

Intelektuální výstup č. 5:

Sborník příkladů dobré praxe pro genderově vyvážené a nediskriminační kariérové poradenství



**Projekt ONLINE MENTOR
No. 2017-3-RO01-KA205-047183**



Erasmus+

Partneři

Asociatia Everest, Rumunsko
STEP Institute, Slovinsko
Gender studies, o.p.s, Česká republika
Balkanplan, Bulharsko
SC Ludor Engineering SRL, Rumunsko
KAI, Litva

Příspěvky

Klára Čmolíková Cozlová
Helena Skálová
Lada Wichterlová
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Silva Blazulioniene
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
Irina-Elena Macovei
Silvia Popovici
Denitza Toptciyska
Simeon Toptchiyski
Jerneja Šibilja
Ana Arzenšek
Monika Špital

Následující publikace byla v roce 2019 vytvořena jako projektový intelektuální výstup č. 5.

Projekt “Online Mentoring and Professional Peer Coaching Skills for Youth Training” č. 2017-3-RO01-KA205-047183 byl podpořen prostřednictvím programu Erasmus +.

Tato publikace odráží pouze názory autora a autorek, a nikoliv národních agentur či Evropské komise. Evropská komise nenese odpovědnost za další využití tohoto dokumentu nebo informací v něm obsažených.

Obsah

1. Úvod a struktura příručky	8
2. Základní statistická data a informace	9
3. Diskriminace a rovnost v rámci kariérového poradenství: základní pojmy	13
3.1 Gender	13
3.2 Socializace a gender	13
3.3 Genderové stereotypy	15
3.4 Rovnost	15
4. Specifické pojmy a statistiky v kontextu ošetrovatelství, školství a sociální práce	16
4.1 Horizontální genderová segregace	17
4.2 Vertikální genderová segregace	21
Lepká podlaha	21
Skleněný strop	22
Skleněný výtah	23
Unikající potrubí	24
4.3 Rozdíl v odměňování žen a mužů	25
4.4 Prolínání diskriminace	29
Dobrá znalost specifik	31
4. Přínosy genderové vyváženosti pro společnost a na úrovni organizace	34
Proč je oblast ošetrovatelství, školství a sociální práce důležitá?	34
Proč je důležitý mentoring a kariérové poradenství?	35
5. Sborník příkladů dobré praxe	37
5.1 Příklady dobré praxe z oblasti genderové rovnosti	
v ošetrovatelství/vzdělávání/sociální práci	38
Setkání	38

Pravítko genderové rovnosti	41
Podpůrná skupina muži v ošetrovatelství /Men in nursing CZ	44
Certifikát zaměstnavatel přátelský rodině	48
Genderový audit poskytovatelů sociálních služeb	55
Školení v genderové problematice pro úředníky a úřednice Úřadů práce ČR	59
Výzkum	63
5.2 Příklad dobré praxe z oblasti nediskriminačního přístupu a genderové vyrovnanosti na trhu práce a ve veřejné sféře.....	67
Strategický dokument	67
Zákon o rovných příležitostech mužů a žen	72
Usnesení o národním programu rovných příležitostí žen a mužů 2015–2020	76
Obhájce (advokát) principu rovnosti	83
Pracovní výměna pro uprchlíky a migranty/migrantky	88
Den pro změnu – eliminujme diskriminaci	90
Projekt EGAL	93
Jsme všichni lidé	96
Genderový barometr	99
Dlouhodobý výzkumně-rozvojový projekt	102
Symposium Gender a rovné příležitosti	105
Výuka ve školách “Diskriminace”	107
Výuka pro Bulharsko	111
Vyrovnejme mocenské vztahy mezi pohlavími	114
Projekt Aktivni.si	118
Kulatý stůl “Za genderovou rovnost ”	123
6 Závěrem	126
7 Zdroje	128



Erasmus+

1. Úvod a struktura příručky

Předkládaný sborník příkladů dobré praxe pro genderově vyvážené a nediskriminační poradenství je součástí výstupů projektu (konkrétně se jedná o intelektuální výstup č. 5) „Online Mentoring and Professional Peer Coaching Skills for Youth Training“ (Online mentoring a profesionální peer koučink ve vzdělávání mladých profesionálů a profesionálek). Samotný projekt je realizován v rámci partnerství organizací z Rumunska, Slovinska, Bulharska, Litvy a České republiky. Jeho zacílení je primárně na oblast mentoringu a kariérového poradenství pro mladé dospělé a profesionálky a profesionály v oblastech sociální práce, vzdělávání a ošetrovatelství.

A právě s ohledem na oblast ošetrovatelství, vyučování a sociální práce je nutné zdůraznit jejich tématickou provázanost prostřednictvím vytvářených oboustranných vztahů - vztahů klientské strany a profesionální strany, a tudíž i důležitost interference se stereotypy a předsudky na obou stranách procesu. Strana profesionální je navíc zatížena i propojením s vizí „péče“ a se stereotypy s ní spojenými, stejně jako s dopady na vnímání dělby práce jako mužské a ženské. Jak ukazují statistiky, feminizace oblasti školství a péče je evidentní ve všech zapojených zemích. Z tohoto důvodu vnímáme oblast genderově vyváženého kariérového poradenství v daných oblastech jako více než hodné pozornosti.

Předkládaný text je strukturován do šesti sekcí. Po úvodní části jsou stručně pojednána statistická data z dané oblasti (sekce 2). Následují hlavní teoretické koncepty v oblasti genderové rovnosti, jež jsou podloženy i adekvátními statistikami z konkrétních zemí (sekce 3). Jednotlivým specifickým statistikám v oblasti sociální péče, ošetrovatelství a učitelství je věnována následující sekce (sekce 4).

Otázka genderové rovnováhy dopadá na oblast trhu práce, stejně jako na oblast vytvářených politik a přístupu společnosti k daným tématům, a proto se věnujeme i těmto tématům. Sekce 5 shrnuje důvody pro podporu genderové rovnosti a jejích pozitivních dopadů na organizace, zaměstnavatele i společnost jako celek.

A konečně sekce 6 přináší samotné příklady dobré praxe. Ty jsou klasifikovány podle svého zaměření. Nejprve jsou vyjmenovány nemnohé příklady, které se zabývají dosahováním genderové vyrovnanosti přímo v oblastech pomáhajících profesí (ošetrovatelství, učitelství, sociální práce). Zároveň je tak naznačeno, jak málo pozornosti je věnováno tématu nediskriminačního řízení kariéry a genderové rovnosti v daných povoláních. Nicméně téma je pokryto i druhou částí příkladů, které jsou daleko širšího rázu a postihují obecný nediskriminační přístup a snahu po genderové rovnosti obecně na trhu práce a ve veřejné sféře.

Sbírka příkladů tedy v tomto ohledu může a má vést ke zvyšování povědomí o daném fenoménu v oblasti vzdělávání mladých profesionálů a profesionálek, ale také mezi poskytovateli sociálních, vzdělávacích a zdravotních služeb jako zaměstnavateli, kteří hrají

nezastupitelnou roli na trhu práce. Aktuální demografické výzvy jsou silně propojeny s fenoménem stárnutí a jeho dopady na zaměstnanost. Je proto nutné zdůrazňovat i genderovou linku tohoto fenoménu a skutečnosti, jak rozdílné dopady jsou na životy žen a mužů.

2. Základní statistická data a informace

Abychom usnadnili čtení této publikace, uvedeme nejprve několik základních charakteristik obyvatelstva a zaměstnanosti příslušných zemí. Je však nezbytné upozornit na to, že práce s těmito statistickými údaji je zatížena různými problémy: jednotlivé statistické úřady používají rozdílné metody výpočtu, pracují s rozdílnými věkovými skupinami a uveřejňují rozdílné prameny. Celkově pak nejsou k dispozici všechna data – buď prostě nejsou zjišťována, anebo jsou výsledné statistiky genderově slepé, tedy vůbec neuvádějí počty mužů a žen.

S těmito problémy se lze vyrovnat tak, že statistiky použijeme pouze pro ilustraci popisovaných jevů. Čtenářům a čtenářkám, kteří mají zájem o přesnější čísla, doporučujeme obrátit se na příslušný národní statistický úřad, který je nejvíce relevantním zdrojem.

Celé téma zarámujeme obecným přehledem charakteristik zaměstnanosti v Bulharsku, České republice, Litvě, Rumunsku a Slovinsku z hlediska genderových rozdílů. Z těchto pěti zemí vyčnívá Litva, kde tvoří ženy 53,81 % obyvatelstva – větší podíl než u všech ostatních zmíněných zemí.

Obyvatelstvo

	Ženy	%	Muži	%	Obyvatelstvo	Rok sběru dat
Bulharsko	3 604 338	51,49	3 395 701	48,51	7 000 039	2018
Česká republika	5 390 264	50,80	5 219 791	49,20	10 610 055	2018
Litva	1 511 600	53,81	1 297 300	46,19	2 808 900	2018
Rumunsko	10 041 772	51,12	9 602 578	48,88	19 644 350	2017
Slovinsko	1 042 252	50,09	1 038 656	49,91	2 080 908	2019

Zdroj: vlastní výpočet z dat příslušných národních úřadů

Pro lepší pochopení trhu práce a jeho specifik z hlediska nerovností mezi ženami a muži uvádíme přehled měř zaměstnanosti v jednotlivých zemích.

Míra zaměstnanosti

	Míra zaměstnanosti muži	Míra zaměstnanosti ženy	Celková míra zaměstnanosti	Rok sběru dat
Bulharsko	58,70 %	47,20 %	52,70 %	2019
Česká republika	82,10 %	68,30 %	75,40 %	2019
Litva	62,80 %	53,80 %	57,90 %	2018
Rumunsko	72,80 %	55,80 %	63,90 %	2017
Slovinsko	63,10 %	53,30 %	58,00 %	2018

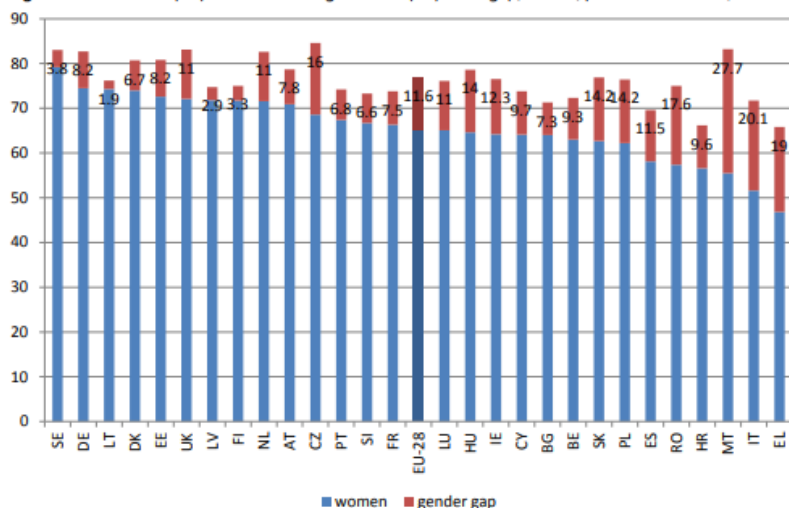
Zdroj: vlastní výpočet z dat příslušných národních úřadů

Tabulky ukazují zajímavý fakt, že vyšší podíl žen v litevské populaci se promítá i do vyšší míry zaměstnanosti žen. Nejvyšší celkové číslo ze všech partnerských zemí, pokud jde o obyvatele ve věku 15–64 let, vykazuje Rumunsko.

Srovnáme-li však míru zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20–64 let, situace se výrazně změní. Grafy ze zprávy Evropské komise o rovnosti mezi ženami a muži v roce 2018 tak ukazují odlišné pořadí. Nejvyšší příčku z partnerských zemí zaujímá Litva, následovaná Českou republikou a Slovinskem.

