mladá rodina je silně ohrožena sociálním vyloučením a marginalizací (Kabrňák, Mareš 2007).

Zdroje: viz. IP 1.1

Realita

Hlavní problémy mladých lidí na trhu práce jsou nezaměstnanost a výrazný tlak na prekarizaci práce. Více než čtvrtina všech mladých lidí je zaměstnána na dobu určitou, v roce 2012 24% mužů a 32% žen do 24 let. Nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi mladí s nízkým vzděláním, jejich nezaměstnanost se výrazně zvýšila během ekonomická krize: muži do 24 let 32% před a 50% po krizi, ženy 38% před a 34% po krizi. Tlak na prekarizaci práce (pracovní smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, částečné úvazky, …) dopadá více na ženy.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Určit konkrétní příčiny obtížného zaměstnávání mladých je nad rámec této analýzy a navíc zde není ani jasný genderový rozměr. Z dostupných dat vyplývá, že absolventi/tyk bez praxe mají pozici na pracovním trhu těžší než zaměstnanci/kyně s jistou pracovní historií. V důsledku nejisté pozice jsou pod větším tlakem prekarizované práce. Tlak na ženy ještě jejich potřeba slaďovat pracovní a osobní život t důvodu péče o děti. Reakce nezaměstnanosti na ekonomickou krizi je v případě mužů výraznější než v případě žen, proto je třeba podporovat mladé nízkokvalifikované muže v rozšiřování počtu dosažených kvalifikací, např. obsluhy různých typů strojů na různých typech výrobních linek. Důležité je preventivně předcházet nedostatku praxe prostřednictvím organizování odborných stáží ještě během studia, následně je třeba nabízet takové vzdělávání, které zvyšuje obecně úspěch na pracovním trhu (jazykové kurzy, atd.). V neposlední řadě je třeba nabízet právní pomoc posilující nelehkou pozici mladých na trhu práce.

Témata gender mainstreamingu

- Nezaměstnanost žen
- Provázanost nezaměstnanosti mladých mužů s ekonomickou stagnací
- Prekarizace práce

Aktivity

- Mentoringové programy cílené na absolventky
- Dotované praxe
- Jazykové kurzy
- Multikvalifikace pro mladé zaměstnané muže (schopnost obsluhovat více typů strojů)
- Odborné stáže pro absolventky
- Antidiskriminační právní pomoc
- Kariérní poradenství při střední škole

4.2. Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou

Investiční priorita 2.1: Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti

Reprezentace

Ženy mají v průměru nižší mzdu než muži (téměř o 3000 euro ročně podle ČSÚ),[43] čímž se mohou dostat do složitějších společenských situací/problémů (ztráta bydlení, nedostatek financí na nákup prostředků pro výkon zaměstnání apod.) a proto mohou být sociálně znevýhodněny. Ženám je častěji svěřována péče o děti (i po rozvodu), čímž se jejich sociální zabezpečení snižuje, stejně jako komfort dětí svěřených do péče, a tak jako ženy samoživitelky podléhají rychleji chudobě. Navíc výše starobního důchodu mezi muži a ženami není vyrovnaná. Ženy dostávají téměř o 3000 Kč nižší starobní důchod než muži (ČSÚ 2014).[44] Mezi další znevýhodnění patří zdravotní postižení, kombinované diagnózy, život v sociálně vyloučených lokalitách, etnický původ, imigrace, bezdomovectví, záznamy o trestné činnosti, péče o osobu blízkou,

[43] Zaostřeno na ženy a muže 2014, čerpáno z: https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024439.pdf/06ebe133-ac13-48a2-987d-6ce8f192c40e?version=1.1

[44] https://www.czso.cz/documents/10180/25706857/3000025501.pdf/13bddef1-375e-4df8-9c5a-65e96d9625d8?version=1.1

rodičovství, domácí násilí, závislost na návykových látkách atp. - takové podmínky se násobí a osoba pak tratí v rámci aktivního začleňování do společnosti, což bývá u žen zintenzivněno více než u mužů.

Zdroje

Chudoba zasahuje muže a ženy nerovnoměrně. Ačkoliv může být chudoba způsobena nedostatkem finančních prostředků nebo životem v neprosperující lokalitě, její nedílnou součástí bývá také zneuznaný sociální status utvářený celkovým přístupem k účasti na sociálním životě ze strany žen a z toho plynoucí různé formy diskriminace. Statisticky je proto nutné sledovat více různých dimenzí, tedy nejen rozdíly ve finančním ohodnocení mužů a žen, ale také účast v institucích a z toho plynoucí prestiž ve společnosti. Nezaměstnanost, nižší finanční prostředky a těžší přístup k rozvoji vlastní osobnosti v rámci veřejného prostoru mají ženy. Toto zatížení dále vede ke zhoršení jejich finanční situace, k odepírání možnosti osobního rozvoje a ke kvalitně prožitého života. Zatlačování žen by naopak přispělo ke snazšímu prosazování mužů v lépe hodnocených oblastech života jako např. v uplatnění na trhu práce a tím také k posílení jejich dominantního postavení ve společnosti. Ženy by tak získávaly symbolicky stále nižší status, zejména co se týče rozhodování a mohlo by docházet k feminizaci chudoby, k vyššímu násilí páchaného na ženách nebo k zatlačování žen do soukromé sféry. Ženy by se jen těžko z násobení takovýchto znevýhodnění dostávaly k opětovnému uznání ve společnosti.

Zdroje žen a mužů jsou odlišné v rozsahu finančním, tak i v rozsahu časovém, či neformální podpory. Pokud se týká finančních a ekonomických zdrojů, ženy a muži dosahují odlišných příjmů ze zaměstnání (a v tomto kontextu i příjmů v podobě dávek dedukovaných z předchozích dosahovaných příjmů). Disponování společnými finančními prostředky manželi, rovným dílem ženou i mužem, také není vždy standardní.

V ČR je dle statistiky OECD nutné odpracovat nejvyšší počet hodin za minimální mzdu, aby se sólorodič se dvěma dětmi dostal nad relativní hranici chudoby. Relativní hranice chudoby je definována jako 50% mediánu příjmu domácností. V ČR je nutné k překročení hranice odpracovat 79 hodin týdně. Pro srovnání v USA je to 50%, na Slovensku 37% a v Německu 28%.[45] Vzhledem k tomu, že ženy jsou mnohem častěji samoživitelkami než muži a ČR má jeden z nejvyšších platových rozdílů (gender pay gap) mezi evropskými zeměmi, jde o situaci, která mnohem výrazněji dopadá na bedra žen než mužů.

