

6/2008
Prosinec

Ženy v České republice v roce 2008

Alena Králíková, Slovak-Czech Women's Fund *

Obsah

1. Úvod: Rovnost příležitostí jako téma v kontextu rodinné politiky
2. Změny v institucionálních mechanismech související s opatřeními k rovným příležitostem, včetně tzv. antidiskriminačního zákona
3. Priority rovných příležitostí v prioritách předsednictví České republiky Evropské unii v 1. polovině roku 2009
4. Ženy a politika a rozhodovací pozice ve veřejných institucích s důrazem na regionální a senátní volby
5. Ženy a ekonomika, včetně programů sladování osobního a pracovního života
6. Ženy a násilí
7. Postavení ženských a genderových organizací a sítí
8. Zdroje

* Analýza vyjadřuje osobní názory autorky a nevyjadřuje nutně stanoviska Friedrich-Ebert-Stiftung.

1. Úvod: Rovnost příležitostí jako téma v kontextu rodinné politiky

Česká republika se – podobně jako řada jiných zemí se středo-pravicovou vládou – ocitla v situaci, a právě v roce 2008 to bylo zatím nejmarkantnější, kdy je koncept rovných příležitostí zcela jednoznačně podřazen rodinné politice a o rovných příležitostech se hovoří téměř výhradně v těchto souvislostech. Zároveň se ti, kdo se tématu více či méně odborně věnují a jsou si vědomi širších než pouze sociálních souvislostí prosazování rovných příležitostí, se stále častěji setkávají s bagatelizací tohoto konceptu a vyzdvihování prorodinných opatření na jeho úkor, ačkoli jejich význam samozřejmě nelze popírat. Paralelně s tím mohou i nadále sledovat nepochopení, s nímž se i v roce 2008 setkává termín feminismus.

Naposledy to potvrdila událost z 25. srpna 2008, kdy byla k radosti mnoha ženských organizací působících v České republice zveřejněna dlouho očekávaná výzva k předkládání projektů v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost – priorita 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Jejich radost byla ovšem zkalena hned o několik řádek níže textem, které doslova zní: „Upozornění: Projekty nemohou mít politický charakter, nesmí sloužit k propagování jakýchkoliv politických nebo ideologických cílů, včetně ideologií feminismu či maskulinismu.“

Zajímavé bylo, že toto upozornění netvořilo součást výzvy – např. v části specifikující oprávněné žadatele, ani neposkytlo potenciálním žadatelským institucím a organizacím definici toho, co je míněno „ideologiemi feminismu“. Jakoby snad mezi řádky bylo tímto upozorněním míněno, že organizace, které se buď otevřeně hlásí k některému z feministických proudů, nebo jsou obecně – resp. odpovědnými politiky – za feministické považovány, nemají v této výzvě šanci uspět se svými projekty. Nemělo by být totiž příliš obtížné najít rysy „propagování... ideologií feminismu“ v jakémkoli z projektů, který se týká rovných příležitostí žen a mužů a nepopírá, že Evropskou unií zdůrazňovaný a propagovaný koncept gender mainstreamingu právě na feminismu/-ech a jeho principech staví. Jakoby snad Česká republika pomalu a promyšleně dospívala k tomu, že ženské organizace, které staví na feministických východiscích, nebudou mít mnoho příležitostí realizovat své aktivity z českých ani evropských prostředků. Zůstanou tak odkázány na osvětlené nadace, které existenci a projekty ženských organizací považují za důležitou součást občanské společnosti a vědí, že ženské organizace hrají nezastupitelnou roli v podpoře rovných příležitostí žen a mužů. To si do velké míry uvědomuje i vláda, která se mnohdy ve svých zprávách k dodržování ženských lidských práv odvolává právě na činnost celé škály ženských organizací, jejichž podporu však za relevantní nepovažuje.

V souvislosti s citovanou výzvou k předkládání projektů nelze opomenout ani další zajímavost – jeden ze specifických cílů dané priority operačního programu. Ten doslova zní: „Rozvoj různých typů služeb péče o děti a usnadnění přístupu k nim za účelem sladění práce a rodiny, podpora individuální péče o děti do 2 let a individuální i kolektivní péče o děti od 2 let“. Je tomu tak v době, kdy média, zaměstnavatelé a zejména zaměstnankyně/-ci v souvislosti se současným baby-boomem hovoří o výrazném nedostatku jeslí a mateřských škol, ale zároveň orgány na úrovni měst, obcí ani krajů, natož státu, nejsou ochotny podpořit rozvoj institucionální péče. Děje se tak zároveň v období, kdy je ve většině evropských zemích institucionální péče první volbou pro valnou většinu rodičů, a kdy individuální péčí do

2 let věku dítěte, na niž klade výzva důraz, nelze pokrýt poptávku rodičů po zabezpečení péče o děti mladší 2 let.

V souvislosti s rodinnou politikou v nové podobě, jíž se jí dostalo počínaje rokem 2008, je zajímavé zmínit několik informací, které vzešly z rozhovorů, které byly vedeny na konci roku 2007 s některými politiky a političkami právě k aktuálnímu nastavení rodinné politiky (celkem byly rozhovory vedeny s 15 představiteli/-kami politické reprezentace). Vedle relativně nízkého povědomí, které měli o v té době ještě pouhém návrhu ministra práce a sociálních věcí k tzv. tříročlostní rodičovské dovolené, lze za problém, jehož platnost trvá i v roce 2008, považovat minimální ochotu poslanců a poslankyň, bez ohledu na jejich politickou příslušnost, hovořit o zkrácení délky rodičovské dovolené. Vzhledem k tomu, že s dobou trvání svého mandátu pracují jako s maximem času, v jehož rozsahu zvažují jakékoli změny, nejsou připraveni na diskusi o výhledech do budoucnosti rodičovské péče, resp. k ní nejsou ochotni. Zároveň ani neuvažují o možnostech státu v oblasti podpory institucionální péče a v tomto směru mluví o zodpovědnostech měst a obcí. Tato zodpovědnost je samozřejmě faktická, neboť byla státem na obce a kraje přenesena, ovšem tímto „přehazováním horkého bramboru“ nelze dojít k žádnému výsledku, který by měl efekt pro současné rodiče malých dětí nebo rodiče nastávající. I v případě jisté otevřenosti k existenci mateřských škol (téma jeslí bylo zcela mimo diskusi) spíše spoléhají na iniciativu firem v zakládání mateřských škol ve vlastní režii. Motivací k tomuto názoru je, že buď nevěří tomu, že stát, resp. kraje nebo města, budou ochotni investovat do zakládání mateřských škol, nebo odkazují na zájem zaměstnavatelů investovat do lidských zdrojů a získat jisté úlevy, jimž se však zatím nedostalo nijak reálné podoby.

Při snaze o zobecnění již řečeného lze konstatovat, že za současné situace nemá smysl snažit se prolobbovat zásadní změny v legislativě, která se více či méně přímo dotýká rovného postavení žen a mužů ve společnosti. Členové a členky stran vládní koalice jsou k diskusi otevření pouze v kontextu rodinné politiky, a to v té podobě, jak ji známe od 1. ledna 2008. Za pozitivní lze považovat jistou míru zájmu politické reprezentace, ale i zaměstnavatelů, o angažování se otců v péči o děti. Reálně se však tento zájem v aktuálních opatřeních příliš neodráží, možná až na doporučení přijaté na posledním zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti k ustavení Dne otců, který by byl paralelou ke Dni matek a měl by být jakýmsi příspěvkem k podpoře aktivního otcovství. Zároveň je součástí tzv. prorodinného balíčku, který byl zpracován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a vládou schválen v polovině listopadu 2008, návrh zavedení otcovské dovolené jako nové dávky nemocenského pojištění, na niž bude moci otec novorozence nastoupit na dobu jednoho týdne. Nelze ovšem předpokládat, že cesta prorodinného balíčku z vlády do reálného života bude nekomplikovaná a rychlá. Prorodinný balíček se snaží o komplexní přístup, který zahrnuje nový typ služeb v oblasti hlídání a péče o děti, navrhuje daňové výhody pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti a představuje změny ve financování péstounské péče.