Míra zaměstnanosti

Figure 2: Women employment rate and gender employment gap, 20-64, per Member State, 2016



Source: Eurostat, Labour Force Survey

Zdroj: Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele. 2018. Report on Equality Between Women and Men. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Str. 10

Genderovou nerovnost na trhu práce můžeme ilustrovat i na stavu nezaměstnanosti. Zajímavé je, že z údajů vyplývá rozdílný dopad na ženy a muže v partnerských zemích. V některých zemích je nezaměstnanost silně spojena se ženami (ČR, Slovinsko), ale v jiných zřejmě silněji dopadá na muže (Bulharsko, Litva, Rumunsko).

Míra nezaměstnanosti

	Muži	Ženy	Celková míra nezaměstnanosti	Rok sběru dat
Bulharsko	5,3 %	4,60 %	5 %	2019
Česká republika	1,80 %	2,60 %	2,2 %	2019
Litva	6,90 %	5,50 %	6,20 %	2018
Rumunsko	5,00 %	4,20 %	4,90 %	2017
Slovinsko	4,00 %	4,90 %	4,40 %	2018

Zdroj: vlastní výpočet z dat příslušných národních úřadů



Lze shrnout, že bez ohledu na věkové skupiny nebo systém výpočtu můžeme ze stávajících dat pochopit, že ženy jsou systematicky méně začleněny z hlediska zaměstnanosti. To má následně dopad jak na samotný trh práce, tak i na individuální ekonomický blahobyt jednotlivců.

3. Diskriminace a rovnost v rámci kariérového poradenství: základní pojmy

Problematiku boje proti diskriminaci a genderové vyváženosti v kariérovém poradenství můžeme lépe pochopit pouze tehdy, budeme-li stavět na existujících poznatcích a teoriích. Jejich stručný přehled podáme s využitím smíšeného přístupu. V následujícím oddíle přiblížíme základní jevy související s diskriminací a rovností. Na příslušných statistických údajích pak budeme ilustrovat to, jak se tyto jevy projevují v každodenní praxi a v životě mužů a žen v ošetrovatelství, školství a sociální práci, jakož i mužů a žen v partnerských zemích obecně.

3.1 Gender

Pojem genderu se obvykle používá k popisu kulturně podmíněných charakteristik pohlaví. Obvykle je poukazováno na rozdíly mezi pohlavími, které jsou obvykle jednotlivcům připisovány na základě jejich neměnných pohlavních charakteristik muže či ženy. Naproti tomu gender je kulturně determinovaný a proměnlivý výraz toho, co to znamená být mužem či ženou v dané společnosti a v dané době. Obvykle hovoříme o genderových rolích, které ve společnosti muži a ženy plní a které mají vliv na jejich postavení v dané společnosti.

3.2 Socializace a gender

Genderová socializace představuje celoživotní proces osvojování si hodnot, pravidel a norem chování, souvisejících s fungováním genderového řádu ve společnosti. Těžiště socializace spočívá v dětství, ale povědomí o genderových normách vstřebáváme po celý život. Pokud hodnoty a charakteristiky připisované mužům či ženám podrobíme kritické reflexi, dokážeme poodhalit předsudky a stereotypy, na kterých jsou založeny.

Genderová socializace je také nedílnou součástí školního vzdělávání a projevuje se v rozdílných způsobech vedení a výchovy dívek a chlapců ve školství. Od chlapců je obvykle očekáván úspěch v matematice, fyzice nebo tělesné výchově, zatímco dívky mají mít lepší výsledky v jazycích; a právě podle těchto stereotypů jsou na své cestě školním vzděláváním vedeni.

Litva

Podle údajů z roku 2017 patří mezi ženami k nejpobulárnějším studijním oborům pedagogika (88,3 %), zdravotní a sociální služby (80,0 %) a sociální vědy, ekonomika a právo (66,7 %). Muži si častěji vybírají technické vědy, strojírenství a stavebnictví (75,8 %), zemědělství a veterinární lékařství (62,6 %) a služby (60,6 %).¹

¹ <https://www.female-rights.com/lithuania/>

Bulharsko

Z **53,3 tis. absolventů** vysokých a vyšších odborných škol v roce 2017 získalo 28,9 tis. bakalářský a 24,3 tis. magisterský titul. Mezi absolventy oboru pedagogika bylo **810 mužů** a **4027 žen**. Ve zdravotnických oborech absolvovalo **982 mužů** a **2225 žen**.

Počty studujících podle oboru vzdělání, Slovinsko, 2018/2019

	N (celkem)	N (muži)	N (ženy)
Obory vzdělání (KLASIUS_P16) celkem	75991	32188	43803
Pedagogika	7215,5	911	6304,5
Zdravotnictví a sociální služby	10224	2411	7813
Zdravotnictví a sociální služby jinde neuvedené	14	6	8
Zdravotnictví	8315	2026	6289
Sociální služby	792	61	731
Mezioborové vzdělávací aktivity, zejména zdravotnictví a sociální služby	998	305	693
Zdravotnictví a sociální služby, ostatní	105	13	92

Ještě zajímavější je, že vysokoškolský diplom obdrží více žen než mužů (v ČR je tento poměr 60:40 ve prospěch žen). Ve Slovinsku studuje v terciárním vzdělávání více žen než mužů jak celkově (podle klasifikace KLASIUS_P16), tak i v oborech zdravotnictví a sociálních služeb a pedagogiky. V těchto studijních oborech je rozdíl mezi počtem mužů a žen relativně významný.



Lze shrnout, že na statistických údajích vidíme, jak se genderová socializace projevuje ve studijním oboru. Více mužů si vybírá (nebo je vedeno k tomu, aby si vybrali) technické vědy, strojírenství a stavebnictví nebo architekturu, zatímco ženy převažují v pedagogice, zdravotnictví a sociálních službách.

3.3 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy zpravidla definujeme jako přetrvávající zastaralé názory nebo předsudky o tom, co lze považovat za ženské a co za mužské vlastnosti. Ovlivňují naše způsoby myšlení a chování. Ženské a mužské stereotypy stojí obvykle ve vzájemném protikladu a týkají se čtyř hlavních oblastí: osobnosti, chování v domácím prostředí, zaměstnání a fyzického vzhledu.

Je však třeba poznamenat, že stereotypy a předsudky jsou obvykle zjednodušené představy, založené na nekritickém zevšeobecňování minulých zkušeností, ať již svých vlastních, nebo těch, které přebíráme od druhých. Zjednodušování patří k normálním mozkovým funkcím, nicméně dopad, jaký má aplikace takového zjednodušení ve formě stereotypu na jednotlivce může být obrovský. Jen málo kdo se identifikuje se všemi stereotypy panujícími o ženách a mužích, daná očekávání se ukazují jako neopodstatněná a také nerelevantní.

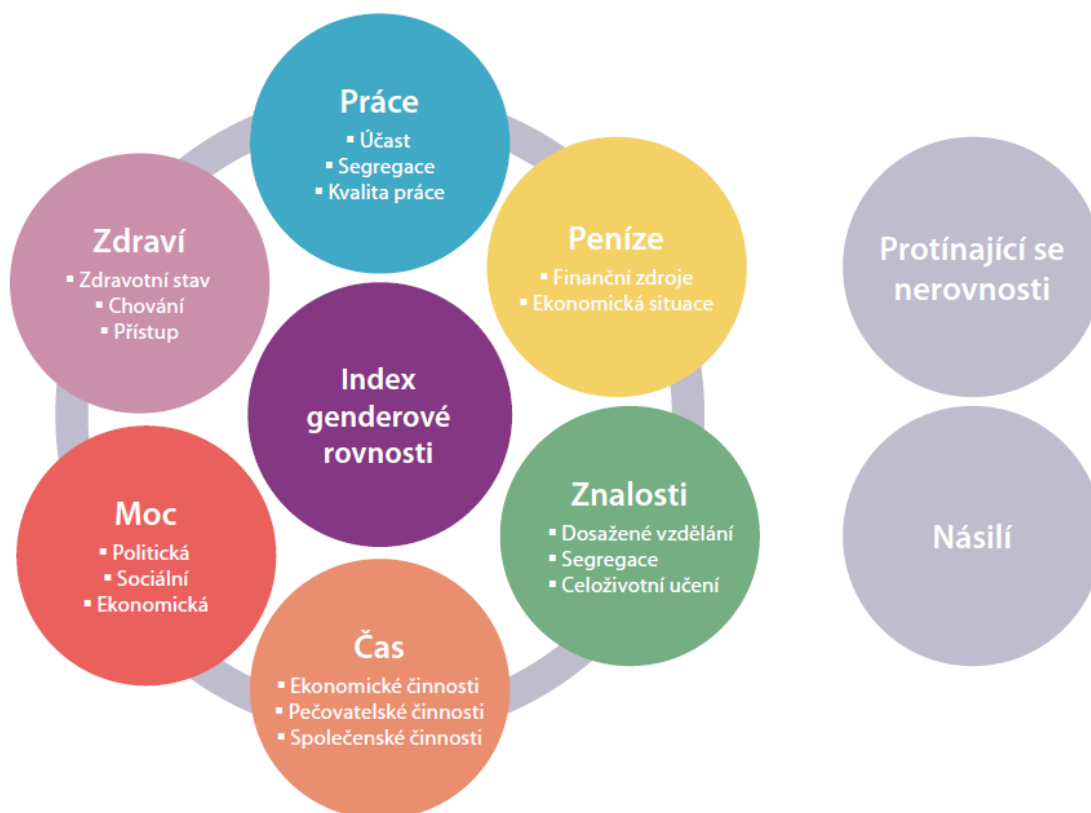
3.4 Rovnost

Idea rovnosti přichází s demokratizací západní společnosti. Všichni muži jsou občany a jsou si rovni a motto Francouzské revoluce, „svoboda, rovnost, bratrství“ přinesly rovnost mužům-občanům Francouzské republiky. Nicméně rovnost tehdy ještě nezahrnovala ženy, a to ještě na dlouhou dobu. (viz Code Civil a Olympe de Gouges²).

Dnes existují různé přístupy k dosahování (genderové) rovnosti, od rovnosti na startovní čáře – rovnost šancí, a rovných příležitostí, až po koncept rovných výsledků. Každý z těchto přístupů má nevyhnutelně svá pro a proti, a při jejich uplatňování bychom se proto měli opírat o vědomá rozhodnutí.

Vhodným shrnutím základních oblastí zájmu při dosahování rovnosti je index rovnosti. Je třeba se zaměřovat na celek, neboť reálná rovnost v jednom segmentu se nepromítne automaticky do reálné rovnosti v jiných segmentech.

² Code Civil, https://cs.wikipedia.org/wiki/Code_civil a Deklarace práv ženy a občanky (1791), https://cs.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges



Zdroj: Index rovnosti žen a mužů EIGE

4. Specifické pojmy a statistiky v kontextu ošetrovatelství, školství a sociální práce

V následujícím oddílu se zaměříme specificky na oblast ošetrovatelství, školství a sociální práce. Jak již jsme zmínili, použité zdroje dat nejsou vzájemně srovnatelné a mezi statistikami jednotlivých partnerských zemí panují značné rozdíly. Další problém je v dostupnosti údajů o genderové segregaci na nižších úrovních, například na úrovni ošetrovatelství (tedy nejen za zdravotnictví celkově). Statistiky nicméně použijeme pro souvislejší popis problematiky v kontextu genderové rovnosti. Lépe tak zdůrazníme relevanci jednotlivých případových studií z partnerských zemí pro praktický život ošetrovatelek, učitelů a sociálních pracovníků.

