

GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

PŘENOS ZAHRANIČNÍ DOBRÉ PRAXE DO VEŘEJNÉ SPRÁVY A SAMOSPRÁVY

Projekt:

Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově

Registrační číslo projektu:

CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509

Zpracováno v roce 2021



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



OBSAH:

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 4 |
| Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě a samosprávě | 5 |
| Základní terminologie..... | 5 |
| Charakteristika pracovních pozic veřejné správy – důvody genderové nerovnosti..... | 6 |
| Současný trend..... | 8 |
| Německo | 9 |
| Rakousko..... | 9 |
| Francie..... | 10 |
| Slovensko | 11 |
| Nizozemí | 11 |
| ČR..... | 12 |
| Nástroje pro dosahování rovných příležitostí a sladování soukromého a profesního života | 12 |
| Flexibilita práce | 13 |
| Benefity | 13 |
| Současný trend s podrobnějším zaměřením na zavádění rovných opatření na městských úradech..... | 14 |
| Kritéria dílčí studie | 14 |
| Evropský rámec..... | 15 |
| Evropská Unie..... | 16 |
| Pay Gap | 16 |
| Kvóty..... | 17 |
| Sladování..... | 18 |
| Budoucnost | 18 |
| Členské státy..... | 19 |
| Příklady dobré praxe dotázaných států nad rámec dotazníkového šetření | 45 |
| The Graz Way – Implementing Gender Mainstreaming at local level..... | 45 |
| Vienna – a model city for Gender Mainstreaming | 46 |
| Gender Equality Center in Echirolles | 47 |
| The region of Brittany makes Gender Equality a priority..... | 48 |
| Guide on Gender Equality in the Workplace | 48 |
| Gender Equality in Employment | 49 |
| Shrnutí příkladů zahraniční dobré praxe | 50 |
| Gender mainstreaming | 50 |
| Rušení předsudků | 51 |
| Sdílení | 51 |
| Ověřování..... | 51 |
| Příprava a realizace dotazníkového šetření | 52 |
| Formulace otázek..... | 53 |
| Účast v dotazníkovém šetření..... | 55 |
| Oslovené instituce..... | 55 |
| Respondentské odpovědi | 56 |
| Souhrn hlavních zjištění – inspirace pro dobrou praxi pro české prostředí | 57 |
| Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | 59 |
| Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce/města?..... | 60 |
| Jaký je důvod výše zmíněného stavu?..... | 61 |
| S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)?..... | 62 |
| Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)?..... | 64 |
| Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | 66 |
| Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | 67 |
| Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete?.. | 68 |

| | |
|--|----|
| Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)?..... | 69 |
| Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | 71 |
| Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | 72 |
| Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | 73 |
| Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | 74 |
| Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | 75 |
| O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem?..... | 76 |
| Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | 78 |
| Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | 79 |
| Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | 80 |
| Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | 81 |
| Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy?..... | 82 |
| Závěr: přenositelnost dobré praxe jednotlivých zemí a institucí do českého prostředí | 83 |
| Německo | 83 |
| Francie | 84 |
| Rakousko..... | 84 |
| Nizozemí..... | 85 |
| Slovensko | 86 |
| Dobrá praxe pro ČR | 87 |

Příloha 1 – Přehled oslovených institucí dotazníkového šetření

Příloha 2 – Respondentský dotazník – česká verze

Příloha 3 – Respondentský dotazník – anglická verze

Příloha 4 – Respondentské dotazníky – český překlad

ÚVOD

Realizací projektu „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“ byla rovněž otevřena související otázka genderu a rovných příležitostí ve veřejné správě a samosprávě obecně a též možnosti čerpání inspirace z dobré zahraniční praxe.

Téma genderu a rovných příležitostí ve veřejné správě a samosprávě vykazuje celou řadu specifik a je tedy vhodné se jím zabývat jak v širším kontextu jednotlivých zemí, tak v kontextu konkrétní přenositelné zkušenosti jednotlivých institucí.

Pro potřeby této studie byly zvoleny následující země: Německo, Rakousko, Slovensko, Francie a Nizozemí.

V úvodní části studie je rekapitulován obecný kontext rovných příležitostí, základní pojmy a širší souvislosti. Následně jsou v širším pohledu analyzovány individuální situace jednotlivých zemí. Následují závěry dotazníkového šetření mezi institucemi z vybraných zemí.

V závěru studie jsou pak shrnuty závěry a dobrá praxe přenositelná do českého prostředí. Žádná opatření, zejména v oblasti veřejné správy a samosprávy nejsou přenositelná beze zbytku, je nutné je modifikovat dle potřeb jednotlivých institucí. Závěr studie není tedy seznamem velmi specifických opatření a způsobu jejich implementace, ale inspirativním pohledem na problematiku genderu a možnosti posunout rovné příležitosti ve veřejné správě a samosprávě směrem k opatřením funkčním – a fungujícím – v zemích, kde se s tématem pracuje již delší čas.

GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ A SAMOSPRÁVĚ

V této části studie je přiblížena základní terminologie genderové problematiky, charakteristika pracovních pozic veřejné správy, současné trendy v zavádění rovných příležitosti a sladování osobních a profesních životů, nástroje tyto snahy umožňující a podporující. Následuje kapitola zaměřená na dobrou praxi v zahraničí, v níž se některé současné trendy a možnosti flexibility pracovních pozic objevují.

ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE

Gender – gender neznamena jen biologické určení osoby ve smyslu žena – muž, zohledňuje především jeho společenskou roli, postavení a kontext.

Genderová rovnováha / rovné příležitosti – neznamenaají stejnost mužů a žen, ale rovné (např. také pracovní) možnosti, zacházení a příležitosti jim poskytované.

Gender mainstreaming – prosazování rovnosti příležitostí jako normálního, běžného stavu ve společnosti. Tomu napomáhá např. přenos dobré praxe ze zahraničí, ze zemí rovnost příležitostí podporujících.

Genderové stereotypy – stále přetrvávající předsudky k předurčeným rolím mužů a žen ve společnosti, avšak vzhledem k rychle se proměňujícímu životnímu stylu a rolím v životech zaměstnanců i zaměstnankyň se stávají neudržitelnými.

Genderové znevýhodněné skupiny / genderová diskriminace – skupiny osob, které jsou svým způsobem omezeny pro výkon některé pracovní pozice, a to buď fyzicky, mentálně nebo sociálně (ženy zastávající neplacenou práci / péči o rodinu, děti, handicapovaní, pracovníci tzv. sendvičové generace, zabezpečující jak péči o vlastní rodinu, tak např. své rodiče v důchodovém věku, zaměstnanci z minoritních skupin státu apod.).

Sladování soukromého a profesního života – schopnost zajištění osobních potřeb a potřeb své rodiny s možností vykonávat svou práci efektivně a na pozici,

kteřá není omezena nadměrnou vytižeností v podobě neplacené práce (tj. existují možnosti, které tomu napomáhají, zajištění péče o děti, formy flexibility práce apod.).

Rovnost odměňování – v různých zemích ošetřeno legislativně různě, v ČR viz Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna dle dohody.“

Nástroje flexibility práce – možnosti podporující rovné příležitosti, usnadňují začlenění do kteréhokoliv pracovního procesu většímu počtu potenciálních zaměstnanců a zaměstnankyň, často se jedná o nástroje, které zároveň usnadňují sladování soukromého a profesního života, např. zkrácené úvazky, práce z domova, kombinace obojího a podobně.

Genderový audit – ověření, kontrola, monitorovací záležitost prověřující vnitřní organizační strukturu institucí a systém odměňování se zaměřením na gender a rovné příležitosti. Může být důležitým ukazatelem zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a taktéž může napomoci stanovit možná řešení případných nedostatků a problémů.

CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH POZIC VEŘEJNÉ SPRÁVY – DŮVODY GENDEROVÉ NEROVNOSTI

Pracovní pozice ve veřejné správě nabízejí velmi pestré možnosti uplatnění jak pro muže, tak pro ženy. V rámci sledování genderově rovných příležitostí však vystupují najevo fakta, že čím větší rozhodovací právo, resp. čím vyšší manažerskou pozicí pracovní místo je, tím méně se v jeho funkci vyskytuje žen.

Důvodem takové stavu je povětšinou nízká kvalita gender mainstreamingu a společenské překážky, které jsou utvářené dlouhodobě zakořeněnými předsudky vůči společenský, rodinným a pracovním rolím žen a mužů. O tom je pojednáváno například na portálu neziskové organizace Fórum 50 %,

<https://padesatprocent.cz/cz/>, které vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích dlouhodobě podporuje a realizuje mnoho podpůrných projektů. Mezi společenské překážky řadí mimo jiné: tradiční pojetí rolí mužů a žen (v oblasti péče o děti), předsudky o vrcholné politice (muži jako vhodnější a schopnější kandidáti), působení v mužském kolektivu (prosazení se, odlišné životní zkušenosti) a podobně.

Tyto poněkud překonané argumenty začaly být brzy, alespoň teoreticky a v podobě strategických plánů veřejných správ států, překrývány důvody, proč by naopak ženy měly být do politiky a vedoucích pozic daleko více začleněny (samozřejmě nad rámec vládních opatření, respektujících rovnoprávné postavení všech občanů ve společnosti). Tato zjištění (zde příkladem jen některá z mnoha) vznikla jak na základě dlouhodobých statistických údajů, tak na základě dotazníkových šetření v republice.

Nerovnováha mezi procentem žen v populaci a v politice – dominance jednoho pohlaví v rozhodovacích funkcích vede také ke stylu politiky. Každý má jiné priority a jiné zkušenosti, které je zapotřebí brát v úvahu a jestliže českou populaci tvoří přibližně 50 % mužů a 50 % žen, bylo by zapotřebí překonat aktuální, přibližně dvacetiprocentní zastoupení žen v rozhodovacích funkcích pro podporu zájmů a názorů občanů z obou perspektiv.

Smíšené týmy jsou efektivnější a inovativnější – různé zkušenosti a různé nápady nabízejí potenciálně více řešení. A to nejen smíšené kolektivy z perspektivy muži a ženy, ale také věkově rozdílné, kulturně odlišné a jinak genderově stereotypizované skupiny zaměstnanců. Jestliže zaměstnanci veřejné správy pracují s opatřeními pro občany, s nimi komunikují a vytvářejí životní prostředí pro ně vhodné, je ideální, když i při rozhodování stojí zaměstnanci různého smýšlení. Dalším argumentem pro větší míru začleňování žen do těchto funkcí je také fakt, že mezi absolventy vysokých škol tvoří právě ženy vyšší podíl.

SOUČASNÝ TREND

Gender a rovné příležitosti se stal tématem, které již společností rezonuje poměrně dlouhou dobu. Každá země nebo státní uspořádání pracuje s výše zmíněnou terminologií odlišně, klade důrazy na různé aspekty komplexní problematiky a zavádí odlišná opatření, která jsou následně velmi různorodě podporována nebo kontrolována.

Stejně jako v následující části studie „Zavádění rovných opatření na městských úřadech“, kde budou země uvedeny do širšího kontextu celé situace, také pro část, založenou na dotazníkovém šetření, byly vybrány následující evropské země s cílem nahlédnout na současná opatření v oblasti genderové rovnosti a sladování soukromého a profesního života, případně získat na základě praktických příkladů inspiraci pro instituce veřejné správy a samosprávy obcí a měst podobné velikosti.

Francie, Nizozemí, Německo, Slovensko a Rakousko, tedy sledované a později oslovené státy, v různém rozsahu s problematikou pracují jak právně, tak prakticky, zavádějí a následně podporují jistá opatření napříč svými institucemi. K jednotlivým státům níže.

Stát se od státu se ale mohou lišit právní normy (ústavy, zákoníky práce, zákony stanovující rovnost mužů a žen na trhu práce), územní nástroje zajišťující rovnosti mezi muži a ženami (programy, iniciativy, úřady, funkce, instituce), případně předpisy konkrétních institucí (právní předpisy státní správy) apod. To, co se v těchto rozmanitých opatřeních a dokumentech skloňuje, jsou například rovné podmínky pro odměňování žen s ohledem na typ práce, kterou vykonávají (s odkazy na vykonávání rodičovských povinností nebo kariérní přestávky ze stejného důvodu, případně nerovné časové vytížení neplacenou prací, primárně v oblasti péče, u mužů a žen), a také tzv. kvóty pro ženy ve veřejné správě či samosprávě. Je totiž statisticky prokazatelné, že zvyšující se počet žen na vedoucích pozicích podporuje ekonomický růst daných institucí.

Evropská unie, která zaštiťuje i všechny uvedené státy, se pokusila stanovit alespoň obecná opatření společná pro všechny své státy. Náleží mezi ně právní předpisy o rovném zacházení, gender mainstreaming, nebo zvláštní opatření pro rozvoj žen. Další návrhy se pak týkají všech již zmiňovaných dílčích otázek – rovného odměňování, navrhovaných kvót, které některé ze států přijaly za své a v několikaletém procesu již pokroky pozorují, a také dostupnosti a zajištění předškolní péče, která ženám i mužům umožní rovnocennou účast na trhu práce. Za začleňování genderové rovnosti jsou zodpovědné útvary ministerstev různého zaměření, ministerstvo pracující s rovností mužů a žen, ve spolupráci s blízkými tématy (Německo, Rakousko, Francie), ministerstvo zaměřené na sociální politiku (Slovensko), ministerstvo pro vzdělávání (Nizozemí). Zákonná opatření jednotlivých států jsou ve stručném nástinu následující:

Německo

Existence Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež je jedním ze znaků toho, že rovnost mužů a žen je v rámci Německa zakotvena ve spolkových i federálních předpisech. Důraz klade ministerstvo na výraznější prosazování žen na manažerské a vedoucí pozice. Z tohoto důvodu byla také zavedena 30 % kvóta na účast žen ve vedení společnosti nebo dozorčích radách s cílem toto procento ještě navýšit až k 50 % hranici.

Důraz je taktéž kladen na transparentnost v oblasti odměňování, jež by měla napomoci vyrovnaným stavům. I přesto, že jednotlivé spolkové země mají jistou benevolenci při stanovování vlastní legislativy, Zájem ministerstva o vyrovnané podíly mužů a žen se jimi plošně prolíná, a to nejen v oblasti státní správy.

Rakousko

Zájem o rovnost mužů a žen má v rakouské společnosti dlouhou tradici, kterou upravuje též právní rámec – federace, spolkové země a obce se zavazují usilovat o rovné postavení žen a mužů. Děje se tak především snaze udržovat v povědomí

tzv. Gender mainstreaming a to na všech úrovních společnosti. Pro tyto účely byla též zřízena odborná skupina, která prosazování rovnosti napomáhá, resp. ji podporuje, sdílí poznatky, zkušenosti, vyhodnocuje probíhající a skončené projekty, navrhuje další opatření a případné zákony. Její součástí jsou ministerstva, nejvyšší orgány (ústavní soud, parlament, nejvyšší správní soud apod.) a svaz veřejné služby Rakouska a spolkových provincií.

S ohledem na současnou situaci, ve které navzdory snahám o zavádění některých opatření převládá počet mužů na lépe placených pracovních pozicích, jednou z priorit je snaha o sladění rodinného a pracovního života. Fakt, že neplacenou práci v Rakousku stále vykonávají spíše ženy, se snaží kompenzovat podporou rovnoměrného rozdělení práce v domácnosti a celkově navýšit sdílení péče mezi oba partnery. Důraz na rodinné prostředí a na možnost efektivního návratu do pracovního procesu mohou napomoci některé z tzv. bonusů – rodinný časový bonus, rodičovský úvazek nebo partnerský bonus.

Francie

Francie přijala například zákon o transformaci veřejné služby, jehož cílem bylo stanovení prosazování rovnosti mužů a žen ve veřejné službě, na profesní úrovni. Podpořena byla také kvóta pro zastoupení žen a mužů na manažerských pozicích v daném procentuálním rozsahu, a to s ohledem na počet obyvatel v oblasti (př. 40 000 obyvatel podmiňovalo minimálně 40 % zastoupení obou pohlaví ve vedení regionu).

Tyto zásady byly také doplněny dohodami sociálních partnerů, které podpořila většina organizací, mimo jiné se týkaly vytvoření podmínek rovnosti v přístupu k zaměstnání, eliminace rozdílů v odměňování nebo podpory sladování rodinného a pracovního života, stejně jako rodičovství. Všem těmto aspektům by měly napomáhat možnosti flexibilních pracovních úvazků nebo rozvoj předškolních institucí či finanční podpora na dobu, věnovanou třeba vyzvedávání

děti ze školky. Za účelem sledování těchto zaváděných opatření byly též ustanoveny tzv. monitorovací výbory.

Slovensko

Slovenské ambice v prosazování rovných příležitostí lehce nekorespondují se společenskými stereotypy, které v zemi přetrvávají (předurčené role žen a mužů, tomu přizpůsobené vzdělávání, přetrvávající nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích). Jednou z priorit zavádění rovných příležitostí je proto snaha o změnu celospolečenského vnímání a zvyšování povědomí o genderové problematice a rovných příležitostech.

Nicméně problematika rovnosti není slovenské společnosti cizí, v legislativě je zakotven tzv. antidiskriminační zákon, pod záštitou Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. V posledním desetiletí Slovensko také přijalo projekt Evropské komise Progress, který má za úkol podporovat vyvážené zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích v organizacích veřejné správy i té soukromé. Reaguje tak na aktuální téma stávající nerovnosti.

Nizozemí

V rámci Evropy dosahuje Nizozemí velmi dobrého věhlasu v oblasti rovných příležitostí. Tematika rovnosti mužů a žen se stala velkou prioritou a svědčí o tom i právní předpisy, zakořeněné již v dlouhodobější historii. Nizozemská ústava stanovuje zákaz diskriminace na základě pohlaví, uplatňuje zákon o rovném odměňování, resp. zákon o rovném zacházení pro muže a ženy v zaměstnání a později též obecný zákon o rovném zacházení.

Rovnost je napříč nizozemskou společností brána relativně samozřejmě, opatření a normované kvóty tak sice existují, ale je k nim přistupování spíše skepticky. Charakteristická je proto při zavádění genderových opatřeních spíše soft politika a projekty, usnadňující zavádění nových návrhů. Jednou z priorit pro nastolení rovnosti je především snaha o ideální sladění rodinného a profesního života.

Česká republika

Také v České republice je genderová problematika dlouhodobě zakotvena, taktéž je součástí základních hodnot republiky, sepsaných v Listině základních práv a svobod. V několikaletém časovém rozmezí však procenta zastoupení genderově znevýhodněných skupin na vedoucích pozicích příliš nestoupají, respektive stoupají velmi pomalu, byť jsou stanoveny dlouhodobé strategické cíle, které by tomu měly napomáhat. Jedním z důvodů jsou přetrvávající předsudky v celospolečenském názoru a z toho vyvstávající nutnost zavedení a podpoření genderového mainstreamingu.

V roce 2001 byla ustanovena Rada vlády pro rovnost žen a mužů, jež přijímala mnohá doporučení a podnětů, načež navázalo přijetí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020. Dokument se týkal především následujících oblastí: institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen, vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích, rovnost na trhu práce a v podnikání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, vzdělávání, výzkum a rovnost ve znalostní společnosti, důstojnost a integrita žen a mužů, rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích a také všední život a životní styl. Byla definována rámcová opatření a cíle, které byly průběžně každoročně vyhodnocovány. Navazujícím dokumentem se stala Strategie 2021+, která má za úkol pokračovat v definovaných krocích a také zajistit splnění všech kritérií nově vznikajících stanov v oblasti zavádění genderové rovnosti z pozice EU.

NÁSTROJE PRO DOSAHOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A SLADOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA

S narůstajícím trendem zavádění genderových opatření do institucí veřejné správy a samosprávy, jsou postupem času nalézány a implementovány možnosti flexibility práce. Přísně stanovená pracovní doba nebo místo výkonu práce v této pracovní oblasti příliš neumožňuje bezproblémové sladování svého soukromého

života s tím pracovním. Svou roli přitom může hrát mnoho vlivů – rodinné zázemí, dostupnost předškolního a školního vzdělávání, péče o osoby blízké, mimořádná opatření, neplacená práce v domácnosti, přetrvávající stereotypy ve vnímání rolí mužů a žen a podobně.

Se stoupající kvalitou IT zařízení a technickou vybaveností, stejně jako s objevováním efektivity flexibilní práce, dochází k rozvoji a postupnému začleňování takových možností do mnoha (většiny) institucí.

Flexibilita práce

Flexibilita práce umožňuje úpravu pracovní doby, místa výkonu práce, případně kombinaci několika možností. Flexibility práce, se kterými se nejčastěji můžeme setkat a které potvrzují také přiložené dotazníky, jsou: home office, zkrácený pracovní úvazek, kombinace klasického úvazku a práce z domova, práce na DPP, pružná pracovní doba, otcovská dovolená, vyskytuje se též sdílené pracovní místo nebo stlačený pracovní týden.

Největší zájem bývá ze strany zaměstnanců proječován o flexibilní, pružnou pracovní dobu, home office nebo o částečný / zkrácený úvazek. Pozitivem těchto úprav pracovní doby je především snadnější vytvoření rovnováhy mezi profesním a soukromým životem.

Benefity

Vedle příležitostí flexibility práce se v institucích objevují také benefity, které mohou zaměstnanci čerpat. Často se jedná o podporu volnočasových aktivit, seberozvoje, dalšího vzdělávání, nebo o zabezpečení dětí, případně lékařské péče. Mezi obvyklými benefity institucí se nacházejí: příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájmy sportovišť, zvýhodněné vstupné), možnost využívání lékařské péče spolupracující s organizací, dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci, sick days nebo jazykové či jiné další vzdělávání v rámci instituce.

Mezi nejvyhledávanější benefity v dotázaných institucích této studie pak patří především předškolní vzdělávání, což koresponduje s potřebou zabezpečit rodinu ve vztahu k možnosti vykonávat svou práci v plném požadovaném rozsahu.

SOUČASNÝ TREND S PODROBNĚJŠÍM ZAMĚŘENÍM NA ZAVÁDĚNÍ ROVNÝCH OPATŘENÍ NA MĚSTSKÝCH ÚŘADECH

Účelem této části studie, zavádění rovných opatření na městských úřadech, je poskytnout informace a podrobnější shrnutí situace v oblasti rovnosti mužů a žen v Evropě v již zmíněných státech – Francie, Nizozemí, Německo, Slovensko a Rakousko s cílem porovnat situaci v oblasti genderové rovnosti v daných zemích a vyzdvihnout příklady z praxe, které by mohly být inspirací pro českou veřejnou správu.

Podkapitola je zacílena hlavně na profesní život a tam, kde jsou dostupná data, konkrétně na situaci ve veřejné správě. U některých zemí jsou jmenována konkrétní opatření a příklady dobré praxe např. z určitých evropských regionů. Nedílnou součástí rovnosti v profesním životě jsou možnosti sladování rodinného a pracovního života, jimž je věnován značný prostor.

Kritéria dílčí studie

Právní normy týkající se rovnosti a zvláště se vztahující na zaměstnání ve státní správě – Tedy, zda v dané zemi existují zákony nebo jiné normy zaměřující se na profesní. Rovnost mužů a žen. Většina států má rovnost a zákaz diskriminace upravenou buď rovnou v rámci ústavního pořádku nebo v tak zásadních předpisech, jakými je zákoník práce. Není ale výjimkou, že cca od poloviny 90.let vznikají zákony, které mají vyloženě za cíl zavádět opatření pro rovnost mužů a žen na trhu práce.