S ohledem na více či méně intenzivní lobbying a poskytování celé řady relevantních informací politické reprezentaci i médiím ze strany ženských nevládních organizací (ať už vycházejících z různých výzkumů, případových studií, analytické činnosti, zkušeností ze zahraniční praxe, práce s klienty/-kami apod.) lze usuzovat, že byť se jim aktuálně příliš nedaří získat si adekvátní respekt a potenciálně i podporu – nejen finanční – na své aktivity, dochází mezi politiky a političkami k postupnému, ač hodně pomalému, genderovému zcitlivění. Velkou roli zde hrají i média, v nichž již působí novináři/-ky s alespoň minimální genderovou citlivostí, jíž nabyli buď díky vzdělávacím aktivitám NNO v tomto směru (zde je

třeba zmínit např. projekty Žáby na prameni, Otevřené společnosti, projektu gitA – Genderová informační a tisková agentura organizace proFem o.p.s., resp. aktivit organizace gitA o.s.). Nejde však jen o zvyšování povědomí a informovanosti politiků, resp. médií a obecně veřejnosti, ale také aktivní zapojení do institucionálních mechanismů, které jsou ženským organizacím otevřeny, a připomínkování dalších potenciálních opatření v oblasti rovných příležitostí, resp. rodinné politiky (může jít např. o téma otcovské dovolené či zřizování firemních školek nebo jiných alternativních forem péče, případně o zvažované daňové úlevy pro zaměstnavatele poskytující flexibilní a částečné úvazky). A to se – za jisté podpory dalších organizací, např. odborů – relativně daří, byť ne s obrovskými výsledky a okamžitými změnami.

Faktem zůstává, že rovnost příležitostí je tématem spíše opomíjeným a na vyšších úrovních nepříliš oblíbeným. Jinak tomu je dnes v privátní sféře, kde došlo z důvodu celé řady aspektů k proměnám, jež v mnohém vedly zaměstnavatele k mnohem větší citlivosti k diverzitě a multikulturalitě než s jakou se lze setkat mezi politiky. I na této úrovni existuje pro diskusi o rovnosti příležitostí řada témat, která stojí za to otevřít. Podobně je tomu v oblasti veřejné správy, zejména v městech, obcích a regionech, jimž je dána jistá míra svobody a nezávislosti a odkud lze možná i čekat jiný pohled na současnou politickou kulturu a její vliv na pojetí mnoha společenských témat a souvislostí.

2. Změny v institucionálních mechanismech související s opatřeními k rovným příležitostem, včetně tzv. antidiskriminačního zákona

Oproti roku 2007, kdy k téměř žádným zásadním změnám v institucionálních mechanismech zajišťujících politiku rovných příležitostí v České republice nedošlo, přinesl rok 2008 některé dílčí změny a alespoň do jisté míry diskusi o rovnosti žen a mužů posunul. Je tomu tak i díky některým z aktivit ministryně pro lidská práva a menšiny, jejíž pozici vytvořila teprve současná vláda, byť častým argumentem lidskoprávních aktivistů je, že vytvoření této ministerské pozice nutně přímo neimplikuje aktivní politiku a kroky v oblasti lidských práv. Se svým týmem se ministryně pro lidská práva a menšiny zabývá dodržováním lidských práv, rozvojem občanské společnosti a neziskového sektoru, záležitostmi romské komunity a národnostních menšin a systematicky napomáhá usnadnění života zdravotně postižených občanů.¹

Jednou z jejích priorit je podle ní tzv. antidiskriminační zákon. Ačkoli ten sice dle nevládních organizací doznal značných změn a obsahuje mnohé ústupky z původně navrhovaného znění, i přesto se na potřebnosti jeho přijetí s ministryní shodují a zákon podporují; nikoli však část politické reprezentace, která jej považuje za nadbytečný. Česká republika totiž v současnosti dlouhodobě postrádá antidiskriminační legislativu a na neexistující zákon odkazují i platné zákony. Myšlenka antidiskriminačního zákona, resp. Zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, spočívá v tom, že by byl rozšířen koncept antidiskriminace a bylo by více chráněno právo všech na rovný přístup ke vzdělání, práci, zdravotnické péči, sociálním výhodám či bydlení pro všechny obyvatele České republiky. Zároveň by tento zákon zakazoval diskriminaci z důvodu rasy, etnicity, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního stavu, náboženství či víry, a také z dalších

¹ Více informací o cílech ministryně pro lidská práva a menšiny je k nalezení zde: <http://www.vlada.cz/cs/vlada/clenove/stehlikova/uvod/default.html>

důvodů (např. jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině). O osudu antidiskriminačního zákona však není dodnes rozhodnuto, ačkoli je, jak uvádí na svých stránkách Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, na „pořadu dne“ již třetím rokem.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva mj. zpracovala argumenty k celé řadě výhrad, jež mohou v souvislosti s diskusí o nediskriminaci, antidiskriminaci nebo pojetí vlastního zákona vyvstat.² Díky tomu, že genezi zákona sleduje od jeho první verze, je možné porovnat původní a aktuální znění zákona a zasadit současné znění zákona do kontextu další související legislativy, která pokrývala či dosud pokrývá antidiskriminační ustanovení – například zákona o zaměstnanosti či zákoníku práce.

Vedle postu ministryně pro lidská práva a menšiny, který ustavila teprve současná vláda, existují další institucionální mechanismy, které byly zavedeny již v předchozích letech. Jde v první řadě o pozice tzv. gender focal points, tj. osob zodpovědných za koncepci rovných příležitostí na každém ministerstvu s tím, že tato pozice je minimálně půlúvazková. Systém gender focal points byl ustaven počínaje 1. lednem 2002, v roce 2004 pak bylo umožněno rozšířit původně poloviční úvazek až na celý. Až do konce roku 2007 bylo koordinací genderové politiky pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, kde Oddělení pro rovnost mužů a žen původně spadalo pod Odbor mezinárodních vztahů a evropské integrace, a od 1. listopadu 2006 bylo začleněno do Odboru rodinné a sociální politiky. Od 1. ledna 2008 pak bylo přesunuto do gesce ministryně pro lidská práva a menšiny a tedy na Úřad vlády, kde zároveň plní roli sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Vedle tohoto přesunu oddělení na Úřad vlády nedošlo k jiným změnám – např. rozšíření počtu jeho pracovníků/-ic, ačkoli poddimenzovanost počtu osob, které v tomto oddělení působí, je často kritizována odborníky/-cemi na rovné příležitosti žen a mužů.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, jejíž vznik byl iniciován nevládními organizacemi již v roce 2001, je po jistém tápání v roce 2007 opět funkční, dokonce rozšířila své řady o více zástupkyň/-ců nevládních organizací, a vytvořila dva výbory – Výbor pro prevenci domácího násilí a Výbor pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě. Oba výbory byly v roce 2008 velmi aktivní a podařilo se jim prosadit do diskuse celou řadu zajímavých témat, nebo je alespoň otevřít. Zmíňme například téma financování neziskových organizací zabývajících se ženskými lidskými právy a rovnými příležitostmi.

Naopak Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů (dříve Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen), který spadal pod Radu vlády pro lidská práva, byl na podzim 2008 zrušen s odkazem na to, že ve své působnosti dubluje Radu vlády pro rovné příležitosti, byť původní náplní jeho práce bylo zejména sledovat a vyhodnocovat aktivity České republiky směrem k Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen. Nejdříve byl Výbor v roce 2007 přejmenován a o rok později zrušen s tím však, že o variantě zrušení se spekulovalo již od počátku roku 2008, v důsledku však členům a členkám Výboru bylo jeho zrušení pouze oznámeno elektronickou poštou bez jasného vysvětlení důvodů, které k tomu vedly, a zmínkou o tom, kdo činnost Výboru převezme.

² <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/faq.phtml>

Součástí institucionálních mechanismů prosazování rovnosti příležitostí také zůstává dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů,³ který má vždy jednoletou platnost, a dále souhrnné zprávy o jeho plnění za daný rok.⁴ Historie tohoto dokumentu, který by bylo možné označit za akční plán v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, se datuje do roku 1998.

Priority pro rok 2008 byly vládou schváleny v květnu 2008 s tím, že jejich struktura je následující: (1) Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády, (2) Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí, (3) Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě, (4) Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny, (5) Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností, (6) Potlačování násilí páchaného na ženách, a (7) Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže. Tento dokument pokrývá celou řadu témat, která tvoří široký koncept rovnosti příležitosti žen a mužů a v případě jeho strategického naplňování by bylo jednoznačně možné hovořit o efektivním přístupu k naplňování principů rovných příležitostí.