4.1 Horizontální genderová segregace

Horizontální genderová segregace ukazuje rozdíly ve výskytu mužů a žen na trhu práce. Existují na jedné straně převážně feminizovaná povolání a na straně druhé i povolání, která zastávají převážně muži. Muži jsou obvykle spojováni s technikou, informačními technologiemi, stavebnictvím a architekturou, zatímco ženy bývají spojovány s péčí (zdravotnictví, sociální péče, školství a zákaznické služby) a administrativou.

Rumunsko

Podle údajů INS z roku 2017 patří mezi vysoce feminizované obory zaměstnání obchod (55,1 %), ubytování a stravování (61,2 %), finanční zprostředkování a pojišťovnictví (67,1 %), odborné, vědecké a technické činnosti (57,1 %), učitelství (75,6 %) a zdravotnictví a sociální péče (80,9 %).

Genderové rozdělení trhu práce souvisí se stereotypy a jejich internalizací, ale i s **vyhlídkami na úspěch u různých kariérních a individuálních rozhodnutí**. V důsledku toho vzniká tzv. duální trh práce, kde jsou ženy zaměstnávány v sekundárním sektoru péče a služeb, zatímco muži častěji nacházejí práci v primárním sektoru duševních činností (informační technologie a ekonomika).

Litva

Pohled na trh práce z hlediska genderové segregace ukazuje, že nejvíce feminizovaným oborem zůstává zdravotnictví a sociální práce, kde ženy tvoří 86 % pracovní síly. Ve školství tvoří ženy 80 %³.

Bulharsko

Podle údajů Národního statistického úřadu o zaměstnanosti za rok 2018 pracovalo **v oboru školství** 35,9 tis. mužů a 147,1 tis. žen. **V oboru zdravotnictví a sociální práce** působilo 33,7 tis. mužů a 129,5 tis. žen.

Česká republika

V roce 2017 pracovalo v českém zdravotnictví a sociálních službách 293 100 žen a 73 500 mužů, tj. **2,5 % všech zaměstnaných mužů a 12,4 % zaměstnaných žen**⁴. **Ve školství bylo v roce 2018 zaměstnáno 2,4 % všech zaměstnaných mužů, u žen to bylo 11,8 %.**

³ Další informace: <https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

Počet zaměstnanců ve 4. čtvrtletí 2018	Muži		Ženy	
Školství	19 %	69 500	81 %	280 000
Zdravotnictví a sociální péče	21 %	73 500	79 %	293 100

Zdroj: ČSÚ

Dále je třeba konstatovat, že **horizontální genderová segregace existuje nejen v rámci celého trhu práce, ale vidět ji můžeme i na úrovni jednotlivých institucí či organizací.** Ženy bývají nejčastěji na administrativních pozicích (kancelářské práce), ve službách, v personalistice a na finančních odděleních, zatímco muži obvykle pracují v technických IT povoláních, jako řidiči nebo jako specialisté.

Podobnou situaci vidíme i v **českém** školství: vyšší a prestižnější pozice bývají častěji obsazeny muži. Mezi vyučujícími v mateřských školách je pouze 0,6 % mužů, zatímco na vysokých školách tvoří muži 69,2 % akademických pracovníků.

Vyučující podle typu školy, ČR (školní rok 2017/2018)

Typ školy	Vyučující celkem	Ženy (%)	Muži (%)
Mateřská škola	30 303,2	99,4	0,6
Základní škola	63 004,8	84,7	15,3
Střední škola	38 114,9	60,3	39,7
Konzervatoř	1 040,8	51,7	48,3
Vyšší odborná škola	1 450,3	65,2	34,8
Vysoká škola	15 038,3	37,1	62,9

⁴ Zdroj: <https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/>

Zdroj: ČSÚ

Ve zdravotnictví a sociální péči lze zaznamenat horizontální genderovou segregaci. Podle existujících dat jsou ve zdravotnictví muži zastoupeni častěji než v pobytových sociálních službách. To může být dáno vysokým počtem mužů-lékařů (tedy nejen mužů na ošetrovatelských pozicích) ve zdravotnictví.

Zaměstnanci v sociálních službách a zdravotnictví, ČR

4. čtvrtletí 2018	Muži	Ženy	Zaměstnanci celkem
Pobytové služby sociální péče	10 500	53 900	64 400
Zdravotnictví	56 200	207 200	263 400
Ostatní služby	6 800	32 000	38 800

Zdroj: ČSÚ

Litva

Ženy tvoří většinu (88 %) vyučujících na základních školách. Na učilištích představují 69 %, na vysokých školách kromě univerzit 67 % a na univerzitách 53 % akademických pracovníků.⁵

Bulharsko

Podle statistických údajů NSI za rok 2017/18 tvoří ženy přes 98,7 % pracovníků bulharského školství (včetně mateřských škol). V mateřských školách po celé zemi pracuje celkem 248 mužů. Feminizace vysokoškolského vzdělávání je podstatně nižší – s 50,5 % zde mírně převažují muži.



Lze shrnout, že horizontální genderová segregace představuje nerovnováhu žen a mužů na trhu práce i na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. Muži jsou častěji spojeni s přírodními, technickými a matematickými vědami a informačními technologiemi, ženy se více vyskytují v sekundárním

⁵ <https://www.female-rights.com/lithuania/>

pracovním sektoru, tj. ve službách, péči a administrativě. S tím souvisí i téma prestiže, která jde ruku v ruce s finančními přínosy a odměňováním ve feminizovaných, resp. maskulinizovaných oborech. Dále je zde vliv na prestiž sledovaných oblastí pedagogiky, ošetrovatelství a sociální práce.

4.2 Vertikální genderová segregace

Jak jsme viděli na prvotním přehledu dat, ženy tvoří významnou část obyvatelstva i pracovních sil. Od počátku 20. století představují významnou část trhu práce, ale nejsou poměrně zastoupeny v příslušných hierarchiích.

Vertikální genderová segregace ukazuje rozdíly v koncentraci mužů a žen na mocenských pozicích, tedy na různých stupních a úrovních organizačních hierarchií. Zatímco muži převažují na nejvyšších příčkách pracovních hierarchií, ženy se obvykle nacházejí ve spodních patrech (nebo na pozicích středního managementu).



Bulharsko

Průměrný podíl žen na manažerských pozicích v EU činí 33 %, zatímco v Bulharsku je to 37 %. Toto číslo je podobné podílu žen na celkové zaměstnanosti, ovšem stále nižší než polovina.⁶

Rumunsko

Podle statistických údajů zastávaly ženy v roce 2017 pouze 11 % míst ve správních radách rumunských firem. Tento podíl se od roku 2011 prakticky nezměnil. V EU se podíl žen takřka zdvojnásobil, z 13,7 % v roce 2011 na 25,3 % v roce 2017.⁷

Podle INS převažovali muži v Rumunsku mezi členy orgánů zákonodárné a výkonné moci, vedoucími zaměstnanci veřejné správy, manažery a vysokými úředníky (69,6 %).

Lepkává podlaha

Jedná se o doplňkový pojem k tzv. efektu skleněného stropu (viz podrobně dále), který vysvětluje, proč se ženy obvykle nezaměřují na hierarchickou kariéru.

Koncept lepkavé podlahy upozorňuje na to, že vyšší pozice jsou obvykle považovány za druhotně maskuliní, a to kvůli nejrozličnějším faktorům, které



⁶ <https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/>

⁷ <https://www.romania-insider.com/romania-gender-pay-gap>

jsou s danou pozicí neodmyslitelně spjaty a které vytvářejí podmínky často nepříjemné pro ženy.

Mezi ně patří:

- Nerovnováha mezi pracovním a osobním životem (u vysokých pozic jsou bezpodmínečně vyžadovány dlouhé přesčasy, a proto se rovnováha mezi pracovním a osobním životem vychyluje výrazně na stranu práce).
- Důraz na průbojnost a direktivnost spojený s očekáváním, že ženy budou mít problém dělat tvrdá rozhodnutí (a naopak budou zatíženy vysokou potřebou přijetí).
- Ženy nedokážou využít strategických vztahů a budovat si ve volném čase síť podporovatelů („old boy's network“).



Skleněný strop

Tento pojem popisuje síť neviditelných překážek, které brání v kariérním růstu určité skupině osob (na základě genderu, vyznání, rasy apod.). Tyto překážky brání také postupovat v kariéře směrem vzhůru – osoby se mohou dostat na určitou úroveň hierarchie, ale další úrovně jim zůstávají uzavřeny, i když „už jsou téměř u cíle“. Efekt skleněného stropu ukazuje, jak je vysněná meta blízko, a zároveň zůstává daleko.

Působí zde dva aspekty: za prvé, existuje určitá horní hranice, kterou osoba nemůže v hierarchii překročit (a která vysvětluje, proč i ve feminizovaných povoláních bývá ředitelem zpravidla muž), a za druhé, lidé se bojí tuto hranici překročit (či se o to byť jen pokusit). Je to tedy hranice, kterou nám kladou druzí, nebo si ji klademe sami. Existuje očekávání, že nebudeme úspěšní, a proto se o to ani nepokusíme. Lze hovořit o sebenaplnujícím se prorocství.

Skleněný strop ukazuje, proč se z množství žen, které pracují v základně pyramidy, dostane na vrchol, do řídicích pozic, jen hrstka. Ty, které uspějí, se obvykle propačují do středního managementu, a jen zřídka do managementu vrcholového. A počet žen, které se dostanou až tam, neodpovídá zastoupení žen v pracovní síle.

Zastoupení mužů a žen mezi vedoucími pracovníky ve zdravotnictví a sociálních službách, Slovinsko, 2018

				Podíl v %	
Skupina	Celkem	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Vedoucí pracovníci – péče o děti	43	6	37	14,0	86,0
Vedoucí pracovníci – zdravotnictví	484	199	285	41,1	58,9
Vedoucí pracovníci – péče o seniory	45	12	33	26,7	73,3
Vedoucí pracovníci – sociální péče	132	40	92	30,3	69,7
Vedoucí pracovníci – školství	1337	525	812	39,3	60,7



Lze shrnout, že v rámci pomáhajících profesí (ošetřovatelství a sociální práce) i učitelství nevede feminizace oboru nutně k obsazení vedoucích pozic v organizacích ženami. Chceme-li kariérové poradenství vykonávat férově, měli bychom mít na paměti efekty skleněného stropu, skleněného výtahu a lepkavé podlahy na profesní dráhy žen a měli bychom se těmto efektům postavit.

Skleněný výtah

Opačný účinek než skleněný strop má fenomén skleněného výtahu. Tato metafora ukazuje, že kariéra mužů v převážně feminizovaných povoláních často postupuje velmi rychle.

Skleněný výtah také souvisí se stereotypy o mužích v práci a s očekáváním, že muži chtějí zastávat vedoucí posty, nespokojí se s pozicemi řadových pracovníků (ošetřovatel, zdravotní sestra, pečovatel). Z těchto důvodů bývají povyšováni snadno a velmi rychle.

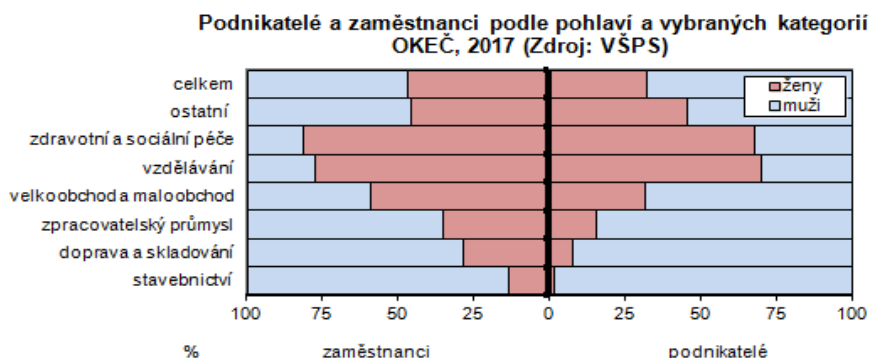


Počet žen ve zdravotnictví, sociálních službách a školství výrazně převyšuje počet mužů, a proto bychom v těchto odvětvích očekávali i vyšší počet žen ve vedoucích funkcích. To

však není pravidlem – a díky efektu skleněného výtahu se do nejvyšších pater dostávají muži.