[45] OECD: Focus on minimum wage after crisis (2015): Making them pay: http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf

Bytová situace žen a mužů je také odlišná, váže se opět na finanční zdroje a bonitu jedinců (což je základní podmínka pro dosažení na hypotéku, jistinu na pronájem apod.).

Co se týče trávení času a volného času, působí zde poměrně tradiční tendence dělení rolí v rodině na ženské a mužské, přičemž ženské práce jsou zpravidla každodenně vykonávané (neboť se týkají každodenní péče o domácnost a členy rodiny) a tudíž více zasahují do časového rámce běžného dne ženy. Ženy v průměru tráví o 3 hodiny déle péčí o domácnost a tudíž jejich časové možnosti jsou tímto limitované.

Nicméně v oblasti sociálního vyloučení je nutné sledovat i neformální vazby, jako jeden z možných zdrojů podpory a pomoci. Ukazuje se, že ženy jsou v této oblasti schopnějšími a umí lépe navazovat, udržovat, ale také využívat neformálních vazeb. Zároveň se neobávají říci si o pomoc a pomoc od druhých akceptovat. Naopak muži v tomto naráží na bariéry, neboť jejich sociální sítě jsou užší a neformální vazby často nefunkční.

Realita

Aby nedocházelo k nárůstu obyvatelstva, kterému je odepřen nebo ztížen přístup ke kvalitnímu životu, je potřeba nabídnout aktivity, které zajistí jejich sociální začlenění. Zaměstnavatelé by měli poskytnout ženám i mužům takové podmínky, aby se vyhnuli nárůstu chudoby nebo odepření začleňování např. tím, že umožní ženám práci z domova nebo flexibilnější pracovní dobu - což by se mělo týkat také mužů, aby mohli zajišťovat chod domácnosti a péči o dítě. Lokality, které se potýkají s vícero sociálními a finančními problémy by měly zajistit obnovu sociálního fungování jednotlivců, skupin či komunit prostřednictvím sociální práce a služeb jako profesionální aktivity, čímž vznikne snaha o zlepšení situace v těchto oblastech pomocí samotných sociálně vyloučených aktérů. Mělo by docházet k monitorování, zda skutečně dochází k rovnému zastoupení mužů a žen, nebo rovnoměrnému věkovému zastoupení apod. Zvýší se tím kvalita života ohrožených skupin, uplatnění na trhu práce, posílí se dostupnost a kvalita základních zdrojů a služeb, vč. přístupu k bydlení, zdravotní péči, zaměstnání a sociální práci.

Existující studie naznačují odlišný přístup žen a mužů k pomoci, což je základní předpoklad pro úspěch sociálního začleňování. Udržování neformálních sítí a schopnost komunikace je dalším nezbytným předpokladem pro úspěšnou sociální inkluzi. V obojím jsou spíše aktivnější a úspěšnější ženy, které tak do velké míry mohou mít předpoklady stát se úspěšnými cílovými skupinami projektů.

Gender-blind přístup může tyto tendence více vyhrotit, a muži mohou propadnout sociálním sítem až na dno, či se mohou potýkat s obtížemi při žádosti o pomoc: ohledem na jejich strach z ohrožení vlastní maskulinity a moci s ní spojené.

Návrat na trh práce je posléze také genderovaným a genderujícím prostředkem. Úspěch je dán (re)kvalifikací a zvýšením kompetencí pro daný pracovní segment, přičemž v současnosti poptávka po technických profesích spíše nahrává zaměstnání tradičně technicky orientovaných mužů. Pokud nebude pracováno s podporou žen pro (re)kvalifikace v oblasti technické, bude jejich uplatnění jen velmi omezené a především bude spadat do tzv. prekérních forem práce, které jsou specifické poměrně velkou nevýhodností na straně zaměstnankyně (částečné úvazky, doby určité, nízká odměna, DPP či dohody mimo pracovní poměr, které nezakládají žádnou formu jistoty do budoucnosti).

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Péče o děti jednostranně zajišťovaná především ženami se jeví opět jako jedna z podstatných příčin sociálního vyloučení a ohrožení chudobou. Z tohoto důvodu jsou ve velmi složité sociální situaci ženy samoživitelky, které pečují o děti. Jejich pozici ztěžuje fakt, že solorodič v ČR musí odpracovat nejvíce hodin ze všech porovnávaných zemí (globálně), aby se přehoupl přes hranici relativní míry chudoby. Zároveň jsou děti po rozvodu převážně svěřované do péče žen, což znamená, že sólorodiči jsou především ženy. Dnes jsou preferované technické dovednosti, ve kterých jsou díky genderovým stereotypům přetrvávajícím ve školství, ženy slabší než muži. Aktivity projektů by se měly soustředit na zlepšení sociální pozice žen samoživitelek, měly by přijít s podporou služeb péče o osobu blízkou. Dále je třeba podporovat takové sociální podniky, které umožní ženám získat dovednosti oceňované na pracovním trhu. V neposlední řadě projekt v rámci této IP měly osvětově a motivačně působit na sociálně vyloučené muže, aby se stali klienty sociálních služeb.

Témata gender mainstreamingu

- Platový rozdíl
- Rozdíl v důchodech

- Gender a chudoba - feminizace chudoby, ženy jsou méně zaměstnané než muži - nezaměstnanost žen celkově převažuje nad nezaměstnaností mužů [46]
- Jednočlenné domácnosti - samoživitelky podléhají rychleji chudobě[47]
- Slaďování pracovního, rodinného i soukromého života - pečování o další osoby, návrat po rodičovské dovolené do výkonu zaměstnání
- Nepřímá diskriminace při pohovoru - jednání nebo opomenutí, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním[48]
- Gender a školství - problém feminizace učitelství, utužování genderových stereotypů - socializace - diskriminace Romů, invalidů [49]

Aktivity

- dotované vzdělávací programy
- servis pro pečující o osobu blízkou
- rozvíjení kompetencí nutných pro udržení se na pracovním trhu (finanční gramotnost, time-management, komunikační dovednosti, IT, jazyková vybavenost)
- sociální podniky (rozvoj technických kompetencí žen)

[46] Ohrožení chudobou a sociální exkluzí, dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do [cit. 2015-04-26]. Nezaměstnanost podle pohlaví a věku, dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do [cit. 2015-04-26].

