

PROGRAM INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL
CZ.04.4.09/4.4.00.4/0070
PROJEKT: PROLOMIT VLNY – ZROVNOPRÁVNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE
PRACOVNÍ PROGRAM: POLITIKA
ORGANIZACE: NADACE OPEN SOCIETY FUND

ANALÝZA GENDEROVÉ CITLIVOSTI MAGISTRÁTU HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY

ING. PETR PAVLÍK, PH.D.
MGR. EVA FERRAROVÁ
MGR. KATEŘINA SVÍTILOVÁ

PRAHA, 2007



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

OBSAH

OBSAH	3
ZKRATKY	4
PODĚKOVÁNÍ.....	5
SOUHRN	6
1. ÚVOD	7
2. KONCEPČNÍ ČÁST.....	8
3. EMPIRICKÁ ČÁST.....	9
3.1. Metodologie	9
3.2. Sociálně-demografické údaje	9
3.2.1. Teritorium a obyvatelstvo	10
3.2.2. Ekonomika a zaměstnanost.....	10
3.2.3. Migrace.....	12
3.2.4. Volby.....	13
3.2.5. Shrnutí	14
3.3. Širší rámec prosazování genderové rovnosti	14
3.3.1. Politika vlády ČR a EU v oblasti genderové rovnosti	14
3.3.2. Příležitosti a omezení vyplývající z aktivit/opatření nadřízených orgánů	15
3.3.3. Aktivity neziskových organizací	18
3.4. Institucionální rámec	21
3.4.1. Cíle, vertikální a horizontální genderová segregace pracovních pozic.....	21
3.4.2. Personální politika: výběr zaměstnanců/kyň, vzdělávání, kariérní systém, platová politika	23
3.4.3. Rozhodovací procesy.....	26
3.4.4. Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti	26
3.5. Otevřenost genderové problematice	32
3.5.1. Vnímání a hodnocení politiky genderové rovnosti v rámci MHMP.....	32
3.5.2. Politika MHMP v oblasti genderové rovnosti	39
3.5.3. Vzdělávání v genderové problematice.....	42
3.5.4. Genderová problematika v komunikačních systémech organizace	43
4. ZÁVĚRY.....	45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	48

ZKRATKY

ČR – Česká republika

ČNR – Česká národní rada

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

ESF – Evropské strukturální fondy

JPD – Jednotný programový dokument

MPHP – Magistrát hl. města Prahy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NNO – nestátní nezisková organizace

OSN – Organizace spojených národů

PAP – Pekingská akční platforma

Programové prohlášení – Programové prohlášení Rady hl.m. Prahy

Rada – Rada hlavního města Prahy

Strategický plán – Strategický plán hl.m. Prahy

Zastupitelstvo – Zastupitelstvo hlavního města Prahy

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 podílel tým expertek, expertů a studentek spolupracujících v rámci pracovního programu Politika. Za odvedenou práci je proto třeba poděkovat Mgr. Evě Ferrarové, Mgr. Kateřině Svítilové a Bc. Kateřině Cidlinské. Svým časem a zkušenostmi také přispěla řada pracovníků/ic Magistrátu hl. města Prahy (MHMP) v rámci rozhovorů s klíčovými aktéry a aktérkami i při identifikaci relevantních dokumentů. V zájmu zachování anonymity jim samozřejmě nelze poděkovat jmenovitě, ale je 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 druhé jmenované navíc i za jazykovou korekturu celého dokumentu.

SOUHRN

Analýza genderové¹ citlivosti Magistrátu hl. města Prahy 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 městského úřadu i metodiky genderového auditu krajského úřadu. Autorský tým došel k závěru, že v rámci personální agendy MHMP:

- jsou v řadě aspektů zohledňovány principy genderové rovnosti a existuje genderová expertíza, je však omezena jen na několik osob,
- se genderová perspektiva promítá do vnitřní komunikace úřadu, ale zatím jen v omezené míře,
- probíhá vzdělávání v genderové problematice,
- bylo přijato nařízení zakazující diskriminaci na základě pohlaví a byly vytvořeny některé podpůrné struktury pro prosazování politiky genderové rovnosti, které by ale bylo vhodné posílit a rozšířit sféru jejich působnosti.

Prosazování genderové rovnosti se však prakticky nepromítá do věcné politiky MHMP:

- základní koncepční materiály nezahrnují genderovou perspektivu,
- vedení MHMP neprojevuje vůli prosazovat princip genderové rovnosti a obecné povědomí o genderové problematice je na velmi nízké úrovni, vzdělávání tedy nepřináší kýžené výsledky,
- není uplatňována strategie genderového mainstreamingu a nevyužívají se různé nástroje jejího prosazování jako např. sestavování genderových statistik, genderové rozpočtování, genderové audity apod.,
- MHMP systematicky nespolupracuje s „ženskými“ neziskovými organizacemi.

Studie dále odhalila, že vláda ČR zcela rezignuje na prosazování vlastních priorit v oblasti genderové rovnosti na úrovni MHMP. Ze strany zodpovědných orgánů státní správy nepřichází žádná podpora, natož pak vedení.

¹ Pro definici konceptu gender a diskusi některých klíčových konceptů viz Pavlík (2006, také Pavlík a kol., 2007a, 2007b).

1. Úvod

Tato studie proto vychází z explicitně zformulovaných cílů vlády (Souhrnná zpráva, 2005) a prezentuje výsledky analýzy genderové citlivosti MHMP, přičemž navazuje na paralelní analýzy genderové citlivosti krajského úřadu a městského úřadu (Pavlík a kol., 2007a, 2007b). Koncepční aparát, ze kterého tato analýza vychází, je představen v prvním z těchto dokumentů (Pavlík a kol., 2007a). Bude sloužit jako jeden z podkladů pro vytvoření metodik genderového auditu na krajské a místní úrovni, jež budou vycházet z dostupné literatury a ze zkušeností s realizací tohoto konkrétního projektu. Metodiky budou určeny pro městské a krajské úřady, ale i jako inspirace ty, kdo by se v budoucnu rozhodli realizovat genderové audity a vyhodnocovat úspěšnost prosazování vládní politiky. Hlavním cílem bylo zjistit, jaký je stav prosazování genderové rovnosti v rámci MHMP, a to jak na úrovni individuální, tak i na úrovni institucionální.

Jak již bylo zmíněno, tento text je jedním ze tří analýz genderové citlivosti realizovaných v rámci pracovního programu Politika. V empirické části se všechny tyto dokumenty liší, neboť jsou zamýšleny jako alternativní příklady přístupu k genderovému auditu, jež budou využity při vytváření avizovaných metodik. Přitom lze konstatovat, že genderový audit MHMP je nejkomplexnější a vychází z nejbohatší dokumentace, protože na rozdíl od ostatních krajů a měst ČR existuje v rámci MHMP genderová expertíza a genderová problematika je průběžně zohledňována, především v personální politice.

2. KONCEPČNÍ ČÁST

Zásadní koncepční otázky, jež se váží k problematice genderových auditů, jsou pojednány v paralelní studii² věnované krajskému úřadu (Pavlík a kol., 2007a). Zde autorský tým vyjasňuje vlastní východiska genderového auditu a zavádí jistý řád do používané terminologie, protože bouřlivý vývoj metodologií hodnocení genderových aspektů politik, strategií, programů a projektů v posledních deseti letech (Moser, 2005) je provázen kumulací terminologických a koncepčních nejasností.

Ve zmíněné studii jsou také vymezena základní východiska politiky genderové rovnosti a naše pojetí genderového mainstreamingu jako klíčové strategie při jejím prosazování. Dále jsou zde diskutovány i používané metody sběru a analýzy dat.

² Všechny studie jsou k dispozici na stránkách projektu Prolomit vlny (www.proequality.cz).

3. EMPIRICKÁ ČÁST

Metodologie genderového auditu konkretizovaná v Pavlík a kol. (2007a) byla aplikována na MHMP, který v samostatné působnosti hlavního města Prahy (dále jen Praha) plní úkoly uložené Zastupitelstvem hlavního města Prahy (Zastupitelstvo) nebo Radou hlavního města Prahy (Rada) a vykonává přenesenou působnost hlavního města Prahy, není-li zákonem svěřena jiným orgánům hlavního města Prahy.

3.1. Metodologie

V rámci genderového auditu byla k dispozici celá řada dokumentů MHMP upravující vnitřní záležitosti úřadu, mezi nimi například: Organizační řád, Pracovní řád, Vnitřní platový předpis, Kolektivní smlouva, nařízení ředitele Magistrátu č. 5/2005 k rovnému zacházení a zamezení diskriminace, Statistická ročenka hl. m. Prahy 2005, zápisy z jednání zastupitelstva za poslední rok a návrh rozpočtu na rok 2006.

Vedle analýzy statistik a dokumentů hrály klíčovou roli rozhovory s pracovníky/icemi MHMP. 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 neoddelitelně spjaty s případnou úspěšností či neúspěšností prosazování jakékoliv politiky. Celkově byly realizovány rozhovory s deseti vybranými lidmi. Délka rozhovorů se různila od 20 minut do 60 minut. Rozhovory byly provedeny v kancelářích MHMP.

Analýza těchto různých typů dat nabídla poměrně ucelený obraz o stavu prosazování genderové rovnosti v daném městě.

3.2. Sociálně-demografické údaje

Z postavení hlavního města vyplývá i úloha Prahy jako přirozeného centra politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. Poté co dne 1. května 2004 vstoupila v platnost Smlouva o přistoupení České republiky k Evropské unii, stala se Praha evropskou metropolí, přičemž počtem obyvatel je mezi 25 hlavními městy států EU na devátém místě a ve srovnání se všemi velkými městy Evropského společenství se řadí na čtrnácté místo. Podle zákona České národní rady o hlavním městě je Praha statutárním městem. V současné době patří k nejdynamičtějším a nejúspěšnějším regionům Střední Evropy.

Pro výkon státní správy je Praha od roku 2001 členěna na 22 správních obvodů, z hlediska samosprávního ji tvoří 57 autonomních městských částí s vlastními volenými orgány. Městské části se liší stupněm urbanizace, hustotou obyvatelstva, kvalitou technické infrastruktury i sociálně ekonomickými podmínkami života obyvatel. Mezi

městskými částmi jsou velké rozdíly i pokud jde o počet obyvatel. Zatímco dvě městské části počtem obyvatel překračují 100 tisíc, 17 nedosahuje ani dvou tisíc obyvatel a z toho čtyři městské části mají méně než 500 obyvatel.

3.2.1. Teritorium a obyvatelstvo³

Praha se rozkládá na ploše 496 km², což je pouze 0,6 % území republiky, ale počtem obyvatel **1 170 571 osob**, v tom 555 798 mužů a 609 819 žen (52,1 %), představuje 11,4 % obyvatel České republiky. Hustota obyvatelstva je v Praze 2359,6 osob na km². Dlouhodobě zde žije cca 77 000 cizinců a za prací a studiem do Prahy dojíždí cca 220 tisíc osob, především z regionu Střední Čechy. Dalších více než 100 tisíc osob v Praze denně z různých důvodů pobývá (zahraniční i domácí návštěvníci, pracovníci na služebních cestách a zhruba 10 tisíc cizinců bez povolení k pobytu). Běžně se tak v hlavním městě pohybuje kolem 1,5 milionu osob.

Pro Prahu je charakteristické zvýšené zastoupení obyvatel v produktivním věku a relativně nízký podíl dětské složky. Každoročně je v Praze zaznamenán vyšší počet zemřelých než narozených, takže početní stav obyvatelstva se v důsledku přirozené výměny snižuje. Zvýšení počtu obyvatel vyplývá z migračních přírůstků. Migrační saldo je od roku 2004 kladné a to také proto, že od roku 2001 jsou do úhrnu obyvatel započítáváni i cizinci s dlouhodobým pobytem. Stále se zvyšující podíl obyvatel v produktivním věku a tradičně vysoké zastoupení nejstarších věkových úrovní má za důsledek to, že se v Praze stále zvyšuje průměrný věk, který je nejvyšší v České republice. Trvale se zvyšuje podíl obyvatel ve věku 15-59 let, naopak klesá podíl dětí do 15 let, ale i zastoupení obyvatel nad 65 let.

Konkrétně žilo k 31. prosinci 2004 v Praze 146 124 obyvatel ve věku od 0-14 let z toho 74 781 mužů a 71 343 žen. Skupinu ve věku od 15 do 64 let tvořilo celkem 840 686 obyvatel z toho 413 185 mužů a 427 501 žen. Skupina osob ve věku 65 a více čítala 183 761 osob, z toho 71 142 mužů a 112 619 žen. Jednoznačně kladným rysem demografického vývoje je prodlužování naděje na dožití; v roce 2003-2004 byla naděje dožití žen v Praze 79,6 let a u mužů 74,1 let (v ČR celkem u žen 79,0 a u mužů 72,6). Průměrný věk u mužů je 39,9 let a u žen 43,3 let (v ČR celkem u žen 41,3 a u mužů 38,2). V Praze je velmi nízká i kojenecká úmrtnost (3,1 promile v Praze oproti 3,7 promile v ČR v roce 2004).

3.2.2. Ekonomika a zaměstnanost

V Praze je trvale vytvářena téměř čtvrtina (23 %) hrubého domácího produktu celé republiky. HDP v přepočtu na jednoho obyvatele 547 096 Kč v roce 2004 současně vysoko překračuje i průměry za celou EU. Vyšší úroveň tvorby HDP je ovlivněna vyšší

³ ČSÚ, 2005a.

úrovni mezd, lokalizací a registrací sídel ekonomických subjektů ve městě, koncentrací centrálních orgánů veřejného i privátního sektoru. Charakteristickým rysem vývoje pražské ekonomické základny je posílení obslužné sféry a pokles podílu výrobních odvětví.

Hlavní osu ekonomiky Prahy představují terciární odvětví. Jde o obchodní, dopravní, skladové a telekomunikační činnosti a především odvětví komerčních služeb, které tvoří více než pětinu hrubé přidané hodnoty ekonomiky hlavního města. Významnou součástí pražské ekonomiky se stal cestovní ruch. I míra zaměstnanosti je v Praze výrazně vyšší než v České republice úhrnem, v roce 2004 činila míra zaměstnanosti v Praze 58,9 % (průměr v ČR byl 54,3 %), z toho míra zaměstnanosti u žen činila v Praze 51,2 % (ČR: 45,5 %) a mužů 67,6 % (ČR: 63,6 %)(ČSÚ, 2005b). V roce 2004 pracovalo ve službách v Praze 84 % všech zaměstnaných. Nejsilněji jsou zastoupena odvětví dopravy a veřejné správy (ČSÚ, 2006).

Praha je největším regionálním trhem práce v České republice. Evidenční počet zaměstnanců firem, které mají sídlo na území Prahy představuje 28% celostátní zaměstnanosti. Pražská pracovní síla má ve srovnání s ostatními regiony výrazně vyšší kvalifikaci (viz Tabulka č. 1). Více než čtvrtina zaměstnaných jsou osoby s vysokoškolským vzděláním a jejich počet má v posledních letech pravidelný vzestupný trend viz Tabulka č. 2)⁴. Míra ekonomické aktivity pražského obyvatelstva (61,9 % v roce 2005) je v mezinárodním srovnání velmi vysoká (EU 25 – 56,5 % v roce 2004) a vyšší než průměr ČR (59,2 %) a to jak u mužů, tak především u žen (54,1 % v Praze, 50,6 % v ČR a 48,5 % v EU-25)(ČSÚ, 2006).

Ve struktuře zaměstnanosti Prahy se odrážejí také funkce hlavního města. I když je stále vyšší podíl mužů v profesích řídicích pracovníků, který je dvojnásobný v porovnání se ženami, postupné zvyšování počtu zaměstnaných žen v profesích „vědečtí a odborní duševní pracovníci“ znamená, že každá čtvrtá zaměstnaná žena se řadí do této klasifikační skupiny.

