

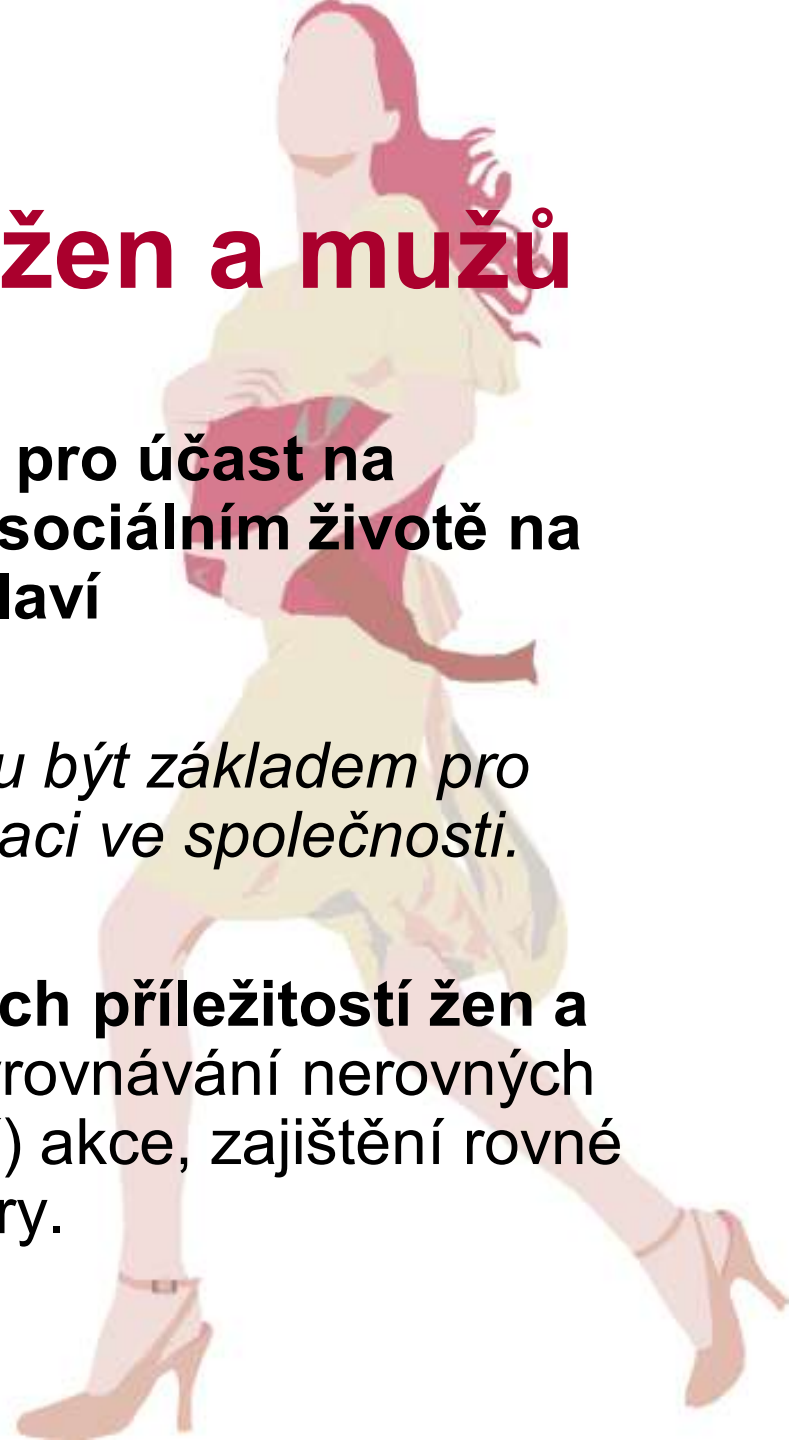
Rovné příležitosti žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života

**Mgr. Linda Sokačová
Alternativa 50+**



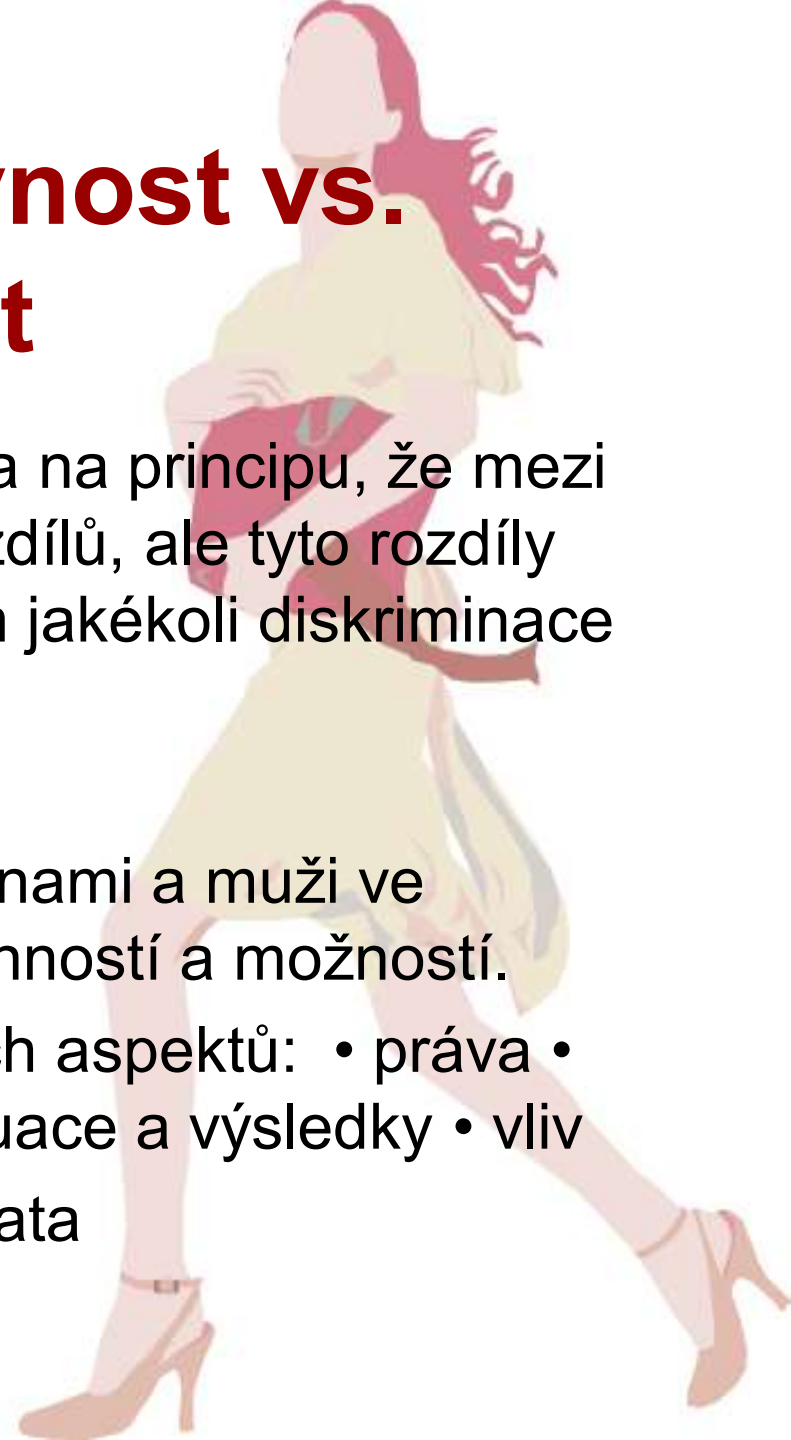
Rovné příležitosti žen a mužů

- **Neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví**
- *Odlišnosti a rozdíly nemohou být základem pro znevýhodňování a diskriminaci ve společnosti.*
- **Programy na podporu rovných příležitostí žen a mužů:** rovná startovní čára, vyrovnávání nerovných příležitostí, pozitivní (afirmativní) akce, zajištění rovné startovní čáry.



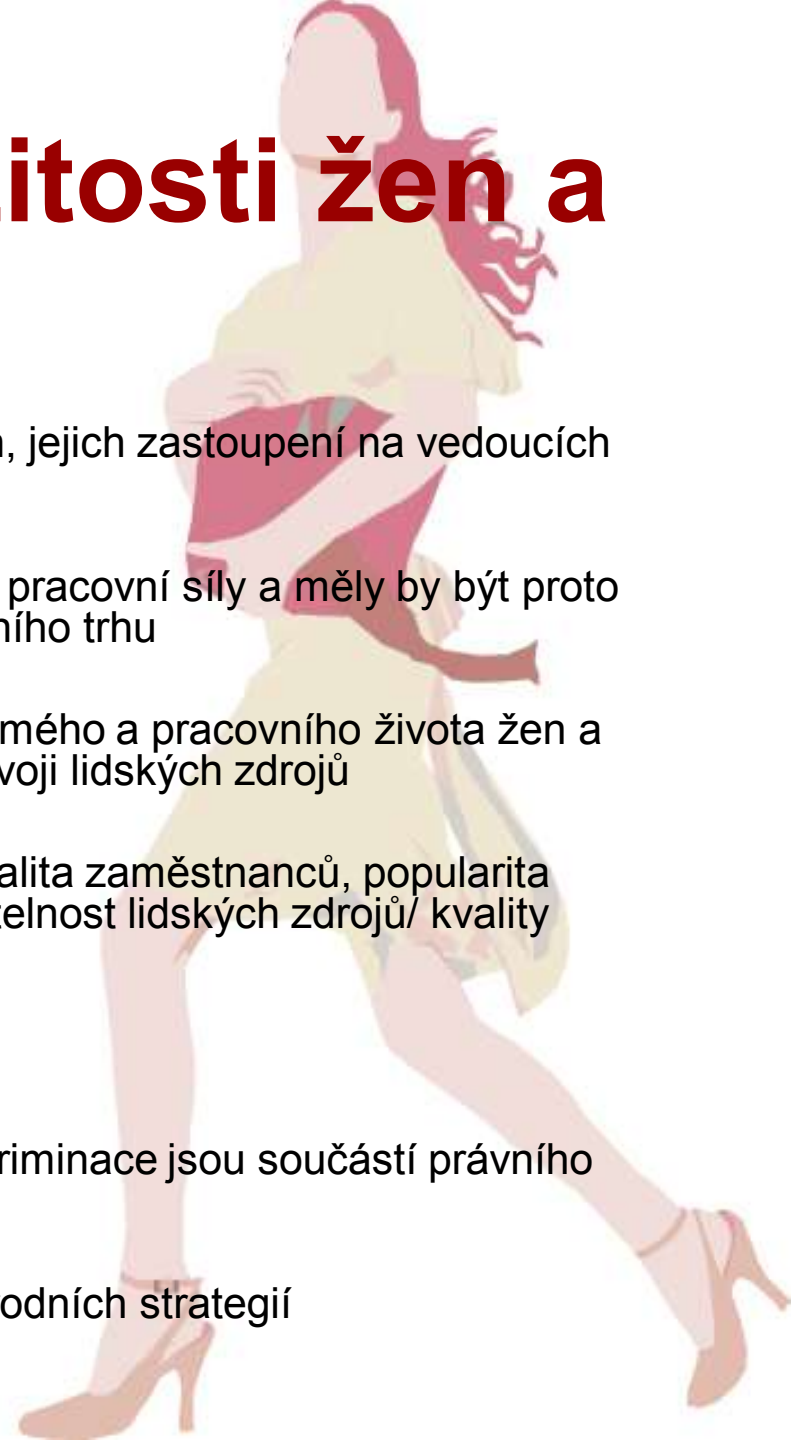
Genderová rovnost vs. stejnost

- Genderová studia jsou založena na principu, že mezi muži a ženami existuje řada rozdílů, ale tyto rozdíly nesmí být důvodem a základem jakékoli diskriminace ve společnosti.
- Equality vs. equity
- Je spravedlivé zacházení se ženami a muži ve smyslu ekvivaletních práv, povinností a možností.
- Rodová rovnost má 5 základních aspektů: • práva • rovné příležitosti • hodnoty • situace a výsledky • vliv
- Genderová slepota vs. neutralitata



