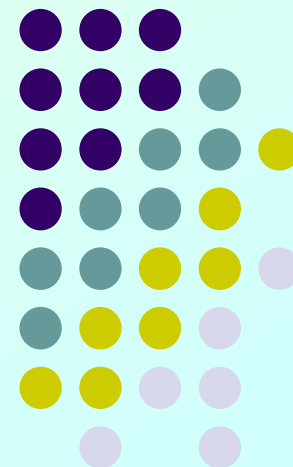
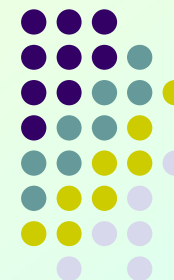


Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy

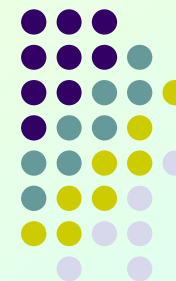
Ing. Petr Pavlík, Ph.D.
PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D.



Úvod

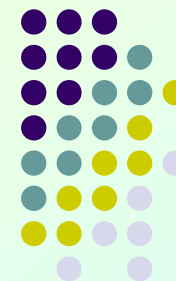


- Širší kontext politiky genderové rovnosti
- Prosazování rovných příležitostí žen a mužů jako priorita vlády České republiky
- Vládní strategie – genderový mainstreaming
- Priority a postupy Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2009
 - Úkol II. 4. Vypracovat analýzu stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy tak, aby byly výsledky zobecnitelné na celou samosprávu



Rovné příležitosti v EU

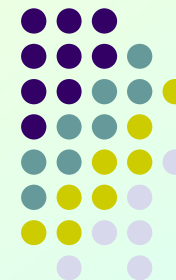
- Genderová rovnost je jedním ze základních pilířů politiky EU:
 - Římská smlouva čl.2 a 3; minimálně 10 směrnic a doporučení
 - požadavek na zapracování do legislativy členských zemí
 - požadavek na začlenění do všech relevantních politik členských zemí
 - podmínka čerpání financí ze strukturálních fondů
- Zároveň konkrétní požadavky na institucionální zabezpečení



Morální stránka věci

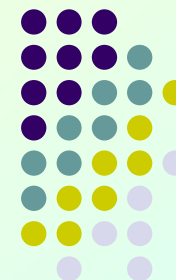
- Genderová rovnost je fundamentálním demokratickým principem a základním lidským právem.
- Rovnost příležitostí v zásadě znamená, že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů jsou stejně doceňovány a nevedou k rozdílným dopadům, které posilují nerovnosti.

Pragmatická stránka věci



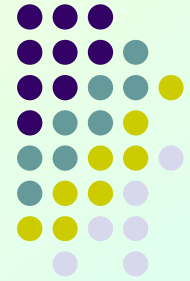
- prosazování genderové rovnosti:
 - zvyšuje důvěryhodnost,
 - podporuje ekonomický růst, konkurenceschopnost a výkonnost pracovního trhu,
 - vede k lepšímu rozhodování,
 - souvisí s demografickým růstem.

Gender

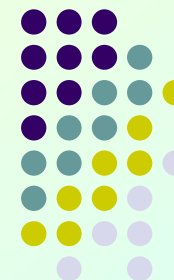


- koncept pomáhající vysvětlit genderovou **rozdílnost** a genderovou **dominanci**
 - *Proč prakticky každá známá společnost dělí lidi na základě genderu?*
 - *Proč je prakticky každá známá společnost založena na mužské dominanci?*

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů



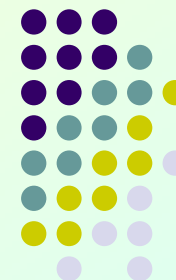
- v zásadě znamená, že:
 1. všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy by měly být ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti žen a mužů,
 2. vždy by měla být snaha posilovat práva, postavení a sebeuvědomění žen.



