

ANALÝZA GENDEROVÉ CITLIVOSTI MĚSTSKÉHO ÚŘADU

ING. PETR PAVLÍK, PH.D.
MGR. MONIKA MRŇÁVKOVÁ

PRAHA, 2007



TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM EU A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

PROGRAM INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL
CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071
PROJEKT: PROLOMIT VLNY – ZROVNOPRÁVNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE
PRACOVNÍ PROGRAM: POLITIKA
ORGANIZACE: NADACE OPEN SOCIETY FUND

ANALÝZA GENDEROVÉ CITLIVOSTI MĚSTSKÉHO ÚŘADU

ING. PETR PAVLÍK, PH.D.
MGR. MONIKA MRŇÁVKOVÁ

PRAHA, 2007



TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM EU A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ
REPUBLICKY

OBSAH	
OBSAH	3
ZKRATKY	4
PODĚKOVÁNÍ.....	5
SOUHRN	6
1. ÚVOD	7
2. KONCEPČNÍ ČÁST.....	9
3. EMPIRICKÁ ČÁST.....	10
3.1. Metodologie	10
3.2. Analýza genderové citlivosti městského úřadu malého města	12
3.2.1. Distribuce moci a práce	12
3.2.2. Agenda genderové rovnosti.....	13
3.2.3. Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	15
3.2.4. Povědomí o genderové problematice	16
3.2.4.1. Genderová polarizace, androcentrismus a biologický esencialismus	19
3.2.4.2. Bagatelizace problému a odmítání řešení	23
3.2.5. Městský úřad a genderová rovnost.....	26
3.2.5.1. Přístup instituce k zaměstnankyním/cům	26
3.2.5.2. Vzdělávání v oblasti rovných příležitostí	27
3.2.5.3. Výhled do budoucnosti.....	28
3.2.6. Aktivity kraje a státu při prosazování politiky genderové rovnosti	29
3.3. Analýza genderové citlivosti velkého města	30
3.3.1. Magistrát velkého města.....	31
3.3.3. Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	32
3.3.4. Agenda genderové rovnosti.....	32
3.4. Obsahová analýza webových stránek vybraných městských úřadů	35
3.5. Závěr	35
DOPORUČENÍ	39
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	40

ZKRATKY

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

ESF – Evropské strukturální fondy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NNO – nestátní nezisková organizace

OSN – Organizace spojených národů

PAP – Pekingská akční platforma

Priority - Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

PODĚKOVÁNÍ

Tato studie byla vypracována v rámci projektu Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce, který je spolufinancován evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Bez této podpory by ji nebylo možno realizovat ve stávajícím rozsahu a hloubce, ale nevznikla by ani bez expertízy a pomoci řady lidí, kterým je třeba poděkovat.

Na studii se v první řadě podílela skupina expertek, expertů a studentek spolupracujících v rámci pracovního programu Politika. Za odvedenou práci je proto třeba poděkovat Mgr. Tereze Kynčlové, Ing. Mgr. Olze Angelovské, Bc. Lucii Sinanovičové a Bc. Kláře Cozlové. Svým časem a zkušenostmi také přispěla řada pracovníků/ic vybraného městského úřadu v rámci rozhovorů s klíčovými aktéry a aktérkami i při identifikaci relevantních dokumentů. V zájmu zachování anonymity jim samozřejmě nelze poděkovat jmenovitě, je však na místě vysoce ocenit jejich pomoc, bez které by nebylo možno projekt realizovat. V neposlední řadě je třeba poděkovat i Mgr. Ireně Smetáčkové a PhDr. Blance Knotkové-Čapkové, Ph.D., za podnětné komentáře k prvnímu draftu analýzy a PhDr. Blance Knotkové-Čapkové, Ph.D., navíc i za jazykovou korekturu celého dokumentu.

SOUHRN

Analýza genderové citlivosti vybraného městského úřadu byla realizována týmem expertek, expertů a studujících spolupracujících v rámci pracovního programu Politika, který je součástí projektu Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce. Analýza bude sloužit jako podklad pro vytvoření metodiky genderového auditu městských úřadů. Hlavním cílem bylo zjistit, jaký je stav prosazování genderové rovnosti na městské úrovni v ČR pomocí případové studie jednoho konkrétního městského úřadu, kde bylo zkoumáno, zda dochází k nějakým procesům změn směrem k prosazování rovných příležitostí žen a mužů, a to jak na úrovni individuální (tj. znalosti a postoje konkrétních pracovníků/ic), tak i na úrovni institucionální (tj. cíle a mechanismy chodu dané organizace). Autorský tým došel k závěru, že v rámci zkoumaného městského úřadu:

- není prosazování genderové rovnosti vnímáno jako priorita ani na individuální, ani na institucionální úrovni,
- je povědomí o genderové problematice, otevřenost genderovým tématům a schopnost rozpoznat genderové nerovnosti na velmi nízké úrovni,
- neprobíhá žádné vzdělávání v genderové problematice,
- neexistuje genderová expertíza, není používán žádný ze známých nástrojů genderového mainstreamingu a genderová perspektiva se nepromítá do vnitřní ani do vnější komunikace úřadu,
- nebyly dosud vytvořeny žádné podpůrné struktury pro prosazování politiky genderové rovnosti, dokonce ani pro řešení problémů jako sexuální obtěžování.

Pokud výsledky shrneme, lze konstatovat, že stav prosazování genderové rovnosti na místní úrovni je tristní. Analýza webových stránek vybraných měst ČR naznačuje, že se toto město nijak nevymyká z průměru.

Z hlediska širšího kontextu práce úřadu studie dále odhalila, že vláda ČR zcela rezignuje na prosazování vlastních priorit v oblasti genderové rovnosti na místní úrovni. Místním úřadům se ze strany zodpovědných orgánů státní správy nedostává pozornosti ani podpory, natož pak vedení. Přestože si MPSV jako resort zodpovědný za danou politiku nechal již v roce 2003 vypracovat konkrétní doporučení, jak postupovat v rámci Twinningového projektu „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“ (Asklöf a kol., 2003a), prakticky ani jedno z nich nebylo dosud implementováno.

1. ÚVOD

Genderová rovnost je od roku 1998 prioritou vlády České republiky, která tak uznává své mezinárodní závazky vůči OSN i EU i svou odpovědnost k vlastním občankám a občanům. Za účelem prosazování politiky rovných příležitostí vláda každoročně formuluje *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*, mezi které patří i vybudování odpovídajícího institucionálního zabezpečení dané politiky a vyhodnocování implementace genderových politik, strategií, programů a projektů. Je tedy na místě se ptát, jak tyto klíčové priority vláda plní?

Tato studie proto vychází z explicitně zformulovaných cílů vlády a prezentuje výsledky analýzy genderové citlivosti vybraného městského úřadu, přičemž navazuje na paralelní studie věnované krajskému úřadu (Pavlík a kol., 2007a), kde je představen koncepční aparát, z něhož tato analýza vychází. Studie bude primárně sloužit jako podklad pro vytvoření metodiky genderového auditu na místní úrovni, která bude vycházet z dostupné literatury a ze zkušeností s realizací tohoto konkrétního projektu. Metodika bude určena pro městské úřady. Nicméně tato studie může také inspirovat ty, kdo by se v budoucnu rozhodli realizovat genderové audity a vyhodnocovat úspěšnost prosazování vládní politiky na této úrovni. V tomto širším smyslu je určena jak úředníkům na vládní a místní úrovni, tak i lidem z neziskového sektoru, kteří se angažují při prosazování genderové rovnosti¹.

Hlavním cílem bylo zjistit, jaký je stav prosazování genderové rovnosti na místní úrovni v ČR a zda alespoň dochází k nějakým změnám směrem k prosazování rovných příležitostí žen a mužů, a to jak na úrovni individuální (tj. na úrovni osobních a profesních postojů a názorů jednotlivých pracovníků/ic), tak i na úrovni institucionální (tj. formální i neformální pravidla a hodnoty chodu organizace). V této souvislosti je studie strukturována třemi hlavními otázkami:

1) Jak vybraný úřad implementuje politiku genderové rovnosti? (Je vůbec vnímána jako relevantní? Je zohledňována při rozhodování? Jaké je její institucionální zajištění? atd.);

2) Jak zaměstnanci/kyně vybraného úřadu vnímají problematiku genderové rovnosti? (Jakou důležitost přikládají rovným příležitostem mužů a žen? Jak rozumí základním konceptům a strategiím souvisejícím s prosazováním genderové rovnosti? Jak ji zohledňují ve své práci? atd.);

3) Jak se kraj a vláda angažují v prosazování politiky genderové rovnosti na místní úrovni z pohledu zaměstnanců/kyň úřadů? Analýza genderové citlivosti vybraného města je doplněna o podrobnou analýzu webových stránek velkého města a stručnou zprávou o analýze webových stránek vybraných městských úřadů ČR, které naznačují, že její závěry mají obecnější platnost.

¹ Pro definici konceptu gender a diskusi některých klíčových konceptů viz kapitola 3.2.2.1.

Tento text je jedním ze tří analýz genderové citlivosti realizovaných v rámci projektu Prolomit vlny. Druhé dvě se zaměřují na úroveň kraje (Pavlík a kol., 2007a) a na Magistrát hl.m. Prahy (MHMP)(Pavlík a kol., 2007b). V empirické části se všechny tři dokumenty liší, neboť jsou zamýšleny jako alternativní příklady přístupu k analýze, jež budou užitečné při vytváření metodik. V tomto textu je například věnována větší pozornost a prostor analýze rozhovorů. Empirická část je zamýšlena jako ukázka uplatňování relevantních teoretických konceptů na empirický materiál a osvětluje, jak byly z rozhovorů provedených v rámci všech tří studií vyvozovány závěry, které jsou v textech věnovaných krajskému úřadu a MHMP často prezentovány již jen v souhrnné formě. Analýzy kvalitativních dat mají obecně jistý tvůrčí rozměr a při analýze stejné či velmi podobné sady dat lze klást důraz na různé aspekty problému, což je jednou z jejich nejsilnějších stránek. Analýza genderové citlivosti MHMP nabízí příklad instituce, která má explicitně formulovanou politiku prosazování rovných příležitostí mužů a žen, což je v českém kontextu na krajské a městské úrovni zcela výjimečné. Proto doporučujeme přečíst si všechny tři studie, které jsou koncipovány jako komplementární.

2. KONCEPČNÍ ČÁST

Zásadní koncepční otázky, jež se váží k problematice genderových auditů, jsou pojednány v paralelní studii věnované krajskému úřadu (Pavlík a kol. 2007). Zde autorský tým vyjasňuje vlastní východiska genderového auditu a zavádí jistý řád do používané terminologie, protože situaci v této oblasti lze bez nadsázky charakterizovat jako koncepční chaos. Bouřlivý vývoj metodologií hodnocení genderových aspektů politik, strategií, programů a projektů v posledních deseti letech (Moser 2005) je totiž provázen kumulací terminologických a koncepčních nejasností. Různí autoři a autorky používají termíny jako je genderový mainstreaming, genderový audit či genderová evaluace různě a od toho se odvíjí i jejich různá aplikace, což komplikuje situaci pro všechny, kdo se pokouší zorientovat v dané problematice a/nebo realizovat vlastní genderové audity. Zásadní rozpory ohledně koncepčních východisek, používaných metodologií, oblastí aplikace i konkrétních způsobů provádění genderových auditů jsou spíše pravidlem než výjimkou.

Ve studii věnované krajskému úřadu jsou dále vymezena základní východiska politiky genderové rovnosti a naše pojetí genderového mainstreamingu jako klíčové strategie při jejím prosazování. Jsou zde také diskutovány používané metody sběru a analýzy dat.

3. EMPIRICKÁ ČÁST

Analýza genderové citlivosti konkretizovaná v textu Pavlíka a kol. (2007a) byla aplikována na městský úřad malého města s obyvatelstvem čítajícím cca 3600 lidí (s přenesenou působností cca 6 700)². Zároveň byla provedena detailní analýza dokumentů magistrátu města s obyvatelstvem přesahujícím 150 000 lidí (viz podkapitola 3.3.) a obsahová analýza webových stránek 187 vybraných městských úřadů (viz podkapitola 3.4.) s cílem zjistit, jak a zda se genderová problematika promítá do jejich veřejné prezentace i věcné agendy.

3.1. Metodologie

V rámci výběru městského úřadu bylo využito kontaktů autorského týmu na starosty a starostky. Z několika možností byly pro provedení případové studie nakonec vybrány městský úřad malého města (pod 10 000 obyvatel) a magistrát velkého města (nad 100 000 obyvatel). Bohužel se však vedení magistrátu velkého města po několikaměsíčním rozvažování a vyjednávání rozhodlo na projektu neparticipovat. Jako nouzová varianta proto byla provedena detailní analýza dokumentů, které jsou dostupné na webových stránkách tohoto magistrátu (viz kapitola 3.3.).

Městský úřad malého města dal k dispozici pouze tři dokumenty upravující vnitřní záležitosti úřadu: Organizační řád, Pracovní řád a Vnitřní platový předpis. Nicméně jejich získání nebylo bezproblémové, protože tajemník úřadu odmítl spolupracovat a dokumenty poskytly až vedoucí odborů v návaznosti na provedené rozhovory.