[47] Složení domácností, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/jake_je_slozeni_domacnosti_v_cr20130307 [cit. 2015-04-26]. Osoby v čele domácnosti, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25701905/3000021124.pdf/9538856a-ecf4-4204-9fb0-a1e98e6dbb70?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Osoby ohrožené příjmovou chudobou https://www.czso.cz/documents/10180/25701905/3000021132.pdf/09f478fe-d68e-4aec-9d24-84acf70a00ac?version=1.1 [cit. 2015-04-26

[48] Složení domácností, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/jake_je_slozeni_domacnosti_v_cr20130307 [cit. 2015-04-26]. Osoby v čele domácnosti, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25701905/3000021124.pdf/9538856a-ecf4-4204-9fb0-a1e98e6dbb70?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Osoby ohrožené příjmovou chudobou https://www.czso.cz/documents/10180/25701905/3000021132.pdf/09f478fe-d68e-4aec-9d24-84acf70a00ac?version=1.1 [cit. 2015-04-26

Praktické nástroje pro zaměstnance - diskriminace, dostupné z: http://pracovnipravo.iure.org/home/vydn-zpotovho-listu-a-pracovnho-posudku [cit. 2015-04-27].

[49] Genderová segregace ve vzdělávání a rozvoj konceptu inkluzivního vzdělávání, viz. publikace Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém (2008). Dostupné z: http://www.genderstudies.cz/download/vzdelavani.pdf [cit. 2015-04-26]. Kapitola I.1. Genderové aspekty vzdělávání v ČR (s. 7 – 11), kapitola I.3. Dopady generové segregace na symbolickou úroveň vnímání vztahů mezi ženami a muži (s. 18 – 21) a kapitola I.5. Odbor rovných příležitostí ve školství na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (s. 27 – 28).

Reprezentace

Kvalitní služby mohou být prezentovány jako dostupné všem a v rámci obecného zájmu. Avšak ve skutečnosti nejsou dostupné všem stejně. Za kvalitu je obvykle nutné mít finanční prostředky (zaplatit si samotnou službu, ale také část finančních prostředků musí být vynaložena na dojezdovou vzdálenost, popř. na zajištění hlídání dětí). Tak dochází k diskriminaci na základě nerovných podmínek v přístupu k určitým službám, které jsou jiným poskytnuty na základě finančních prostředků.

Mezi poskytovateli služeb zdravotních i sociálních, resp. mezi zaměstnanými je převaha žen. Obdobně je tomu i mezi poskytovateli neformální péče, neboť péče je genderovaná: péči poskytují jinak muži a jinak ženy, přičemž ale většinu služeb, které se za péčí skrývají jsou ve valné většině ženy.
Ohrožení chudobou je vázané na věk, v různých věkových kategoriích se riziko chudoby mění. V případě cílových skupin rodin je nutné zvážit, zda se jedná o rodiny úplné, doplněné, či o singl rodiče, resp. svobodné matky či rozvedené otce.

Zdroje

Pracovníci/ce mohou být diskriminováni/y na základě jejich povinnosti splnit pracovní výkon na úkor svých potřeb - např. kontroly zdravotního stavu. Zaměstnavatelé mnohdy nepodporují své zaměstnance v péči o jejich zdraví. Ztížený přístup ke zdravotnické péči (časová náročnost dojezdové vzdálenosti ze zaměstnání atd.) může vést k nemožnosti zaměstnanců získat kvalitní zdravotnické služby. Navíc nedostatečně financované zdravotnictví (vzdělanost zdravotnického personálu, popř. neodpovídající technologie) nemusí zajistit dostatečnou zdravotní péči, což může posléze vést k nárůstu zdravotně nezpůsobilých osob a tím k potřebě navýšení sociálních služeb (pečovatelů/ek, invalidních důchodů).
Péče je genderovaná a jako taková také ovlivňuje zdroje, které jsou pečujícím osobám, ale také příjemcům péče, k dispozici. Neformální péče, ale i profesionální péče v oblasti sociálních služeb a zdravotnictví je doménou žen. Ženy stráví mnohonásobě více času další péčí o domácnost nežli muži. Jejich časové zdroje pro jiné aktivity jsou následně limitované – a to jak v oblasti možnosti aktivního odpočinku, tak i v oblasti pracovní.

Zdravotnictví, stejně jako sociální sféra, jsou feminizovaná odvětví a jako taková následně trpí i nedostatkem sociálního statusu, což se odráží i ve finančním ohodnocení práce. Finanční zdroje žen jsou tedy i v tomto limitované a může se mnohdy vytvářet nejen závislost na nutnosti práce, ale i na partnerovi/partnerce, kteří vydělávají větší finanční prostředky.

Realita

Lékařský personál musí dbát na prevenci nejen na následky onemocnění. Proto je potřeba vzdělávání lékařského personálu a možnost získání dotací pro lepší vybavení nemocnic, což povede ke zlepšení zdravotního stavu obyvatel a tím k nárůstu osob na pracovním trhu a možnostech uplatnění, zár. ke snížení vyplácení sociálních dávek a dalších sociálních příspěvků. Změnou pobytových služeb by došlo ke zvýšení nabídky komunitních služeb, terénních a ambulantních služeb a tím ke zrychlení zdravotnické péče, což by bylo výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele při odchodu jejich zaměstnanců do zdravotní péče.

Mezi uživatelkami a uživateli služeb zdravotních je spíše rovnocenné využívání, v oblasti sociální se však silněji projevují omezení plynoucí z obtížnosti přiznat potřebu pomoci u mužů. Genderové role do velké míry vykreslují muže jako samostatné, nezávislé a tak je pro mnohé z nich často obtížné o pomoc požádat – včetně pomoci sociální. To se projevuje nejen v reluktanci mužů vyhledat včas pomoc a poradenství, ale i ve způsobu intervence, kterou vyhledávají: dlouhodobá systematická sociální práce s nimi je spíše výjimečná, muži intenzivněji vyžadují pouze informace a poradenství (víc např. R. Janebová).
Pokud se jedná o rodiny, i zde je pravděpodobné, že následné služby se budou centrovat buď přímo na děti, či implicitně na ženy, jako nositelky informací, pečující či jednoduše osoby, se kterými je „jednodušší“ pracovat. Poskytovatelky pomoci, i příjemkyně budou pravděpodobně ženy a tudíž v tomto ohledu bude mužský prvek poměrně upozaděn. To bude mít následek v dopadu nejen na případné mužské příjemce pomoci, ale i na vytváření obrazu sociálních/zdravotních služeb jako domény žen.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Sektor sociálních služeb je příkladem pracovního sektoru výrazně genderově ovlivněného. Převážnou část zaměstnanců tvoří zaměstnankyně. Mzdy v sektoru patří k nejnižším mzdám vůbec. Situace je zapříčiněna také přetrvávajícím stereotypem, že péče je něco úzce svázaného s ženstvím nikoliv s mužstvím. Ženy pracující v sektoru odvádějí náročnou a špatně placenou práci, k tomu z pozice ženy zajišťují většinou domácí práce ve svém domově (druhá směna). Zaměstnankyně trpí vyčerpaností a nedostatkem finančních zdrojů na potřebnou regeneraci a relaxaci. Z tohoto důvodů zdůrazňujemeroli