Další nástroje pro rovnost mužů a žen – Jednotlivé země často mají programy, instituce, iniciativy nebo dokonce této tématice dedikované státní úřady nebo funkce. Analýza tyto mapuje a snaží se sledovat jejich efektivitu.

Odměňování / pay gap – I přes deklarovanou rovnost je v Evropě průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů cca 15 %. Toto je způsobeno mnoha faktory – od druhu práce, kterou častěji vykonávají ženy a kterou muži, po přestávku v kariéře spojenou s rodičovstvím, kterou ve velké míře absolvují ženy než muži až po zastoupení žen a mužů ve vedoucích /a tak lépe placených/ funkcích.

Konkrétní nástroje pro státní správu a jejich implementace – Státní správa je specifickým odvětvím a některé země mají zavedená opatření a platné právní předpisy konkrétně pro tuto oblast.

Kvóty pro ženy ve veřejné nebo soukromé správě – Jedním z pozitivně diskriminačních nástrojů, který je často používán, jsou kvóty na zaměstnání žen např. ve vedoucích pozicích. Analýza mapuje, které země mají kvóty zavedeny, jak kvóty fungují v praxi a co přináší. Pokud jde o zastoupení žen ve vedoucích funkcích, tak průzkumy dokazují, že firmy, kde ženy zastávají vedoucí pozice dosahují lepších ekonomických výsledků, a to o 18–69 %.

Evropský rámec

Téma rovnosti mužů a žen je do určité míry řešeno ve všech částech světa a lze konstatovat, že trendy ve společnostech, které se tomuto tématu věnují a podporují rovnost, jsou velmi obdobné, proto je účelné nad opatření, která jsou přijímána v jednotlivých zemích, postavit evropský rámec, kdy díky společným hodnotám je mnoho řešeno a stanoveno na úrovni Evropské Unie.

Jedním z negativních trendů v rovnosti mužů a žen je tzv. neplacená práce díky které mají ženy na celém světě ztížený přístup na trh práce. Tomuto tématu se dlouhodobě věnuje Mezinárodní organizace práce (ILO), která ve zprávě z roku 2019 na téma Neplacená péče a pracovní trh¹ ukazuje, že hlavním důvodem, proč

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf

mají ženy nerovný přístup na trh práce je neúměrné množství času, který stráví neplacenou prací zejména v oblasti péče.

Po celém světě bez výjimky ženy provádějí tři čtvrtiny neplacené práce nebo více než 75 procent z celkového počtu hodin strávených neplacenou prací. Ženy se věnují neplacené práci v průměru 3,2krát více času než muži. Neexistuje žádná země na světě, kde ženy a muži vykonávají stejný podíl neplacené práce. Výsledkem je, že ženy jsou znevýhodněny (nejen) na trhu práce, ale jsou také nepoměrně chudší. Zpráva ILO zdůrazňuje význam shromažďování a zveřejňování údajů s cílem zavádění služeb péče jako prioritou pro makroekonomická data, sociální ochranu a trh práce.

Evropská Unie

Stejné hodnoty, které sdílí členské státy Evropské Unie jsou podkladem pro společné politiky v oblasti rovnosti.

I když nerovnosti stále existují, dosáhla EU v oblasti rovnosti žen a mužů v posledních desetiletích významného pokroku, a to zejména díky následujícím opatřením:

- právní předpisy o rovném zacházení
- tzv. gender mainstreaming, což je integrace genderové perspektivy do všech ostatních politik
- zvláštní opatření pro rozvoj žen

Výsledkem je vyšší počet žen na trhu práce a zvyšování rovnosti při zajišťování lepšího vzdělávání a odborné přípravy. Genderové rozdíly však přetrvávají zejména na trhu práce a ženy jsou stále nadměrně zastoupeny v méně placených sektorech a nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích.

Pay Gap

Jedna z hodnot, která je pravidelně na úrovni EU monitorována je tzv. pay gap, tedy rozdíl v odměňování mužů a žen. V Evropě na každé 1EUR vydělané mužem

vydělá žena 86 centů. Pandemie koronaviru v roce 2020 ještě zdůraznila naléhavost řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, protože ženy jsou nadměrně zastoupeny v první linii, tedy v málo placených a nejistých zaměstnáních, jako jsou pečovatelé o seniory a děti, zdravotní sestry, úklid, prodavače a učitelé.

Řešení této problematiky by se tedy do budoucna mělo zaměřit zejména na rovné dělení odpovědností u neplacené práce (péče o domácnost a potřebné osoby), prolomení tzv. skleněného stropu a lepšího ohodnocení specifických dovedností žen.

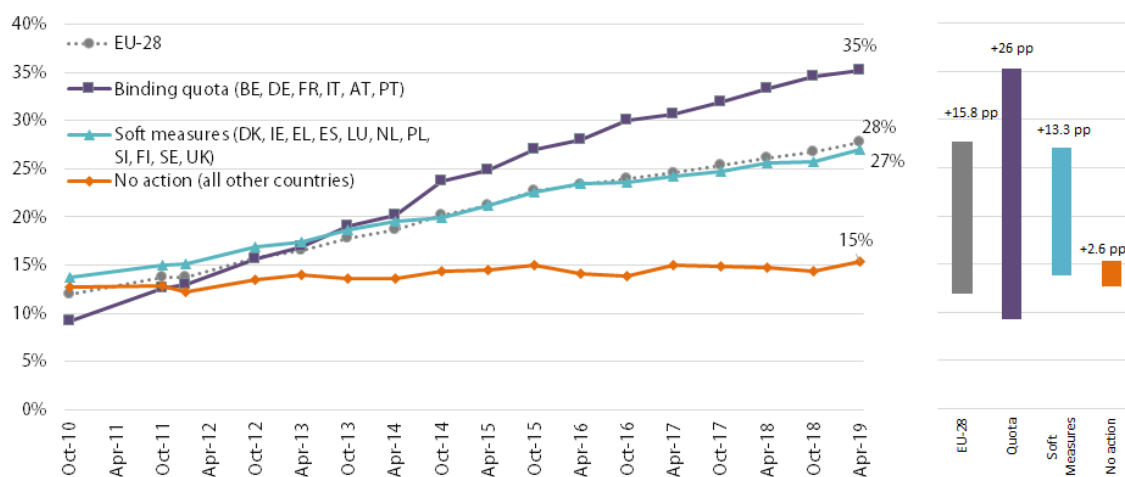
Kvóty

Dalším tématem, které se řeší napříč členskými státy EU, jsou kvóty na účast žen ve vedení firem a ve vedení veřejné správy.

V roce 2010 Evropská komise navrhla legislativní opatření a o dva roky později navrhla směrnici s cílem dosáhnout 40 % žen ve správních radách. Navzdory tomu, že nebylo dosaženo dohody o návrhu směrnice, přijalo několik členských států EU proaktivní opatření ke zlepšení vyváženosti pohlaví v hospodářském rozhodování.

V důsledku toho se za posledních jedenáct let podíl žen ve správních radách největších společností kótovaných na burze v celé EU více než zdvojnásobil: z 12 % v říjnu 2010 na 28 % v dubnu 2019. Tento pokrok poháněly země, které zavedly legislativní kvóty, ale v některých zemích se naopak ukázala jako efektivnější tzv. měkká opatření. V zemích, které nepřijaly žádná opatření, se rovnováha mezi muži a ženami významně nezlepšila, jak ukazuje následující graf²:

² <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>



Sladování

Jednou ze zásadních věcí, která umožňuje lepší sladění profesního a pracovního života je dostupnost předškolní péče.

V roce 2016 průměr byla míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem do 6 let o 9 % procentních bodů nižší než u žen bez malých dětí, přičemž rozdíl v několika případech dosahuje více než 30 %. Dostupnost kvalitních zařízení péče o děti jsou tedy zásadní pro umožnění ženám a mužům s pečovatelskými povinnostmi účastnit se trhu práce.

Již v roce 2002 Evropská rada v Barceloně uznala tuto situaci a stanovila pro členské státy cíle dostupnosti vysoce kvalitní a dostupné péče o předškolní děti.

V roce 2013 zpráva Evropské komise o barcelonských cílech¹¹ konstatovala, že ačkoli od roku 2002 bylo dosaženo pokroku, poskytování péče o děti stále nebylo v souladu s Barcelonskými cíli, a že k dosažení uspokojivé úrovně dostupnosti je zapotřebí výrazných zlepšení, zejména pro děti do 3 let.

Budoucnost

Pro probíhající období 2020–2025, se strategie EU pro rovnost žen a mužů nese v duchu závazku Komise Ursuly von der Leyen k dosažení Unie rovnosti. Strategie představuje politické cíle a opatření k dosažení Evropy rovné pro muže a ženy

v roce 2025³. Cílem je Unie, kde ženy a muži, dívky a chlapci se v celé své rozmanitosti mohou svobodně vydat na cestu, kterou si zvolili v životě, mají rovné příležitosti rozvoje a mohou se stejně účastnit dění a vést evropskou společnost.

Mezi klíčové cíle evropské strategie pro období 2020–2025 patří:

- odstranění rozdílů mezi pohlavími na trhu práce
- dosažení rovné účasti v různých odvětvích hospodářství
- řešení rozdílů v odměňování žen a mužů
- překonávání rozdílů v péči
- dosažení rovnováhy mezi muži a ženami v rozhodování a v politice

Členské státy

I přes mnoho společného, je zejména díky odlišnému historickému vývoji situace v jednotlivých evropských jiná.

Na evropské úrovni se pravidelným srovnáním rovnosti mužů a žen zabývá Evropský institut pro rovnost pohlaví⁴, který např. pravidelně vydává pro každou evropskou zemi index rovnosti, v rámci kterého se zaměřuje na jednotlivé oblasti a stupeň dosažení rovnosti v nich.

V každém členském státě Evropské unie byly již v minulosti zřízeny vnitrostátní orgány pro rovnost žen a mužů, které koordinují, provádějí, monitorují a hodnotí politiky rovnosti žen a mužů definované na vládní nebo ministerské úrovni. Mohou se také podílet na tvorbě politik, poskytování odborných znalostí, rad a doporučení týkajících se politik a právních iniciativ, vypracování studií na podporu tvorby politiky; podpora iniciativ na zvyšování povědomí, spolupráce s občanskou společností atd.

Ústřední struktura rovnosti žen a mužů v členském státě může mít podobu buď oddělení / divize / útvaru na ministerstvu odpovědném za rovnost žen a mužů,

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

⁴ <https://eige.europa.eu/>

nebo nezávislého orgánu, na kterou ministerstvo obvykle dohlíží. Ministerstvo odpovědné za oblast politiky rovnosti žen a mužů se může v jednotlivých členských státech lišit.

Ze zemí porovnávaných touto analýzou je to Německo, Rakousko a Francie, které mají ministerstvo dedikované právě rovnosti mužů a žen a kombinují tuto agendu ještě s jinými blízkými tématy. Na Slovensku spadá politika rovnosti žen a mužů pod dohled ministerstev věnovaných sociální politice, Nizozemí dokonce řadí tuto agendu pod vzdělávání. V české republice pak je agenda rovnosti mužů a žen přímo podřízena vládě.

Francie

Zatímco ženy jsou masově zastoupeny na trhu práce a jejich úroveň vzdělání dosáhla nebo dokonce překročila úroveň mužů, přetrvávají profesní nerovnosti mezi ženami a muži. Zlepšení situace žen je však demokratickým imperativem, který musí v nepříznivé demografické situaci vést k větší sociální spravedlnosti pro ženy a je ekonomickou nutností.

Vzhledem ke stárnutí populace a napětí na trhu práce mají ženy soubor dovedností, které společnost potřebuje, a proto je zásadní, aby bylo ženám a mužům umožněno sladit jejich profesionální a osobní život za stejných podmínek.

Podpora profesionální rovnosti žen a mužů, z níž mají prospěch zaměstnanci, podniky a společnost jako celek, je založena na 2 zásadách:

- stejná práva, která zakazují jakoukoli diskriminaci mezi zaměstnanci na základě pohlaví
- rovné příležitosti, jehož cílem je napravit faktické nerovnosti, s nimiž se ženy setkávají – pozitivně diskriminační opatření

Politika profesionální rovnosti se provádí prostřednictvím dvojího přístupu, a to jak integrovaného, tak specifického:

- integrovaný, protože zahrnuje zohlednění příslušných potřeb mužů a žen při navrhování a provádění veřejných politik, poboček a společností
- specifický, protože faktické nerovnosti, které přetrvávají, vyžadují opatření ve prospěch žen

Zákonná regulace na mezinárodní, evropské nebo národní úrovni, profesionální rovnost spadá také do kompetence sociálních partnerů a soukromých společností za finanční pomoci státu.

Zákonný rámec – problematiku rovnosti mužů a žen ve veřejné správě reguluje Zákon ze dne 6. srpna 2019 o transformaci veřejné služby, který upravuje akční rámec pro 5,5 milionu veřejných úředníků. Tito veřejní činitelé tak představují pětinu zaměstnanců Francie.

Cílem tohoto předpisu je prosazování mj. profesionální rovnosti mužů a žen ve veřejné službě, a to hlavně prostřednictvím následujících nástrojů:

- Zobecnění systémů hlášení a implementace povinných akčních plánů pro rovnost žen a mužů. Obecní úřady v regionech s více než 20.000 obyvateli jsou povinny přijmout víceletý akční plán
- Jmenování do manažerských a vedoucích funkcí. V regionech s více než 40.000 obyvateli, musí být každé pohlaví zastoupeno ve vedení regionu minimálně v poměru 40 %
- Odstranění neplaceného dne nemocenské, pokud čerpá nemocenskou těhotná zaměstnankyně

Dohoda sociálních partnerů – mimo výše zmíněný předpis dne 30. listopadu 2018 podepsala většina organizací zastupující zaměstnavatele a zaměstnance ambiciózní dohodu, která se zaměřuje na pět oblastí:

- posílení správy politik v oblasti rovnosti;
- vytvoření podmínky rovnosti v přístupu k zaměstnání

- eliminovat rozdíly v odměňování a kariérním růstu; lépe podporovat těhotenství, rodičovství a sladování rodinného a pracovního života
- posílit prevenci a boj proti sexuálnímu násilí

Aby bylo zajištěno konkrétní provádění dohody, byly založeny tři monitorovací výbory spadající pod ministerstvo veřejné správy a rozpočtů, které se pravidelně scházejí za účelem sledování plnění této dohody.

Fond profesní rovnosti – na podporu zavádění opatření za účelem rovnosti žen a mužů ve veřejné správě byl v roce 2019 založen a pro rok 2020 obnoven tzv. Fond profesní rovnosti. V roce 2019 bylo tomuto fondu předloženo 51 žádostí o podporu a následně rozdělena na podporu 42 projektům částka 600 000 Euro.

Odměňování – podpora rovnosti odměňování žen a mužů je jedním z hlavních pilířů celkové rovnosti a také jedním z hlavních problémů.

Je pozitivní, že platové rozdíly se ve veřejné službě ve Francii snižují. V roce 2017 byl rozdíl mezi příjmem žen a mužů na hlavní pracovní poměr ve veřejné správě 12,6 %, což je číslo, které od roku 2013 stabilně klesá oproti soukromému sektoru, kde je průměrný rozdíl mezi platy žen a mužů až na úrovni 19 %. Tento rozdíl mezi veřejnou a soukromou správou je částečně dán také faktem, že zaměstnanci státní správy jsou odměňováni podle pevně daných tabulek.

Sladování pracovního a soukromého života – vzhledem k poměrně silné tradici sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, jsou často opatření, jejichž účelem je umožnit lepší sladění profesního a soukromého života, součástí kolektivní smlouvy, a to jak na úrovni jednotlivých společností, tak i mezioborových smluv. Mezi tato opatření často patří:

- flexibilní pracovní úvazky
- pravidla pro organizaci vzdělávání zaměstnanců a pracovních schůzek v rámci pracovní a v místě práce
- placené hodiny pro vedení a vyzvedávání z předškolních a školních zařízení

V rámci fondu profesní rovnosti jsou také podporovány akční plány, v rámci kterých jsou tvořena nová místa v předškolních zařízeních.

Příklad z praxe: Akční plán profesní rovnosti v Bretani – třetí Akční plán Regionální rady Bretaně ve prospěch profesionální rovnosti zahrnuje 31 akcí, které jsou seskupeny do následujících okruhů:

- Rozvoj vnitřní kultury rovnosti
- Rozvoj rovnosti v řízení lidských zdrojů
- Podpora sladování osobního a profesního života

V Bretani je celkem 4081 zaměstnanců státní správy a z nich je 56 % žen. Pokud jde tedy o rovnost žen a mužů, má Bretaň již zkušenosti, a to více než 15 let, kdy se snaží prosazovat politiky a opatření za účelem rovnosti mužů a žen. Od roku 2004 region aktivně podporuje rovnost mužů a žen, a to jak u státních zaměstnanců, tak v soukromé sféře.

Aktuální akční plán je navrhován pro období od května 2019 do května 2023. Jednotlivé pokroky jsou pravidelně předkládány zástupcům zaměstnanců a tyto jsou pravidelně auditovány.

Německo

Rovnost žen a mužů není v Německu a jednotlivých spolkových zemích jen sociální a profesní výzvou, ale je pevně zakotvena jak ve spolkových, tak federálních právních předpisech.

Ústava Spolkové republiky Německo (dále jen „Ústava“) stanoví, že: *„Muži a ženy jsou si rovni. Stát podporuje skutečnou rovnost mezi muži a ženami a pracuje na eliminaci existujících překážek v této rovnosti.“*

O tom, že je rovnost pro spolkovou vládu prioritou hovoří samotný fakt, že v Německu existuje Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež.

Jednou z jeho priorit je prosazování rovnosti žen a mužů a poskytování stále znevýhodněným ženám stejné příležitosti, kdy důraz je kladen na účast více žen na manažerských a vedoucích pozicích.

Kvóta – za účelem podpořit více žen ve vedoucích pozicích, byla od roku 2016 zavedena kvóta 30 % na účast žen v dozorčích radách a vedení společností. Dostupná data publikovaná na stránkách Ministerstva ukazují, že tato kvóta pro soukromý sektor funguje. Stejná kvóta byla novelizací Spolkového zákona o rovných příležitostech zavedena také pro veřejný sektor a vyžaduje účast 30 % žen ve vedoucích pozicích ve veřejném sektoru.

Kvóta platí od začátku roku 2016 pro nová jmenování do orgánů, v nichž má federální vláda nejméně tři křesla. Stejný cíl platí také pro klíčové federální orgány, jako je Odborná komise pro rovnost žen a mužů. Od 1. ledna 2018 se má podíl žen a mužů na sedadlech federálního výboru dále zvýšit na 50 procent. Federální vláda má tak přísnější pravidla než soukromý sektor.

Novelizovaný federální zákon o rovných příležitostech ukládá federální vládě povinnost stanovit konkrétní cíle pro podíl žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení a také přijmout konkrétní opatření, kterými má být těchto cílů dosaženo.

Odměňování – je faktem, že v celé Evropě muži vydělávají více než ženy, průměr je rozdíl o 15 %. I přes mnohá opatření a nástroje, které Spolková republika Německo zavádí za účelem rovnosti žen a mužů, zůstává Německo s rozdílem kolem 20 % nad evropským průměrem (15 %) v odměňování žen a mužů.

Podle údajů německého statistického úřadu, vydělaly ženy v Německu v roce 2019 v průměru o 19 % méně než muži. Rozdíl v příjmech mezi muži a ženami byl tedy o 1 procentní bod nižší než v roce 2018 a poprvé tak klesl pod hranici 20 %, s tím, že ve státní správě se tento rozdíl dlouhodobě pohybuje kolem hodnoty 15 %.

I při stejné formální kvalifikaci a jinak stejných vlastnostech je rozdíl v platu stále šest procent, což je jasný údaj o skryté diskriminaci žen na trhu práce.

Důvody rozdílu v platech jsou složité: ženy si vybírají jiná povolání než muži. Pracují častěji v sociálních nebo osobních službách, které jsou placeny méně než například v technických profesích. Jedním z hlavních důvodů v rozdílu v odměňování je i v Německu zejména přerušení kariéry související s rodinou a následný návrat k práci na částečný úvazek, anebo k tzv. mini zaměstnání: 47 % žen, které podléhají příspěvkům na sociální zabezpečení, pracuje na částečný úvazek. Téměř 62 % všech takzvaných mini zaměstnání vykonávají ženy.

Kromě toho mají ženy stále horší kariérní příležitosti: ženy jsou nedostatečně zastoupeny ve vedoucích pozicích, zejména na nejvyšších pozicích. Vedoucí pozice jsou zřídka obsazovány na částečný úvazek. Stereotypy rolí a přiřazení podle pohlaví rovněž nadále ovlivňují hodnocení zaměstnání, hodnocení výkonu nebo personální zajištění a mohou vést k převážně nepřímému znevýhodnění a nepřímé diskriminaci.

Opatření na celostátní úrovni – spolková vláda již zahájila opatření k vyrovnání mzdových rozdílů. Většina žen v oblastech s nízkými platy a v mezním zaměstnání bude mít prospěch ze zavedení obecné zákonné minimální mzdy. S rozšiřováním péče o děti, rodičovského příspěvku a zlepšováním rodičovské dovolené se vytvářejí pobídky pro menší a kratší přestávky v kariéře související s rodinou a rychlý návrat do práce. Navíc s akčním programem „Perspektiva pro znovu-návrat do práce“ se zlepšují šance žen na vstup a povýšení po přestávce v kariéře související s rodinou.

Zákon o rovné účasti žen a mužů na vedoucích pozicích v soukromém a veřejném sektoru zavedl genderovou kvótu v dozorčích radách a ukládá velkým společnostem stanovit závazné cíle. To trvale změní podnikovou kulturu.

Dalším důležitým krokem je zákon na podporu transparentnosti struktur odměňování, který platí od 6. července 2017. Cílem je ve větší míře prosazovat

zásadu „stejně odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“ v praxe. Zákon se za tímto účelem skládá z následujících složek:

- Individuální právo na informace: Zaměstnavatelé s více než 200 zaměstnanci musí na požádání svým zaměstnancům vysvětlit, podle jakých kritérií jsou placeni a jak
- Postupy společnosti pro kontrolu a stanovení stejné odměny: Od soukromých zaměstnavatelů s více než 500 zaměstnanci se požaduje, aby pravidelně kontrolovali dodržování stejné odměny ve svých strukturách odměňování
- Zpráva o rovnosti a stejné odměně: Zaměstnavatelé s více než 500 zaměstnanci, kteří jsou povinni podávat zprávy o zprávě vedení, musí také pravidelně podávat zprávy o stavu rovnosti a stejné odměny. Tyto zprávy jsou k dispozici všem.
- Povinnost nediskriminovat, pokud jde o mzdy, a vyloučit prokázanou diskriminaci na základě pohlaví se vztahuje na všechny společnosti a zaměstnavatele v Německu.
- Transparentní zahrnutí a definice požadavku stejné odměny za stejnou práci stejné hodnoty pro ženy a muže v samostatném zákoně tuto odpovědnost výslovně definuje.