Z hlediska realizace genderových auditů je tato zkušenost důležitá, protože odhaluje nejen nedůvěru k externí spolupráci, ale i nedůvěru k politice rovných příležitostí, kterou tajemník explicitně vyjádřil. Naznačil totiž, že mu tato problematika není blízká a že všechny informace, které s ní souvisí (pozvánky na školení, informační brožury atd.), hází rovnou do koše. Každý má samozřejmě právo na své osobní názory, ale asi není v pořádku, když úřední osoba na této úrovni řízení vědomě a otevřeně ignoruje problematiku, kterou česká vláda a Evropská unie označují za svou prioritu.

Pokud jde o zmíněné materiály, *Organizační řád* je dvoustránkový dokument, který upravuje strukturu městského úřadu, rozdělení pracovních úkolů a vzájemné vztahy jednotlivých složek úřadu. *Pracovní řád* sestává ze čtyř stránek; jeho ustanovení vychází ze Zákoníku práce a jsou upravena na konkrétní podmínky městského úřadu. Čtyřstránkový *Vnitřní platový předpis* také upravuje příslušné zákony o platech a odměňování na poměry městského úřadu.

² V zájmu zachování anonymity není konkretizováno, o která města jde. Analýza má ostatně sloužit jako podklad pro vytvoření metodiky genderového auditu městského úřadu a jde tedy o modelový příklad.

Dále byly prostudovány zápisy z jednání zastupitelstva obce za poslední rok (celkem 9 jednání) a *Výroční zpráva za rok 2005*. Posledním analyzovaným dokumentem byl schválený *Návrh rozpočtu na rok 2006*.

V případě magistrátu velkého města bylo na webových stránkách k dispozici podstatně více dokumentů (viz podkapitola 3.3.), u kterých byla provedena podrobnější obsahová analýza s cílem zjistit, jak a zda se genderová problematika promítá do jeho veřejné prezentace i věcné agendy. Podobná, ale méně podrobná obsahová analýza byla provedena i v případě webových stránek vybraných městských úřadů.

Protože analýza statistik a dokumentů nabídla v případě městského úřadu malého města velmi málo informací relevantních z hlediska analýzy genderové citlivosti, hrály rozhovory o to důležitější roli a jejich analýze je věnována samostatná podkapitola 3.2.2. V případě magistrátu bohužel nebylo možné rozhovory realizovat.

Všichni dotazovaní/é byli ve vedoucích pozicích na různých úrovních. Vedle informací o institucionálních aspektech prosazování politiky rovných příležitostí bylo proto důležité zjistit i jejich osobní přístup a názory na genderovou problematiku, protože ty jsou neoddělitelně spjaty s případnou úspěšností či neúspěšností prosazování jakékoliv politiky.

Délka rozhovorů (6 rozhovorů) se různila od 20 minut do 30 minut. Rozhovory byly provedeny v kancelářích městského úřadu a předcházelo jim krátké seznámení s vedením úřadu, které poskytlo kontakty na relevantní osoby. Tato skutečnost také pravděpodobně usnadnila přístup k některým lidem, ale jindy mohla působit kontraproduktivně, neboť někteří úředníci/ice mohli intervenci ze strany vedení úřadu vnímat negativně.

Užitečné informace přineslo i pozorování dotazovatelek. Jedna se například ocitla v situaci, kdy nebyla akceptována role, s jakou do situace vcházela a jakou si určovala – tedy role badatelky. V této situaci byla nucena se operativně rozhodnout, jakou zvolit další strategii – zda setrvat ve zvoleném terénu (městském úřadě) a v zájmu realizace rozhovoru přizpůsobit roli, která jí byla dotazovanou osobou vnucována, nebo zda opustit terén a ztratit možnost získat relevantní data (viz např. Reinharz, 1992).

Konkrétně se tato dotazovatelka střetla při rozhovoru s tajemníkem městského úřadu malého města se silně genderovaným přístupem, kdy vycházel z velmi stereotypních představ o roli ženy-studentky, kterou evidentně badatelka hrubě narušovala, což, zdá se, interpretoval jako ohrožení. Měl proto potřebu vymezit badatelce „vhodné“ postavení poměrně hrubým chováním, výroky typu „*Nesnáším studenty!*“³ a ujišťováním o tom, že výzkumy jsou „*na nic*“ (R5, s. 1). Snižování hodnoty výzkumu

³ Výňatky z rozhovorů použité v následujících kapitolách jako ilustrativní příklady jsou uváděny v kurzívě. Za každou citaci je uvedeno označení respondenta/ky a stránka z příslušného přepisu rozhovoru. V hranatých závorkách jsou doplněny významy, které vyplývají z kontextu, ale nejsou v konkrétní citaci explicitně vyjádřené. Citace byly upraveny v zájmu lepší srozumitelnosti, neboť konkrétní, občas výrazně nespisovný způsob vyjadřování není z hlediska analýzy relevantní.

sloužilo k udržení stereotypní představy, že ženy nemohou dělat „pořádnou práci“ (R5, s. 1). K uskutečnění rozhovoru tedy bylo nutné smířit se s rolí, kterou měla dle názoru tajemníka jako žena zastávat – v tomto konkrétním případě s rolí studentky či spíše žákyně neznalé věci, s rolí nekompetentní a bezmocné ženy. Přitom zvolila jakousi střední cestu mezi přijetím vnucované role a jejím odmítáním.

Analýza těchto různých typů dat nabídla poměrně ucelený obraz o stavu prosazování genderové rovnosti v daném městě. Tento vhled do konkrétního případu byl následně doplněn analýzou dokumentů magistrátu města s obyvatelstvem přesahujícím 150 000 lidí (viz podkapitola 3.3.) a analýzou webových stránek vybraných městských úřadů (viz podkapitola 3.4.), které potvrdily závěry analýzy genderové citlivosti městského úřadu malého města a prokázaly, že pochopení relevantních sociálních struktur a dynamik v rámci konkrétní případové studie má širší platnost.

3.2. Analýza genderové citlivosti městského úřadu malého města

V následující kapitole bude podrobně prezentována analýza genderové citlivosti menšího města. Pro názornost bude zahrnovat i citace z rozhovorů a jejich následnou kvalitativní analýzu, aby bylo ořejmeno, jak s nimi lze pracovat a jaké poznání nabízí, tj. jak je lze interpretovat a jaké závěry lze formulovat na jejich základě.

3.2.1. Distribuce moci a práce

Analýza genderové citlivosti malého města byla provedena v obci, která kromě samostatné působnosti vykonává i působnost na ni přenesenou státem. Konkrétně se jednalo o menší město, v němž městský úřad spravuje v rámci přenesené působnosti dalších 7 obcí. V celém správním obvodu obce žije cca 6 700 obyvatel, z nichž 52 % tvoří ženy a 48 % muži. V samotném městě žije cca 3 600 obyvatel – 48 % mužů a 52 % žen, z toho je cca 55 % obyvatel v produktivním věku.⁴

Volenou zástupkyní města je starostka, která byla zvolena Radou města ve složení 57 % ženy (4) a 43 % muži (3). Rada jako výkonný orgán obce v oblasti samostatné působnosti⁵ je naopak volena Zastupitelstvem města, ve kterém je 48 % žen (10) a 52 % mužů (11).

Většinu zaměstnanců/kyň městského úřadu tvoří ženy (71 %). Nejvyšší pozici v rámci úřadu zaujímá vedoucí úřadu – tajemník, muž. V tomto konkrétním případě má tajemník na starosti kromě řízení úřadu i personální otázky. Na pozicích vedoucích jednotlivých odborů pracují výlučně ženy. Odbory jsou malé a již se dále nedělí na oddělení, jako je tomu u větších měst.

⁴ Údaje z roku 2004 dostupné na webových stránkách úřadu.

⁵ Viz zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

Na první pohled tedy vyrovnané zastoupení mužů a žen v zastupitelských orgánech obce kontrastuje s nevyváženým zastoupením v rámci městského úřadu, který má sloužit jako vykonavatel vůle občanů/ek obce a jako vykonavatel státní správy. Některé z možných příčin tohoto stavu budou diskutovány níže v souvislosti s analýzou rozhovorů, ale není žádným tajemstvím, že klíčovou roli hraje především platové ohodnocení, které na místní úrovni není pro muže dostatečně atraktivní, a nemožnost kariéerního postupu. Nicméně tento stav není v rámci úřadu vnímán jako problematický, není reflektován v kontextu základních koncepčních dokumentů a není předmětem žádných specifických opatření zaměřených na posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen.

3.2.2. Agenda genderové rovnosti

Z analýzy dokumentů a z rozhovorů vyplynulo, že městský úřad genderovou problematiku nijak neřeší, ani v rámci samostatné ani v rámci přenesené působnosti. Odpovědi na otázku, zda se politika rovných příležitostí promítá do činnosti úřadu, byly typu: *„Já teda si taky myslím, že až tak ne, no.“* (R1, s. 6); *„Já to vůbec nepociťuji (...) To jsme daleko od nich [od Priorit vlády].“* (R3, s. 4); *„Já myslím, že vůbec.“* (R4, s. 6) Jedna respondentka navíc indikovala, že se s agendou rovných příležitostí nesešla ani ve svém dřívějším zaměstnání na magistrátu většího města (cca 70 000 obyvatel): *„Já jsem pracovala čtyři roky na magistrátu, ale nikdy jsem se s touto problematikou nesešla.“* (R3, s. 10)

Pokud jde o běžné nástroje uplatňované při prosazování rovných příležitostí, je nutné konstatovat, že genderový mainstreaming v práci městského úřadu zohledňován není a statistiky explicitně věnované genderové problematice se nesestavují, princip členění všech oficiálních statistik týkajících se jednotlivců na ženy a muže není uplatňován. Důvod je prostý – nikdo z dotazovaných se s těmito koncepty a principy stejně jako s dalšími relevantními koncepty (skleněný strop, sexuální obtěžování atd.) dosud nesešel.

Principy genderového rozpočtování nejsou využívány. Charakteristické jsou názory typu: *„(...) ale já teda si nejsem vědomá, že by se tam někde jako tohle prezentovalo vysloveně. Tam [v rozpočtu] jsou to jednotlivé odbory, položky, podle toho, co to místo potřebuje, že jo, jako, ženy a muži tam nehrají žádnou roli.“* (R1, s. 6); *„Ne [perspektiva rovných příležitostí se nezohledňuje při sestavování rozpočtu], určitě ne.“* (R3, s. 5); *„Ne, vůbec ne. Ne, ne. Vůbec [to nepřijde na přetřes].“* (R4, s. 6). Nicméně osoba ve formálně nejvyšší pozici se k této otázce vyjádřila následovně:

Konkrétně u nás se snažíme každoročně v rozpočtu, po dobu té mé funkce (...) dát slušnou částku třeba na tu školku (...) Vybuďovala se nová školní jídelna u nás,

podporujeme, máme dvě školy u nás, podporujeme chod školních družin, a každopádně v rozpočtu, školka a obě školy co máme, nejsou outsideři a snažíme se na ně vyčlenit tu částku, která dle našich možností je. Máme u nás Základní uměleckou školu, kde teda podle různých inspekčních zpráv, jsme jedny z nejlepších, mám pocit, že i nejlepší na okrese (...) Podporujeme, zase, všechno se to točí kolem peněz, podporujeme z rozpočtu poměrně slušnou částkou dvě velké dětské společenské organizace, které u nás jsou (...) podporujeme sportovní aktivity (...) Máme u nás několik mládežnických družstev, fotbalistů, které zase dostávají dotace od města. Město se samozřejmě automaticky stará o objekt, který oni užívají. Takže v rámci možností si troufnu říct, že neděláme málo. (R2, s. 6)

Zdá se tedy, že ačkoliv si to většina zaměstnanců neuvědomuje, minimálně jedna osoba ve vedení uvažuje o některých aspektech, které souvisí s problematikou genderové rovnosti, především v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Chápe je však jako záležitost týkající se především žen. Z rozhovoru s dotyčnou osobou však také vyplynulo, že její znalosti základních genderových konceptů a politiky rovných příležitostí nejsou na kvalitativně odlišné úrovni v porovnání se znalostmi ostatních dotazovaných (viz níže). Celkově je tedy evidentní, že zásady genderového rozpočtování explicitně využívány nejsou.

V rámci úřadu nejsou realizovány žádné aktivity či projekty přímo zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů či na posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen (a dalších relevantních skupin). Nejsou také nastaveny žádné mechanismy, které by umožňovaly detekovat problémy relevantní z genderové perspektivy jako např. sexuální obtěžování.

Z analýzy webových stránek a z rozhovorů vyplynulo, že v rámci úřadu neexistují žádné dokumenty vztahující se přímo k genderové problematice. Zde by například přicházela v úvahu explicitně formulovaná pravidla úřadu ve věci sexuálního obtěžování na pracovišti, strategie prosazování politiky genderové rovnosti (rovných příležitostí), plán vzdělávání v dané problematice a relevantní výukové materiály, metodiky týkající se genderového mainstreamingu či genderového rozpočtování atd. K dispozici by ale mohly být i materiály dokumentující historii a současný stav implementace dané politiky jako například zprávy či zápisy o implementaci konkrétních opatření, aktivit, programů, pozitivních akcí. Za pozitivní by bylo možné považovat, kdyby byly „jen“ prezentovány genderové statistiky s komentáři nebo odkazy na relevantní NNO či na webové stránky MPSV, na literaturu, na projekty atd.