Dalším charakteristickým rysem pražského trhu práce je podprůměrná míra nezaměstnanosti, která činí 2,6 % oproti státnímu průměru, který v prvním pololetí roku 2006 činil 7,6 %. Míra nezaměstnanosti žen činila v Praze 3,0 % oproti průměru v ČR (8,8 %), v případě mužů však byla čísla typicky příznivější - 2,2 % v Praze v porovnání s 5,7 % v celé ČR. K 31. 6. 2006 bylo v Praze 21 998 uchazečů o zaměstnání, z toho 11 675 žen (53 %). To však znamená, že přes celkově příznivý stav bylo k tomuto datu v Praze o 6 % nezaměstnaných žen více než nezaměstnaných mužů (ČSÚ, 2006).

Průměrná měsíční mzda v Praze v prvním pololetí 2006 byla 24 596 Kč (průměr v ČR byl 19 484 Kč). V této souvislosti je důležité zmínit, že *Statistická ročenka*

⁴ Praha je jedním z celostátních center školství, přičemž je nepochybně největší. Je zde nejvyšší počet gymnázií i středních odborných škol ze všech krajů. Zcela mimořádné je postavení Prahy ve vysokém školství. Je zde osm vysokých škol s 36 fakultami.

hl. m. Prahy 2005 publikovaná ČSÚ (2005a) nenabízí údaje o průměrných mzdách žen a mužů a není proto možné vypočítat jejich rozdíl.

Tabulka 1. Zaměstnaní podle klasifikace v Praze a v ČR (v %)

klasifikace zaměstnání	Praha			ČR		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	5,9	11,6	9,0	4,3	7,7	6,3
vědečtí a odborní duševní pracovníci	24,4	21,4	22,8	12,4	9,6	10,8
technici, zdravotníci a pedagogové	32,8	24,4	28,2	27,7	18,0	22,2
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	15,0	4,4	9,3	12,2	3,1	7,1
provozní pracovníci ve službách a obchodě	13,6	8,0	10,6	17,9	7,5	12,0
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	0,4	0,5	0,4	1,4	1,6	1,5
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, opraváři	1,5	14,9	8,8	5,4	28,5	18,5
obsluha strojů a zařízení	0,7	10,2	5,9	8,4	18,3	14,0
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,6	4,3	4,9	10,1	5,2	7,3
příslušníci armády	0,0	0,2	0,1	0,1	0,5	0,3
Nezjištěno	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: ČSÚ, 2005c.: Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2005.

Na území Prahy vzniká téměř jedna čtvrtina hrubého domácího produktu České republiky a objem investic realizovaných v Praze činí zhruba 20% celé České republiky. Praha má dobrý rating (1-) a její atraktivita pro podnikání a investice byla v roce 2005 oceněna dvanáctým až třináctým místem mezi 30 předními metropolemi Evropy (European Cities Monitor, 2005).

Tabulka č. 2. Struktura vzdělanosti produktivní populace Prahy a ČR (15 – 64 let)(v %)

	Praha		ČR	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Bez vzdělání + základní vzdělání	15,5	10,4	15,1	6,7
Střední vzdělání bez maturity	21,6	28,4	34,9	51,7
Střední vzdělání s maturitou	44,6	35,0	39,2	27,7
Vysokoškolské vzdělání	18,3	26,4	10,2	13,6

Zdroj: ČSÚ, 2005d.

Z hlediska rovných příležitostí žen a mužů situace v oblasti zaměstnanosti v Praze nevykazuje nepříznivé extrémy. Podíl nezaměstnaných žen je však o 6 % vyšší než mužů a lze předpokládat, že i rozdíl mezi průměrnými platy žen a mužů nebude vybočovat z obecného trendu v ČR, kde činí cca 25 %.

3.2.3. Migrace

Dlouhodobý růst počtu obyvatel hlavního města byl až do začátku 90. let ovlivňován imigrací z celého Československa. Od roku 1993 začal vlivem záporného migračního

salda a přetrvávajícího záporného přirozeného přírůstku celkový počet obyvatel klesat. Do roku 2001 se snížil o 5 %. Od roku 2002 dochází opět k růstu počtu obyvatel a to díky migračnímu saldu. Většinu migrantů tvoří občané s cizí státní příslušností, kteří se do Prahy stěhují převážně za prací. V současné době v Praze dlouhodobě legálně žije 77 tisíc cizinců.

Nabídka pracovních příležitostí v Praze je určujícím faktorem pro velké množství přistěhovaných cizích státních příslušníků. V roce 2005 se do Prahy přistěhovalo celkem 40 482 osob, z toho 22 910 mužů a 17 572 žen, z toho 29 236 cizinců. Mezi přistěhovanými cizinci převažují muži, největší podíl tvoří přistěhovalí z Ukrajiny, Slovenska a Ruska. Podíl mužů u přistěhovaných cizinců tvoří 61 %. V roce 2005 se z Prahy vystěhovalo 12 886 cizích státních příslušníků, z toho cca 8 000 mužů.

Situace žen-cizinek je v Praze považována za důležité téma a to zejména proto, že zkušenosti ze světa ukazují, že ženy-cizinky patří k jedné z nejméně znevýhodněných skupin na trhu práce. Účast na trhu práce a dosažení ekonomické soběstačnosti jsou vnímány jako jeden z určujících faktorů úspěšné integrace. Vzhledem k tomu, že ženy-cizinky mají většinou přístup na trh práce ztížen ve větší míře než je tomu u mužů-cizinců, dochází také častěji k jejich sociální exkluzi a ohrožení chudobou. Souvisejícím problémem je pak násobná diskriminace, kdy ženy-cizinky čelí nejen diskriminaci na základě etnického původu, rasy a pohlaví, ale jsou také často vystaveny diskriminaci i na základě náboženského vyznání, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo věku.

Praha zřídila již v roce 1998 Komisi pro národnostní menšiny a v roce 2004 Komisi pro integraci cizinců. Politika města v tomto směru se řídí jak vládními koncepcemi, tak koncepcí Prahy pro politiku vůči národnostním menšinám a koncepcí Prahy pro integraci cizinců. Hlavní město poskytuje jak občanským sdružením národnostních menšin a cizinců, tak organizacím, které se touto problematikou zabývají, každoročně cca 5 milionů Kč formou grantů. V rámci grantů financuje Praha i aktivity, které organizují sdružení žen především v oblasti národnostních menšin. V oblasti integrace cizinců jsou aktivity žen-cizinek velmi ojedinělé, vzhledem k jejich izolaci od společnosti. Praha také poskytuje každoročně několik desítek bytů azylantům a azylantkám.

3.2.4. Volby⁵

V komunálních volbách v říjnu 2006 kandidovalo do Zastupitelstva celkem 1 275 osob, z toho bylo 474 žen (37,2 %) a 801 mužů (62,8 %), což znamenalo poměrně výrazné zlepšení proti roku 2002, kdy bylo zastoupení žen na kandidátkách pouze 26,9 %. Zvoleno bylo nakonec 14 žen a 56 mužů, ženy tak jsou zastoupeny 20 %, což je opět výrazné zlepšení proti roku 2002, kdy byl podíl žen v Zastupitelstvu pouze 11,43 %.

⁵ Zdroj ČSÚ: www.volby.cz.

Nicméně ani 20 % nelze vzhledem k celkovému zastoupení žen v populaci Prahy považovat za dostatečné.

Do všech zastupitelstev na území Prahy kandidovalo 4788 mužů (61,4 %) a 3 011 žen (38,6 %), a bylo tedy patrné mírné zvýšení zastoupení žen oproti roku 2002 (34,3 %). Zvoleno bylo 837 mužů a 310 žen (27 %). Oproti roku 2002 však bylo zvýšení zastoupení žen mezi zvolenými jen velmi malé (2 %). Důvodů je nepochybně celá řada, ale mezi nejvýznamnější patří praxe zařazování žen na nevolitelná místa kandidátek. Celkově je však opět zřejmé, že zastoupení žen je v rámci všech zastupitelstev na území Prahy zcela nedostatečné.

Na základě výsledků voleb byla ustavena Rada, kde zasedá 8 mužů a 3 ženy (27,3 %), a tento orgán je tedy jediný, kde se zastoupení žen blíží hranici 30 %, která je považována za kritickou z hlediska prosazování zájmů žen ve veřejné politice. V čele rady stojí muž, primátor MUDr. Pavel Bém a jeho prvním náměstkem je opět muž, Mgr. Rudolf Blažek.

3.2.5. Shrnutí

Z výše uvedeného je tedy patrné, že Praha je v řadě ohledů výjimečným městem v rámci ČR. Nicméně pokud jde o genderové vztahy, zas až tak výjimečná není. Například nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů, jejich podíl na řídicích pozicích je výrazně nižší než podíl mužů a jejich zastoupení ve volených orgánech neodpovídá jejich zastoupení v celkové populaci města. Prosazování genderové rovnosti je tedy navýsost aktuální a oblastí, kde je potenciál pro zlepšení je celá řada.

3.3. Širší rámec prosazování genderové rovnosti

Jako všechny organizace funguje i MHMP v širším kontextu (evropském, národním, regionálním), ke kterému je nutné přihlédnout při hodnocení jeho aktivit, protože ty jsou podmíněny nejen jeho vlastní kapacitou a schopnostmi, ale i vnějšími příležitostmi a omezeními.

3.3.1. Politika vlády ČR a EU v oblasti genderové rovnosti

Nejširší rámec prosazování genderové rovnosti v ČR tvoří:

1. politické cíle, principy a související strategie zformulované na výše zmíněné Pekingské konferenci a na 23. zvláštním zasedání Valného shromáždění OSN nazvaném „Ženy 2000: genderová rovnost, rozvoj a mír pro 21. století“ (MPSV, 2001a, OSN, 1995);
2. politické cíle, principy a související strategie zakotvené v zakládající smlouvě EU a v legislativě EU v oblasti rovného zacházení s muži a ženami (MPSV, 2001b).

Tyto principy, cíle a strategie přejala v rámci svých mezinárodních závazků i vláda České republiky, která od roku 1998 každoročně formuluje vlastní *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (viz www.mpsv.cz) a schvaluje *Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (např. Souhrnná zpráva, 2005).

Obecně akceptovanou strategií pro prosazování genderové rovnosti je přitom tzv. genderový mainstreaming, který je obvykle definován v souladu s pojetím EU jako „podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů“ (Souhrnná zpráva, 2005; Asklöf a kol., 2003b)⁶.

Přes obecné proklamace, že je rovnost mužů a žen prioritou vlády ČR, se zodpovědné orgány vlády⁷ vesměs zaměřují pouze na situaci na úrovni jednotlivých resortů a rezignují na prosazování vládní politiky rovných příležitostí mužů a žen na krajské a místní úrovni. To je ostatně i závěr, který vyplynul z analýz genderové citlivosti na krajské a místní úrovni, jež byly realizovány v rámci tohoto projektu (viz Pavlík a kol., 2007a, 2007b). Pokud jde o genderovou rovnost, vládní orgány neprojevují žádný zvláštní zájem o činnost MHMP a mají minimální vliv na prosazování politiky rovných příležitostí v rámci této instituce. Nicméně MHMP je v pravidelném kontaktu s Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, na jejíž zasedání dochází důvěrná poradkyně pro otázky diskriminace zaměstnanců a zaměstnankyň MHMP (viz níže).

Pokud jde o legislativní vymezení kompetencí MHMP, lze konstatovat, že má dostatek kompetencí k aktivnímu prosazování politiky genderové rovnosti, včetně dostatečné volnosti nakládání s finančními zdroji. Jiná věc však je, nakolik a v jakých oblastech jsou tyto možnosti využívány. MHMP plní úkoly uložené Zastupitelstvem nebo Radou a vykonává přenesenou působnost Prahy, není-li zákonem svěřena jiným orgánům Prahy. Jeho aktivity jsou tak významně ovlivňovány prioritami Zastupitelstva a Rady, mezi které genderová rovnost evidentně nepatří (viz níže 3.4.1.).

3.3.2. Příležitosti a omezení vyplývající z aktivit/opatření nadřízených orgánů

Přestože vláda ČR prakticky nevěnuje krajské a místní úrovni pozornost, řada příležitostí je vytvářena díky členství v EU, která realizuje řadu programů a iniciativ s cílem prosazovat genderovou rovnost (či jazykem EU: rovné příležitosti mužů a žen). Vláda ČR se na nich automaticky podílí, protože se podílí na jejich spolufinancování.

⁶ Některé problematické aspekty této obecné definice jsou diskutovány v paralelní studii věnované genderovému auditu kraje (Pavlík a kol., 2007a), přičemž hlavní závěr byl, že genderová rovnost: „nemůže být pouze o prosazování rovnosti (a příležitostí) žen a mužů, ale obecně o prosazování rovnosti všech skupin vymezených kategorií gender a o posilování jejich práv, postavení a sebeuvědomění“ (s. 12).

⁷ Především Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen na MPSV, Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen.

Jak je patrné z úvodní stránky, samotný tento projekt by nevznikl, kdyby neexistovala Iniciativa Společenství EQUAL (IS EQUAL), jejímž cílem je podpora rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím nadnárodní spolupráce a nových nástrojů a postupů. IS EQUAL je financována ze 73 % z ESF a z 27 % ze státního rozpočtu ČR⁸ a je postavena na čtyřech pilířích, z nichž čtvrtý je Rovné příležitosti mužů a žen. V rámci tohoto pilíře je také financován projekt Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce. Z hlediska prosazování genderové rovnosti ze strany MHMP jsou však podstatnější dotační programy JPD2 a JPD3, které spolufinancuje a administruje.

Jednotné programové dokumenty pro Cíle 2 a 3⁹ regionu NUTS 2 hl. m. Praha (dále JPD2 a JPD3) tvoří základ pro čerpání podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů na území hl.m. Prahy na období 2004 – 2006. Hlavním cílem JPD3, který je z hlediska prosazování genderové rovnosti relevantnější¹⁰, je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integrací ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje (Příručka pro žadatele, 2005). Dotační program JPD3 je spolufinancován z prostředků EU (50 %), ze státního rozpočtu ČR (43,3 %) a z rozpočtu MHMP (6,7 %).

Jako u všech dotačních programů financovaných z ESF měly by i všechny projekty předložené v rámci JPD 2 a JPD 3 tzv. horizontální prioritní témata Evropské unie: rovné příležitosti; udržitelný rozvoj, dimenze životní prostředí; vyvážený rozvoj regionů; a informační společnost. Zvláštní důraz je přitom kladen na rovné příležitosti žen a mužů, neboť:

Naplnění principu rovných příležitostí žen a mužů patří mezi základní cíle Evropských společenství a jako takové je i hlavním cílem strukturálních fondů. Podle čl. 2 Amsterdamské smlouvy je úkolem Evropských společenství „rovné postavení žen a mužů“ a čl. 3 stanovuje povinnost Společenství odstraňovat nerovnosti a prosazovat rovnost mezi ženami a muži při veškerých svých aktivitách – metodu gender mainstreaming. Jde o postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích své přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. V kontextu strukturálních fondů to znamená, že při programování, monitorování a evaluaci bude brán zřetel na příspěvek k rovnému zacházení a na podporu žen, aby mohly stejnou měrou profitovat z prostředků SF jako muži. (Příručka pro žadatele, 2005, s. 33).

⁸ Viz www.equalcr.cz.

⁹ Regiony v zemích EU jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy (tzv. cíle), pro než jsou určena pravidla k čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů.

- **Cíl 1** pokrývá území regionů, jejichž rozvoj zaostává, tj. HDP na obyvatele (vyjádřený v paritě kupní síly) zde byl za poslední tři roky nižší než 75 % průměru EU. Pod tento cíl spadá celá Česká republika, s výjimkou území hl. města Prahy. V rámci Cíle 1 je možno čerpat prostředky ze všech strukturálních fondů.
- **Cíl 2** je zaměřen na podporu oblastí, které čelí strukturálním obtížím a dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti, kriminality, špatnou úroveň školství nebo životního prostředí. V České republice spadá pod Cíl 2 část území hl. m. Prahy, ve kterém je umožněno čerpání z ERDF.
- **Cíl 3** je specificky zaměřen na podporu vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1. V České republice spadá pod Cíl 3 celé území hl. m. Prahy. V rámci Cíle 3 je možno čerpat pouze prostředky z ESF (Příručka pro žadatele, 2005).