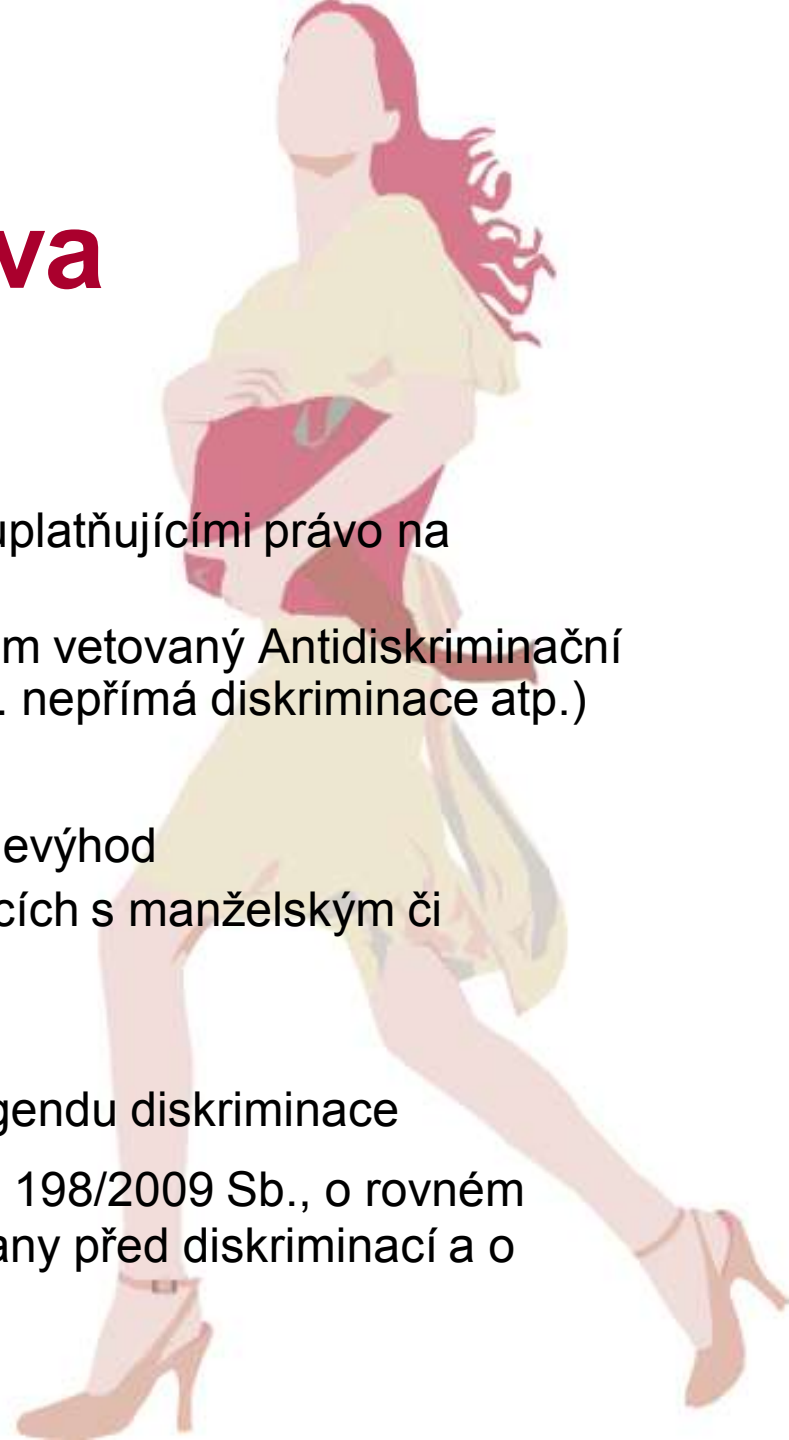
Proč rovné příležitosti žen a mužů

- Účast žen a mužů na rozhodovacích procesech, jejich zastoupení na vedoucích pozicích a přístup ke zdrojům není srovnatelný
- Ženy jsou ekonomicky aktivní, tvoří velkou část pracovní síly a měly by být proto přístup k zastoupení na všech úrovních pracovního trhu
- V zájmu umožnění sladování rodinného/soukromého a pracovního života žen a mužů je třeba přijmout flexibilnější přístup k rozvoji lidských zdrojů
- Podpora rovných příležitostí se vyplatí (viz. loajalita zaměstnanců, popularita firmy/ instituce, dobrá image, dlouhodobá udržitelnost lidských zdrojů/ kvality výstupů apod.)
- Jeden ze základních demokratických principů
- Rovné příležitosti žen a mužů a principy nediskriminace jsou součástí právního systému ČR a EU
- Rovné příležitosti žen a mužů jsou součástí národních strategií



Legislativa

- **Zákoník práce**
 - Rovné zacházení se všemi osobami, uplatňujícími právo na zaměstnání
 - Zákoník práce odkazuje na prezidentem vetovaný Antidiskriminační zákon (např. v definici pojmů přímá vs. nepřímá diskriminace atp.)
- **Zákon o zaměstnanosti**
 - Pozitivní opatření s cílem odstranění nevýhod
 - Zákaz požadování informací souvisejících s manželským či rodinným životem
- **Zákon o inspekci práce**
 - Inspektoráty práce odpovědnými za agendu diskriminace
- **Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů**
- **Směrnice a doporučení EU**



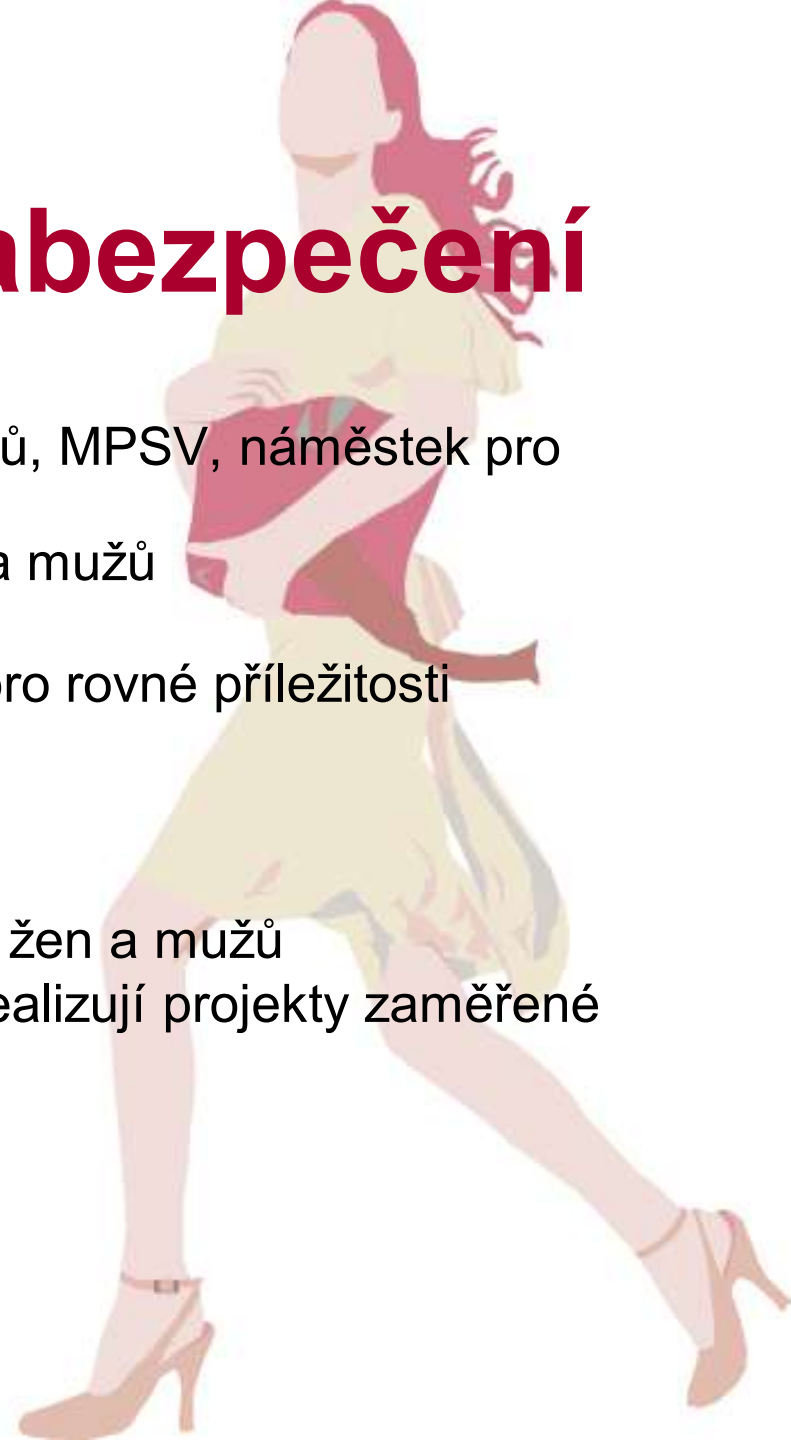
Mezinárodní úmluvy



- **Evropská unie** - Smlouva o založení ES (1957), směrnice, programy, Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (březen 2006),
- **Organizace spojených národů** – Úmluva o odstranění všech forem, diskriminace žen (1979), Pakt o občanských a politických právech, Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Pekingská akční platforma (1995)
- **Mezinárodní organizace práce** – úmluvy z oblasti zaměstnanosti (odměňování, dávek při pracovní neschopnosti, invaliditě, stáří, nezaměstnanosti, ochrany mateřství), bezpečnost práce těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících žen
- **Rada Evropy** – Evropská sociální charta, rezoluce (lidská práva, domácí násilí, rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů)
- **OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj** – Akční program rovnosti žen a mužů, zaměstnání, podnikání, produktivita práce, inovační řešení, sociální politika, zdravotnictví, vzdělávání

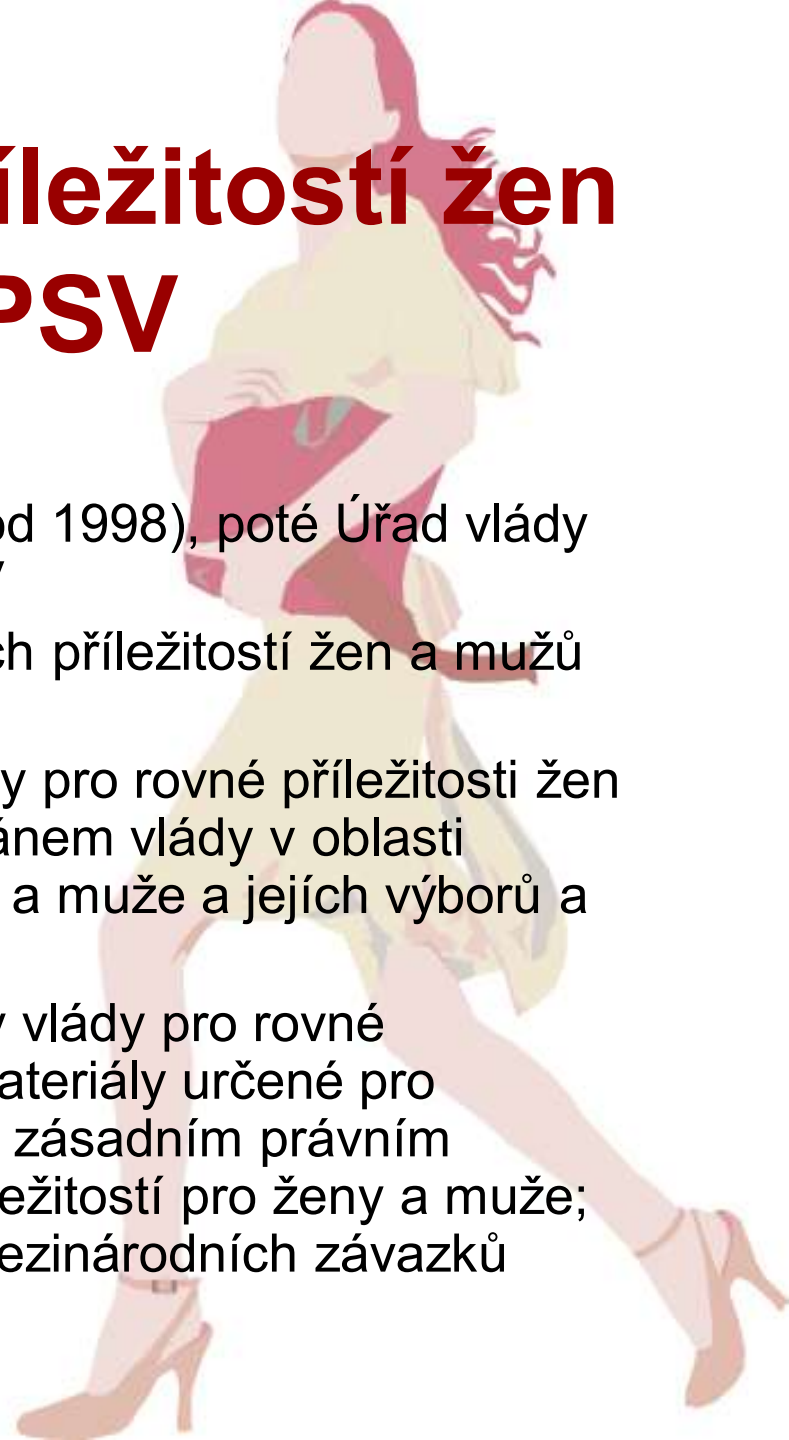
Institucionální zabezpečení

- Referát rovných příležitostí žen a mužů, MPSV, náměstek pro sociální začleňování
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
 - Výbory a pracovní skupiny
- Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rovné příležitosti
- Ministerstva – gender focal point
- Veřejný ochránce práv
- Úřady a inspektoráty práce
- ČMKOS – Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů
- Hospodářské komory v ČR: některé realizují projekty zaměřené na tuto problematiku
- Neziskové organizace