Nevypracovávají se tedy žádné zprávy či jiné dokumenty o prosazování politiky rovných příležitostí: „(...) pokud já vím, tak nikdy se nic takového tady nedělalo.“ (R1,

s. 8) Není proto překvapivé, že analýza relevantních dokumentů nemohla být provedena, neboť chyběl materiál, z něhož by mohla vyjít.

Městský úřad nedisponuje ani dalšími dokumenty, které by mohly (či měly) zohledňovat problematiku genderové rovnosti, jako je např. plán rozvoje úřadu, plán rozvoje lidských zdrojů či další vnitřní předpisy, ve kterých by tato oblast podle vládních Priorit měla být zahrnuta.

Ze všech rozhovorů také vyplynulo, že v rámci úřadu neprobíhá žádné vzdělávání v genderové problematice (či rovných příležitostech): „*Ne, ne, ne... (...) opravdu ne [neprobíhá žádné vzdělávání v problematice rovných příležitostí].*“ (R2, s. 5) To pochopitelně významně snižuje pravděpodobnost, že budou identifikovány možné genderové problémy a konflikty nebo že budou rozpoznány jako specificky genderové záležitosti. Zároveň je evidentní, že vedoucí pracovníci/ice nejsou vybaveni znalostmi o vhodných způsobech jejich řešení (více viz 3.2.5.).

Analýza komunikace s veřejností odhalila, že i v této oblasti genderová perspektiva chybí. Například webové stránky úřadu neobsahují jedinou zmínku o dané problematice, natož aby prezentovaly explicitně formulovanou politiku či priority v této oblasti. Stejně je to i s komunikací v rámci úřadu.

Na základě rozhovorů lze konstatovat, že městský úřad nespolupracuje s žádnými neziskovými organizacemi působícími v oblasti genderové rovnosti: „*Já si nejsem vědoma, že by se tady někdy na toto téma hovořilo. Ne.*“ (R1, s. 8) Snaží se pouze spolupracovat s neziskovými organizacemi působícími v sociální oblasti. Podle vyjádření respondentek/a je cílem této spolupráce ulehčit ženám v „jejich“ povinnostech týkajících se péče o děti. Spolupráce spočívá ve výpomoci těmto organizacím a je většinou nefinančního rázu, například poskytnutím prostor nebo propagací:

Ne, finanční ne, spíš je to, říkám, spíš to byla pomoc prostorová, že se jim umožnilo si pronajmout tam prostory, které město vlastnilo, oni za to platí nájem, to je všechno jakoby normální vztah (...) A podporujeme to i tím, že třeba se to do novin dává, nebo se vyhlásí, aby občané o tom věděli a tak. (R1, s. 8)

Obecně lze konstatovat, že agenda genderové rovnosti se v rámci fungování úřadu prakticky vůbec neprojevuje. K tomu je možno na základě následující analýzy rozhovorů dodat, že o genderové senzitivě se nedá hovořit, organizační struktura nepodporuje prosazování politiky rovných příležitostí a interní vnímání politiky rovných příležitostí je na nízké úrovni.

3.2.3. Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti

Podle výpovědí dotazovaných v rámci městského úřadu neexistuje žádný formální mechanismus řešení genderové problematiky, a to ani pokud jde o problémy související

například s diskriminací na základě pohlaví či se sexuálním obtěžováním. Agendou rovných příležitostí není pověřena žádná konkrétní osoba. Podle jedné z respondentek je důvodem skutečnost, že k nim doposud nikdy nedošlo: „*Nikdy se to tady nevyskytlo, nikdy ne!*“ (R1, s. 8) Sama se prý s problematikou rovných příležitostí nikdy nesetkala: „*Ne, nikdy. Jsem zaměstnaná 36 let a ne. (pobaveně)*“ (R1, s. 9)

Pravděpodobněji však je, že formální mechanismus neexistuje proto, že je povědomí o dané problematice na úřadě velmi nízké (viz níže), a nikdy tudíž nebyla pocítována potřeba jeho ustavení. „*Já si nedovedu představit, že kdyby někdo přišel, jak bych takovéto věci [obtěžování] řešila. Myslím si, že na to nejsem dostatečně připravená. Asi bych to řešila, až to přijde, no.*“ (R3, s. 7)

Při poměru ženy : muži cca 70 : 30 a při vysokém zastoupení žen na vedoucích místech jistě nemusí být sexuální obtěžování či diskriminace na základě pohlaví pocítovány jako problém. To ale samozřejmě neznamená, že by o tom zodpovědní lidé neměli přemýšlet a že by neměly být nastaveny příslušné mechanismy pro případ, že by se nějaký takový problém vyskytl.

3.2.4. Povědomí o genderové problematice

Jak bylo zmíněno, jednou z klíčových otázek při provádění analýzy genderové citlivosti jakékoliv instituce je úroveň znalosti genderové problematiky v rámci dané instituce. Rozhovory s vybranými lidmi nabídly poměrně dobrý obrázek, jak je tomu u vybraného městského úřadu. Přitom jedním z nejcharakterističtějších rysů jednotlivých výpovědí byly výrazné rozpory v názorech, které se týkaly celé řady relevantních témat. Respondent/ky si často protiřečili a jejich výpovědi nebyly konzistentní, což indikuje, že jejich názory související s politikou genderové rovnosti nevycházejí z ucelené a informované představy o genderové problematice. Rozpory v názorech totiž nevyhnutelně odhalují oblasti, které lidé nemají zreflektované a promyšlené, což jsou zpravidla oblasti, které jsou buď stranou jejich zájmu, nebo se v nich nevzdělávají, a tudíž toho o nich moc nevědí.

Pro všechny rozhovory bylo například typické, že v obecné rovině byla existence rozdílného zacházení se ženami a muži nebo dokonce genderových rozdílů mezi ženami a muži (viz níže) vesměs rozhodně odmítána. Současně však byly ve všech zmíněny kontexty a situace, ve kterých k rozdílnému zacházení dochází, čímž byla implicitně uznávána jejich existence. Tento názorový rozpor je v přístupu neinformovaných lidí k genderové problematice typický.

Ilustrativním příkladem může být výpověď první respondentky, která odmítla existenci rozdílného zacházení s muži a ženami: „*No, v podstatě tady bych řekla, že velké rozdíly teda nejsou, jo. Že ty podmínky jsou stejné jak pro muže, tak pro ženy.*“ (R1, s. 1) Svůj názor podpořila osobní zkušeností: „*Já nevím, já jsem se nesetkala s tím, že*

by se to tak nějak hrozně odlišovalo, že by bylo tohle místo jenom teda pro muže a já že bych ho nedostala." (R1, s. 1); „(...) za těch dvanáct let jsem nepostřehla, že by někdy nebyla žena přijata, protože to je žena. (R1, s. 3) Navíc své zkušenosti z předchozího zaměstnání interpretovala v podobném duchu: „(...) dělala jsem ve zdravotnictví a tam teda to bylo asi markantnější, že tam ty podmínky byly naprosto stejný. Opravdu." (R1, s. 1)

Další oblastí, kterou uvedla pro dokreslení situace, byla problematika nezaměstnanosti, ve které dle jejího názoru gender nehraje roli nebo alespoň ne tak důležitou jako jiné faktory, jako např. věk: „(...) já bych řekla, že tam je to skoro taky nastejno (...) A tam ani nehraje tak roli muž a žena, ale ten věk." (R1, s. 7) Přístup vlastního městského úřadu charakterizovala jako neproblematický. Jako důkaz neexistence nerovného zacházení uvádí i pocit, že zde ženy mají větší šanci na získání zaměstnání, protože pro ni rozdílné zacházení znamená diskriminaci žen. Proto diskriminaci mužů nepovažuje za projev nerovného zacházení. Významný nepoměr v počtu mužů a žen zaměstnaných na městském úřadě (12 žen, 5 mužů) pro ni nepředstavuje problém, ba naopak: „Já si taky myslím, že to je takhle v pořádku." (R1, s. 4)

Obecně tedy měla za to, že k rozdílnému zacházení nedochází, ale v průběhu rozhovoru v jiných, konkrétnějších souvislostech hovořila o situacích a kontextech, kde k nerovnému zacházení evidentně dochází. Upozorňovala například na skutečnost, že ženská příjmení hrají potenciálně velkou roli při přijímání do zaměstnání: „Hlavně u nás je to těžký, protože my máme to jméno už dané tím, že každý pozná, že to je žena." (R1, s. 1) Vidí tedy, že při přijímání do zaměstnání hraje gender významnou roli, a genderové označení, které si neseme ve svém příjmení, je velmi důležité. Zcela jasně také hovořila o nerovném zacházení v případě pojišťoven: „(...) teď to hodně tedy dělají pojišťovny, že vysloveně ženu nepřijmou. Takoví ti pojišťovací agenti, je to konkrétně u Kooperativy, tam jsem se s tím teda setkala, ty ženy nechtějí. Ty ženy nepřijmou vůbec." (R1, s. 2) Podle ní to souvisí s fyzickou slabostí žen, která jim neumožňuje úspěšně a bez fyzického ohrožení vlastní osoby vymáhat pohledávky.

Podle stejné respondentky také nerovný přístup aplikují bezpečnostní agentury, které zaměstnávají spíše muže: „Vždyť si vezměte i bezpečnostní agentury. Já neříkám, že by ta žena to třeba nezastala, ale je to určitě i psychicky náročnější, když někdo něco hlídá jako ostraha se zbraní a tak dále, takže tam asi myslím, že to si pak vybírají, že spíš chtějí ty muže, no." (R1, s. 2) Jak je patrné, rozdílné zacházení připisovala psychologické nezpůsobilosti žen vykonávat tyto práce (se zbraní), ale opět zmínila i fyzickou slabost žen:

Částečně je to i pravda, že by tam ti muži třeba byli lepší než ty ženy. Že jsou obory, kde ta žena nemá šanci až tak to zvládnout. Ne že by to úplně nezvládla, ale není to třeba na těch sto procent. Vždyť jsou profese, kde opravdu ta žena fyzicky nestačí. Ne všechny, některé jsou výjimky, ale právě že to jsou jenom výjimky, tak holt ta společnost to zatím ještě neumí tak dobře posoudit, no. (R1, s. 2)

Navíc v souvislosti s diskusí vlastního městského úřadu má za to: „... že ty ženy, když se sem hlásí, tak většinou mají šanci, že budou přijaté spíš než ti muži (...) Protože to je taková práce, není to až tak finančně ohodnoceno (...)“ (R1, s. 3) „Protože říkám tady na tu státní správu ti muži až tak nejsou zaměřeni, protože ono tak jako ten postup tady není de facto možný.“ (R1, s. 4)

Ve velmi podobném duchu se nesou i ostatní výpovědi. Další respondentka například nejprve sděluje, že se s diskriminací nikdy nesešla: „(...) já diskriminaci nějakou vůči ženám nepociťuji.“ (R3, s. 1) Vzápětí ale dodává, že toto neplatí např. u těžké manuální práce. Tematizuje i několik dalších oblastí, ve kterých dle ní k diskriminaci a nerovnému zacházení dochází. Jednou z nich je např. podnikatelská sféra: „(...) podnikatelé si vybírají (...) lidi, o kterých si myslí, že pro ně budou nejperspektivnější. Takže žena, když má doma malé děti, tak pro ně není tak perspektivní asi jako muž, který je v nejlepším věku, u kterého se předpokládá, že ty buňky má tak dobrý, že by mohl dělat všechno, že se bude rychle učit, že nebude muset být doma s dětmi na mateřské (...)“ (R3, s. 2) Podobně jako první respondentka vnímá rozdílné zacházení i v rámci vlastního městského úřadu: „Je to dané samozřejmě financemi (...) Protože zase ty místa úředníků nejsou až tak úplně nejlíp placená (...) Ale když ten muž má příležitost někde si vydělat víc, tak proč by chodil do státní sféry.“ (R3, s. 3)

Výše uvedené příklady demonstrují rozpory v názorech souvisejících s genderovou problematikou, které se objevovaly ve všech rozhovorech, ale ukazují také, že lidé, kteří nejsou seznámeni se současným stavem poznání v této oblasti, nahlíží genderovou problematiku prizmatem genderové polarizace, biologického esencialismu a androcentrismu. Ty přitom „vyjadřují tři názory o ženách a mužích: že se muži a ženy zásadně liší jak po stránce psychologické, tak i po stránce sexuální⁶, že muži jsou od přírody, přirozeně dominantním a nadřazeným pohlavím a že jak rozdíly mezi muži a ženami, tak i mužská dominance jsou přirozené“ (Pavlík, 2006, s. 12).

⁶ Autor děkuje jazykové korektorce za upozornění, že zde by bylo přesnější slovíčko „biologické“.

