

# Metody prosazování genderové rovnosti

## Institucionální zabezpečení rovných příležitostí

Mgr.Kateřina Machovcová

Kontakt: [14836@mail.muni.cz](mailto:14836@mail.muni.cz)

# Legislative EU vzhledem k RP

- Smlouvy:
  - Římská smlouva (1957): rovné odměňování
  - Amsterodamská smlouva (1999): odstraňování nerovností, právní základ pro opatření proti diskriminaci založené na pohlaví, rovnost odměňování za stejnou práci i práci stejné hodnoty, podpora implementace pozitivní akce

# Legislative EU vzhledem k RP

- Direktivy:
  - Musí být plně integrovány do právního systému EU
  - Seznam direktiv: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz),  
<http://eur-lex.europa.eu/>
  - Pokrývají především oblast trhu práce, kromě 2004/113/ES – zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám

# Instituce EU a jejich role vzhledem k RP

- Evropská komise: implementace, návrhy legislativy
  - **Generální ředitelství pro oblast zaměstnanosti, sociálních vztahů a rovných příležitostí:**  
[http://ec.europa.eu/dgs/employment\\_social/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/index_en.htm)
  - **Oddělení pro rovnost příležitostí**
  - **Evropská strategie zaměstnanosti**
  - **Evropský sociální fond**
  - **Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010**



# Instituce EU a jejich role vzhledem k RP

- Evropský parlament: zástupci volení přímo občany/kami členských států (732 členů/ek), dává podněty k politickým změnám, má kontrolu v oblasti rozpočtu aj.

– Komise pro ženská práva a genderovou rovnost:

[http://www.europarl.europa.eu/committees/femm\\_home\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm)



# Prezidentství EU

- Trvá šest měsíců, součástí jsou i konference, neformální setkání a semináře aj. – možnost upozornit na důležitá aktuální témata

eu2006.fi

Finland's EU Presidency

- **Finsko:** založení Evropského institutu pro rovnost (Vilnius, Litva), monitoring dodržování závazků Pekingské akční platformy, gender mainstreaming

- Konference muži a rovnost:

[http://www.eu2006.fi/news\\_and\\_documents/press\\_releases/vko40/en\\_GB/170505/](http://www.eu2006.fi/news_and_documents/press_releases/vko40/en_GB/170505/)

# NNO a rovné příležitosti v EU

- European Women Lobby ([www.womenslobby.org](http://www.womenslobby.org)): spolupráce ženských NNO napříč EU, lobbying u institucí EU, analýzy legislativy a dalších opatření, návrhy programů a postupů

- Oblasti:

[European gender equality policies and legislation](#)

[Women in decision making](#)

[Revision of European treaties / Convention on the future of Europe](#)

[Economic and social justice for women](#)

[Women's diversity](#)

[Women and the enlargement of the EU](#)

[International action for women's rights / Beijing follow up](#)

[Immigration and Asylum](#)



23.3.2007

Metody prosazování genderové rovnosti

# Strukturální fondy

- [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)
- [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)
- [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz)
- Zpravodaj RP ve SF: <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/>



# Institucionální zabezpečení rovných příležitostí v ČR

- Vláda ČR -> Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů
  - Pověření koordinací: Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů
  - Spolupracují jednotlivá ministerstva (vypracování resortních priorit, činnost gender focal points)
  - Na krajské a místní úrovni neexistuje žádná forma institucionálního zabezpečení
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, Rada hospodářské a sociální dohody
- Úřady práce a inspektoráty práce
- Soudy
- Strukturální fondy a programy EU
- Antidiskriminační zákon

# Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů při MPSV

- Koordinační zajištění politik RP (od roku 1998) – organizační jednotka nejnižší úrovně, nemá pravomoc účinně kontrolovat ani úkolovat
- Vydávání publikací, zadávání výzkumů, pořádání seminářů a školení
- Sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen
- Reprezentace v zahraničí


# Ministerstva – resortní priority

## Ministerstvo financí – resortní priority

[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/rovnost\\_zen\\_a\\_mužu.htm](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/rovnost_zen_a_mužu.htm)

The screenshot shows a Mozilla Firefox browser window displaying the website of the Ministry of Finance of the Czech Republic. The page title is "Ministerstvo financí České republiky : Rovnost žen a mužů - priority MF - Mozilla Firefox". The address bar shows the URL: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/rovnost\\_zen\\_a\\_mužu.htm](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/rovnost_zen_a_mužu.htm). The website header includes navigation menus for "MINISTERSTVO", "VEŘEJNÉ FINANCE", "EU A ZAHRANIČÍ", "DANĚ A CLA", "EKONOMIKA", "FINANČNÍ TRH", "ROZVOJ A REGULACE TRHU", and "ENGLISH". The main content area is titled "Priorita MF při prosazování rovnosti žen a mužů" and contains a list of four priority tasks under the heading "Rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen".