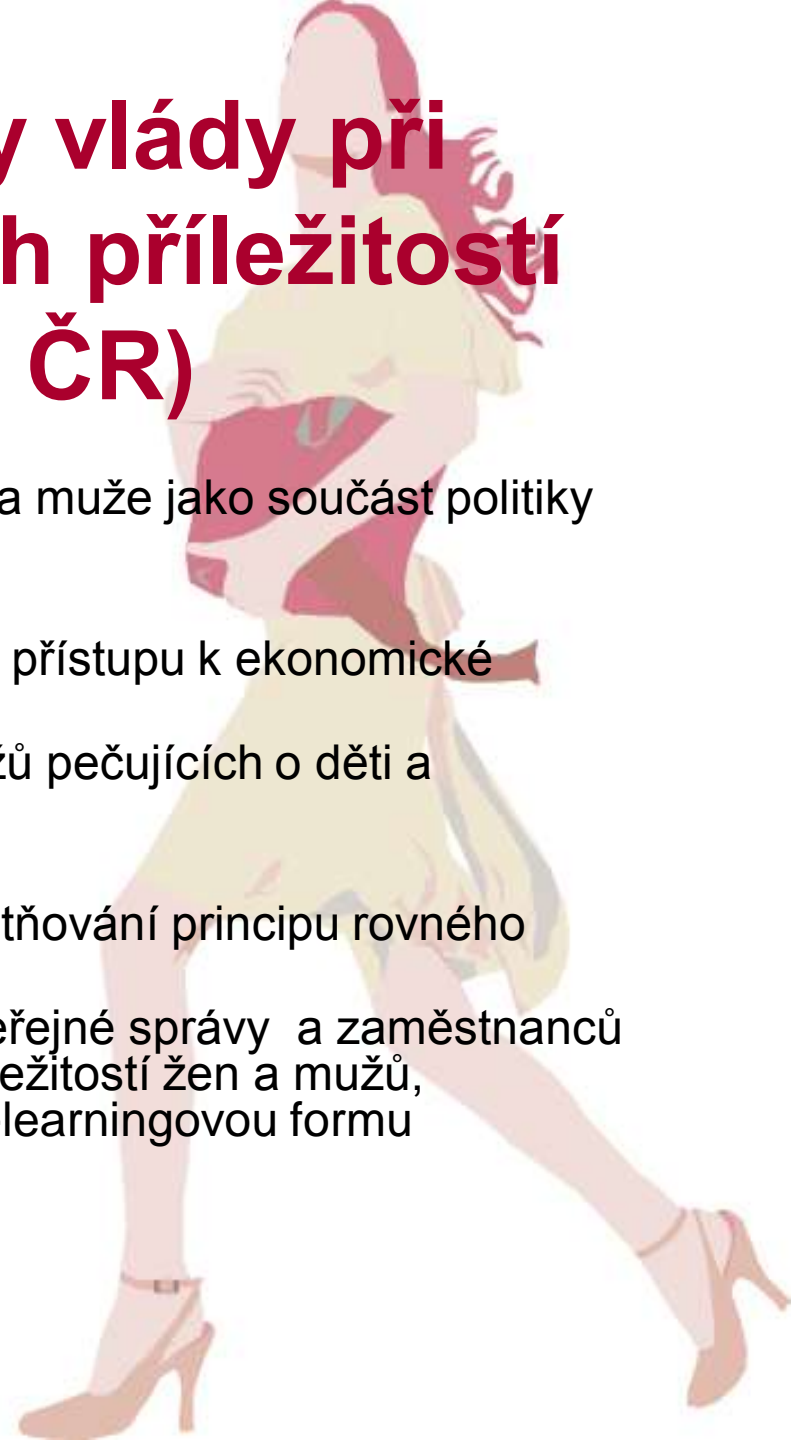
Referát rovných příležitostí žen a mužů MPSV

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (od 1998), poté Úřad vlády (za ministra Nečase), nyní opět MPSV
- koordinuje politiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni;
- zajišťuje funkci sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže a jejích výborů a pracovních skupin;
- odborně zpracovává doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – koncepční materiály určené pro jednání vlády obsahující doporučení k zásadním právním úpravám pro prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže; zajišťuje a vyhodnocuje plnění těch mezinárodních závazků České republiky.



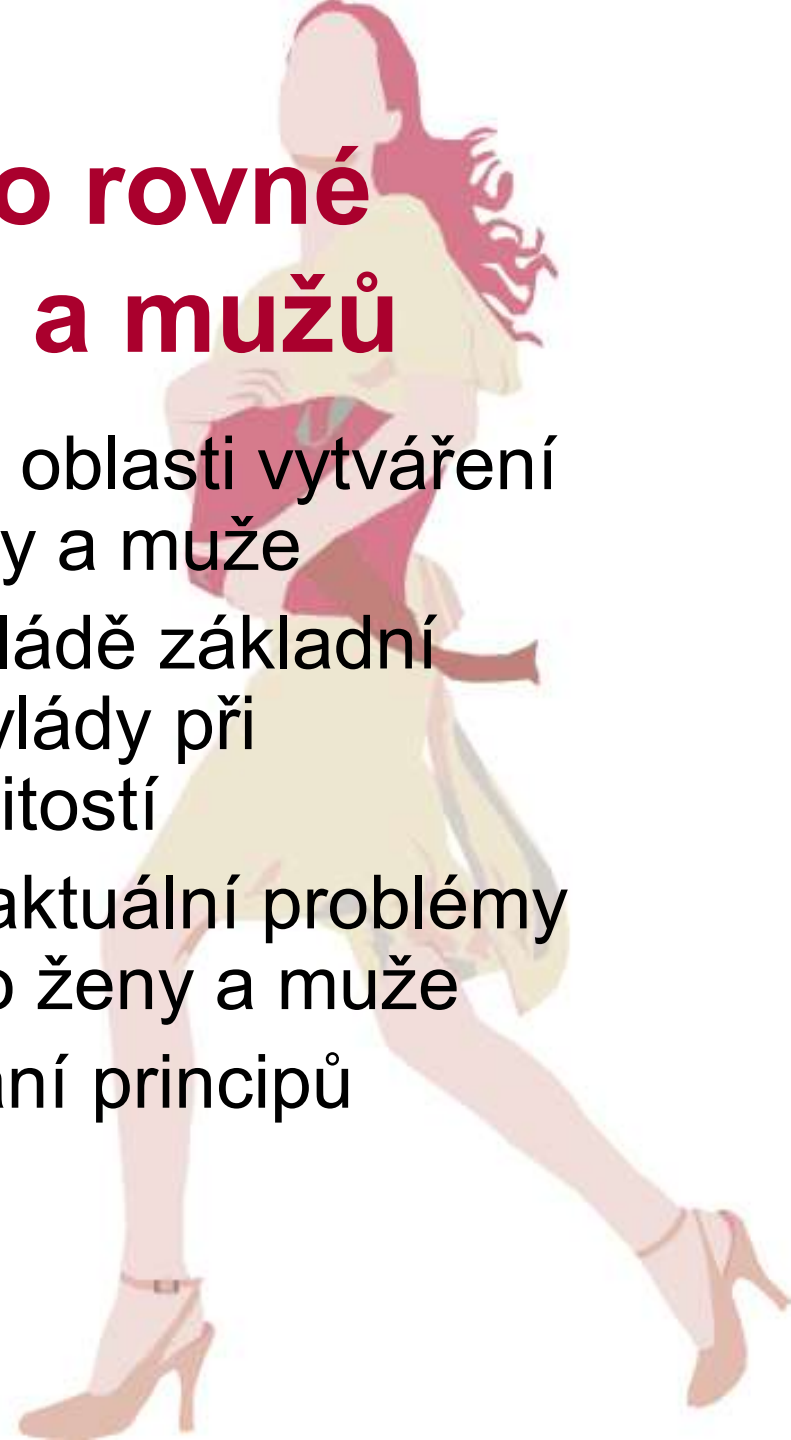
Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí (priority MV ČR)

- Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády
- Zvyšování úrovně právního vědomí
- Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
- Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
- Potlačování násilí páchaného na ženách
- Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů
- Zařadit do nabídky vzdělávání úředníků veřejné správy a zaměstnanců správních úřadů problematiku rovných příležitostí žen a mužů, s možností využít k tomu vypracovanou e-learningovou formu vzdělávání.



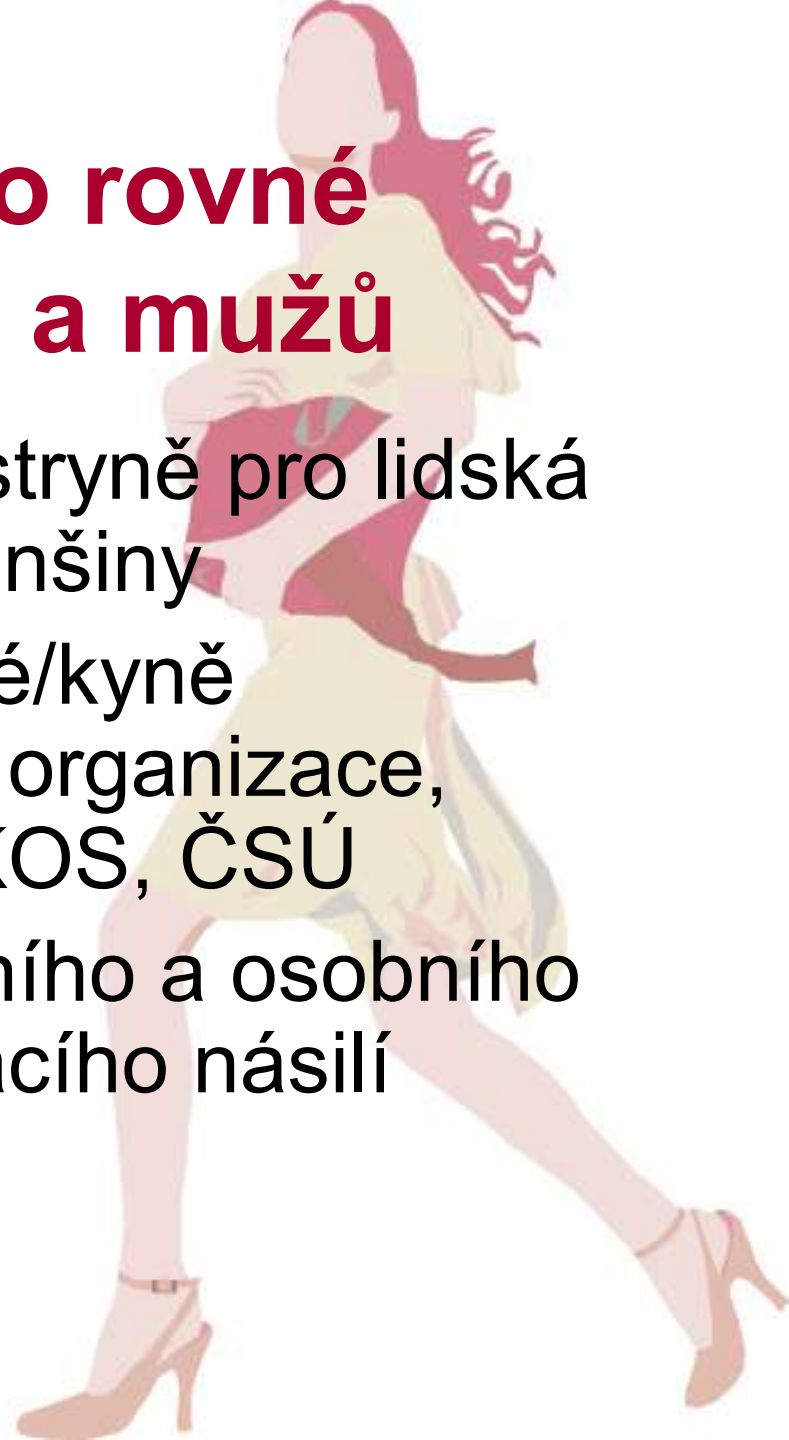
Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

- Poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže
- Projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí
- Identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže
- Hodnotí efektivitu naplňování principů rovnosti žen a mužů