Realita je však v mnohém odlišná, což mj. potvrzuje i obecnost souhrnné zprávy za rok 2007. Nelze í však přít snahu o kritický přístup k vyhodnocení aktivit na úrovni různých ministerstev a reflexi připomínek a doplnění ze strany NNO. Faktem zůstává, že celá řada aktivit, na něž se vláda v souhrnné zprávě odvolává (a není to jen případ souhrnné zprávy za rok 2007, ale i léta předchozí), byla plně realizována nevládními organizacemi, mnohdy ze zdrojů zahraničních nadací, které nikterak nesouvisejí s dotacemi nebo finanční podporou státu. Blíže se kritickému srovnání priorit vlády v oblasti rovnosti příležitostí žen a mužů a jejich konkrétní realizace v praxi věnuje Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008,⁵ která byla v letošním roce vydána Nadací Open Society Fund Praha a zabývá se pohledem na předchozí dva roky právě v kontextu rovných příležitosti v žité praxi České republiky.

Mezi institucionální mechanismy politiky rovných příležitostí v České republice lze ještě zařadit dvě stále komise Poslanecké sněmovny, tj. Stálou komisi pro rodinu,⁶ jíž předsedá poslanec KDU-ČSL Tomáš Kvapil, a Stálou komisi pro rovné příležitosti,⁷ jíž předsedá poslankyně KSČM Soňa Marková. Tyto dvě komise vznikly za současného složení PSP ČR a ve svých aktivitách do jisté míry následují činnost Stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti, která byla v působnosti v předchozím volebním období.

³ Dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů:

http://www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnepriležitost/dokumenty/UV_540_2008priloha.pdf

⁴ Souhrnná zpráva k plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2007: <http://www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnepriležitost/dokumenty/souhrnna-zprava-za-rok-2007.pdf>

⁵ <http://www.proequality.cz/res/data/005/000588.pdf>

⁶ <http://www.psp.cz/sqw/fsnem.sqw?f1=5&f2=3&id=809>

⁷ <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=95&ido=810>

3. Priority rovných příležitostí v prioritách předsednictví České republiky Evropské unii v 1. polovině roku 2009

Českou republiku čeká v prvním pololetí roku 2009 předsednictví v Radě Evropské unie, kde nastoupí po Francii a bude předcházet předsednictví Švédska. Stejně jako ostatní předsedající země si stanovila priority,⁸ jimž se chce primárně věnovat a z nichž mnohé sdílí právě s Francií a Švédskem v kontextu tzv. Troiky. Mottem českého předsednictví je okřídlené „Evropa bez bariér“, jež má postihnout český postoj k evropské integraci s tím, že překonávání bariér v různém významu je součástí sektorových priorit českého předsednictví.

Klíčovou oblastí zájmu předsednictví bude konkurenceschopnost, otevřenost Evropy i její bezpečnost, dále je třeba zmínit energetickou bezpečnost a udržitelnost, a spolupráci se zeměmi mimo Evropskou unii.

Nerovné postavení žen a mužů však za bariéru považováno není, byť lze do jisté míry toto téma zařadit do kontextu Zvyšování zaměstnanosti a pružnosti trhu práce pomocí obecných zásad flexibilitoty, který je jednou z oblastí, na niž se bude české předsednictví zaměřovat. Ženské organizace sdružené v České ženské lobby se proto rozhodly pro alternativní priority českého předsednictví EU a budou se v první polovině roku 2009 věnovat výhradně poukazování na nedostatečnou pozornost, kterou Česká republika zaměřuje na rovnost příležitostí žen a mužů. Jak uvádějí v předběžné pozvánce, je „období českého předsednictví v Evropské unii ideální pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů na české úrovni a představení tohoto tématu jako priority Evropské unie – pro Českou republiku bohužel jen ve stínové podobě. „Stínové aktivity rovných příležitostí žen a mužů“ České ženské lobby poukáží na problémy související s pozicí žen ve společnosti a budou představeny v evropském kontextu. Na některé z problémových oblastí, v nichž nejsou stejná práva žen a mužů dosud dostatečně zajištěna, poukáže 5 seminářů / kulatých stolů / happeningů včetně tiskových konferencí.“

I přes výhrady, které mají ženské NNO ke struktuře priorit českého předsednictví, nelze vládě upírat snahu o pokrytí celé škály témat – včetně diverzity a multikulturality. Dokazuje to mj. program akcí, které se na oficiální i pracovní úrovni chystají na 1. polovinu roku 2009 a zahrnují konference a setkání různé velikosti a koncepce. Patří mezi ně mj. konference o ženách ve výzkumu, setkání na vysoké úrovni k gender mainstreamingu či mezinárodní genderová konference. Při širším pohledu na program předsednictví lze ocenit i pozornost věnovanou postavení romské menšiny, roli neziskových organizací ve společnosti, postavení migrantů, situaci seniorů v kontextu demografického vývoje a dalším tématům, která lze nahlédnout také z genderové perspektivy, byť nejsou primárně zaměřeny právě na ženy a muže.

Za problematickou lze proto považovat nikoli nepozornost české vlády k rovným příležitostem žen a mužů v zemích Evropské unie, ale nedostatečnou otevřenost či nedostatek komunikace ze strany vlády, resp. relevantních orgánů, s neziskovými organizacemi v podobě jejich nepřizvání ke spoluorganizaci či připomínkování jim tématicky a obsahově blízkých událostí. Od zkušených expertek v lobbyingu a komunikaci s vládními představiteli/-kami totiž vzešlo nosné doporučení: najít osobu, která by se podílela na

⁸ http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/dokumenty/sektorove_priority-cervenec2008.pdf

vládních aktivitách v oblasti rovných příležitostí a byla jakousi „spojkou“ mezi vládou a nevládními organizacemi zabývajícími se rovností příležitostí. Takto například fungují zasedání Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen v New Yorku, kdy zástupce/-kyně vládní delegace pravidelně na každodenních brífincích informuje zástupkyně/-ce ženských nevládních organizací a sítí o tématech, o nichž se jednalo na vládní úrovni (tuto praxi například popisují ženskoprávní aktivistky z Německa či Spojeného království).

Vláda by tak zajistila sdílení informací s nevládními organizacemi, mohla dosáhnout širší medializace témat a podpory ze strany občanské společnosti, a zároveň těmto organizacím dokázala, že téma rovných příležitostí nepovažuje za minoritní, byť není mezi top pěti prioritami předsednictví. Zejména medializace celého kontextu předsednictví by byla více než žádoucí, neboť i koncem roku 2008 řada obyvatel České republiky netuší, že jejich zemi čeká evropské předsednictví... Ženským nevládním organizacím by se tak naopak dostalo respektu za činnost, které se dlouhodobě věnuje, a výsledky, jichž dosahuje a často jimi dokonce supluje roli státu nebo regionů.

4. Ženy a politika a rozhodovací pozice ve veřejných institucích s důrazem na regionální a senátní volby

Rok 2008 byl volebním rokem – na podzim 2008 se uskutečnily krajské volby a zároveň s nimi pak proběhly volby senátní, v nichž došlo k obměně 1/3 senátních postů. Volby s sebou nepřinesly jen zpochybnění vládní politiky koalice ODS, KDU-ČSL a Strany zelených v podobě výrazné výhry ČSSD, díky níž došlo ke změně poměru sil v Senátu Parlamentu České republiky, ale také zvýšené zastoupení žen právě v Senátu.

Počínaje 26. listopadem 2008, kdy poprvé zasedl Senát v novém složení, bude v horní komoře Parlamentu České republiky větší zastoupení než v Poslanecké sněmovně – namísto původních 11 křesel v současnosti ženy obsadily míst 14 z 81, tj. dosáhly 17% zastoupení. To sice stále neodpovídá 30% hranici, která je považována za kritickou, ovšem každé zlepšení má svůj význam. Celkem bylo v senátních volbách na podzim 2008 zvoleno pět žen: Alena Gajdušková za ČSSD ve Zlíně (64 % hlasů), Hana Doupovcová za ČSSD v Uherském Hradišti (51 %), Marta Bayerová za KSČM ve Znojmě, Eva Richtrová za ČSSD ve Frýdku-Místku (68 %) a Dagmar Zvěřinová za ČSSD ve Žďáru nad Sázavou (59 %).