¹⁰ Opatření JPD2 nejsou primárně zaměřena na rozvoj lidských zdrojů a pokrývají pouze část území Prahy (obvody Praha 1,8,9,12,14,15,19,20 a 21)

V souladu se směrnicemi EU je MHMP zodpovědný za naplňování této horizontální priority: „V souvislosti s tímto principem [rovné příležitosti] vzniká řídicím orgánům povinnost sledovat vyvážené členství mužů a žen ve výběrových a hodnotících komisích. Řídící orgány operačních programů jsou povinny uplatňovat metodu gender mainstreaming“ (Příručka pro žadatele, 2005, s. 34). Tato povinnost by měla mít zároveň i vzdělávací rozměr, protože pověřené lidi by měli nevyhnutelně přicházet do styku s genderovou terminologií a politikou EU v oblasti genderové rovnosti.

Pro zabezpečení implementace JPD2 a JPD3 a pro zabezpečení financování a koordinace dalších projektů z fondů EU zřídil MHMP Odbor zahraničních vztahů a fondů EU, v rámci kterého mají implementaci na starosti Oddělení implementace JPD pro Cíl 2 a Oddělení implementace JPD pro Cíl 3. Již samotné personální obsazení těchto útvarů (viz Tabulka č. 3) však naznačuje, že samotný řídicí orgán má problémy se zohledňováním perspektivy genderové rovnosti ve své práci. Obě oddělení vedou muži, ačkoliv je jejich zastoupení mezi zaměstnankyněmi/ci výrazně menšinové.

Tabulka č. 3. Personální obsazení útvarů zabezpečujících implementaci JPD2 a JPD3

Oddělení	Vedoucí	Počet zaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen
implementace JPD3	Muž	17	3	14
implementace JPD2	Muž	2	2	0

Zdroj: Zpracováno na základě údajů na webových stránkách MHMP v září 2007.

Pokud se podíváme na financované projekty, zjistíme, že ani jeden ze třinácti¹¹ projektů financovaných v rámci JPD2 není koncipován explicitně s ohledem na prosazování genderové rovnosti. Tabulka č. 4. zachycuje situaci vzhledem k JPD3.

Jak je z Tabulky č. 4 patrné, problematika genderové rovnosti je v rámci JPD2 a JPD3 zcela okrajovou záležitostí. Jen 8 (2%) projektů z 392 financovaných z JPD3 je zaměřeno do oblasti genderové rovnosti, přičemž sem jsou zahrnuty i projekty, jež jsou primárně zaměřeny na ženy, ačkoliv u řady z nich není z nabídnutého popisu úplně jasné, zda je prosazování genderové rovnosti skutečně jejich východiskem. Je samozřejmě velmi dobře možné, že projekty zaměřené například na pomoc ženám¹², mohou pracovat s klasickými genderovými stereotypy a mohou přispívat k udržování stávajících genderových nerovností.

Rozhovory s vybranými příjemci finanční podpory z JPD3 odhalily, že rovné příležitosti nejsou ze strany MHMP rutinně zohledňovány jako horizontální téma. Příjemci si například nebyli vědomi, že by administrátor zpětně kontroloval problematiku rovných

¹¹ Webové stránky MHMP, zkontrolováno 1.6.2007.

¹² Např. projekt realizovaný Městskou částí Praha 9 „Pomoc osamělým a sociálně znevýhodněným matkám v uplatnění na trhu práce“.

příležitostí žen a mužů po schválení projektu. Zdá se také, že MHMP nevyžaduje, aby se příjemci podpory systematicky vzdělávali v problematice rovných příležitostí. Výše zmíněné personální obsazení útvarů zabezpečujících implementaci JPD2 a JPD3 minimálně naznačuje, že ani zde žádné podobné vzdělávání neprobíhá.

Tabulka č. 4. Zohledňování genderové rovnosti v rámci JPD3

Opatření	Počet projektů	Genderová rovnost	
		Počet	%
2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	122	5	4,1
3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání	116	1	0,8
3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání	88	2	2,3
4.3 Rozvoj cestovního ruchu	55	0	0
Projekty přímého přidělení ¹³	11	0	0
Celkem	392	8	2,0

Zdroj: Webové stránky MHMP, září 2006.

Celkově lze tedy shrnout, že MHMP vesměs nevyužívá příležitosti, které nabízí finanční prostředky z EU. Dalo by se dokonce argumentovat, že tyto prostředky jsou vesměs využívány v rozporu s principem genderové nerovnosti, protože pokud není explicitně zohledňován, je pravděpodobné, že dochází k reprodukci stávajících genderových nerovností.

3.3.3. Aktivity neziskových organizací

Jedním ze specifíků Prahy je skutečnost, že zde sídlí celá řada „ženských“¹⁴ neziskových organizací (NNO) a dvě akademická pracoviště zaměřená na genderovou problematiku (Katedra genderových studií FHS UK a oddělení Gender a sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR). Praha přitom přímo nefinancuje žádné NNO ani akademická pracoviště v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, ale jak již bylo zmíněno, přispívá 10 % finančních prostředků na projekty financované v rámci ESF – JPD 3, s jejichž pomocí některé ženské NNO i akademická pracoviště financují svou činnost.

Spektrum aktivit ženských organizací a organizací, jejichž činnost se přímo dotýká problematiky genderové rovnosti (např. domácího násilí), které sídlí na území Prahy je velmi široké, přičemž mezi nejznámější patří:

¹³ Mají zvláštní režim z důvodu, že jsou systémového nebo celoregionálního charakteru. Jejich financování vychází z Programového dodatku k JPD 3, kde jsou zároveň vyjmenovány instituce, které je mohou předložit. Realizují je odbor školství a odbor sociální péče a zdravotnictví MHMP a Městské centrum sociálních služeb a prevence.

¹⁴ Toto označení se obvykle používá v souvislosti s NNO, které se orientují na problematiku rovnosti žen a mužů.

Acorus – psychosociální centrum nabízí víceúrovňový systém pomoci obětem domácího násilí a jejich dětem a angažuje se v osvětové činnosti týkající se této problematiky (www.acorus.cz).

Aperio - společnost pro zdravé rodičovství, o.p.s., „prosazuje v oblasti postavení rodičů ve společnosti rovné zacházení se ženami a muži v rodině a na pracovním trhu a v oblasti porodnictví právo žen rozhodovat o způsobu, místě a poskytovateli porodnických služeb“ (www.aperio.cz).

Asociace podnikatelek a manažerek ČR podporuje rozvoj malého a středního podnikání žen v ČR a profesionální rozvoj podnikatelek a žen v manažerských funkcích (www.apmcr.cz).

Bílý kruh bezpečí, o.s., „poskytuje odbornou, bezplatnou a diskrétní pomoc obětem a svědkům trestných činů, včetně morální a emocionální podpory“, přičemž značnou část jeho klientely tvoří oběti domácího násilí (www.bkb.cz).

Český svaz žen se zaměřuje na obhajování potřeb a oprávněných požadavků žen, na odstraňování všech forem diskriminace žen a vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví (www.csz.cz).

Forum 50 % se zaměřuje na prosazování paritního zastoupení žen na vedoucích a politických pozicích (www.forumpadesatprocent.cz).

Gender Studies, o.p.s., se zaměřuje na diskriminaci žen na trhu práce, na zastoupení žen v politice a na osvětu a vzdělávání v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (www.genderstudies.cz).

La Strada, o.p.s., působí v oblasti řešení problematiky obchodu s lidmi (www.strada.cz).

Nadace Open Society Fund Praha podporuje ženské NNO a systémové změny v oblasti genderové rovnosti. Nadace OSF také iniciovala vytváření některých koalic NNO (např. KOORDONY) i samostatných organizací (např. Forum 50%). (www.osf.cz).

V roce 2003 iniciovala Nadace OSF Praha vznik prvního ženského nadačního fondu v Čechách. **Slovak-Czech Women's Fund** vznikl bilaterální fond, jehož hlavním cílem je rozvoj ženské filantropie - získávání finančních prostředků na podporu ženskoprávních projektů (www.womensfund.cz).

Otevřená společnost, o.p.s., „přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv“ (www.otevrenaspolecnost.cz).

proFem, o.p.s., „se zaměřuje na poskytování poradenských služeb a konzultací ženským projektům a organizacím. V oblasti ženských lidských práv se věnuje politickému lobbyingu, mezinárodnímu networkingu a vydávání publikací“ (www.profem.cz).

ROSA, o.s. – centrum pro týrané a osamělé ženy provozuje Informační a poradenské centrum pro psychicky a fyzicky týrané ženy a několik azylových bytů s tajnou adresou pro ženy ohrožené na životě násilným partnerem a SOS telefonickou linku pro oběti násilí.

Žába na prameni, o.s., se podílí na osvětové a preventivní činnosti v oblasti rovných příležitostí mužů a žen. Přípravuje projekty, vzdělávací semináře a workshopy zaměřené na genderovou problematiku (www.zabanaprameni.cz).

Vedle NNO funguje na území Prahy také několik akademických pracovišť, která se přímo věnují genderové problematice:

Katedra genderových studií, která je součástí Fakulty humanitních studií UK a která nabízí „možnost systematického, akademického studia teoretických a metodologických nástrojů pro zkoumání genderových otázek v historické perspektivě a s ohledem na kulturní a etnické aspekty dané problematiky“ v rámci magisterského programu genderová studia a v rámci kurzů nabízených studujícím bakalářského studia FHS UK (www.fhs.cuni.cz/gender).

Národní koordinační centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR „si klade za cíl přispívat k budování genderového diskurzu v oblasti vědy a výzkumu, k utváření vědní politiky v ČR a otázkám lidských zdrojů, zejména postavení žen ve vědě. V neposlední řadě též funguje jako místo střetávání různých názorů a koncepcí v průsečíku vědeckého zkoumání a genderu a jako místo setkávání a výměny zkušeností českých badatelek“ (www.zenyaveda.cz).

Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR se zaměřuje na výzkum celé řady genderových témat jako např. „ženy na trhu práce, ženy ve vědě, genderové role v rodině, proměny rodinného a partnerského života a reprodukčního chování, kombinace práce a rodiny, muž v rodině, rovné příležitosti mužů a žen, genderové vztahy v organizacích a podnikání, mateřství a porodnictví, násilí na ženách a rozvoj občanské společnosti z hlediska genderu i politická participace žen“ (www.soc.cas.cz).

Přestože je v Praze na české poměry nezvykle vysoká koncentrace ženských NNO i akademických pracovišť, z rozhovorů s klíčovými aktéry/kami vyplynulo, že MHMP toho většinou nevyužívá a v této oblasti s nimi systematicky nespolupracuje. To je dáno mimo

jiné i tím, že dosud nebyla zřízena žádná komise či výbor Rady města, který by se otázkou rovných příležitostí žen a mužů (a genderovou problematikou obecně) zabýval, jako to dělá na vládní úrovni například Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen Rady vlády pro lidská práva, kde zasedají zástupci a zástupkyně státní správy a NNO i akademické sféry. Výjimkou je oblast vzdělávání v rovných příležitostech, kde personální odbor spolupracuje s některými expertkami a experty z ženských NNO i akademické sféry.

3.4. Institucionální rámec

Bez dobré znalosti institucionálního kontextu není možné vyhodnotit genderovou citlivost MHMP. V centru zájmu je především analýza personální politiky a jejích obecných cílů, explicitních i implicitních, z perspektivy genderové rovnosti. Cílem je získat představu o participaci mužů a žen na jednotlivých pozicích, funkcích a úrovni rozhodovacích procesů. Zároveň jde i o odhalení případných asymetrií a potenciálu pro jejich odstraňování, a souvisejících přínosů.

3.4.1. Cíle, vertikální a horizontální genderová segregace pracovních pozic

Strategické cíle Prahy jsou obsaženy ve *Strategickém plánu hl.m. Prahy* (Strategický plán), v *Programovém prohlášení Rady hl.m. Prahy na volební období 2002-2006* a podobně v *Programovém prohlášení Rady hl.m. Prahy na volební období 2006-2010* (Programové prohlášení). MHMP však nemá svůj vlastní dokument, který by obsahoval strategii a vizi úřadu a nemá tedy ani vlastní strategii rozvoje lidských zdrojů, jejíž součástí by mohla být oblast rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu.

Pokud jde o *Strategický plán*, není problematika rovných příležitostí žen a mužů (a genderová problematika obecně) v celém dokumentu zmíněna ani jednou. Genderové nerovnosti nejsou tematizovány ani ve SWOT analýze hodnotící silné a slabé stránky města, jeho rozvojové příležitosti i hrozby. Pouze v programu implementace strategických vizí v kapitole „Pomoc lidem v sociální tísní“ se píše: „Podpora nestátním subjektům poskytujícím různé formy pomoci lidem v sociální tísní (bezdomovcům, osamělým matkám s dětmi, obětem trestných činů, lidem HIV pozitivním a dalším) s cílem minimalizace sociopatogenních jevů v Praze“ (Strategický plán 2000, s. 100).

Ačkoli tedy *Strategický plán* obsahuje v části věnované strategickým SWOT analýze problematiku skupin ohrožených sociální exkluzí (s. 14) a jmenovitě handicapované občany, národnostní menšiny, cizince, bezdomovce a podobně, jediná zmínka o ženách jako skupině je výše citované kapitole „Pomoc lidem v sociální tísní“, kde jsou vnímány prizmatem mateřství. Celkově je zřejmé, že tvůrci základního strategického dokumentu nepovažují problematiku genderové rovnosti za důležitou oblast zájmu.

V Programových prohlášení se neobjevuje slovo žena ani jednou a opatření zaměřená na rovné zacházení a rovnost příležitostí žen a mužů zde také chybí.

3.4.1.2. Struktura MHMP

MHMP je pochopitelně velmi rozsáhlý úřad, který je členěn do šesti oblastí s 31 odbory, více než 170 odděleními a 10 zvláštními organizačními jednotkami¹⁵. Obsazení jednotlivých úrovní vedení z hlediska zastoupení žen a mužů (viz Tabulka č. 5) přitom vykazuje obvyklé známky vertikální segregace podle pohlaví, kdy zastoupení mužů výrazně převyšuje jejich zastoupení mezi zaměstnanci/kyněmi. Muži navíc vedou i oddělení, kde je jejich zastoupení minimální jako např. oddělení výkonu vlastnických práv, oddělení podatelny a výpravní, oddělení speciálních a soukromých škol či oddělení školského rejstříku a výkaznictví, kde je vždy jen jediný muž – vedoucí.

Tento nepoměr nemůže být vysvětlen například úrovní vzdělání, protože mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním jsou ženy zastoupeny 57 %. Navíc jen 70 % žen vedoucích oddělení má vysokoškolské vzdělání v porovnání s 90 % mužů.

Tabulka č. 5. Obsazení vedoucích funkcí na MHMP

Vedení*		Odbor		Oddělení		Celkem zaměstnáno	
Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
45 %	55 %	35 %	65 %	54 %	46 %	69 %	31 %

Poznámka: * Primátor, ředitel úřadu, jeho zástupci/kyně a náměstci/kyně.

Zdroj: Sestaveno podle údajů na webových stránkách krajského úřadu, květen 2007.