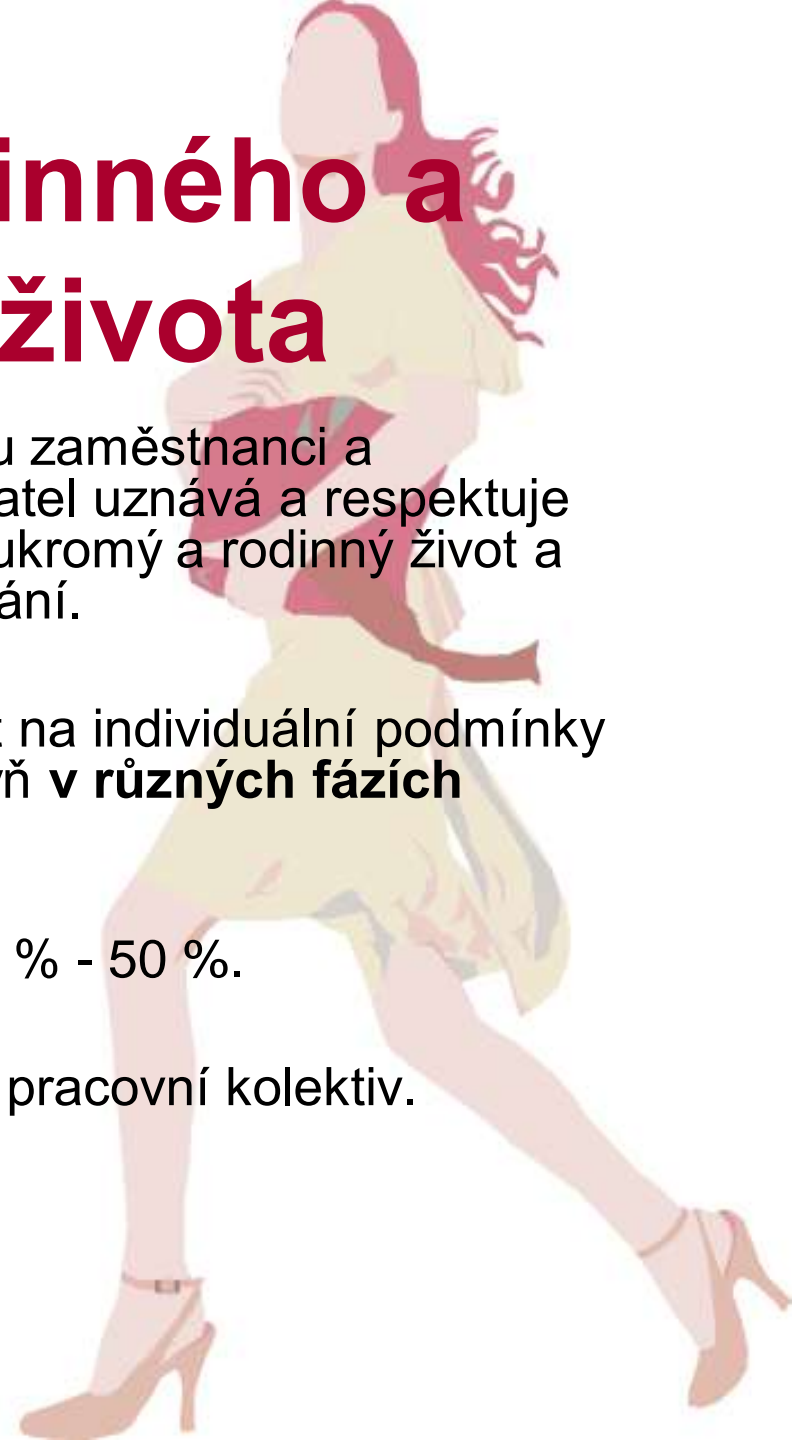
Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

- Předseda: ministr/ ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny
- Členové/ky: náměstkyně/kyně ministerstev, neziskové organizace, akademická sféra, ČMKOS, ČSÚ
- Priority: sladění pracovního a osobního života a prevence domácího násilí



Slad'ování rodinného a pracovního života

- Možnost zvolit si kdy, kde a jak mohou zaměstnanci a zaměstnankyně pracovat. Zaměstnavatel uznává a respektuje právo jednotlivce na plnohodnotný soukromý a rodinný život a také možnost realizovat se v zaměstnání.
- Programy slad'ování by měly reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnanců/ zaměstnankyň **v různých fázích života.**
- Nikdy není možné dosáhnout ideál 50 % - 50 %.
- Vztah zaměstnavatel, zaměstnanec a pracovní kolektiv.



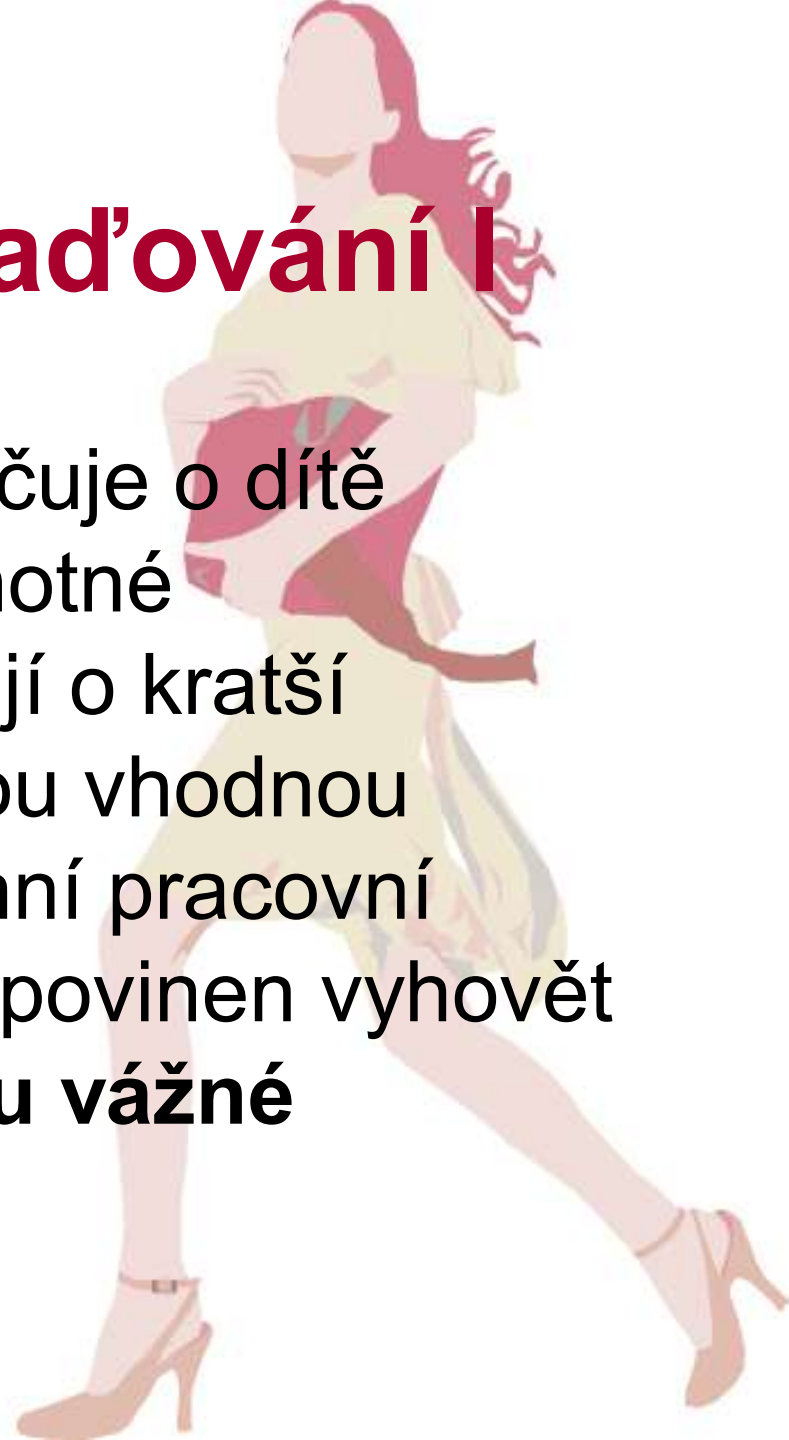
Nástroje pro slad'ování I

- **Netradiční uspořádání pracovní doby:**
 - a) flexibilní/ pružná pracovní doba
 - b) posun začátku pracovní doby
 - b) částečné úvazky
 - c) sdílené úvazky (job-sharing) a rozdělené úvazky
 - d) stlačený pracovní týden
 - e) konto pracovní doby



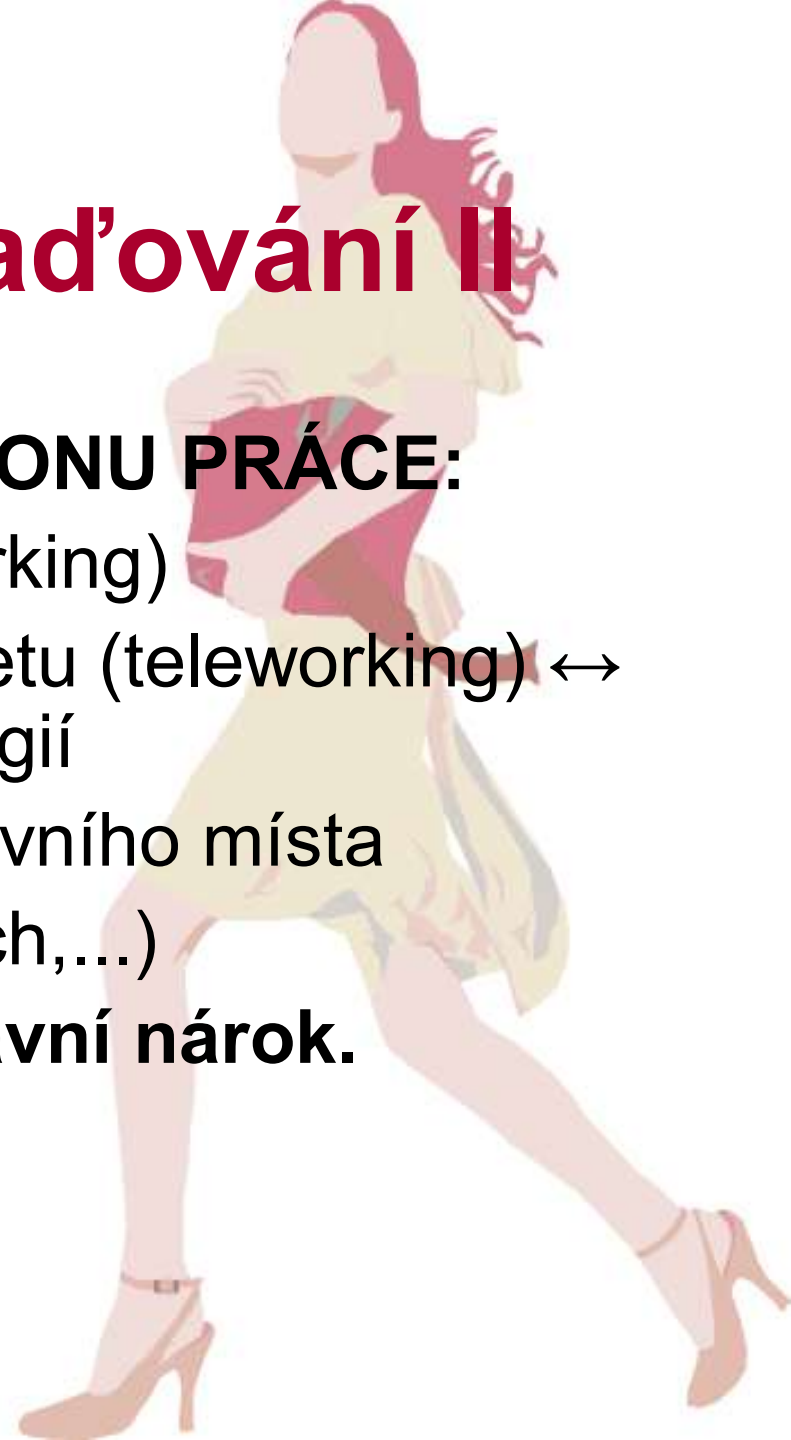
Nástroje pro slad'ování I

- Pokud zaměstnanec pečuje o dítě mladší 15ti let, nebo těhotné zaměstnankyně požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, **nebrání-li tomu vážné provozní důvody.**



Nástroje pro slad'ování II

- **NETRADIČNÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE:**
 - a) práce z domova (homeworking)
 - b) práce po telefonu a Internetu (teleworking) ↔
využití moderních technologií
 - c) možnosti flexibilního pracovního místa
(doma, v kanceláři, na cestách,...)
- Na práci z domova není právní nárok.**