3.2.4.1. Genderová⁷ polarizace, androcentrismus a biologický esencialismus

Tendence dělit lidské bytosti „na dvě skupiny, ženy a muže, které mají do značné míry odlišné mužské (maskulinní) a ženské (femininní) charakteristiky, vlastnosti, schopnosti atd., je základ, na kterém stojí současný genderový řád, jenž je charakteristický tím, že:

...maskulinita je chápána jako nadřazená (dominantní) femininitě a jako norma, od které je femininita odvozena (v této souvislosti hovoříme o **androcentrismu**, doslova mužskostřednosti) (...) Přitom **genderová polarizace** se netýká jen tendence vidět muže a ženy jako bytostně rozdílné, mnohem důležitější je skutečnost, že předpoklad rozdílnosti se používá jako základní organizační princip ve společnosti. Podobně **androcentrismus** nevyjadřuje jen předpoklad, že muži jsou nadřazení ženám, ale i představu, že mužství je norma lidství, od které je ženství odvozeno. **Biologický esencialismus** racionalizuje předchozí dvě genderová skla tím, že je vysvětluje jako přirozený a nevyhnutelný výsledek biologických rozdílů. (Pavlík, 2006, s. 9-12)⁸

Rozhovory s vybranými lidmi z městského úřadu odhalily, že s těmito principy pracují bez sebemenšího povědomí o jejich existenci, nemluvě o jejich kulturně-historické podmíněnosti.

Typickým příkladem genderové polarizace je zdůrazňování fyzické odlišnosti mužů a žen: „Nemluvím o nějaké těžké manuální práci [kterou ženy nezastanou].“ (R3, s. 1) *Vždyť jsou profese, kde opravdu ta žena fyzicky nestačí (...) žena v té pozici [vymahačky pohledávek] není tak úplně silná a vždyť už se i staly případy, že je napadli, že jo, ti dlužníci.*“ (R1, s. 2) V těchto vyjádřeních je samozřejmě patrná i tendence k androcentrickému vidění světa, kdy jsou ženy paušálně považovány za slabší (s implikacemi horší, neschopnější), ačkoliv v rámci skupiny ženy stejně jako v rámci skupiny muži jsou nepochybně obrovské rozdíly ve fyzických schopnostech. Bezpochyby existuje celá řada žen, které mohou zastat prakticky každou profesi, jež je v naší společnosti tradičně považována za mužskou, a naopak je nemálo mužů, kteří se těmto ženám ve fyzické síle ani zdaleka nepřibližují. Nicméně v reálném životě nepochybně takovéto nereflektované předpoklady fungují tak, že a priori znevýhodňují ženy⁹.

Podobně jsou muži a ženy vnímáni jako rozdílní, pokud jde o sociální a psychologické aspekty: „(...) ne každý muž má tu trpělivost s těmi občany, jo. Protože někdy je to opravdu hrozně složité jim něco vysvětlit. A pánové spíš třeba už pak trošku

⁷ Kathryn Pyke (citováno v Kimmel, 2000) definuje gender jako:

[G]ender je vznikající kvalita situovaných interakcí spíše než role či vlastnost. Hluboce zakořeněné a typicky neuvědomělé představy o esenciálních mužské a ženské podstatě formují způsob, jak je gender realizován v každodenních interakcích. Protože jsou tyto představy formovány existujícími makrostrukturálními mocenskými vztahy, zvyhodňují kulturně přijatelné způsoby dělání genderu zájmy mužů před zájmy žen. Tímto způsobem jsou reprodukovány genderované mocenské vztahy. (s. 107)

⁸ V rámci této studie pochopitelně není prostor na detailnější diskusi těchto východisek genderové analýzy. Pro nezavěšené je však důležité zdůraznit, že jsou plně v souladu se současným stavem našeho poznání genderové problematiky a že se o ně opírají základní dokumenty OSN, EU i vlády České republiky.

⁹ Markantní je to například při přijímání do zaměstnání, kdy zaměstnavatelé často vychází z předpokladu, že mladé ženy jsou méně perspektivní a spolehlivé než muži, protože mohou otěhotnět a následně se vyrovnávat s péčí o dítě.

se nechají unést emocemi, kdežto ty ženy, jsou možná i jako biologicky takové, že těm dětem umí vysvětlit a tak dál, takže vysvětlují i občanům, že ano, na to máte nárok, na to ne, musíte postupovat takhle." (R1, s. 3); „Ti [muži] mají někdy k tomu takový přístup, jako že ten člověk nedělá, tak prostě nemá na nic nárok, ale už si neumějí představit psychiku toho člověka, proč nedělá." (R1, s. 4); „Ti chlapi jsou od přírody prostě takoví drsnější (...)" (R3, s. 11); „Ženské – to jsou samé drby (...)" (R5, s. 1) Mužům je také implicitně připisována větší psychická odolnost: „Já neříkám, že by ta žena to třeba nezastala, ale je to určitě i psychicky náročnější, když někdo něco hlídá jako ostraha se zbraní." (R1, s. 2) Navíc jsou vnímáni jako ambicióznější, usilující o osobní rozvoj: „(...) měli jsme tady několik samozřejmě zaměstnanců a odešli právě z tohoto důvodu, že měli pocit, že tu nejdou dál, že není jim umožněno se nějak víc rozvíjet, projevit svoje schopnosti (...) chtěli něco víc dosáhnout (...) Byli ambicióznější a tady (...) to nejde." (R1, s. 5)

Ženy se naproti tomu údajně vyznačují obětavostí, která převažuje nad vlastními tužbami, např. po osobním rozvoji či pracovní kariéře: „(...) kolegyně třeba sem přišla z lepšího místa, šla jakoby trošku na horší, ale jenom kvůli dětem." (R1, s. 5)

Z uvedených příkladů je zřejmé, že vnímání fyzických (biologických) odlišností často přechází v laické teoretizování o souvislosti mezi biologii a sociálními a psychologickými charakteristikami žen a mužů, které vycházejí z biologického esencialismu a je charakterizováno androcentrickým nazíráním genderové problematiky. Je například zjevné, že „drsnost“, „ambicióznost“ nebo „obětavost“ není nic, co by respondent a respondentky mohli skutečně pozorovat a přímo přisoudit biologii. Jde spíše o vyjádření genderových předpokladů o esenciálních podstatách mužů a žen, kdy na základě kulturně specifických představ o femininitě a maskulinitě dělají širší závěry o spojení genderu a biologie. Jazyk, který přitom používají, naznačuje, že tyto předpokládané aspekty ženství a mužství respondent/ky vnímají jako přirozené.

Přehlédnout též nelze již zmíněný androcentrický podtext, neboť v naší kultuře jsou například „striktnost“, „ambicióznost“ či „psychická odolnost“, které jsou typicky asociovány s maskulinitou, symbolicky hodnoceny výše (zvláště ve veřejné sféře) než empatie, obětavost atd., jež jsou spojovány s femininitou. Symbolické hodnocení se pak projevuje, mimo jiné, i v nižším platovém ohodnocení práce žen (viz níže).

Genderové rozdíly jsou dotazovaným zřejmé i ve sféře domácí a rodinné. Pokud jde o výchovu dětí, je plně v kompetenci ženy: „(...) žena sice je od pradávna brána jako matka, jako vychovatelka toho potomstva (...)" (R2, s. 2); „(...) že jsou ty ženy vlastně od přírody utvořené k tomu, aby vychovávaly děti (...)" (R3, s. 1) U žen se tedy předpokládá, že se seberealizují, až když je přestane rodina potřebovat: „(...) ta kolegyně po určité době, když děti odrostly, tak teda změnila zaměstnání a je v Praze u podniku, kde má větší šanci třeba prosadit i to své vzdělání atd." (R1, s. 5)

Objevilo se však i laické povědomí o sociálním tlaku na splnění výše zmíněných očekávání, který je na ženy vyvíjen a se kterým se naopak muži neseťkávají: „*Jsme víc pod tlakem, si myslím, než ti chlapi v tomhle [v péči o děti]. To asi jo (...) my [ženy] musíme být takové ty rychlejší, protože toho musíme zvládat víc.*“ (R3, s. 12) Další respondentka pojmenovala i dopady současného genderového řádu: „*Že asi pořád ještě se říká, že muž jako živí rodinu, tak má jako (...) a je to chlap, že jo, tak dostane víc [za stejnou práci, na stejné pozici], kdežto ženě to stačí.*“ (R4, s. 1) Nicméně tyto jednotlivé postřehy nevycházely z komplexního pochopení genderové problematiky a stejné respondentky je nezřídka vzápětí popíraly svými dalšími výroky.

Další oblastí, kde jsou vnímány genderové rozdíly, je trh práce. Respondent/ky v podstatě pojmenovali horizontální segregaci – identifikovali „mužské“ a „ženské“ profese, ale přisuzovali je „přirozeným“ rozdílu mezi ženami a muži. Například již zmíněné vymáhání pohledávek je považováno za typicky mužskou záležitost a taktiky zaměstnavatelů, kteří na tyto pozice nepřijímají ženy, jsou vnímány jako legitimní: „*(...) samozřejmě že jako žena v té pozici není tak úplně silná a vždyť už se i staly případy, že je napadli, že jo, ti dlužníci.*“ (R1, s. 2) Také práce v bezpečnostních agenturách je považována za záležitost mužů. Práce v nich je údajně psychicky náročnější, nadto se jedná o práci se zbraní. Naopak školství je příkladem profese, ve které ženy převažují a kam podle respondenta/ek patří: „*(...) právě že jsou oblasti, kde to de facto je, je i ve školství, že jo, opravdu ty ženy tam patří.*“ (R1, s. 4) Podobně je na tom i oblast sociální práce, pro kterou jsou ženy považovány za vhodnější: „*(...) tu sociální oblast, jo, tak to umějí (ženy) lépe pochopit než muži.*“ (R1, s. 4) Podle některých dotazovaných se ženy také lépe hodí na úřednické práce, čímž byla zdůvodňována převaha žen na vlastním úřadě: „*(...) jednak jsou tu [pro ženy typické] práce takové kancelářské, jako třeba v bance nebo v těchto sférách.*“ (R4, s. 4); „*Ženské jsou pečlivější na tyto věci [účetnictví], to jsou samá číslička (...) a ženská k tomu sedne a všechno jí to musí sednout (...) Na úřad patří spíš ženská, chlapi ať dělají pořádné věci, ženské ať sedí tady.*“ (R5, s. 1)

Výše byla diskutována problematičnost dělení žen a mužů na základě jejich „přirozených“ (rozuměj biologických) předpokladů. Spojování mužů se zbraněmi a žen s dětmi a péčí obecně, které je patrné v předcházejících citacích, je také výsledkem zaměňování stereotypních představ o maskulinitě a femininitě za biologické determinanty. Navíc je zde opět patrné explicitní snižování práce, kterou podle respondenta/ek vykonávají ženy a která se netýká „dělání pořádných věcí.“ Ani pečlivost, kterou ženám připisují, v jejich očích nezvyšuje hodnotu jejich práce, již nazírají prizmatem androcentrismu. To ovšem není tak neobvyklý jev, protože muži i ženy mají tendenci podhodnocovat ženskou práci a obecně ji vnímat jako méně hodnotnou. S feminizací některých profesí, tedy s rostoucím počtem žen zastávajících tyto profese,

pak často dochází i ke snížení prestiže těchto profesí (např. učitelství) a z dlouhodobého hlediska hledisku i k omezení finančních prostředků jdoucích do dané oblasti, včetně finančního odměňování pracovníků/ic. Ženy nezdědaly přejímají tato obecně sdílená androcentrická východiska, která jako logická hodnotí muži i ženy, a někdy svou údajnou „slabost“ prezentují jako výhodu: *„Nemám problém s tím při jednáních či při jakékoliv příležitosti se cítit jakoby méněcenná oproti těm mužům (...) Sice to je pravda, že jsme asi něžné pohlaví, ale zase možná na druhou stranu, tím že jsme to něžné pohlaví, tak ve spoustě situací toho dokážeme využít.“* (R3, s. 1)

Nelze však přehlédnout, že respondent/ky rozdílů v platech tematizují, což je však v rozporu s výše diskutovaným odmítáním existence genderových nerovností. Tematizována byla dokonce i skutečnost, že muži dostávají za stejnou práci na stejné pozici vyšší platy než ženy, ale vzápětí byla vysvětlena tím, že mužům nízké platy nestačí prostě proto, že jsou muži: *„(...) a je to chlap, že jo, tak dostane víc, kdežto ženě to stačí.“* (R4, s. 1) Ospravedlňováno je to např. výroky o mužích živitelích rodin nebo o nízké či nulové ambicióznosti žen, kterým nižší platy prostě stačí. Tyto výroky jsou samozřejmě velmi nespravedlivé vzhledem k ženám-samoživitelkám, ale problematický je i předpoklad, že všichni muži přispívají do rodinných rozpočtů v poměru ke svým platům či že do nich vůbec přispívají.