zaměstnaneckých benefitů pro pracovnice v sociálních službách, které by přispěly k nabrání nových sil. Sil, které mohou být v daném okamžiku rozhodující, je-li navíc žena postavena před nutnost hledat si jinou práci. Cílem by také mělo být investovat do vybavení a přístrojů, které zaměstnankyním jejich práci ulehčí, včetně přemýšlení o vhodné ergonomii přístrojů a pracovního prostředí vůbec. Ačkoliv je počet žen v sektoru významně vyšší, i zde platí, že čím vyšší pracovní pozice, tím je vyšší pravděpodobnost, že místo bude zastávat muž. Cílem projektů by tedy měly být také podpůrné mentoringové programy pro talentované ženy. Jednou z dalších příčin genderovanosti oboru jsou naše sdílené představy o mužství, které se nepotkávají s tím, že muž žádá o sociální pomoc. Na někom závislý muž jako by přestával být mužem – člověkem. Z tohoto důvodu je třeba osvětového působení, aby muži více jako klienti vyhledávali sociální služby. Vedle toho je třeba podporovat nábor mužů do řadových pozic, což jednak začne odbourávat stereotyp, že péče je něco nutně ženského a je předpoklad, že muži pak začnou také více vyhledávat sociální služby jako klienti.

Témata gender mainstreamingu

- Ženy a zdraví (čas na prohlídku)
- Gender a zdraví - muži mají vyšší riziko zdravotní újmy než ženy[50]
- Gender a zdravotnictví - zdravotnictví je doménou žen, nejvyšší pozice jsou zastávány muži[51]
- Gender a sociální služby (pečovatelství) - sociální služby jsou doménou žen[52]
- Gender a stáří - důchodkyně mají nižší výši starobního důchodu[53]
- Gender a úmrtí - muži umírají dříve než ženy[54]

[50] Rozdělení populace podle zdraví, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16771866+1413121118.pdf/925de08c-cf7e-433c-90d2-546ac07d0760?version=1.0 [cit. 2015-04-27]. Zdravotní stav populace, dostupné z: http://www.vychovakezdravi.cz/download/file/zdravotni-stav-populace.pdf (s. 15n) [cit. 2015-04-27].

[51] Zaměstnanci ve zdravotnictví podle pohlaví, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k03.pdf/4c87b130-ef61-4c0a-aca2-fd143c6fd712?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Pracovníci ve zdravotnictví, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25703276/3000022201.pdf/ed6607d0-4b08-45b9-8c98-16673d82b5e2?version=1.1 [cit. 2015-04-26].

[52] Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024407.pdf/58b32f9a-c2c2-4a3e-9ddc-dde092e05ff4?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. V oblasti zdravotní a sociální péče převažují ženy zaměstnankyně.

[53] Starobní důchodci podle výše plného starobního důchodu, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k06.pdf/4fb82b8d-18f6-4fc3-917b-1c64c12d6a5c?version=1.1 [cit. 2015-04-26]

- Gender a lékařský personál - lékařský personál přistupuje jinak k problémům mužů a žen
- Muži poskytující péči
- Muži a zdraví (motivace k prohlídce)

Aktivity

- Kampaně motivující muže pracovat v sociálních službách
- Zaměstnanecké benefity zaměřené na diagnostiku a prevenci onemocnění
- Důraz na ergonomii prostředí
- Podpora vstupu mužů do pečovatelských profesí
- Programy pro talentované ženy, postup na řídící pozice

Investiční priorita 2.3: Strategie komunitně vedeného místního rozvoje

Reprezentace

Místní rozvoj je řízen činnosti místní samosprávy. Na úrovni místní samosprávy však zasedají zejména muži, kteří rozhodují o budoucnosti obce.[55] Celkově ženy kandidují méně než muži. V oblasti rozhodovacích funkcí jsou na místních úrovních ženy zastoupeny více, nežli ve vysoké politice. Přesto zastoupení žen a mužů není vyrovnané. Komunitní plánování přivádí dohromady různé aktér aktérky a v tomto ohledu působí pozitivně větší začlenění žen do rozhodovacích pozic.

Zdroje

---

[54] Naděje dožití při narození a ve věku 65 a 85 let podle pohlaví, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k03.pdf/4c87b130-ef61-4c0a-aca2-fd143c6fd712?version=1.1 [cit. 2015-04-26]

[55] Viz Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a v obcích

Rozvoj některých menších měst a venkovských oblastí je nedostatečný z důvodu nízkého počtu nedostatečně zajištěných institucí a sociálních zařízení, které by pomohly zvýšit možnosti vzdělávání, informačních poznatků, zdravotní péče apod. Proto je v některých oblastech lokální nezaměstnanost, není využit ekonomický potenciál venkova, nedochází ke spolupráci místních aktérů, nejsou zde dostatečně dostupné sociální služby a objevují se osoby ohrožené sociálním vyloučením. O místním rozvoji rozhodují zejména muži. Kdyby bylo rozhodování více rovnocenné, mohlo by dojít k tlaku ze strany žen na jiné směřování a požadavky vůči obcím a komunitám. Mnohých žen se týkají odlišné oblasti života než mužů, a proto mohou mít např. o oblasti vzdělávání dětí jiné názory než muži.

Časové možnosti, resp. zdroje mužů a žen jsou odlišné. Ženy stráví více času další péčí o domácnost nežli muži. Jejich časové možnosti pro jiné aktivity jsou následně limitované – a to jak v oblasti pracovních, nebo nepracovních aktivit. Na druhé straně jejich zájem o komunitu je často v souvislosti se snahou tvořit dobré zázemí pro sebe a své rodiny nejen v kontextu zdrojů vlastních příjmů, ale v kontextu zdrojů celé komunity.