Jednotlivé spolkové země pak mají vlastní přístup, včetně legislativy k tématu rovnosti žen a mužů a zaměřují se i konkrétně na veřejnou správu. U tématu rovnost a rovné příležitosti pro ženy a muže je patrná zvláštní potřeba podpory v profesionálním životě. Ministerstvo sociálních věcí se zasazuje o zvýšení podílu v těch oblastech státní správy, kde není podíl žen a mužů vyrovnaný. Ideální situací je vyvážená účast žen a mužů na pracovním trhu, s čímž je neodmyslitelně spjatá ochota a odhodlání zaměstnanců na vedoucích pozicích vytvářet rovnost na pracovišti.

Příkladem může být Bavorsko – v Bavorsku je to Bavorský zákon o rovnosti žen a mužů (BayGlG)⁵, který vstoupil v platnost 1. července 1996. Cílem zákona je „podporovat realizaci rovnosti žen a mužů ve veřejné službě v Bavorsku při zachování priority vhodnosti, kvalifikace a profesionálního výkonu“. Ustanovení tohoto zákona odkazují na veřejnou službu, ale jejich provádění by mělo být i příkladem pro soukromý sektor.

O implementaci ustanovení, která zavádí Bavorský zákon o rovnosti mužů a žen je pravidelně každých 5 let vydávána zpráva, která je předložena spolkovému parlamentu. Šestá zpráva o implementaci BayGlG byla pro byla prezentována 13. dubna 2021.⁶

Zákon například zavádí povinnost zřizovat v rámci veřejné. Správy tzv. úředníky pro rovnost, podle údajů z r. 2021 zavedlo tuto funkci již celých 81,7 % úřadů, ale report zároveň důrazně upozorňuje na skutečnost, že je nepřijatelné, aby zbylých 18,3 % tuto funkci nemělo.

Podle této zprávy meziročně od. r. 1999 stoupá podíl zaměstnankyň ve státní správě, a to tak, že v r. 2013 bylo z celkového počtu 248.677 státních úředníků a soudců 48.3 % žen.

Přímo Spolkovému ministerstvu pro rodinu, seniory, ženy a mládež je v Bavorsku podřízeno Kontrolní středisko pro rovnost mužů a žen, které se zabývá především následujícími tématy a projekty:

- základní otázky rovnosti a rovných příležitostí pro všechny pohlaví (tj. Ženy, muže a nebinární osoby (různorodé)
- prolomení stereotypních vzorů

⁵ <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGlG>

⁶ https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/gleichstellung/210414_sechster_gleichstellungsbericht_gesamt.pdf

- podporou rovných příležitostí ve veřejném sektoru, zejména sleduje provádění Bavorského zákona o rovných příležitostech (BayGIG)
- vedení mezirezortní pracovní skupiny úředníků pro rovné příležitosti státních ministerstev a státního kancléřství
- spolupráce s obecními a státními rovnými příležitostmi a zástupci žen, jakož i s federálními a státními útvary odpovědnými za rovné příležitosti
- podpora rovných příležitostí pro ženy a muže v ekonomice zlepšením slučitelnosti rodiny a práce a zrušení chování při volbě povolání závislého na pohlaví
- zlepšení přístupu k zaměstnání v rámci Evropského sociálního fondu
- revize návrhů zákonů, návrhů vyhlášek a návrhů ministerských rad s ohledem na rovnost
- Kontaktní osoba pro ženy a muže ve všech otázkách rovnosti

Pro politiku rovnosti žen a mužů je zvláště důležitá slučitelnost práce a rodiny, proto Bavorsko nabízí podporu formou tzv. Rodinného paktu. Bavorský rodinný pakt je partnerství veřejného a soukromého sektoru s cílem:

- optimalizovat slučitelnost rodiny a práce v Bavorsku vytvořením rámcových podmínek vhodných pro rodinu
- zviditelnit téma rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na veřejnosti;
- přispívat ke změně kultury a povědomí v politice, světě práce a společnosti;
- ocenit a podpořit rodinnou odpovědnost – pracující rodiče a pečující příbuzní by měli mít jistotu, že jejich rodinné závazky budou odměněny.

Partnery bavorského rodinného paktu jsou:

- Bavorská vláda
- Bavorská obchodní a průmyslová komora
- Asociace bavorské ekonomiky
- Bavorská asociace řemeslných povolání

Slovensko

Genderová profesní tématica je na Slovensku řazena obecně do agendy rovnosti a velkou část této agendy tvoří tématica domácího násilí.

Právní rámec – agendu rovnosti žen a mužů má na starosti Odbor rovnosti pohlaví působící v rámci Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Legislativně je problematika rovnosti upravena v zákoně č. 365/2004 Z.z., o stejném zacházení v některých oblastech a ochraně před diskriminací a o změně a doplnění některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon.

Zákon obsahuje v § 6 a dále ustanovení, která se týkají zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a naopak také vypočítává konkrétní případy, ve kterých je diskriminace přípustná a případy, kdy se o diskriminaci, resp. nerovné zacházení nejedná.

§ 6 Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,⁸⁾

b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania⁹⁾ (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Projekt Progress – v roce 2015 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR se v rámci aktívnejšej podpory vyváženého zastoupení žien a mužů v rozhodovaní spustilo projekt "Podpora vyváženého zastoupení žien a mužů ve vedoucích poziciích v organizáciách verejnej a súkromé sféry" financovaného z dotačného schématu Európskej komisie Progress. Projektom Ministerstvo reaguje na stávajúcu nerovnosť v zastoupení oboch pohlaví na týchto poziciích, ktoré pretrvávajú i pokiaľ, že podiel žien absolventek vysokých škôl je v súčasnosti vyšší než 50 %.

Podľa údajů zverejnených Európskou komisiou v rámci pravidelného prieskumu "Ženy a muži v rozhodovaní" tvorí ženy v SR v dozorčích radách len 18 %. Ještě nižšie je jejích zastoupení ve výkonných poziciích, kde tvorí 13 % podiel v predstavenstve; na najvyššej pozícii max. 10 %. Cieľom projektu, ktorý implementuje i Rakousko a Česká republika, je aktívna podpora vyváženějšího zastoupení žien a mužů ve vedení, a to prostredníctvom viacerých aktivít. Tieto aktivity majú upozorniť a zvýšiť citlivosť verejnosti a zejména zamestnávateľů na pretrvávajúcu nerovnosť a poukázať na pozitívny vliv rovnomernejšieho zastoupení oboch pohlaví ve vedení, v

neposlední řadě také motivovat ženy k networkingu a sdílení zkušeností mezi sebou. Mezi specifické cíle projektu patří:

- Získání informací a identifikování překážek a dobré praxe z hlediska uplatnění žen v rozhodovacích pozicích;
- Zvyšování povědomí ohledně současného stavu v problematice a zároveň nutnosti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- Vytvoření nástrojů pro zvýšení rovnosti pohlaví v rozhodovacích pozicích na různých úrovních hierarchie v soukromých a veřejných organizacích.

Ve smyslu dosažení uvedených cílů plánuje ministerstvo podporovat výměnu zkušeností zaměstnavatelů a jiných klíčových aktérů prostřednictvím tří konferencí s mezinárodní účastí, které se uskuteční v Bratislavě, Banské Bystrici a Košicích. Další podpora probíhá v rámci soutěže "Zaměstnavatel vstřícný k rodině, rovnosti pohlaví a rovných příležitostí", která se koná každoročně.

Jedním z výstupů projektu bude i metodologická příručka pro organizace zaměstnavatelů, kterou vypracuje Institut pro výzkum práce a rodiny, zaměřená na zvýšení informovanosti a vytváření podmínek pro vyvážené zastoupení žen a mužů v organizacích. Příručka umožní každému zaměstnavateli se zájmem o tuto problematiku, aby ve své organizaci řešil otázky rovných příležitostí a spravedlivějšího odměňování práce žen a mužů.

Prozatímní výstupy z projektu zpracované Institutem pro výzkum práce a rodiny zatím poskytují data z praxe a identifikují překážky v podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Pokud jde o zastoupení žen ve vedoucích. Funkcích, tak průzkumy dokazují, že firmy, kde ženy zastávají vedoucí pozice dosahují lepších ekonomických výsledků, a to o 18–69 %. I přes to, že vrcholnou státní představitelkou Slovenska je žena (pozn. Zuzana Čaputová byla zvolena prezidentkou Slovenské republiky v roce

2019), není zastoupení žen ve vrcholných funkcích ani politice nijak převratné, jedná se v průměru o 18 % žen ve vrcholných politických funkcích a o 11 % žen na vedoucích pozicích v soukromém sektoru.

Odměňování – téma odměňování je také zásadním a je zde poměrně veliký rozdíl mezi státní a soukromou sférou, ve státním sektoru ženy vydělávají pouze o 9 % méně než muži, naproti tomu v sektoru veřejném, je to o 20 %, hovoří se tak o nepřímé diskriminaci ze strany zaměstnavatele a jedním z hlavních faktorů, proč ženy vydělávají méně je především kariérní pauza v podobě mateřské nebo rodičovské dovolené.

Sociální systém nepomáhá a neusnadňuje matkám dostat se po mateřské dovolené k manažerským pozicím. Mnoho žen totiž vnímá mateřství jako brzdu v kariéře. Leaderky nevěří, že sociální systém je nastaven tak, aby se ženy mohly ihned po mateřské zapojit do pracovního procesu a dále budovat svou kariéru.

Významným fenoménem je také tzv. skleněný strop, který je neviditelnou bariérou vytvořenou muži, která ženám brání dosáhnout na vrcholové pozice, na kterou navazuje tzv. skleněný útes, kdy žena sice na vrcholovou pozici dosáhne, ale vzhledem ke špatné situaci podniku nebo organizace z ní velmi rychle spadne a pak je z té špatné situace automaticky obviňována.

Významným důvodem v rozdílech v odměňování je často ale také prostě ženská osobnost – průzkumy ukázaly, že např. při pracovním pohovoru 57 % mužů jedná o výši svého platu, oproti tomu však jen 7 % žen. Výsledkem toho je, že muži již nastupují do nového zaměstnání s 7,6 % vyšším platem.

Pokud už se žena na manažerskou nebo vrcholnou funkci dostane, je velmi častým tzv. Imposter syndrome, tedy pocit, kdy své zásluhy nepřipisuje sobě, ale jakýmkoli vnějším okolnostem (přátele, rodina, vyšší moc).

Nástroje k odstranění diskriminace, změna celospolečenského vnímání – ženy tvoří více než polovinu pracovní síly na Slovensku a do rodinného rozpočtu

přispívají 42,2 %. Přestože pozice ženy ve společnosti se dávno změnila a z "pouze" matky, která byla doma a starala se o rodinu a domácnost se stala "superžena", která k těmto aktivitám musela přidat i pracovní povinnosti, vnímání této skutečnosti naše společnost nebere v úvahu.

Aby mohla nastat změna ve společnosti, musí nejprve nastat změna ve vzdělávání. Navíc je nutná práce nejen s mladší generací, ale i se starší. Práce s talentovanými dětmi, budování důležitých hodnot a věnování se ženám a matkám, které následně vychovávají dívky i chlapce.

První signály, aby se na Slovensku dostávalo na vrcholové řídicí pozice více žen, by měly přijít z vrcholové politiky. Změna rétoriky vlády, úprava zákonů a nová rodinná politika jsou základní věci, které by pomohly ženám získávat pozice v exekutivě. Také by pomohlo více výzkumů, aktivity nevládních organizací a změna nastavení médií vůči ženám.

Shrnutí – Slovensko je dobrým příkladem v analýze sociologických i psychologických důvodů diskriminace žen na pracovním trhu, jak ale i z průzkumu vyplývá chybí často nástroje ke změnám a ženy ve vrcholových pozicích jsou tak stále spíše výjimkou.

Předsudky lidí, zvyky a společenské stereotypy, které převládají na Slovensku, významně přispívají k tomu, že se ženy do vrcholových řídicích pozic nedostávají. Vnímání a nastavení lidí, že lídr je výlučně mužská pozice a role nevhodná pro ženu a matku se vyskytuje napříč celým spektrem slovenské společnosti, od nejbližších rodinných příslušníků, přátel, širší komunitu, až po předsudky ze strany zaměstnavatelů.

Důvodem diskriminace žen a vzniku "klasického lídra" je naše výchova. To znamená, že už v dětství nás programují na to, které jsou tradiční mužské a tradiční ženské role.

Naše společnost vnímá to, že není dobré, aby ženy byly ve vůdčích pozicích, protože se tam "Automaticky počítá s mužem", ženy by dokonce měly mít "respekt před" a "netoužit po" těchto pozicích. Navíc, mnoho žen vnímá, že téma diskriminace je stále v naší společnosti tabuizována a zlehčováno.

Nizozemí

Holandsko je již tradičně jednou z evropských zemí, kde je rovnost mužů a žen velkou prioritou, což odráží jak praktický život celé společnosti, tak opatření, která fungují na profesní úrovni.

Podle Evropského institutu rovnosti (European Institute of Gender Equality, eige) a indexu rovnosti pohlaví, který je tímto institutem pravidelně zpracováván, je Holandsko na pátém místě v rovnosti pohlaví v Evropě, což svědčí o veliké vyspělosti v tomto tématu. S celkovými 74,1 body, kdy 1 značí nerovnost a 100 rovnost je Holandsko na pátém místě v Evropě v rovnosti pohlaví téměř ve všech oblastech soukromého i veřejného života.

Zlepšení je jasně vidět na srovnání dat z let 2010 a 2020. Oproti roku 2010, v roce 2020 znatelně vzrostla participace žen ve managementu firem (40 % v roce 2020 oproti 25 % v roce 2010), ale i ve vedení ve veřejném sektoru (33 % ve vedení centrální banky oproti 16 % v r. 2010 a 48 % ministryň oproti 33 % v roce 2010) Naopak se lehce zhoršuje rozdíl odměňování mužů a žen, tradičně je na hranici 20 %, v roce 2020 je to 21 %.

Právní rámec – Nizozemsko má rozsáhlé právní předpisy o rovném zacházení. Oddíl 1 nizozemské ústavy z roku 1983 stanoví, že se všemi lidmi v Nizozemsku by se mělo zacházet stejně za stejných okolností: diskriminace na základě pohlaví je zakázána. V roce 1975 vstoupil v platnost zákon o rovném odměňování. V roce 1980 byl tento zákon zahrnut do zákona o rovném zacházení (ETA) pro muže a ženy v zaměstnání, na který v roce 1994 navázal obecný zákon o rovném zacházení (GETA). Tento zahrnuje také několik dalších důvodů a rozšiřuje působnost na

oblast zboží a služby. V těchto zákonech jsou upraveny otázky, jako je rovné zacházení v přístupu k pracovním podmínkám a důchodům. Chrání také těhotné ženy a ženy, které nedávno porodily, před všemi formami diskriminace.

Klíčová témata – i přes poměrně vysokou úroveň rovnosti žen a mužů v Holandsku, jsou témata, která jsou pro holandskou společnost klíčová a těmi jsou podíl žen na trhu práce a jejich ekonomická nezávislost.

I přes to, že se ženy s malými dětmi v Holandsku velmi rychle po mateřské dovolené vracejí do práce, většinou pracují na částečný úvazek a to dlouhodobě, což má vliv jak na rozdíl v odměňování, tak na podíl žen v rozhodovacích funkcích.

Za účelem dosažení rovnosti v těchto oblastech jsou přijímána různá opatření, ať už jde o různé možnosti nastavení, jak kombinovat rodinný a pracovní život. Jedná se např. o daňové úlevy (osoba s nižším příjmem v domácnosti má nárok na daňovou úlevu).

Dalším incentivem jsou místa pro děti v předškolní péči, která je v Holandsku za 1) velmi drahá a za 2) není využívána na 100 % času – většina dětí v předškolním věku je v předškolní péči 30 hodin týdně. Důvodem je mimo jiné i cena – místa v předškolních zařízeních jsou velmi drahá a často slyšíme argument, že se ženě nevyplatí pracovat na plný úvazek, aby pak část jejího příjmu šla na zaplacení předškolní péče pro děti.

Jak zmíněno výše, důsledkem práce na částečný úvazek, je nízký podíl žen v rozhodovacích funkcích. Toto je sice upraveno kvótami na evropské úrovni, kdy mají firmy povinnost plnit kvótu 30 % žen v rozhodovacích funkcích, ale tato kvóta není v Holandsku nijak vymáhána.

Obecně lze říci, že i přes poměrně vysokou rovnost mužů a žen ve všech sférách života, nejsou holanďané velkými příznivci pevně stanovených kvót a dalších opatření. Rovnost je integrální součástí společnosti a něco, co je bráno jako samozřejmost. V oblastech, kde je třeba rovnost podpořit, se to děje, ale ne

formou nařízení, spíše zaváděním soft politik a projektů, které mají za cíl pomoci např. ženám z menšin uplatnit se na trhu práce.

Odměňování – rozdíl ve mzdách nicméně v Holandsku existuje a je na evropském průměru cca 20 %. Svědčí o tom výpočty Ústředního statistického úřadu a studie Kolegia pro lidská práva. Ženy vydělávají v průměru o 38 % ročně méně než muži. Jejich hodinová mzda je v průměru o 14,8 % nižší než mzda mužů a žen, kteří za stejnou práci vydělávají v průměru o 6 % méně než muži. Dokonce i organizace, které si myslí, že v nich příliš často neexistuje rozdíl v odměňování, se příliš často odměňují muže a ženy nerovnoměrně.

Pokud jde o legislativu v oblasti rovnosti odměňování, tak zde Nizozemsko zaostává, a to z důvodů uvedených. Výše – Holanďané nejsou příznivci regulací. Země jako Island, Belgie, Německo a Spojené království již mají zákony, které vyžadují, aby zaměstnavatelé prokázali, že jsou stejně odměňováni. Pokud ne, jsou povinni jednat a změnit to. V roce 2010 Výbor OSN, který monitoruje dodržování Úmluvy o ženách, doporučil Nizozemsku, aby přijalo více opatření pro boj proti rozdílům ve mzdách. Kolegium pro lidská práva zde v Nizozemsku se rovněž domnívá, že vláda by měla přijmout další právní předpisy.

Většinu rozdílů v odměňování lze vysvětlit skutečností, že ženy často pracují méně a jak zmíněno výše většinou na částečný úvazek. Rozdíl 14,8 % v hodinových výdělcích lze vysvětlit skutečností, že u žen je v průměru pravděpodobnější, že budou pracovat v odvětvích a povoláních, kde jsou mzdy nízké nebo průměrné. Například ve zdravotnictví, vzdělávání, pohostinství nebo kulturním sektoru. Ženy přerušují svou kariéru častěji než muži a mají flexibilní smlouvy. Muži jsou také příliš zastoupeni ve vyšších placených regionech trhu práce a na manažerských pozicích. Zbylých 6% rozdíl v odměňování za stejnou práci nelze vysvětlit. Tomu se říká nerovná diskriminace na mzdách nebo odměnách. Zajímavá informace je, že ač jsou ženy stále vzdělanější, pracují stále více a jsou stále více propagovány, bude to trvat až do roku 2051 než bude rozdíl v odměňování odstraněn.

Tato diskriminace je těžko vysvětlitelná, nicméně velkou roli hrají předsudky. Zaměstnavatel například možná předpokládá, že ženy nejsou ochotny pracovat více hodin, a proto nejsou osloveny pro povýšení.

Více než polovina zaměstnavatelů (53 %) se při náboru nového zaměstnance dívá na jeho poslední mzdu. V průměru je tato vyšší u mužů než u žen, a tak vzniká rozdíl v odměňování.

Diskriminaci v odměňování je navíc velmi obtížné prokázat. Je těžké objektivně hodnotit, kdo a jak pracuje a v případě nařčení z diskriminace v odměňování, je velmi pravděpodobné, že zaměstnavatel přijde se všemi vysvětleními, proč je rozdíl oprávněný.

Příklad z praxe – v nizozemském regionu Limbursko působí nezisková organizace FAM, jejímž cílem je podporovat ženy a jejich postavení ve společnosti. FAM si vybudovala široké znalosti o tom, jak rozpoznat a omezit mechanismy vyloučení v oblasti rovnosti žen a mužů, a skrze tyto zkušenosti a věcné znalosti témat, jako je rozmanitost, emancipace a účast žen usiluje o silnější postavení žen v limburské společnosti.

Hlavním projektem FAM je projekt "Pro Limburg bez rozdílu pohlaví". Součástí tohoto je 6 následujících pilířů, kterými se FAM snaží prosazovat témata a oblasti důležité pro rovnost mužů a žen:

- **Silná a nezávislá žena** – mottem „Celkové zdraví mámy (fyzické, duševní, ale i finanční) je klíčové pro její životní styl a pro zdraví dalších generací“ se FAM snaží propagovat to, že žena má být spokojená ve všech oblastech svého života, ať už jako matka, manželka nebo profesionálka
- **Dokázaný úspěch** – cílem tohoto pilíře je pomocí sdílení příběhů úspěšných žen podpořit vstup žen do politiky a do managementu. V rámci tohoto pilíře FAM organizuje workshopy a školení pro ženy.

- **Způsob, jak pracovat** – podle tohoto pilíře by každý měl mít možnost pracovat v rámci něj se FAM snaží integrovat do pracovního prostředí. Uprchlíky/imigranty a zajišťuje finanční podporu a případně rekvalifikaci pro ženy, které přišly o práci během pandemie Covid-19.
- **Tabu a předsudky** – v této sekci FAM pomocí veřejného sdílení příběhů a vedení konverzací boří tabu a předsudky v oblasti, které jsou citlivé pro ženy a menšiny ať už jde o těhotenství, porod, menstruaci, mladé rodičovství nebo menopauzu, ale i o sexualitu, LGBT komunitu.
- **Výzkum a znalosti** – FAM pracuje na výzkumu mimo jiné v oblasti rozdílu odměňování v Limbursku.
- **Ženy a technologie** – podle dostupných dat jsou ženy pozadu v používání a práci s technologiemi včetně umělé inteligence (AI). Je dokázáno, že pokud by ženy pracovaly s technologiemi na stejné úrovni jako muži, znatelně by to pomohlo ke snížení rozdílu v odměňování.

Rakousko

Aktuální situace, právní rámec a hlavní témata – rovnost mužů a žen má v Rakousku dlouhou tradici. Datuje se až k přelomu 19. a 20. století, kdy byly první studentky přijaty na univerzitu, přes aktivní i pasivní volební právo, které bylo zavedeno v r. 1918 až po zřízení kanceláře ministryně pro ženské záležitosti v roce 1990, která je v dnešní době přímo podřízena úřadu federálního kancléře.

V rakouské spolkové ústavě se federace, spolkové země a obce zavazují usilovat o rovné postavení žen a mužů.

Ženy a politika rovnosti jsou průřezovým tématem. To znamená, že implementace je možná pouze ve spolupráci se všemi ministerstvy, státy, tvůrci politik atd. Divize pro ženy a rovnost má proto vedoucí úlohu v koordinaci správních opatření v otázkách žen a rovnosti.