Také na úrovni krajů došlo k prvnímu průlomů: byla zvolena první hejtmanka – a to Milada Emmerová v Plzeňském kraji. Bývalá ministryně zdravotnictví je tak první ženou, které se podařilo změnit dosud platné pravidlo, že hejtmany jsou v České republice výhradně muži. V souvislosti s jejím zvolením je zajímavé zmínit, že dostala nejvíce preferenčních hlasů voličů a voliček – dle informací občanského sdružení Fórum 50 % jich bylo celkem 36,4 %.⁹ Fórum 50 % se věnovalo i označení její funkce termínem hejtmanka, který sice v zákoně není, přesto se i Ústava pro jazyk český „přimlouvá za používání ženského přechýleného tvaru hejtmanka.“ Vzhledem k tomu, že jednání na úrovni krajů nejsou koncem listopadu ještě všude ukončena, je možné, že zastoupení žen mezi hejtmany se změní: například 27. listopadu 2008 byla představena nově zvolená hejtmanka Ústeckého kraje Jana Vaňhová, zvolená za ČSSD.

⁹ http://www.padesatprocent.cz/?c_id=601

Zastoupení žen v krajských zastupitelstvech dosáhlo po podzimních krajských volbách 17,5 % s tím, že nejvíce žen je v zastupitelstvu Pardubického kraje – 22,25 %, následuje kraj Středočeský (21,5 %); 20 % zastoupení žen pak mají ženy ve čtyřech krajích: Moravskoslezském, Zlínském, Plzeňském a Jihočeském. Nejnižší zastoupení žen je v zastupitelstvu Královehradeckého kraje (11,1 %).¹⁰

V současnosti se již politické strany začínají připravovat na volby do Evropského parlamentu, které proběhnou v červnu 2009 a ČSSD volá vzhledem k oslabení vlády a koalice v Poslanecké sněmovně po předčasných parlamentních volbách, které by se konaly ve stejnou dobu. Zajímavé bude jistě sledovat, jak si politické strany povedou při sestavování kandidátních listin. Pozornost tomu, jak si vedly při přípravě letošních senátních voleb, věnovalo občanské sdružení Fórum 50 % – analyzovalo totiž počty žen kandidujících do Senátu a došlo k neradostnému výsledku: z celkem 200 kandidátů bylo pouhých 34 žen. Dále se také podívalo na prostor, který ženám poskytly jednotlivé strany. Výsledky nejsou – víceméně v případě všech parlamentních stran – nikterak pozitivní, neboť například ODS nenominovala žádnou ženu, KDU-ČSL jedinou.¹¹

V Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR je v současnosti 15,5% zastoupení žen (oproti předchozímu volebnímu období kleslo o 2 %), zatímco na úrovni měst a obcí se participace žen zvýšila z 22,7 % na přibližně 25 %. V žebříčku sestavovaném Meziparlamentní unií¹² podle zastoupení žen v národních parlamentech se Česká republika nachází až na 76. místě. Prvních deset míst zaujímají: Rwanda (56,3 % v dolní komoře parlamentu), Švédsko (47 %), Kuba (43,2 %), Finsko (41,5 %), Argentina (40 %), Nizozemí (39,3 %), Dánsko (38 %), Angola (37,3 %), Kostarika (36,8 %) a Španělsko (36,3 %). Ze zemí Evropské unie za Českou republikou zaostává Řecko (14,7 %), Irsko a Slovinsko (v obou zemích je 13,3 % zastoupení žen v dolní komoře parlamentu) a Rumunsko (9,4 %).

Mezi ministry jsou dvě ženy – ministryně pro lidská práva a menšiny a ministryně obrany s tím však, že tato vláda na svém počátku měla ženu ještě v pozici ministryně školství, mládeže a tělovýchovy.

Zastoupení žen v politických stranách se pohybuje v rozmezí od 30 do přibližně 50 % s tím, že nejvíce členek má KDU-ČSL (52 %), nejméně naopak ČSSD (30 %).

Za zmínku také stojí, že na sněmu ODS, který proběhl začátkem prosince 2008, bylo zvoleno nové předsednictvo strany, v němž všechny nejvyšší pozice (předsedy, 1. místopředsedy a čtyř místopředsedů) zastávají muži. Výkonnou radu ODS tvoří celkem 39 osob, mezi nimiž je pouze jediná žena.

¹⁰ Všechna data týkající se i zastoupení žen z jednotlivých stran v krajských zastupitelstvech shromáždilo občanské sdružení Fórum 50 %: http://www.padesatprocent.cz/?c_id=590

¹¹ http://www.padesatprocent.cz/?c_id=553

¹² <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

5. Ženy a ekonomika, včetně programů sladování osobního a pracovního života

V České republice jsou ženy dlouhodobě velmi ekonomicky aktivní: v roce 2006 činila míra jejich ekonomické aktivity 62,3 % (v případě mužů tento podíl dosahoval 78,3 %).¹³ Dle jiných údajů Českého statistického úřadu však ekonomická aktivita žen činí jen 50,5 %, resp. 68,6 % v případě mužů.¹⁴ V případě prvních citovaných dat by již Česká republika splňovala cíle stanovené v Lisabonu, tj. dosáhnout do roku 2010 60 % ekonomické aktivity žen; s ohledem na následně citované údaje by to naopak znamenalo, že Česká republika čelí období, kdy bude třeba blíže se zaměřit na překážky ve vyšší ekonomické aktivitě žen a jejich postupné odstranění.

Celková míra zaměstnanosti žen činila v roce 2006 46,1 %, v případě mužů toto číslo dosahovalo 64,6 %. V případě obou pohlaví je celková míra zaměstnanosti relativně stabilní, vyšší hodnoty dosahovala jen v roce 1993 a 1995. Zajímavé je v tomto kontextu srovnání míry zaměstnanosti dle věku žen a mužů, kde se v případě žen ve věku 25-39 let výrazně projevuje pobyt na mateřské a rodičovské dovolené.¹⁵

Ženy jsou také těmi, kdo více využívá možnost práce na částečný úvazek – činí tak přibližně 8,7 % ekonomicky aktivních žen,¹⁶ byť tento údaj doznal od roku 2006 s největší pravděpodobností jistých změn, neboť v souvislosti s velkými demografickými změnami, tj. baby-boomem, v němž se poslední dva roky Česká republika nachází, dochází k větší poptávce i nabídce různých flexibilních a alternativních pracovních míst. Lze tedy předpokládat, že v současnosti je více pozic nabízeno v režimu částečných úvazků tak, aby jich mohly využít ženy či muži na rodičovské dovolené. Bude však pravděpodobně trvat ještě dlouho, než se Česká republika dostane na úroveň 27 zemí EU, kde průměrný podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek dosahuje 31,2 % (resp. 7,7 % v případě mužů).

Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v roce 2006 činil dle údajů Českého statistického úřadu 75,4 %, podíl mediánové mzdy žen na mediánové mzdě mužů pak v témže období dosahoval 81,7 %, tj. gender pay gap činil 18,3 %. Tento rozdíl se v průběhu let mírně snižuje: v roce 1996 byl 21,1 %.¹⁷

Ženy jsou také těmi, kdo tvoří větší část nezaměstnaných osob – v roce 2006 bylo žen mezi nezaměstnanými 8,8 %, zatímco mužů 5,8 %.¹⁸ Podobně je tomu v otázce dlouhodobé nezaměstnanosti – ta v roce 2006 činila celkově 4,1 % s tím, že žen bylo 5,2 % a mužů 3,2 %.¹⁹ Rozdíl v zastoupení žen a mužů mezi dlouhodobě nezaměstnanými je již několik let srovnatelný; od začátku 90. let 20. století ženy tvoří nadpoloviční většinu mezi nezaměstnanými i dlouhodobě nezaměstnanými.

¹³ Mezinárodní srovnání v EU: [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9FB/\\$File/1413074402.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9FB/$File/1413074402.pdf)

¹⁴ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9F5/\\$File/1413074401.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9F5/$File/1413074401.pdf)

¹⁵ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA16/\\$File/1413074417.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA16/$File/1413074417.pdf)

¹⁶ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9EF/\\$File/1413074430.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9EF/$File/1413074430.pdf)

¹⁷ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA04/\\$File/1413074436.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA04/$File/1413074436.pdf)

¹⁸ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9E8/\\$File/1413074424.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BC9E8/$File/1413074424.pdf)

¹⁹ [http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA10/\\$File/1413074425.pdf](http://czso.cz/csu/2007ediciplan.nsf/t/B7002BCA10/$File/1413074425.pdf)

Český trh práce vykazuje i v současnosti výrazné rysy horizontální²⁰ i vertikální²¹ segregace. Například v „typicky“ ženských profesích – tj. ve školství a zdravotní a sociální péči působí 76,2 %, resp. 78,7 % žen.²² Naproti tomu o profesích, v nichž výrazně převažují muži – tj. všech těžebních oborech a stavebnictví, kde podíl mužů tvoří 82-90 %, se jako o maskulinizovaných nehovoří, natož aby jejich vysoké zastoupení bylo problematizováno jako například školství.