Metodologie

- Výzkumný nástroj
 - čtyři bloky otázek
 - celkový počet 28 položek
- Datový soubor

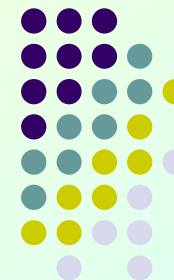
Typ úřadu	Rozesláno	Obdrženo	Návratnost
Krajský úřad	14	11	78,6 %
Obec III.typu	50	16	32,0 %
Obec II.typu	76	31	40,8 %
Obec I.typu	60	17	28,4 %
Celkem	200	75	37,5 %



Odmítavé odpovědi

- 9 úřadů odmítlo dotazník zodpovědět
- Dva typy odpovědí:
 - Nevidí relevanci
 - *S problematikou rovných příležitostí žen a mužů se na našem malém úřadě nesetkáváme. (2 zaměstnanci s prům.prac. úvazkem 32,5%)*
 - Explicitní odmítnutí
 - *...nic takového neřešíme a řešit nebudeme a dotazník si vyplňte sami !!!!!!!!!!!*
- Celkově 11 % úřadů neví, že jsou rovné příležitosti pro ženy a muže jednou z priorit vlády ČR, a navíc se v problematice neorientují.
- V drtivé většině jde o úřady obcí I. typu.

Od kdy se úřady věnují RPŽM?

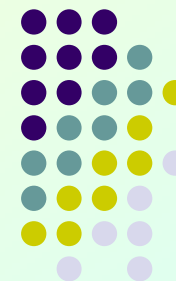


Uvedlo	45,3 %
Neuvedlo	54,7 %

- Ale pět úřadů uvedlo rok 1989, dva rok 1990 a jeden rok 1991.
- Závěr: pouze 34,6 % úřadů uvedlo realistický rok.
 - 53 % rozmezí 1998-2003
 - 8 % poslední tři roky
- Čím menší obec, tím menší pravděpodobnost, že uvede konkrétní rok.

Krajský úřad	11	100,0 %
Obec III.typu	6	37,5 %
Obec II.typu	7	22,5 %
Obec I.typu	2	11,8 %

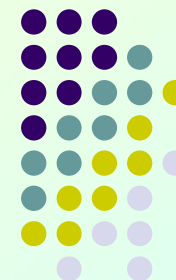
Zohledňování RPŽM ve strategických dokumentech



Typ dokumentu	Četnost	%
Strategie rozvoje	12	16,0
Vize úřadu	10	13,3
Plán rozvoje	5	6,7
Jiné dokumenty	3	4,0

- 32 % úřadů mají cíl formulován v alespoň jednom ze strategických dokumentů , tj. 68 % ani v jednom
 - 86,4 % pouze obecný princip
 - Pouze 4 % mají definovány konkrétní priority a opatření
 - Jen krajské úřady.

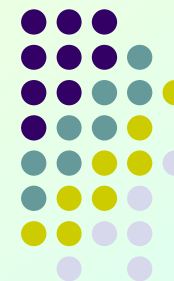
Zohledňování RPŽM v interních dokumentech



Typ dokumentu	Četnost	%
Pracovní řád	27	36,0
Vnitřní platový předpis	8	10,7
Etický kodex	12	16,00
Jiné dokumenty	6	8,0

- 38,7 % úřadů mají cíl formulován alespoň v jednom z interních dokumentů, tj. 61,3 % ani v jednom
 - 2,7 % zohledňují ve čtyřech a více typech dokumentů, 6,7 % ve třech, 8,0 % ve dvou typech a 24,0 % pouze v jednom

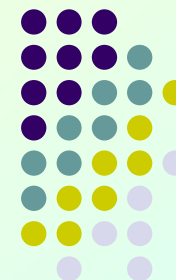
Zákaz diskriminace na základě pohlaví



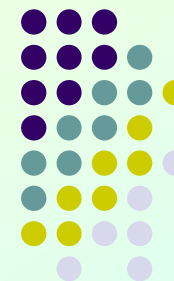
Typ dokumentu	Četnost	%
Pracovní řád	23	30,7
Vnitřní platový předpis	5	6,7
Etický kodex	5	6,7
Jiné dokumenty	7	9,3

- 32,0 % úřadů má zákaz zmíněn alespoň v jednom z interních dokumentů, tj. 68,0 % ani v jednom
 - 2,3 % ve třech, 6,7 % ve dvou a 26,7 % pouze v jednom
- Žádný úřad neuvedl, že by vydal pro svou činnost zvláštní antidiskriminační opatření!