I přes to, jsou některá témata rovnosti mužů a žen pro Rakousko palčivá a podle některých názorů jde Rakousko v tématu rovnosti spíše zpět než kupředu. Podle indexu gender equality počítaného Evropským institutem pro rovnost pohlaví⁷ je Rakousko již od r. 2005 na 13.místě v Evropě, pokud jde o rovnost pohlaví. Jedno z nejpálčivějších témat v této oblasti je rovnost v odměňování, která je jedna z nejhorších v Evropě s hodnotou 20 % při evropském průměru 15 %. Také ukazatel pro sílu/moc žen ve společnosti je na tak vyspělé zemi poměrně nízký – ve vedeních společnosti je sice 25 % žen, nicméně např. ve vedení Centrální banky není jediná žena. V roce 2017 Rakousko zavedlo evropskou kvótu 30 % žen ve vedení společností.

Pokud jde o sladění pracovního a soukromého života, je zde určitě prostor pro rozvoj, ale jinak je Rakousko v evropském průměru, kdy 56 % žen a 49 % mužů je zapojeno do pravidelné péče o děti nebo vnoučata. Rakousko nicméně dosud nedosáhlo ani jednoho z barcelonských cílů, aby bylo v péči o děti alespoň 33 % dětí ve věku do tří let a 90 % dětí ve věku od tří do školního věku. Pokud jde o flexibilitu v práci, tak zejména v soukromém sektoru nemá téměř polovina žen (47 %) a mužů (45 %) možnost ovlivnit svou pracovní dobu. Přístup k pružným pracovním ujednáním je pak nižší u žen a mužů pracujících ve veřejném sektoru.

V rámci předsednictví v EU představila ministryně pro ženy, rodinu a mládež Juliane Bogner - Stauss v roce 2018 nový strategický dokument pro rovnost mužů a žen, ve kterém se dotýká zásadních témat rovnosti, dosažených úspěchů a aktuálních výzev.

Gender mainstreaming – jako jedno ze zásadních opatření tento dokument představuje tzv. Gender mainstreaming – strategii pro zavádění rovnosti mužů a žen na všech úrovních společnosti. Cílem této strategie je dosáhnout rovného zacházení pro ženy a muže ve všech oblastech života. Rovnosti mezi ženami a

⁷ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-austria>

muži je dosaženo, když se liší chování a potřeby žen a mužů jsou považovány a podporovány jako rovnocenné. V roce 2000 byla zřízena mezirezortní pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů / genderové rozpočtování (IMAG GMB)⁸. IMAG GMB je podpůrným a doprovodným orgánem pro provádění gender mainstreamingu a genderového rozpočtování na národní úrovni a předsedá mu ministryně pro ženy. Skládá se z ministerstev, nejvyšších orgánů (ústavní soud, nejvyšší správní soud, rada ombudsmana, rakouský účetní dvůr, parlament), svazu veřejné služby Rakouska a spolkových provincií. Mezi její hlavní úkoly patří výměna informací a osvědčených postupů, vývoj kritérií pro implementaci strategie gender mainstreamingu a poskytování podpory a hodnocení stávajících projektů, opatření a zákonů o implementaci gender mainstreamingu.

Gender budgeting – jedním z nástrojů této strategie je tzv. Gender budgeting. Od 1. ledna 2013 jsou všechna spolková ministerstva a nejvyšší národní orgány (parlament, ústavní soud atd.) povinny definovat pro roční rozpočet maximálně pět hlavních cílů a jeden z těchto cílů musí souviset s rovností žen a mužů. Dále je třeba definovat konkrétní opatření k dosažení cíle souvisejícího s rovností žen a mužů a vhodné ukazatele k vyhodnocení výsledků. Protože rovnost je relevantní ve všech oblastech tvorby politiky, byl zaveden koordinační proces zahrnující všechna ministerstva a nejvyšší národní orgány. Národní rada navíc obdrží výroční zprávu, která obsahuje specializovanou kapitolu o účinných opatřeních rovnosti žen a mužů.

Hlavní témata, která se v rámci rovnosti v Rakousku řeší jsou ženy v ekonomice – na základě rozhodnutí Rady ministrů ze dne 15. března 2011 se rakouská vláda zavázala zvýšit procento žen v dozorčích radách společností s minimálně 50% podílem v držení spolkové vlády na 25 % do 31. prosince 2013. Do 31. prosince 2018 se očekává, že toto procento vzroste na 35 %.

⁸ <https://www.imag-gmb.at/>

Za účelem zdůraznění vzorové funkce vlády a zvýšení povědomí o výhodách většího začleňování žen se vláda zavázala každoročně hodnotit provádění politiky kvót a předkládat zprávu o pokroku Radě ministrů. V roce 1993 byla přijata zvláštní opatření pro ženy zaměstnané ve veřejném sektoru s cílem dosáhnout přibližně stejného podílu žen a mužů, zejména na vyšších a vedoucích pozicích.

Na začátku bylo v rámci této pozitivní diskriminace požadované procento 40 % žen; v roce 2011 bylo tato „kvóta“ zvýšena na 50 %. To znamená, že žadatelky o práci ve veřejném sektoru, které mají stejnou kvalifikaci jako žadatelé muži, musí být upřednostněny, dokud nebude dosaženo 50% kvóty.

V letech 2006 až 2016 se podíl žen ve veřejném sektoru na národní úrovni zvýšil z 38,7 % na 41,9 %. V roce 2016 činil podíl žen na vedoucích pozicích (vedoucí oddělení, vedoucí skupiny, vedoucí hlavních podřízených útvarů) 29,7 % Ženy jsou nicméně stále nedostatečně zastoupeny, pokud vezmeme v úvahu procento, které tvoří ze všech zaměstnanců ve vedoucích pozicích na federální úrovni.

V roce 2018 bylo v Rakousku zaznamenáno rekordně vysoké zastoupení žen na národní politické úrovni. V květnu 2018 byly ženy zastoupeny 35,5 % v národní radě a 32,8 % ve federální radě. Na regionální úrovni se procento žen v devíti provinčních vlád pohybuje mezi 20 % a 38,9 %.

Navzdory pokroku, pokud jde o zastoupení žen v rakouské politice, zůstávají ženy stále nedostatečně zastoupeny. Ani ve dvou komorách Parlamentu, ani v devíti provinčních vládách neexistuje vyvážený vztah mezi poslanci a poslankyněmi, stejně tak neexistuje žádné platné nařízení o povinných kvótách.

Odměňování – míra zaměstnanosti žen v Rakousku roste. Během deseti let se mezi 15 až 64letými ženami zvýšila z 63,5 % v roce 2007 na 68,2 % v roce 2017.

Spolu s rostoucí mírou zaměstnanosti vzrostla také zaměstnanost žen na částečný úvazek. V roce 2007 bylo 41,2 % žen zaměstnáno na částečný úvazek, ve srovnání

se 47,7 % v roce 2017, přičemž přibližně 78 % všech zaměstnanců na částečný úvazek tvoří ženy.

S cílem podpořit zaměstnance, kteří si přejí přejít z částečného na plný úvazek, vstoupilo v platnost od 1. ledna 2016 nařízení, které zaměstnavatele nutí informovat zaměstnance na částečný úvazek, pokud je na pracovišti k dispozici vyšší pracovní úvazek nebo se inzeruje obdobná pozice na plný úvazek.

V průměru ženy v Rakousku stále vydělávají méně než muži a tzv. pay gap je s hodnotou kolem 20 % v Rakousku vyšší, než je evropský průměr. Byla přijata opatření ke snížení strukturálních faktorů vysokého rozdílu v odměňování žen a mužů. Mezi tato opatření patří odstraňování překážek pro ženy při výkonu zaměstnání na plný úvazek a zlepšování kariérních vyhlídek pro ženy ve všech profesních sektorech.

Zvýšení transparentnosti příjmů je důležitým faktorem, pokud jde o snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Od roku 2011 tak musí podle rakouského zákona o rovném zacházení inzeráty o zaměstnání obsahovat minimální mzdu stanovenou v kolektivní smlouvě a zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců nad 150 musí každoročně předkládat zprávu o výši příjmů v dané společnosti.

Sladění rodinného a soukromého života – povinnosti péče o děti nebo závislé dospělé osoby jsou stále hlavním důvodem zaměstnávání žen na částečný úvazek, zatímco muži pracují na zkrácený úvazek z důvodu účasti na školním vzdělávání nebo vlastního studia. Neplacenou práci tedy nadále vykonávají spíše ženy než muži.

Je proto nutné vyvinout vysoce kvalitní zařízení péče o děti a péči v celé zemi a usnadnit k nim přístup a stejně tak posílit rovnoměrné rozdělení odpovědnosti za práci v domácnosti a péči s cílem nabídnout ženám v Rakousku rovné příležitosti, pokud jde o práci na plný nebo téměř plný úvazek.

První kroky v tomto směru byly učiněny zavedením roku bezplatného mateřského školství v roce 2009, následně dohodou mezi vládami jednotlivých států a provincií o poskytování více zařízení péče o děti a celodenních škol a rovněž dvěma opatřeními, která byla zavedena v roce 2017 s cílem zlepšit sdílení péče o děti oběma partnery, tzv. rodinný časový bonus a partnerský bonus poskytovaný v souvislosti s příspěvkem na péči o dítě.

Rodiče mohou střídavě čerpat rodičovskou dovolenou, a přitom mohou sdílet jeden měsíc společně doma. Od roku 2004 mají oba rodiče za určitých podmínek nárok na rodičovský úvazek nebo si jej mohou sjednat se zaměstnavatelem. Rodičovský úvazek mimo jiné poskytuje ochranu před propuštěním a právo na návrat do zaměstnání s původní pracovní dobou.

Závěr k podkapitole zavádění rovných opatření na městských úřadech v evropském kontextu

Na základě v této zprávě poskytnutých informací lze usoudit, že témata, která se řeší v rámci rovnosti mužů a žen v profesním životě v jednotlivých evropských zemích, jsou velmi podobná. Rozdílné je, co v praxi země za účelem dosažení rovnosti podnikají, a jak dlouho se dané problematice věnují. Lze shrnout, že země, které se tématu rovnosti věnují delší dobu, mají zavedena opatření a nástroje, která rovnost dlouhodobě podporují, např. i na evropské úrovni prosazovaný Gender mainstreaming.

V některých federálních státech existují zákony na spolkové úrovni – příkladem může být Německo, jinde se regulaci a opatřením brání a rovnost podporují spíše prostřednictvím měkkých opatření např. přes neziskové organizace, to je případ Holandska. V obou těchto případech jsou nicméně výsledky srovnatelné. Naproti tomu v zemích, kde jednotlivé oblasti nejsou aktivně podporovány, není vidět téměř žádný progres.

Z výše uvedeného tedy plyne, že aktivní přístup k politice rovnosti funguje a za účelem dosažení rovnosti je potřeba opatření přijímat.

Zásadním poznatkem je, že ženy jsou bez ohledu na stupeň jejich emancipace, bohatství a vzdělání znevýhodněny především tzv. neplacenou prací, kdy v určitém období svého života (když mají malé děti nebo pečují o potřebné osoby) se dostávají chtě nechtě do nerovného postavení vůči mužům na trhu práce. Aby byly tyto rozdíly smazány je nezbytné přijímat pozitivně diskriminační opatření na různých úrovních.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE DOTÁZANÝCH STÁTŮ NAD RÁMEC DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Mnoho příkladů dobré praxe v rámci problematiky genderové rovnosti existuje po celé Evropě. Jsou mimo jiné uvedeny na webu Evropské charty pro rovnost žen a mužů v místním životě, dostupné zde: <https://charter-equality.eu/>

Pro účely této studie byly záměrně vybírány příklady států, které se následně zúčastnily dotazníkového šetření, aby tak bylo možné uvést širší kontext pro některá dotazníková zjištění.

THE GRAZ WAY - IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING AT LOCAL LEVEL

Druhé největší rakouské město, Štýrský Hradec, patřilo už v počátcích zájmu o genderovou problematiku k rakouské špičce. V roce 2001 se rozhodlo **zakomponovat otázku Gender mainstreamingu do zaměstnaneckých a zaměstnavatelských strategií celého města**. Z této podstaty bylo zřejmé, že tak rozsáhlý proces bude potřebovat neustálé zkoumání vyvíjející se problematiky a také neustálou aktualizaci.

Samotné zavádění genderových opatření proběhlo ve třech obecnějších krocích. Nejprve proběhl genderový výzkum, prověření stávající situace, externími odborníky. Na základě počátečního výzkumu bylo přistoupeno ke školení managementu a k sestavení plánů a strategií jak pro externí, tak pro interní pracovní záležitosti a administrativu.

Druhým krokem byly pilotní projekty zaměřené na zajištění rovnosti / rovných příležitostí. Město záměrně vybralo oblast odbory sportovních aktivit a oddělení zabývající se dospívajícími, mladými lidmi a rodinami. Výběr vycházel jednak z variability těchto odvětví a jednak z faktu, že o tyto oblasti projevuje veřejnost největší zájem.

Třetím krokem bylo začlenění genderové rovnosti do praxe napříč celou veřejnou správou města, neboť jeho zájmem bylo její plošné rozšíření. Velký důraz byl kladen na osvětu celé organizace, napříč všemi skupinami jejích zaměstnanců, aby bylo dosaženo jejího úplného pochopení. Po přistoupení ke třetímu kroku byly stanovovány roční strategické plány a cíle, pro všechna odvětví genderové problematiky, mj. rovné odměňování, služby a lidské zdroje. Na základě zkušeností byla nastolena pravidelná čtvrtletní ověřování, která zjišťovala reálnost nastavených cílů a jejich průběžné plnění.

Štýrský Hradec získal za svůj přístup, zrealizované projekty a neustálý rozvoj genderových opatření několik ocenění jak rakouského, tak evropského formátu. Zde je možné předesílit fakt, který bude potvrzen i dotazníkovým šetřením, že **důraz na komunikaci a udržování plošného povědomí**, je v souvislosti s udržitelností a prosperitou genderových opatření nezbytnou součástí managementu všech institucí.

VIENNA – A MODEL CITY FOR GENDER MAINSTREAMING

Dalším rakouským příkladem může být samotné hlavní město, Vídeň, které se rozhodlo pro **dosažení pozitivních socio-politických změn** pro všechny své občany. S tím souvisela jak snaha zlepšit veřejné služby, lépe naplňovat potřeby občanů města, ale také nutnost zaměřit se vedle genderové problematiky, byť byla jedním z prvních kroků, které byly provedeny, také na progres v oblasti etnické, všeobecně sociální a podporující zdravý životní styl.

Prvními kroky bylo začlenění genderové rovnosti do městského plánování a zacílení genderových projektů primárně na ženy, jejichž role byly stále vnímány v jistém stereotypu. Na těchto dílčích projektech byly strategie genderového mainstreamingu prověřeny a následně zavedeny do všech oblastí veřejné správy, města.

Systematické zavádění všech opatření bylo druhým krokem. Vedení města se pak soustředilo na pravidelné rozšiřování povědomí o genderové problematice, cílilo na průběžné ověřování metod a průběžného stavu.

Z konkrétních příkladů zaváděných opatření je zřejmé, že velký **impakt byl kladem na bezpečnost města** (osvětlení, kamerové systémy, parkovací místa pro ženy), **vytvoření příjemného prostředí pro jeho občany** (lavičky na místech vyšší koncentrace starších občanů), **vzdělávání žáků v souladu s genderově rovnými pravidly** (snaha o rovnováhu v počtu zaměstnaných učitelů a učitelek) a pochopitelně také **na plnou informovanost nejen institucí veřejné správy, ale také široké veřejnosti**.

V jedné z kampaní na podporu genderového mainstreamingu byly například po městě používány značky / signály v genderově opačných variantách, namátkou označení toalet s přebalovacím pultem mělo na svém logu přebalujícího muže a podobně.

GENDER EQUALITY CENTER IN ECHIROLLES

Obec Echirolles ve Francii zřídila v rámci evropského projektu URBAN centrum pro genderovou rovnost se zaměřením na municipality kolem Grenoblu. Cílem bylo vytvořit síť, která by zahrnovala až 27 municipalit, které by společně sdílely dobrou praxi a spolupracovali na projektech v rámci tématu genderové rovnosti.

Zvyšování povědomí, podpora projektů a online nástroje na propagaci rovnosti byly ústředními mezníky této projektové spolupráce. Příkladem se společně zaměřili třeba na místní kluby mladistvých, kde v návštěvnosti jednoznačně převažovali chlapci, snahou centra pak bylo podpořit začlenění dívek do klubových aktivit. V podobném stylu se nesla také kampaň s různými tématy genderové rovnosti – mimo jiné se dotkla také práce se studenty, jimž přiblížila možnosti rovného vstupu na takové pracovní pozice, které byly doposud převážně obsazovány jen muži či jen ženami.

THE REGION OF BRITTANY MAKES GENDER EQUALITY A PRIORITY

Francouzský region Bretaň stanovil genderovou rovnost jako jedno z témat pro celou svou oblast. Cílem bylo, jak **informovat o aktuální situaci v různých institucích, tak prezentovat aplikovanou iniciativu**. Také v tomto případě byla zjištění v rámci genderového výzkumu téměř identická – nerovné rozložení péče o domácnost, rozdíly na trhu práce, nedostatek žen na rozhodovacích a řídicích pozicích.

Bretaňský region začal na podporu projektů, čelících genderové nerovnosti, organizovat **pravidelné akce** / setkání (The Biennale on Equality between women and men), **kteře se staly otevřenou platformou pro diskusi a příležitostí pro sdílení zkušeností**. Mezi návštěvníky se objevovali zástupci mnoha institucí z regionu z oboru veřejné správy, univerzit, společností a podobně.

Z aktivit, které se staly vzorovými lze jmenovat například rovnostní bonus za profesní genderovou rozmanitost (finanční bonus od regionu společnostem, která mají snahu začlenit ženy na pozice obsazované muži a naopak), podpora mladých (pravidelná tematizace genderové rovnosti ve školách) nebo ustanovení rady pro rovnost, která měla za úkol sdružovat jednotlivé aktéry podpory genderové rovnosti (instituce, asociace zacílené na ženy, pracovní společnosti, univerzity) napříč celým regionem.

GUIDE ON GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

Průvodce, který obsahoval příklady dobré praxe a možnosti regionálních autorit uplatňovat genderovou rovnost, sestavili studenti Národního institutu teritoriálních studií ve Francii (INET). Jejich cílem bylo zvýšit plošné povědomí o genderových nerovnostech, informovat o možnostech protekce v případech obtěžování a také zdůraznit téma zlepšování rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnanců. Dotkli se také možností redukce nerovnováhy mezi muži a ženami na pracovištích určitého typu.

Mezi příklady dobré praxe, které průvodce uváděl, byl například již zmiňovaný bretaňský region. Tentokrát byl vyzdvižen zkušební program, který umožňoval zaměstnancům podstoupit desetiměsíční rekvalifikační trénink v odlišné pracovní oblasti. Ženám tak bylo umožněno v delším časovém rozsahu objevovat typicky mužské profese a naopak.

GENDER EQUALITY IN EMPLOYMENT

Také v Německu byly uspořádány **workshopy na téma genderové rovnosti**, neboť veřejné povědomí a dostupnost informací úspěšnému začlenění problematiky do systému velmi napomáhají. A to nejen institucím samotným, ale také celé veřejnosti.

Workshopy uspořádané ve Frankfurtu nad Mohanem byly zacílené na pracovní a **životní balanc, informovanost při volbě povolání a stírání ustrnulých předsudků k jednotlivým rolím / pozicím**, ženy na vedoucích pozicích či na nezaměstnanost. Podnětem pro uspořádání workshopů byla také potřeba platformy, která by umožňovala sdílení vlastních zkušeností, inspiraci, kontakt se širším společenstvím v oblasti stejného zájmu, debatu nad uskutečňovanými kroky, případně stanovování dalších dílčích pokroků.

Jedním z mnoha projektů, které na základě zrealizovaných workshopů vznikly, byl frankfurtský projekt pro podporu dospívajících. Projekt nechával mladé lidi objevovat kariérní příležitosti tak, aby překročili tradiční modely vybraných pracovních pozic a nenahlíželi na profese v rámci předurčených genderových rolí (ženy vs. muži jako zdravotní sestry, ženy vs. muži jako tesaři a truhláři). Profesní interakce měly za úkol přivést mladé lidi k překročení dosavadních horizontů a k přemýšlení o pracovních příležitostech jinak než o typicky ženských a mužských.

SHRnutí PŘÍKLADŮ ZAHRANIČNÍ DOBRÉ PRAXE

Výše zmíněné příklady dobré praxe v rámci zahraničních obcí, měst nebo celých regionů jsou jen ukázkou z mnoha dalších projektů a opatření, které postupem času evropské instituce veřejné správy a samosprávy přijímají. Je zřejmé, že problematika genderové rovnosti rezonuje společnostmi již několik (desítek) let. Zákony, týkající se rovného zacházení s muži i ženami často spadají už do 80. a 90. let dvacátého století. Přijímání opatření týkajících se genderové rovnosti, rovnosti odměňování, rozvoje společenského života v obcích a městech a postupně také sladování soukromých a profesních životů se výrazněji začíná objevovat kolem roku 2000, kdy jednotlivé instituce přistupují k tematicky zaměřeným projektům, chartám a podobně.

Díky sdělením o dobré praxi je dnes možné sledovat progres v zavádění genderových opatření a zvyšující se zájem. To potvrzuje také provedené dotazníkové šetření, v němž menší polovina praktické zkušenosti s genderovými opatřeními má, ale další procenta se o problematiku již alespoň zajímají.

Trendy, které lze vyzorovat ze zde uvedených dobrých praxí a které se opakují ve většině z nich, jsou následující:

Gender mainstreaming

Instituce, města, oblasti i individuální aktéři cílí na všeobecné povědomí o genderové rovnosti a o všem, co s ní souvisí (odměňování, stírání stereotypů, vzdělávání, rovné příležitosti, proměny rolí apod.). Jsou si vědomi toho, že funkční (i nově vznikající) opatření je nezbytné podporovat osvětou v podobě pravidelné informovanosti – online rozhraní (stránky projektů, měst, obcí, chart), workshopy (interaktivní, poznávací, sdružovací akce), informační letáky, publikace, průvodce, reklamní sdělení (umožňující bezprostřední kontakt se širokou veřejností), veřejné akce (otevřené diskuse, sdílení zkušeností) i vzdělávání (zahrnutí problematiky genderové rovnosti do vzdělávání všech stupňů škol). Neméně důležitou součástí

je samozřejmě kvalitní školení mezi zaměstnanci a managementem vlastní instituce.

Rušení předsudků

V mnoha příkladech dobré praxe se opakuje snaha představit pracovní pozice jako genderově neutrální, resp. vhodné jak pro muže, tak pro ženy. V rámci dílčích projektů organizace prezentují aktivity, které jak dospívajícím, studentům, tak již pracujícím občanům i široké veřejnosti představují pracovní příležitosti ve světle otevřených možností a pokoušejí se distancovat od všeobecně vnímaných stereotypů mužská vs. ženská práce. Tomu napomáhají krátkodobější či dlouhodobější workshopy, zkušební programy, propagace genderové rovnosti a celé téma je začleněno do vzdělávání žáků a studentů.

Sdílení

Sdružující unie, charty, veřejné akce, otevřené debaty, diskusní platformy a fóra jsou nedílnou součástí zavádění genderových opatření. Umožňují a velmi podporují komunikaci mezi jednotlivými institucemi různého rozsahu a působnosti. Díky sdílení dobré praxe mohou být inspirativní a nápomocné.