Předvídatelné a genderově tradiční je i obsazení pozic sekretářských (z 94 % ženy), technických (ze 100 % muži), účetních (z 91 % ženy) či programátorských (z 83 % muži). Muži mají také převahu či zhruba vyrovnané zastoupení jen v několika málo odděleních a není těžké odhadnout, která to jsou, protože vesměs řeší problematiku, které jsou v naší kultuře spojovány s maskulinitou. Sem patří například záležitosti spojené s výpočetní technikou (oddělení výpočetního centra účtáren), se stavebnictvím (oddělení inženýrských staveb), s dopravou (oddělení dopravního úřadu, oddělení silničního správního úřadu, oddělení taxislužby či oddělení rozvoje a organizace dopravy), s lesnictvím (oddělení státní správy lesů), s trestáním a zkoušením (oddělení správního řízení I. a II., oddělení správního trestání, oddělení zkušebních komisařů) či s krizovým řízením (oddělení ochrany obyvatelstva, oddělení záchranného bezpečnostního systému).

Jen ve dvou odděleních mají muži stoprocentní zastoupení a opět není překvapivé, že se jedná o oddělení techniků v rámci odboru dopravně správních agend a o oddělení záchranného bezpečnostního systému v rámci odboru krizového řízení. Ženy mají naopak

¹⁵ Za těmi se skrývají sekretariáty náměstků a radních pro jednotlivé oblasti. Viz webové stránky MHMP, červen 2007.

často stoprocentní zastoupení v odděleních sekretariátu (16 z 23 oddělení sekretariátu) či v odděleních, kde jde o účetnické práce (oddělení financování společenské potřeby, oddělení financování městských částí), matriku (oddělení matrik, státního občanství a voleb) nebo sociální péči (oddělení státní sociální podpory).

Muži mají převahu jen ve čtyřech z 31 odborů a jde opět o typické oblasti: odbor informatiky, odbor krizového řízení, odbor dopravy a odbor dopravních přestupků. Ženy naopak dominují v odborech, jejichž náplň práce je tradičně spojována s maskulinitou: sociální péče (94 %), školství (82 %), uměleckých škol (80 %) či účetnictví (82 %).

Jinými slovy, zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích neodráží genderovou strukturu MHMP, protože muži mají mnohem větší pravděpodobnost, že budou zastávat tyto pozice, a v rámci úřadu se projevuje i horizontální segregace podle pohlaví, kdy muži a ženy často vykonávají „mužské“ a „ženské“ práce v „mužských“ a „ženských“ oblastech.

3.4.2. Personální politika: výběr zaměstnanců/kyň, vzdělávání, kariérní systém, platová politika

Personální politika MHMP může mít nezanedbatelnou genderovou dimenzi. Pokud například stojí na tradičním chápání role muže jako živitele rodiny a je v zajetí genderových stereotypů, může vést ke znevýhodňování žen. Přitom je nutné analyzovat zejména následující oblasti.

3.4.2.1. Výběr zaměstnanců/kyň

Výběr zaměstnanců/kyň na MHMP se řídí zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Výběr úředníků/ic veřejné správy upravuje Hlava II – Pracovní poměr úředníka, Díl 2 – Veřejná výzva a výběrové řízení paragrafy 7, 8, 9. Tyto paragrafy přesně stanovují formální náležitosti výběrového řízení. Na základě analýzy webových stránek MHMP lze také konstatovat, že inzeráty na volná pracovní místa splňují princip genderové vyváženosti.

Výběr zaměstnanců/kyň MHMP lze ilustrovat na statistikách výběrových řízení za rok 2005, které naznačují, že celková pravděpodobnost přijetí, byla v roce 2005 pro muže i ženy prakticky stejná (12,1 % mužů, kteří se uchází o zaměstnání bylo přijato, resp. 12,2 % žen), přičemž ženy tvořily 54 % všech přijatých (i ucházejících se o zaměstnání na MHMP). Z Tabulky č. 6 také vyplývá, že bylo přijímáno více žen ve všech kategoriích vzdělání kromě té nejvyšší.

Z této statistiky by tedy vyplývalo, že výběr zaměstnanců/kyň v roce 2005 byl genderově vyvážený. Nicméně statistika přijatých na různých úrovních řízení (Tabulka č. 7) ukazuje, že muži měli větší pravděpodobnost přijetí na nejvyšší pozice, což vede k výše zmíněné vertikální segregaci podle pohlaví.

Tabulka č. 6. Procento přijatých z celkového počtu ucházejících se o práci podle vzdělání

Vzdělání	Muži	Ženy
Středoškolské	11	89
Vyšší odborné	0	100
Bakalářské	34	66
Magisterské a vyšší	52	48

Tabulka č. 7. Procento přijatých na jednotlivé úrovně vedení

	Muži	Ženy
Ředitelé/ky odborů	75	25
Vedoucí oddělení	44	56
Referentské pozice	45	55

3.4.2.2. Vzdělávání

Všichni noví zaměstnanci/kyně musí absolvovat povinné vstupní vzdělávání. MHMP také organizuje čtyřsemestrální kurz „Management veřejné správy v podmínkách EU“ a nabízí dobrovolné semináře, které jsou otevřeny pro zaměstnance a zaměstnankyně MHMP i úřadů městských částí. Oddělení personální MHMP organizuje jednou za dva roky konferenci na téma rozvoj lidských zdrojů s mezinárodní účastí. Vzdělávání v genderové problematice je pojednána v kapitole 3.5.2.3., zde je však možno zmínit, že MHMP organizuje toto vzdělávání v několika formátech.

3.4.2.3. Kariérní systém

Úřady veřejné správy se řídí ve své činnosti stanovami zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků který určuje, že na každé vedoucí místo musí být vypsáno regulérní výběrové řízení. V §38 tento zákon stanovuje: „(1) Územní samosprávný celek přijme opatření, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení; (2) Opatření přijatá příslušným orgánem územního samosprávného celku, která by jinak byla diskriminací z důvodu pohlaví, se za diskriminaci nepovažují, pokud je pro ně důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Přijatá opatření však nesmí směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků.“

Zákon tedy nevyklučuje pozitivní opatření při výběru zaměstnanců nebo při jmenování vedoucích úředníků. Nicméně v rámci MHMP nebyla při výběrových řízeních dosud přijata žádná pozitivní opatření, ačkoliv zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích zdaleka neodpovídá jejich zastoupení mezi zaměstnanci/kyněmi (viz Tabulka č. 5). Obvyklé zdůvodnění je, že většinu zaměstnanců/kyň tvoří ženy (2/3) a že poměr žen a mužů ve vedoucích funkcích je zhruba vyrovnaný.

3.4.2.4. Platová politika

Údaje, ze kterých lze vyčíst zásady platové politiky, je vesměs velmi těžké získat, což je v případě institucí státní a místní správy samozřejmě velmi problematické, protože jejich nakládání s finančními zdroji, včetně platové politiky, by mělo podléhat veřejné kontrole. Nicméně jistou představu si lze udělat na základě zařazení mužů a žen do platových tříd, které prezentuje Tabulka č. 8, jež ukazuje strukturu zaměstnanců/kyň úřadu z hlediska pohlaví, věku a platového zařazení k 31.12.2005. Je zní patrné, že ve všech věkových kategoriích jsou muži častěji zařazováni do vyšších platových tříd než ženy a že tedy na lépe placená místa jsou vybíráni muži více než ženy. Ve vyšších platových třídách (14.-10.) je zařazeno celkem 85,7 % mužů, ale pouze 52,2 % žen.

Tabulka č. 8. Zařazení zaměstnanců/kyň do platových tříd podle věku (%)

Platová třída	Do 30 let		31 – 50 let		Nad 50 let		Celkem	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
15.	-	-	0,4	-	-	-	0,2	-
14.	-	-	0,8	0,4	0,9	0,2	0,7	0,4
13.	1,0	0,5	4,1	1,1	2,6	1,2	3,1	1,1
12.	4,7	3,8	21,2	11,0	15,2	9,6	16,0	9,4
11.	45,3	25,5	36,2	26,5	42,6	20,4	42,9	24,2
10.	20,1	11,3	21,2	15,4	25,2	21,2	22,8	17,1
9.	18,6	9,8	5,8	16,5	8,3	19,3	8,3	16,6
8.	4,7	32,1	4,3	20,5	0,9	16,9	2,3	21,1
7.	1,5	13,7	0,4	6,1	0,4	7,3	0,4	7,8
6.	1,5	2,3	0,8	0,8	1,3	1,0	1,0	1,1
5.	2,6	0,5	4,0	0,2	0,9	0,8	2,0	0,4
4.-1.	-	0,5	0,8	1,5	1,7	2,1	0,3	0,8

Lze předpokládat, že pohyblivé složky platu budou minimálně kopírovat tyto vzorce, pokud je nebudou dále umocňovat. Představa, že v rámci tabulkových platových schémat není prostor pro platové nerovnosti, je iluzí, která pouze zakrývá skutečný stav věcí (viz Pavlík a Smetáčková, 2006). Lze tedy předpokládat, že vertikální a horizontální segregace podle pohlaví vede v rámci MHMP k platovým nerovnostem mezi ženami a muži. Ty však nejsou vnímány jako problém a v oblasti platové politiky nejsou přijímána žádná opatření, která by vedla k nápravě současného stavu.

3.4.3. Rozhodovací procesy

Zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích (viz Tabulka č. 5) indikuje, že muži jako skupina participují na rozhodování více než by odpovídalo jejich zastoupení mezi zaměstnanci/kyněmi MHMP. To je dále umocněno složením Zastupitelstva, kde je 80 % mužů, a složením Rady, která je považována za kritickou z hlediska prosazování zájmů žen ve veřejné politice a kde zasedá 8 mužů a 3 ženy (27,3 %).

Pokud jde o nejvyšší úroveň rozhodování, primátorem Prahy je MUDr. Pavel Bém a ředitelem MHMP Ing. Martin Trnka. Primátor má dvě náměstkyně a dva náměstky, přičemž prvním náměstkem primátora je muž, Mgr. Rudolf Blažek. Ředitel MHMP má tři zástupkyně a dva zástupce. Mezi šesti radními pověřenými vedením různých oblastí v rámci MHMP je pouze jedna žena. Ženy předsedají pouze šesti z 26 komisí Rady (19 %) a jejich průměrné zastoupení v komisích je zhruba 28 %. V jedné komisi mají muži dokonce stoprocentní zastoupení a nepřekvapí, že je to komise majetková.

Celkově tedy participace žen na rozhodovacích procesech neodráží jejich zastoupení v rámci MHMP, ale ani jejich zastoupení v populaci Prahy. Toto téma opět není v rámci MHMP tematizováno.

3.4.4. Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

Nařízením ředitele Magistrátu č. 5/2005 byly zřízeny funkce důvěrných poradců pro otázky diskriminace zaměstnanců a zaměstnankyň MHMP. Jedná se o 4 osoby, které vykonávají práci spojenou s touto agendou v rámci svého normálního pracovního zařazení tj. nejsou za ni placeni. Jedná se o koordinátorku vzdělávání, psycholožku oddělení personálního, bezpečnostního technik a předsedkyni odborové organizace MHMP. Agendou spojenou s rovným zacházením a otázkami diskriminace jsou též pověřeni (v rámci své vlastní funkce) právníci oddělení personálního, personalistky a vedoucí oddělení personálního.

Genderová jednotka nebo kancelář rovných příležitostí nebyla však v rámci úřadu zřízena. Výše uvedené osoby přitom vykonávají práci, kterou by jednotka či kancelář pro rovné příležitosti měla v pracovní náplni: navrhují opatření v oblasti rovnosti žen a mužů a v oblasti diskriminace, spravují vnitřní webové stránky zaměřené na rovné zacházení, docházejí za primátora města na zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, vytvářejí genderové statistiky v rámci úřadu, organizují školení zaměřená na rovné příležitosti žen a mužů a oblast diskriminace, vytvářejí a vyhodnocují dotazníky (dotazník o sexuálním obtěžování, dotazník o diskriminaci na pracovišti atd.), poskytují poradenství v oblasti diskriminace a rovného zacházení, řeší konkrétní případy diskriminace, navazují a udržují spolupráci s úřady městských částí, s NNO a se zahraničními partnery, poskytují zprávy o vlastní činnosti a problematikách, se kterými se setkávají, řediteli MHMP i

primátorovi města, připravují podklady, které si politické nebo úřednické vedení města vyžádá apod.

Ředitel MHMP i primátor tedy o činnosti těchto poradců vědí, přesto však vedení města neprojevuje vůli zřídit stálou genderovou jednotku či kancelář rovných příležitostí, která by se danou problematikou zabývala a to ani směrem dovnitř úřadu ani směrem k občanům a občankám města Prahy.

3.4.4.1. Nařízení ředitele č.5/2005

Nařízení ředitele č.5/2005 k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců Prahy zařazených do MHMP je jediným nařízením v rámci MHMP, které se týká přímo a výhradně rovného zacházení a diskriminace. Jedná se o desetistránkový dokument, který vznikl za účelem předcházet na pracovišti nerovnému zacházení nebo obtěžování a v případě jeho výskytu ho odstranit. MHMP, jakožto zaměstnavatel, jím dává najevo, že si uvědomuje „důsledky negativního vlivu diskriminace na ty, kteří jí jsou vystaveni“ (čl. 1 odst. 2). MHMP spolupracuje ve věci potírání diskriminace na pracovišti se Základní odborovou organizací odborového svazu státních orgánů a organizací při MHMP (dále jen „odborová organizace“).

Dokument se přitom nezaměřuje jen na diskriminaci na základě pohlaví, nýbrž na diskriminaci obecně¹⁶ a na obtěžování¹⁷. Jako další diskriminační důvody jsou uváděny: „sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatele. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“ (čl. 3 odst. 2).

Dokument dále specifikuje institucionální zabezpečení tohoto aspektu politiky rovných příležitostí na MHMP. Konkrétně je agendou rovných příležitostí pověřeno personální oddělení odboru „Kancelář ředitele Magistrátu“. Zástupci/kyně personálního oddělení určení ředitelem/kou MHMP mají na starost kontrolu dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti, zajišťování prevence diskriminace a obtěžování formou vzdělávání zaměstnanců/kyň a poskytování potřebných informací, poradenství pro zaměstnance/kyně „v konkrétních situacích souvisejících se zajištěním práva zaměstnanců/kyň na rovné zacházení“ (čl. 4 odst. 3). Jeden/na z těchto zástupců/kyň je z pověření vedoucí/ho personálního oddělení povinen/na vést evidenci podaných stížností a shromažďovat informace o procesu jejich prošetřování a výsledném

¹⁶ Diskriminace je podle tohoto nařízení definována jako „rozlišování, které někoho znevýhodňuje, zvýhodňuje či poškozují na základě diskriminačních důvodů“ včetně jednání, které zahrnuje „podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci“ (čl. 3, odst.1).

¹⁷ Sexuální obtěžování je vymezeno jako „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé ...“ (čl. 3., odst. 6.).

řešení.¹⁸ Tato osoba také eviduje záznamy o všech opatřeních, jež byla učiněna pro podporu rovného zacházení na pracovišti. Vedoucí personálního oddělení je pověřen/a vyřizováním stížností a o způsobu jejich řešení je povinen/na informovat ředitele/ku MHMP.

Dalšími důležitými osobami pro oblast zajišťování rovného zacházení na pracovišti jsou výše zmínění důvěrní/né poradci/kyně. Tým důvěrných poradců/kyň zrušil a nahradil Pracovní skupinu. Podle platného nařízení č. 5/2005 by se měl tento tým skládat ze dvou osob jmenovaných odborovou organizací a jedné, která by byla vybrána ředitelem/kou MHMP ze zástupců/kyň personálního oddělení. Podle našich informací je v současnosti součástí týmu i psychologka, která byla do týmu zařazena po svém nástupu na MHMP. Takovéto rozšíření týmu důvěrných poradců/kyň bude zahrnuto v novém nařízení ředitele, které se teprve připravuje.