Česká republika

Neexistuje společný zdroj statistických údajů podle pohlaví, kterými bychom mohli ilustrovat vertikální genderovou segregaci. Usuzovat však můžeme z existujících dat na úrovni zaměstnavatelů (včetně OSVČ) a zaměstnanců ve sloupcích „zdravotní a sociální péče“ a „vzdělávání“. Zaměstnanci jsou zobrazeni na levé straně a zaměstnavatelé napravo. Červený sloupec znázorňuje ženy a modrý muže.



Podnikatelé (zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) představují přibližně 11,0 % zaměstnaných žen a 21,6 % zaměstnaných mužů.

Ženy mají v případě podnikatelů převahu v oblasti zdravotní a sociální péče. Zde ženy dominují i v případě zaměstnanců. Muži převažují ve stavebnictví (výrazněji mezi podnikateli), v dopravě a skladování a ve zpracovatelském průmyslu.

Zdroj: ČSÚ

Lze říci, že v celkové populaci pracovních sil ve zdravotní a sociální péči je asi 20 % mužů. Z hlediska vertikální segregace však vidíme, že mezi zaměstnavateli (včetně OSVČ) je mužů mnohem více – přes 26 %.

Podobně ve **vzdělávání** tvoří muži cca 25 % zaměstnanců, ale přes 27 % zaměstnavatelů.

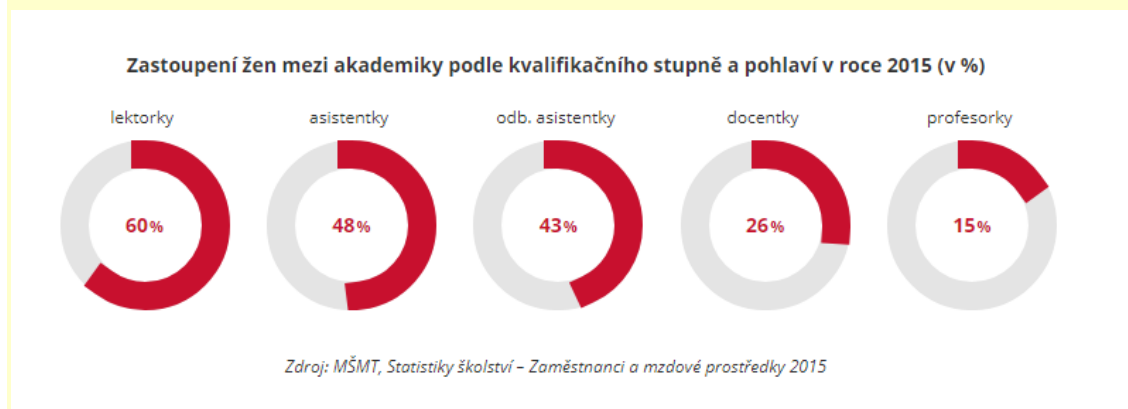
Unikající potrubí

Obrázek potrubí představuje často užívanou metaforu dlouhodobé diskriminace, která naznačuje, že ke snížení nerovnosti žen a mužů dojde tehdy, až budou zaměstnavatelé moci vybírat z dostatečné nabídky kvalifikovaných žen. Situace je však taková, že navzdory



relativně širokému zastoupení žen ve vzdělávání a akademické sféře jsou posty v hierarchii obsazovány převážně muži. Proto obrazně hovoříme o unikajícím potrubí.

Česká republika



Zdroj: Ženy a muži ve vědě

Grafika o zastoupení žen v akademické sféře v roce 2015 ukazuje klesající trend. Mezi lektorkami je 60 % žen, u odborných asistek je to již jen 43 % a podíl žen dále klesá i mezi docentkami (26 %) a profesorkami (15 %).

Bulharsko

V pedagogickém povolání ženy tvoří převážnou většinu – představují celých 85,3 % z celkového počtu vyučujících.

V akademickém roce 2017/18 působilo na **vysokých školách** a vyšších odborných školách 21,2 tis. akademických pracovníků, z toho 49,3 % žen. Plný úvazek mělo 13,2 tis. (62,5 %) akademických pracovníků.

4.3 Rozdíl v odměňování žen a mužů

Rozdíl v odměňování žen a mužů (gender pay gap, GPG) měříme jako rozdíl mezi průměrným hodinovým nebo měsíčním výdělkem placených zaměstnanců – mužů a placených zaměstnankyň – žen. Odráží se v něm jak horizontální, tak i vertikální genderová segregace na trhu práce.

Rozdíl v odměňování žen a mužů

	Celkem	Rok sběru dat
Bulharsko	12,70 %	2017
Česká republika	21,80 %	2018
Litva	14,40 %	2016
Rumunsko	5 %	2011/2017
Slovinsko	8 %	2012/2018

Zdroj: vlastní výpočet z dat příslušných národních úřadů

Z tohoto celkového ukazatele však nemůžeme jednoduše usuzovat na diskriminaci žen. Mnohem relevantnější je pohled na rozdíly v jednotlivých odvětvích. Takto si můžeme udělat obrázek o vertikální i horizontální genderové segregaci a o jejím dopadu na pomáhající profese a učitelství.

Rozdíl v odměňování žen a mužů

	Školství	Zdravotnictví a sociální péče	Rok
Bulharsko	8,20 %	28 %	2017
Česká republika	12 %	14 %	2018
Litva	nízký*	28 %	2017
Rumunsko	13,50 %	10,70 %	2011/2017
Slovinsko	vysoký*	26,50 %	2012/2018

Zdroj: vlastní výpočet z dat příslušných národních úřadů

* Přesné údaje za Slovinsko a Litvu nejsou k dispozici. Nicméně lze konstatovat, že v Litvě (podobně jako v Bulharsku) navzdory vysoké úrovni feminizace ve školství nepanují velké rozdíly v odměňování žen a mužů. Citujeme: „Nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů byl zaznamenán v podnicích působících ve stavebnictví, školství...“⁸

Zdá se, že ve Slovinsku je situace opačná. „...hrubá hodinová mzda žen nejvíce zaostává za mzdou mužů ve finančních službách a pojišťovnictví, zdravotnictví a sociální péči a ve školství. Podle výběrových šetření je situace překvapivě horší ve veřejném sektoru, nikoli v sektoru soukromém.“⁹



Litva

V soukromém sektoru je rozdíl v odměňování žen a mužů vyšší než v sektoru veřejném (17,6 % oproti 13,7 %). Mzdy ve veřejném sektoru jsou určovány na základě všeobecně platného systému funkcí, úrovní a kategorií, který je stanovován centrálně. Tím je dosahováno vyšší kontroly a transparentnosti. V soukromém sektoru však mzda závisí na subjektivním hodnocení zaměstnavatele a ekonomických faktorech.¹⁰

Česká republika

Rozdíly mezi ženami a muži na stejné pozici dosahují cca 11 % v soukromém sektoru a 5 % v sektoru veřejném.

Slovinsko

Hrubý rozdíl v odměňování žen a mužů ve Slovinsku v roce 2013 činí 8,8 % v soukromém sektoru a 6,1 % v sektoru veřejném.¹¹

⁸ Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Litva. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians, Work Session on Gender Statistics, Vilnius, Lithuania, 1–3 June 2016. Str. 6

⁹ <http://www.sloveniatimes.com/slovenia-s-gender-pay-gap-increasing-at-top-speed-in-eu>

¹⁰ <https://www.female-rights.com/lithuania/>

¹¹ Hrženjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. Str. 7.

http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

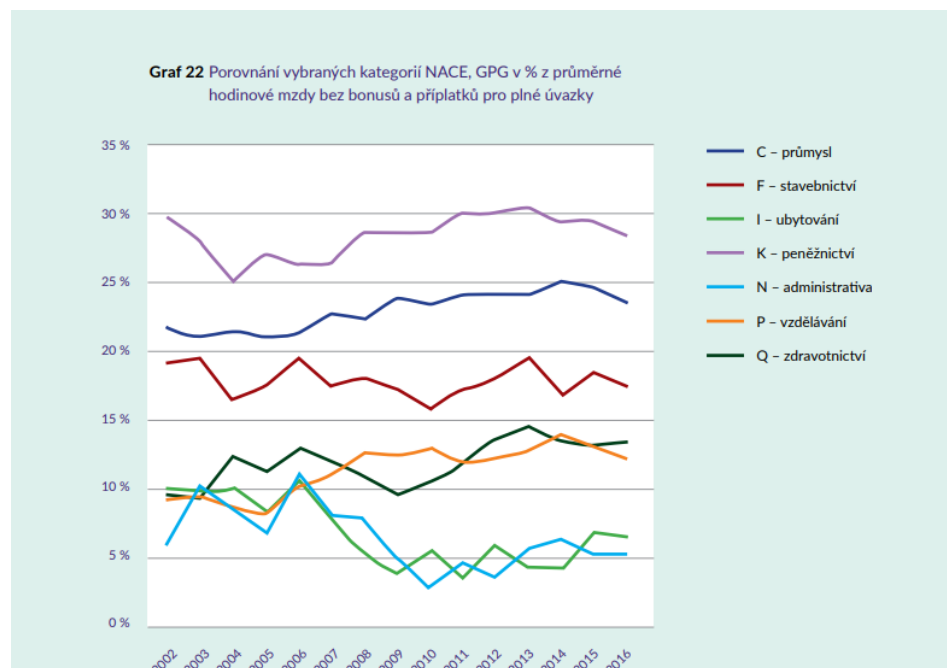
K diskriminaci a GPG je třeba uvést, že ne všechny rozdíly v odměňování musí být způsobeny diskriminací. V rámci férového odměňování je samozřejmě potřebné (a zcela vhodné) zvýhodňovat pracovníce a pracovníky s dobrými výsledky či skvělým výkonem.

Zarážející je však absence kritérií, podle kterých jsou mzdy utvářeny a zaměstnaní hodnoceni. Vzniká tak široký prostor pro diskriminační postup. U stávajících systémů sledování mezd je zapotřebí členit data u stejných pozic na muže a ženy. Tento typ údajů by naznačil případnou diskriminaci zaměstnanky ze strany zaměstnavatele. Přístup k relevantním datům je však obtížný, a to nejen pro statistické úřady, ale i pro zaměstnankyně a zaměstnance samotné.

Česká republika

Podle nejnovější analýzy činí **rozdíl v odměňování žen a mužů ve zdravotnictví 14 % a ve školství 12 %**. Na stejné pozici a pracovišti činí GPG 9 % ve zdravotnictví (křivka Q) a pouhých 6 % ve školství¹² – viz následující grafy.