Ověřování

Důležitou součástí zavádění genderově orientovaných opatření je posléze i pravidelná kontrola, ověřování funkčnosti a dílčích kroků. O tom svědčí také postupné zavádění mnoha opatření, tréninkové programy, testovací oblasti v rámci regionů a podobně. Zpětná vazba často probíhá formou sdílení, interních ověřování, ale také díky externím organizacím a kontrolním úřadům, případně genderovým auditům, které mohou nabídnout pomoc jak s monitorováním aktuální situace, tak s poskytnutím rad v případě stanovování dalších kroků každé instituce, a to s ohledem na její specifika a aktuální potřeby.

PŘÍPRAVA A REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Zpětná vazba k realizovanému vzdělávání byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření v elektronické podobě na platformě Jotforms.com.

Platforma Jotforms.com umožňuje pokročilejší přípravu dotazníkových šetření – je možné vytvářet podmíněné odpovědi, sbírat data ve složitější struktuře.

Dotazník byl distribuován respondentům elektronicky jako odkaz na webovou stránku. Seznam oslovených institucí je uveden v příloze 1

Dotazník bylo možné vyplnit v české nebo anglické variantě. Obě varianty jsou přiloženy v závěru této studie jako příloha 2 a 3. Všichni potenciální respondenti byli informováni o tom, že na jejich žádost budou jejich odpovědi anonymizovány (při zachování označení respondentské země, s odstraněním spojitosti odpovědí s konkrétní institucí.).

Získaná data byla běžným způsobem vyčištěna a analyzována obvyklými statistickými metodami.

V úvodu této studie jsou shrnuta hlavní zjištění v bodech, každá z otázek v šetření má pak svůj samostatný list s detailním grafem a tabulkou.

V příloze 4 jsou pak jsou odpovědi jednotlivých respondentů – **přeložené do češtiny** - jako samostatné dotazníky.

FORMULACE OTÁZEK

Jednotlivé otázky byly koncipovány různě jako uzavřené, s možností volby jedné či více odpovědí, polouzavřené, s možností specifikace nebo jako otevřené. Konkrétní podoba dotazníku je uvedena v Příloze 1.

1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření?
2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce/města?
3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu?
4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)?
5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)?
6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření?
7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali?
8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete?
9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)?
10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)?
11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat?

12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce?
13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)?
14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)?
15. které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem?
16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)?
17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)?
18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů?
19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti?
20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy?

ÚČAST V DOTAZNÍKOVÉM ŠETŘENÍ

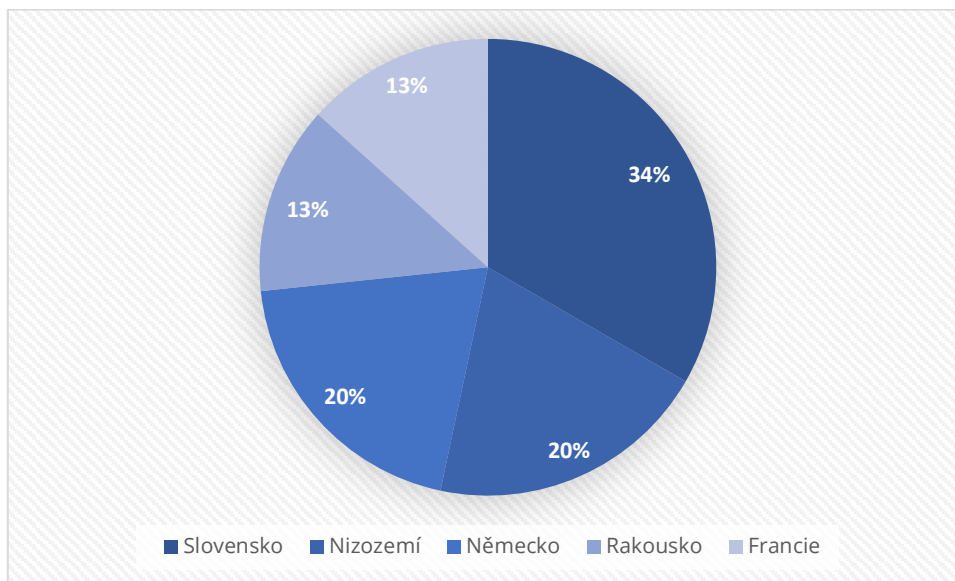
OSLOVENÉ INSTITUCE

Celkem bylo osloveno celkem 50 institucí v 5 zemích – Německu, Rakousku, Slovensku, Francii a Nizozemí. Oslovené instituce včetně kontaktních údajů jsou uvedené v příloze 1.

Návratnost dotazníků v dotazníkovém šetření je 30 % (15 z 50), což je v případě obdobných šetření obvyklý výsledek. Dotazník byl distribuován v anglickém a českém jazyce, v jednom případě bylo vyhověno v překladu do úředního jazyka (slovenština) v souvislosti s nutností dotazník koncipovat jako oficiální žádost o poskytnutí informací.

RESPONDENTSKÉ ODPOVĚDI

V dotazníkovém šetření je zastoupeno celkem 15 institucí veřejné správy a samosprávy. 5 respondentů pochází ze Slovenska, 3 z Nizozemí, 3 z Německa, 2 z Rakouska a taktéž 2 z Francie.



| | Počet respondentů | % respondentů |
|---------------|-------------------|---------------|
| Slovensko | 5 | 33,33% |
| Nizozemí | 3 | 20% |
| Německo | 3 | 20% |
| Rakousko | 2 | 13,33% |
| Francie | 2 | 13,33% |
| Celkem | 15 | 100% |

SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ – INSPIRACE PRO DOBROU PRAXI PRO ČESKÉ PROSTŘEDÍ

1. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 15 institucí veřejné správy a samosprávy z 5 evropských států, 5 ze Slovenska, 3 z Nizozemí, 3 z Německa, 2 z Rakouska a 2 z Francie.
2. S existencí genderových opatření v instituci nebo obci / městě má zkušenost 60 % dotázaných.
3. Více než 50 % institucí dotazníkového šetření se s problematikou genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů setkává 5 let a déle. Dalších přibližně 27 % se o problematiku teprve zajímá.
4. Z dotazníků vyplývá, že jednotlivé instituce disponují buď vyrovnaným pracovním místem s ohledem na počty mužů a žen, 53 %, nebo převažuje zastoupení žen 47 %.
5. Počet mužů a žen na daném pracovním místě je buďto náhodný, 40 %, cíleně vyrovnávaný, 33 %, případně jsou dané pracovní pozice atraktivnější pro ženy.
6. Oslovené instituce jsou nakloněné zaměstnávání mužů a žen z genderově potenciálně znevýhodněných skupin, nejvíce zkušeností mají se ženami, samostatně pečujícími o děti, zaměstnanci z minoritních skupin státu nebo se zdravotně, fyzicky či mentálně handicapovanými zaměstnanci.
7. Třemi nejdůležitějšími body v podpoře a udržování gender mainstreamingu v oslovených institucích jsou: včasné řešení případných konfliktů a hledání kompromisů či ideálních řešení, dále snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců a v neposlední řadě teambuildingové aktivity.
8. Všechny instituce tohoto dotazníkové šetření disponují vybranými možnostmi flexibility práce, do seznamu, který nabízí více než dvě třetiny institucí, náleží: zkrácený pracovní úvazek, home office, kombinace klasického pracovního úvazku a home office, otcovská dovolená, práce na

DPP nebo pružná pracovní doba. Právě časová flexibilita pracovních míst spadá mezi největší výhody v otázce sladování osobního a pracovního života. Naopak za nevýhodu bývá považována absence zaměstnanců přímo na pracovišti, případně nedostatečná IT podpora při výkonu práce z domova.

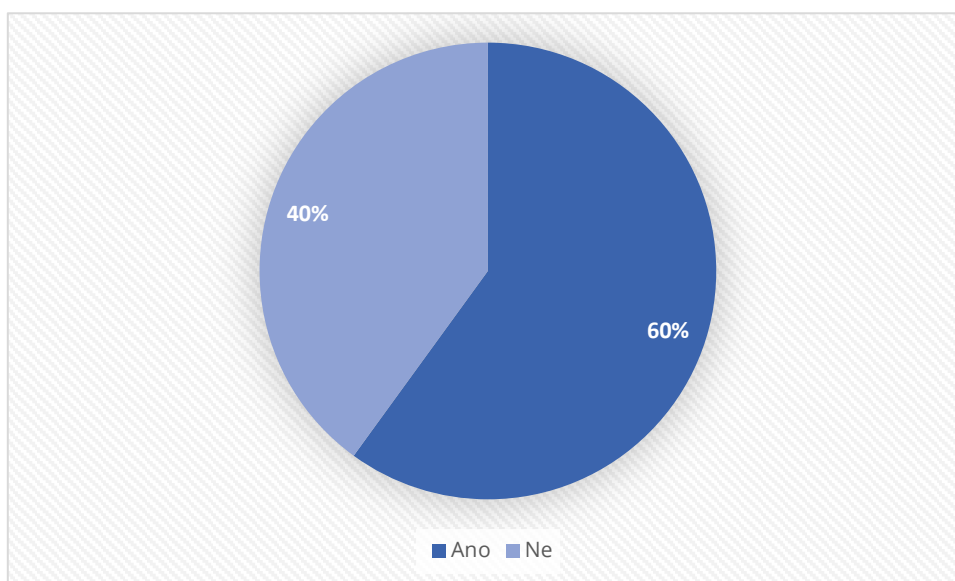
9. Důležitým faktorem je udržování komunikace a informovanosti. Tato otevřenost hraje roli také při získávání zpětné vazby. Tu instituce získávají pomocí otevřených diskusí se zaměstnanci i mezi managery, individuálními rozhovory se zaměstnanci, méně pak formou dotazníkových šetření a velmi okrajově pak formou anonymních sdělení nebo genderových auditů.

Z výše uvedeného lze usuzovat na následující:

- Genderová problematika a sladování profesních a soukromých životů je aktuálním tématem, o které instituce jeví zájem nejen teoreticky, ale také jej aktivně aplikují.
- Instituce veřejné správy a samosprávy nabízejí místa, která jsou zdánlivě atraktivnější pro ženy, avšak svým profilem se pokoušejí nalézt vhodné cesty k vyrovnaným počtům mužů a žen jak na zaměstnaneckých, tak manažerských pozicích.
- Možnosti flexibility práce usnadňují začleňování genderově znevýhodněných osob do pracovních poměrů, napomáhají sladování profesních a soukromých životů, jsou zaměstnanci vyhledávané a mohou být velmi efektivní, byť existují jistá negativa, která lze ale v ideálních podmínkách eliminovat.
- Otevřená komunikace na všech úrovních institucí nejen v oblasti gender mainstreamingu podporuje kvalitu a efektivitu všech pracovních míst.

EXISTUJÍ VE VAŠÍ INSTITUCI (PŘÍPADNĚ CELÉ OBCI, MĚSTĚ) OPATŘENÍ TÝKAJÍCÍ SE GENDEROVÝCH OPATŘENÍ?

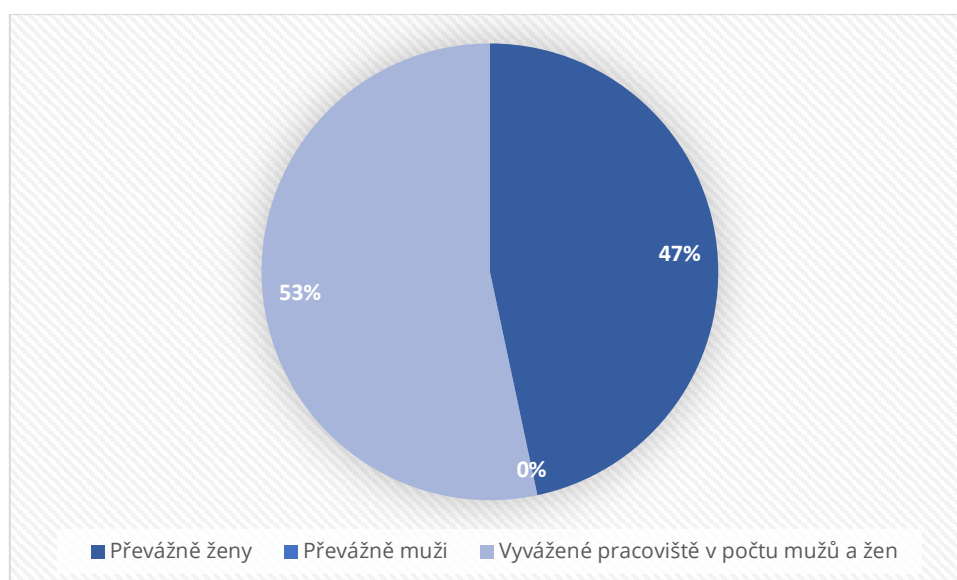
V rámci první otázky v dotazníku bylo zjištěno, že zkušenosti se zavedenými opatřeními v oblasti genderové problematiky má 9 institucí z 15. Tři z nich tuto zkušenost blíže specifikovaly. Mezi těmito opatřeními je možné nalézt: etický kodex, pracovní řád, úřad pro rovné příležitosti žen, referenty pro rovné příležitosti na městských odborech, komisi městské rady pro rovné příležitosti žen, oddělení podnikové rovnosti na oddělení lidských zdrojů, koordinační úřad pro rovnost LGBTIQ nebo například podpis Evropské charty o rovnosti žen a mužů.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|---------------|----------------|-------------|
| Ano | 9 | 60% |
| Ne | 6 | 40% |
| Celkem | 15 | 100% |

JAKÝM GENDEROVÝM ZASTOUPENÍM DISPONUJE KONKRÉTNĚ VAŠE INSTITUCE, RESP. DISPONUJÍ INSTITUCE MÍSTNÍ SAMOSPRÁVY VAŠÍ OBCE/MĚSTA?

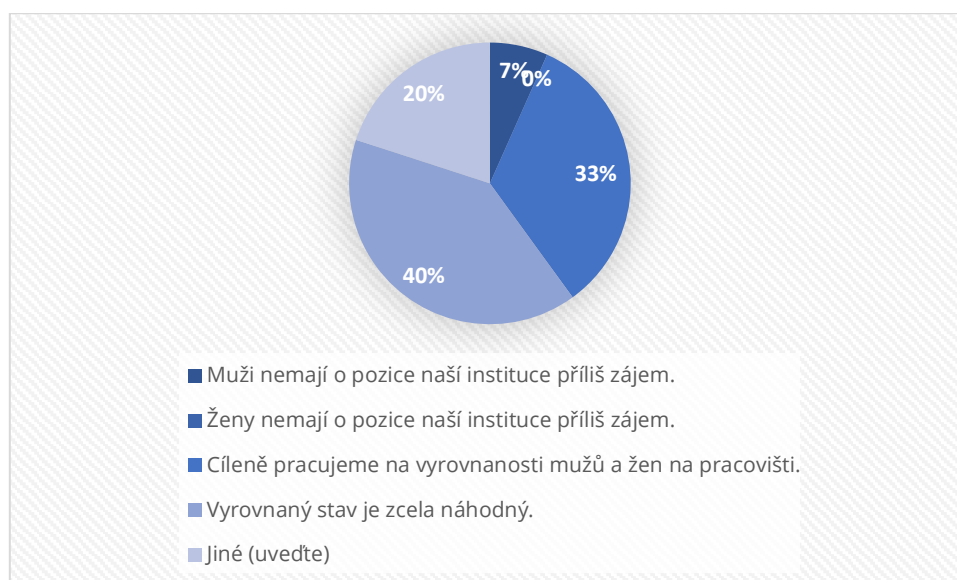
Je patrné, že v institucích veřejné správy a samosprávy převažují v počtu zaměstnaných ženy. Variantu, ve které by převažovalo zastoupení mužů ne zvolila žádná z institucí, byť je patrná snaha udržovat pracoviště ve vztahu k rovnému genderovému zastoupení v rovnováze. Vysvětlení zde uvedených stavů je rozvedeno v další otázce.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|--|----------------|-------------|
| Převážně ženy | 7 | 46,66% |
| Převážně muži | 0 | 0% |
| Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen | 8 | 53,33% |
| Celkem | 15 | 100% |

JAKÝ JE DŮVOD VÝŠE ZMÍNĚNÉHO STAVU?

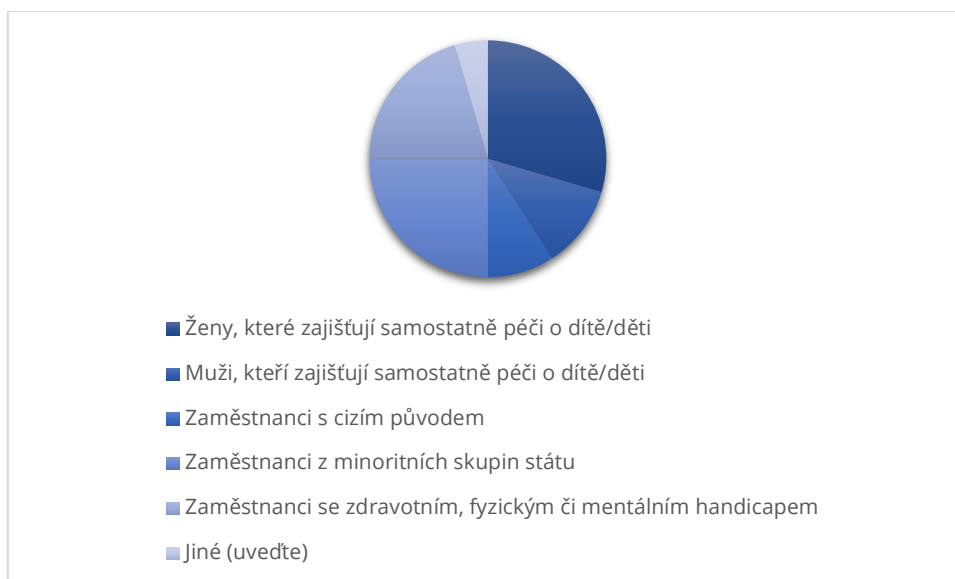
Nejpočetnější vysvětlení vyrovnaného stavu mužů a žen na pracovišti je jeho náhodnost. Tak odpovídalo 40 % respondentů. Druhým nejčastějším vysvětlením je záměrnost takového stavu. Jedna z institucí zmiňuje nezájem mužů o dané pracovní pozice a zbývající respondenti své odpovědi rozvádějí a přiklánějí se více či méně k jedné z možných odpovědí: „Poměr mužů a žen je dán povahou pracovních pozic v úřadu.“ „Naše pracovní příležitosti jsou atraktivnější pro ženy.“ „V naší organizaci máme velmi širokou škálu pracovních oborů, což přitahuje jak muže, tak ženy. Do genderové vyváženosti na pracovišti příliš neinvestujeme.“



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|--|----------------|-------------|
| Muži nemají o pozice naší instituce příliš zájem. | 1 | 6,66% |
| Ženy nemají o pozice naší instituce příliš zájem. | 0 | 0% |
| Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. | 5 | 33,33% |
| Vyrovnaný stav je zcela náhodný. | 6 | 40% |
| Jiné (uvedte) | 3 | 20% |
| Celkem | 15 | 100% |

S JAKÝMI SKUPINAMI ZAMĚŠTNANCŮ MÁ Z POHLEDU MOŽNÉHO GENDEROVÉHO ZNEVÝHODNĚNÍ VAŠE INSTITUCE ZKUŠENOSTI (LZE VYBRAT VÍCE MOŽNOSTÍ)?

Vzhledem k možnosti výběru více odpovědí stoupl počet odpovědí na celkových 44. Respondenti volili všechny možnosti zaměstnanosti osob ze znevýhodněných skupin, se kterými se v rámci své instituce setkávají. Nejvíce zkušeností mají se zaměstnáváním žen, samostatně pečujících o děti, následně pak se zaměstnanci z minoritních skupin daného státu. Více než polovina dotázaných institucí se také setkala či setkává se zaměstnanci handicapovanými zdravotně, mentálně či fyzicky. Méně, než polovina institucí pak zaměstnává muže, samostatně pečující o děti, případně zaměstnance cizího původu. V rámci varianty jiné je zmiňována ještě skupina zaměstnanců tzv. skupiny LGBTI, ke které se přímo vztahují i některá genderová opatření vybrané instituce. Pouze v případě jednoho dotazníku bylo uvedeno, že s touto problematikou instituce vůbec nepracuje a pravděpodobně tedy zaměstnance ze žádných potenciálně znevýhodněných skupin nezaměstnává.

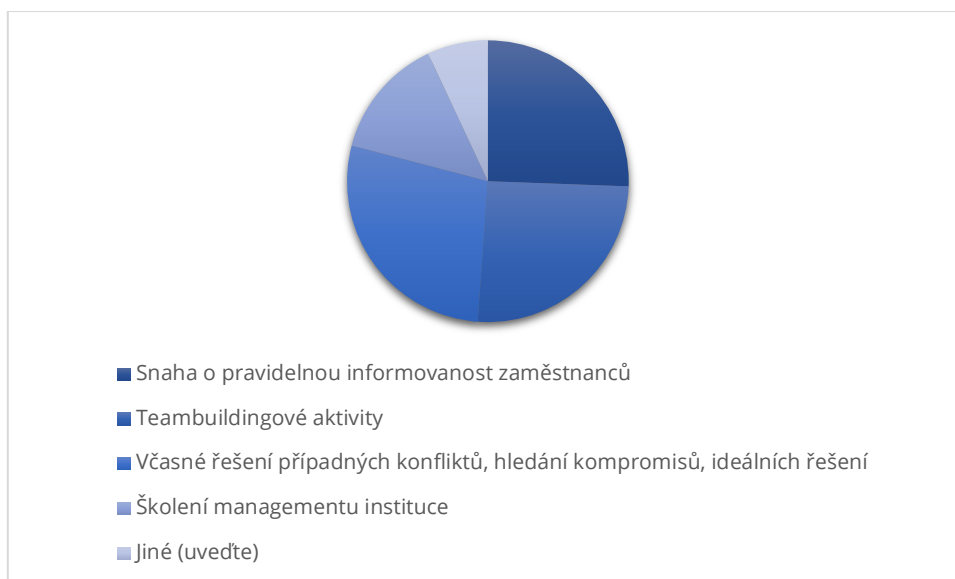


| | Počet odpovědí |
|---|----------------|
| Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti | 13 |
| Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti | 5 |
| Zaměstnanci s cizím původem | 4 |
| Zaměstnanci z minoritních skupin státu | 11 |
| Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem | 9 |
| Jiné (uveďte) | 2 |
| Celkem* | 44 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

JAKÝM ZPŮSOBEM DOCHÁZÍ K UPEVŇOVÁNÍ ČI UDRŽOVÁNÍ POZITIVNÍCH KOLEGIÁLNÍCH VZTAHŮ V GENDEROVĚ ROZMANITÉM PROSTŘEDÍ VAŠÍ INSTITUCE, RESP. JAK DOCHÁZÍ K PODPOŘE GENDER MAINSTREAMINGU INTERNĚ (LZE VYBRAT VÍCE MOŽNOSTÍ)?