Výše zmíněná pečlivost žen a spojování žen s určitými pracemi se evidentně promítá i do zaměstnávání nezaměstnaných, které městský úřad organizuje. V rámci veřejně prospěšných prací se tak evidentně uplatňuje rozdílné zacházení: *„(...) potřebujeme i ty ženy, jelikož zase teď třeba v zimě tolik ne, ale na jaře máme spoustu zeleně a je potřeba ta údržba těch záhonků a trávníků.“* (R1, s. 11)

Vedle horizontální segregace lze ve výpovědích vysledovat i nereflexované povědomí o vertikální segregaci, o situacích, kdy jsou vyšší pozice v rámci sociálních hierarchií kontrolovány disproporčně muži. Jednou z oblastí, která je dotazovanými vnímána jako genderově nerovná, je například vláda: *„To vidíte v té vládě, ať je to, jaký to je, tak prostě ty ženy musí být bojovnice, aby se dostaly někam, kam se třeba dostanou (...)“* (R3, s. 11) Některé respondentky si uvědomují, že i v oblastech, ve kterých početně převažují ženy, jako je např. zmíněné školství, jsou pozice spojené s mocí nebo dohledem nad ostatními kontrolovány muži (ale opět to nevede k reflexi nutných změn): *„(...) [na gymnáziu] většinou šéfové bývají muži a personál ženy.“* (R2, s. 5); *„Ve vedení vlastně radnice jsou jenom muži. To si pamatuji, protože já jsem několik let pracovala na magistrátu, tak tam ty ženy se promítaly v tom vedení úplně minimálně.“* (R3, s. 5)

Jak již bylo několikrát zmíněno, tato tendence uplatňovat prizma genderové polarizace (a nerovnosti) je racionalizována pomocí biologického esencialismu. Ten je patrný například ve výroci typu: *„Vždyť jsou profese, kde opravdu jako ta žena fyzicky*

nestačí." (R1, s. 2); „(...) že jsou ty ženy vlastně od přírody utvořené k tomu, aby vychovávaly děti." (R3, s. 1); „(...) já si myslím, že je to v nich, no. V těch pánech, někdy (...) Holt to mají nějak jako zakódované už v sobě." (R4, s. 1) Zároveň však tytéž respondent/ky v jiném kontextu uplatňují východiska sociálního konstruktivismu, aniž by si uvědomovali, že je s biologickým esencialismem nekompatibilní: „[Ženy] Byly takové spíš zaměřené na tu domácnost, na tu rodinu, a teď samozřejmě jsou mladší, jsou ambicióznější, takže spíš se začínají objevovat ty problémy, že třeba mají pocit, že nejsou do těch funkcí tak často zasazovány jako ti muži." (R1, s. 3) „Je to dané všechno asi situací, do jaké se člověk dostane, do životní situace. Já se musím starat o dvě děti a nemám nad sebou nikoho, kdo by nade mnou držel nějakou ochrannou ruku, kdo by mně razil nějakou cestičku, tak si tu cestičku musím razit sama." (R3, s. 2); „(...) já si myslím, že všechno je myšlení lidí, jak je to zafixovaný už, daný." (R4, s. 2) „(...) stále ještě se říká, že muž jako živí rodinu (...)" (R4, s. 4)

Toto zjištění je velmi důležité, protože opět odhaluje míru neznalosti genderové problematiky a současného stavu poznání v této oblasti. To je patrné například i z představy, že sexuální obtěžování vyprovokávají jeho oběti (ženy):

Já si vždycky myslím, že když je takovéto sexuální obtěžování, tak prostě k tomu musí být dva. Já nevěřím tomu, že kdyby ta žena prostě od začátku byla taková jako, toho chlapa si držela od těla, takže by k tomu nedošlo. Já si myslím, že vždycky toho chlapa ona musí vyprovokovat, aby došlo potom k nějakému sexuálnímu obtěžování. Buď chce, a v tu chvíli ať potom si nestěžuje, anebo to nechce, a myslím si, že ten chlap si to nedovolí. To by musel být potom už nějaký úchyl, nebo neví, tak asi takhle to funguje. (R3, s. 7)

Z této citace je evidentní, že respondentka nemá povědomí o problematice sexuálního obtěžování. Zaprvé ji zužuje pouze na typ „něco za něco“ a opomíjí jiné typy (např. vytváření zastrašujícího, nepřátelského nebo ponižujícího prostředí), jež jsou již zakotvené v české legislativě. Zadruhé nechápe, že při sexuálním obtěžování jde především o zneužívání moci a typicky se vyskytuje v prostředích, kde existují strukturální mocenské nerovnosti.

3.2.4.2. Bagatelizace problému a odmítání řešení

Podle teoretičky Sandry L. Bem (1993) reprodukuje genderová polarizace, androcentrismus a biologický esencialismus systematicky mužskou moc v zásadě dvěma způsoby: 1) diskurzy a společenské instituce, ve kterých jsou ukotveny, automaticky směřují muže a ženy do různých a nerovných životních situací; 2) během procesu enkulturace jednotlivci postupně přejímají tzv. kulturní skla genderu, a jsou tudíž motivováni, aby si konstruovali identity, které jsou s nimi konzistentní. Různé institucionální mechanismy směřují ženy a muže do rozdílných pozic v rámci sociální

struktury, přičemž muži mají lepší možnosti např. vydělávat peníze, získávat vhodné pracovní dovednosti a praxi, dělat kariéru či kumulovat moc. Jinými slovy, ženy a muži jsou „programováni“ pro rozdílné sociální zkušenosti. Androcentrická společenská praxe (a rodiče, vyučující, média atd.) zároveň komunikuje všem členům společnosti, že muži jsou privilegovaným pohlavím a že mužská perspektiva je privilegovaná – „muži jsou ústřední postavy společenského dramatu a ženy hrají vedlejší roli, zároveň je zdůrazňována důležitost těchto rozdílů“ (Pavlík, 2006, s. 12).

Tyto dynamiky se projevují například tím, že lidé odmítají existenci genderových nerovností (viz výše) a/nebo odmítají jejich řešení. Z odpovědí je evidentní, že prosazování rovných příležitostí není považováno za prioritu: „Z pohledu mého a tohoto úřadu mám pocit, že jako není potřeba nic s tím víc dělat (...) Protože těch problémů je tady daleko víc a horších. Že toto není až tak úplně prioritní (...) mám pocit, že to není největší problém.“ (R1, s. 15); „kdyby ty ženy měly nějaký problém, tak asi třeba se to budou snažit řešit (...) Není důvod se takovými věcmi zaobírat“ (R3, s. 10) Jedna respondentka sice připustila, že genderové nerovnosti je třeba řešit: „No samozřejmě (...) protože jak už jsem tady řekla na začátku, tak ta žena, v daleko větším procentuelním poměru než muž, i když znova zdůrazňuji, i muži jsou někteří takoví, potřebují pomoc, aby se mohli realizovat,“ (s. 2) ale zároveň na jiném místě rozhovoru prohlásila: „Já si zase rýpnu trochu. My máme jiný starosti.“ (R2, s. 4);

Respondent/ky si sice byli vědomi, že je snaha o nápravu a řešení nerovností v zacházení s muži a ženami. Vesměs se však k těmto aktivitám stavěli skepticky až odmítavě. Respondent/ky také vyjadřovali obavy ze změny a někdy bagatelizovali existující řešení a zpochybňovali důležitost dané problematiky. Argumenty přitom zahrnovaly například odmítání direktivních forem řešení ze strany státu, které jsou údajně stejně neúčinné: „(...) ten stát tak až úplně kdyby do toho zasahoval, tak je to takové to direktivní a že to taky není moc dobré (...) Že by se nařídilo, že třeba, já nevím, pět procent budou ženy, a co když ty ženy ten zaměstnavatel nesežene? Tak pak bude diskriminovaný, protože teda nesehnal ženy?“ (R1, s. 2); „Já si myslím, že všechno je myšlení lidí, jak je to zafixované už, dané...Já myslím, že zákony na to nepomohou.“ (R4, s. 2) Přitom se objevily i názory, že se vše časem vyřeší samovolně: „(...) to všechno chce tak trošku ten vývoj nechat působit, a že to nějak časem se změní samo“ (R1, s. 3)

Odmítavý postoj k řešení nerovností vychází i z přesvědčení, že rozdílné zacházení a nerovné příležitosti jsou pouze individuálními záležitostmi a nemají tudíž strukturální povahu a není třeba je řešit na celospolečenské úrovni pomocí systémových změn. Reakce na taková řešení jsou vesměs negativní. Jak se domnívá jedna z respondentek:

Já si myslím, že to je, že to závisí na každé ženě, jak se s tím popere. Když samozřejmě bude někde v koutku a bude říkat, ale to jsem na tom špatně, ti chlapi jsou na tom lépe,

tak zřejmě si to i možná nějakým způsobem vsugeruje a i tak k ní ta společnost bude přistupovat (...) určitě to záleží na každé z žen. Ta se sebou musí něco dělat, ty prostě musí být takové ty bojovnice." (R3, s. 1)

Systémové řešení nerovností je odmítáno, postačující mají být neformální způsoby: *„Já si myslím, že prostě se musí, co se týče občana a městského úřadu, se musí chovat zaměstnanec velice slušně jak k muži, tak k ženě, a že prostě buď je ten zaměstnanec tak apriori špatný, že to neumí ani s chlapem ani se ženou, anebo mu to nepřijde, prostě tohle [oficiální zabývání se rovnými příležitostmi] ne." (R2, s. 4)*

V rozhovorech je také poukazováno na nedostatek financí, který je nabízen jako důvod, proč se problematika nerovného zacházení neřeší: *„(...) všechno se odvíjí od peněz (...) záleží jak na finančních možnostech toho daného města, obce nebo na dotacích, které jsou z kraje, potažmo třeba MŠMT, MPSV." (R2, s. 2); "A na to musíte mít taky finance, že jo (...) Ten rozpočet je přece jenom tak nabitý, vědí o každý koruně." (R3, s. 8) Úřad obce údajně k řešení nerovností postrádá i personální kapacity: „Tady to je přece jenom ten úřad malý, to místo je tady malé. Tady se věnuje každý své práci." (R3, s. 8)*

S odmítáním řešení genderově nerovného zacházení se pojí značné obavy z důsledků řešení. Současný stav údajně nabízí výhody, o které nechtějí přijít: *„(...) spousta žen mi řekne, ježišmarjá, já chci to své dítě vychovat, já přijdu o to nejhezčí, o ty krůčky a tak dále a tak dále." (R2, s. 2) Další obava byla, že ženy budou za stejnou finanční odměnu odvádět méně práce: „Když mají mít [ženy] stejný plat, tak ať dělají stejnou práci!" (R5, s. 1) Nelze samozřejmě přehlédnout, že tato výpověď implicitně naznačuje, že ženy dnes mají nižší platy, protože nedělají stejnou práci jako muži, tedy stejně hodnotnou práci. Takové implicitní znevažování práce žen je zcela nepřipustné. Je přitom významné, že tento názor nabídl muž.*

Mezi výpověďmi odmítajícími řešení genderových nerovností se objevil i jeden hlas, který se vyjádřil pro řešení. Náprava by dle této respondentky měla přijít zejména v oblastech odměňování a přijímání do zaměstnání: *„Všichni chodíme do práce a děláme jednu práci, takže měli by mít buď odměňování stejné, nebo mít stejnou možnost tu práci získat, no." (R4, s. 2); Respondentce se také nezamlouval současný poměr počtu mužů a žen pracujících na městském úřadě: „Já bych řekla, že by tady mohlo být víc mužů" (R4, s. 4), na což poukázala i další respondentka (R3). Šanci něco na tom změnit však viděla jako velmi malou, protože sama nemá pravomoci něco změnit a situaci zlepšit: „To je těžký, no. Když o tom třeba, koho sem třeba vzít nebo to, rozhodují úplně jiní, výběrová řízení, výběrová komise, tak to těžko člověk může něco udělat, nanejvýš může mít nějakou připomínku." (R4, s. 3)*

Lze tedy shrnout, že povědomí respondentek a respondenta o genderové problematice a současném stavu poznání v této oblasti je na velmi nízké úrovni. Totéž

platí o znalosti problematiky rovných příležitostí. Typickým rysem odmítavých postojů k řešení nerovností mezi ženami a muži je odevzdaný přístup k současnému stavu nerovností, na kterém dle respondentek/ta ani aktivní přístup k řešení nic nezmění. Možné zásahy ze strany státu jsou nahlíženy s nedůvěrou. Problematika nerovností je dále považována za záležitost, která se časem vyřeší sama bez jakýchkoliv intervencí. Navíc se respondent/ky domnívali, že již bylo pro zajištění rovnosti žen a mužů učiněno hodně a není třeba dalších kroků. Možná řešení problematiky nerovností v dotazovaných vyvolávají různé obavy z jejich následků, zejména pak ze ztráty relativních výhod (např. dostatek času na výchovu dětí), které poskytuje současný stav. Ve vysvětleních odmítavých postojů se také objevuje názor, že problém nerovnosti žen a mužů neexistuje. Mezi výpověďmi se však jedna respondentka vyjádřila v tom smyslu, že by řešení nerovností uvítala, jak uvádíme v následující části.

3.2.5. Městský úřad a genderová rovnost

V podkapitolách 3.2.1. a 3.2.2. již byly diskutovány některé aspekty fungování městského úřadu ve vztahu k prosazování genderové rovnosti. V této části budou diskutovány další okruhy témat, které vyplynuly z rozhovorů s klíčovými aktéry/kami.

3.2.5.1. Přístup instituce k zaměstnankyním/cům

Jak již bylo zmíněno, jedním z nejcharakterističtějších aspektů jednotlivých výpovědí byly výrazné rozpory v názorech, které se týkaly celé řady relevantních témat. Typický byl třeba rozpor mezi vcelku kategorickým tvrzením, že v rámci městského úřadu nedochází k rozdílnému zacházení se ženami a muži a dalšími postřehy, které naznačují, že v řadě aspektů se genderové principy ve fungování úřadu projevují poměrně výrazně.