Pracovníci/ice MHMP tedy vykonávají tuto činnost v rámci své normální funkce. Jedna z důvěrných poradkyň, kterou lze považovat za osobu primárně zodpovědnou za prosazování politiky genderové rovnosti na MHMP, přitom uvedla, že této činnosti může věnovat maximálně 20 % svého pracovního času. Je zřejmé, že na MHMP je situace podobná jako na vládní úrovni, kde koordinátoři/ky pro genderovou problematiku (vesměs zaměstnanci/kyně personálního oddělení jednotlivých resortů na referentské pozici) nemohou ve skutečnosti věnovat této oblasti ani polovinu svého pracovního úvazku, jak to požaduje vládní nařízení ze dne 2. 5. 2001, neboť jsou příliš vytíženi jinými povinnostmi (Pavlík, 2004a).

Kompetence důvěrných poradců/kyň se částečně kryjí s kompetencemi vedoucí/ho personálního oddělení, neboť jsou zodpovědní za vyřizování stížností, a s kompetencemi zástupců/kyň personálního oddělení, protože mají také poskytovat poradenství obětem diskriminace a obtěžování.

Skutečná snaha instituce zamezit diskriminačnímu jednání a obtěžování na pracovišti a pomoci jeho obětem je patrná z citlivosti s jakou jsou důvěrní/né poradci/kyně vybíráni. V této funkci by se měli vždy vyskytovat ženy i muži za účelem umožnit obětem (především obětem sexuálního obtěžování) jednat s osobou stejného pohlaví a tím odbourat alespoň z části nejistotu a stud. Důvěrní/é poradci/kyně spolu s vedoucí/m personálního oddělení také mohou na základě vlastního dojmu, že je někdo diskriminován, domnělou oběť vyslechnout, aniž by tato podala stížnost.

Stížnosti v písemné podobě může přijímat také ředitel/ka MHMP, který/á se po jejich vyhodnocení rozhodne, zda bude prošetřování vést sám/a, což se děje jen ve výjimečně vážných případech, nebo zda jím pověří důvěrného/ou zástupce/kyni nebo vedoucí/ho personálního oddělení.

¹⁸ Nyní je tímto úkolem pověřena koordinátorka úseku vzdělávání, jež je zároveň důvěrnou poradkyní pro otázky diskriminace a rovného zacházení.

Nařízení ředitele však neopomíjí v rámci snahy o vytvoření zdravého pracovního prostředí ani úlohu ostatních zaměstnanců/kyň úřadu. Jednou z nejdůležitější skupin pracovníků/ic jsou vedoucí úředníci/ce, protože právě oni jsou do značné míry odpovědní za vytváření příznivých pracovních podmínek. Jejich hlavním úkolem v tomto směru je prevence výskytu závadného chování na jejich pracovním úseku formou přijetí veškerých potřebných opatření a dostatečného informování podřízených o jejich povinnosti dodržovat zákaz diskriminace. Sami by měli věnovat pozornost vztahům na jim podřízeném pracovišti a měli by být schopni poradit podřízeným s postupem při řešení diskriminace. Aby mohli takovouto úlohu zastávat, jsou povinni absolvovat školení v otázkách diskriminace¹⁹. Z rozhovorů s vedoucími pracovníky/icemi však vyplynulo, že tato povinnost není všemi řediteli/kami odborů, dodržována, a jak se zdá, její nedodržení není nějak stíháno. Ostatní zaměstnanci/kyně úřadu jsou na základě tohoto nařízení povinni poskytovat potřebnou součinnost při prošetřování stížností a jejich následném řešení.

Pokud jde o postup při řešení stížností, z výše uvedených informací je již zřejmé, že oběť diskriminace či obtěžování se svou stížností může obrátit na důvěrné poradce/kyně, na vedoucí/ho personálního oddělení nebo přímo na ředitele/ku MHMP. V případě, že by se rozhodla pro neformální řešení (je zcela na osobním úsudku diskriminovaného/diskriminované zaměstnance/kyně, pro jakou formu řešení se rozhodne; postup je stejný pro všechny formy diskriminačního jednání), jsou jí k dispozici také personalisté/ky²⁰.

V případě, že se oběť rozhodne pro řešení problému formální cestou, podá stížnost (ústní či písemnou) jedné ze jmenovaných kompetentních osob a ty pak postupují podle předepsaného postupu. I v tomto případě se projevila citlivost úřadu k problémům tohoto typu, neboť maximální vyměřená lhůta pro řešení a vyřešení problému je 30 dní. Stížnost může podat nejen oběť, nýbrž také třetí osoba. Ředitel/ka MHMP je oprávněn/a zahájit šetření z vlastní iniciativy.

Diskriminační jednání je klasifikováno jako porušení pracovní kázně (tzn. porušení zákazu diskriminace nebo povinnosti rovného zacházení). Sankce za takovéto jednání je pak vyměřena podle toho, o jak závažné porušení pracovní kázně se jedná. Při vyhodnocování závažnosti se přihlíží k následujícím faktorům: „k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, při níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění, ke způsobu a důsledku

¹⁹ Tuto povinnost stanovuje čl. 17 odst. 3 tohoto nařízení: „Všichni vedoucí zaměstnanci a důvěrní poradci jsou povinni absolvovat školení ve věci rovného zacházení a zákazu diskriminace. Povinnost proškolení se pro stávající vedoucí zaměstnance vzniká nejpozději do 6 měsíců od účinnosti tohoto nařízení [účinnosti nabylo 4. 2. 2005]. Vedoucí zaměstnanci jmenovaní po účinnosti tohoto nařízení mají povinnost absolvovat uvedené školení do 6 měsíců ode dne jejich jmenování do funkce.“

²⁰ Neformálním postupem je míněno takové řešení, kdy se oběť sama pokusí zjednat si nápravu, tedy oznámí osobě, která se diskriminačního jednání či obtěžování dopouští, že její chování shledává jako nevhodné a požádá ji o jeho vysvětlení nebo přímo o odstranění tohoto chování včetně jeho následků. Personalistky nebo důvěrní/né poradci/kyně pak působí jako poradci/kyně v komunikaci s viníkem.

porušení pracovní kázně a k celkové úrovni pracovní kázně na pracovišti“ (čl. 14 odst. 2). Postihy zahrnují: „písemné upozornění na možnost výpovědi, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo převedení zaměstnance na jinou práci“ (čl. 14 odst. 3)

Za diskriminačního jednání může viník také zaplatit pokutu až do 100 000 Kč, která mu je vyměřena příslušným Úřadem práce v přestupkovém řízení (porušení zákazu diskriminace je totiž přestupkem podle zvl. předpisu § 139 odst. 1. písm. a) zákona č. 435 2004 Sb. o zaměstnanosti). Za určitých okolností může být porušení zákazu diskriminace také trestným činem (nebo pokusem o trestný čin) omezování osobní svobody, vydírání či útisku.

Vzhledem k tomu, že hlavním záměrem dokumentu je zajistit všem zaměstnancům/kyním právo na rovné zacházení je zarážející, že není psán genderově korektním jazykem, tedy nepoužívá tvaru zaměstnanec/kyně, nýbrž generického maskulina zaměstnanec, jak je patrné i z výše uvedených citací. Femininum není použito ani v případě, kdy se v pojednávané funkci nachází aktuálně žena a je to uvedeno v poznámce (např. v čl. 4 odst. 5. se hovoří o zástupci personálního oddělení pověřeném vedením evidence případů diskriminace na pracovišti, přestože v poznámce je uvedeno, že tímto zástupcem byla až do května 2007 Mgr. Eva Ferrarová.). Navíc se v dokumentu hovoří jen o personalistkách (čl. 10 odst. 2). Totéž platí i pro všechny ostatní analyzované dokumenty.

3.4.4.2. Kolektivní smlouva

Současná kolektivní smlouva (7 stránek), která upravuje vztahy MHMP (zaměstnavatele) s jeho zaměstnanci/kyněmi a s odborovou organizací, byla uzavřena na období od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006. Článek pátý je přímo věnován spolupráci při potírání diskriminace, který deklaruje společnou snahu „vytvářet pracovní prostředí, v němž jsou rovné postavení zaměstnanců a zákaz diskriminace plně respektovány“ (čl. 5 odst. 3). Zavazují se „že budou striktně dodržovat ustanovení zákoníku práce a dalších pracovně právních předpisů týkajících se povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu přímé a/nebo nepřímé diskriminace a zajistí, aby byl striktně dodržován všemi zaměstnanci na veškerých pracovištích zaměstnavatele“ (čl. 5 odst. 1).²¹

Z kolektivní smlouvy dále vyplývá, že odborová organizace sama zahájila od 8. 4. 2005 program proti diskriminaci, v jehož rámci se snaží zvyšovat informovanost nejen zaměstnanců/kyň MHMP, ale i vlastních členů/ek, především členů/ek závodního výboru, který zastupuje zaměstnance/kyně MHMP.

²¹ Např. za účelem zajištění skutečně neutrálního přístupu k uchazečům/kám o určitou funkci, na niž je vypsáno výběrové řízení, je MHMP povinen informovat o všech takovýchto řízeních odborovou organizací na webových stránkách Prahy.

Bohužel však v textu nejsou explicitně zmíněny rovné příležitosti žen a mužů ani diskriminace na základě pohlaví. To je problematické, protože pojmenování genderového rozměru nerovností a diskriminace je zásadní z hlediska jeho zviditelňování. V českém kontextu nelze automaticky předpokládat, že si lidé uvědomují, že se rovné příležitosti týkají primárně genderových vztahů (jazykem EU: rovných příležitostí mezi muži a ženami).

3.4.4.3. Pracovní řád

Dalším dokumentem, který pojednává otázky rovného zacházení, je nařízení ředitele č. 21/2005-Pracovní řád (43 stránek). Tento dokument vydaný se souhlasem závodního výboru odborové organizace vychází ze zákoníku práce a odkazuje na nařízení ředitele č.5/2005. Například v části IV. (Základní práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru a jejich dodržování, pracovní kázeň a důsledky jejího porušování) jsou uvedeny diskriminační důvody a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců/kyň tak, jak jsou pojednány v nařízení ředitele č.5/2005: „zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“ (nařízení č. 21/2005, část IV čl. 1 odst. 1)²². V pracovním řádu však není zanesena povinnost vedoucích a nových zaměstnanců/kyň vzdělávat se v otázkách diskriminace. Diskriminační jednání je tímto dokumentem ustaveno jako závažné až hrubé porušení pracovní kázně (část IV čl. 5 odst. 3).

Z pracovního řádu vyplývá, že zaměstnavatel (MHMP) je přístupný vyhovět zaměstnancům/kyním v případě potřeby flexibilní nebo zkrácené pracovní doby (samozřejmě, pokud to není na závadu provozu zaměstnavatele), čímž je nepřímo vyjádřena i možnost zvláštního pracovního plánu pro rodiče malých dětí (např. část V čl. 1 odst. 3.: „Zaměstnavatel může se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednat z vážných důvodů (provozních, zdravotních nebo jiných) kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní doby [...]“ nebo část. V čl. 2 odst. 1.: „Pružná pracovní doba je u zaměstnavatele uplatňována jako pružný pracovní týden, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu.“). Bohužel se nepodařilo zjistit, nakolik je možnost zvláštního pracovního plánu z důvodu péče o děti využívána.

3.4.4.3. Prevence diskriminace

Jednostránkový dokument Prevence diskriminace mohou zaměstnanci/kyně úřadu najít na intranetu v sekci Personalistika v rámci odkazu Rovné zacházení a zamezení

²² Dokumenty tak potvrzují názor některých respondentů/ek, že přístup MHMP k zaměstnancům je rovnocenný (viz 3.5.1.).

diskriminace. Tento dokument odhaluje podstatu diskriminace („nedostatek úcty“ k odlišnostem), příčiny jejího vzniku (např. „zpochybnění zaběhnutých jistot, nejistota nového a neznámého, (...), pocit nadřazenosti“) a důvod, proč musí být odstraňována. Tímto důvodem je „možnost růstu“, kterou v sobě zahrnuje právě uznávání odlišností druhých a jejich využívání. Podle dokumentu je podmínkou odstranění diskriminace „vzájemný respekt a otevřené kontakty“, v jejichž rámci si jsou obě strany rovnocenné a vzájemně se naslouchají. Na závěr dokumentu je uvedeno, že diskriminace kohokoli z pracovníků/ic je ohrožením bezpečnosti i všech ostatních na pracovišti. Je vyzdvihnuta nutnost pomoci diskriminované/mu a v případě potřeby možnost obrátit se na personální oddělení.

3.5. Otevřenost genderové problematice

Přestože již byla v předchozích kapitolách diskutována celá řada témat relevantních z hlediska prosazování genderové rovnosti, je nutné dále zjistit, jaké je převažující vnímání genderové problematiky v rámci MHMP a jak se její prosazování promítá do jeho činnosti.

3.5.1. Vnímání a hodnocení politiky genderové rovnosti v rámci MHMP

3.5.1.1. Povědomí o genderové problematice

Pokud jde o samotnou existenci genderových nerovností, většina dotazovaných připouštěla jejich existenci na obecné úrovni. Jako nejmarkantnější projev nerovného postavení žen ve společnosti byla zmiňována genderově diferencovaná dělba práce v rodině a její nezpochybnitelné důsledky pro profesní život žen. Respondentky²³ si podle všeho uvědomovaly provázanost nerovností v domácí a veřejné sféře. Dalším určujícím faktorem se ukázala být genderová segregace pracovního trhu. Především byla zmiňována segregace horizontální a to zejména v souvislosti s tím, že samotná veřejná správa je sférou, v níž převažují ženy. Výrazným projevem nerovností bylo ze strany respondentek shledáno také nízké zastoupení žen v politice²⁴.

Někteří/ré respondenti/ky však přeci jen závažnost nebo dokonce samotnou existenci genderové problematiky odmítali. Důvodem byl dojem, že jich samotných se projevy genderové nerovnosti nijak nedotýkají: *„Pokud můžu říct sám za sebe, tak vzhledem k tomu, že já sám jsem se v životě nesetkal ani jaksi s pozitivní ani s negativní diskriminací, třeba jako jsem muž a mužského pohlaví, tak sám osobně tento problém*

²³ Překážky, které ženy musejí na rozdíl od mužů překonávat, jmenovaly téměř výhradně ženy. Pro muže má tato problematika evidentně jiný rozměr, než pro ženy. Nejsou schopni ji plně vnímat. Zajisté je důvodem skutečnost, že se jich doposud tak docela netýkala a stále netýká, především proto, že nemusejí řešit dilema rodiny a kariéry.

²⁴ Respondenti-muži, nejmenovaly ani překážky, které ženám stojí v cestě k uplatnění se v politice. Tím opět naznačili, že si je nejspíš neuvědomují, neboť je sami nepocítují.

nevnímám jako palčivý" (R8). Jiná respondentka dávala jasně najevo, že pro ni problematika neexistuje: „Nepředstavím si nic, protože mě ta problematika nezajímá" (R2).

Na úrovni MHMP však byla relevance genderové problematiky vesměs odmítána. Většina respondentů a respondentek totiž měla za to, že problémy jako např. diskriminace na základě pohlaví v rámci úřadu nemohou existovat, neboť pravidla upravující vztah zaměstnavatele a zaměstnanců/kyň vylučují možnost zvýhodňování či znevýhodňování na základě pohlaví. Mezi konkrétními důvody, proč dle respondentů/ek na úřadě genderové nerovnosti neexistují, byly zmiňovány: genderová neutralita tarifního systému odměňování; zákonem daná pravidla výběru nových zaměstnanců/kyň²⁵ a kariérního růstu zaměstnanců/kyň v rámci úřadu, která jsou podle respondentů/ek genderově neutrální a vylučují možnost diskriminace na základě pohlaví; vysoké zastoupení žen mezi zaměstnanci²⁶, především na pozicích vedoucích oddělení a ředitelek odborů²⁷; proškolení v problematice diskriminace na pracovišti, která jsou prezentována jako určitý druh prevence proti diskriminačnímu jednání. Závěry této analýzy většinu těchto představ spolehlivě vyvrací a naznačují tak, že povědomí respondentů/ek o genderové problematice je poměrně omezené.