Pro podporu pozitivních vztahů na pracovišti v genderově více či méně pestrém kolektivu volí instituce následující strategie – nejvíce respondentů se přiklání ke včasnému řešení případných konfliktů, hledání kompromisů a ideálních řešení, v téměř stejném množství odpovědí pak spatřují důležitost v pravidelné informovanosti zaměstnanců a teambuildingových aktivitách. Menší váhu pak oslovené instituce přikládají školení managementu, ale i tak ji téměř polovina jako jednu z možností zmiňuje. V rámci možnosti jiné pak respondenti zmiňují důležitost otevřenosti pro všechny, tj. inkuzivity. Jedna ze slovenských institucí zdůrazňuje důležitost úprav pracovního času v případě matek, starajících se o děti, čímž jdou naproti tzv. work-life balance, ideálnímu skloubení práce a soukromého života.

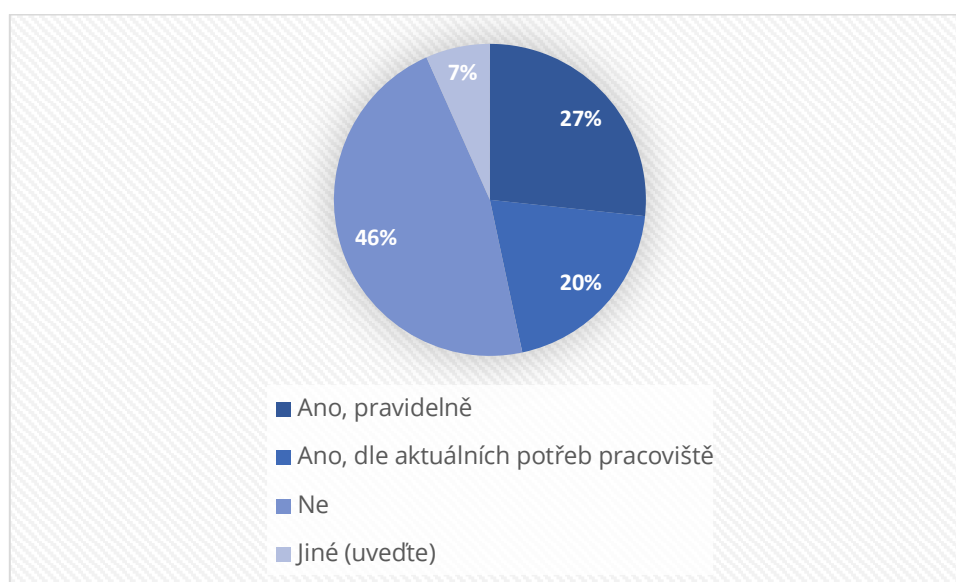


| | Počet odpovědí |
|--|----------------|
| Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců | 11 |
| Teambuildingové aktivity | 11 |
| Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení | 12 |
| Školení managementu instituce | 6 |
| Jiné (uvedte) | 3 |
| Celkem* | 43 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

MÁTE ZKUŠENOSTI S GENDEROVÝM AUDITEM ČI OBDOBNÝM OVĚŘENÍM FUNKOVÁNÍ GENDEROVÝCH OPATŘENÍ?

Menší polovina institucí zmiňuje, že s genderovými audity zkušenosti nemá. Nadpoloviční většina pak volí mezi variantami „pravidelně“ a „dle aktuálních potřeb“, přičemž pravidelné auditové ověření podstupuje téměř 30 % z dotázaných organizací. Jedna z nizozemských institucí pak uvádí, že ověřovací audit zaměřený na rozdíly v odměňování provedli, avšak žádné rozdíly v instituci zjištěny nebyly.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|---------------------------------------|----------------|-------------|
| Ano, pravidelně | 4 | 26,66% |
| Ano, dle aktuálních potřeb pracoviště | 3 | 20% |
| Ne | 7 | 46,66% |
| Jiné (uvedte) | 1 | 6,66% |
| Celkem | 15 | 100% |

POKUD ANO, S JAKÝMI OCENĚNÍMI, DOPORUČENÍMI ČI VÝTKAMI JSTE SE V RÁMCI GENDEROVĚ ZAMĚŘENÝCH AUDITŮ SETKALI?

Vzhledem k méně než polovičnímu počtu institucí s pravidelnými genderovými audity či podobným ověřováním genderových opatření, nebylo možné očekávat přílišnou sdílnost v oblasti oceňování.

Dvě z německých institucí, které mají s audity a kontrolou několikeré zkušenosti, pak alespoň nabídly malý náhled na to, čeho je možné dosáhnout pravidelným zájmem o zlepšování genderového klimatu v institucích veřejné správy a samosprávy. Jmenují např. ocenění Gender Award – Obec s budoucností 2019, Úplná rovnost, Celková cena za e-kvalitu 2021, Cena Maxe Spohra 2020 nebo Cena za rozmanitost 2019.

K výtkám či doporučením se jednotlivé instituce nevyjádřily, lze však předpokládat, že se jedná o interní informace.

JAK DLOUHO JIŽ S PROBLEMATIKOU GENDEROVÉ ROVNOSTI A SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA PRACUJETE?

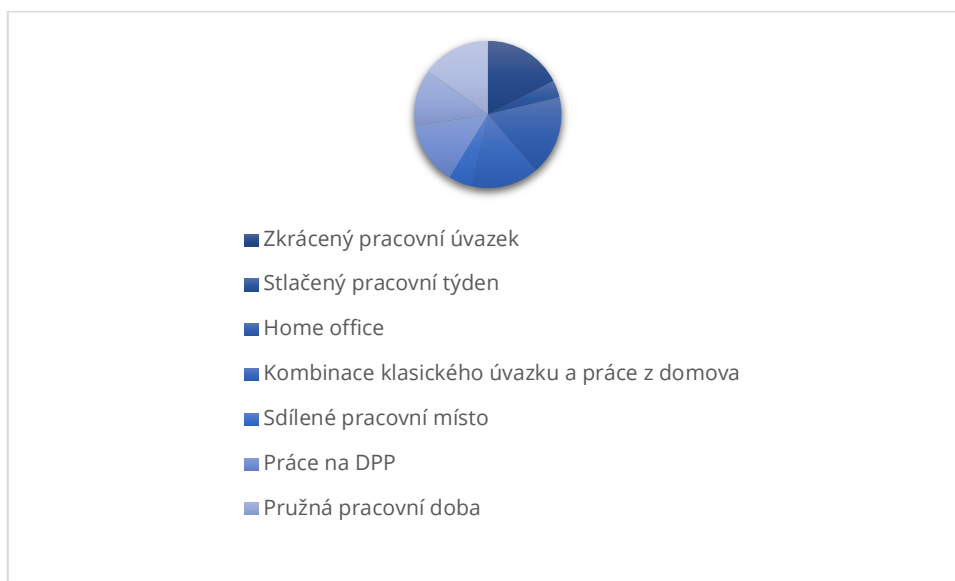
Více než polovina dotázaných institucí se problematice genderové rovnosti a slaďování rodinného a profesního života věnuje více než pět let. Jedna z nich pak v rozmezí od dvou do pěti let a další, poměrně vysoké procento se o problematiku alespoň zajímá, byť žádná opatření zatím nezavedla. Pouze dvě z institucí zmiňují, že s genderovou rovností nepracují, což koresponduje taktéž s jejich poměrně distancujícími se odpověďmi v předchozích otázkách.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|--|----------------|-------------|
| 5 let a více | 8 | 53,33% |
| 2-5 let | 1 | 6,66% |
| Méně než dva roky | 0 | 0% |
| Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření | 4 | 26,66% |
| S touto problematikou nepracujeme | 2 | 13,33% |
| Celkem | 15 | 100% |

JAKÉ FORMY FLEXIBILITY PRÁCE JSOU VE VAŠÍ INSTITUCI MOŽNÉ (LZE VYBRAT VÍCE OPOVĚDÍ)?

Až na jednu instituci, všechny dotázané umožňují zaměstnancům práci na zkrácený pracovní úvazek a home office. Dvanáct z patnácti pak uvádí možnost kombinace home office a klasického úvazku, stejně jako možnost využívat otcovskou dovolenou (otázkou je, zda se jedná o otcovskou dovolenou stanovenou zákonem stanovenou v řádu několika týdnů, nebo o otcovskou dovolenou v několikarochní délce). Dále v počtu odpovědí navazuje nabídka práce na DPP a pružná pracovní doba. Spíše výjimečně, u méně než třetiny respondentů, může být zaměstnancům umožněn stlačený pracovní týden nebo sdílené pracovní místo.

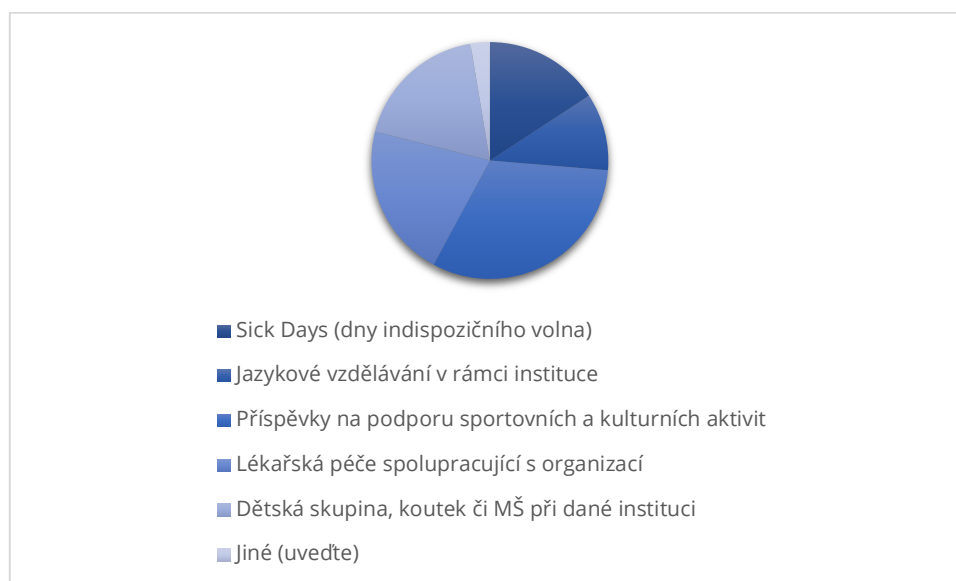


| | Počet odpovědí |
|--|----------------|
| Zkrácený pracovní úvazek | 14 |
| Stlačený pracovní týden | 3 |
| Home office | 14 |
| Kombinace klasického úvazku a práce z domova | 12 |
| Sdílené pracovní místo | 4 |
| Práce na DPP | 11 |
| Pružná pracovní doba | 10 |
| Otcovská dovolená | 12 |
| Jiné (uvedte) | 0 |
| Celkem* | 80 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

JAKÉ PŘÍLEŽITOSTI ČI BENEFITY MOHOU ZAMĚSTNANCI (S OHLEDEM NA SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO ŽIVOTA S PRACOVNÍM) VYUŽÍVAT (LZE VYBRAT VÍCE ODPOVĚDÍ)?

Často nabízeným benefitem je v oslovených institucích příspěvek na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné). Přibližně polovina organizací pak nabízí lékařskou péči spolupracující s organizací nebo dětskou skupinu, koutek či mateřskou školu. V šesti dotaznících respondenti uvádějí jako další možnost využívání dnů indispozičního volna, tzv. sick days. Čtyři z organizací pak disponují nabídkou jazykového vzdělávání v rámci instituce. Jeden z nizozemských dotazníků pak v kolonce jiné připomíná zákonem upravené právo na rodičovskou dovolenou.



| | Počet odpovědí |
|---|----------------|
| Sick Days (dny indispozičního volna) | 6 |
| Jazykové vzdělávání v rámci instituce | 4 |
| Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit | 12 |
| Lékařská péče spolupracující s organizací | 8 |
| Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci | 7 |
| Jiné (uvedte) | 1 |
| Celkem* | 38 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

JAKÉ VÝHODY (Z POHLEDU VEDOUCÍHO PRACOVNÍKA ČI INSTITUCE) MÁ NABÍDNUTÁ FLEXIBILITA PRÁCE, SE KTEROU JE MOŽNÉ SE VE VAŠÍ INSTITUCI SETKAT?

Jako největší výhodu jakékoliv nabídnuté flexibility práce považují dotázaní možnost jednoduššího sladění osobního a pracovního života, jejich slovy: „Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.“ „Jednodušší sladění osobního a pracovního života zaměstnanců.“ „Možnosť zosúladenia pracovného a sukromého života.“ A podobně.

Za neméně atraktivní a efektivní je považována časová flexibilita, která jde naproti spokojenosti zaměstnanců, která mimo jiné nabízí „Možnosť samostatného rozhodovania pri rozvrhnutí pracovného času,“ dále pak kreativitu a sebeorganizaci.

Mnohé z respondentů se dále shodují na tom, že benefity a flexibilita práce zvyšují atraktivitu pracovního místa, činí místo přátelštějším, inovativnějším a podporují loajalitu vůči zaměstnavateli a taktěž snáze umožňují kariérní příležitosti pro ženy. Jedna z německých institucí dle odpovědí disponuje téměř 50 % zastoupením žen na manažerských pozicích.

V souvislosti s home office, částečným nebo kombinovaným úvazkem je pak výhodou možnost digitalizace školení a kurzů pro všechny zaměstnance. Čím se potenciálně zvyšuje také jejich dostupnost.

JAKÉ NEVÝHODY (Z POHLEDU VEDOUCÍHO PRACOVNÍKA ČI INSTITUCE) NAOPAK SLEDUJETE U NABÍDNUTÉ FLEXIBILITY PRÁCE?

I přes škálu výhod, mají benefity a pracovní flexibilita také svá úskalí. Instituce, které v dotazníku tíhnou k osobním a individuálním kontaktům se svými zaměstnanci, zmiňují jako nevýhodu nepravidelné nebo jen částečné přítomnosti zaměstnanců na pracovišti především méně kontaktů na odděleních, v týmech, s nadřízenými, a to jak v oblasti pracovní, tak na osobní, neformální úrovni. V jednom ze slovenských dotazníků instituce uvádí: „Potřebné záležitosti nelze vyřešit okamžitě.“

Jakákoliv flexibilita práce pak zvyšuje nároky na řízení zaměstnanců – nejen s ohledem na komunikaci, time management toho, kdo se kdy v práci zrovna nachází, ale také na zajištění plynulosti provozu dané instituce.

Plné využívání např. home office je kritizováno také z hlediska charakteru pracovních pozic ve veřejné správě, která by měla být svým způsobem otevřená občanům, pro občany, a tak není plné využívání právě home office vhodné.

S tímto faktem souvisí taktéž další nevýhoda, a to nedostatečná IT vybavenost některých institucí veřejné správy a samosprávy. Zaměstnanci by sice uvítali např. kombinovaný úvazek a částečně pracovali z domova, z technických důvodů to však nemusí být proveditelné.

KTERÁ GENDEROVÁ OPATŘENÍ NEBO MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA SE OSVĚDČILA V PRAXI NEJLÉPE (JAK PRO ZAMĚSTNANCE, TAK PRO ZAMĚSTNAVATELE)?

Odpovědi v této otázce velmi úzce souvisejí se zjištěním výhod flexibility práce a benefitů. Základem správného fungování různých benefitů a flexibilit zůstává informovanost, „uplatňování gender mainstreamingu na všech úrovních a ve všech jednotkách,“ jinými slovy „kombinace klasické práce a home office související s pravidelnou a otevřenou komunikací.“

Za takových okolností zřejmě dobře funguje pružná pracovní doba, flexibilní pracovní čas, kombinace klasické práce a home office nebo sdílené vedení.

Velmi dobře jsou v praxi vnímány rodičovské dovolené, možnosti péče o dítě nebo formáty pro otce, které velmi napomáhají slaďování osobního života s pracovním.

KTERÁ GENDEROVÁ OPATŘENÍ NEBO MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA SE V PRAXI NEOSVĚDČILA (JAK PRO ZAMĚSTNANCE, TAK PRO ZAMĚSTNAVATELE)?

Stejně jako výhody a osvědčení v praxi, také nevýhody a neosvědčení v praxi jdou ruku v ruce. Tvrzení se však drobně odlišují instituci od instituce a vyžadovaly by bližší náhled na technické zabezpečení instituce a na komunikační strategie napříč celými organizacemi i jednotlivými odděleními.

Nicméně za to, co se v praxi neosvědčilo je zde z důvodu nepřítomnosti na pracovišti home office nebo flexibilní pracovní doma, a to hlavně ze dvou důvodů: „IT zabezpečenia neumožňujú prácu z domu v požadovanej kvalite.“ Nebo například to, že občané vyhledávají spíše osobní setkání.

V jednom dotazníku nalezneme také tvrzení, že „muži čerpají rodičovskou dovolenou příliš zřídka.“ Otázkou by poté bylo, proč této možnosti flexibility práce nevyužívají.

O KTERÉ FORMY FLEXIBILITY NEBO O KTERÉ BENEFITY PROJEVUJÍ ZAMĚSTNANCI NEJVĚTŠÍ ZÁJEM?

V této otázce mohli respondenti volně formulovat vlastní odpovědi a vyzdvihnout tak benefity a možnosti flexibility práce, které se v jejich instituci těší největší oblibě. Jak je patrné z tabulky níže, velmi populární, avšak také efektivní, jak je zřejmé ze zjištění výše, je flexibilita práce – pružná pracovní doba, částečný úvazek, práce na home office případně kombinace klasické práce a home office.

Téměř třetina institucí pak zmiňuje zájem o péči o děti, případně předškolní vzdělávání. Další z odpovědí jsou pak charakteristické jen pro jednotlivé instituce, další vzdělávání, lékařská péče, kariérní příležitosti, poradenství nebo využívání rodičovských dovolených či sick days.

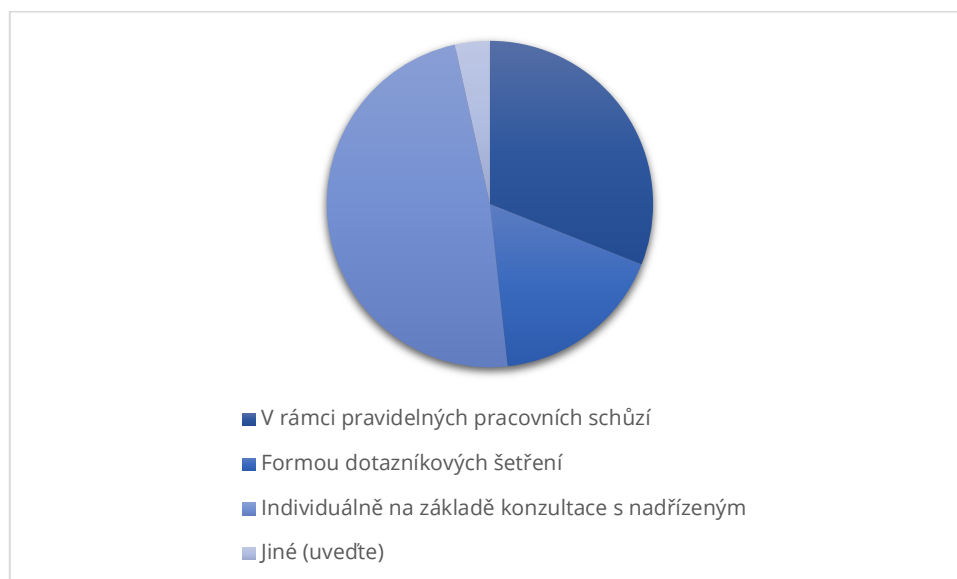


| | Počet odpovědí |
|--|----------------|
| Flexibilní, pružná pracovní doba | 6 |
| Školka, péče o děti | 4 |
| Jazykové vzdělávání, další vzdělávání | 2 |
| Home Office | 6 |
| Částečný úvazek | 6 |
| Kariérní příležitosti | 1 |
| Poradenství (v oblasti rodičovství, flexibility práce) | 1 |
| Rodičovská dovolená | 1 |
| Kombinace klasické práce a home office | 1 |
| Sick Days | 1 |
| Lékařská péče | 1 |
| Celkem* | 30 |

* Bylo možno individuálně specifikovat oblíbené benefity, zde jsou pro obecnější představu sumarizovány.

JAKÝM ZPŮSOBEM MOHOU ZAMĚŠTNANCI PROJEVIT ZÁJEM O FLEXIBILITU PRÁCE NEBO O URČITÉ BENEFITY (LZE VYBRAT VÍCE ODPOVĚDÍ)?

Téměř všechny instituce v rámci dotazníkového šetření uvádějí jako jeden ze způsobů projevení zájmu o vybraný benefit či flexibilitu práce individuální konzultaci s nadřízeným. Další alternativou jsou pravidelné pracovní schůze, které uvádí devět z patnácti institucí. Třetina pak dále zmiňuje možnost projevení zájmu formou dotazníkového šetření a jedna z institucí doplňuje možnosti o poradenská centra.



| | Počet odpovědí |
|---|----------------|
| V rámci pravidelných pracovních schůzí | 9 |
| Formou dotazníkových šetření | 5 |
| Individuálně na základě konzultace s nadřízeným | 14 |
| Jiné (uvedte) | 1 |
| Celkem* | 29 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

JAKÝM ZPŮSOBEM ZÍSKÁVÁ VAŠE INSTITUCE ZPĚTNOU VAZBU (LZE VYBRAT VÍCE ODPOVĚDÍ)?

Třináct z patnácti institucí vybralo jako jednu z možností zpětné vazby individuální rozhovory se zaměstnanci a jen o jednu instituci méně otevřenou diskusi jak se zaměstnanci, tak také v rámci managementu. Je patrné, že přímá komunikace je v této oblasti velmi důležitou součástí. V polovině dotazníků je vybrána také možnost dotazníkových šetření, většinou v kombinaci se dvěma výše jmenovanými možnostmi. Třetina institucí pak uvádí jako alternativní možnost anonymní schránky na podněty a připomínky nebo genderové audity. Jedna z nizozemských organizací pak zmiňuje přímý zájem politiků dané obce / města v oblasti rozdílů v odměňování mužů a žen.

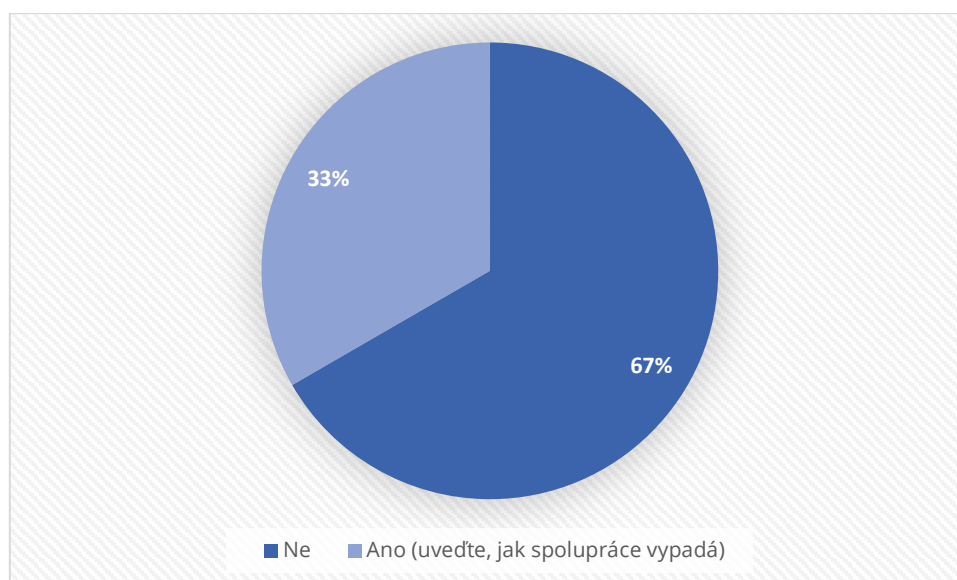


| | Počet odpovědí |
|---|----------------|
| Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu | 12 |
| Individuální rozhovory se zaměstnanci | 13 |
| Genderové audity | 4 |
| Anonymní schránka na podněty a připomínky | 5 |
| Dotazníková šetření | 8 |
| Jiné (uvedte) | 1 |
| Celkem* | 43 |

* Bylo možno vybrat více než 1 odpověď.