Personální politika



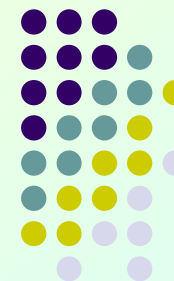
- 42,7 % úřadů sleduje zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení
 - 33,4 % úřadů tak činí pravidelně a 9,3 % občas
- pouze 6,7 % úřadů (5) cíleně usiluje o zvýšení zastoupení méně zastoupené skupiny na některé úrovni řízení
 - pouze dva v odpovědi na kontrolní otázku specifikovaly, jakým způsobem
- 8,0 % úřadů (6) uplatňuje nějaké pravidlo na složení výběrových komisí z hlediska zastoupení žen a mužů
 - 7 specifikovalo jaké
 - 6 úřadů dbá na zastoupení obou pohlaví a 1 dbá na rovnoměrném složení



Komunikace s veřejností

Typ aktivity	Četnost	%
Sekce na webových stránkách	1	1,3
Vlastní statistiky	7	9,3
Cizí statistiky	6	8,0
Jiný způsob	2	2,7
Žádná aktivita	62	82,7

- 5,3 % úřadů využívá dva typy zmíněných aktivit
 - 75 % z nich jsou krajské úřady

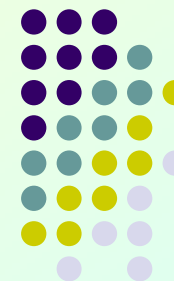


Zodpovědnost za RPŽM

Opatření	Četnost	%
Pracovní místo/pozice	4	5,3
Soustavná pozornost	8	10,7
Příležitostná pozornost	21	28,0
Nikdo se nevěnuje	42	56,0

- Pracovní pozice – 75 % krajské úřady
- Soustavná pozornost – 37,5 % krajské úřady

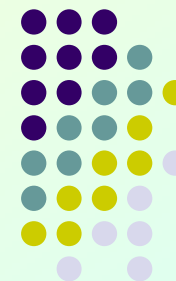
Využívání obvyklých nástrojů prosazování RPŽM



Typ nástroje	Četnost	%
Genderový mainstreaming	0	0,0
Analýzy rozdílů v platech	5	6,7
Statistiky členěné podle pohl.	18	24,0
Genderové rozpočtování	2	2,7
Genderové audity	2	2,7
Odhady genderových dopadů	3	4,0

- 26,7 % úřadů používá alespoň jeden, vesměs statistiky
- pouze 6,7 % dva nástroje – všechno krajské úřady (45,4 %)
- Jen jeden krajský úřad uvedl, že má explicitně formulovanou strategii/plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů a že ji také vyhodnocuje.
- Ze šesti úřadů (8,0 %), které indikovaly, že realizují v dané oblasti nějaké projekty, jich bylo pět krajských (45,4 % ze všech krajských).

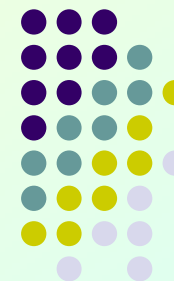
Řešení diskriminace na základě pohlaví



Postup	Četnost	%
Formální postup	3	4,0
Konkrétní útvar	11	14,6
Jiné řešení	6	8,0

- Konkrétní útvar: kancelář tajemníka/ice (9) nebo kancelář vedoucí/ho úřadu (2)
- Jen 20,0 % úřadů indikovalo, že zaměstnanci/kyně jsou seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají s diskriminací na základě pohlaví.

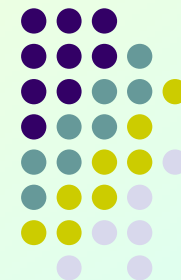
Řešení sexuálního obtěžování



Postup	Četnost	%
Formální postup	5	6,7
Konkrétní útvar	12	16,0
Jiné řešení	6	8,0

- Situace je jen o málo lepší.
- Jen v 21,3% jsou zaměstnanci/kyně seznámeni s tím, jak postupovat v případě, že se setkají se sexuálním obtěžováním.