GPG ve školství (P) a zdravotnictví (Q), ČR

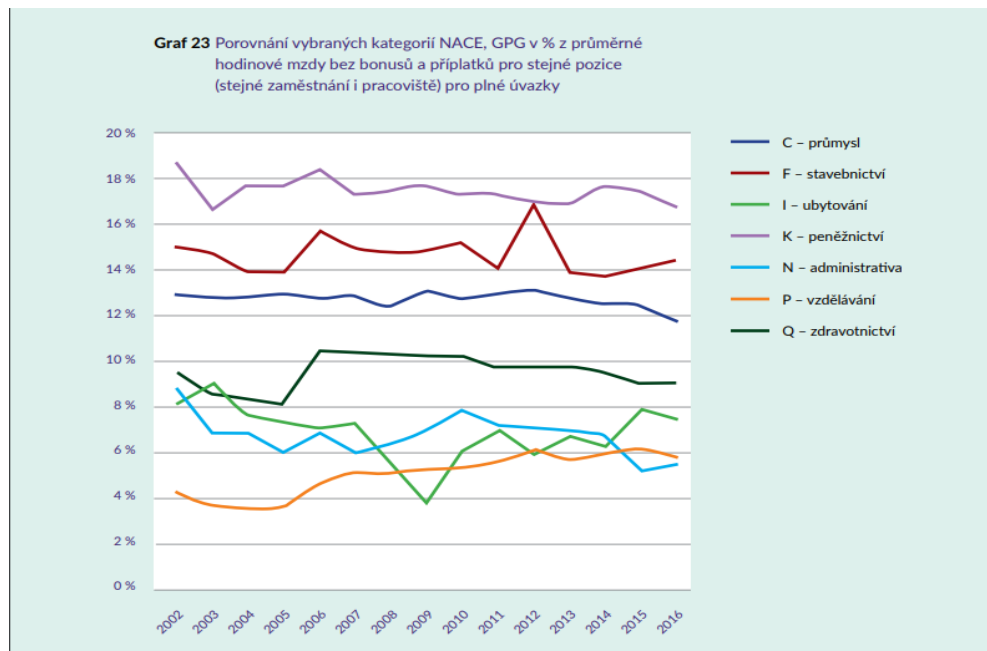


Zdroj: Křížková a kol. 2018

¹² Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná pozice a rozklad faktorů. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí.

https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf, str. 68

GPG na stejné pozici ve školství (P) a zdravotnictví (Q), ČR



Zdroj: Křížková a kol. 2018



Lze shrnout, že gender pay gap jako pouhé souhrnné číslo není důkazem diskriminace. Obecně však udává průměrný rozdíl v odměňování mezi muži a ženami na trhu práce. Zajímat nás může GPG za příslušné odvětví, který ukazuje vliv vertikální genderové segregace na hrubé mzdy žen a mužů v příslušném sektoru. Při pohledu na zdravotnictví a školství zjišťujeme, že významné mzdové rozdíly mezi ženami a muži v daných zemích vznikají hlavně ve zdravotní a sociální péči.

4.4 Prolínání diskriminace

Při bližším pohledu na téma diskriminace vidíme řadu různých diskriminačních důvodů i oblastí, ve kterých je diskriminace zakázána. Tento zákaz je úkolem národních zákonodárců, i když základní diskriminační důvody jsou v celé Evropské unii stejné. Patří k nim:

- pohlaví,
- rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ,
- víra nebo náboženství,
- politické nebo jiné názory,

- postižení,
- sexuální orientace nebo genderová identita,
- věk

Gender je průřezovým důvodem, který se často pojí s různými dalšími diskriminačními důvody z tohoto seznamu. A je třeba mít na paměti možný vliv prolínání diskriminačních důvodů. Nejčastěji se zde gender pojí s věkem nebo rodičovstvím.

Na následujícím příkladu z **Rumunska** ukážeme dopady na rozdíly v odměňování žen a mužů.

Rozdíl v odměňování žen (W) a mužů (M) podle věku a rodinného stavu, Rumunsko

25-49

RO-W	610
RO-M	699
EU-28-W	1782
EU-28-M	2468

50-64

RO-W	634
RO-M	715
EU-28-W	1902
EU-28-M	2894

65+

RO-W	314
RO-M	880
EU-28-W	1351
EU-28-M	2641

Graf EIGE, 2017 (zdroj: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/RO>)

Rozdíly jsou větší u osamělých rodiček oproti svobodným ženám a u párů s dětmi oproti bezdětným.

GPG dále roste s dosaženým vzděláním, větší rozdíly jsou tedy mezi lidmi s vysokoškolským diplomem. Dalším trendem je růst rozdílu v odměňování žen a mužů s věkem – u mužů ve věku 65 a více let jsou mzdy takřka třikrát větší než u žen ve stejné věkové skupině.

Dobrá znalost specifík

Usilujeme-li o férové a nediskriminační zacházení, měli bychom brát ohled na strukturu a charakteristiky našich zaměstnanců. To platí i pro zaměstnavatele v sociálních službách, ošetrovatelství a školství. Specifické statistické údaje v členění podle pohlaví jsou však bohužel jen těžko dostupné. Jedinou výjimkou je **Slovinsko**.

Věková struktura pečujících profesí ve Slovinsku, 2018

Skupina	Věk	Celkem	Muži	Ženy
Odborní pracovníci v ošetrovatelství	Celkem	8871	1090	7781
	15–24	273	42	231
	25–34	3013	499	2514
	35–44	2638	338	2300
	45–54	1824	141	1683
	55–64	1108	67	1041
	65+	15	3	12
Odborní pracovníci ve školství	Celkem	50163	8875	41288
	15–24	775	95	680
	25–34	11049	1574	9475
	35–44	15723	2673	13050
	45–54	12984	2209	10775
	55–64	9323	2115	7208
	65+	309	209	100
Odborní pracovníci v sociální práci a poradenství	Celkem	2090	192	1898
	15–24	6	-	6
	25–34	545	48	497
	35–44	826	72	754
	45–54	448	43	405
	55–64	260	29	231
	65+	5	-	5



Lze shrnout, že znalost zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich potřeb je nutná nejen v soukromém, ale i ve veřejném sektoru. A to nejen kvůli možné diskriminaci, ale zejména proto, abychom nastavili účinný proces řízení lidských zdrojů. Férový a genderově citlivý přístup k zaměstnancům a zaměstnankyním je jedním z předpokladů efektivního řízení a vedení lidí v organizaci.



Erasmus+

4 Přínosy genderové vyváženosti pro společnost a na úrovni organizace

V předcházejícím oddíle jsme pochopili rozdíly v působení na trhu práce mezi ženami a muži. Pomocí základních statistik jsme ilustrovali pojmy, které poukazují na genderovou nerovnováhu trhu práce, jakož i specifika této nerovnováhy ve zdravotnictví (ošetřovatelství), školství a sociální práci.

Dopady této segregace jsme však popsali pouze z ekonomického hlediska, jako rozdíly v odměňování. Její projevy v každodenním hospodaření lidí jsou však širší, neboť nízký příjem má vliv i na rovnost mezi členy rodiny. Pokud se členové rodiny rozhodují, kdo z nich bude pracovat, a kdo pečovat, dostává se ekonomická otázka do popředí. Proč by měly ženy vstupovat na trh práce, když se to (finančně) „nevyplatí“?

Ne každá žena má však na vybranou. Osamělé matky jsou nuceny pracovat, aby se postaraly o děti a obstaraly jim prostředky na živobytí. Dosáhnou-li pouze na část pracovního trhu a potýkají-li se na něm s předsudky, ocitají se v každodenním životě pod zvýšeným tlakem.

Pokud je příjem ženy dlouhodobě nižší než mužův, projeví se to později i na výši jejího starobního důchodu. Její zdroje byly omezené již během produktivního života, doba mateřské/rodičovské se do výpočtu starobního důchodu promítne minimálně (výpočty se liší, v zásadě jsou založeny na určitém fiktivním výdělku či koeficientu přepočtu), a tento „nedostatek“ se ještě prohloubí. Efekt feminizace chudoby je zde evidentní.

Spravedlivé a demokratické společnosti si tento efekt uvědomují, a přijímají kroky k tomu, aby byla společnost více začleňující, aby pracovala na rovnosti pro všechny. Nejde jen o rovnost *de iure* (té již bylo v EU v podstatě dosaženo), ale také o rovnost v praxi – zabránit negativním dopadům nerovností na jednotlivce i celou společnost. Společnost, která plýtvá potenciálem části svého obyvatelstva, nebude společností úspěšnou.

Proč je oblast ošetřovatelství, školství a sociální práce důležitá?

Je zřejmé, že se jedná o vysoce feminizovaná odvětví a že je zde obrovský dopad na poskytovanou péči. Vyvstává otázka, nakolik je pacientům a klientům a klientkám příjemné, že o ně pečují převážně ženy, přestože pacienti a pacientky jsou různí. A dále je zde také otázka férového zacházení v zaměstnání a vlivu genderových stereotypů na budování kariéry.

Instituce poskytující péči, včetně těch v ošetřovatelství, školství a sociální práci, nemají genderově neutrální strukturu. Jak jsme ukázali výše, zaměstnanci a zaměstnankyně se zde mohou potýkat se stereotypy a předsudky, které mají obrovský dopad na jejich profesní dráhy. Tyto předsudky se stávají i součástí instituce samotné. Povědomí o předsudcích,

vnímavost k jejich působení a také ochota je měnit patří mezi základní předpoklady utváření férového pracovního prostředí.

Férové pracovní prostředí a férovost v celé společnosti má své zjevné přínosy:

- silný dopad na pozitivní atmosféru v organizaci: na zaměstnance a zaměstnankyně je pohlíženo jako na lidi, nejen obyčejné „lidské zdroje“.
- férovost můžeme prodat jako konkurenční výhodu v přijímacím řízení i v rámci PR zaměstnavatele.
- má vliv na celkovou angažovanost zaměstnaných i na jejich pracovní výkon,
- dále je vidět pozitivní vliv na snížení fluktuace.
- díky genderové vyváženosti a citlivému přístupu k rozmanitosti máme možnost rozšiřovat záběr práce – vnášet do ní různé pohledy, navrhovat odlišný rozsah práce a nabízet jiný přístup ke klientům a klientkám. Jejich rozmanitost by se měla odrazit i mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Proč je důležitý mentoring a kariérové poradenství?

Mentoring tedy skýtá dokonalou příležitost dostávat toto téma mezi zaměstnanci do širšího povědomí a postupně proměňovat nepružné struktury, které mohou být do řady institucí a organizací vrostlé.

- Jak překonávat vertikální genderovou segregaci ve feminizovaných povoláních?
- Jak do oboru přilákat muže, aniž bychom je zvýhodňovali vůči ženám?
- Jak můžeme zplnomocňovat muže v pomáhajících a dalších povoláních a jak můžeme zplnomocňovat ženy k tomu, aby ve své profesní dráze bořili stávající genderové překážky?
- Jak zajistit mentoring, síťování a zplnomocňování žen ve feminizovaných povoláních? Jaký je optimální cíl?

Toto jsou základní otázky, na které hledáme odpověď. A najít na ně odpověď obvykle není snadné. Navrhované příklady dobré praxe jsou proto neúplné – zaměřují se na různé aspekty utváření nediskriminačního a genderově vyváženého přístupu, který by nás posunul vpřed na cestě k rovnosti.

Jsme přesvědčeni, že měnit stávající nerovnosti na trhu práce v ošetrovatelství, školství a v oblasti sociální práce k zajištění férového zacházení s klienty a klientkami (nebo



Erasmus+

pacienty), nediskriminačního pracovního prostředí a férového přístupu ke všem lidem je v nejlepším zájmu zaměstnavatele, společnosti i státu.

5 Sborník příkladů dobré praxe

Následující oddíl věnujeme osvědčeným příkladům dobré praxe. V rámci společného přístupu jsme uplatnili šablonu, pomocí níž každá partnerská země znázornila vybrané případy dobré praxe.

Byl vypracován metodický postup pro výběr vhodných příkladů. Partneři se pokoušeli najít jak relevantní dobré postupy, tak i nejlepší postupy v oblasti mentoringu související s fenoménem genderové vyváženosti. Vybrané případy jsou zařazeny do některého z trojice hlavních oborů (rovnost v ošetrovatelství, školství nebo sociální práci) a zaměřeny na širší témata. Po přezkoumání všech případů projektovými partnery a jejich týmy byly provedeny potřebné změny v zařazení a rozšířen popis jednotlivých případů. Byly také zdůrazněny nové nebo podobné případy, které by s vybraným dobrým postupem mohly souviset.