Co se týká legislativy, nedošlo v roce 2008 k žádným výrazným změnám – zákoník práce doznal změn již v roce 2007, a to včetně toho, že se zbavil antidiskriminačních opatření s odkazem na dosud neexistující antidiskriminační zákon. Připomeňme jen, že první důležitá novela Zákoníku práce vstoupila v platnost k 1. lednu 2001 s tím, že poprvé – a spolu s ní některé další zákony (o zaměstnanosti, o mzdě a o platu ad.) zakázala přímou a nepřímou diskriminaci z celé řady důvod, včetně pohlaví. Na začátku 21. století česká legislativa také poznala institut rodičovské dovolené (s tím, že dnes se již např. na půdě Úřadu vlády hovoří o nevhodnosti termínu „dovolená“ v této souvislosti), zakázala nežádoucí chování sexuální povahy, a přistoupila k přenosu důkazního břemene v případech diskriminace a sexuálního obtěžování. Díky dalším novelizacím zákoníku práce byla blíže definována již zmíněná přímá a nepřímá diskriminace v zaměstnání a přístupu k němu, dále obtěžování a sexuální obtěžování, nebo nárok na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Koncept rovných příležitostí se promítl i do dalších zákonů – např. o inspekci práce. I proto, že česká legislativa doznala mnoha pozitivních změn a přijala rovné příležitosti za své alespoň na legislativní úrovni, lze již zmiňovaný proces přijímání antidiskriminačního zákona a problémy, které kolem něj neutichají, považovat za skutečný krok zpět.

Další velkou změnou, kterou přinesl rok 2007, ovšem v reálném životě se odráží od 1. ledna 2008, je tzv. třírychlostní rodičovská dovolená. Ta na jednu stranu vnáší do života rodičů jistou svobodu v rozhodování, zároveň však nenabízí alternativní plán pro případ, kdy se rodiče rozhodnou pro nejkratší, tj. dvouletou variantu, a poté by rádi své dítě umístili do jeslí a dále do mateřské školy. Vzhledem k nedostatku míst v obou typech zařízení i velkému nezájmu o zřizování zejména jeselských zařízení ze strany vlády, resp. krajů a obcí, však často nemají šanci místo pro své dítě najít.

V současnosti lze v souvislosti s již zmiňovaným tématem alternativních nebo částečných úvazků vysledovat jak na straně zaměstnankyň/-ců, tak na straně zaměstnavatelů, rostoucí zájem o tyto typy úvazků a vzájemnou vstřícnost. Na úrovni firem proto vznikají projekty či celé koncepce, jak k nestandardním pracovním úvazkům přistupovat, jak je nabízet a zabezpečit. Jak píše Ana Lužaić v časopise HR forum č.7-8/2008, jmenovitě jsou zákoníkem práce upraveny dva typy úvazků. Jsou jimi zkrácený pracovní úvazek a pružná pracovní doba. Dále pak samozřejmě existují i práce konané na základě dohody, a to dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. V neposlední řadě se zcela určitě rozmáhají

²⁰ Horizontální segregací se rozumí větší zastoupení žen (či mužů) v určitých sektorech či zaměstnáních, která jsou pak označována jako „typicky“ ženská nebo mužská. K těmto povoláním se váže řada stereotypů budovaných již na nejnižším stupni výchovně-vzdělávacího procesu s tím, že ženská povolání jsou navíc a často automaticky spojována s nižšími příjmy.

²¹ Vertikální segregace je definována nižším zastoupením žen, resp. vyšším zastoupením mužů, na postech se zvyšující se odpovědností a rostoucími rozhodovacími možnostmi – zde lze jako příklad uvést posty ředitelů základních a středních škol – byť je školství tzv. přefeminizované, mužů ředitelů je nepoměrně více než by se dalo očekávat vzhledem k reprezentaci žen ve školství.

²² [http://czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0E/\\$File/1413074411.pdf](http://czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0E/$File/1413074411.pdf)

formy pracovních úvazků zákoníkem práce přímo neupravené, jako práce z domova, tzv. teleworking, stlačený týden, sdílené pracovní místo atd.

Na místě je zde citovat průzkum, který proběhl v říjnu 2007 mezi zaměstnavateli se sídlem v Praze a týkal se využívání flexibilní pracovní doby. Jeho výsledky mj. zmiňují, že celkem 80 % dotazovaných společností využívá pružnou pracovní dobu; 69 % podniků umožňuje některým svým zaměstnancům práci na částečný úvazek, a 74 % zaměstnavatelů uvádí, že jejich za zaměstnancům je umožněn snazší návrat z mateřské/ rodičovské dovolené. Zdá se tedy, že alespoň v Praze a dalších větších městech České republiky mají ženy i muži dostatek příležitostí, jak sladit svůj soukromý život s pracovním, bez ohledu na to, zda již mají rodinu či nikoli, ale naopak studují nebo čas mimo zaměstnání tráví dle svého zvažení.

Jiný průzkum realizovala na přelomu let 2007 a 2008 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů – ten se týkal zájmu o alternativní úvazky ze strany aktuálně velmi zajímavé skupiny – žen,²³ ale i zájmu zaměstnavatelů²⁴ takové úvazky nabídnout, nejen ženám, ale i studujícím, hendikepovaným, seniorům apod.

Největší zájem projevily dotazované o standardní poloviční úvazek (5x týdně 4 hodiny), bylo jich celkem 34 %. Následoval zájem o ½-¾ úvazek v podobě práce z domova s využitím internetu nebo telefonu (32 %), flexibilní poloviční úvazek (25 %), částečný úvazek kombinující práci z domova s prací v zaměstnání (23 %) a sdílené pracovní místo (9 %). Dobu, po níž by chtěly pracovat na alternativní úvazek, většina omezila dvěma až čtyřmi lety (30 %), 1-2 roky by v alternativním pracovním režimu chtělo pracovat 27 % žen, do 1 roku pak 16 %. Ostatní by zvažovaly stále využívání alternativních úvazků s tím, že 73 % žen by se výhledově chtělo vrátit k práci na celý úvazek. Největší zájem vyjádřily v souvislosti s alternativními úvazky o pozice v administrativě (57 %), shodně (32 %) pak v nižším nebo středním managementu s tím, že v mnoha případech volily více než jednu z variant. pozitivním zjištěním je motivace žen k dalšímu vzdělávání a rozvoji: 95 % z nich projevilo zájem o rozšíření vzdělání (informační technologie, manažerské dovednosti, komunikační dovednosti apod.) v průběhu práce na alternativní úvazek.

Podle zaměstnavatelů je nejčastěji využívaným typem flexibilních pracovních úvazků práce na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce (přes 85 % firem), dále zkrácené úvazky a flexibilní / pružná pracovní doba (80 %). Management (nižší, střední a vyšší) nejvíce využívá možnosti flexibilní pracovní doby. Ostatní profese (ve výrobě a administrativě) zase nejčastěji pracují na dohody (DOPP a DOPČ) a zkrácené úvazky. Matky a otcové na mateřské a rodičovské dovolené jsou ve většině případů zaměstnání v administrativě (46 %), a dále ve srovnatelné míře ve výrobě nebo směnném provozu

²³ V dotazníkovém šetření vyjádřilo zájem o práci na alternativní úvazek 98 % ze všech dotázaných. Dotazník vyplnilo 390 žen ve věku od 20 do 65 let věku. Nejvíce zastoupeny (44 %) byly ženy od 31 do 40 let, dále od 20 do 30 let (25 %) a od 41 do 50 let (20 %). Většina žen má středoškolské vzdělání (65 %), 32 % z nich pak vysokoškolské. 44 % z osloveného vzorku je v současnosti na mateřské nebo rodičovské dovolené, 27 % pracuje na celý úvazek, 17 % na částečný. 64 % žen je ochotno do zaměstnání dojíždět. V současnosti (nebo před nástupem na MD/ RD) ženy, které vyplnily dotazník, pracují v administrativě (30 %), nižším (25 %) a středním (27 %) managementu; ostatní pak působily či působí ve výrobě, obchodu, směnném provozu či naopak ve vyšším managementu.