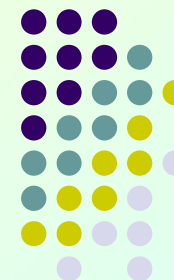
Školení v RVPŽ



	Četnost	%
Vstupní školení	13	17,3
Periodické školení	3	4,0
Alespoň jedno	6	8,0
Součást jiného	5	6,7
Žádné školení	55	73,3

- Ještě mnohem horší je situace pokud jde o školení pro veřejnost, neboť 92 % úřadů žádná školení neorganizuje.
- Pouze 5,3 % úřadů spolupracuje s NNO zaměřenými na prosazování rovných příležitostí žen a mužů.
- Žádný úřad nespolupracuje s některým z akademických pracovišť, která se profilují ve zmíněné oblasti.

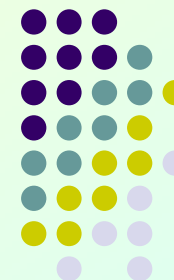
Opatření pro rodiče dětí předškolního věku



Opatření	Četnost	%
Provozování jeslí	1	1,3
Provozování MŠ	7	9,3
Finanční příspěvek	0	0,0
Dohoda s externí MŠ	6	8,0

- 17,3 úřadů přijalo nějaké opatření v této oblasti, tj.
82,7 % žádné

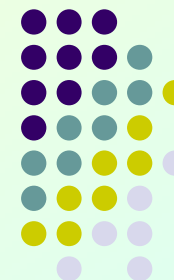
Možnosti pro rodiče dětí předškolního věku



Možnost	Četnost	%
Flexibilní pracovní doba	46	61,3
Částečné úvazky	37	49,3
Placené volno	15	20,0
Neplacené volno	41	54,7
Další formy	6	8,0

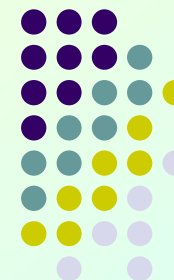
- 82,7 % úřadů nabízí alespoň jednu alternativní formu zaměstnání, přičemž nejčastěji se jedná o dvě formy (30,7 %).
- Zdaleka nejvíce forem nabízí krajské úřady, kdy pouze jeden nabízí méně než tři, ale sedm jich nabízí čtyři a více (78,8 % takových).

Kontakt se zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené



Typ kontaktu	Četnost	%
Pravidelné spojení	18	24,0
Relevantní školení	4	5,3
Společenské akce	43	57,3
Žádný kontakt	24	32,0

- Nejobvyklejší je udržování pouze jedné formy kontaktu (53,3 %), avšak 17,3 % úřadů využívá formy dvě.
- Na rozdíl od jiných oblastí, v této krajské úřady nikterak nevyčnívají.

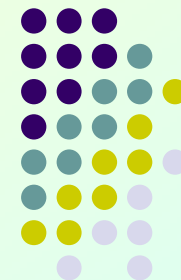


Další opatření

Opatření	Četnost	%
Práce na dohodu	33	44,0
Snížený úvazek	27	36,0
Účast na všech školeních	13	17,3
Individuální plán profesního rozvoje	2	2,7

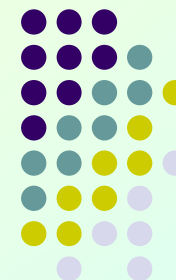
- 60 % úřadů nabízí některou ze zmíněných možností, nejčastěji pouze jednu (28,0 %), ale 24,0 % úřadů možnosti dvě a 8 % dokonce tři.
- Všechny krajské úřady nabízí alespoň jednu možnost a 81,8 % jich nabízí dvě, což je opět vysoce nadprůměrné.

Opatření pro slad'ování směrem k veřejnosti



Opatření	Četnost	%
Rozšiřování kapacity jeslí a MŠ	27	36,0
Podpora volnočasových aktivit dětí	59	78,7
Sledování kapacity sociálních služeb	53	70,7
Podpora pečovatelské služby	60	80,0
Podpora tísňové péče	19	25,3
Podpora denních stacionářů	29	38,7

Závěry



- stav prosazování RPMŽ na úrovni samosprávy nelze charakterizovat jako uspokojivý
- úřady se zaměřují především na zohledňování RPMŽ v relevantních dokumentech a sledování dílčích aspektů
- aktivní přístup je vzácný
- krajské úřady jsou mnohem aktivnější než všechny ostatní typy úřadů
- v oblasti sledování je situace o něco lepší