Je však třeba uvést, že všechny uvedené nejlepší postupy by měly být považovány spíše za dobré postupy, protože každý z nich má svá omezení. I když jsme si díky šabloně dokázali u každého příkladu uvědomit jeho případné slabé stránky a omezení, spousta těchto omezení zůstala skryta. Aby se jednalo o nejlepší postup, musely by nastat ideální podmínky, kdy nerovnost není hluboce zakořeněná a férové zacházení patří k základnímu standardu. Takové podmínky však v žádné z partnerských zemí dosud nenastaly.

Výsledná sbírka příkladů dobré/nejlepší praxe tedy obsahuje nejrozumnější postupy uplatňované na nejrozumnějších úrovních. Nejprve uvádíme postupy, které se zaměřují přímo na problematiku rovnosti v ošetrovatelství, vzdělávání nebo sociální práci.

Poté zde naleznete i postupy zaměřené spíše na širší témata, včetně inkluze ve vzdělávání, desegregace trhu práce, analýzy trhu práce apod. Ty uvádíme proto, že nás mohou inspirovat ke změně podmínek na trhu práce a k vytváření prostředí větší rovnosti pro všechny.

5.1 Příklady dobré praxe z oblasti genderové rovnosti v ošetrovatelství/vzdělávání/sociální práci

Jméno (popisující osoby)	Tsvetelina Aleksandrova
Země (v níž příklad probíhá)	Bulharsko

Setkání: "Vyrovnané zastoupení žen a mužů na školách "

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Setkání: Vyrovnané zastoupení žen a mužů na školách Dané setkání se konalo ve Varně, Bulharsku v říjnu 2018. Na akci se sešli ředitelé a ředitelky škol z Varny s odborníky /odbornicemi z okresní správy a Ministerstva práce a sociální politiky. Specialisté a specialistky diskutovali o rovnosti žen a mužů ve vzdělávacím systému a o možnosti přilákat více učitelů mužského pohlaví do škol i mateřských školek. Podle Iliana Karagyozeva, náměstka krajského hejtmána Varny, v této fázi dochází k diskriminaci při náboru učitelů mužů. Podle statistik Eurostatu se ukazuje, že 93% bulharských učitelů má vysokoškolské vzdělání a 84% z nich jsou ženy. Přitom 48% z nich je starších 50 let. Bulharsko se tak řadí za třetí nejvíce feminizované školství v Evropě (po Lotyšsku a Litvě). Zároveň jsou učitelé a učitelky druzí nejstarší (a řadí se hned za Itálii). Podle národního statistického úřadu v letech 2017-2018 bylo v mateřských školách zaměstnáno přes 98.7
---	--

	% žen. Celkem v Bulharsku pracuje ve školách 248 mužských zaměstnanců. Značně nižší podíl feminizace je však na úrovni středního školství, kde již převažují muži v 50.5 %.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Zaměřením se na toto téma a nábořem více učitelů mužů se může školní prostředí vyrovnat z pohledu pohlaví. Děti si budou moci osvojit různé přístupy a modely chování, které povedou k lepším adaptačním mechanismům v životě po škole. Je vhodné mít různé vzory rolí.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nedetekovány
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	V rámci Bulharska je uvažována přenositelnost do dalších měst jako např. Plovdiv, Sofia, Burgas.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Aby se toto téma stalo populárnějším, je třeba podniknout další kroky. I ve vzdělávacím systému je nutné implementovat konkrétní strategie, aby více mužů považovalo profesi

	učitele za atraktivní a smysluplnou.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://novavarna.net/2018/10/18/%D1%82%D1%8A%D1%80%D1%81%D1%8F%D1%82-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5-%D0%BC%D1%8A%D0%B6%D0%B5-%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8/

Jméno (popisující osoby)	Silva Blažulionienė
Země (v níž příklad probíhá)	Litva

Pravítko genderové rovnosti

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Pravítko genderové rovnosti (Gender Equality Ruler) Jedná se o nástroj, který může pomoci organizacím veřejného a soukromého sektoru posoudit postavení genderové rovnosti na pracovišti. Pravítko poskytuje příležitost porovnat rovnost žen a mužů v různých institucích. Může být také použito jako nástroj pro sledování periodických změn. Pravítko pro rovnost žen a mužů klasifikuje dosahování genderové rovnosti instituce, přičemž 10 bodů je naprosté maximum v rámci rovnosti a 1 bod odpovídá úplné nerovnosti. Jedná se o pilotní studii, která poskytuje přehled o oblastech zaměstnávání a názrou zaměstnanců/zaměstnankyň zprostředkované prostřednictvím online a individuálního dotazování vedeného kanceláří Ombudsmanky. V zásadě se jedná o šest oblastí zájmu: zaměstnání a povyšování, pracovní podmínky, organizační kultura, rovné odměna a benefity, kariérní přestávky a návrat zpět do práce a organizační hodnoty. Výsledky studie umožňují třídit data podle pohlaví, (tj. jak odpovídaly ženy a muži na
---	---

	dané otázky a jaké preferovali). Aktuální data nejsou reprezentativní, ale nabízejí náhled na dané trendy na trhu práce v daných profesích: https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781 Mezi hlavní zjištění lze zařadit nedostatek flexibility, snížené možnosti sladování práce a osobního života zaměstnanců a zaměstnankyň a téma vytváření rodině přátelských pracovních podmínek.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Pozitivem je užití Právítka genderové rovnosti i pro nemocnice, školy, zaměstnavatele veřejného sektoru, a tím zhodnocení reální situace genderové rovnosti v nich.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Samotná studie „Pravítko genderové rovnosti“ odhalila, že situace pracujících žen v institucích v Litvě je horší nežli situace mužů. Ženy se cítí méně ohodnoceny a také v průměru dosahují na nižší mzdy nežli muži. Zároveň se častěji setkávají s fenoménem šikany na pracovišti.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků,	Pravítko genderové rovnosti může být užito ve všech zařízeních (nemocnicích, školách, školkách apod.). Zároveň může být užito ke sledování změn. Je doporučeno užití pro organizace zaměstnávající více jak 50 zaměstnanců/kyň. Hlavní nevýhodou může být především neochota využít tohoto nástroje, nedostatek

politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	politické vůle po změně a také nedostatečné povědomí ve společnosti o těchto fenoménech.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Pravítko pro rovnost žen a mužů bylo vytvořeno v Úřadu pro rovné příležitosti v rámci projektu „Kurk Lietuvai“. Průzkum provedl rozhovor s 820 zaměstnanci z deseti ministerstev. Přestože průzkum není reprezentativní, odkazuje na hlavní trendy v oblasti rovnosti žen a mužů na ministerstvech.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://www.lygybe.lt/index.php/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781

Jméno (popisující osoby)	Lada Wichterlová
Země (v níž příklad probíhá)	Česká republika

Podpůrná skupina muži v ošetrovatelství /Men in nursing CZ

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku,	Men in nursing CZ - jedná se o uzavřenou skupinu na Facebooku a zároveň o blog. Zaměřuje se nejen na popularizaci pozice mužů v ošetrovatelství, ale také na odborná témata s ošetrovatelstvím spojená. Zároveň svým zaměřením na podreprezentovanou skupinu mužů v ošetrovatelství může působit na eliminaci horizontální a vertikální genderové segregace v daném sektoru. Explicitní cílovou skupinou jsou muži v ošetrovatelství, nicméně tato skupina není uzavřená a mnoho příspěvků v diskusích je často také z řad žen – zdravotních sester. Implicitní cílovou skupinou je pak celá široká populace, s cílem zvyšovat povědomí a popularizovat pozici mužů v ošetrovatelství. Příkladem je slogan: “Zdravotní sestra.... Výjimečné povolání pro muže ”
--	---

jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)



Zdroj: FB Men in Nursing CZ

Dosah skupiny na FB je nejen na národní úrovni, ale i mezinárodní úrovni, neboť mnoho příspěvků přichází od slovenských kolegů a kolegyně. Výhodou je přitom jazyková blízkost češtiny a slovenštiny, která toto umožňuje.

Trvání projektu – aktivity – je v zásadě dáno ochotou a aktivitou administrátora, což může být nejslabší stránkou do budoucna.

Výhody a pozitivní dopady

- pro jednotlivce
- pro společnost
- ve smyslu genderové rovnosti
 - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů

Zacílení na muže zdravotní sestry je velmi výhodné jak pro jednotlivce (muže ve feminizované profesi) tak pro skupinu mužů v profesi. V tomto ohledu se může jednat o efektivní nástroj zplnomocnění – empowermentu podzastoupeného pohlaví.

Zároveň je nutné vyzdvihnout popularizační aspekt aktivity: snaha ukázat normalitu a atraktivitu muže zdravotní sestry široké veřejnosti má implicitní dopady na změnu stereotypů a vnímání „typicky mužských prací“ a „typicky ženských prací“. Nicméně toto je běh na dlouhou trať.

	Užití FB skupiny a kampaně prostřednictvím online sítí může být velmi efektivním nástrojem s ohledem na nastupující digitální éru.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Možný negativní dopad může být zakotven v nevědomé replikaci stereotypů a podpoře mužů ve smyslu budování jejich kariér a tak působení na podporu vertikální genderové segregace (efekt skleněného výtahu). Systematická snaha překonávat stereotypy musí být inherentní ve všech jednotlivých krocích. Předpokladem je zvyšování povědomí členů skupiny i administrátorů samotných. Zároveň je nutné zmínit otázku udržitelnosti a dlouhodobé podpory skupiny, stejně tak jako možných osvětových kampaní.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Ano, plně. Přenos může mít velmi velký dopad, zvláště pokud by se podařilo navázat spolupráci mezi zeměmi a společně působit na odbourávání stereotypů o mužích v ošetrovatelství.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Přes výše popsané pozitivní a negativní aspekty má daný příklad především ukotvení v odborné diskusi zakotvené v ošetrovatelství. Mnoho článků se věnuje odborným tématům a rozšiřuje expertní znalosti uživatelů. Takto může lákat muže zdravotní sestry, stejně tak jako ženy zdravotní sestry. Může to však být stejně tak výhodou jako nevýhodou – neboť primární poselství podpory mužů

	v ošetrovatelství může lehce zapadnout.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://www.facebook.com/meninnursingcz/?ref=br_rs

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja a Ana Arzenšek
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Certifikát zaměstnavatel přátelský rodině

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Certifikát zaměstnavatel přátelský rodině je jednou z hlavních iniciativ ve Slovinsku, která se zaměřuje na sladění soukromého a pracovního života. Začala v roce 2007 a navazuje na projekt „Mladé matky / podniky přátelské rodinám“. Certifikát představuje proces konzultačního auditu a byl vyvinut jako jeden z nástrojů pro efektivní a kvalitnější řízení lidských zdrojů v podnicích a organizacích v souvislosti s vyvážením profesního a soukromého života zaměstnanců. Certifikát představuje jednu z různých možností společensky odpovědného jednání konkrétního podniku nebo organizace. Podniky a organizace si stále více uvědomují svou sociální odpovědnost a svůj vliv na své zaměstnance a širokou veřejnost. Jsou si vědomi toho, že za jejich úspěchem jsou v určitém pracovním procesu rozhodující nejen manažeři, ale i zaměstnanci. Pro úspěšný rozvoj a růst je klíčová jejich spokojenost a dodržování, což je také klíčovým cílem osvědčení o rodině. Metodika certifikace je založena na systému „evropský audit práce a rodiny“, který vyvinula německá organizace
---	---