Realita

Místní potřeby nebývají naplněny, a tak lokální aktéři nedokážou efektivně řešit problémy s nezaměstnaností a sociálním začleňováním. Zdroje jsou kontrolovány a rozdělovány zejména muži. Ženy by mohly přinést efektivnější rozdělování zdrojů do různých oblastí. Jenže nízká úspěšnost žen může ženy jednak odrazovat od zastávání rozhodovacích pozic v politických otázkách místního rozvoje, stejně jako jejich znatelné nižší zastoupení. Ve skutečnosti ženy nemusejí mít zájem o takové pracovní pozice z důvodu tlaku na určité povahové rysy vyplývajících z politických očekávání, ale také z důvodu vytížení z rodinné sféry nebo z celkového znevažování a stereotypního uvažování o ženách v rámci politického rozhodování. Záměr působit na komunitní plánování a na rozvoj prostředí přátelské rodině a zaměření na rodinu je ve své podstatě pozitivní, neboť by mělo působit na aktérky: ženy. Tedy pokud bude situace cílových skupin reflektována a bude s ní systematicky pracováno. Aktivismus, snaha se zapojit, je přítomna u žen především na místní a lokální úrovni, což se projevuje v jejich větším zapojení do místní politiky. Zde působí na změnu podmínek celé komunity a vytváření prostředí, které má dopad na jedince v sousedství.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Na komunální úrovni je situace do značné míry obdobná situaci v sektoru sociálních služeb. Opět jde o část pracovního trhu, kde je velké procento žen, ale to neplatí pro rozhodovací pozice. Díky tomu se žitá

zkušenost žen (např. bariérovost dopravy) nepromítá do rozhodování o řízení obce v takové míře, jak je to žádoucí. Ženy se významně angažují v činnosti lokálních neziskových organizací, ale tato aktivita není brána v potaz při řízení obce, rozdělování rozpočtu atd. Ženy tvoří jednu z nejvýznamnějších cílových skupin komunálního plánování. Pokud by v obci nebo sdružení malých obcí dobře fungovalo komunální plánování, znamenalo by to zlepšení situace žen. V rámci funkčního komunitního plánovaní (včetně zapojení NNO, významných zaměstnavatelů, místní školy, atd.) je třeba využívat nástroje jako je genderové rozpočtování.

Témata gender mainstreamingu

- Genderové rozpočtování
- Komunitní plánování
- Gender a politika - ženy jsou méně zastoupeny na politických postech[56]
- Rozhodovací pozice - zastávány zejména muži[57]
- Gender a kandidatura - ženy kandidují méně než muži[58]
- Gender a rozdělování zdrojů - zdroje jsou kontrolovány a rozdělovány zejména muži
- Gender a vzdělání - ženy dosahují vyššího vzdělání než muži, ale reálně se méně uplatňují[59]

Aktivity

- Genderové rozpočtování na úrovni obcí
- Příprava obecních komunitních plánů
- Příprava obecních strategických plánů

---

[56] Veřejný život a rozhodování, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani3706 [cit. 2015-04-26]

[57] Veřejný život a rozhodování, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani3706 [cit. 2015-04-26]

[58] Volby do Senátu Parlamentu České republiky, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25707927/3000027701.pdf/1fea40cd-be3f-4643-9bf4-3708d35684e6?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25707927/3000027702.pdf/fd72141b-f785-4c60-a066-26115c57f076?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Volby do Evropského Parlamentu, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25707927/3000027703.pdf/095f903c-54a1-4744-bddb-c9223b1653ef?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Volby do zastupitelstev obcí, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25707927/3000027704.pdf/6eaa8e70-6fcc-4e53-9441-f5a665a87651?version=1.1 [cit. 2015-04-26]. Volby do zastupitelstev krajů, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25707927/3000027705.pdf/6cc61a5f-3a0a-4533-be51-cbb8e887adfa?version=1.1 [cit. 2015-04-26].

[59] Studenti vysokých škol podle fakult, dostupné: https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023312.pdf/afb7705a-abec-4241-96ac-5faded2b9dab?version=1.1 [cit. 2015-04-26].

- Místní partnerské iniciativy (obec, NNO, zaměstnavatelé, …)

4.3. Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Reprezentace

Není dostatečně využit potenciál vystudovaných žen ve vědě a výzkumu. Zastoupení žen mezi výzkumníky je nejnižší od roku 2001. Nárůst zastoupení žen mezi studujícími nevede ke zvýšení podílu žen mezi výzkumníky. Zatímco od roku 2001 zastoupení žen výrazně rostlo mezi studenty a absolventy magisterského i doktorského studia a značně se zvýšil také celkový počet výzkumníků v ČR (o 61,2 %), podíl žen a mužů mezi výzkumníky zůstává neměnný. Česká republika má vyrovnaný podíl žen a mužů, kteří mají kvalifikaci pro práci ve vědeckých a technických zaměstnáních. Oblast českého výzkumu a vývoje však při zaměstnávání dlouhodobě upřednostňuje kvalifikované muže.[60] V ČR existuje pouze jeden akreditovaný magisterský program genderových studií (FHS UK). Zároveň je zřejmý nedostatek kvalifikovaných odbornic a odborníků, kteří mohou zavádět metody gender mainstreamingu ve státní správě a u zaměstnavatelů, mohou uplatnit svoji expertizu při hodnocení projektových žádostí v rámci operačních programů navázaných evropské strukturální fondy.

Muži podporující genderovou rovnost se v ČR nijak vzájemně nesíťují a nepodporují. Kritická mužská studia, tj. obor s více jak třicetiletou tradicí v anglosaských zemích, je v ČR teprve na úplném počátku, doposud nebyla přeložena jediná kniha z tohoto oboru do českého jazyka.

Zdroje

Vzdělávací sféra je feminizovaným odvětvím a jako takové následně trpí i nedostatkem sociálního statusu, což se odráží i ve finančním ohodnocení práce. Finanční zdroje žen jsou tedy i v tomto limitované a může se mnohdy vytvářet nejen závislost na nutnosti práce, ale i na partnerovi.