Nástroje pro slad'ování III

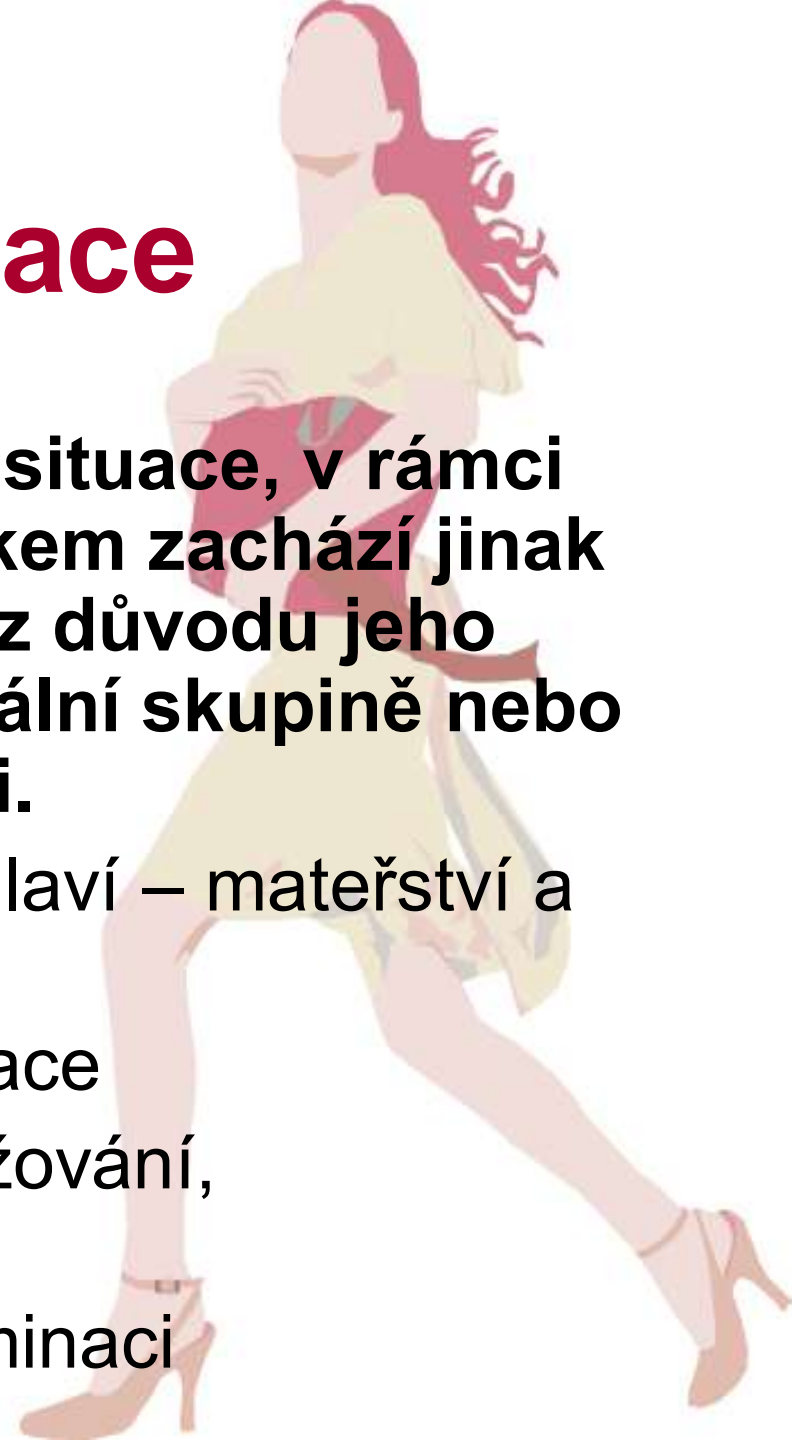
- **OPATŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ pro rodiče:**
 - a) Firemní mateřská školka, jesle, dětský koutek
 - b) podpora mateřské školky, jeslí v okolí firmy
 - c) babysitting služby
 - d) Mateřské a rodičovské příspěvky
 - e) Letní pobyty, tábory pro děti zaměstnanců
 - f) Kontakt s rodiči na mateřské/ rodičovské dovolené
 - g) Sítě rodičů, weby
 - h) Pomoc těm, kteří se starají o závislé osoby
 - i) Sick days
 - j) Podpora slad'ujícím osobám (osobám 50 +) – v případě ošetřování člena rodiny



Diskriminace

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.

- Diskriminace z důvodu pohlaví – mateřství a těhotenství
- Přímá a nepřímá diskriminace
- Obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování
- Pokyn a navádění k diskriminaci



Diskriminace a rovné příležitosti

- Přijímání do zaměstnání
- Kariéerní postup
- Nerovné odměňování
- Ženy/ rodiče na a po mateřské/ rodičovské dovolené
- Věková diskriminace
- Problematika sexuálního obtěžování



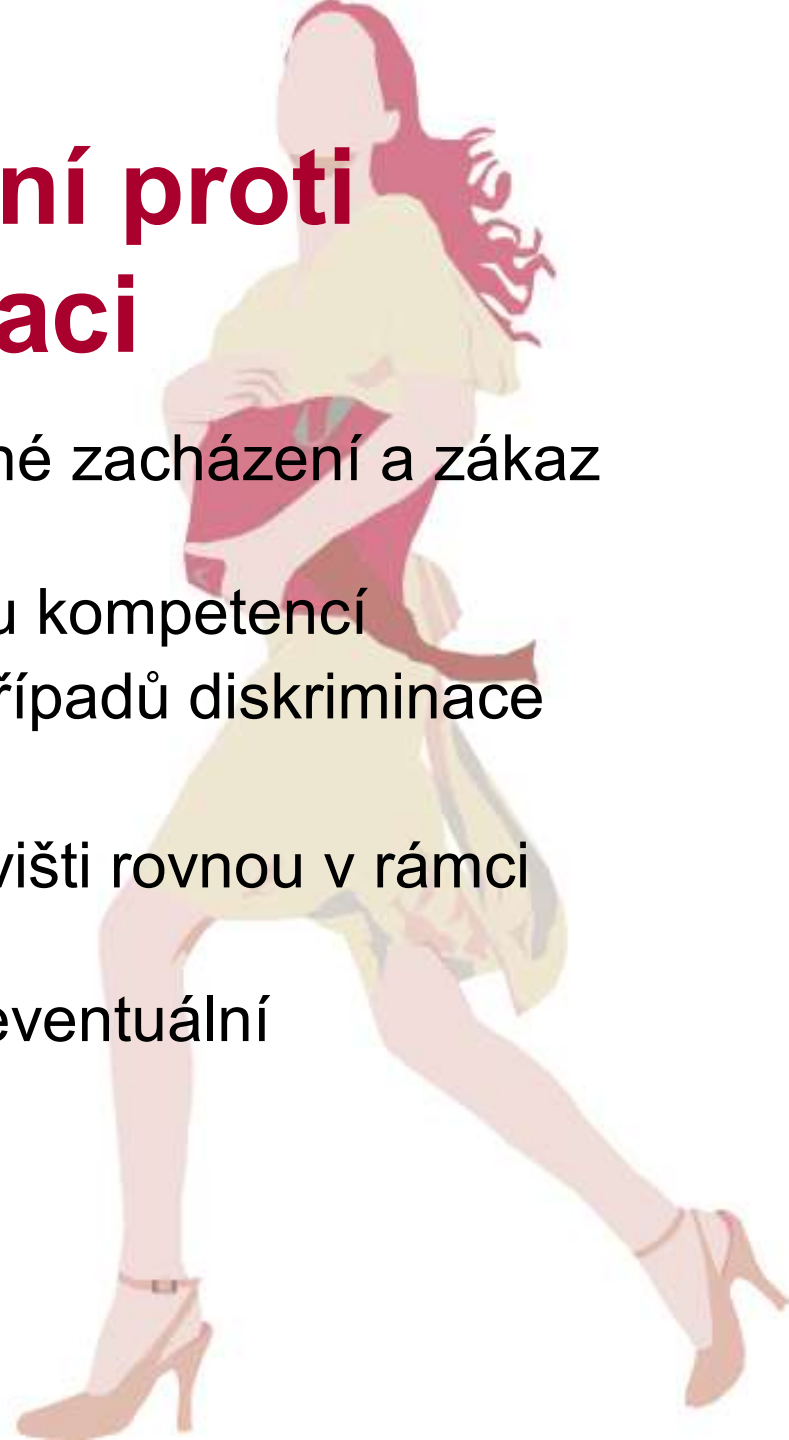
Druhy diskriminace

- Mobbing/ šikana
- Bossing
- Diskriminace nadřízeného/ nadřízené



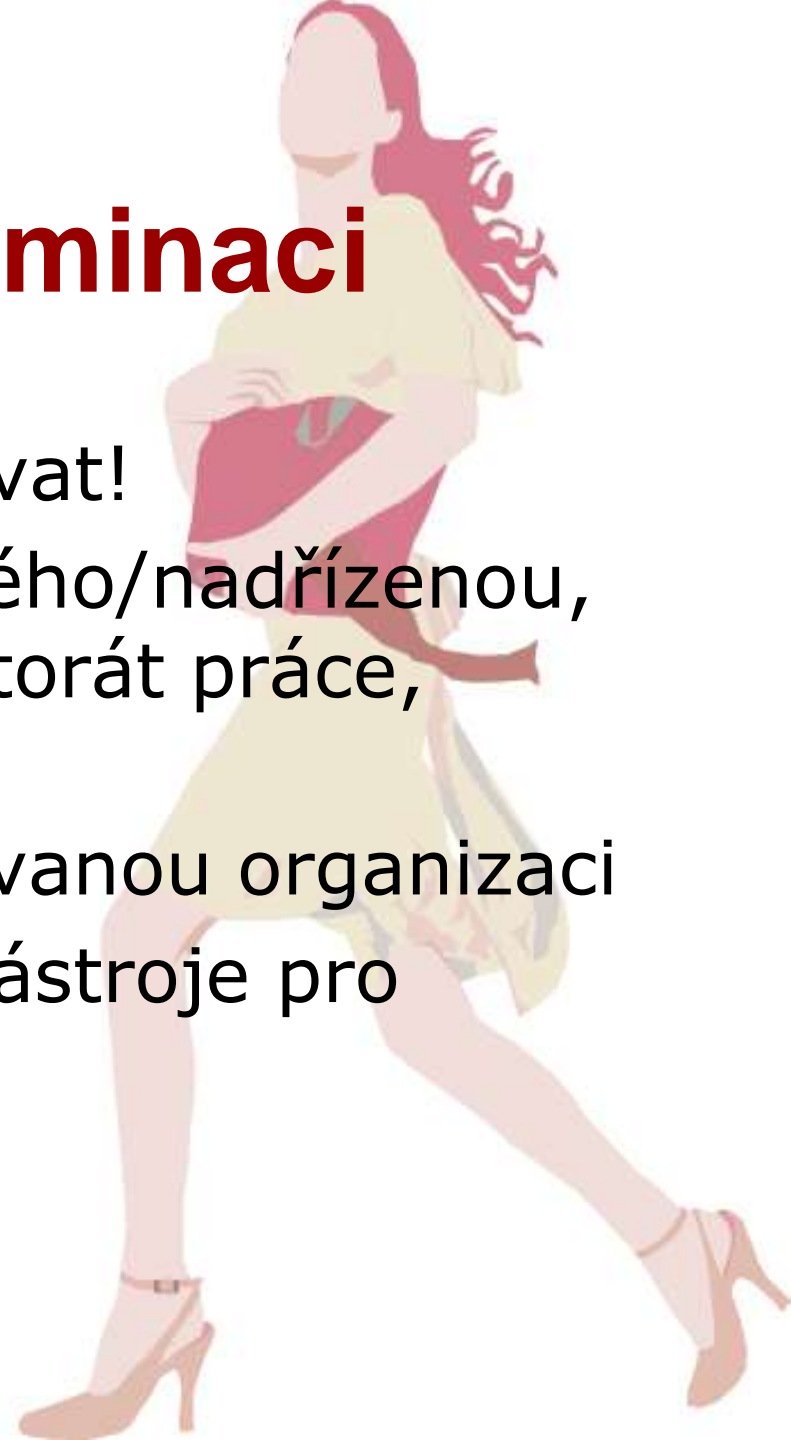
Vnitřní opatření proti diskriminaci

- Právo zaměstnanců/kyň na rovné zacházení a zákaz diskriminace
- Odpovědná osoba s přiměřenou kompetencí
- Postupy a pravidla pro řešení případů diskriminace
- Sankce
- Možnost řešit případy na pracovišti rovnou v rámci vlastních pravidel
- Dává zaměstnaným jistotu, že eventuální diskriminování bude potrestáno
- Při kontrole inspektorátu práce