SPOLUPRACUJE VAŠE INSTITUCE S DALŠÍMI INSTITUCEMI VEŘEJNÉ SPRÁVY, OBCEMI, MĚSTY, PŘÍPADNĚ STÁTEM, V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A OSOBNÍCH ŽIVOTŮ?

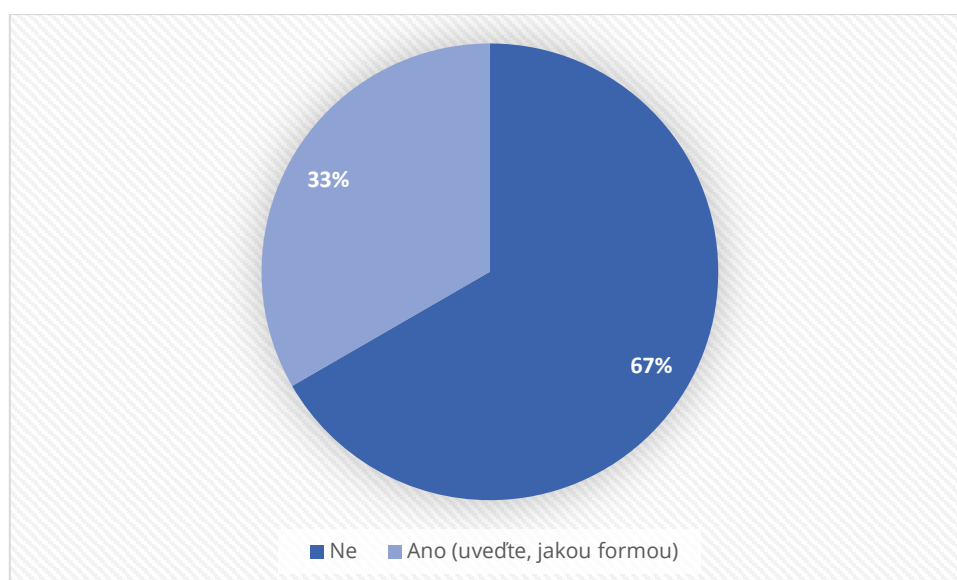
Dvě třetiny z dotázaných institucí uvádějí, že s dalšími institucemi veřejné správy a samosprávy v oblasti genderové rovnosti a slaďování pracovních a osobních životů nespolupracují. Zbývající třetina pak svou kladnou odpověď rozvádí. Dvě z německých organizací jmenují pravidelná setkávání komisařů pro rovné příležitosti na zemské a spolkové úrovni, pracovní skupinu v Německém svazu měst a obcí, tj. ostatní obce na celostátní i federální úrovni. Nizozemská organizace pak uvádí spolupráci na tématu rozmanitosti a inkluze s dalšími velkými městy v Nizozemí.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|-------------------------------------|----------------|-------------|
| Ne | 10 | 66,66% |
| Ano (uvedte, jak spolupráce vypadá) | 5 | 33,33% |
| Celkem | 15 | 100% |

PREZENTUJE VAŠE INSTITUCE VLASTNÍ ZKUŠENOSTI A POZNATKY GENDEROVÉ PROBLEMATIKY NA VEŘEJNOSTI?

Podobně jako v předchozí otázce, dvě třetiny institucí své poznatky z genderové problematiky neprezentují. Zbývající třetina pak umožňuje veřejnosti přístup na webové stránky (např. www.muenchen.de/gst), zveřejňuje každoroční počty žen na vedoucích pozicích nebo pořádá odborné dny ve své instituci, na místních úřadech či univerzitách a podobně.



| | Počet odpovědí | % odpovědí |
|----------------------------|----------------|-------------|
| Ne | 10 | 66,66% |
| Ano (uvedte, jakou formou) | 5 | 33,33% |
| Celkem | 15 | 100% |

JAKÉ JSOU VAŠE DALŠÍ PLÁNY ROZVOJE (PROPAGACE, KOOPERACE) V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI A SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ A MANAŽERŮ INSTITUCE, RESP. INSTITUCÍ VEŘEJNÉ SPRÁVY?

Další plány rozvoje v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zmiňují instituce velmi individuálně. Dvě třetiny z nich tuto otázku zcela vynechávají, avšak souvisí to také s faktem, že dlouhodobě se problematice věnuje jen polovina z dotázaných.

Dle uvedených informací je patrné, že každá z institucí orientuje svou pozornost trochu jiným směrem. Nizozemská instituce například závěrem dokládá: „Obecněji se snažíme naším projektem stimulovat rovnoprávnost LHGBTI lidí.“ Zatímco jedna ze slovenských odpovědí uvádí obecnější pohled na problematiku: „Genderovu otázku specificky neriesime. Rovnost pohlavi aj príležitosti máme zakotvene v etickom kodexe, pri inzeratoch na otvorene pozície sa odvolavame na antidiskriminacny zakon, pracujeme a zamestnavame v rámci projektov občanov romskej komuniky, zamestanali sme jednu pracovníčku zo Srbska.“

Dalšími dvěma institucemi, které své plány podkryly, se nacházejí v Německu. Jedna z nich odkazuje na své vlastní studie*, druhá své cíle blíže specifikuje: „Zvýšení počtu manažerek na nejvyšší úrovni řízení. Další koncepty pro sladění pracovního a soukromého života, rovná péče. Rovné příležitosti v digitální transformaci a mnoho dalšího.“

*https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:2f2f85a9-7652-4568-adc8-13152da9be3b/Broschuere_Gleichstellungskonzept_Leitsaetze_2016_LHM.pdf
https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:e782d7ab-a19a-4738-97ad-962a8b70d8e2/GSt_Europaeische%20Charta_barrierefrei.pdf

ZÁVĚR: PŘENOSITELNOST DOBRÉ PRAXE JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ A INSTITUCÍ DO ČESKÉHO PROSTŘEDÍ

V této části jde o shrnutí příkladů dobré praxe a jejich podpory v konkrétních zemích evropského kontextu na základě předchozích kapitol. V závěru je pak nastíněna aktuální situace a možnosti využitelnosti v České republice.

NĚMECKO

Německo je v rámci dobré praxe vhodným příkladem. Jde o zemi, kde je problematika rovných příležitostí dlouhodobě zakotvena jak ve spolkových, tak federálních předpisech. Jejich snaha posouvat stávající stav k dalším cílům je patrná v mnoha opatřeních.

Z dotazníků vyplývá, že se instituce rovným příležitostem věnují v časovém rozmezí delším než pět let, cíleně dbají na vyrovnané počty mužů a žen na pozicích a také vítají pravidelné genderové audity. To souvisí se stálou potřebou situaci reflektovat a posouvat vpřed. O jejich kvalitách pak hovoří zmiňovaná ocenění a existující portály, weby, odkazující na stále živé a rozrůstající se povědomí.

Důraz je kladen na dodržování kvót, s čímž přibývající i novelizace, jejichž cílem je stanovování povinných cílů, resp. konkrétních opatření, které mají jejich naplnění napomáhat. Tyto cíle mají být závazné.

V mnoha zjištěních se opakuje také snaha o propagaci tematiky, zaměřené především na rovnost v odměňování a v souvislosti s tím na téma rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Za nutnou je považována proměna kultury, rozšiřující se povědomí v politice, světě práce, ale také napříč širokou veřejností.

Jak bavorské, tak hesenské příklady dobré praxe hovoří o přítomnosti workshopů a zavádění opatření ve všech zmíněných oblastech, které mají napomáhat odstraňování dosavadních předsudků o rolích mužů a žen.

Pro situaci v České republice, kde sice legislativa přijímá jisté kvóty a předpisy, ale v zásadě se očekává větší iniciativa jednotlivých institucí, se jeví jako velmi inspirativní především stanovování závazných cílů a zprostředkování daleko většího důrazu na podporu povědomí o skutečné situaci v oblasti rovného odměňování jak přímo v institucích, tak na poli veřejnosti.

FRANCIE

Také Francie klade velký důraz na gender mainstreaming jako na efektivní metodu zavádění genderových opatření. Podpořila ho přijetím zákona o transformaci veřejné služby, kvót, stanovujících procentuální obsazenost mužů a žen a také tzv. dohodou sociálních partnerů, ve které většina organizací přistoupila na společná předsevzetí v oblasti rozdílů v odměňování, prevence sexuálního násilí, sladování životů apod.

Snižujícím se platovým rozdílem napomáhá také fakt, že zaměstnanci státní správy jsou odměňováni dle pevně daných tabulek a dále ustanovené monitorovací výbory, které napomáhají pravidelné reflexi zaváděných opatření.

Ze všech příkladů dobré praxe vyplývá, že gender mainstreaming hraje velkou roli. Zaměřují se na něj různé instituce jak formou setkávání, veřejných diskuzí, průvodců, otevřených akcí pro sdílení zkušeností až po zavádění tematických bloků do vzdělávání na školách. Studenti se pak sami propagačních akcí účastní nebo je sami iniciují.

RAKOUSKO

Rakouský přístup k genderové problematice sice nevykazuje stejné výsledky jako Německo, ale i zde je evidentní snaha o neustálé pokusy v zavádění různých opatření pro změnu k lepšímu. Dlouhá tradice zájmu o rovnost příležitostí spočívá především v důrazu na gender mainstreaming a v zavádění opatření v rámci postupných kroků.

Na podporu gender mainstreamingu byla zřízena odborná skupina (zahrnující ministerstva a nejvyšší státní orgány), podporující nová opatření, sdílející poznatky a zkušenosti, vyhodnocující projekty uplynulé a také navrhuující nová opatření, případně zákony.

Zatímco v oblasti rovného odměňování mužů a žen rakouské instituce stále hledají vhodná opatření (realizuje genderové audity, přijímá jisté kvóty a snaží se naplňovat evropské standardy) a patří v této oblasti k průměrným evropským státům, dobrou praxi mohou nabídnout v oblasti zkvalitňování socio-politických změn. To souvisí právě s gender mainstreamingem. Města Vídeň a Štýrský Hradec disponují již zavedenými opatřeními zacílenými na oblasti, o které veřejnost jeví velký zájem – bezpečnost města, obory sportovních aktivit, oddělení věnované dospívajícím, mladým, lidem s rodinami. V obou případech se jednalo o úspěšné postupné zavádění – zjištění situace, dílčí zavedení opatření, komplexní zavedení a neustálé udržování komunikace.

Přijetí nového strategického plánu země i nadále ukazuje, že zavádění změn je stále aktuálním tématem a cílem je jejich uplatnění také v institucích veřejné správy.

NIZOZEMÍ

Nizozemsko patří v přístupu k rovným příležitostem na přední příčky. Nikoli však díky uzákoněným a neustále aktualizovaným zákonům a nařízením, nýbrž spíše díky dlouhodobě zakotvenému rovnému přístupu k mužům i ženám obecně. Rovnost je považována za samozřejmost, a tak se stát staví ke kvótám a pevně stanoveným limitům spíše skepticky. Pokud je nutné nějakou oblast rovnostní problematiky začlenit, pak volí formu soft politiky. O tomto přístupu mnoho vypovídá také dotazníkové šetření, ve kterém se respondenti staví k zavádění opatření nebo k genderovým opatřením odmítavě, s tvrzením, že tato problematika v podstatě není tématem.

Soft přístup může být pro mnoho zemí inspirací, ale předpokládá zakořeněné povědomí o rovnosti v zastoupení i odměňování, se kterým země jako Slovensko nebo i Česká republika tak docela počítat nemohou, jelikož jsou teprve ve fázi rozšiřování povědomí.

Na rozdíl od rovného přístupu k mužům a ženám, čelí Nizozemsko spíše nedostatkům v rovném odměňování. To souvisí jak s odmítavým postojem k evropským kvótám a regulacím, tak s faktem, že ženy jsou v souvislosti s mateřstvím stále ekonomicky závislé. Tyto mezery se země snaží kompenzovat daňovými úlevami nebo podporou předškolní péče, která je v zemi příliš nákladná.

Za příklad dobré praxe byla zmíněna oblast Limbursko a její nezisková organizace FAM. Ta si klade za cíl pomoci ženám v oblasti nezávislosti v jakékoliv životní nebo profesní roli, prokazatelnosti úspěchu (nabídky školení, workshopů, rekvalifikací), nebo třeba podpora žen v oblasti technologií a umělých inteligencí, jelikož jejich aktivity v této oblasti by předpokládaly velké snížení rozdílu v odměňování.

SLOVENSKO

Slovenská veřejná správa se potýká především se zakotvenými předsudky ve společnosti. To má za následek jak nízkou obsazenost žen ve veřejné správě, tak také nižší zájem o tyto pozice. Byť je v legislativě zakotven antidiskriminační zákon, který by měl změně situace napomoci, předsudky přetrvávají a k příliším změnám nedochází.

Země tak přijala, stejně jako například Rakousko nebo Česká republika, projekt Progress, který má ve třech krocích napomoci implementaci rovných příležitostí. A to v následujícím pořadí: identifikování překážek na základě získání informací, zvyšování povědomí, vytvoření nástrojů pro zvýšení rovnosti.

Právě v prvním kroku je Slovensko vhodným příkladem, neboť na cestě za výstupy v podobě metodologické příručky zatím vystoupilo s dílčími, prozatímními výstupy v podobě identifikace překážek na základě dat z praxe.

Mezi zjištěné překážky patří nutná změna ve vzdělávání, předcházení stereotypizaci, nová rodinná politika, změna rétoriky ve vládě, úpravy zákonů a neustálá celostátní podpora gender mainstreamingu.

Na základě dotazníkových šetření je zřejmé, že problematika je tématem na Slovensku daleko kratší dobu než v ostatních citovaných zemích. Vypovídá o tom jak absence genderových auditů, tak také fakt, že instituce samy uvádějí, že se o problematiku teprve zajímají a o opatřeních zatím spíše uvažují.

DOBRÁ PRAXE PRO ČR

Česká republika jako členský stát EU přijímá řadu opatření a kvót, které v jejím rámci vznikají. Rovné příležitosti mužů a žen jsou v ČR podřízeny přímo vládě, genderová problematika je přímo součástí hodnot republiky, tj. Listiny základních práv a svobod.

Přestože jsou stanovovány dlouhodobé strategické cíle v oblasti rovnosti, k procentuálním proměnám v zastoupení mužů a žen příliš nedochází. Důvody, zdá se, spočívají v mnoha záležitostech – přetrvávající předsudky, nízká aktivita na úrovni gender mainstreamingu, příliš dlouhodobé strategické cíle. Inspiraci může ČR čerpat z většiny výše zmíněných příkladů dobré praxe, neboť je zřejmé, že mnohá opatření jsou zde žádoucí, a to především v oblasti aktivního gender mainstreamingu (zde je nutné zmínit, že v této oblasti již vznikají portály, které o této problematice referují), stanovování a naplňování dílčích kroků (neboť statistická zjištění o stavech mužů a žen na pracovištích a pozicích již existují), a především jejich průběžná reflexe.

Vládní strategie byly stanoveny jak pro roky 2014-2020, tak od roku 2021 dále, jako Strategie 2021+. Ta má za úkol naplňovat rámcová opatření, pokračovat v definovaných krocích a zajišťovat splnění kritérií a stanov z podstaty EU.

EU zaznamenává díky opatřením v rámci právních předpisů o rovném zacházení, gender mainstreamingu a opatřeních pro rozvoj žen jisté pokroky, avšak ty se v

jednotlivých státech liší. Velké rozdíly souvisejí pochopitelně s délkou zájmu o genderovou problematiku. V zemích s dlouhodobou tradicí je progres patrný, v zemích, které se problematice teprve začínají věnovat a jsou na úrovni zjišťování a zavádění mainstreamingu, není progres téměř žádný.

Klíčovými body, na které se EU chce zaměřit v letech 2020–2025, spočívají v pokračování nastolených dílčích strategií (rozdíly mezi pohlavími, rozdíly v odměňování, rozdíly v péči, rovnováha v politice), v důrazu na předškolní péči (především pro děti do 3 let) a stírání předsudků v rovině muž / žena = typ práce. Otázkou zůstává také problematika odpovědnosti v případě neplacené práce.

Přílohy

Příloha 1

Seznam oslovených institucí v jednotlivých zemích

| Země | Město | Starosta/primátor, kancelář radnice | E-mail města | Tiskový mluvčí/Tisková a info. služba | Webové stránky města |
|------------|--|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Německo | Berlín | Der-Regierende-Buergermeister@senatskanzlei.berlin.de | info@berlin.de | presse-information@senatskanzlei.berlin.de | https://www.berlin.de/en/ |
| | Hamburk | daniel.stricker@sk.hamburg.de | - | torraf.koehler@hamburg.de | https://www.hamburg.de/ |
| | Mnichov | buro.ob@muenchen.de | - | presseamt@muenchen.de | https://www.muenchen.de/int/en.html |
| | Kolín nad Rýnem | oberbuergermeisterin@stadt-koeln.de | stadtverwaltung@stadt-koeln.de | presseamt@stadt-koeln.de | https://www.stadt-koeln.de/ |
| | Frankfurt nad Mohanem | buergerbuero.ob@stadt-frankfurt.de | buergerberatung@stadt-frankfurt.de | mirco.overlaender@stadt-frankfurt.de | https://frankfurt.de/ |
| | Stuttgart | ob.buero.stuttgart.de | post@stuttgart.de-mail.de | svn.matis@stuttgart.de | https://www.stuttgart.de/ |
| | Düsseldorf | stephan.keller@duesseldorf.de | info@duesseldorf.de | presse@duesseldorf.de | https://www.duesseldorf.de/ |
| | Lipsko | obm@leipzig.de | info@leipzig.de | kommunikation@leipzig.de | http://www.leipzig.de/ |
| Essen | oberbuergermeister @essen.de | info@essen.de | Silke.Lenz@presseamt.essen.de | https://www.essen.de/aktuell.de.html | |
| Drážďany | oberbuergermeister@dresden.de | stadtverwaltung@dresden.de | presse@dresden.de | https://www.dresden.de/index_de.php | |
| Země | Město | Starosta/primátor, kancelář radnice | E-mail města | Tiskový mluvčí/Tisková a info. služba | Webové stránky města |
| Rakousko | Vídeň | michael.ludwig@wien.gv.at | - | post@ma53.wien.gv.at | https://www.wien.gv.at/ |
| | Sankt Pölten | rathaus@st-poelten.gv.at | - | thomas.kainz@st-poelten.gv.at | https://www.st-poelten.at/ |
| | Linec | klaus.luger@mag.linz.at | info@mag.linz.at | sabine.hoerschlaeger@mag.linz.at | https://www.linz.at/ |
| | Štýrský Hradec | buergermeister.nagl@stadt.graz.at | - | oeffentlichkeitsarbeit@stadt.graz.at | https://www.graz.at/ |
| | Innsbruck | Christine.Oppitz@magibk.at | post.buergerservice@innsbruck.gv.at | post.kommunikation.medien@innsbruck.gv.at | https://www.innsbruck.gv.at/ |
| | Klagenfurt | maria-luise.mathiaschitz@spoe-klagenfurt.at | info@klagenfurt.at | valentin.unterkircher@klagenfurt.at | https://www.klagenfurt.at/ |
| | Salzburg | bqm@stadt-salzburg.at | - | informationszentrum@stadt-salzburg.at | https://www.stadt-salzburg.at/home/ |
| | Bregenz | rathaus@bregenz.at | - | kommunikation@bregenz.at | https://www.bregenz.at/home/ |
| | Eisenstadt | thomas.steiner@eisenstadt.at | rathaus@eisenstadt.at | betina.eder@eisenstadt.at | https://www.eisenstadt.gv.at/ |
| Villach | buergermeister@villach.at | - | oeffentlichkeitsarbeit@villach.at | https://villach.at/ | |
| Země | Město | Starosta/primátor, kancelář radnice | E-mail města | Tiskový mluvčí/Tisková a info. služba | Webové stránky města |
| Nizozemsko | Assen | bestuurssecretariaat@assen.nl | - | m.de.Bruijn@assen.nl | https://www.assen.nl/ |
| | Eindhoven | - | gemeente@eindhoven.nl | j.kuijk@eindhoven.nl | www.eindhoven.nl |
| | Amsterdam | - | - | press@amsterdam.nl | https://www.amsterdam.nl/ |
| | Rotterdam | a.aboutaleb@rotterdam.nl | - | c.verhulp@rotterdam.nl | https://www.rotterdam.nl/ |
| | Nijmegen | h.bruls@nijmegen.nl | gemeente@nijmegen.nl | j.broeksteeg@nijmegen.nl | https://www.nijmegen.nl/ |
| | Utrecht | secretariaatburgemeester@utrecht.nl | bestuurscommunicatie@utrecht.nl | marieke.ruigrok@utrecht.nl | https://www.utrecht.nl/ |
| | Groningen | burgemeester@groningen.nl | portal@marketinggroningen.nl | hans.coenraads@groningen.nl | https://groningen.nl/ |
| | Maastricht | secretariaat.burgemeester@maastricht.nl | - | pers@maastricht.nl | https://www.gemeentemaastricht.nl/ |
| Middelburg | h.bergmann@middelburg.nl | info@middelburg.nl | - | https://www.middelburg.nl/ | |
| Haarlem | mihulsebos@haarlem.nl | - | dsimonsbergen@haarlem.nl | https://gemeentebestuur.haarlem.nl/ | |
| Země | Město | Starosta/primátor, kancelář radnice | E-mail města | Tiskový mluvčí/Tisková a info. služba | Webové stránky města |
| Francie | Marseille | - | - | presse@marseille.fr | https://www.marseille.fr/ |
| | Lyon | - | - | presse@mairie-lyon.fr | https://www.lyon.fr/ |
| | Toulouse | jean-luc.moudenc@mairie-toulouse.fr | - | - | https://www.toulouse.fr/web/quest |
| | Nice | christian.estrosi@maregionsud.fr | - | - | http://www.nice.fr/fr/ |
| | Nantes | contact@mairie-nantes.fr | - | - | https://metropole.nantes.fr/ |
| | Grenoble | - | - | osloveno přes kontaktní formulář města | https://www.grenoble.fr/ |
| | Montpellier | - | - | osloveno přes kontaktní formulář města | https://www.montpellier.fr/ |
| | Dijon | - | - | osloveno přes kontaktní formulář města | https://www.dijon.fr/ |
| Le Mans | stephane.lefoll@assemblee-nationale.fr | - | - | https://www.lemans.fr/ | |
| Země | Město | Starosta/primátor, kancelář radnice | E-mail města | Tiskový mluvčí/Tisková a info. služba | Webové stránky města |
| Slovensko | Bratislava | primator@bratislava.sk | info@bratislava.sk | press@bratislava.sk | https://bratislava.sk/ |
| | Košice | sekretariatprimatora@kosice.sk | kontakt@kosice.sk | - | https://www.kosice.sk/sk |
| | Prešov | primatorka@presov.sk | - | vladimir.tomek@presov.sk | www.presov.sk |
| | Žilina | peter.fiabane@zilina.sk | zilina@zilina.sk | hovorca@zilina.sk | https://www.zilina.sk/ |
| | Báňská Bystrica | primator@banskabystrica.sk | info@banskabystrica.sk | hovorca@banskabystrica.sk | www.banskabystrica.sk |
| | Nitra | kancelaria.primatora@msunitra.sk | msunitra@msunitra.sk | - | www.nitra.sk |
| | Trnava | peter.brocka@trnava.sk | info@trnava.sk | spravy@trnava.sk | https://www.trnava.sk/sk |
| | Trenčín | primator@trencin.sk | trencin@trencin.sk | erika.sagova@trencin.sk | https://trencin.sk/ |
| | Martin | jan.danko@martin.sk | msu@martin.sk | - | https://www.martin.sk/index.asp |
| Poprad | primator@poprad.sk | mestskyurad@msuoprad.sk | - | https://www.poprad.sk/ | |

Příloha 2

Podoba dotazníkového šetření / čeština

Gender a rovné příležitosti

Veřejná správa a samospráva

Dobrý den,

obracíme se na vás v souvislosti s realizací projektu v oblasti rovných příležitostí a zavádění genderových opatření do veřejné správy a místní samosprávy v České republice. Realizujeme genderové audity, osvětové a informační aktivity, workshopy a kulaté stoly.