[60] http://www.zenyaveda.cz/novinky/zastoupeni-zen-mezi-vyzkumniky-je-nejnizsi-od-roku-2001

Vzdělanostní zdroje žen a mužů jsou v sociálních inovacích také odlišné. Ač ženy mají vzdělání v sociálních službách, sociální inovace však jsou spíše doménou manažerských pozic a tudíž mužů. Dostatečné vzdělání i v oblasti jazykové pro úspěch při mezinárodní spolupráci pak je limitem, kterému ženy často musí čelit. Zdroje jako energie a čas zaměstnankyň jsou primárně cílené na cílové skupiny a uživatele/uživatelky současných služeb. V této souvislosti je nutné zmínit i tzv. druhou směnu, kterou ženy postupují poté, co skončí práci v zaměstnání, začínají práci související s péčí o domácnost a rodinu. Díky tomuto vytížení je obtížné hledat další volný čas pro jiné aktivity.

Realita

Zatímco muži zastávají nejčastěji pozice ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a v dopravě, ženy jsou více zastoupeny ve sféře obchodní, zdravotní, sociální a pečovatelské.[61] I přesto muži rozhodují o oblastech, ve kterých jsou ženy více zastoupeny. Pokud by nedocházelo k šíření inovací, Česká republika by mohla ztrácet mezinárodní uznání a v rámci vlastní země by mohlo systematicky docházet k omezování lidských práv, ke stagnaci trhu, poklesu zaměstnanosti důsledkem nevytváření nových pracovních příležitostí apod. Ženy by v takovém případě tratily více než muži, jelikož nezaměstnanost žen celkově převažuje nad nezaměstnaností mužů.[62]

Podle vládní strategie pro rovnost žen a mužů platí, že: „Dlle výsledků výzkumu Podoby otcovství v ČR zadaného MPSV jsou muži s tradičním, stereotypním rozdělením rolí v rodině (na živitele a pečovatelku) spíše spokojeni.[63] Z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že drtivou většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťování domácnosti mají na starost ženy. Ty v průměru obstarávají 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů. Ženy také v 75 % přebírají roli primární pečovatelky o seniory a seniorky v rodině, role mužů je převážně sekundární a omezuje se spíše na příležitostnou pomoc.“

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

[61] Ženy a muži v datech 2014, čerpáno z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1

[62] Ženy a muži v datech 2014, čerpáno z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1

[63] Blíže viz Mediaresearch, *Prezentace – Podoby otcovství v ČR – sociologický průzkum*. 2010. [online] [cit. 2014-02-12] URL: <http://www.tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf.tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf>.

V této IP nelze rozebrat příčiny problémů, neboť její pole není definované jako pole problémové (např. vysoká nezaměstnanost), ale jako pole příležitostí odvislé od inovací a přebírání zahraniční dobré praxe. V ČR existuje jediný magisterský program genderových studií, přitom dostatečné vzdělání v oboru je pro inovativní myšlení nutnou podmínkou. Cílem IP musí být rozvoj vzdělávání v genderové problematice kombinovaný s inovativními projekty přebírajícími osvědčené zahraniční zkušenosti. Takovým případem je např. Národní databáze žen s kvalifikací pro řídicí pozice. Zájemkyně o registraci zde budou moci vyplnit svůj profil mapující jejich kvalifikace a nahrát životopis. Kontakty z tohoto registru budou moci čerpat všechny obchodní společnosti při náboru nových zaměstnanců/zaměstnankyň. Jde o obdobu databáze *Kvinnebasen.no*[64], kterou zřídilo Norsko před přijetím zákona o povinném procentním zastoupení žen a mužů ve vedeních obchodních společností. Inovativním nástrojem, který se v nedávné době pilotně testoval v Německu a Švýcarsku, je software Logib Tool .[65] Jde o program, který umožňuje na úrovni firmy analyzovat jeden z hlavních problémů souvisejících s genderovou rovností, tj. platovou nerovnost. Jak již bylo řečeno výše, hlavními příčinami přetrvávajících nerovností jsou genderové předsudky a stereotypy, které je možné překonávat pomocí argumentačních kampaní. V rámci kampaní je žádoucí využít datovou žurnalistiku jako nástroj, který dokáže srozumitelně prezentovat veřejnosti složité problémy.

Témata gender mainstreamingu

- Osvěta a vzdělávání
- Vizualizace dat
- Snižování platového rozdílu (speciální software)
- Zastoupení žen v rozhodovacích funkcích (databáze kvalifikovaných žen)
- Individuální podnikové cíle zastoupení žen ve vedení
- Zpřístupnění genderové rovnosti mužům (také téma neplacené práce a péče)

Aktivity

- Vznik a akreditace dalších magisterských programů genderových studií
- Inovativní argumentační kampaně (zahraniční zkušenosti)

[64] Kandidátky, které si přály obsadit pozici ve firemních radách, měly možnost se zaregistrovat do veřejné databáze. Tyto databáze byly obvykle součástí větších projektů, jako např. kurzy ve správních radách firem a managementu (Moe, 2009, s. 9). *Kvinnebasen.no* a *styrekandidater.no* byly realizovány na základě státní iniciativy, zatímco NHO's Female Future and Norwegian Lawyers Associations *Justitas Dotre* byly vytvořeny z vlastní iniciativy soukromého sektoru.

[65] http://www.logib-d.de/startseite/

- Datová genderová žurnalistika
- Software analyzující rovné odměňování ve firmě
- Databáze žen kvalifikovaných pro rozhodovací funkce
- Téma neplacené domácí práce a péče v souvislosti s muži

4.4. Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa

Investiční priorita 4.1: Investice do institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy

Reprezentace

O podreprezentovanosti žen v rozhodovacích funkcích v různých sektorech hovoří vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020: „Se vzrůstající úrovní mocenské hierarchie však zastoupení žen klesá. Například v poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tj. 39 poslankyň. Poměr poslankyň po volbách v roce 2013 se snížil, v předchozím volebním období činil 22 %.[66] V Senátu je zastoupeno jen 18,5 % žen a v šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou v současnosti tři ženy. Poměr žen v zastupitelstvech krajů je 19,7 %, v zastupitelstvech obcí to je 26 %. Na pozicích ministerských náměstkyň jsou ženy zastoupeny pouze ze 14 %.[67] Podobná je situace v soudnictví, kde ženy tvoří 61 % všech okresních soudkyň a soudců, ale v rámci Nejvyššího soudu jsou reprezentovány pouze ze 23 %.[68] U 60 největších společností operujících

[66] Podrobná analýza výsledků voleb do Poslanecké sněmovny ČR v r. 2013 viz Fórum 50 %, *Analýza výsledků voleb do PS ČR 2013*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013>.