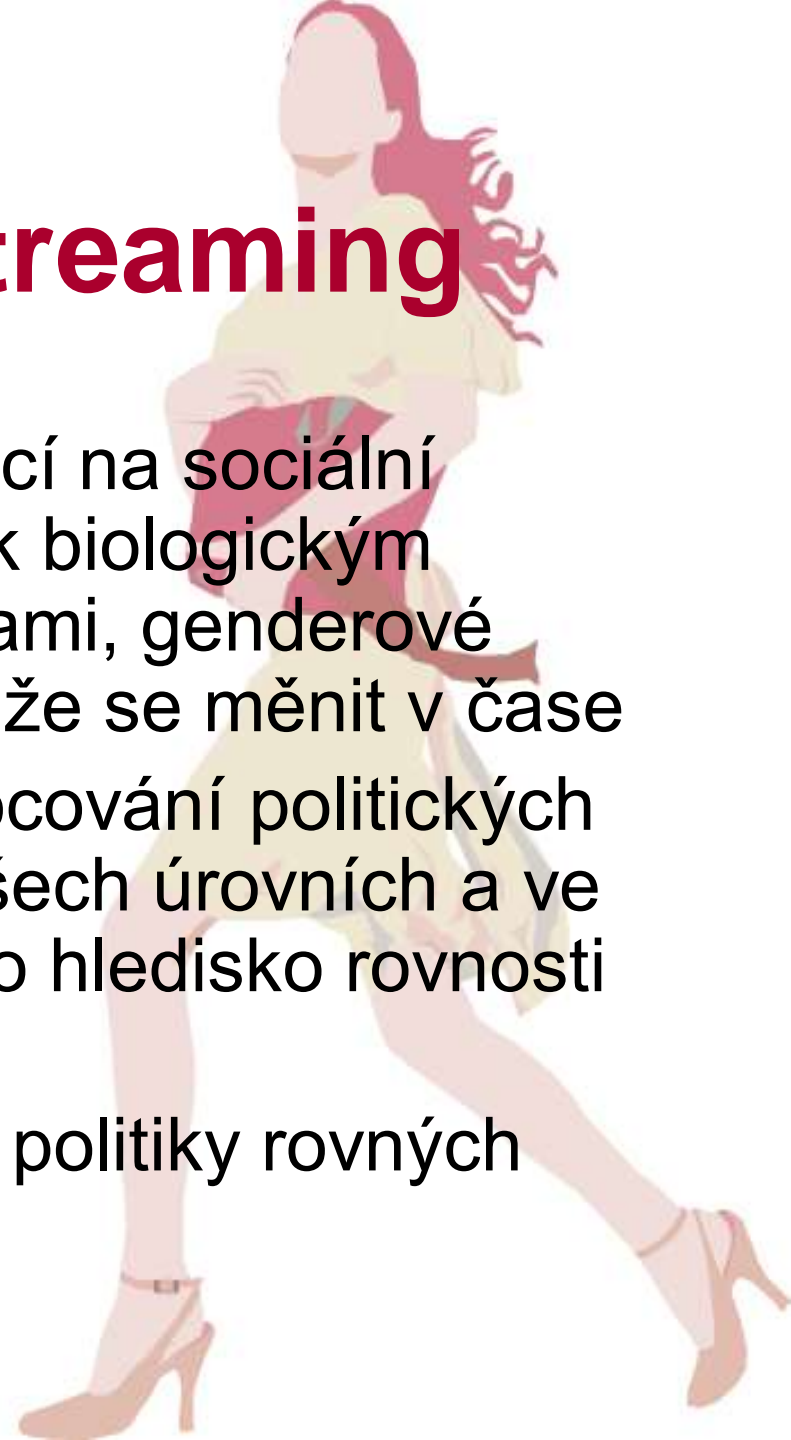
Jak na diskriminaci

- Nenechat se diskriminovat!
- Obrátit se na: nadřízeného/nadřízenou, personalistu/ku, inspektorát práce, soud.
- Obrátit se na specializovanou organizaci
- Ombudsman a právní nástroje pro řešení diskriminace



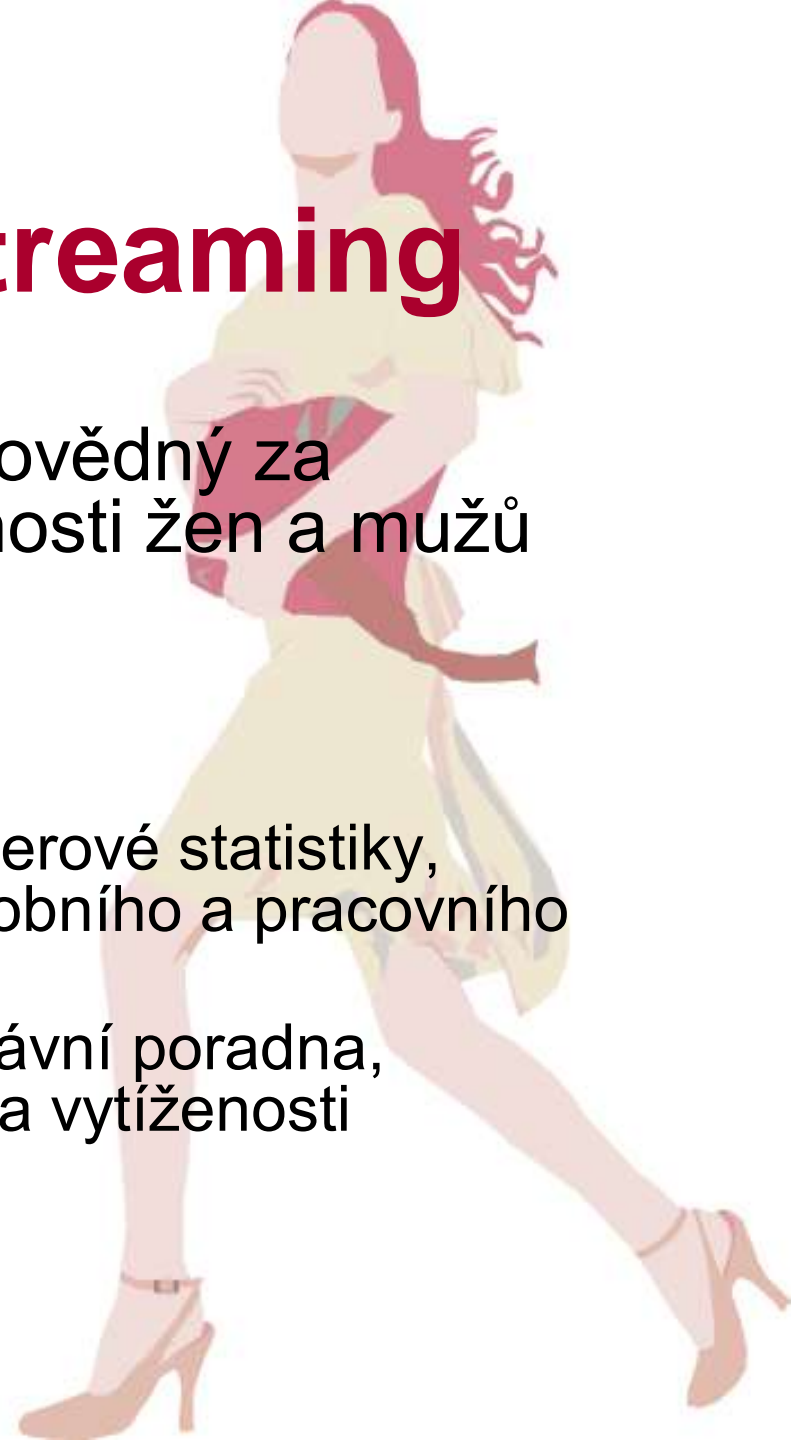
Gender Mainstreaming

- Gender – koncept odkazující na sociální rozdíly a role (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, genderové postavení je naučené a může se měnit v čase
- Proces rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů
- Hlavní nástroj prosazování politiky rovných příležitostí



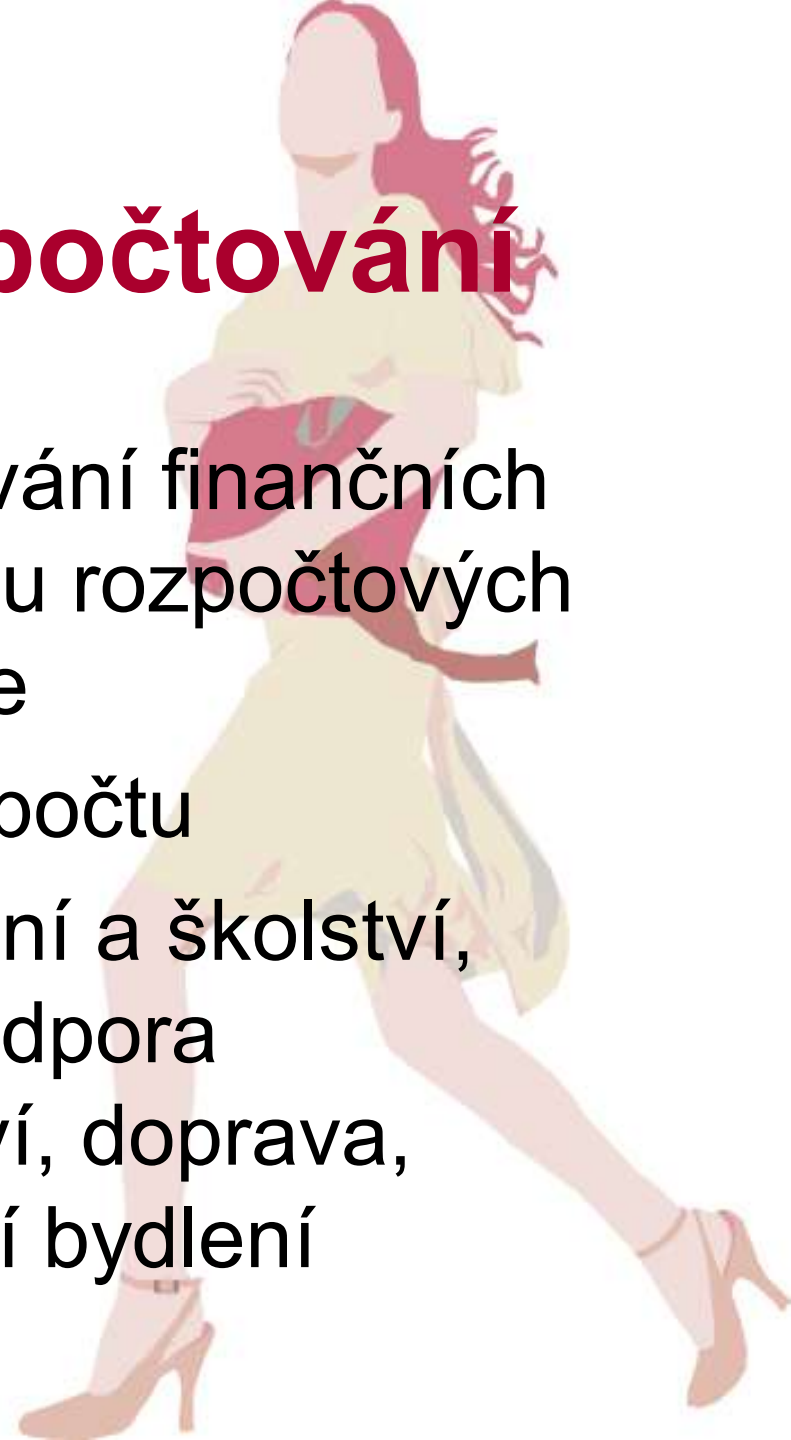
Gender Mainstreaming

- Osoba/oddělení/odbor odpovědný za implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu
- Frauenbüro ve Vídni
 - 35 zaměstnanců/kyň
 - Směrem dovnitř úřadu: genderové statistiky, opatření v oblasti sladění osobního a pracovního života, vzdělávání
 - Směrem k občanům/kám: právní poradna, vzdělávání, sledování počtu a vytíženosti městských jeslí a školek



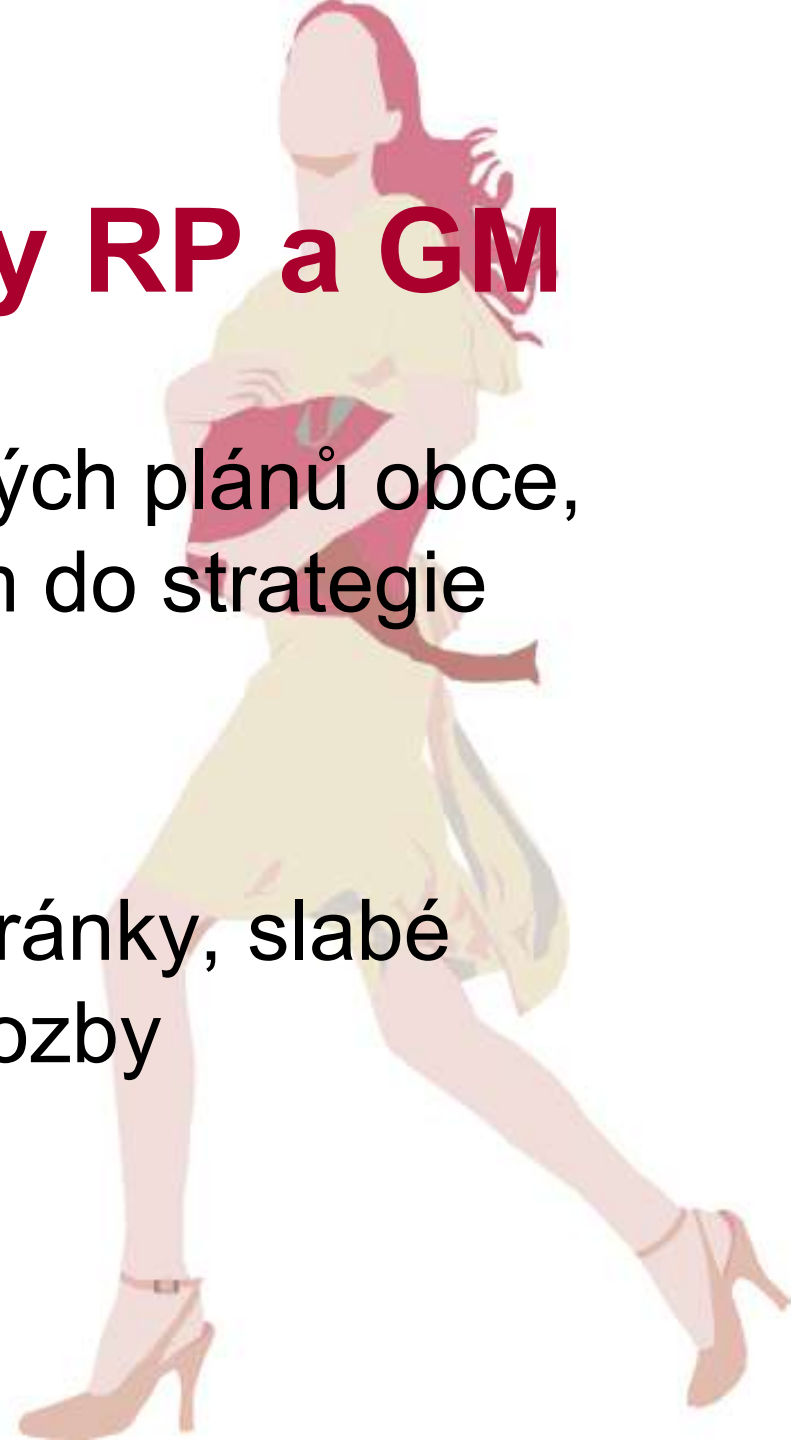
Genderové rozpočtování

- Spravedlivé přerozdělování finančních zdrojů z hlediska dopadu rozpočtových pravidel na ženy a muže
- Genderová analýza rozpočtu
- Hlavní oblasti: vzdělávání a školství, oblast volného času, podpora podnikání, péče o zdraví, doprava, zaměstnanost a sociální bydlení