²⁴ Na šetření reagovalo celkem 105 z 250 oslovených společností. Průzkumu se zúčastnily společnosti s počtem zaměstnanců od 1 do 7917. Převážná část společností, které v průzkumu odpověděly, patřila do skupiny s 500 až 3000 zaměstnanci. Zapojily se společnosti z výroby, bankovníctví, IT, telekomunikací, vzdělávání a poskytování služeb.

(25 %) a na pozici nižšího managementu (18 %). Malé procento rodičů na mateřské a rodičovské dovolené pracuje na pozici středního a vyššího managementu (11 %).

Dobré příklady k uplatňování rovných příležitostí žen a mužů, diverzity a konkrétních programů sladování profesního a osobního života přináší vedle neziskových organizací, které se tématu věnují (např. Gender Studies, o.p.s. v projektu Firma roku: Rovné příležitosti, Aperio, o.s. a Otevřená společnost, o.p.s. v případě genderových auditů atp.) také odborná média (časopisy HR forum, HR Management, CSR Fórum) a případně celostátní deníky či jejich online verze (Mladá fronta Dnes, Hospodářské noviny) a do jisté míry také tzv. ženské časopisy (Marianne, Elle, Marie Claire, Žena a život, Žena + atp.).

Uvedme alespoň několik příkladů přímo z firem. Zaměstnavatelé obvykle začínají analýzou: společnost Nestlé zahájila projekt „Možnosti a meze alternativních pracovních režimů“ věnovat již v roce 2006. Jeho cílem bylo zjistit, u jakých pracovních pozic/prací by bylo možné zavést alternativní režimy, jak je nejlépe zavést ke spokojenosti všech stran, jaké jsou výhody a nevýhody jejich zavedení, jak dostat alternativní pracovní režimy do povědomí všech zúčastněných stran a jak sladit nabídku s poptávkou. To vše se postupně podařilo tak, že mezi přínosy projektu patří např. možnost udržet kontakt s firmou, udržet si a rozvíjet znalosti a dovednosti během rodičovské dovolené, péče o rodinné příslušníky nebo při delší nemoci; šance udržet ve firmě zaměstnance s vysokým potenciálem, kteří z různých důvodů nemohou pracovat za „standardních“ podmínek; pocit spokojenosti vedoucí k vyššímu pracovní výkonu a zvýšení produktivity práce; zlepšení rodinné situace; možnost pracovat z domova a nerušeně nad tvůrčími úkoly (mimo open-space); a práce z domova přináší časovou úsporu doby cesty do práce a zpět.²⁵

Firma SAP byla naopak k zavádění různých nestandardních úvazků motivována zájmem ze strany studentů, rodičů – zejména matek – na rodičovské dovolené, a seniorů. Zvolili tři typy úvazku: tříčtvrteční (6 hodin denně), poloviční (4 hodiny denně) a dále možnost pro studenty pracovat na DPČ (do 20 hodin týdně) s flexibilním pracovním rozvrhem a praxí v Internship programu. Poté byla zahájena kampaň, která se velkou měrou objevila mj. v tzv. ženských časopisech. Výsledek byl ten, že v následujících několika měsících stoupl počet žádostí o práci ve společnosti o 41 %. Největší část kandidátů tvoří studenti (68 %), následovali matky (25 %), lidé v předdůchodovém věku (6 %) a hendikepovaní (1%). Sníženými úvazky firma pokryla 60 % volných pozic.²⁶

Společnost Citibank se pro svůj projekt rozhodla z důvodu zájmu zůstat v kontaktu s matkami na rodičovské dovolené – a to ve chvíli, kdy a podíl zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené dosáhl 12 % z celkového počtu 1100. Na podzim 2006 byl v HR oddělení iniciován projekt „Kontakt se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené“, jehož cílem je udržet zájem o pokračování v kariéře v bance, usnadnit návrat do pracovního procesu, udržet komunikaci a informovanost o dění v bance a umožnit dílčí pracovní zapojení do projektů i v průběhu MD a RD, což přispívá k udržení odbornosti i zlepšení finanční situace matek. Kromě zasílání firemního časopisu *CitiNews* je pro maminky jednou za dva měsíce vydáván speciální bulletin *CitiMumsWorld*, který je distribuován mailem a obsahuje aktuální informace o bance; osvědčilo se i zapojování do projektů a příležitostná práce pro banku během mateřské a rodičovské dovolené; nabídka různých forem flexibilní

²⁵ Připraveno na základě článku, který vyšel ve speciální příloze Rovné příležitosti časopisu HR forum 9/2007.

²⁶ Připraveno na základě článku, který vyšel ve speciální příloze Rovné příležitosti časopisu HR forum 9/2007.

pracovní doby tam, kde to provoz banky dovoluje, a v neposlední řadě finanční příspěvek na hlídání dětí.²⁷

6. Ženy a násilí

Téma násilí páchaného na ženách není v České republice, stejně jako v ostatních zemích, něčím neznámým, přesto lze tvrdit, že strategického přístupu ze strany relevantních orgánů se mu dostalo až v posledních několika letech a to převážně zásluhou neúnavné práce ženských neziskových organizací, které neustále problémem násilí na ženách nastolovaly jako téma, k němuž je třeba se vyjádřit legislativně. To se poprvé podařilo s přijetím novely trestního zákona, jež počínaje 1. červnem 2004 zavedl skutkovou podstatu „týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě“. Od 1. července 2004 pak do téhož zákona byla zahrnuta povinnost orgánů činných v trestním řízení poučit poškozené nebo svědky, kterým hrozí nebezpečí v souvislosti s pobytem obviněné nebo odsouzené osoby na svobodě, o možnosti žádat informace o tom, že obviněná osoba byla propuštěna z vazby nebo z ní uprchla, nebo byla odsouzená osoba propuštěna z výkonu trestu odnětí svobody nebo z ní uprchla.

Od 1. ledna 2007 je pak v platnosti novela další, která se týká závazku poskytnout osobám ohroženým domácím násilím právní prostředky komplexní ochrany, aby se psychicky a sociálně stabilizovaly a mohly svou situaci účinně řešit. Toto opatření by mělo být pomocí obětem domácího násilí, jimiž jsou v převážně většině ženy, řešit rychle problematickou situaci a případně i vyhledat azylové ubytování a další formy pomoci a podpory. Konkrétně to znamená, že od 1. 1. 2007 existuje v české legislativě tzv. institut vykázaní násilné osoby ze společně obývaného bytu nebo domu na dobu 10 dní. Od 1. ledna 2007 je v platnosti také novela zákona o sociálních službách, která by dlouhodobě měla zlepšit úroveň péče o oběti domácího násilí a také legislativně zastřešit azylové domy pro oběti násilí s veřejnou i utajenou adresou. Touto novelou byla také zavedena nová sociální služba, a to intervenční centra pro oběti domácího násilí. Počínaje rokem 2007 existuje v krajích minimálně jedno takové centrum. V intervenčních centrech je nejpozději do 48 hodin od doručení rozhodnutí o vykázaní nebo zákazu vstupu poskytnuta bezplatná pomoc osobám ohroženým násilím. Zároveň intervenční centra zajišťují komunikace s ostatními relevantními orgány (policie, obec, orgány sociálně-právní ochrany dětí atp.).²⁸

Podle informací uvedených v Záznamu ze schůze Výboru pro prevenci domácího násilí ze dne 18. ledna 2008²⁹ bylo v roce 2007 vykázáno celkem 790 osob, z toho 8 žen. Podle aktuálních údajů Bílého kruhu bezpečí pak bylo za měsíc září 2008 vykázáno 43 osob,³⁰ v období leden-srpen 2008 pak 459 osob.³¹ Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku tak dle analýz a dat Bílého kruhu bezpečí, který zohledňuje údaje získané od 15

²⁷ Připraveno na základě článku, který vyšel ve speciální příloze Rovné příležitosti časopisu HR forum 2/2008.

²⁸ Podrobněji se konceptu vykázaní a všem souvisejícím aspektům věnuje kapitola 8. Domácí násilí na ženách ve Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008.

²⁹ http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/cinnost/Z_pis_VDN_180108.pdf

³⁰ <http://www.domacinasili.cz/cz/novinky-cz/analyza-za-zari-vykazani-/-zakaz-vstupu/n149>

³¹ <http://www.domacinasili.cz/cz/novinky-cz/analyza-za-srpen-vykazani-/-zakaz-vstupu/n145>

intervenčních center, ke snížení počtu vykázaní: měsíční průměr v roce 2007 činil 72, zatímco v roce 2008 zatím 57.³²

V roce 2008 se z iniciativy Výboru pro prevenci domácího násilí začala vláda zabývat tzv. stalkingem, tj. nebezpečným pronásledováním. Stalking je popisován jako pronásledování, které se používá k získání moci a kontroly nad druhou osobou, jejímu znejistění a nátlaku.