[67] Údaje MPSV k 31.12.2013

[68] Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2012 – Kapitola 7: Veřejný život a rozhodování*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-17>.

na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna.[69]“ (Vláda ČR:2014)

Neodůvodnitelná genderová asymetrie dokáže fungovat jako korupční indikátor. Příkladem je podreprezentované zastoupení žen ve vedení státních firem. Ačkoliv je v ČR více studentek i absolventek vysokých škol, ženy tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol[70] a 61 % jejich absolventů a absolventek[71]. Přesto ženy tvoří pouze 5 % členek a členů představenstev státních firem[72]. Existuje oprávněná obava, že nízká reprezentace žen ve vrcholové politice se přelévá do nízkého zastoupení ve vedení státních firem. Pak nejsou uchazeči/čky do dozorčích rad a představenstev vybíráni na základě svých kompetencí a dovedností, ale na základě osobních vztahů. Delegování na základě osobní preference představuje korupční riziko, neboť podmiňuje vysokou pravděpodobnost protislužby.

Zdroje

Platový rozdíl činí ve veřejném sektoru 21.2 % a je vyšší než rozdíl v soukromém sektoru řady ostatních evropských států. Přestože ve státní správě existují tabulkové platy ženy pobírají za stejnou práci nižší mzdu Zajímavé ale je, že ačkoliv ve veřejném sektoru existují tzv. tabulkové platy (které jsou odvislé např. od dosaženého vzdělání, náročnosti práce, praxe), ženy pobírají nižší mzdu. Ženy tvoří více jak polovinu vysokoškolsky vzdělaných a i početně převažují jako zaměstnankyně státní správy. Rozdíl s největší pravděpodobností tvoří osobní ohodnocení/odměny (Velčovský 2011), které dostávají k platu častěji muži. Dokonce existuje i určitý rozdíl mezi platy mužů a žen na stejné pozici - na pozici vedoucí oddělení a ředitelky odboru byl plat žen nižší o 3 %, ředitelky sekce měly nižší plat o 12 % a náměstkyně o 7 %. Platový rozdíl je podmíněn také vertikální segregací ve veřejném sektoru, i přesto, že ve státní správě je zaměstnáno více žen (nadpoloviční většina), ve vedoucích pozicích se „většinová převaha“ neodrazila.

---

[69] McKinsey&Company. *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

[70] Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

[71] Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

[72] Jánský, Krotil, Pavlas (2005): Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem. Elektronicky dostupné na: http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analyza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach_bez-orezu.pdf

Existuje značné množství již vypracovaných genderově relevantních metodik ve vztahu ke státní správě[73], krajům[74] i obcím[75]. Některé metodiky se překrývají a není jasné, co je standardem. Příkladem je situace na poli genderových auditů. Cílem je sjednotit, zjednodušit a standardizovat metodiky pro státní, krajskou a obecní úrovni a také vytvořit standard genderového auditu. Na standard genderového auditu, tj. na minimální kritéria pro provedení auditu je třeba navázat způsob certifikace auditorů/rek a také certifikace auditovaných organizací, institucí a firem ve smyslu úspěšnosti absolvování.

Realita

Antidiskriminační legislativa byla přijata poměrně nedávno (konec roku 2009) a není zdaleka zažita a nemá širokou společenskou podporu. Z tohoto důvodu je dobré kombinovat nástroje osvětové a informační s poradenskými. Konkrétně informační kampaně, medializaci precedentních rozsudků a z nich vyplývající důsledky pro zaměstnavatele a další aktéry.

Agenda genderové rovnosti vyplývá z platných mezinárodních závazků ČR[76], schválené vládní strategie[77], dalších strategických dokumentů[78]. Dle nezávislých hodnocení je výkon agendy genderové rovnosti vysoce

[73] Např. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Elektronicky dostupné: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf

[74] Např. Metodika genderového auditu krajského úřadu. Elektronicky dostupné: http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna#prosazovani-genderove-rovnosti

[75] Např. Metodika genderového auditu městského úřadu. Elektronicky dostupné: http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna#prosazovani-genderove-rovnosti

[76] Jedná se zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pro

Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou. Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci , kterým

je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v

Pekingu v roce 1995. Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá rovněž z

Evropské sociální charty, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999.

[77] Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 -2020. Elektronicky dostupné: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

neefektivní[79]. Existuje řada dílčích metodik využitelných jak na úrovni státní správy tak samosprávy, avšak chybí standardizace a koordinace s agendou souvisejících potřebných aktivit orientovaná na dosažené výsledky.

Vazba příčin identifikovaných problémů na navrhované aktivity

Příčinou nízkého výkonu agendy genderové rovnosti ve veřejné správě jsou nízké vědomosti o problematice. Z tohoto důvodů je stále potřeba vzdělávacích seminářů pro pracovníky/ce veřejné sféry. Zároveň je důležitá realizace genderových auditů veřejných institucí. Audity dokáží diagnostikovat nejslabší místa institucí a na ty se následně může zaměřit vzdělávání. Nedostatek metodických materiálů není příčinou nedostatečné funkčnosti veřejné správy na poli genderové rovnosti. Existuje již dostatek metodik, ale chybí vůle a schopnosti stavět na nich. Relevantní příčinou je nedostatek genderových dat v řadě oblastí, data je třeba systematicky sbírat.

Témata gender mainstreamingu

- Genderová expertíza zaměstnanců/kyň veřejné správy
- Gender mainstreaming
- Existující metodiky

Aktivity

- Sběr genderově relevantních dat
- Zveřejňování genderově relevantních dat
- Genderové audity a navazující plány rovnosti

---

[78] Každoročně vyhodnocované a aktualizované Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Elektronicky dostupné: http://www.mpsv.cz/cs/12352

[79] Výsledky názorně dokumentuje historie umístění ČR v mezinárodním porovnání genderové rovnosti. V roce 2014 obsadila v Global Gender Gap reportu Světového ekonomického fóra až 96. místo. Elektronicky dostupné: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE

- Vzdělávání lidských zdrojů - genderová problematika
- Implementace již existujících strategických vládních dokumentů
- Implementace již existujících metodik

5. LITERATURA

ČSÚ: Ženy a muži v datech. [online], 2014. [cit. 2015-03-12] http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf

Daly, Mary E. Gender Mainstreaming in Theory and Practice. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society (Special Issue on Gender mainstreaming). 2005, Vol. 12, 3, p. 443-450. Dostupné z: http://sp.oxfordjournals.org/content/12/3/433.full.pdf+html.