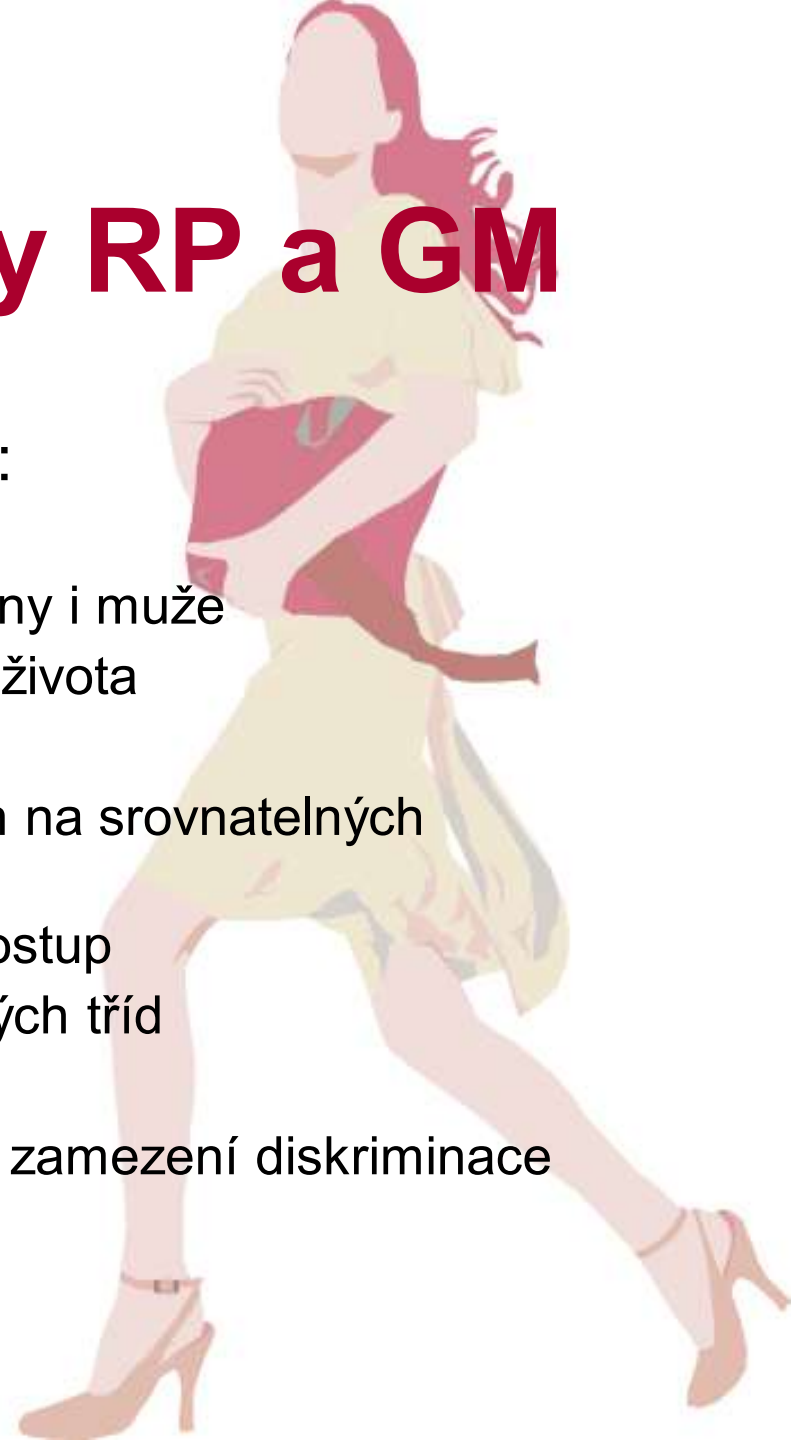
Zavádění politiky RP a GM

- Začlenění do strategických plánů obce, města, kraje (především do strategie rozvoje lidských zdrojů)
- Genderový audit
- SWOT analýza: silné stránky, slabé stránky, příležitosti a hrozby



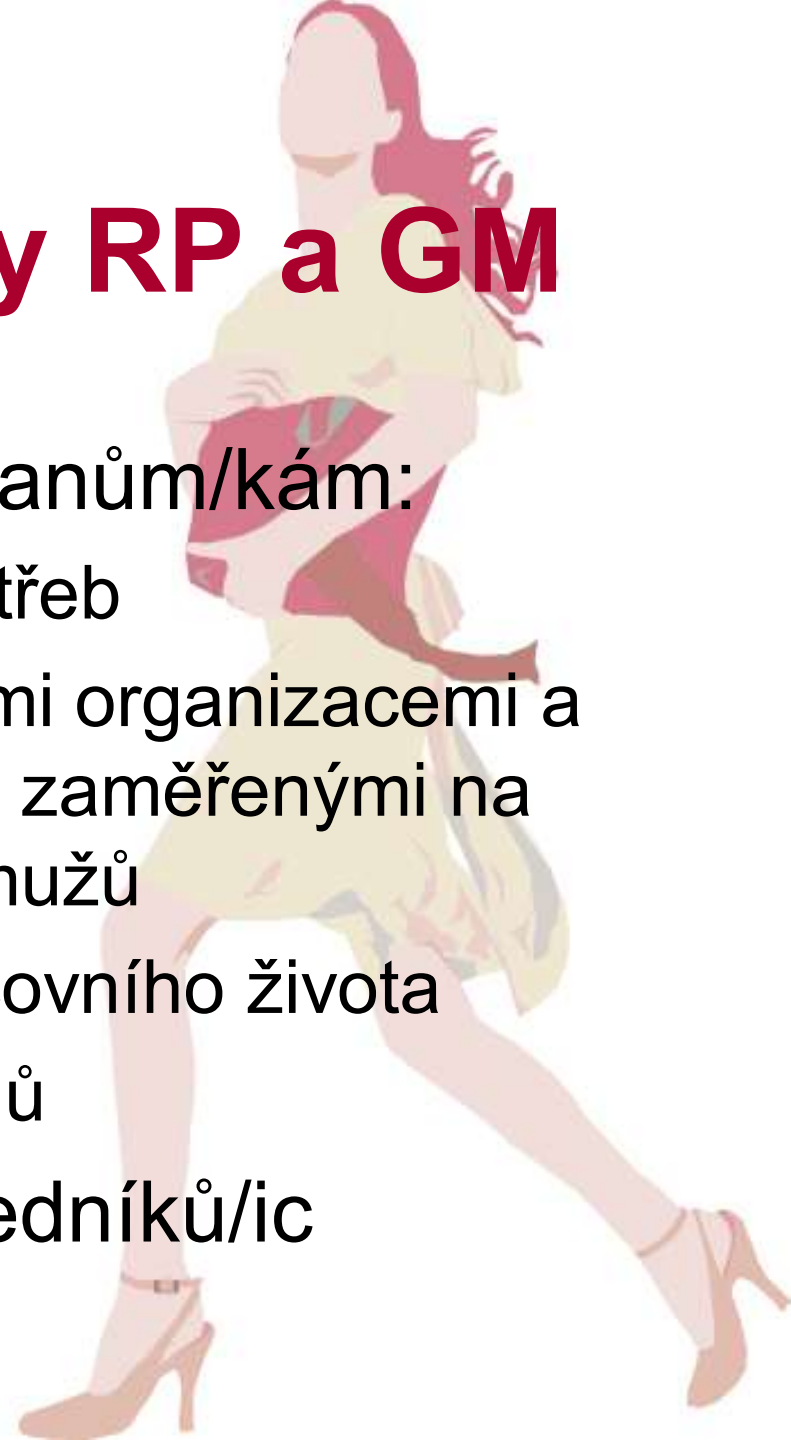
Zavádění politiky RP a GM

- Opatření směrem dovnitř úřadu:
 - Genderové statistiky
 - Pracovní podmínky vhodné pro ženy i muže
 - Sladování osobního a pracovního života
 - Podporovat interní mobilitu
 - Vyrovnané zastoupení mužů a žen na srovnatelných úrovních, včetně vedení
 - Přijímání pracovníků a pracovní postup
 - Rovnost mezd, obsazování platových tříd
 - Vzdělávací programy
 - Prosazování rovného zacházení a zamezení diskriminace



Zavádění politiky RP a GM

- Opatření směrem k občanům/kám:
 - Pravidelné průzkumy potřeb
 - Spolupráce s neziskovými organizacemi a akademickými pracovišti zaměřenými na rovné příležitosti žen a mužů
 - Sladění osobního a pracovního života
 - Plány rozvoje obcí a krajů
- Vzdělávání a osvěta úředníků/ic



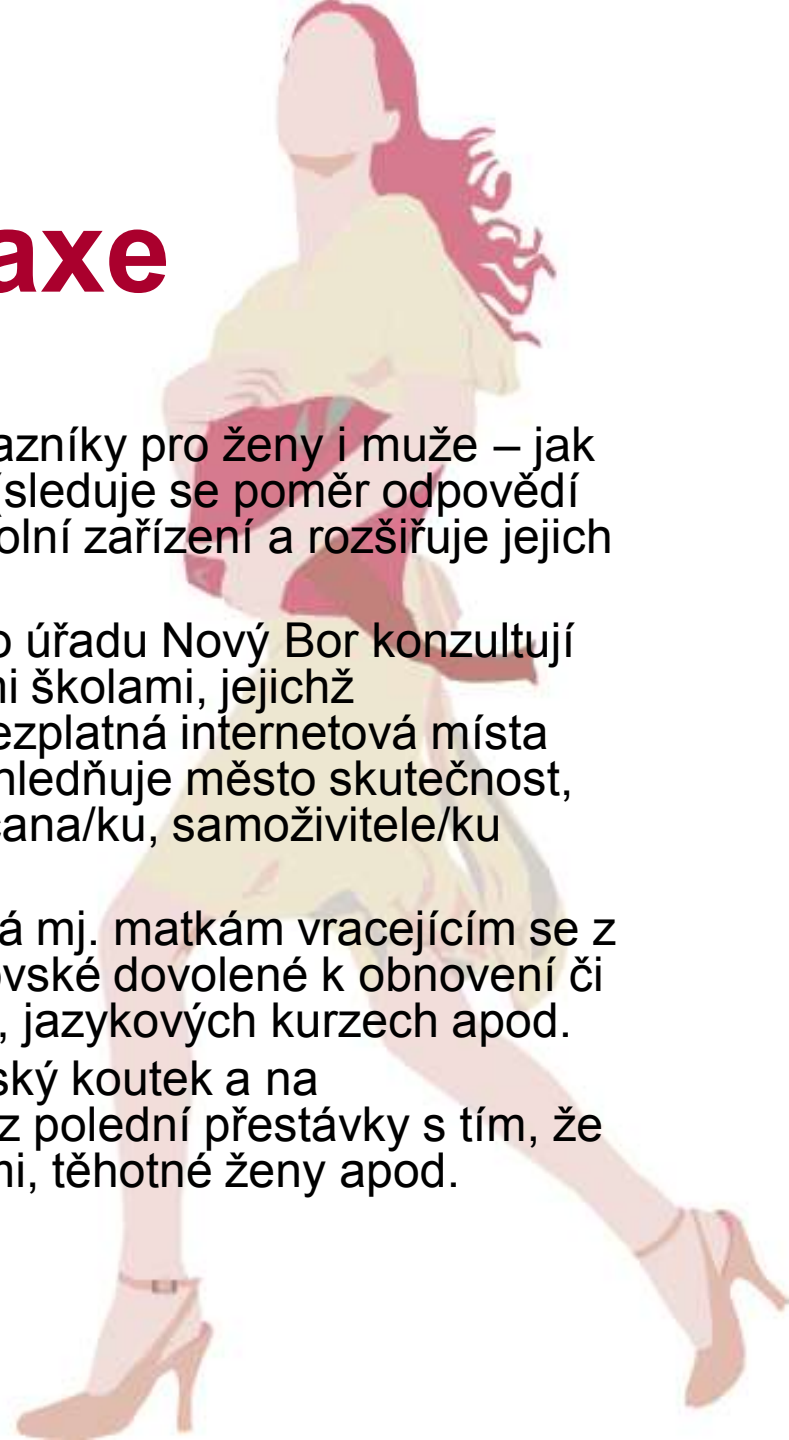
Dobrá praxe

- Jihomoravský kraj
 - Strategie rozvoje lidských zdrojů vypracována Masarykovou univerzitou
 - Statistiky členěné na ženy a muže
 - SWOT analýza
- Pardubický kraj
 - Studie: Problematika rovnosti mužů a žen v Pardubickém kraji
 - Strategie rozvoje lidských zdrojů