**Priorita MF při prosazování rovnosti žen a mužů**

**Rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen**  
Informativní metodika (Materiál vznikl ve spolupráci MF a MPSV )

1. Připravit tiskovou zprávu, případně i článek do odborného tisku ke všem zásadním událostem z oblasti uplatňování rovnosti žen a mužů (příp. i lidských práv), které spadají do okruhu působnosti Ministerstva financí.  
*Odpovídá: oddělení pro styk s veřejností MF*  
*Termín: průběžně s vyhodnocením ke 31.12.2006*
2. Dále pokračovat ve veřejné diskusi k gender budgetingu a vyhodnotit její výsledky.  
*Odpovídá: ředitel Personálního odboru MF*  
*Termín: 31. 12. 2006 k vyhodnocení výsledků veřejné diskuse*
3. Pokračovat v činnosti pracovní skupiny k prosazování rovnosti mužů a žen v resortu MF. Hlavním úkolem pracovní skupiny je podílet se na rozpracování úkolů vlády a koordinovat činnosti související s problematikou rovnosti mužů a žen v resortu MF. Skupina bude nadále spolupracovat rovněž při rozpracování závěrů z jednání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, které se budou týkat resortu MF.  
*Odpovídají: NM 02 a státní tajemník, člen Rady vlády pro rovné příležitosti; ředitel odboru Personálního MF*  
*Termín: 31. 1. 2007 pro podání zprávy o výsledcích činnosti pracovní skupiny*
4. Při tvorbě jak obecně závazných právních předpisů, tak i vnitroresortních předpisů a opatření dbát na dodržování a prosazování principů rovného postavení mužů a žen. Revidovat, popřípadě následně rušit, měnit nebo doplňovat ty předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu.  
*Odpovídají: vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení*  
*Termín: průběžně s vyhodnocením ke 31. 12. 2006*

Hotovo

23.3.2007

Metody prosazování genderové rovnosti

# Rada vlády pro RP

- Stát zastupuje: 12 členek/ů z rezortů na funkční úrovni náměstků ministrů, místopředseda ČSÚ, člen/ka poslanecké sněmovny a zmocněnec/kyně vlády pro lidská práva, povinná účast
- Dále zástupci/kyně: odbory, zaměstnavatelé, NNO (celkem 23 osob)
- Zasedá nejméně 3xročně
- <http://www.mpsv.cz/cs/383>

Rada zejména

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry
- koordinuje základní směry resortních koncepcí
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

# Office for Equal Opportunities

- **Examination of regulations, acts and measures in view of eo, drafting of opinions and proposals related to the material adopted by the Government and ministries**
- **coordination of activities aimed at the implementation of gender mainstreaming, including the provision of expert assistance in the development of suitable methods;**
- 1992: Women's Policy Office, 2001: Office for Equal Opportunities
- <http://www.vlada.si/?gr1=vldSlz&gr2=uem&gr3=&gr4=&id=&lng=eng>

# Souhrn

- Nedostatek pravomocí
- Neefektivní kontrola činnosti
- Informace o aktivitách jsou málo dostupné pro širokou veřejnost
- Nedostatečná genderová odbornost zapojených osob

# Doporučení

- na úrovni vlády vytvořit samostatný orgán pro rovnost mužů a žen vybavený dostatečnými kompetencemi, finančními a personálními zdroji,
- posílit institucionální struktury na úrovni rezortů například formou zřízení samostatných odborů pro rovnost mužů a žen, které budou svou činnost koordinovat s výše zmíněným orgánem,
- vybudovat institucionální struktury na krajské a místní úrovni s odpovídajícími vertikálními a horizontálními vazbami na orgány s celostátní působností.

(Petr Pavlík: Stínová zpráva..., 2006)

# Vznik konceptu Gender Management System

- Koncem 90. let v Austrálii – snaha metodologicky podpořit zavádění gender mainstreamingu
- Je určen pro zkvalitnění práce především státních institucí zodpovědných za aplikaci GeM
- Základem je vytvoření sítě struktur, mechanismů a procesů zacílených na integraci genderové perspektivy napříč různými sektory
- Stát rozpoznává, že není jediným aktérem v prosazování GeM a spolupracuje s dalšími zainteresovanými subjekty (stakeholders)
- Dosažení rovnosti je cyklický proces



# Základní hodnoty

- Posílení (empowerment): kontrola nad rozhodnutími a záležitostmi, které ovlivňují život jednotlivce
- Integrace (integration): systematický přístup zaměřený na strukturální změny
- Odpovědnost (accountability): systém pobídek a závazků podporující motivaci k zavádění efektivních změn

# Prostředí umožňující změnu

- Politická vůle
- Adekvátní lidské a finanční zdroje
- Legislativní a administrativní struktura
- Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích
- Aktivní zapojení v občanské společnosti

# Mechanismy GMS

- Genderová analýza
- Genderový trénink
- Informační systém
- Systém hodnocení výkonu

# Struktury GMS

- Vedoucí kancelář (státní úroveň)
- Tým gender managementu (experti)
- Gender focal points (zástupci různých sektorů na úrovni ministerstev)
- Zastoupení parlamentu (osoby věnující se RP)
- Komise/rada pro rovné příležitosti

# Procesy GMS

- Nastavení struktur a mechanismů
- Vytvoření a zavádění Národního akčního plánu
- Gender mainstreaming v strategických oblastech rozvoje/v sektorech jednotlivých ministerstev

# Charakteristiky genderově citlivých politik

- Genderově neutrální politiky: je nutné analyzovat, zda se jedná o neutrální a ne slepé politiky
- Genderově specifické politiky: berou v potaz genderové rozdíly, ale ponechávají stranou aktuální rozdělení zdrojů aj.
- Genderově informované politiky: usilují o transformaci současných genderových vztahů, zabývají se praktickými i strategickými potřebami

# Zdroje

- Gender Management System Handbook, Commonwealth Secretariat 1999
- [http://www.thecommonwealth.org/shared\\_asp\\_files/uploadedfiles/%7BB8EC3135-2CA1-46A5-A10C-F215B80FE636%7D\\_gms\\_ref.pdf](http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BB8EC3135-2CA1-46A5-A10C-F215B80FE636%7D_gms_ref.pdf)

# Zdroje

- Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2004, 2005 – Otevřená společnost o.p.s.: [www.osops.cz](http://www.osops.cz)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- Stránky jednotlivých ministerstev
- Aktivity NNO: [www.pulnapul.cz](http://www.pulnapul.cz), [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)