Hodnocení existence problémů s genderovým podtextem na pracovišti je do značné míry ovlivněno subjektivním vnímáním této problematiky vycházejícím z osobní zkušenosti s diskriminací. Je proto relevantní zmínit, že většina respondentů/ek uvedla, že s diskriminací na pracovišti doposud nepřišla nijak do styku (ať už osobně nebo „z doslechu“). Možnost výskytu diskriminace obecně (ne tedy jen na základě pohlaví) však zcela odmítána nebyla: „(...) vzhledem k tomu, že je tady přes 1600 zaměstnanců, tak samozřejmě se ty případy vyskytly (...)“ (R5). Některé respondentky se s ní sice setkaly, ale ve svých výpovědích měly tendenci tuto zkušenost zlehčovat. Zajímavé bylo, že mezi nimi byli i respondentky, které na jiném místě rozhovoru odmítly relevanci genderové problematiky na úrovni MHMP.

Osobní zkušenost se sexuálním obtěžováním uvedl jen jeden z dotazovaných. To však neznamena, že tento problém v rámci MHMP neexistuje. Například analýza

²⁵ Většina respondentů/ek, neboť se nacházela na řídicích pozicích, zmiňovala také vlastní genderovou nezaujatost při výběru pracovníků/ic pro svůj odbor z přihlášených uchazečů/ek.

²⁶ Někteří/ré respondenti/ky považovali vysoké zastoupení žen na úřadě přímo za důkaz toho, že MHMP rovné příležitosti žen a mužů aktivně prosazuje. Tato domněnka je však poněkud zavádějící, neboť nebere v úvahu skutečnost, že veřejná správa sama o sobě je z hlediska horizontální segregace zřemínizovanou oblastí, což si přímo či nepřímo uvědomovali i někteří/ré dotazovaní/é. MHMP vykazuje téměř všechny znaky oblasti pracovního trhu dominované ženami, jako jsou celkově nižší platy, menší možnost rozvíjení kariéry, menší nároky na vlastní kreativitu či repetitivnost vykonávaných činností (Renzetti a Curran 2005). Vysoký počet žen na úřadě proto nelze považovat za výsledek prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů, nýbrž neatraktivnosti této oblasti pro muže, kteří dávají přednost práci v soukromém sektoru, která po těchto stránkách nabízí lepší příležitosti. To se ostatně projevilo i v některých výpovědích.

²⁷ Zastoupení žen v Zastupitelstvu nevnímali nikdo z respondentů/ek jako problém, kterým by se měl úřad zabývat, neboť výběr městských zastupitelů/ek nemá ve své kompetenci. Složení Zastupitelstva záleží na výsledku komunálních voleb, především tedy na tom, koho jednotlivé politické strany vyberou na své kandidátní listiny. MHMP tak nemůže do tohoto výběru zasahovat. Respondenti/ky (přesněji především respondentky) proto spojovali nízký počet žen v zastupitelstvu s obecně nízkým zastoupením žen v politice, které často spojovali s velkou časovou náročností, kvůli které ženy ani nejeví o dané funkci zájem.

anonymních dotazníků, jež jsou pro zaměstnance/kyně k nalezení na intranetu, naznačila, že až 37 % z těch, kdo dotazník vyplnili se s tímto problémem setkala. Zkreslení ohledně skutečného výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti může být způsobeno také subjektivní představou o podstatě sexuálního obtěžování, kdy si respondenti/ky s tímto pojmem vesměs spojují jen záležitosti spojené s fyzickým kontaktem dvou osob a ne další formy sexuálního obtěžování jako je např. vytváření nepřátelského prostředí.

3.5.1.2. Názory na politiku genderové rovnosti MHMP

Vzhledem k tomu, že respondenti/ky většinou popírali existenci nerovného zacházení se ženami a muži v rámci MHMP, není překvapivé, že nepociťovali žádnou výraznou potřebu tuto problematiku na úřadě řešit: „*Pokud se budeme bavit o magistrátu tak já bych to tady, já necítím potřebu to tady, tady ten přístup je rovnoprávný, rovnocenný*“ (R6). Respondenti/ky ale odmítali konkrétní systémová řešení i na obecné celospolečenské úrovni, kde existenci genderových nerovností připouštěli. Již tradičně se objevil i názor, že nerovné příležitosti jsou problémem jen určitých žen, totiž těch, které si samy nepřipadají jako rovnocenné a těch, které nejsou schopny domluvit se s partnerem na rozdělení povinností v domácnosti tak, aby se mohly dostatečně věnovat svému zaměstnání. Nejvýrazněji se tento postoj projevil u otázky žen v politice, které jsou podle jedné respondentky ryze individuálním problémem konkrétních žen.

Názor, že úřad ve své práci principy rovnosti žen a mužů uplatňuje, však vesměs vycházel především z toho, že všichni/všechny dotazovaní/é si pod zajišťováním rovných příležitostí a rovného zacházení v rámci úřadu představovali pouze politiku personální. Většina z nich popírala relevanci genderového hlediska pokud šlo o věcnou politiku úřadu. Nazírání problematiky rovných příležitostí žen a mužů prizmatem personální politiky se projevovalo i tím, že u většiny dotazů respondenti/ky uváděli vlastní nekompetentnost odpovídat na dané dotazy a odkazovali dotazovatelky na personální oddělení MHMP. Odůvodňovali to tím, že oblast správy odboru, ve kterém pracují, nemá s danou problematikou nic společného.

Na otázku „*Co si představíte pod pojmem gender mainstreaming?*“ odpověděly jen dvě respondentky a jeden respondent vyjádřil názor, že MHMP se o uplatňování gender mainstreamingu snaží. Z jeho výpovědi je však zřejmé, že ve skutečnosti nehovořil o gender mainstreamingu jako o uplatňování genderového hlediska v rozhodovacích procesech, nýbrž o snaze odstraňovat diskriminaci na pracovištích MHMP. Většina dotazovaných nepochopila samotný dotaz na promítání rovnosti žen a mužů do politiky MHMP a jednu respondentku dokonce rozesmál.

Neschopnost představit si, co by měla genderově senzitivní politika znamenat, byla patrná například v odpovědi jedné respondentky na otázku, „*Je politika rovných*

příležitostí začleněna v působnosti některého z radních?" (což je jeden z předpokladů zohledňování rovných příležitostí v politice města): „No, to v kompetenci zcela určitě nemá nikdo, nevím, co by tím jako měl dělat. (...) A jak jako, jestli třeba radní, který má na starosti dopravu by to dělal? Mi řekněte. Zjišťoval by, jestli se do autobusu vejde stejný počet mužů jako žen? Jako, nedokážu si to představit právě. Protože oni mají v kompetenci věci, který jsou celospolečensky prospěšný (...)” (R2).

Nejistota, kam otázka týkající se genderově senzitivní politiky směřuje se projevovala i při dotazu na zohlednění rovnosti žen a mužů ve strategickém plánu města. Objevoval se předpoklad, že zohledněny jsou, ale nikdo z respondentů/ek nevěděl konkrétně jak. Nejčastější reakcí bylo odbíhání od tématu (např. opětovné zmiňování vysokého zastoupení žen na úřadě nebo vyjadřování vlastního postoje k pozitivním opatřením) a jedna respondentka opět použila absurdního příkladu: *„To nevím, jak by tím měla být zohledněna. Jestli je v plánu, že se má postavit metro, tak to při tom máme zohledňovat přístup žen a mužů?”* (R2)²⁸

Celkově tyto výpovědi odhalují, že povědomí o tak základním konceptu jako je genderový mainstreaming je na MHMP velmi malé, a potažmo tedy, že strategie genderového mainstreamingu na MHMP uplatňována pravděpodobně není, minimálně ne ze strany dotazovaných.

Pokud jde o pozitivní opatření, odpor k nim byl zřejmý již z toho, že všichni/všechny respondenti/ky používali termín pozitivní diskriminace, který sám o sobě nese negativní konotace. Od používání tohoto zavádějícího termínu se také již v politickém a akademickém diskursu upouští, protože se jedná o protimluv. Diskriminace je totiž definována jako z podstaty jen negativní. Proto jsou užívány přesnější a vhodnější výrazy jako např. pozitivní opatření či pozitivní akce.

Většina dotazovaných hodnotila jakékoliv upřednostňování jednoho pohlaví před druhým v jakémkoli ohledu a za jakýchkoli podmínek jako diskriminační, tedy zcela nelegitimní, jednání. Kvóty a upřednostnění jednoho z pohlaví při výběrovém řízení vnímali jako něco, co zcela popírá hlavní kritérium výběrových řízení, totiž hledět jen na kvalifikovanost osoby pro danou funkci. Z výpovědí bylo zřejmé, že respondenti/ky si zcela neuvědomují, že pozitivní opatření neznamenají přehlížení kvalifikace kandidátů/ek na určitou pozici²⁹.

Namísto pozitivních opatření byla jako jediný vhodný postup v této oblasti zmiňována osvěta. Vedle odmítání cíleného zvýhodňování nějaké skupiny to bylo zdůvodňováno i tím, že největší brzdou v naplňování rovnosti žen a mužů v praxi je

²⁸ Jak bylo diskutováno v kapitole 3.4.1., rovnost žen a mužů skutečně ve Strategickém plánu zohledněna není.

²⁹ Například zákon č. 312/2002 Sb., jehož stanovami se MHMP řídí v §38 stanovuje, že v zájmu udržování vyváženého zastoupení obou pohlaví v celé instituci a na určitých stupních řízení, může být upřednostněna osoba na základě pohlaví jen v tom případě, jestliže se vybírá ze dvou zcela stejně vhodných kandidátů odlišného pohlaví a je vybrán ten, který přispěje k udržení rovnovážného zastoupení obou pohlaví na pracovišti. MHMP i přesto žádná pozitivní opatření doposud nepřijal.

právě nízké povědomí české veřejnosti o této problematice a stále rozšířené stereotypní představy. Osvěta byla prezentována jako nejdůležitější (nebo spíš jediný) předpoklad změny stávající situace ve společnosti³⁰.

Jednou z metod uplatňování gender mainstreamingu je zohledňování rovných příležitostí žen a mužů při sestavování rozpočtu, neboli genderové rozpočtování. Tři respondentky vyjádřily názor, že již samotný dotaz na zohledňování rovných příležitostí žen a mužů při sestavování rozpočtu nejspíš vypovídá o tom, že nevíme, co vlastně sestavování rozpočtu znamená, tedy co rozpočet zahrnuje. Výpovědi tedy opět potvrdily, že gender mainstreaming je pro většinu respondentů/ek nepředstavitelný a že genderové rozpočtování není využíváno.

Genderově senzitivní statistiky představují jeden z podkladů genderové analýzy a tedy další z nástrojů provádění gender mainstreamingu. Jejich shromažďování je proto nutným předpokladem pro možnost zohledňovat genderové hledisko v politice jakékoliv instituce. Z výpovědí většiny respondentů/ek vyplývá, že MHMP statistiky týkající se žen a mužů shromažďuje. Týkají se však jen zaměstnanců a zaměstnankyň úřadu, neboť jsou shromažďovány pouze pro účely personálního oddělení odboru, které si obecně vede statistiky o zaměstnancích/kyních úřadu (např. jejich rozdělení mezi věkové kategorie, zařazení do platových tříd atp.). Pro účely politiky směřované k občanům/kám genderově senzitivní statistiky shromažďovány nejsou. Řídící pracovníci/kyně úřadu a vedení města tedy nemají k dispozici data, která jsou pro zohledňování genderového aspektu v jejich práci nezbytná.

Skutečnost, že na MHMP neexistuje nařízení provádět gender mainstreaming je zřejmá také z toho, že jednotlivé odbory či oddělení nemají pro svou správní oblast povinnost si genderově senzitivní statistiky samy vypracovávat: *„Mému odboru (...) to nepřísluší. Pokud některý odbor, možná by se to mohlo týkat nějakých národnostních menšin nebo tady těch věcí sociálních, možná, že ty odbory něco provádějí a já o tom nevím, no“* (R4).

Nikdo z dotazovaných (až na právníka personálního oddělení) neznal žádná konkrétní opatření zohledňující politiku rovných příležitostí na MHMP, avšak většina vyjadřovala domněnku, že určitě nějaká existují. To je pravda pokud jde o MHMP jako zaměstnavatele, neboť existuje např. nařízení ředitele Magistrátu č. 5/2005. Nicméně ze stavu informovanosti respondentů/ek vyplývá, že opatření týkající se rovných příležitostí žen a mužů nejsou s velkou pravděpodobností vnímána jako příliš důležitá a to, jak samotnými respondenty/kami, tak i vedením úřadu, které nezajišťuje, aby je znali všichni/všechny jeho zaměstnanci/kyně, a především všichni/všechny vedoucí pracovníci/ice.

³⁰ Tyto názory jsou v podstatě totožné s přístupem vládních Zprávách o plnění Priorit a postupů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, které také usilují o změnu smýšlení lidí na úkor zlepšování institucionálního zabezpečení politiky genderové rovnosti a přijímání konkrétních pozitivních opatření (Pavlík 2004).

Pokud jde o věcnou politiku MHMP, žádná opatření dosud přijata nebyla. Vzhledem k postojům dotazovaných k pozitivním opatřením a k cílenému prosazování rovných příležitostí žen a mužů to není až tak překvapující. Skutečnost, že vůle k řešení genderové problematiky chybí i na nejvyšších místech MHMP, je patrná např. již z toho, že primátor ani radní nenavštěvují zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, kam jsou pravidelně zváni.

Respondenti/ky měli za to, že na MHMP existuje nějaký institucionální mechanismus řešení genderové problematiky. Nevěděli však zcela přesně jaký. Většina z nich věděla, že tuto agendu má v gesci personální oddělení odboru nebo se tak alespoň domnívala na základě zařazování problematiky mezi záležitosti personálního rázu. Téměř přesně znal podobu institucionálního zabezpečení jen právník personálního oddělení, který je pověřen řešením otázek diskriminace a je tedy součástí tohoto mechanismu.

V rámci rozhovorů byla potvrzena také existence formálního mechanismu pro řešení sexuálního obtěžování. Respondenti/ky věděli o předepsaném postupu pro řešení takovýchto případů, který je všem zaměstnancům/kyním dostupný na intranetu.

3.5.1.3. Budoucnost politiky genderové rovnosti na MHMP

Odpověď na otázku týkající se budoucnosti tématu rovnosti žen a mužů na úřadě pojala většina respondentů/ek jako návrh na zlepšení současného stavu, přičemž se opakovaly názory zmíněné výše. Hlavní důraz byl tedy kladen na nezbytné rozšiřování povědomí zaměstnanců/kyň MHMP (ale i celé veřejnosti) o dané problematice formou cílené osvěty a otevřené diskuse. Pochopení podstaty problému bude podle respondentů/ek samo o sobě znamenat jeho vyřešení nebo alespoň zásadní krok k jeho postupnému vymizení díky odbourání doposud stále přetrvávajících předsudků. nebyla navrhována žádná řešení ve smyslu nových nařízení, což svědčí o nedůvěře (u někoho o otevřeném odporu) k institucionální formě řešení.

Převážně kladný tón ohledně budoucnosti tématu na úřadě lze pravděpodobně připsat tomu, že většina respondentů/ek si opět představila jen personální politiku úřadu. Výpovědi ale obecně naznačují, že na MHMP nejspíš nelze v nejbližší době očekávat nějaké převratné změny.

Co se týče budoucnosti daného tématu na celospolečenské úrovni, z výpovědí téměř všech respondentů/ek vyplývalo, že předpokládají postupné vyrovnávání příležitostí žen a mužů na základě rozšiřování veřejného povědomí o genderové problematice a následného zbavování se stereotypních představ a předsudků.

3.5.1.4. Rozpory ve výpovědích

Výše uvedené skutečnosti ukazují, že respondenti/ky se v genderové problematice zcela neorientují a mají také relativně nízké povědomí o jejím zajišťování v rámci MHMP. To

naznačil také výskyt rozporů v jejich výpovědích, neboť rozpory jsou známkou nejasných představ o problematice jako celku.