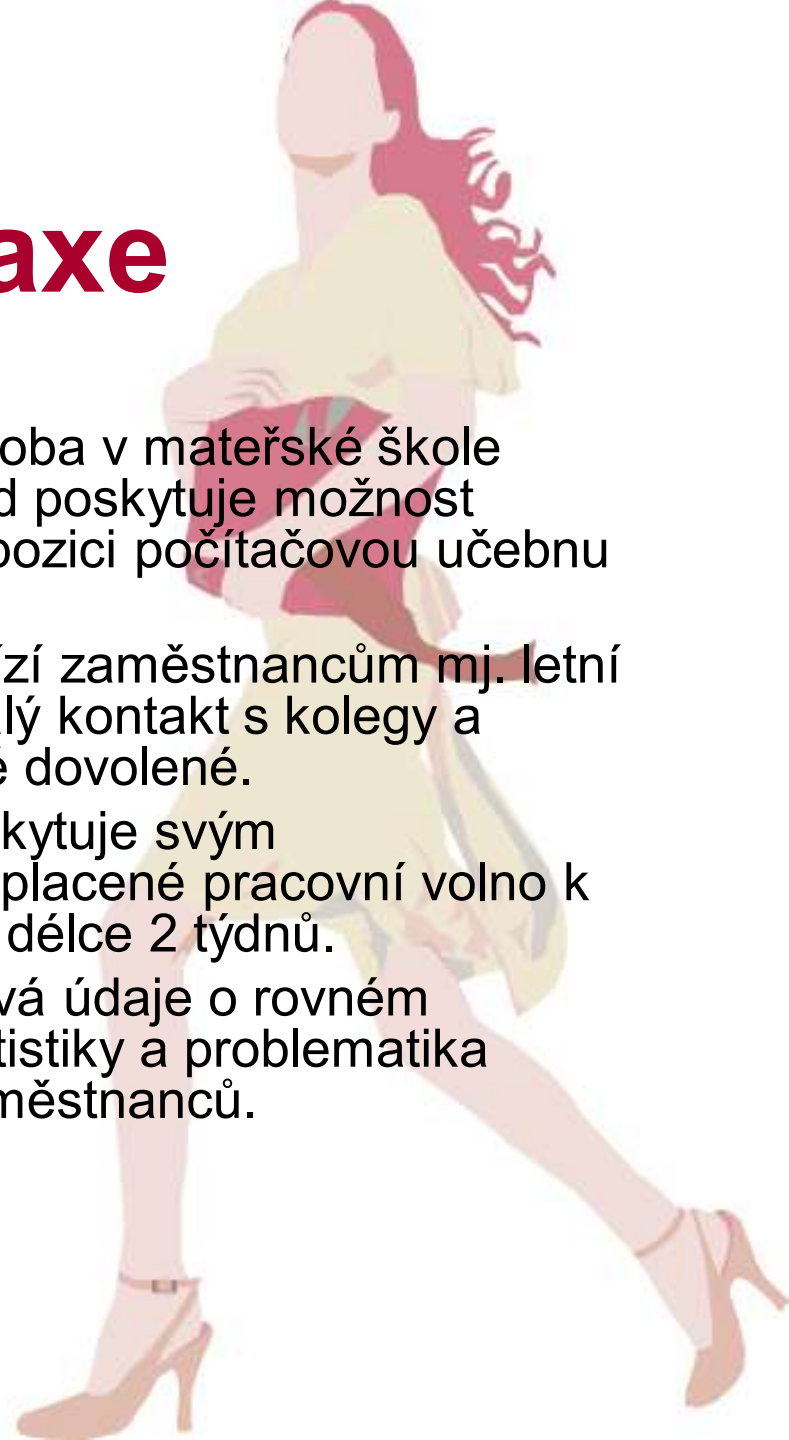
Dobrá praxe

- Město Přelouč připravuje průzkumové dotazníky pro ženy i muže – jak je obyvatelstvo spokojeno s úrovní života (sleduje se poměr odpovědí od žen a mužů), podporuje předškolní i školní zařízení a rozšiřuje jejich kapacitu.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně Městského úřadu Nový Bor konzultují možnosti umístění dětí přímo s mateřskými školami, jejichž zřizovatelem je město. Nový Bor vytváří bezplatná internetová místa pro občany. V případě přidělování bytů zohledňuje město skutečnost, zda se jedná o zdravotně postiženého občana/ku, samoživitele/ku apod.
- Komunitní centrum města Přeštice pomáhá mj. matkám vracejícím se z mateřské a rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené k obnovení či získání kvalifikace v kurzech, ovládání PC, jazykových kurzech apod.
- Magistrát města Mostu zřídil na úřadě dětský koutek a na frekventovaných pracovištích je provoz bez polední přestávky s tím, že jsou přednostně odbavovány matky s dětmi, těhotné ženy apod.



Dobrá praxe

- V Němčicích nad Hanou je pracovní doba v mateřské škole přizpůsobena potřebám občanů a úřad poskytuje možnost rodičům, aby se vzdělávali: mají k dispozici počítačovou učebnu a přístup na internet.
- Krajský úřad Karlovarského kraje nabízí zaměstnancům mj. letní mateřskou školku v areálu úřadu a stálý kontakt s kolegy a úřadem po dobu mateřské/ rodičovské dovolené.
- Krajský úřad Středočeského kraje poskytuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním neplacené pracovní volno k péči o děti v době školních prázdnin v délce 2 týdnů.
- Krajský úřad kraje Vysočina zpracovává údaje o rovném postavení mužů a žen; genderové statistiky a problematika rovnosti je zahrnuta do vzdělávání zaměstnanců.



Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni měst a obcí

- 2006
- 6 základních principů: právo na rovné zacházení, pojmenování diskriminace a znevýhodňování, rovnoměrné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů, uplatňování genderového hlediska, akční plány.
- Role samospráv jako zaměstnavatele, politická role, poskytování služeb, regionální rozvoj a udržitelný rozvoj.
- Genderové rozpočtování jako nástroj implementace Charty

Příklad z praxe: Norsko

- Propagace Charty
- Flexibilita na trhu práce
- Dodatečné školní služby a zařízení služeb péče o děti
- Muži v mateřských školách
- Svobodná volba ve vzdělávání
- Ženská budoucnost – mobilizace talentů do vedoucích pozic a představenstev



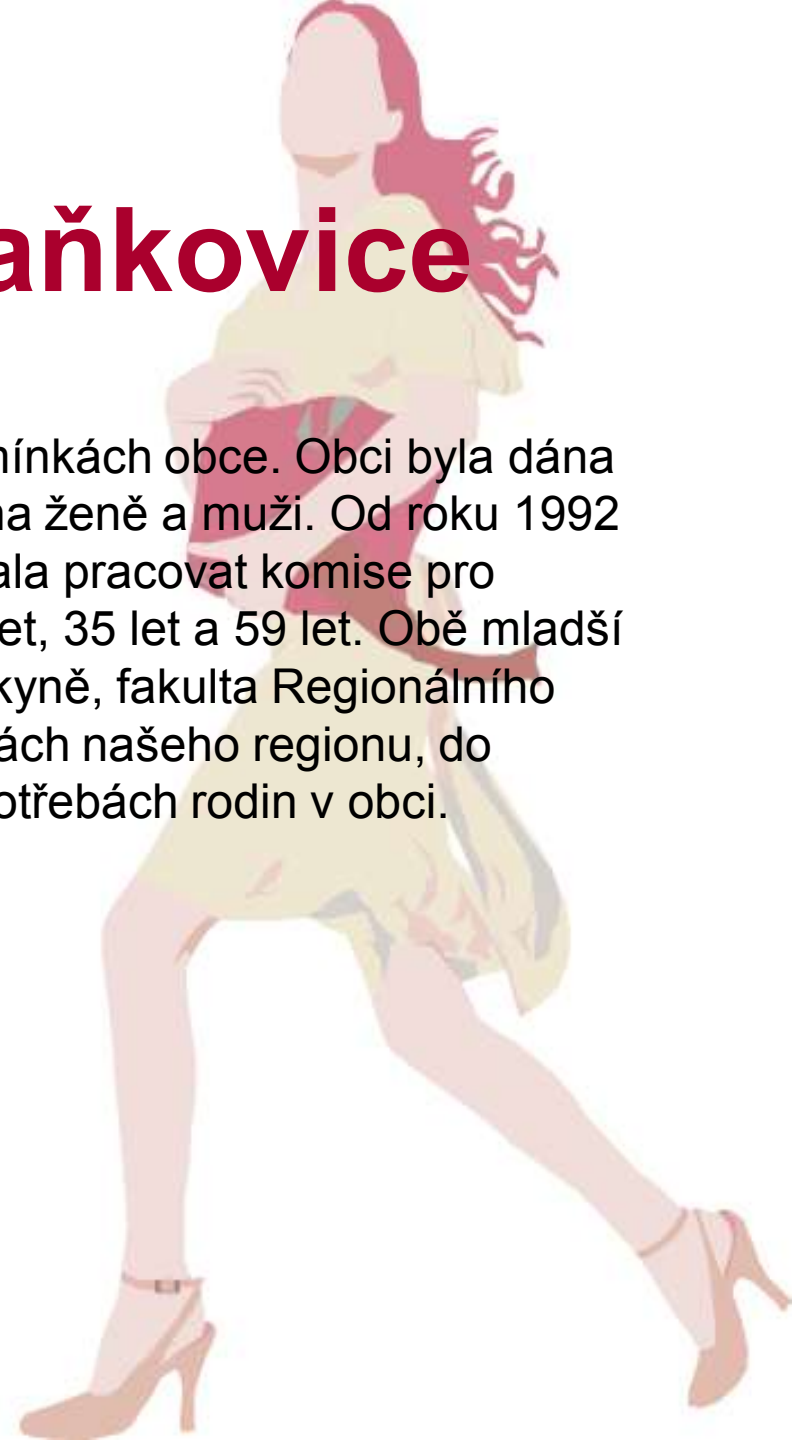
Akční plán: Staňkovice



- **Osnova akčního plánu v podmínkách obce.**
- I. Informovat o Chartě a popularizovat ji. Obec toto již naplňuje na Konferenci „Sladění rodinného a pracovního života na úřadech veřejné správy“ pořádané 3. 9. 2009 za podpory MV ČR a Gender Studies získala obec Staňkovice „Zvláštní cenu poroty“ za propagaci Charty za rovnost žen a mužů na úrovni měst a obcí v České republice. V soutěži ÚŘAD ROKU půl na půl“ obsadila obec 5. místo ve své kategorii mezi obcemi do 500 obyvatel. V roce 2008 obec obsadila 7. místo v soutěži „Obec přátelská rodině“ pořádanou MPSV ČR..
- II. Aktivizovat svazky obcí – kraj, mikroregion, Spolek pro obnovu venkova a Svaz místních samospráv k přijetí Charty jako prestižního dokumentu. Připravujeme článek do Deníku Litoměřicko, krajských novin a Zpravodaje vydávaného SPOVÚK, budeme informovat MAS České středohoří a mikroregion.

Akční plán: Staňkovice

- III. Implementovat Chartu v místních podmínkách obce. Obci byla dána možnost 2 pracovních míst a byla přidělena ženě a muži. Od roku 1992 vede obec starostka. V zastupitelstvu začala pracovat komise pro rodinu, kterou tvoří 3 ženy ve věku od 22 let, 35 let a 59 let. Obě mladší ženy jsou studentkami Univerzity J.E. Purkyně, fakulta Regionálního rozvoje a zajímají se o Gender v podmínkách našeho regionu, do dalšího jednání ZO provedou sběr dat o potřebách rodin v obci.
- dne: 4. září 2009
- Naděžda Černíková, starostka Staňkovic



Doporučené odkazy a literatura:

www.rovneprilezitosti.cz

Rovné příležitosti do firem –

<http://zpravodaj.genderstudies.cz>

Ferrarová, E. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů Gender Mainstreamingu ve veřejné správě v České republice, Gender Studies, 2007

Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu, Metodika genderového auditu krajského úřadu

www.proequality.cz



Kontakt:

LSokacova@seznam.cz

777 615 889

DĚKUJI ZA POZORNOST!