Evropská komise. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015. [online]. [cit. 2014-22-03]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:CS:PDF

Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2007): Working Aid. Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming in the Preparation of Legislation.

Group of specialists on mainstreaming. Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. [online] Strasbourg, 1998. [cit. 2014-24-05] Dostupné z: http://www.unhcr.org/3c160b06a.html

Hamilton, K., L. Jenkins. 2000. A Gender Audit for Public Transport: A New Policy Tool in the Tackling of Social Exclusion. Urban Studies 37: 1793-1800.

Kimmel, Michael. (2000) The gendered society. 2000. New York: Oxford University Press

Maříková, Hana. (2009). Co je metoda 3R? In: Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 10, č. 2/2009. S. 78-80.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Co je to gender mainstreaming? [online]. 2005 [cit. 2014-22-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/nahled/cs/940

Nováková , Jolana (2002). Gender mainstreaming. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Oakley, Ann (2000): Pohlaví, gender a společnost. Portál: Praha.

OECD (2015): Focus on minimum wage after crisis: Making them pay: http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf

Renzetti, C. M., a Curran, D. J. (2003) Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum

Roggeband, Conny and Mieke Verloo (2006), Evaluating Gender Impact Assessment in the Netherlands (1994-2004): a political process approach. (pdf, 816 kB) ***Policy and Politics, 34, 4 October, 615-632***

Scott, Joan Wallach (1986). A Useful Category of Historical Analysis In The American Historical Review, Vol. 91, No. 5. (Dec., 1986), pp. 1053-1075

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007): Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee. Stockholm: Swedish Government Official Reports.

Velčovský, Václav (2011). Lidé v ústředních správních úřadech. Ministerstvo vnitra. Dostupní elektronicky: www.mvcr.cz/soubor/lidske-zdroje-v-usu-2011-pdf.aspx

Vláda ČR (2014). Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020. Dostupné elektronicky: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Volejníčková, Romana (2015). Genderové nerovnosti v odměňování a v penzích, Česká republika. Praha: Gender Studies, o.p.s.

6. DOPLŇKOVÁ LITERATURA

Asklöf, C.; Hedman, B.; Strandberg, H. aj. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2003. [cit. 2014-24-05] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf

Bendl, R. a Schmidt, A. Gender mainstreaming: an assessment of its conceptual value for gender equality. In: Gender, work and organization. 2013, vol. 20, 4, p. 365-381.

ECOTEC (2008): Age equality and diversity: ESF good practice guide. England. ISBN: 978-1-84763-474-0

European Commision. Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies [online]. 2008 [cit. 2014-24-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/blobservlet?docid=2045&langid=en

European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. A guide to gender impact assessment. [online]. (nedatováno) [cit. 2014-12-06]. Dostupné z: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ccuqfjaa&url=http%3a%2f%2fec.europa.eu%2fsocial%2fblobservlet%3fdocid%3d4376%26langid%3den&ei=jx4jvj0damaygprqicaaq&usg=afqjcnemaqg0ccbncxbgwynzv6diz2o1sw&bvm=bv.76180860,d.bgq

European Commission. Impact assessment guidelines [online]. 15. Ledna 2009 [cit. 2014-24-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf

European Commission. Guidance for assessing social impacts within the commission impact assessment system. [online]. 2009 [cit. 2014-24-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/key_docs/docs/guidance_for_assessing_social_impacts.pdf

European Commission. Impact assessment guidelines. [online]. 2009 [cit. 2014-24-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf

European Commission. Commission staff working paper: Operational guidance on taking account of fundamental rights in commission impact assessments. [online]. 2011 [cit. 2014-24-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/key_docs/docs/sec_2011_0567_en.pdf

European Social Fund. Age equality and Diversity. Good Practice Guide. London: Department for work and pension. 2008. ISBN: 978-1-84763-474-

EU Service, GLE. Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. [online]. 2008 [cit. 2014-14-12]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/7323/

Evropská komise. Plán pro dosažení rovnosti žen a mužů 2006-2010 (tzv. Road map). [online]. [cit. 2014-22-03]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF

Evropská komise. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015. [online]. [cit. 2014-22-03]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:CS:PDF

Gaster, Ch. Příručka pro gender mainstreaming v legislativě (gender mainstreaming in der legistik). 2007. Wien, bundeskanzleramt – bundesministerin für frauen, medien und öffentlichen dienst.

Haataja, M.-L., Leinonen, E. a Mustakallio, S. Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. 2011. Jyväskylä: Kopijyvä Ltd. Dostupné z: http://www.gendercop.com/wp-content/uploads/2012/10/Gender-mainstreaming-in-development-programmes-and-projects.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Co je to gender mainstreaming? [online]. 2005 [cit. 2014-22-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/nahled/cs/940

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Ex-ante evaluace programového dokumentu ESF v gesci MPSV pro období 2014-2020. 2014. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/folder/5070/

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Gender mainstreaming: příručka programu iniciativy společenství Equal. [online], 2004. [cit. 2014-24-05] Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide.pdf

Moe, H. (2009). Hvis databaser er svaret, hva er da spørsmålet?: En studie av fire organisasjoners prosjekter for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse.

Mott MacDonald. European Regional Development Fund for England: 2014-2020 Operational Programme. Equality Assessment. Department for Communitties and Local Government. [online], 2014. [cit. 2014-14-12] Dostupné z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/342496/ERDF_Equality_Assessment_Report.pdf

Pimminger, I. a R. Frey. Guideline on evaluating the cross-sectoral gender equality goal in programmes. [online] Berlin, 2011. [cit. 2014-14-12] Dostupné z: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/english_site/guideline_evaluation_agency_gender_equality_esf_2011.pdf

RegioPartner, IBS SLOVAKIA. Závěrečná evaluační zpráva k projektu Zhodnocení přístupů českých i zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming. [online], 2008. [cit. 2014-14-12] Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/7303/

Nekola, M. Monitoring a evaluace realizovaných politik. In: Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe. Vyd. 1. Praha: SLON, 2007, s. 337-382. Studijní texty, 40. ISBN 9788086429755

Národní komise na podporu rovnosti (National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) (2013): Gender Mainstreaming in Practice. Step-by-step Guide for Gender Impact Assessment