Může nabývat různé podoby: od obtěžujícího chování, navazování kontaktu prostřednictvím různých médií, vyhledávání kontaktu s obětí, navádění třetích osob apod. Stalking bývá mnohdy doprovázen fyzickým násilím, vyhrožováním i blízkým osobám oběti. Jeho vliv na oběť se projevuje na psychickém zdraví, sociální izolaci, nutnosti změnit bydliště a/nebo zaměstnání atp. Poté, co bylo téma stalkingu otevřeno v diskusi zmíněného Výboru, se tomuto nebezpečnému fenoménu začala věnovat média a byla k němu otevřena širší diskuse.³³ Došlo k tomu i přesto, že na jednání Výboru zástupci Ministerstva spravedlnosti v průběhu informování o připravovaných změnách v trestním právu a občanském právu procesním zmínili důvody, proč nebyla skutková podstata pronásledování zahrnuta do návrhu trestního zákona.³⁴

Výboru pro prevenci domácího násilí se v roce 2008 podařilo připravit několik podstatných dokumentů, například podnět výboru k přijetí skutkové podstaty nového trestního činu nebezpečného pronásledování,³⁵ podnět k problematice utajených azylových domů,³⁶ či podnět problematice rekodifikace trestního práva procesního. Vzhledem k tomu, že členy a členkami Výboru jsou nejen představitelé/-ky ministerstev, ale také odborníci/-ce z praxe a zástupkyně/-ci nevládních organizací, které se tématu dlouhodobě věnují, lze tvrdit, že alespoň na tomto poli se různým stranám angažovaným ve stejné problematice daří nacházet společnou řeč.

V souvislosti s násilím na ženách stojí za zmínku také průzkum, který v souvislosti s tématickým grantovým kolem zaměřeným proti násilí na ženách realizoval v polovině roku 2008 Slovensko-český ženský fond spolu s výzkumnou agenturou Data Collect a podporou Nadace Vodafone. Podle tohoto průzkumu až 85 % Čechů souhlasí s tím, že se násilného chování dopouštějí častěji muži na ženách a téměř ¾ z nich považují násilí na ženách v ČR za velký problém. Až 90 % Čechů říká, že oběti násilí mají strach vyhledat pomoc. 46 % žen vidí příčinu neřešeného násilí v absenci informací o problematice i institucích, na které je možno se obrátit o pomoc. Lidé si násilí na ženách nejvíce spojují s násilím fyzickým (94 %), psychickým (86 %) a sexuálním (70 %). Méně časté jsou asociace s násilím ekonomickým (33 %). 42 % už někdy bylo v situaci, kdy je někdo fyzicky či psychicky omezoval. Téměř 2/3 (63 %) se už ve svém okolí setkaly s psychickým násilím, 45 % s fyzickým násilím.

³² <http://www.domacinasili.cz/cz/novinky-cz/analyza-za-srpen-vykazani-/-zakaz-vstupu/n145>

³³ Např.: <http://www.britske-listy.cz/2008/6/20/art41322.html> a <http://turnovskyy.denik.cz/zlociny-a-soudy/stalking20080929.html>

³⁴ Více v příloze 9 tohoto dokumentu: http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/cinnost/Z_pis_VDN_180108.pdf

³⁵ <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=35401>

³⁶ <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=41733>

7. Postavení ženských a genderových organizací a sítí

Stejně jako v předchozím roce, také v roce 2008 byla velmi aktivní síť ženských organizací Česká ženská lobby (ČŽL), která je členskou organizací Evropské ženské lobby – European Women's Lobby – evropské platformy národních sítí ženských organizací a zároveň mezinárodních ženských organizací s různým tématickým zaměřením. Česká ženská lobby pokračovala ve své podpoře antidiskriminačního zákona. Vytvořila například sérii argumentů ve prospěch přijetí antidiskriminačního zákona:

Proč Česká republika potřebuje antidiskriminační zákon a co přinese obětem diskriminace?

Přijetí antidiskriminačního zákona je jasným signálem do společnosti, že se Česká republika nejen otevřeně hlásí k ideám rovnosti a nediskriminace, ale že zároveň usiluje o skutečné naplňování těchto ideálů v každodenním životě, a že diskriminační jednání je netolerovatelné. Bude tedy měnit společenské klima pozitivním směrem.

Antidiskriminační zákon přesně vymezí, v jakých situacích, komu a jakým způsobem bude ochrana před diskriminací poskytována. Antidiskriminační zákon zakáže diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry a světového názoru. Diskriminace bude zakázána v zaměstnání, v přístupu k zaměstnání, v přístupu ke vzdělávání, v přístupu ke zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod a při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení.

Antidiskriminační zákon dá obětem diskriminace do rukou účinné nástroje, jak se diskriminačnímu jednání bránit. Oběti diskriminace se u soudu budou moci domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění (např. omluva), případně náhrady nemajetkové újmy v penězích (tzv. odškodné).

Antidiskriminační zákon přesně vymezí a definuje právní pojmy spojené s diskriminací, především definuje co je to diskriminace. V současné době se nezřídka jako diskriminační označuje každé nespravedlivé jednání, které sice nezákonné může být, ale s diskriminací nemá nic společného. Toto nadužívání pojmu diskriminace pak vede k tomu, že závažnost a důležitost tohoto problému se ve společnosti snižuje a tím se zhoršuje postavení skutečných obětí diskriminačního jednání.

Bude vytvořen antidiskriminační orgán, kterým se stane Veřejný ochránce práv; ten se bude rovností a antidiskriminací systematicky zabývat, a na něj se budou moci oběti diskriminace obracet s žádostí o pomoc.

Antidiskriminační zákon podpoří také všechny, kdo se chtějí zařadit do společnosti, ale předsudky a stereotypní myšlení jim v tom často brání a vyřazují je na okraj společnosti.

Stejně jako dalších šest desítek nevládních neziskových organizací se Česká ženská lobby připojila k Výzvě nevládních organizací poslankyním a poslancům k antidiskriminačnímu zákonu – ten byl sice schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem, ale 16. května 2008 jej vetoval prezident a od té doby se mu nedostalo v jednání Poslanecké sněmovny prostoru.

Naposledy měla Poslanecká sněmovna o antidiskriminačním zákoně jednat na své 32. schůzi, kde však nerozhodla a hlasování odložila na neurčito. Další termín, kdy by mělo

být o osudu tohoto zákona rozhodnuto, byl stanoven na 43. schůzi, která by měla probíhat od 25. listopadu 2008.³⁷

Vedle České ženské lobby se po právní stránce do diskusí týkajících se Zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) intenzivně zapojovala také Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, která sleduje celý proces přijímání antidiskriminačního zákona a dokumentuje jej na svém webu, včetně přehledu o tom, jak který poslanec/-kyně k danému zákonu hlasoval.³⁸ Argumenty, které lidskoprávní organizace uvádějí ve prospěch přijetí zákona, jsou velmi stručné a byly mj. součástí zmíněné výzvy:

Právo na rovné zacházení, které je pilířem moderní společnosti, patří k základním lidským právům každého člověka. S nikým by nemělo být zacházeno rozdílně pro jeho věk, pohlaví, barvu jeho kůže, zdravotní postižení, sexuální orientaci apod.

Právo na rovné zacházení je sice zakotveno v Listině základních práv a svobod, avšak k jeho naplňování je nezbytným předpokladem existence zákona, který umožní toto právo vymáhat v každodenním životě.

Zákon, o jehož přijetí se dlouhodobě usiluje, je ve své stávající podobě samozřejmě kompromisem. Navzdory tomu jsou nevládní organizace přesvědčeny o nezbytnosti přijetí tohoto návrhu zákona, na který oběti diskriminace řadu let čekají.