Zaznamenány byly například rozpory v identifikaci příčin genderových nerovností, kdy respondenti/ky ve svých výpovědích někdy zdůrazňovali, že nerovné příležitosti jsou individuálním problémem konkrétních žen, ale na jiných místech v rozhovorech připouštěli jejich strukturální povahu (např. genderovanou dělbu práce v rodině či genderové stereotypy).

Rozpory byly přítomny i v komentářích na téma existence genderových nerovností na MHMP. Například jedna respondentka nerovné zacházení na úřadě popírala, ačkoli sama později poukázala na existenci stereotypních představ, na jejichž základě je automaticky sekretářská a servisní pozice svěřována ženám. Dále se vyskytl jistý rozpor i u otázky rovných platů žen a mužů na MHMP, kdy všichni/všechny respondenti/ky uváděli, že rovné finanční ohodnocení je zajištěno tarifním systémem, aby vzápětí někteří/é upozornili na prostor pro subjektivní hodnocení pracovníků/ic (tedy na možnost vlivu stereotypních představ), který poskytuje nenároková složka platu.

Rozpory se vyskytovaly i v názorech na možná řešení problému. Například jeden respondent se v celém rozhovoru stavěl proti jakýmkoliv systémovým řešením problematiky rovnosti žen a mužů a namísto nich vyzdvihoval „přirozený běh věcí“, otevřenou komunikaci a rozšiřování obecného povědomí o genderových otázkách. Avšak rozšiřování povědomí, tak jak ho navrhoval, v sobě ve skutečnosti zahrnoval i konkrétní institucionální změny: *„Já bych nenavrhol žádné změny. Já bych navrhol naprosto přirozený běh věcí v té rovnosti mužů a žen, důraz na vzdělávání už a hovoření o této problematice už na základních školách nebo možná už ve školkách (...) Takže já bych to směřoval spíš k tomu, že přirozeným vzděláváním jak i získáváním informací od rodičů a kde rodiče nejsou schopni rodiče takové informace podat, tak zajistit to školskými institucemi“* (R7). Zařazení genderové výuky do školních osnov by samozřejmě vyžadovalo strukturální opatření jako nařízení ze strany MŠMT, proškolení vyučujících či vytvoření potřebných učebních materiálů.

3.5.1.5. Rozdíly ve výpovědích žen a mužů

Není možné zcela opomenout, že mezi výpověďmi mužů a žen se objevily značné rozdíly. Muži totiž vůbec nereflektovali tak zásadní důvody nynějších nerovností na pracovním trhu, jakými jsou především nerovnosti v domácí sféře, kde na ženu připadá většina povinností spojených s péčí o děti a domácnost a zbývá jí proto méně času na zaměstnání, což jí z některých časově náročnějších pracovních oblastí vylučuje. Muži problém vnímali jen na úrovni pracovního trhu. Nerovnost podle nich vzniká teprve až zde a to v rámci přijímání nových zaměstnanců, kdy může zaměstnavatel či nadřízený/á na základě stereotypních představ upřednostňovat jedno pohlaví před druhým.

Respondentky naopak zmiňovaly ženskou vytíženost v domácí sféře jako hlavní důvod genderové segregace pracovního trhu, avšak nevnímaly ji jako důsledek struktury androcentrické společnosti, nýbrž jako důsledek biologických odlišností mezi muži a ženami. Ženy jsou samotnými ženami nahlíženy jako přirozeně disponované k péči o děti a k jiným činnostem na pracovním trhu, než k jakým jsou disponováni muži. Dalo by se tedy říci, že v zasetí genderových stereotypů se jeví být více respondentky než respondenti, neboť v jejich výpovědích se jasně odrážel biologický determinismus a genderová polarizace³¹ (Bem, 1993).

3.5.2. Politika MHMP v oblasti genderové rovnosti

3.5.2.1. Historie implementace genderové politiky

MHMP začal s formulováním cílů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na české poměry velmi brzy³². Již v roce 2001 byly nařízením ředitele Magistrátu č. 15 ze dne 31. srpna 2001 založeny komise pro rovné zacházení, jako iniciativní a poradní orgán hl.m. Prahy, a pracovní skupina pro rovné zacházení, jako její výkonný orgán (dále jen Komise a Pracovní skupina).

Předmětem činnosti Komise mělo být „komplexní zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci.“ Jejím úkolem tedy bylo řešení konkrétních případů nerovného zacházení nebo diskriminace v rámci úřadu a ne navenek směrem k občanům a občankám hl.m. Prahy. Úkolem Pracovní skupiny měla být analýza rovných příležitostí žen a mužů na MHMP, zpracování strategie rovného zacházení v rámci MHMP, získávání příkladů dobré praxe ze zahraničí, spolupráce s neziskovými organizacemi a návrhy řešení případů nerovného zacházení na MHMP. Těžiště její činnosti leželo především v oblasti personální a v oblasti rozvíjení spolupráce se zahraničními partnery.

V rámci práce Pracovní skupiny i Komise byly například zřízeny intranetové stránky věnované problematice rovného zacházení na MHMP. Na nich byl i dotazník týkající se sexuálního obtěžování. Pracovní skupina také iniciovala zařazení modulu „Rovné zacházení s ženami a muži“ do povinného vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance MHMP i městských částí Prahy. Byl započat cyklus seminářů, které organizuje personální oddělení pro zaměstnance/kyně MHMP i zaměstnance/kyně městských částí dvakrát ročně a které se týkají problematiky rovných příležitostí žen a mužů a uplatňování principů gender mainstreamingu ve veřejné správě.

Nařízení č. 20 bylo v roce 2004 zrušeno a bylo nahrazeno nařízením ředitele Magistrátu č. 5/2005 k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace zaměstnanců Prahy zařazených do MHMP (podrobněji viz 3.4.3.1.). Tímto nařízením se

³¹ Genderová polarizace: „představa, že muži a ženy se vzájemně zásadně liší, a využívání odlišnosti mezi pohlavími jako klíčového pořádacího principu života společnosti“ (Renzetti a Curran 2005, s. 527)

³² Zde je důležité zmínit, že samotná vláda začala řešit genderovou problematiku až v roce 1998 (Pavlík a kol., 2004).

úřad deklarativně zasazuje o zajištění rovného zacházení a zamezení všech forem diskriminace na pracovištích MHMP. V rámci tohoto nařízení byly zřízeny i funkce důvěrných poradců/kyň v oblasti diskriminace: dvě osoby za zaměstnavatele jmenované ředitelem MHMP a dvě osoby za odborovou organizaci.

3.5.2.2. Uplatňování strategie genderového mainstreamingu

Na základě rozhovorů s klíčovými aktéry/kami a analýzy dostupných dokumentů lze konstatovat, že MHMP ve svých věcných aktivitách prakticky neuplatňuje strategii genderového mainstreamingu (více viz 3.5.1.). Zájmy mužů a žen nejsou rutinně zohledňovány v rámci rozhodování, ani v přijímaných opatřeních a v realizovaných projektech a programech. Kromě opatření zaměřených na zaměstnance/kyně MHMP neexistují ani žádné specifické plány, programy, granty, aktivity či opatření, které by bylo možno přímo spojovat s posilováním práv, postavení a sebevědomění žen. Výmluvné přitom je, že MHMP nemá explicitně zformulovaný plán prosazování genderové rovnosti. Při sestavování rozpočtu hl.m. Prahy také nejsou uplatňovány principy genderového rozpočtování. Rozpočet jako základní nástroj prosazování věcné politiky MHMP nezohledňuje různé potřeby žen a mužů a neobsahuje žádné návrhy na odstraňování stávajících genderových nerovností.

Na MHMP nejsou zpracovávány žádné souhrnné zprávy o prosazování genderové rovnosti. Pro oblast personální politiky však jsou zpracovávány zprávy, které sledují výskyt případů jakékoliv diskriminace a jejich řešení za uplynulý rok. Případy s genderovým podtextem, které se v těchto zprávách objevují, se však týkají pouze sexuálního obtěžování.

3.5.2.3. Úroveň a distribuce genderové expertízy v rámci MHMP

Na MHMP pracují lidé s expertízou v oblasti genderové rovnosti, nicméně jejich počet a pozice v rámci úřadu jim nabízí jen omezené možnosti prosazovat danou politiku. Klíčovou osobou přitom byla až do května 2007 Mgr. Eva Ferrarová, která pracovala v personálním oddělení odboru „Kancelář ředitele Magistrátu“ jako koordinátorka úseku vzdělávání a byla zároveň důvěrnou poradkyní pro otázky diskriminace a rovného zacházení. Jednoduše řečeno, Mgr. Ferrarová je „zodpovědná“ za většinu úspěchů MHMP na poli prosazování genderové rovnosti. Její formální pravomoci však byly vždy poměrně omezené. Byla sice zástupkyní personálního oddělení pověřenou vedením evidence případů diskriminace na pracovišti a členkou týmu důvěrných poradců/kyň (viz 3.4.4.1.), ale vlastní genderové problematice mohla podle vlastních slov věnovat maximálně 20 % svého pracovního času a většinu věcí byla nucena prosazovat prostřednictvím neformálních vztahů a kanálů. Bohužel v květnu 2007 z MHMP odešla a je evidentní, že

bude velmi těžké najít za ni adekvátní náhradu, pokud o to vedení úřadu bude mít vůbec zájem.

Příklad Mgr. Ferrarové ukazuje, jak zásadní je při prosazování genderové rovnosti úsilí jednotlivých lidí zapálených pro věc. Zároveň však odhaluje, jak snadno lze ztratit vydobyté pozice, pokud je genderová expertiza izolovaná na několik málo lidí.

3.5.2.4. Sladování rodinného a pracovního života

MHMP se snaží vycházet vstříc zaměstnankyním a zaměstnancům tím, že stanovil pružnou pracovní dobu pro všechny. Jak již bylo zmíněno, z Pracovního řádu vyplývá, že zaměstnavatel je přístupný vyhovět zaměstnancům/kyním v případě potřeby flexibilní nebo zkrácené pracovní doby (samozřejmě, pokud to není na závalu provozu zaměstnavatele), čímž je nepřímo vyjádřena i možnost zvláštního pracovního plánu pro rodiče malých dětí.

V době zimních a jarních prázdnin také MHMP pořádá celodenní aktivity pro děti zaměstnankyň a zaměstnanců. Jedná se především o hry a návštěvy organizací zřizovaných městem jako např. zoologická zahrada. V případech nutnosti poskytuje úřad možnost získání bytu zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří nemají své vlastní bydlení. Ženám samoživitelkám je obvykle dáována přednost.

3.5.2.5. Spolupráce s partnerskými organizacemi

MHMP navázal již v roce 2000 spolupráci s Magistrátem města Brna, kde byla politika rovného zacházení implementována, či spíše byla projevována snaha ji implementovat, úřednicemi Magistrátu města Brna, které zorganizovaly ve dnech 20.11. do 21.11. 2003 mezinárodní konferenci „Rovné příležitosti ve veřejné správě“. Členky Pracovní skupiny se této konferenci aktivně zúčastnily.

Od roku 2001 také rozvíjely členky Pracovní skupiny spolupráci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu na mezinárodní úrovni. Vedoucí Pracovní skupiny se stala členkou „Steering committee“ mezinárodní sítě Milena (nyní Femcities³³), kterou založila a financuje vídeňská radnice. Spolupráce se rozvinula i s partnerskými městy Prahy především s Berlínem, Frankfurtem, Norimberkem a Paříží. Přínosná je i spolupráce s Helsinkami.

Mezinárodní spolupráce zahrnuje především konzultace a výměnu informací a účast na seminářích a konferencích, které výše uvedená města pořádají. Zástupkyně partnerských měst se recipročně zúčastnily například mezinárodní konference „Systém vzdělávání na Magistrátu hl.m. Prahy“, jejíž součástí byla i problematika rovných příležitostí žen a mužů a genderového mainstreamingu.

³³ Viz www.femcities.at.

3.5.3. Vzdělávání v genderové problematice

Problematika rovných příležitostí žen a mužů tvoří nedílnou součást vzdělávání v rámci MHMP i městských částí. Již od roku 2001 byl zařazen do povinného vstupního vzdělávání zaměstnanců/kyň blok týkající se genderové politiky a rovného zacházení. Od roku 2001 do konce roku 2005 prošlo tímto hodinovým blokem cca 2000 lidí.

MHMP také organizuje čtyřsemestrální kurz „Management veřejné správy v podmínkách EU“, který zahrnuje dvě čtyřhodinové přednášky tematizující genderovou problematiku (Gender a rovné příležitosti, Zachování rovného zacházení a opatření pro zamezení diskriminace na pracovišti). Od roku 2004, kdy byly tyto přednášky do zmíněného kurzu zařazeny, bylo proškoleny cca 250 zaměstnanců a zaměstnankyň MHMP a úřadů městských částí.

Od roku 2002 jsou také nabízeny dobrovolné semináře, které se touto problematikou zabývají. Konají se dvakrát ročně a jsou otevřeny pro zaměstnance a zaměstnankyně MHMP i úřadů městských částí. Jsou rozděleny na tři části: gender; feminismus a trh práce; rovné příležitosti a gender ve veřejné správě. Do konce roku 2005 se těchto seminářů zúčastnilo cca 240 osob, vesměs žen.

Nařízení ředitele Magistrátu č. 5/2005 o zachování rovného zacházení a zamezení diskriminace na pracovišti stanoví povinnost vedoucích úředníků proškolení se v otázkách diskriminace. Do poloviny roku 2006 absolvovalo toto školení již 130 vedoucích úředníků/ic MHMP a všichni zaměstnanci/kyně oddělení personálního (34 osob). Nicméně z rozhovorů s klíčovými aktéry/kami vyplynulo, že minimálně někteří ředitelé/ky odborů školení neabsolvovali, řada si ani nebyla vědomá, že by takovou povinnost měli³⁴, a někteří školení explicitně odmítli³⁵. Takovýto nezáměr ze strany vedoucích pracovníků/ic je znepokojující, neboť právě oni by měli uplatňovat rovnost zacházení s muži a ženami v rámci svého přístupu k zaměstnancům/kyním svého odboru a vědět, jak postupovat v případě výskytu diskriminačního jednání mezi svými podřízenými.

Vzhledem k tomu, že MHMP spolupracoval na vytvoření e-learningového programu „Rovné příležitosti žen a mužů“, který byl iniciován a realizován Ministerstva vnitra ČR, měli magistrátní úředníci/ce možnost e-learningového proškolení prostřednictvím tohoto programu. Této možnosti využilo 20 z nich.

Oddělení personální MHMP organizuje jednou za dva roky konferenci na téma rozvoj lidských zdrojů s mezinárodní účastí. Na každé konferenci (2004, 2006) byla jedna sekce věnována problematice rovných příležitostí a genderu.

³⁴ „Určitě to nebude [pro nikoho povinné]“ (R4).

³⁵ „Jo, já si myslím, že [školení] probíhají, protože několikrát mě vyzvali a já jsem je vyhodila. Takže vím, že asi nějaká školení probíhají.“ [Tazatelka: „Takže pokud jste je vyhodila, nemáte povinnost je absolvovat.“] „Ne, ne, ne, ne (...)“ (R2).

3.5.4. Genderová problematika v komunikačních systémech organizace

MHMP má několik typů komunikačních kanálů. Prvním je komunikace hierarchická, kdy informace prochází od ředitele úřadu přes zástupce/kyně ředitele k ředitelům/kám odborů, dále k vedoucím jednotlivých oddělení a poté k jednotlivým zaměstnancům/kyním. Tento typ komunikace se týká především pracovních – odborných záležitostí a jedinou zpětnou vazbou je vykonání úkolu, který byl takto uložen.