	„Berufundfamilie“. Slovinsko přizpůsobilo německou metodiku specifickým slovinského hospodářského a legislativního rámce. Certifikačním základem je Katalog opatření, dokument obsahující všechna opatření, která jsou k dispozici společnostem, které se připojují k certifikačnímu procesu. Katalog je rozdělen do 8 hlavních oblastí: - Pracovní doba - Organizace práce - Pozice (flexibilita místa a času) - Informační a komunikační politika - Managerské dovednosti (strategie a filozofie řízení) - Rozvoj lidských zdrojů - Struktura mzdové politiky a odměn - Služby pro rodinu Po provedení příslušných opatření může podnik nebo organizace získat základní a později úplný certifikát. Certifikát získal více než 240 organizací s více než 80 000 zaměstnanci. V současné době existuje 194 podniků a organizací (veřejných i soukromých) s aktivním certifikátem. Certifikát získaly i zaměstnavatelé v oblasti zdravotní/sociální/vzdělávací: - 7 nemocnic a 9 zdravotních středisek (místní nebo regionální kliniky), - 10 středisek sociální péče, práce a pracovní rehabilitace (většinou pracujících se zranitelnými skupinami), - 23 domovů pro seniory, - 5 vzdělávacích institucí (mateřské školy, střední školy a vzdělávací
--	--

	instituce pro dospělé), - Ministerstvo práce, rodiny, sociálních věcí a rovných příležitostí.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Podnik přátelský rodině představuje ve slovinském podnikatelském prostředí významnou novinu. Sociologický výzkum prováděný v rámci projektu na Fakultě sociálních věd (Univerzita v Lublani) ukázal, že slovinští manažeři nepovažují rovnováhu mezi prací a rodinou za problém, o kterém se má na pracovišti diskutovat. Spíše se s ním zachází jako s něčím, co zaměstnanci musí zvládnout sami. Certifikace tak přispívá k: - zcitlivění podniků k negativním dopadům diskriminace (potenciálních) rodičů na pracovišti i na trhu práce, - nabídce nástrojů pro provádění takových personálních politik, které umožňují lepší rovnováhu mezi prací a rodinou jejich zaměstnanců, - veřejnému uznání podniku s pozitivním přístupem k zajištění možností sladování práce a rodiny. Opatření zlepšují: - účinnost investic do lidských zdrojů, - nábor a udržení nejlepších pracovníků a pracovníc, - závazek a odpovědnost vůči zaměstnavateli, - učení a produktivitu, - organizační kulturu a spolupráci mezi zaměstnanci a vedením.

	Opatření snižují: - délku pracovní neschopnosti a nepřítomnost na pracovišti, - nepřítomnost související s péčí o dítě, - počet pracovních úrazů, - náklady, - fluktuaci personálu, - úroveň stresu, mobbingu a vyhoření. Další výhodou je, že do procesu získávání certifikátu jsou zapojeni různí odborníci. Externí auditoři a auditorky jsou profesionálním a nezávislým orgánem složeným ze zástupců akademické sféry a různých sociálních partnerů. Role externích auditorů je kontrola a vyhodnocení potřebné dokumentace před konečným nárokem podniku / organizace na certifikát. Na druhé straně externí konzultanti usnadňují proces získávání certifikace v souladu s předpisy a akčním plánem. Jsou to certifikovaní nezávislí profesionálové a profesionálky se zkušenostmi v oblasti podnikového poradenství nebo výzkumu. Kromě vzdělávání a zkušeností musí také úspěšně dokončit další školení a osvojit si dovednosti nezbytné pro proces kvalitního poradenství v oblasti sladění profesního a soukromého života zaměstnanců. Analýza dopadů vytvoření pracovního prostředí přátelského pro rodinu ukázala, že komunikace mezi zaměstnanci o tématu opatření pro rodinu je důležitým faktorem, který přispívá k úspěchu certifikátu. Zaměstnavatelé a zaměstnanci/zaměstnankyně také nahlédli, že přítomnost pracovníků na pracovišti není jediným kritériem pro jeho úspěch a
--	--

	produktivitu Osvědčení bylo navíc uděleno mnoha organizacím, které zaměstnávají většinou ženy nebo vysoce vzdělané a kvalifikované pracovní síly, kde může být rovnováha mezi prací a rodinou ještě těžší.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Opatření mají často větší účinky a dopady, pokud jsou propojena nebo je s nimi zacházeno jako s balíčkem. Plánování a provádění opatření je tedy velmi důležité a v případě, že organizace tomuto aspektu nevěnují dostatečnou pozornost, potenciální dopady mohou být méně prospěšné. Rovněž je nutné neustále posuzovat a hodnotit, což může přispět ke ztrátě motivace v organizaci. Opatření, které se v jedné organizaci osvědčilo, nemusí být v jiné organizaci úspěšné a prospěšné. Je proto důležité, aby organizace prováděly taková opatření, která jsou relevantní pro jejich zaměstnance a jejich potřeby a jsou také v souladu s organizační kulturou a pracovním prostředím. Přínosy a pozitivní dopady se někdy mohou projevit až později, což může snížit úroveň motivace zaměstnavatelů i zaměstnaných. Je proto důležité, aby tým, který odpovídá za implementaci certifikátu v organizaci, předkládal přesné informace, pravidelně komunikoval a povzbuzoval a motivoval všechny zaměstnance v organizaci. Existuje jen velmi málo vzdělávacích institucí a žádná centra pro sociální práci, která mají tento certifikát, a také ne všechny nemocnice a zdravotní střediska jej mají. Existuje mnoho organizací, kde pracují

	učitelé a učitelky, sociální pracovníce a zdravotní sestry, kteří tento certifikát nemají, a bylo by skvělé zvýšit povědomí o tomto tématu také mezi různými veřejnými organizacemi.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Certifikát je známý na národní a i mezinárodní úrovni, podobné certifikáty existují i v České republice a dalších evropských zemích. Bylo by zajímavé převést certifikát do zemí, kde ještě neexistuje. Politická a i obchodní vůle je však nezbytná. Čas a úsilí musí být také investovány do vzdělávání jednotlivců a odborníků, kteří provozují takový systém certifikace. Zároveň by bylo zajímavé porovnat opatření a jejich dopady na mezinárodní úrovni. V neposlední řadě by se mohla měřit různá opatření, faktory a účinky certifikátu a posílit tak ještě lepší změny a efektivitu nastavených systémů.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Zaměstnavatelé stále více vykazují rostoucí společenskou odpovědnost vůči zaměstnancům a jejich rodinám. Nejen interní komunikace, zajištění příznivých pracovních podmínek nebo neustálého vzdělávání, ale také poskytování rovných příležitostí a zajištění podmínek pro snazší koordinaci práce a rodiny jsou (nebo by měly být) nejvyšší prioritou v každé organizaci. Pokud chybí opatření podporující výše uvedené priority, může mít organizace vyšší náklady, které se odrážejí také ve formě absence, fluktuace, kvality práce, nehod, nespokojenosti, nižšího závazku vůči

	organizaci atd. Proto je velmi důležité řešit a regulovat rovnováhu mezi prací a rodinou a přístupem k rodičovství také na organizační a provozní úrovni, nejen na té legislativní. Certifikát je nástrojem, který má ve veřejných a soukromých organizacích vytvořit skutečně pro-rodinné prostředí.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/

Jméno (popisující osoby)	Klára Čmolíková Cozlová
Země (v níž příklad probíhá)	Česká republika

Genderový audit poskytovatelů sociálních služeb (příklad Jedličkův ústav Liberec)

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní,	Genderový audit je vnímán jako jeden z nástrojů pro gender mainstreaming, který se zaměřuje na genderovou rovnost v organizačním prostředí. Jedná se o typ sociálního auditu, který se zaměřuje na řízení lidských zdrojů v různých prostředích organizace (veřejné i soukromé organizace, malé i velké podniky nebo nevládní organizace a sociální služby / školy). Implementace genderového auditu zahrnuje analýzy interních organizačních procesů a organizační struktury z genderového hlediska. Jsou identifikovány kritické oblasti a překážky pro rovnost žen a mužů. Cílovou skupinou jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci, muži a ženy, stejně jako zaměstnavatelé. Poskytovatelé genderového auditu jsou specialisté ze sektoru nevládních organizací i ze soukromého sektoru. Jsou jasně stanovena vzdělanostní, kompetenční a etická kritéria na osobu auditora/auditorky¹³.
---	---

¹³ Standard genderového auditu byl vytvořen a schválen Úřadem vlády ČR, oddělení Rovnosti v roce 2016. Více viz: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Zda organizace podstoupí genderový audit je zcela na její vůli, či vůli vedení. Projít auditem není stanovena jako žádná povinnost. Délka procesu auditu je různá s ohledem na nutnost spolupracovat při stanovení kvantitativního a kvalitativního výzkumu v samotné instituci. Průměrná délka je 3-4 měsíce. Důrazně se doporučuje opakovat audit v po 3 letech. Jedličkův Ústav tímto auditem prošel, stejně tak jako prošel následnou reauditací.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Pozitivní dopad na jednotlivce – zaměstnance z řad mužů a žen, je velmi silný. Kvantitativní metody se sestávají z individuálních a skupinových diskusí, které upozorňují na naplnění individuálních a skupinových potřeb zaměstnanců na základě přístupu genderové rovnosti. Velmi silně je vnímána linie zplnomocnění/empowermentu v průběhu auditování. Audit má pozitivní dopad také na řízení lidských zdrojů a nastavení procesů s ohledem na rovnost žen a mužů a jejich transparentnost. Zpětná vazba je velmi dobrá i v prostředí sociálních služeb - rozsah auditu je široký, a proto upozorňuje na nediskriminaci strany klientské i na nediskriminaci zaměstnaných a jejich potřeb. Jak uvádí paní Milena Tichá, statutární zástupkyně, Jedličkův ústav, Liberec: „Jsem velmi spokojena s průběhem a výstupy z auditu. Navázal na změny, které jsme chtěli ve firmě nastartovat. Některé věci ale zkrátka zevnitř firmy nevidíte. To je výhoda externího týmu.“

Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Ochota podstoupit audit není vždy velká. V případě sociálních služeb (a obecně veřejného nebo neziskového sektoru) je velmi obtížné alokovat finanční zdroje na genderový audit a to jeho případnou realizaci ještě více znesnadňuje. Audit není ani certifikační a ani oceňujícím nástrojem. Proto může být pro některé vnímat pozitivně výstup auditu – závěrečnou zprávu s doporučeními pro změny. Následná implementace navrhovaných opatření pak je opět v rukou managementu organizace a jejich vůle, času a zdrojů pro realizaci
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Ano, přenositelnost existuje. Existují různé názvy pro audit – audit diverzity, audit práce a rodiny, nebo právě výše zmiňovaný certifikát Zaměstnavatel přátelský rodině.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Obecně je genderový audit nástrojem pro hodnocení HR procesů a systémy řízení lidí z pohledu genderové rovnosti. Zároveň má velký potenciál zplnomocnění/empowermentu znevýhodněných skupin. Jak ukazuje příklad dobré praxe, lze aplikovat audit i v kontextu sociální sféry / ošetrovatelství / vzdělávání. Účinek je zřejmý: prevence diskriminace by se měla zaměřovat nejen na práci s klienty a

	klientkami, ale také na procesy řízení lidských zdrojů v pomáhajících profesích. Spravedlivé prostředí a struktura služby se pak promítnou do spravedlivého zacházení s klienty.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Mrs. Milena Tichá – statutární zástupce Mr. Vladimír Ptáček – ředitel https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Spolecenska_odpovednost_a_diverzita.pdf https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Jméno (popisující osoby)	Klára Čmolíková Cozlová
Země (v níž příklad probíhá)	Česká republika