Česká ženská lobby byla rovněž aktivní v širším kontextu svého působení a to s ohledem na udržitelnost a další rozvoj neziskového sektoru v České republice. Spolu s řadou dalších organizací podpořila Výzvu zástupců NNO: *Občanský sektor doplňuje aktivity státu, ale stát jej podporovat nechce, za níž se k 31. červenci 2008 postavilo 107 subjektů. Cílem této výzvy bylo „vyzvat zodpovědné činitele i relevantní státní orgány, jmenovitě všechna ministerstva, aby veřejnost co nejdříve jasně informovaly o závazných termínech a programech čerpání strukturální pomoci pro neziskový sektor a umožnili tak neziskovému sektoru podílet se na veřejných službách a projektech přispívajících k rozvoji ČR. Zvláštní důraz je kladen na požadavek jasně formulovaných priorit v podpoře neziskových organizací, které poskytují sociální služby a k zajištění nástrojů pro naplňování těchto priorit.“*

Iniciátoři a signatáři výzvy ocenili, že zanedlouho po zveřejnění výzvy publikovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí tři výzvy k předkládání projektů v konkrétních tématických prioritách, ovšem zároveň upozornilo na fakt, že řada výzev z relevantních operačních programů avizovaných na začátek roku 2008 nebyla zveřejněna ani v polovině roku, což zásadně stěžuje kontinuitu práce nevládních organizací a výrazně komplikuje jejich udržitelnost.

V souvislosti s rozvojem České ženské lobby jako sítě zastřešující dvě desítky ženských organizací je třeba uvést, že se jí podařilo získat jistou podporu na své aktivity, které se týkají zejména nadcházejícího předsednictví České republiky Evropské unii v první polovině roku 2008 – a to od nadace Friedrich Ebert Stiftung, Nadace Open Society Fund Praha a Slovak-Czech Women's Fund. Tím je alespoň dočasně zajištěna funkčnost a návaznost aktivit, které ČŽL za aktivní účasti mnohých svých členských organizací realizuje. Mezi dalšími aktivitami je vhodné zmínit např. Happening k Mezinárodnímu dni žen, který se konal 7. března 2008

³⁷ <http://www.psp.cz/sqw/ischuze.sqw?o=5&s=43&pozvanka=1>

³⁸ <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml>

v předvečer MDŽ na Václavském náměstí a ulici Ve Smečkách, kde stojí dům, který patřil Ženskému klubu českému.

Dále se 5. listopadu 2008 podařilo ČŽL zorganizovat mezinárodní konferenci s názvem „Rovné příležitosti žen a mužů – zanedbaná priorita (nejen) během předsednictví v Radě EU?“, která vyvolala jisté kontroverze např. mezi poslankyněmi koaliční vlády a opoziční ČSSD, ale zároveň zveřejnila obavy ženských organizací, že koncept rovných příležitostí žen a mužů zůstane v kontextu předsednictví spíše opomenut. Ačkoli program oficiálních akcí předpokládaných na první polovinu roku 2009 téma rovných příležitostí z různých úhlů pohledu zmiňuje, nelze se ubránit dojmu, že se nebude jednat o mainstreamovou záležitost, díky níž by se více rozšířila veřejná diskuse na toto téma nebo by došlo k obsáhlejší medializace rovných příležitostí jako souboru aspektů, které je třeba kontextualizovat např. z ekonomického pohledu apod. Naopak program aktivit spíše napovídá, že tématu rovnosti příležitostí budou věnovány úzké debaty spíše na vysoké úrovni bez konkrétního dopadu na životy lidí v České republice a potažmo zemích Evropské unie. Dalším rysem programu akcí je, že angažovanost, informovanost o nich či účast ženských organizací na nich není příliš vítaná. Nicméně právě ČŽL chce z vlastní iniciativy nastolit některá témata formou diskusí v průběhu první poloviny roku 2009.

K aktivitám jednotlivých českých ženských organizací v roce 2008 je třeba říci, že v první polovině roku byly velmi intenzivní a co do pokrytí různých aktuálních témat velmi efektivní. Počínaje letními měsíci však většina organizací (některé již na jaře) začaly čelit obrovskému problému s udržitelností rozsahu aktivit, počtu zaměstnankyň/-ců a finančními možnostmi. Odtud také plyne zapojení těchto organizací do výzev neziskového sektoru směrem k politické reprezentaci České republiky a osobám na rozhodovacích pozicích. Velká část ženských organizací tak značně utlumila svoje aktivity, mnohé zcela na minimum, byla nucena rozloučit se s některými zaměstnankyněmi/-ci a aktuálně se potýká s obtížemi, jak pokračovat v nastartovaných aktivitách, jež jsou veřejností, odborníky či médii žádané, avšak za dramaticky nižšího rozpočtu než tomu bylo v předchozích měsících a letech. Mnohé z ženských organizací přiznávají, že značně spoléhaly na podporu svých projektů z relevantní výzvy vypsané v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita, kde však poptávka – tedy počet podaných projektů různými subjekty – značně předčila prostředky alokované na danou prioritu operačního programu.

Stejně jako v loňském roce, i letos proběhla konference UDIVERSUM II, za níž organizace gitA, o.s. Tentokrát se tématicky zaměřila na média veřejné služby a jejich přístup k různorodosti (tj. s ohledem na gender, věk, národnost, rasu, sexuální orientaci atp.). Cílem konference, na níž vystoupili čeští i zahraniční mediální experti/-ky (mj. také z BBC či WDR) bylo pohlédnout na média jako hráče v oblasti diverzity a odpovědnosti k různě definovaným „minoritám“.³⁹ Podobně úspěšná byla již poněkolkáté vyhlášená soutěž Gender Studies, o.p.s. o Firmu roku v oblasti rovných příležitostí s cílem motivovat zaměstnavatele k podpoře rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a osobního života. Laureáty 5. ročníku se staly společnosti T-Mobile Czech Republic, a.s., Vodafone Czech Republic, a.s., a Komerční banka a.s. Speciálního ocenění Gender Studies, o.p.s. za dobrý start se dostalo České spořitelně a.s., a to za promyšlené kroky v programech rozvoje rovných příležitostí a koncepcí diverzity ve firmě. T-Mobile byl odbornou porotou oceněn mj. za systematickou koncepci sladování a možnost rodičů využívat během MD/RD firemní knihovnu a intranet s e-learningovými kurzy. Vodafone nabízí vedle různých možností sladování také tzv.

³⁹ <http://www.goethe.de/ins/cz/pr/acr/med/2008/cs3726121v.htm>

pomalý rozjezd při návratu z MD/RD, či zajímavé příležitosti ke vzdělávání. V případě Komerční banky byl pozitivně hodnocen akční plán pro rodiče na mateřské dovolené a podpora otců k čerpání rodičovské dovolené.⁴⁰

Podzim 2008 přinesl mj. připomenutí 15. výročí existence organizace ROSA, která poskytuje komplexní pomoc ženám-obětem domácího násilí a mj. provozuje azylový dům a vedle přímé pomoci obětem domácího násilí v různých ohledech se také intenzivně angažuje v odborných diskusích k domácímu násilí a podílí se na vzdělávání veřejnosti. Zajímavé na této organizaci je, že teprve od roku 2003 je podporována z veřejných prostředků.

Celou řadu zajímavých a důležitých aktivit vedle těchto vybraných realizovaly i další ženské organizace – například Genderové informační centrum Nora⁴¹, La Strada⁴², Žába na prameni⁴³, Český svaz žen⁴⁴, Otevřená společnost⁴⁵, proFem⁴⁶, eLnadruhou⁴⁷ a mnohé další. Všechny opět sehrávaly důležitou roli ve zvyšování povědomí veřejnosti, médií i různých expertů/-ek v oblasti rovných příležitostí – a to na celé řadě úrovní: z pohledu vzdělávání, poskytování informací, konzultací a podpoře v právní a psychologické oblasti atp.

8. Zdroje

Úřad vlády ČR – www.vlada.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz

Český statistický úřad – www.czso.cz

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky – www.psp.cz

Meziparlamentní unie – <http://www.ipu.org/english/home.htm>

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008, Nadace Open Society Fund Praha 2008

Média: Mladá fronta Dnes, Hospodářské noviny, Právo, Lidové noviny a jejich online verze, Aktuálně.cz

Webové stránky ženských nevládních organizací a jejich projektů

Webové stránky parlamentních politických stran

⁴⁰ [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2008&als\[PHL\]=2751](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2008&als[PHL]=2751)

⁴¹ <http://www.gendernora.cz>

⁴² <http://www.strada.cz>

⁴³ <http://www.zabanaprameni.cz>

⁴⁴ <http://www.csz.cz>

⁴⁵ <http://www.osops.cz/>

⁴⁶ <http://www.profem.cz>

⁴⁷ <http://www.elnadruhou.cz>