Na jedné straně tak respondent/ky vyjadřovali názory typu: „*[MÚ] neupřednostňuje nikoho v tomto směru (...) Tady je to normálně v pohodě. Hlavně když pracuje, jak má, a jestli je to muž, nebo žena (...)*“ (R4, s. 4); „*Takže tady, já jsem se za těch 12 let nesetkala, že by na konkurzu nepřijali muže, přijali teda muže, nepřijali ženu, protože to byla žena. Nikdy ne.*“ (R1, s. 3) Ale zároveň čtvrtá respondentka naznačovala pochybnosti ohledně finančního ohodnocení mužů a žen: „*Myslím si, že u nás teda ne [nedochází k nerovnému odměňování], ale třeba taky někdy. I když jsme zařazováni do jedněch tabulek, že ano, ale (...)* Pak to nastavování toho osobního ohodnocení může být trošku jiné.“ (R4, s. 1)

V podobném duchu poukázala na skutečnost, že přijímání lidí do zaměstnání na městském úřadě nemusí probíhat tak úplně v duchu rovného zacházení. Upozornila například na to, že se obecně povinnost provádění výběrových řízení obchází: „*(...) dost těch výběrových řízení dopředu se ví, kdo to vyhraje. Někdy. Teda ne dost. Někdy se to prostě ví. Záleží na tom, kdo se tam přihlásí. To záleží, kdo v té výběrové komisi sedí.*“

(R4, s. 3) A dodala, že se tak děje i v rámci jejího úřadu: „Taky tak. Bohužel, no (...) jsme si dopředu uměli ve dvou případech třeba tipovat, kdo to vyhraje, že jo. A vyhrál.“ (R4, s. 3)

Přestože respondentka trvala na tom, že ve výběrových řízeních se nehledí na pohlaví uchazeče/ky: „Když je to výběrové řízení, tak se neupřednostňuje, jestli to je muž nebo žena v tuhle chvíli,“ (R4, s. 4) lze těžko uvěřit, že se obcházení výběrových řízení odehrává v duchu genderové rovnosti, tedy bez přihlížení k pohlaví uchazečky/e o zaměstnání. Zvláště když je povědomí o genderové problematice v rámci úřadu na poměrně nízké úrovni (viz výše). Též respondentce se například současný poměr mužů a žen pracujících na městském úřadě, který je jistě i vyjádřením personální politiky, nezamlouval: „Já bych řekla, že by tady mohlo být víc mužů.“ (R4, s. 4) Navíc další respondentka genderové zatížení vnímala: „(...) ty ženy, když se sem hlásí, tak většinou mají šanci, že budou přijaty spíš než ti muži.“ (R1, s. 3) Nerovné zacházení tedy spojuje pouze s diskriminací žen. Také je třeba podotknout, že vyšší zastoupení žen v rámci úřadu lze vzhledem k nastavení platových podmínek považovat za genderové znevýhodňování.

Je samozřejmě také výmluvné, že tajemník úřadu vyjádřil přístup vedení k rovným příležitostem slovy, že ho „v životě nenapadlo“ (R5, s. 2) porovnávat podmínky pro muže a ženy. Toto prohlášení minimálně naznačuje, že výroky o rovném zacházení nevycházejí ze žádných analýz v dané oblasti. Obecně lze ale pochybovat o tom, že je možné aplikovat v rámci úřadu princip rovného zacházení v situaci, kdy neexistuje hlubší povědomí o různých typech sociálních nerovností (zde především genderových) a mechanismech jejich produkce a reprodukce. Toto povědomí lidé obvykle získávají prostřednictvím vzdělávání.

3.2.5.2. Vzdělávání v oblasti rovných příležitostí

Z rozhovorů vyplynulo, že respondent/ky neabsolvovali žádné školení v oblasti rovných příležitostí mužů a žen (natož v genderové problematice obecně), ačkoliv na úřadu probíhá řada různých školení: „To ne. Vůbec [neprobíhá školení v rovných příležitostech]. Školení probíhá spousta, bezpečnost práce a různý takový a hlavně máme každý na svém úseku jako vlastně povinnost, jak se dál vzdělávat, takže probíhají školení.“ (R1, s. 9); „Ne, ne, ne.. Ne ne (...) opravdu ne [neprobíhá školení v rovných příležitostech].“ (R2, s. 5); „Ne. Nikdy jsem nebyla na ničem takovém.“ (R3, s. 6) Obecně se zúčastňují pouze školení souvisejících s agendou, kterou mají v rámci úřadu na starosti, ale například vedoucí sociálního odboru nikdy v problematice rovných příležitostí proškolená nebyla: „Ne, ne. Nikdy, nikdo.“ Nicméně zároveň indikovali, že jsou si vědomi, že nabídky školení v problematice rovných příležitostí existují: „(...) ty nabídky tady chodí

(...) *Ale myslím si, že tohohle se nikdo moc nezúčastňuje.*" (R4, s. 8) Důležité je i zjištění, že si úřad nedělá plán vzdělávání a pouze přijímá externí nabídky.

O tom, zda se podobné nabídky dostanou k zaměstnankyním/cům, rozhoduje vedení úřadu, které tak má rozhodující vliv, pokud jde o vzdělávání zaměstnankyň/ců úřadu v genderové problematice: *„Chodí to v podstatě na adresu úřadu, že jo. No a pak se nám to podle charakteru, co tam je, rozděluje na odbory (...) nám to tajemník předá, to záleží, jak kdy.“* (R4, s. 8) Ovšem přístup tajemníka k nabídkám týkajícím se rovných příležitostí je jednoznačně negativní a k zaměstnankyním/cům se tudíž nedostávají: *„(...) házím to do koše.“* (R5, s. 2) Přitom se nedá říci, že by o podobný typ vzdělávání nebyl zájem: *„(...) asi by to bylo zajímavé. Jako zjistit, tak každý školení vám něco dá, že jo. Možná bych na tohle školení šla, ale nikdy jsem nic takového nedostala, nabídku ani.“* (R3, s. 6)

Z rozhovorů dále vyplynulo, že městský úřad využívá ke vzdělávání svých zaměstnankyň/ců především služeb soukromých vzdělávacích organizací. Nabídky ze strany státní správy nepřicházejí žádné. Přístup úřadu ke školení zaměstnankyň/ců je obecně takový, že nabízí jen školení, která má za povinnost nabízet: *„Školení v rámci úřadu, co sami děláme – to, co musíme.“* (R5, s. 2)

Je evidentní, že výsledkem přístupu městského úřadu ke vzdělávání v oblasti rovných příležitostí je nízké povědomí o genderové problematice, neznalost mechanismů produkce a reprodukce genderových nerovností a možných přístupů k jejich odstraňování.

3.2.5.3. Výhled do budoucnosti

Přístup úřadu k problematice rovných příležitostí svědčí o tom, že se v tomto ohledu neplánují žádné změny: *„Ale že by se tady vytvářely nějaké podmínky pro ženy, ne.“* (R4, s. 6) Problematika nerovností není považována za prioritní, ba je vnímána jako „práce navíc“ k už tak plné agendě. Svou roli hraje i neochota ke změně: *„V rámci tohoto úřadu tu budoucnost nevidím. Není potřeba (...) tak asi v okamžiku, kdy by ty ženy měly nějaký problém, tak asi třeba se to budou snažit řešit, ale myslím si, že tady u nás prostě jsou takové nějaké zaběhlé koleje. To určitě řešit nikdo nebude, zatím. V brzké době určitě ne.“* (R3, s. 10) Jak již bylo zmíněno výše, snahy o řešení nerovných příležitostí nejsou ani považovány za legitimní. Dotazované osoby nerozumí tomu, proč a co by vlastně měly řešit.

Navíc ke změnám fungování úřadu dochází vždy po podnětu shora, z vlastní iniciativy úřadu změny nepřicházejí. Nedá se tedy očekávat, že by se úřad sám od sebe do řešení problematiky rovných příležitostí vložil: *„Takže není to jako z vůle úřadu, ale vždycky je to zeshora, jo, když přijde něco (...) Vyplývá to vždycky z momentálních*

potřeb, které se vyskytnou díky tomu, že třeba se změní nějaký zákon nebo že se právě ta agenda rozšiřuje nebo že se zvýší." (R1, s. 11)

Zkušenosti respondentek/a vypovídají o tom, že městský úřad k řešení genderové problematiky z vlastní iniciativy nepřistupuje. Rovnost příležitostí se v agendě městského úřadu neobjevuje a rozhodně není považována za jednu z priorit, jak deklaruje vláda České republiky. Některé výpovědi svědčí o tom, že městský úřad přistupuje ke svým zaměstnankyním/cům zatížen genderovými stereotypy a jedná s nimi nerovně, ať už se jedná o situace přijímání do zaměstnání nebo finančního ohodnocení. Ke vzdělávání svých zaměstnanců/kyň v genderové problematice přistupuje vedení úřadu negativně. V blízké budoucnosti lze stěží očekávat, že by sám od sebe k nějakým krokům ke zlepšení nerovných šancí přistoupilo. O to důležitější je iniciativa ze strany státní správy.

3.2.6. Aktivity kraje a státu při prosazování politiky genderové rovnosti

Cílem analýzy genderové citlivosti na městské úrovni bylo i prozkoumat, jak aktivní je krajská a státní správa při prosazování oficiální vládní politiky rovných příležitostí, tak jak je vyjádřena ve vládních Prioritách. Několik otázek proto bylo explicitně věnováno této problematice. Odpovědi nebyly povzbuzující. V první řadě vyšlo najevo, že oficiální vládní politika na městské úrovni žádný vliv nemá. A to přesto, že obec kromě samostatné působnosti vykonává i činnosti z působnosti přenesené: *„Já vám nejsem schopná odpovědět, já jsem se s tím nesetkala, takže já nevím." (R2, s. 5); „Já to [Priority] vůbec nepociťuji." (R3, s. 4)* Priority se podle druhé respondentky neprojevují ani v činnosti vyšších správních úřadů: *„Já jsem pracovala čtyři roky na magistrátu, ale nikdy jsem se s touto problematikou nesetkala." (R3, s. 10)*

Ze strany státu ani kraje není patrná žádná iniciativa směrem k řešení nerovností na úrovni městského úřadu. Jediná iniciativa, která byla zmíněna, se týkala skutečnosti, že Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v rámci sestavování statistik žádá občas od městského úřadu údaje členěné dle pohlaví: *„(...) čas od času třeba MPSV jako posílá takový materiály, který chtějí vyplnit, zpracovat (...) V těchto statistikách určitě [pátrají po prosazování rovných příležitostí], protože tam se vysloveně ptají, kolik žen, kolik mužů je nezaměstnaných. (R1, s. 7)*

Pokud jde o vzdělávání v genderové problematice, ukázalo se, že prakticky neexistuje. Nabídky školení ze strany krajské a státní správy nepřicházejí žádné a obec využívá především nabídky odborných školení od soukromých firem: *„[Nadace fondu městům a obcím] ty organizují různá právě školení pro obce a pro města a nikdy tam tato otázka [rovnost mužů a žen] zatím nebyla." (R1, s. 9)*

Kromě nulové iniciativy ze strany krajské a státní správy v oblasti vzdělávání nepřichází ani žádná finanční či institucionální podpora prosazování genderové rovnosti. Na druhou stranu městský úřad také s vlastní iniciativou nepřichází a o žádnou podporu

v tomto směru nežádá: „(...) státní správa, zatím se to nějak neprojeví, že by nějakou nám dávali podporu.“ (R1, s. 9)

Tato zjištění však nejsou překvapivá, protože zodpovědní činitelé sami odmítají přijmout aktivní roli v prosazování politiky genderové rovnosti na místní a krajské úrovni. Vedoucí Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen na MPSV JUDr. Dagmar Zelenková vyjádřila velmi jasně postoj ministerstva jako koordinátora pro politiku prosazování rovnosti mužů a žen v rámci celé státní správy na zasedání Rady pro rovné příležitosti žen a mužů dne 18. 1. 2005.¹⁰ V reakci na poznámku PhDr. Kumperové (Plzeňský kraj) ve smyslu: „že některé projednávané koncepční záležitosti jsou spíše na úrovních ministerstev a pro úroveň krajů neexistuje ani žádná pracovní skupina,“ JUDr. Zelenková odpověděla:

(...) tyto záležitosti jsou pouze v kompetenci krajů samotných, vláda nemůže krajům v tomto směru nařizovat. Vláda je otevřená spolupráci s kraji, např. v roce 2004 v rámci twinningového projektu byly zorganizovány semináře o rovnosti žen a mužů na krajích, které o tuto spolupráci projevily zájem. Kraje mají přístup na jednání Rady (status stálých hostů) a informace o jejich aktivitách budou velmi vítány¹¹.

Tento přístup je však zjevně alibistický a ve svých důsledcích jde proti smyslu vládních priorit. MPSV a Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen se nemůže takto snadno zbavit odpovědnosti za současný neutěšený stav prosazování vládní politiky na městské a krajské úrovni, protože může minimálně iniciovat novely zákona o krajích a zákona o obcích, které by vytyčily jejich povinnosti a pravomoci v oblasti rovných příležitostí, včetně institucionálních opatření. Je ale celá řada dalších aktivit, které by vláda mohla v tomto směru podniknout, kdyby pro ni daná problematika byla skutečně prioritou (např. školení, koncepční a metodická podpora, financování relevantních výzkumů a projektů atd.).