Dalším typem komunikace a to především v oblasti ne přímo pracovní jsou intranetové stránky úřadu. Ředitel úřadu má své diskusní fórum, ve kterém zaměstnanci/kyně kladou řediteli otázky, na které on odpovídá a/nebo mu dávají informace. Fórum je anonymní. K otázce diskriminace zazněly na fóru pouze 2 dotazy a oba se týkaly bossingu na pracovišti. Odpověď ředitele byla nekonkrétní, doporučil však zaměstnancům/kyním, aby se v případě diskriminace řídili nařízením č. 5/2005 a obraceli se na příslušná místa s konkrétní stížností.

Své fórum má i personální oddělení úřadu, které existuje od roku 2002. Na toto fórum se obrací každoročně řada zaměstnanců a zaměstnankyň úřadu. Nicméně za dobu trvání nebyl vznesen žádný dotaz ohledně rovných příležitostí žen a mužů či genderu.

Komunikace ohledně genderu a rovných příležitostí žen a mužů probíhá především na stránkách oddělení personálního, které jsou tomuto tématu věnovány. K intranetu mají přístup všichni zaměstnanci. Jedná-li se o nařízení ředitele MHMP, seznamují se s ním zaměstnanci i v písemné podobě. Nařízení je v papírové podobě rozdáno všem zaměstnancům jednotlivých oddělení a ti musí svým podpisem stvrdit, že se s obsahem nařízení seznámili a že ho budou dodržovat.

Vedle intranetu existuje e-mailová magistrátní adresa, na kterou mohou zaměstnanci/kyně posílat své dotazy a/nebo stížnosti v oblasti genderové nerovnosti nebo diskriminace. Od roku 2003 se na tuto adresu obrátilo cca 20 zaměstnanců a zaměstnankyň se stížnostmi na diskriminační chování.

Na intranetových stránkách je zavěšen i dotazník týkající se otázky sexuálního obtěžování na úřadu. Dotazník je anonymní a zaměstnanci/kyně, kteří mají zájem, ho mohou vyplnit a doručit důvěrným poradcům/kyním pro oblast diskriminace. Dotazník slouží k mapování problematiky sexuálního obtěžování na Magistrátu a částečně i na úřadech městských částí, neboť je distribuován i účastníkům/nicím pravidelných seminářů na téma rovných příležitostí žen a mužů. Dotazníky jsou průběžně vyhodnocovány.

Zaměstnanci se mohou s genderovou politikou úřadu seznámit i na vzdělávacích akcích, které Magistrát organizuje. Jedná se o povinné vzdělávání v rámci povinného vstupního školení pro nové zaměstnance MHMP i úřadů městských částí, o semináře na téma rovných příležitostí žen a mužů a genderu, které úřad pořádá pro zaměstnance Magistrátu i zaměstnance úřadů městských částí dvakrát ročně a pokud zaměstnanci

obdrží souhlas zaměstnavatele, mohou se zúčastnit i externích vzdělávacích akcí na toto téma, které jim MHMP proplatí (pokud souvisejí s jejich pracovní náplní).

V této souvislosti je také důležité zmínit, že školení v problematice sexuálního obtěžování mají viditelné výsledky. Z úřadu totiž téměř vymizely určité typy obrázků a fotografií objektivizujících ženská těla, které byly celkem běžnou součástí nástěnek a všeobecně „výzdoby“ především „mužských“ odborů (hospodářská správa, informatika).

Jazyk, který se používá v úředním styku, není stále ještě genderově vyrovnaný. Je pravda, že v oficiálních vnitřních dokumentech jako např. v Pracovním řádu, v Kolektivní smlouvě nebo v nařízeních ředitele je snaha používat genderově vyrovnaný jazyk. To se však děje pouze v těch případech, kdy byl dokument redigován oddělením personálním, které je v tomto směru velmi „uvědomělé“. U ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň používání genderově vyrovnaného jazyka stoupá s tím, jak se snižuje jejich pozice v hierarchii úřadu. Vedoucí úřednictvo, i když polovina z nich jsou ženy, genderově vyrovnaný jazyk většinou nepoužívá. V telefonním seznamu MHMP je většina funkcí uvedena genderově korektním způsobem ředitel/ředitelka, koordinátor/koordinátorka, atd.

Na webových stránkách MHMP genderové problematice samostatný prostor vyhrazen není. Dohledat zde lze pouze *Příručku pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3* a *Příručku pro příjemce finanční podpory projektů Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3*, ve kterých jsou zmínky o rovných příležitostech žen a mužů. Inzeráty na pracovní pozice sice respektují požadavek genderově vyváženého jazyka, ale jinak se komunikace úřadu směrem k obyvatelům a obyvatelkám města bohužel podstatně nezměnila. Dokumenty, které úřad publikuje a které se obrací k obyvatelům a obyvatelkám města, jsou genderově necitlivé jak v jazyce, tak v obsahu. Příčinou je zřejmě skutečnost, že političtí představitelé města, kteří se pod takové dokumenty podepisují, nebyli proškoleni v genderové problematice. Na politické úrovni ale obecně není vůle se chovat podle pravidel rovného zacházení ani dodržovat principy genderu.

4. ZÁVĚRY

Aktivity MHMP v oblasti genderové rovnosti jsou zaměřené především na zamezení diskriminace na pracovišti a na dodržování principů rovného zacházení. Lze konstatovat, že v tomto směru má řadu pozitivních dopadů. Od prvního nařízení ředitele úřadu v roce 2001, které zřizovalo komisi a pracovní skupinu pro rovné zacházení se uskutečnilo několik podstatných změn v chování a jednání zaměstnanců/kyň uvnitř úřadu:

- ✓ Jazyk některých vnitřních úředních dokumentů je dnes genderově citlivější v tom smyslu, že se rozlišuje mezi mužskými i ženskými názvy funkcí zaměstnanců (ředitel/ka, referent/ka, koordinátor/ka), dokumenty oslovují ženy i muže (kolegyně a kolegové, zaměstnankyně a zaměstnanci), a pojednávají o ženách a mužích.
- ✓ Úřad přijal několik opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života vlastních zaměstnanců a zaměstnankyň.
- ✓ Někteří vedoucí úředníci a úřednice, kteří prošli povinně školením zaměřeným na problematiku rovného zacházení, se snaží dodržovat ve své práci manažerů a manažerek zásady rovného zacházení.
- ✓ Celkově vzděláváním zaměřeným na genderovou problematiku prošel nezanedbatelný počet zaměstnanců a zaměstnankyň MHMP a úřadů městských částí.
- ✓ Z úřadu téměř vymizely obrázky a fotografie objektifikující ženská těla.

Politika rovných příležitostí žen a mužů je však uplatňována především směrem k vlastním zaměstnancům/kyním a není patrná žádná snaha ji uplatňovat i ve věcné problematice MHMP. Neexistuje také žádné institucionální zabezpečení implementace této politiky vůči občanům a občankám. Jak vyplynulo z rozhovorů, návrh vedoucí Pracovní skupiny adresovaný radní, která měla od voleb v roce 2002 na starosti oblast sociální a které primátor hl.m. Prahy neoficiálně delegoval kompetence v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, na vytvoření komise Rady nebo výboru Zastupitelstva pro vytváření politik a řešení problémů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu, byl touto radní zamítnut. O genderové citlivosti MHMP lze tedy hovořit pouze ve vztahu k úřadu jako takovému, směrem k občanské veřejnosti uplatňována není.

Na úrovni věcné politiky města Prahy se tak neodrážejí priority vlády České republiky v oblasti genderové rovnosti, neboť se tyto principy nepromítají do konkrétní práce úředníků/ic a nejsou zohledňovány v rámci přijímání politických rozhodnutí. Ukázalo se tedy, že na obecní úrovni nejsou plněny mezinárodní závazky České republiky. Je sice pravdou, že vláda má na obecní úroveň pouze malý a zprostředkovaný vliv, neboť obce jsou samosprávnými celky, avšak je ve vládní kompetenci např. předložit zákony, které by upravovaly ustavení institucionálních mechanismů a personální zajištění, nebo poskytovat obcím metodickou podporu v řešení této problematiky. To, že

vláda doposud nic takového neudělala, svědčí o její rezignaci na prosazování politiky genderové rovnosti na obecní úrovni.

Ze strany státu tedy není na MHMP v tomto směru vyvíjen žádný tlak, což také znamená, že stát nemonitoruje a nekontroluje, jak MHMP politiku genderové rovnosti prosazuje a zohledňuje ve své politice. Je však otázkou, zda by se tato problematika v činnosti MHMP nějak výrazněji projevovala, pokud by zde takováto státní intervence existovala, jestliže je nyní genderová problematika některými zaměstnanci/kyněmi popírána a je obcházena i povinnost vzdělávat se v genderových otázkách, čímž je jasně dáno najevo, jaká důležitost je dané problematice přičítána.

Kromě gender mainstreamingu zahrnují vládní priority také spolupráci orgánů veřejné správy s NNO zabývajícími se problematikou rovnosti žen a mužů. Ani tato priorita se však v rámci věcné politiky MHMP neprojevuje. Jediní, kdo na městské úrovni s takovými NNO komunikují, jsou důvěrní/é poradci/kyně pro otázky rovného zacházení, personalistky a právník a právnička personálního oddělení MHMP. Spolupráce funguje především na základě iniciativy jedné z důvěrných poradkyň pro rovné zacházení a týká se opět jen vnitřní politiky úřadu, především však vzdělávání jeho zaměstnanců/kyň v genderových otázkách.

Najevo také vyšlo, že vláda ignoruje výstupy twinningového projektu (Asklöf a kol., 2003a), neboť jedním z hlavních bodů, na které kladly švédské expertky důraz, bylo právě uplatňování gender mainstreamingu a speciálně na městské úrovni pověřit odpovědností za prosazování rovnosti žen a mužů člena/ku městské rady. V působnosti žádného/ho z pražských radních se však tato problematika oficiálně nevyskytuje. Dále navrhovaly, aby na úrovni obce byl/a řešením této problematiky pověřen/a v rámci své funkce jeden/na z vedoucích odboru, který/á by spolupracoval/a s expertem/kou krajským/ou³⁶. Ačkoli má ředitel MHMP řešení této problematiky ve své kompetenci, tak se tato opět týká jen řešení na bázi personálních problémů uvnitř úřadu a protože ve vnější politice se tato problematika nijak neodráží, nespolupracuje ředitel v tomto směru s nikým mimo úřad.

Aby bylo prosazování rovnosti žen a mužů skutečně účinné, muselo by se odvíjet od vlastního zájmu zaměstnanců/kyň, především pak od zájmu vedení úřadu a města. Na MHMP však jediná iniciativa vychází od jedné pracovnice personálního oddělení a nelze se proto divit, že jinde než na personální úrovni se tato problematika neodráží. Je však velmi důležité si povšimnout, jak významný vliv může jedna vysoce motivovaná pracovnice mít. Nicméně stávající situace rozhodně nenaznačuje, že by se v blízké budoucnosti mělo na úrovni města Prahy něco změnit. Jistou nadějí na změnu skýtá existence systému vzdělávání zaměstnanců/kyň úřadu v genderových otázkách, které

³⁶ Nutno však poznamenat, že funkce krajského/krajské experta/ky, pracovníka/ice zabývajícího/zabývající se genderovou problematikou na plný úvazek, však také nebyla doposud zřízena

slibuje posuny ve vnímání této problematiky. Tato cesta je však pomalá, a jak ukazují zahraniční zkušenosti, sama o sobě nestačí. Je proto nutné zintenzívnit vzdělávací aktivity a podpořit tuto strategii i změnami na institucionální úrovni. V současnosti se však zdají být posuny na individuální úrovni reálnější, než na úrovni institucionální, neboť vláda ani vedení města, nejeví snahu rovné příležitosti žen a mužů v městské politice zohledňovat.

Tento výzkum tedy potvrdil závěry řady předchozích studií např. Analýzy vládních zpráv o plnění Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti mužů a žen: „česká vláda v uplynulých jedenácti letech rezignovala na odstraňování genderových nerovností“ (Pavlík, 2004a, s. 139) nebo např. Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů: „vláda ve skutečnosti rezignuje na plnění opatření, která se týkají klíčových problémů z hlediska rovnosti mužů a žen“; „v oblasti rovného zacházení s muži a se ženami česká vláda jako celek nevytváří aktivity, které by problém strukturálně řešily“ (Pavlík 2004a, s. 29). Jinými slovy genderové problematice doposud není v českém kontextu věnována taková pozornost, jakou by si zasloužila. Genderově stereotypní představy se ukázaly být hluboce zakořeněné v povědomí klíčových vedoucích pracovníků/ic a vůle odstraňovat stávající nerovnosti mezi muži a ženami ze strany vlády či vedení města se projevila jako zcela nedostatečná. Je tedy zřejmé, že zázemí pro prosazování genderové rovnosti ve veřejné správě nebylo dosud vytvořeno. Nyní je zapotřebí nalézt vhodnou strategii, jak tento stav, co nejrychleji změnit ve smyslu mezinárodních závazků České republiky.

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., Hedman, B., Strandberg, H., a Wenander, K. E. *Příručka na cestu k rovnosti mužů a žen*. Praha: MPSV, 2003b.
- Bem, S.L. *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven, Yale University Press, 1993.
- ČSÚ. *Statistická ročenka hl.m. Prahy 2005*. Praha: ČSÚ, 2005a. URL: «<http://www.praha.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/p/13-1101-05>» [Staženo 10. 11. 2006]
- ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2005*. Praha: ČSÚ, 2005b. URL: «<http://www.praha.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/p/13-1101-05>» [Staženo 10. 11. 2006]
- ČSÚ. *Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2005*. Praha: ČSÚ, 2005c.
- ČSÚ. *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ, 2005d.
- ČSÚ. *Statistický bulletin - hl. m. Praha za 1. pololetí 2006*. Praha: ČSÚ, 2006. URL: «<http://www.praha.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/p/13-1102-06>» [Staženo 10. 11. 2006]
- European Cities Monitor 2005*. London: Cushman & Wakefield Healey & Baker, 2005.
- Moser, C. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute, 2005.
- MPSV. *Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking +5)*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001a.
- MPSV. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001b.
- OSN. *Report of the fourth conference on women*. Peking: United Nations, 1995. URL: «<http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en>» [Staženo 31. 10. 2006]
- Pavlík, P., Hejzlarová, E., Stieblerová, K., Skálová, H., Svítlová, K. a Angelovski, I. *Analýza genderové citlivosti krajského úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007a.
- Pavlík, P., Mrňávková, M., Kynčlová, T., Angelovská, O., Sinanovičová, L., a Cozlová, K. *Analýza genderové citlivosti městského úřadu*. 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.
- Pavlík, P., Smetáčková, I. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006.
- Pavlík, P. Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení s ženami a s muži (s. 21-32). In: P. Pavlík (ed.), *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2004.
- Pavlík, P. Analýza vládních zpráv o plnění Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti mužů a žen (s. 138-157). In: B. Knotková, ed.: *Ročenka Katedry / Centra genderových studií O3 / 04*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2004b.
- Pavlík, P., Boučková, P., Linková, M., Marková-Tominová, M., Mrzilková Susová, I., Simerská, L., a Smetáčková, I. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2004.
- Příručka pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha*. Praha: MPSV,

2005. URL: «[http://www.praha-mesto.cz/\(0zoanlf03nlhpa3yr2aophus\)/default.aspx?ido=4577&sh=-1833267653](http://www.praha-mesto.cz/(0zoanlf03nlhpa3yr2aophus)/default.aspx?ido=4577&sh=-1833267653)» [Staženo 3. 12. 2006]

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

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen za rok 2004. Praha: MPSV, 2005.

Strategický plán hl.m. Prahy. Praha: Magistrát hl.m. Prahy, 2000. URL: «[http://www.praha-mesto.cz/\(0zoanlf03nlhpa3yr2aophus\)/default.aspx?ido=5278&sh=-1294051557](http://www.praha-mesto.cz/(0zoanlf03nlhpa3yr2aophus)/default.aspx?ido=5278&sh=-1294051557)» [Staženo 20. 11. 2006]