Součástí projektu je přenos dobré praxe ze zahraničí a inspirace především vedoucích pracovníků ve veřejné správě a místní samosprávě.

Jsme přesvědčeni o tom, že vaše instituce má s problematikou rovných příležitostí dlouhodobé zkušenosti a rádi bychom vás požádali o vyplnění přiloženého elektronického dotazníku s 20 otázkami.

Na základě vaší žádosti vaše odpovědi zanonymizujeme a nebudeme uvádět vaši konkrétní instituci.

Vaše odpovědi zpracujeme a připravíme do informačního materiálu. Ten nasdílíme pracovníkům ve veřejné správě.

Pokud budete mít k našemu dotazníkovému šetření či projektu jakékoliv dotazy, neváhejte mne kontaktovat.

Děkujeme za čas a pozornost, které věnujete této naší aktivitě.

- **Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření?**
 - Ne
 - Ano (uvedte jaké)

- **Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce/města?**
 - Převážně ženy
 - Převážně muži
 - Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen

- **Jaký je důvod výše zmíněného stavu?**
 - Muži nemají o pozice naší instituce příliš zájem.
 - Ženy nemají o pozice naší instituce příliš zájem.
 - Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti.
 - Vyrovnaný stav je zcela náhodný.
 - Jiné (uvedte)

- **S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)?**
 - Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti
 - Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti
 - Zaměstnanci s cizím původem
 - Zaměstnanci z minoritních skupin státu
 - Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem
 - Jiné (uvedte)

- **Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)?**
 - Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců
 - Teambuildingové aktivity
 - Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení
 - Školení managementu instituce
 - Jiné (uvedte)

- **Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření?**
 - Ano, pravidelně
 - Ano, dle aktuálních potřeb pracoviště
 - Ne
 - Jiné (uvedte)

- **Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali?**

- **Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete?**
 - 5 let a více
 - 2-5 let
 - Méně než dva roky
 - Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření
 - S touto problematikou nepracujeme

- **Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)?**
 - Zkrácený pracovní úvazek
 - Stlačený pracovní týden
 - Home office
 - Kombinace klasického úvazku a práce z domova
 - Sdílené pracovní místo
 - Práce na DPP
 - Pružná pracovní doba
 - Otcovská dovolená
 - Jiné (uvedte)

- **Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)?**
 - Sick Days (dny indispozičního volna)
 - Jazykové vzdělávání v rámci instituce
 - Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné)
 - Lékařská péče spolupracující s organizací
 - Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci
 - Jiné (uvedte)

- **Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat?**

- **Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce?**
- **Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)?**
- **Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)?**
- **kteřé formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem?**
- **Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)?**
 - V rámci pravidelných pracovních schůzí
 - Formou dotazníkových šetření
 - Individuálně na základě konzultace s nadřízeným
 - Jiné (uvedte)
- **Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)?**
 - Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu
 - Individuální rozhovory se zaměstnanci
 - Genderové audity
 - Anonymní schránka na podněty a připomínky
 - Dotazníková šetření
 - Jiné (uvedte)

- **Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů?**
 - Ne
 - Ano (uvedte, jak spolupráce vypadá – projekty, semináře, konference...)

- **Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti?**
 - Ne
 - Ano (uvedte, jakou formou – přednášky, studie, letáčky, školení...)

- **Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy?**

Příloha 3

Podoba dotazníkového šetření / angličtina

Gender and Equal Opportunities

Public and Municipal Governance

Dear Sir or Madam,

We are currently implementing a project in the area of equal opportunities and gender measures in public and municipal governance in the Czech Republic, including gender audits, information campaigns, workshops and round tables.

One of the key parts of the project is to facilitate the transfer of knowledge, good practice and inspiration from the public and municipal institutions abroad to the managers in similar institutions in the Czech Republic.

We are sure that your institution has significant experience in the area of equal opportunities in terms of employee measures, as well as any measures targeted to the citizens.

We would like to ask you to fill in the below electronic survey. You can also indicate that you do not wish your institution to be mentioned specifically (only originating from a country) in the survey.

We will then process your survey answers and prepare an information brochure for the managers and staff in the public and municipal institutions in the Czech Republic.

We will very much appreciate your sharing with us any materials (in local language) you might have produced / use with regard to gender mainstreaming and equal opportunities.

Should you have any further questions to our survey, do not hesitate to contact me.

Thank you for you time and effort. We look forward to hearing from you.

1. Are there any measures related to gender and equal opportunities in your institution (or the whole municipality / town)?

- a. No
- b. Yes (please specify)

2. What kind of gender ratio does your institution have / what is the situation in the local government of your municipality / town?

- a. Mostly women
- b. Mostly men
- c. Balanced workplace in the number of men and women

3. What is the reason for the above-mentioned situation?

- a. Men are not very interested in positions in our institution
- b. Women are not very interested in positions in our institution
- c. We intentionally work on gender balance in the workplace
- d. The balanced ratio is completely random
- e. Other (please specify)

4. Which groups of employees does your institution have experience with in terms of possible gender disadvantages (more options possible)?

- a. Women who take care of child / children alone
- b. Men who take care of child / children alone
- c. Employees of foreign origin
- d. Employees from minority groups
- e. Employees with physical or mental disabilities
- f. Other (please specify)

5. How are positive staff relationships strengthened or maintained in the gender-diverse environment of your institution? In other words, how is gender mainstreaming promoted internally (more options possible)?

- a. Regular information of employees
- b. Teambuilding activities
- c. Resolving potential conflicts in time, finding compromises and ideal solutions
- d. Management education and training
- e. Other (please specify)

6. Do you have experience with gender audit or similar verification of efficient gender measures?

- a. Yes, regularly
- b. Yes, according to the current needs of the workplace
- c. No
- d. Other (please specify)

7. If so, what awards, recommendations or criticism have you received in gender-oriented audits?

8. How long have you been specifically focusing gender equality and work life balance?

- a. 5 years and more
- b. 2-5 years
- c. Less than 2 years
- d. We are interested in it, but we have not implemented any measures yet
- e. We do not focus on this area

9. What forms of flexible work are possible in your institution (more options possible)?

- a. Part-time work
- b. Compressed working week
- c. Home office
- d. Combination of classic work and home office
- e. Shared jobs
- f. External contracts
- g. Flexible working hours
- h. Paternity leave
- i. Other (please specify)

10. What opportunities or benefits can employees use in connection with work life balance (more options possible)?

- a. Sick Days
- b. Language education within the institution

- c. Contributions to support sports and cultural activities (tickets, sports ground rentals, discounted admission)
- d. Medical care cooperating with the organization
- e. Children's group, children's corner or kindergarten at the institution
- f. Other (please specify)

11. What advantages (from the point of view of a manager or institution) does the offered work flexibility bring?

12. On the other hand, what are the disadvantages of the offered work flexibility?

13. Which gender measures / work life balance measures personal have worked best in practice (for both employees and employers)?

14. Which gender measures or options of harmonization of personal and professional life have NOT worked in practice (for both employees and employers)?

15. Which forms of flexibility or benefits are employees most interested in?

16. How can employees show interest in work flexibility or certain benefits (more options possible)?

- a. During regular working meetings
- b. Using surveys
- c. Individual consultation with a superior
- d. Other (please specify)

17. How does your institution get feedback (more options possible)?

- a. Open discussions with employees and within management
- b. Individual interviews with employees
- c. Gender audits
- d. Anonymous box for suggestions and comments
- e. Questionnaire surveys
- f. Other (please specify)

18. Does your institution cooperate with other public administration institutions, municipalities, cities, or the state, in the field of gender equality and work life balance?

- a. No
- b. Yes (please, specify what the cooperation looks like – projects, workshops, conferences...)

19. Does your institution present its own experience and knowledge of gender issues to the public?

- a. No
- b. Yes (please, specify the form – lectures, studies, leaflets...)

20. What are your other development plans (promotion, cooperation) in the field of gender equality and harmonization of professional and personal life of employees and managers of your institution or of public administration institutions in general?

Příloha 4

Respondentské dotazníky
(český překlad odpovědí)

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Slovensko |
| Instituce | Poprad |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | etický kodex, pracovní řád |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Muži nemají o pozice naší instituce příliš zájem. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | Ne |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | časová flexibilita |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | potřebné záležitosti nelze vyřešit okamžitě |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | home office, flexibilní pracovní doba |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | flexibilní pracovní doba |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevovat zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Anonymní schránka na podněty a připomínky |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Německo |
| Instituce | Město Mnichov / Kancelář pro rovné příležitosti pro ženy |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Úřad pro rovné příležitosti žen, referenti pro rovné příležitosti na městských odborech, Komise městské rady pro rovné příležitosti žen, oddělení "Podniková rovnost" na oddělení lidských zdrojů, Hlavní zásady rovnosti, Koordinační úřad pro rovnost LGBTIQ, poradenská centra pro AGG a domácí násilí, podpis Evropské charty o rovnosti žen a mužů, akční plán k Chartě, různé zprávy a publikace. |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti Zaměstnanci z minoritních skupin státu |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Zaměstnanci z minoritních skupin státu Teambuildingové aktivity Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, pravidelně |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | Ocenění Gender Award - Obec s budoucností 2019 Již několikrát "Úplná rovnost" |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Sdílené pracovní místo Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Jazykové vzdělávání v rámci instituce Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Sladění rodiny a práce Spokojenost zaměstnanců, kreativita a sebeorganizace Digitální školení pro zaměstnance na částečný úvazek |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | Méně osobních kontaktů v týmu, méně neformálních rozhovorů. |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Uplatňování gender mainstreamingu na všech úrovních a ve všech jednotkách. |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Muži čerpají rodičovskou dovolenou příliš zřídka Mužská dominace na nejvyšších úrovních |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Pružná pracovní doba Další vzdělávání Kariérní příležitosti |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Formou dotazníkových šetření Individuálně na základě konzultace s nadřízeným Poradenská centra |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Genderové audity Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Pravidelná setkání komisářů pro rovné příležitosti na zemské a spolkové úrovni, pracovní skupina v Německém svazu měst a obcí. |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Vztahy s veřejností na internetu: www.muenchen.de/gst |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:2f2f85a9-7652-4568-adc8-13152da9be3b/Broschuere_Gleichstellungskonzept_Leitsaetze_2016_LHM.pdf https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:e782d7ab-a19a-4738-97ad-962a8b70d8e2/GSt_Europaeische%20Charta_barrierefrei.pdf |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Slovensko |
| Instituce | Městský úřad, město Žilina |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Poměr žen a mužů je dán povahou pracovních pozic v úřadu. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | Neobdrželi jsme žádné ocenění/doporučení, v našem úřadu neproběhl žádný genderově orientovaný audit. |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Benefity nás jako zaměstnavatele činí atraktivnějšími. |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | Flexibilita práce zvyšuje nároky na řízení zaměstnanců. |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Pro zaměstnance: pružná pracovní doba |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Žádná taková opatření jsme nezjistili. |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Flexibilní pracovní doba, home office (k dispozici během pandemie). |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Německo |
| Instituce | Mnichovská radnice |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci s cizím původem Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, pravidelně |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | Celková cena za e-kvalitu 2021 Cena Maxe Spohra 2020 Cena za rozmanitost 2019 a mnoho dalšího |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Stlačený pracovní týden Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Sdílené pracovní místo Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Jazykové vzdělávání v rámci instituce Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zvyšuje atraktivitu a loajalitu k zaměstnavateli "Město Mnichov". Rovné příležitosti, ženy mají více příležitostí ke kariéře (49,3 % manažerů jsou ženy). |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | Žádné nevýhody, protože různorodé týmy jsou inovativnější. Požadavek, aby manažeři a zaměstnanci měli kompetence v oblasti rozmanitosti a rovnosti žen a mužů. |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Sdílené vedení Formáty pro otce Možnosti péče o děti Rodičovská dovolená |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Žádná |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Flexibilizace pracovní doby a místa výkonu práce Péče o děti Poradenství v oblasti rodičovské dovolené, flexibilních modelů pracovní doby atd. |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Formou dotazníkových šetření Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Genderové audity Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ostatní obce, celostátní a federální úroveň |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Odborné dny, další místní úřady, univerzity atd. |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. instituci veřejné správy? | Zvýšení počtu manažerek na nejvyšší úrovni řízení. Další koncepty pro sladění pracovního a soukromého života, rovná péče Rovné příležitosti v digitální transformaci" atd. a mnoho dalšího. |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Nizozemí |
| Instituce | Obec Utrecht |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | V naší organizaci máme velmi širokou škálu pracovních oborů, což přitahuje jak muže, tak ženy. Do genderové vyváženosti na pracovišti příliš neinvestujeme. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Nemáme do toho žádný vhléd. |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Ve skutečnosti to není téma. |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, provedli jsme malý audit zaměřený na rozdíly v odměňování žen a mužů, které v naší organizaci neexistují. |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | S touto problematikou nepracujeme |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Lékařská péče spolupracujících s organizací |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Místní politici se nás ptají na rozdíly v odměňování žen a mužů. |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Na tématu rozmanitosti a inkluze spolupracujeme s dalšími velkými městy v Nizozemsku. |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Každoročně zveřejňujeme počet žen ve vedoucích pozicích. |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | - |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Nizozemí |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Gender je specifickým bodem našeho projektu LGBTI (obce Middelburg a Goes jsou duhovými městy a spolupracují). A máme síť LGBTI pro provincii Zeeland. |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Vyrovnaný stav je zcela náhodný. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem LGBTI |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Obecně je politikou obce Middelburg být otevřený pro všechny / být inkluzivní. |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtky jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Stlačený pracovní týden Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Zákonem je upraveno právo na rodičovskou dovolenou. |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Více možností pro zaměstnance kombinovat práci a soukromí |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | Na toto téma nebyl proveden žádný výzkum |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Na toto téma nebyl proveden žádný výzkum |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Na toto téma nebyl proveden žádný výzkum |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Práce na částečný úvazek a rodičovská dovolená jsou oblíbené |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | Obecněji se snažíme naším projektem stimulovat rovnoprávnost LHGBTI lidí. |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Slovenská republika |
| Instituce | město Martin |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Vyrovnaný stav je zcela náhodný. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtčkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | S touto problematikou nepracujeme |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Pružná pracovní doba |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days (dny indispozičního volna) Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Možnost samostatného rozhodování při rozvrhnutí prac. času. Možnost zosúladenia pracovného a sukromého života. |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Pružn. prac. doba Sick Days |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | Formou dotazníkových šetření Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Anonymní schránka na podněty a připomínky Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Slovensko |
| Instituce | Mestský úrad Nitra, Mesto Nitra |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Matky starajúce sa o deti majú možnosť upravy pracovneho času z dôvodu starostlivosti o dieťa. Ich prac čas je prispôsobený aby si dokazali zlati prácu so súkromím. work-life balance |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderové zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | N/A |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | - práca vo verejnej sprave je predovšetkým pre občana. Z tohoto dôvodu nie je možné plne využívať HO. - MsÚ nema dostatočne IT vybavenie na poskytnutie HO napriek tomu, že časť zamestnancov by to uvítala zmena prac času, flexibilný pracovný čas |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | home office: IT zabezpečenia neumožňujú prácu z domu v požadovanej kvalite občania si vyzaduju osobne stretnutia; |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | flexibilný prac čas a HO |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Anonymní schránka na podněty a připomínky Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | Genderovu otázku špecificky neriesime. Rovnosť pohlaví aj príležitostí máme zakotvené v etickom kodexe, pri inzeratoch na otvorene pozície sa odvolavame na antidiskriminacny zakon, pracujeme a zamestnavame v rámci projektov občanov romskej komuniky, zamestnanci sme jednu pracovnícku zo Srbska. |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Slovensko |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Vyrovnaný stav je zcela náhodný. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (Ize vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci s cizím původem Zaměstnanci z minoritních skupin státu |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (Ize vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderové zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (Ize vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (Ize vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanentky, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | zkrácený pracovní úvazek, lékařská péče |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (Ize vybrat více odpovědí)? | Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (Ize vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Rakousko |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Náhodný počet zaměstnaných mužů a žen. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, pravidelně |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderové zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Sdílené pracovní místo Práce na DPP Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Jazykové vzdělávání v rámci instituce Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenty, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | školka, home office nebo zkrácený úvazek |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevovat zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Formou dotazníkových šetření Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Rakousko |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci s cizím původem Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, podle aktuálních potřeb instituce. |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Stlačený pracovní týden Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP Pružná pracovní doba Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenty, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci Pozitivní a přátelské pracovní místo. |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | Kombinace klasické práce a home office související s pravidelnou a otevřenou komunikací. |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility práce nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | home office, částečný úvazek |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Genderové audity Anonymní schránka na podněty a připomínky |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Nizozemí |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | Ne |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Vyrovnaný stav je zcela náhodný. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (Ize vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (Ize vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, podle aktuálních potřeb instituce. |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 2-5 let |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (Ize vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Sdílené pracovní místo Práce na DPP Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (Ize vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenty, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | Jednodušší sladění osobního a pracovního života zaměstnanců. |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | Less contact with employees |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | Částečný úvazek, školka, kombinace home office a klasické pracovní doby |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (Ize vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (Ize vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Německo |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Cíleně pracujeme na vyrovnanosti mužů a žen na pracovišti. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Muži, kteří zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevnování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, pravidelně. |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Práce na DPP Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenty, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Lékařská péče spolupracující s organizací |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | home office, částečný úvazek |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci Genderové audity |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|--|
| Země | Francie |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Převážně ženy |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Naše pracovní příležitosti jsou atraktivnější pro ženy. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci z minoritních skupin státu Zaměstnanci se zdravotním, fyzickým či mentálním handicapem |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasné řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení Školení managementu instituce |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ne |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderově zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | Teprve se o ni zajímáme, ale zatím nezavádíme žádná opatření |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku a práce z domova Pružná pracovní doba |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Příspěvky na podporu sportovních a kulturních aktivit (permanenty, pronájem sportovišť, zvýhodněné vstupné) Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | Formou dotazníkových šetření Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Individuální rozhovory se zaměstnanci Anonymní schránka na podněty a připomínky Dotazníková šetření |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. institucí veřejné správy? | |

Gender a rovné příležitosti ve veřejné správě - přenos zahraniční praxe Dotazníkové šetření

| | |
|--|---|
| Země | Francie |
| Instituce | anonymizováno |
| 1. Existují ve Vaší instituci (případně celé obci, městě) opatření týkající se genderových opatření? | |
| 2. Jakým genderovým zastoupením disponuje konkrétně Vaše instituce, resp. disponují instituce místní samosprávy Vaší obce / města? | Vyvážené pracoviště v počtu mužů a žen |
| 3. Jaký je důvod výše zmíněného stavu? | Vyrovnaný stav je zcela náhodný. |
| 4. S jakými skupinami zaměstnanců má z pohledu možného genderového znevýhodnění Vaše instituce zkušenosti (lze vybrat více možností)? | Ženy, které zajišťují samostatně péči o dítě/děti Zaměstnanci s cizím původem Zaměstnanci z minoritních skupin státu |
| 5. Jakým způsobem dochází k upevňování či udržování pozitivních kolegiálních vztahů v genderově rozmanitém prostředí Vaší instituce, resp. jak dochází k podpoře gender mainstreamingu interně (lze vybrat více možností)? | Snaha o pravidelnou informovanost zaměstnanců Teambuildingové aktivity Včasně řešení případných konfliktů, hledání kompromisů, ideálních řešení |
| 6. Máte zkušenosti s genderovým auditem či obdobným ověřením fungování genderových opatření? | Ano, podle aktuálních potřeb instituce. |
| 7. Pokud ano, s jakými oceněními, doporučeními či výtkami jste se v rámci genderové zaměřených auditů setkali? | |
| 8. Jak dlouho již s problematikou genderové rovnosti a sladování rodinného a profesního života pracujete? | 5 let a více |
| 9. Jaké formy flexibility práce jsou ve Vaší instituci možné (lze vybrat více odpovědí)? | Zkrácený pracovní úvazek Home office Kombinace klasického úvazku Práce na DPP Otcovská dovolená |
| 10. Jaké příležitosti či benefity mohou zaměstnanci (s ohledem na sladování osobního života s pracovním) využívat (lze vybrat více odpovědí)? | Sick Days Jazykové vzdělávání v rámci instituce Dětská skupina, koutek či MŠ při dané instituci |
| 11. Jaké výhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) má nabídnutá flexibilita práce, se kterou je možné se ve Vaší instituci setkat? | |
| 12. Jaké nevýhody (z pohledu vedoucího pracovníka či instituce) naopak sledujete u nabídnuté flexibility práce? | |
| 13. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se osvědčila v praxi nejlépe (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 14. Která genderová opatření nebo možnosti sladování osobního a profesního života se v praxi neosvědčila (jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele)? | |
| 15. O které formy flexibility nebo o které benefity projevují zaměstnanci největší zájem? | školka, jazykové vzdělávání, home office |
| 16. Jakým způsobem mohou zaměstnanci projevit zájem o flexibilitu práce nebo o určité benefity (lze vybrat více odpovědí)? | V rámci pravidelných pracovních schůzí Individuálně na základě konzultace s nadřízeným |
| 17. Jakým způsobem získává Vaše instituce zpětnou vazbu (lze vybrat více odpovědí)? | Otevřené diskuse se zaměstnanci i v rámci managementu Individuální rozhovory se zaměstnanci |
| 18. Spolupracuje Vaše instituce s dalšími institucemi veřejné správy, obcemi, městy, případně státem, v oblasti genderové rovnosti a sladování pracovních a osobních životů? | Ne |
| 19. Prezentuje Vaše instituce vlastní zkušenosti a poznatky genderové problematiky na veřejnosti? | Ne |
| 20. Jaké jsou Vaše další plány rozvoje (propagace, kooperace) v oblasti genderové rovnosti a sladování profesního a osobního života zaměstnanců a manažerů instituce, resp. instituci veřejné správy? | |