3.3. Analýza genderové citlivosti velkého města

V rámci projektu byla plánována i analýza genderové citlivosti magistrátu vybraného velkého města. Bohužel se však jeho vedení po několikaměsíčním rozvažování rozhodlo na projektu neparticipovat. Jako nouzová varianta byla proto provedena detailní analýza dokumentů, které jsou dostupné na webových stránkách tohoto magistrátu. Z hlediska naší koncepce genderového auditu se tedy nejedná o kompletní analýzu genderové citlivosti, ale jen o jednu jeho část, která však má svou výpovědní hodnotu.

Již samotný fakt, že vedení magistrátu od projektu odstoupilo a že se stejná věc přihodila i v případě jednoho ze dvou vybraných krajů, je v kontextu celého projektu

¹⁰ Viz zápis ze zasedání na www.mpsv.cz.

¹¹ Více viz Asklöf a kol. (2003b) a Twinningový projekt (2003).

výmluvné. Názorně totiž ukazuje, že podobné iniciativy ze strany neziskového sektoru (a tedy občanské společnosti) jsou zcela závislé na libovůli vedení městských (krajských, resortních) úřadů, která se mohou kdykoliv rozhodnout, že se nebudou vystavovat hodnocení z hlediska prosazování vládních priorit. Je evidentní, že platí nepřímá úměra – čím menší je povědomí o genderové problematice, čím menší je ochota implementovat vládní priority a čím méně se v dané oblasti udělalo, tím větší je motivace odmítnout nejen genderový audit a s ním i riziko, že bude tato situace pojmenována, ale i možnost její nápravy a spolupráce ve prospěch obyvatel daného města (obce). O to markantnější je výše zmíněné selhání vlády ČR při prosazování vlastních priorit a budování podpůrných struktur na městské (a krajské) úrovni. Podobné audity by totiž měly být rutinně prováděny orgány státní správy, jejichž autorita a vliv na městské (a krajské) úřady jsou nesrovnatelně vyšší.

Dostupné dokumenty však nabízí i konkrétní informace o samotném magistrátu a jeho aktivitách v oblasti rovných příležitostí.

3.3.1. Magistrát velkého města

Analýza genderové citlivosti velkého města byla provedena v krajském městě s obyvatelstvem nad 150 000 (zhruba 1,5 % obyvatelstva ČR), přičemž ženy tvoří zhruba 52 % a muži 48 %. Zaměřili jsme se přitom na magistrát jako orgán města, který plní jeho úkoly v oblasti územní samosprávy i státní správy na město přenesené.

Voleným zástupcem města je primátor, který byl zvolen Radou města ve složení 11 % žen (1 žena) a 89 % mužů. Rada jako výkonný orgán obce v oblasti samostatné působnosti je naopak volena Zastupitelstvem města, ve kterém zasedá 89 % mužů a 11 % žen.

Stejně jako v případě malého města tvoří většinu zaměstnanců/kyň magistrátu ženy (73 %). Nejvyšší pozici v rámci úřadu zaujímá vedoucí úřadu – tajemník, muž. Obsazení ostatních vedoucích pozic je shrnuto v tabulce č. 1. K těmto údajům je ještě možné dodat, že muži převažují ve vedení na nejvyšších úrovních, tj. vedení úřadu a vedení odborů. Muži vedou i odbory, kde je jejich zastoupení velmi nízké (např. Odbor financování a rozpočtu – 12 % mužů či Odbor rozvoje a plánování – 28 % mužů). Podobně je tomu i s funkcemi vedoucích oddělení (např. Odbor školství, mládeže a tělovýchovy – 50 % vedoucích oddělení, ale jen 9 % mužů v odboru). V Odboru kultury je jeden muž na pozici vedoucího odboru. Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích od úrovně odboru tedy neodpovídá jejich zastoupení v rámci zaměstnanecké populace. Obecně mají muži zhruba dvakrát větší šance než ženy, že se stanou vedoucími oddělení či odborů.

Pro dokreslení lze dodat, že všechny sekretářky a recepční jsou ženy a všichni údržbáři, řidiči a správci budov jsou muži. Vysokoškolské vzdělání má 30 % žen a 50 %

mužů, nicméně v rámci zmiňovaných odborů je míra vysokoškolské vzdělanosti žen a mužů vesměs podobná.

Tabulka č. 1 Obsazení vedoucích funkcí na magistrátu

Vedení*		Odbor		Oddělení		Celkem zaměstnáno	
Ž**	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
17 % (1)	83 % (4)	33 % (8)	67 % (16)	74 % (39)	26 % (14)	73 % (349)	27 % (127)

Poznámky: * Primátor, tajemník a náměstci; ** jedná se o náměstkyni primátora
Zdroj: Sestaveno podle údajů na webových stránkách

Tyto údaje se samozřejmě liší od výše prezentovaných údajů pro malé město v tom smyslu, že v případě krajského města muži dominují ve vedení magistrátu, v Radě města, v Zastupitelstvu města i ve vedení odborů magistrátu. Tato skutečnost bývá obvykle připisována větší moci a prestiži, které jsou s těmito pozicemi spojeny v případě velkých měst. Situace připomíná obecný trend ke zvyšování zastoupení žen ve volených orgánech na místní úrovni v porovnání s úrovní celostátní a krajské politiky. Celkové zastoupení žen a mužů v rámci magistrátu je však podobné, což nejspíše opět souvisí především s platovým ohodnocením na nižších úrovních a relativně malou možností kariérního postupu.

3.3.3. Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti

Z dostupných dokumentů a telefonické komunikace lze vysoudit, že v rámci magistrátu neexistuje žádný formální mechanismus řešení genderové problematiky. Agendou genderové rovnosti není pověřena žádná konkrétní osoba a nebyla utvořena žádná institucionální jednotka pro rovné příležitosti. Ačkoliv například existuje Odbor životního prostředí, genderová problematika takovou institucionální podporu nemá.

3.3.4. Agenda genderové rovnosti

V dostupných dokumentech není ani zmínka, že by magistrát genderovou problematiku nějak řešil. Pokud jde o běžné nástroje uplatňované při prosazování rovných příležitostí, je nutné konstatovat, že genderový mainstreaming v práci magistrátu zohledňován není, v každém případě se neprojevuje v klíčových dokumentech zmíněných níže.

Princip členění všech oficiálních statistik týkajících se jednotlivců na ženy a muže je uplatňován ad hoc – někdy používán je, jindy není. Například demografická data prezentovaná na webových stránkách jsou vesměs členěna podle pohlaví, ale v základním koncepčním dokumentu *Program rozvoje města* statistiky věnované obyvatelstvu členěny nejsou. Podobně je tomu i u dalších statistik v tomto dokumentu,

kde by členění bylo v řadě případů žádoucí. Například v části věnované sociální péči, která zahrnuje péči o staré lidi, či problematice nezaměstnanosti. Ze statistik na webových stránkách je totiž zřejmé, že ženy ve městě tvoří 60 % lidí nad 65 let, přičemž procento stoupá s věkem; ženy také tvoří 54 % nezaměstnaných a jejich míra nezaměstnanosti je o 2,3 % vyšší než u mužů. Je tedy zřejmé, že by při řešení těchto problémů měla být zohledňována genderová perspektiva.

Pokud jde o genderové rozpočtování, je z dokumentů patrné, že zásady genderového rozpočtování explicitně využívány nejsou a perspektiva rovných příležitostí chybí i v dokumentu *ZÁSADY pro sestavení rozpočtu města*, kde např. nejsou mezi oblastmi činnosti města, na které je rozpočet informativně členěn, ač je zde například i ekologie (podobně chybí v Komentáři – Rozpočet města (...) na rok 2006).

V rámci úřadu nejsou realizovány žádné aktivity či projekty explicitně zaměřené na prosazování rovnosti mužů a žen a na posilování práv, postavení a sebevědomění žen (a dalších relevantních skupin). Z analýzy webových stránek vyplynulo, že v rámci úřadu neexistují žádné dokumenty vztahující se přímo k problematice genderové rovnosti. Zde by přicházely v úvahu dokumenty zmíněné výše (podkapitola 3.2.2.). O prosazování politiky rovných příležitostí se tedy žádné zprávy či jiné dokumenty nevypracovávají.

Ani základní koncepční dokumenty magistrátu nezohledňují problematiku rovných příležitostí, ač by podle vládních Priorit zahrnutá být měla. Příkladem může být výše zmíněný *Program rozvoje města X*, na jehož zpracování se sice podílelo 40 % žen, ale mezi členy Řídící skupiny Programu rozvoje města X bylo 88 % mužů a mezi členy pracovních skupin bylo 70 % mužů¹². Program genderovou perspektivu nezahrnuje ani v kapitolách, kde by byla navýsost aktuální. Jen namátkou lze zmínit kapitolu věnovanou řízení a správě města, rozpočtu či občanské společnosti. Chybí i mezi Koncepčními dokumenty schválenými usnesením Zastupitelstva města nebo Rady města, které jsou v Programu vyjmenovány, ač zde nechybí např. *Koncepce péče o životní prostředí* či *Koncepce chovu psů ve městě*. Genderová perspektiva není zohledněna ani ve SWOT analýze a následně nejsou genderové nerovnosti uvedeny mezi identifikovanými hlavními problémy rozvoje města.

Genderová rovnost pak samozřejmě chybí mezi pilíři rozvoje prezentovanými ve *Vizi rozvoje města* i mezi tzv. prioritními oblastmi, kde by se minimálně dala očekávat. Definovanými prioritními oblastmi jsou: Obyvatelstvo, suburbunizace, vnitřní prostředí města, Prezentace města, cestovní ruch (kde je přímo cíl Prezentovat se jako progresivní město s vysokou společenskou a duchovní hodnotou života), Rozvojové plochy pro zajištění zaměstnanosti (kde je cíl Vytvořit institucionální, legislativní a organizační

¹² To samozřejmě neznamená, že by dokument genderovou perspektivu zohledňoval, kdyby byla participace žen vyšší. Vyvážené zastoupení žen a mužů v expertních týmech je nicméně jedním z principů prosazovaných Evropskou komisí.

zajištění hospodářského rozvoje). Není zohledněna ani v realizačních plánech a portfoliu rozvojových projektů na léta 2004-2018, kterých je přes 300 a jejichž finanční rámec přesahuje 20 miliard Kč. Chybí i mezi kapitolami věnovanými posouzení *Programu rozvoje města*, např. z hlediska vlivu na životní prostředí, přičemž se zde tvrdí, že všechny projekty nebo opatření obsažené v *Programu* byly podrobeny systematické analýze podle různých kritérií, mezi kterými nechybí vlivy na obyvatelstvo, sociální důsledky a ekonomické důsledky.

O rovnosti je obecná zmínka jen v souvislosti se *Základními principy trvalé udržitelnosti*, které tvoří podklady pro výběr společných evropských indikátorů, kde je však pojetí rovnosti zúženo ve smyslu společenského začlenění (dostupnost přiměřených a cenově přijatelných základních služeb pro všechny, např. vzdělání, zaměstnání, energie, zdraví, bydlení, školení, doprava). Genderový rozměr rovnosti není zohledněn, ač je těžké si představit, že by chyběl v jakémkoliv z podobných evropských dokumentů. A konečně, chybí i mezi cíli, které jsou definovány v závěru Programu.

Na webových stránkách magistrátu je k dispozici celá řada dalších koncepčních dokumentů, ale žádný neobsahuje genderovou perspektivu či jakoukoliv zmínku o rovných příležitostech žen a mužů. Jen namátkou lze zmínit např. *Priority pro období 2004-2006*, *Realizační plány na rok 2004 a na rok 2005* či *Zprávy o plnění Realizačních plánů*.

Analýza komunikace s veřejností prostřednictvím webových stránek odhalila, že i v této oblasti genderová perspektiva chybí. Na webových stránkách města není žádná sekce věnovaná problematice rovných příležitostí mužů a žen (či genderové rovnosti) a vyhledávání pomocí vyhledávače nenabídlo žádné související odkazy. Webové stránky úřadu neobsahují jedinou zmínku o dané problematice, natož aby v této oblasti prezentovaly explicitně formulovanou politiku či priority. Jsou zde sice k dispozici např. tiskové zprávy a vývěska magistrátu, kde však není žádná zmínka související s prosazováním rovných příležitostí.

Inzeráty na pracovní místa na magistrátu a jeho organizacích prezentované na webových stránkách města nejsou genderově korektní, protože jsou výlučně v generickém maskulinu, což odporuje zákoníku práce. Telefonní seznam prezentovaný na webových stránkách města také není v některých případech genderově korektní (např. pozice právníka je v generickém maskulinu).

Obecně lze na základě dostupných dokumentů konstatovat, že agenda genderové rovnosti se v rámci fungování magistrátu vesměs neprojevuje. O genderové senzitivě se nedá hovořit a organizační struktura nepodporuje prosazování politiky rovných příležitostí. Potřeba genderové rovnosti není v rámci krajského úřadu pocítována na individuální ani na institucionální úrovni

3.4. Obsahová analýza webových stránek vybraných městských úřadů

Závěry analýzy genderové citlivosti vybraných městských úřadů byly podpořeny obsahovou analýzou webových stránek 187 městských úřadů ČR. Výběr byl v jednotlivých krajích proveden od největších k nejmenším městům, přičemž ve všech krajích bylo zahrnuto nejméně 10 měst¹³. Do výběru nebylo zahrnuto hlavní město Praha, protože je z tohoto schématu CIP EQUAL vyjmuto¹⁴. Obsahová analýza umožňuje zkoumat nejen komunikaci městských úřadů s veřejností, ale i zda a nakolik je genderová perspektiva zahrnuta do klíčových dokumentů, projektů či rozpočtů prezentovaných na webových stránkách. V principu je také možné zjistit zastoupení žen a mužů na různých úrovních vedení.

Jak ukazuje tabulka 2, genderová problematika je ve vybraných městech zcela na okraji zájmu. Žádný z městských úřadů a magistrátů nevěnuje této problematice na svých webových stránkách zvláštní sekci, jak například požaduje vláda po jednotlivých resortech¹⁵. Zmínky o rovných příležitostech se sice objevují, ale vesměs pouze sporadicky a většinou jen v souvislosti s diskusí dokumentů vlády či EU. Statistiky obvykle nejsou systematicky členěny podle pohlaví, tj. i pokud se členění objevuje, není motivováno zvýznamňováním genderového rozměru věci.

Pouze ve čtyřech případech byly v Programech rozvoje lidských zdrojů (či podobných dokumentech) zmíněny rovné příležitosti mužů a žen, ale jednalo se o zmínky víceméně formální v tom smyslu, že nebyly spojeny s žádnými konkrétními cíly, opatřeními či aktivitami. Zásady genderového rozpočtování také nejsou používány při sestavování rozpočtů. Analýza webových stránek 187 městských úřadů v ČR naznačuje, že závěry analýzy genderové citlivosti vybraného města mají obecnější platnost.

Tabulka č. 2. Souhrnné výsledky analýzy webových stránek vybraných měst

Počet měst	Zvláštní sekce RP	Zmínka o RP	Statistiky členěné podle pohlaví*	RP zmíněny v PRLZ**
187	0	23 (13 %)	31 (17 %)	4 (2 %)

Poznámky: RP – rovné příležitosti; PRLZ – Plán rozvoje lidských zdrojů nebo Plán rozvoje města zahrnující rozvoj lidských zdrojů.

* Statistiky vesměs nejsou systematicky členěné podle pohlaví, tj. i pokud se členění objevuje, není motivováno zvýznamňováním genderového rozměru věci.

** Zmínky o rovných příležitostech jsou pouze sporadické, netýkají se klíčových záležitostí a nepromítají se do navrhovaných opatření.

3.5. Závěr

¹³ V Jihomoravském a Karlovarském kraji bylo zahrnuto nejméně 20 měst.

¹⁴ Genderový audit hl. m. Prahy je vypracováván paralelně s genderovým auditem města a kraje.

¹⁵ Pro srovnání, většina krajů má sekce věnované životnímu prostředí a celé řadě dalších problematik, které lze považovat za ekvivalentní rovným příležitostem (např. životní situace, cizinci a menšiny, stavební řád atd.).

Odpovědi na tři otázky, které byly položeny v úvodu, nejsou bohužel povzbudivé. Na individuální úrovni jsou na vybraných městských úřadech genderové ne/rovnosti reflektovány jen velmi povrchně a neinformovaně. Stávající genderové nerovnosti jsou považovány více méně za legitimní a jsou vesměs ospravedlňovány odkazy na biologické rozdíly mezi muži a ženami, které jsou považovány za přirozené, s implikací, že jsou neměnné. Nepochopení fungování genderových nerovností se pochopitelně projevuje i ve výrazných rozporech ve výpovědích respondentek/a, které zároveň existenci rozdílného zacházení uznávají i odmítají. Kromě biologického esencialismu se v rozhovorech projevují i další aspekty genderové optiky – genderová polarizace a androcentrismus.

Stereotypní náhledy na gender a genderové rozdíly brání v pochopení skutečnosti, že nerovnost žen a mužů na trhu práce má strukturální charakter. Neznalost genderové problematiky se následně projevuje přehlížením a dále i rezignací na řešení stávajících problémů týkajících se rovnosti žen a mužů, přičemž charakteristický je odevzdaný přístup k současnému stavu, na kterém dle respondentek/a ani aktivní postupy řešení nic nezmění. Obzvláště odmítaná je možnost státních, tedy systémových (institucionálních) intervencí v této oblasti.

Institucionální a individuální úrovně se přitom zcela nesystémově prolínají. Přestože Priority vlády zavazují k prosazování rovných příležitostí, vybraný městský úřad ani magistrát se k činnosti v této oblasti nemají. Nejen proto, že ze strany vyšších státních orgánů nepřicházejí v tomto směru žádné direktivy a požadavky, ale i z důvodu nezájmu pracovníků úřadů. Tomu napomáhá i skutečnost, že neexistuje monitorování či kontrola prosazování rovných příležitostí ze strany vyšších orgánů.

Na prosazování rovných příležitostí nejsou alokovány žádné konkrétně cílené finanční prostředky, nikdo není pověřen agendou rovnosti žen a mužů a na vzdělávání pracovníků úřadu v genderové problematice se nepracuje. Spolupráce v oblasti rovných příležitostí mezi různými stupni státní správy neexistuje. Ani další Priorita vlády, „Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce,“ není na úrovni města zaváděna do praxe.

Městský úřad ani magistrát vědomě nevypracovávají statistiky relevantní z hlediska prosazování rovných příležitostí a v jejich rozhodovacích procesech genderový mainstreaming ani genderové rozpočtování uplatňovány nejsou. To znamená, že jejich rozhodnutí nejsou zkoumána z genderové perspektivy, což je v rozporu s deklarovanou vládní politikou.

V činnosti obou úřadů ani mezi zaměstnankyněmi/ci není patrná snaha s genderovými nerovnostmi cokoli dělat a nedá se ani očekávat, že začnou podnikat

kroky k uplatnění politiky rovných příležitostí z iniciativy vlastních zaměstnankyň/ců. Pokud by přesto došlo například ze strany státu k důslednějšimu vyžadování zavedení politiky rovných příležitostí žen a mužů na úrovni města, lze se obávat obcházení direktiv či jejich pouze formálního plnění, bude-li přetrvávat stav neztotožňování se s principem rovných příležitostí. O tomto principu se však mnoho neví i proto, že zcela chybí vzdělávání v genderové problematice.

Lze tedy shrnout, že genderová senzitivita městského úřadu a magistrátu je velmi nízká, či přesněji není žádná. Politikou rovných příležitostí se tyto úřady na žádné své úrovni vědomě nezabývají. Lidé uvnitř úřadů nevnímají problematiku rovných příležitostí jako důležitou a do své práce ji nijak nepromítají. Aktivitu podporující např. školní a zájmová zařízení pro děti v případě malého města, které mají vycházet vstříc potřebám žen, nejsou součástí žádné koncepce rovných příležitostí. (Navíc ukazují, že rovné příležitosti jsou chápány jako záležitost týkající se primárně žen.) V agendě městského úřadu a magistrátu se závazky státu vycházející z vládních Priorit nijak neprojeví. Analýza webových stránek 187 městských úřadů v ČR naznačuje, že závěry analýzy genderové citlivosti vybraného města mají obecnější platnost. Stejně tak je patrné, že doporučení z Twinningového projektu (2003), který si za účelem zlepšení prosazování rovnosti pro muže a ženy Česká republika nechala vypracovat, se na městskou úroveň nijak nepromítají.

Na svých stránkách MPSV ve zdůvodnění vypracování Twinningového projektu tvrdí, že v prosazování rovných příležitostí „Česká republika má zájem využít a převzít nejlepší zkušenosti z Evropské unie (...)“ (Twinningový projekt, 2003). Pokud jde o tuto konkrétní obec, zůstává Česká republika pouze u deklarovaného zájmu i proto, že se státní správa v prosazování politiky rovných příležitostí na místní úrovni neangažuje.

Z analýzy genderové citlivosti je dále patrné, že pokud mají vládní Priority dojít naplnění, je nanejvýš nutné začít posilovat genderovou senzitivitu jak na **institucionální, tak na individuální úrovni**, protože k úspěšnému prosazování politiky rovných příležitostí jedna bez druhé vést nemůže. Zlepšování institucionálního přístupu k řešení genderové nerovnosti by zřejmě bylo samo o sobě málo efektivní za situace, kdy lidé na úřadech nahlíží genderovou problematiku prizmatem genderové polarizace, androcentrismu a biologického esencialismu, což napomáhá reprodukci stávajících genderových nerovností. Realizovat i institucionální změny je však samozřejmě nutné, protože i jen pouhá existence institucionálních mechanismů a explicitní formulování politiky rovných příležitostí na všech úrovních státní, krajské i místní správy má výchovný charakter.

Tato studie je samozřejmě jen dílčím příspěvkem k poznání v oblasti genderové rovnosti, ale to nesnižuje její význam. Jedná se totiž o první výzkum svého druhu v českém kontextu, který nastavuje zrcadlo vládě a jednotlivým úřadům státní správy,

a potažmo vypovídá i o veřejném mínění. Obraz to jistě není lichotivý, ale věříme, že bude motivací pro přijetí patřičných změn na úrovni koncepční, institucionální i politické.

DOPORUČENÍ

Po provedení analýzy genderové citlivosti dospěl autorský tým k závěru, že v současné situaci by bylo velkým pokrokem, kdyby byla pro začátek realizována minimálně doporučení zformulovaná pro místní úroveň týmem švédských expertek v rámci Twinningového projektu „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“ (viz Asklöf a kol., 2003a, s. 18-19)¹⁶:

- a) Na základě vzoru, který je obsažen ve Smlouvě o EU v článku 3 odst. 2, se doporučuje uložit zákonem o obcích zastupitelstvu obce a radě obce povinnost odstraňovat nerovnosti a prosazovat rovnost žen a mužů ve všech oblastech jejich činnosti. Tato povinnost by se měla týkat jak působnosti, která byla na ně přenesena, tak jejich vlastních iniciativ. Tato povinnost by mohla být vložena například do 1. kapitoly zákona o obcích nebo do jednotlivých paragrafů, například 84, 85, 102 a 109. Důležité je uzákonit povinnosti, aby bylo možné vypracovat prováděcí pokyny a aby byla zřejmá nutnost získat odborné poznatky o ne/rovnosti žen a mužů existující na krajské úrovni. Bez relevantních odborných znalostí a kompetentních institucí nemůže dojít k žádnému prosazení rovnosti žen a mužů.
- b) Doporučuje se jmenovat v každé obci s rozšířenou působností jednoho/u člena/ku městské rady a jednu/oho vedoucí/ho odboru na obecním úřadě jako osoby odpovědné za problémy týkající se rovnosti žen a mužů.
- c) Doporučuje se, aby osoby odpovědné za problémy týkající se rovnosti žen a mužů byly ve styku s krajskými experty a vytvořila se tak síť s organizacemi žen a mužů, které se zabývají problematikou rovnosti obou pohlaví. Tyto osoby by také měly vybízet k praktickému využívání gender mainstreamingu na úrovni obcí a při práci městského úřadu.
- d) Osoby odpovědné za problémy týkající se rovnosti žen a mužů by měly být proškoleny v otázkách rovnosti a školení by se měla konat čtyřikrát za rok. Školení by měl pořádat Institut pro místní správu¹⁷.

Jak je patrné, švédské expertky si uvědomují, že mechanismus na místní úrovni nelze vybudovat ze dne na den. Proto navrhuji začít u obcí s rozšířenou působností, což považujeme za rozumné.

¹⁶ Za zmínku stojí, že prakticky všechna doporučení švédských expertek zůstala pouze na papíře. Celý Twinningový projekt tak lze charakterizovat jako velkolepé plýtvání prostředky EU (18 milionů Kč).

¹⁷ Zde je opět třeba zdůraznit, že jde o požadavky zohledňující současný stav v oblasti vzdělávání v genderové problematice. Ve skutečnosti by samozřejmě mělo být školení v genderové problematice součástí vstupního vzdělávání pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně na všech úrovních státní, krajské i místní správy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Asklöf, C., Lundstrom, K., Strandberg, H., Wenander, K., E., Hedman, B., Silvell, M., a Fallenius, I. *Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy*. Praha: MPSV, 2003a.

Asklöf, C. a kol. *Hodnotící zpráva: Zlepšení státního institucionálního mechanismu pro zavádění, prosazování a monitorování rovných příležitostí pro muže a ženy*. Praha: MPSV, 2003b.

Bem, S. L. *The lenses of gender*. London: Yale University Press, 1993.

Coffey, A. & Atkinson, P.: *Making sense of qualitative data*. London: SAGE Publications, 1996.

Moser, C. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute, 2005.

Pavlík, P., Hejzlarová, E., Stieblerová, K., Skálová, H., Svítlová, K. a Angelovski, I. *Genderový audit krajského úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007a.

Pavlík, P., Ferrarová, E., a Svítlová, K. *Genderový audit Magistrátu hlavního města Prahy*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007b.

Pavlík, P. Gender: Úvod do problematiky. In Smetáčková I. *Gender ve škole* (s. 9-13). Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006.

Reinharz, Shulamit: *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press, 1992.

Twinningový projekt CZ 2001/IB/SO-01: Zlepšení státního institucionálního mechanismu pro provádění prosazování a kontrolu rovnosti zacházení pro muže a ženy. Praha: MPSV, 2003. URL: <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=970> [Staženo 20. 6. 2006]