Školení v genderové problematice pro úředníky a úřednice Úřadů práce ČR

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.)	MPSV ČR, projekt „22 % k rovnosti“¹⁴ poskytuje školení pro úředníky a úřednice Úřadů práce ČR, včetně kariérových poradkyň a poradců. Obecně se projekt zaměřuje na problematiku nerovného odměňování v České republice a snaží se poskytnout komplexní a systematicky provázané komplexní aktivity vedoucí k žádoucímu posunu. Zajímavou částí projektu je školení pro účastnice a účastníky z řad Úřadů práce, včetně jejich kariérových poradců a poradkyň. Školení postihuje celou širokou oblast stereotypů a jejich dopadů na trh práce, stejně tak na pracovní kariéry žen a mužů. Cílovou skupinou jsou zaměstnanci a zaměstnankyně veřejné správy, úředníci a
--	--

¹⁴ „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, Reg. č.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702 je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

- Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhodobé, roční či bez časového omezení trvalé)	přednice ÚP ČR a kariérní poradci, kteří hrají nezastupitelnou úlohu při práci s klienty a klientkami. Role příjemce projektu je také velmi důležitá: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je klíčové pro oslovení cílové skupiny úředníků a úřednic ÚP ČR a poradců a poradkyň. Zaměření projektu je široké a postihuje celou republiku, a tak se zaměřuje nejen na ústřední orgány, ale také zástupce a zástupkyně Krajských úřadů práce ČR. Délka trvání je limitována s ohledem na projektový běh: 2017-2021. Nicméně dlouhodobé důsledky je možné předpokládat a je také možné předpokládat udržitelnost v rámci e-learningové varianty kurzu.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Největší výhodou je intersekcionalní přístup k aktivitám projektu, který propojuje různé aktéry na poli trhu práce (reprezentanty a reprezentantky ÚP ČR, Státního úřadu inspekce práce, státní úředníky a úřednice, stejně jako kariérové poradce a poradkyně). Vytvořením a poskytnutím školení na podporu genderové rovnosti a přenesení nástrojů na podporu rovného odměňování do české praxe je jedinečným svým komplexním přístupem (nástroj LOGIB , platová kalkulačka, kvalitativní a kvantitativní hloubkové analýzy, Metodika pro kontrolu rovného odměňování žen a mužů Státním úřadem inspekce práce,

	vytvoření pozice koordinátora/koordinátorky rovných příležitostí v rámci ÚP ČR) ¹⁵
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Limitující může být délka projektu a také ochota jednotlivých úředníků a úřednic projít školením. Zároveň největší výzvou je nejen absolvování školení, ale především přenesení znalostí do jednotlivých praxí úředníků a úřednic, poradkyň a poradců.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Ano, přenositelnost je možná. Je však nutné zvážit možnosti a role hlavního řešitele obdobného projektu, postavení ministerstva je velmi výjimečné.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertní pohled	Pozitivní dopady projektu stojí na specifickém postavení příjemce – jako ministerstva a jeho ústřední schopnosti oslovit cílové skupiny. Zároveň je velmi pozitivní široká škála potenciálních beneficentů z řad - úředníků a úřednic ÚP ČR a SÚIP - zaměstnavatelů - tisku - a tím potenciálně opravdu působit na změnu situace, která je zakotvena ve stereotypch

¹⁵ Viz. http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1186

	panujících v každém z nás.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://www.rovnaodmena.cz/

Jméno (popisující osoby)	Monika Špital a Jerneja Šibilja
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Výzkum: Andreja Poje, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Donald Tomaskovic-Dvey: Příklad stejného odměňování za práci stejné hodnoty v praxi: Příklad zdravotních sester, policistů a učitelů VŠ (The same payment for the same work or work of the same value in practice: An example of nurses, policemen and university teachers), 2019

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Ve Slovinsku byl v roce 2019 zveřejněn výzkum genderové (ne)rovnosti, zaměřující se na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami pracujícími jako zdravotní sestry / zdravotníci, vyučující na terciární úrovni vzdělávání a policisté v letech 1999 až 2015. Data ukázala, že genderová nerovnost je ve Slovinsku stále přítomna. Publikování článku v časopise Teorie a praxe zvýšilo povědomí a debaty o výše zmíněném tématu. Autoři a autorky vysvětlili tyto faktory vedoucím rozdílům v odměňování mužů a žen v těchto třech konkrétních profesích. - Analýza ukazuje, že ve sledovaných třech profesích byly významné rozdíly v příjmech mezi muži a ženami. - Průměrný příjem mužů byl vyšší než průměrný příjem žen ve všech třech profesích a genderové rozdíly v příjmech se vytvářejí především na úrovni pracoviště. - Při srovnávání zaměstnanců se stejným vzděláním a zkušenostmi ve stejných organizacích a na stejné pozici nebo ve stejném zaměstnání existují rozdíly v příjmech všech tří profesí.
---	---

	- Rozdíly v příjmech byly vyšší u policistů a policistek (18%) a mezi zdravotními sestrami a zdravotními techniky (17%) než mezi profesory a profesorkami na terciární úrovni vzdělávání (12%). Vědci a vědkyně dokázali potvrdit hypotézu, že nejmenší příjmová mezera existuje ve vyvážených kolektivech dle genderu. Je zajímavé, že v prvních dvou profesích se průměrné vzdělání zvyšuje a je v průměru vyšší u žen než u mužů. Při srovnání zaměstnanců se stejným vzděláním a zkušenostmi se rozdíl v odměňování žen a mužů v čase snižuje v profesích, kde roste počet zaměstnankyň (policejní a terciární vzdělání), a rozdíl v odměňování žen a mužů v čase se zvyšuje v povolání, kde je počet mužských zaměstnanců rostoucí (zdravotní sestry a zdravotníci).
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Důvody pro nerovnost mezd jsou mnohostranné, vzájemně propojené a jsou důsledkem širší hospodářské a sociální nerovnosti mezi muži a ženami. Analýza přispívá k pochopení rozdílů v příjmech žen a mužů ve Slovinsku tím, že potvrzuje, že existují rozdíly (na rozdíl od obecného názoru). Výzkum rozdílů v příjmech ve třech profesích nabídl analýzu trendů a charakteristik těchto rozdílů. Výzkumy mohou zvýšit zájem o toto téma a nabídnout platná data a vědecké vysvětlení jevu. Když je něco vědecky prokázáno, je těžší protestovat a popřít situaci. Tento výzkum může být pro ostatní vědce a

	vědkyně zajímavý a napomoci zkoumat diskriminaci v různých oblastech.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nedetekováno.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Výsledky výzkumu budou výchozím bodem pro další výzkum příčin nerovnosti příjmů mezi muži a ženami ve Slovinsku. Autoři a autorky plánují analyzovat vznik mezery v odměňování ve zmíněných třech profesích také pomocí kvalitativní metodologie. Výzkum je přenositelný i do dalších oborů, povolání a cílových skupin (např. mladí lidé, starší zaměstnanci, přistěhovalci), zejména pokud je k dispozici dostatek zdrojů k jeho provedení. Je důležité prezentovat výsledky výzkumu široké veřejnosti jednoduchým způsobem, aby bylo napomoženo porozumění. Někdy je to pro odborníky a odbornice obtížné, ale pokud je cílem výzkumu zvýšit povědomí veřejnosti a získat pozornost médií, musí své nápady prezentovat profesionálním, ale zjednodušeným způsobem. Možná by mohl být proveden podobný mezinárodní výzkum a v takovém případě by mohlo být srovnání mezi zeměmi platné a zajímavé.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Výzkum nabízí odborný výzkum a pohled na příjmovou nerovnost mezi ženami a muži ve Slovinsku ve vybraných třech profesích

	(zdravotní sestry, profesorky a policisté). Vědci a vědkyně, kteří provedli výzkum, jsou všichni odborníci v této oblasti a je velmi důležité provádět takový kvalitní výzkum, aby se zvýšila informovanost široké i odborné veřejnosti. Tyto výzkumy mohou připravit cestu k veřejné debatě a tolik potřebným změnám v oblasti genderové rovnosti.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/enako-pla%C4%8Dilo-za-enako-delo-ali-delo-enake-vrednosti-v-praksi-primer-poklicev-medicinska-sestra-medicinski-tehnik-policist-policistka-in-visoko%C5%A1olski-u%C4%8Ditelj-visoko%C5%A1olska-u%C4%8Diteljica.pdf?sfvrsn=0

5.2 Příklad dobré praxe z oblasti nediskriminačního přístupu a genderové vyrovnanosti na trhu práce a ve veřejné sféře

Jméno (popisující osoby)	Elena-Irina Macovei
Země (v níž příklad probíhá)	Rumunsko

Strategický dokument Ministerstva práce, rodiny, sociální ochrany a stáří v Rumunsku: Národní strategie zaměstnanosti 2014-2020

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání,	Strategický dokument: Národní strategie zaměstnanosti 2014-2020 Po analýze evropského a národního kontextu pro rozvoj národní strategie zaměstnanosti v letech 2014–2020 popisuje tento dokument priority, cíle a směry činnosti v perspektivě roku 2020 v Rumunsku. První a druhý cíl této strategie jsou relevantní pro naši sbírku příkladů dobré praxe. První cíl má dvě části odpovídající dvěma cílovým skupinám podle věku: a) snižování nezaměstnanosti mládeže a počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnanci nebo nechodí do vzdělávacího nebo školicího programu (student a studentek); b) zvýšení účasti senior a seniorek na trhu práce. Doporučené směřování aktivit je: - realizovat programy pro mladé lidi, kteří nejsou zaměstnanci nebo nechodí do
---	---

do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	vzdělávacího nebo školicího programu (studenti) tak, že jim bude nabídnuta dobrá práce, znovu se začlenění do vzdělávacího systému nebo zajistí se jim kurzy odborné přípravy k dosažení kompetencí požadovaných zaměstnavateli; - umožnit jejich přechod ze školy na trh práce prováděním a vhodným financováním programů učňovského vzdělávání na pracovišti nebo jiných programů praxe pro absolventy a absolventky vysokých škol; - iniciovat programy vzdělávání nebo odborné přípravy pro mladé lidi se zdravotním postižením a speciálními potřebami; - provádět opatření ke zvýšení mobility mládeže na evropském trhu práce; - zvýšit investice do programů podnikání pro mladé lidi; - prodloužit pracovní život zavedením systémů zaměstnanosti pro seniory a seniorky nebo zahájením programů mentorství nebo profesionálního koučování, sdílení znalostí, zkušeností a odborných znalostí od starších lidí k mladým zaměstnancům; - změnit Zákoník práce a podpořit prodloužení pracovního života, a to i prostřednictvím fiskálních opatření. Druhým cílem národní strategie zajímavým pro náš projekt je mimo jiné zvýšení účasti žen na trhu práce, a to i prostřednictvím opatření na podporu sladění práce a rodiny. Doporučené směřování aktivit je:
--	---

	- vytvářet programy jako „druhou šanci“ pro ženy, aby dosáhly kompetencí a certifikací požadovaných na trhu práce, nebo programy podporující podnikání, s cílem podpořit návrat žen na trh práce a jejich profesionální opětovné začlenění; - rozvíjet infrastrukturu pro poskytování pečovatelských zařízení pro děti a podpůrné služby pro péči o závislé členy rodiny; - iniciovat aktivity ke zvýšení povědomí veřejnosti o aspektech souvisejících s časovou flexibilitou, rozdíly v odměňování žen a mužů nebo stereotypy pohlaví.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Mezi zjištěnými výhodami a pozitivními dopady, pokud budou popsána opatření provedena, jsou následující: - zlepšení vyhlídek mladých lidí na rumunském trhu práce; - zajištění vyhlídek na profesní rozvoj a dosažení slušných příjmů pro mladé lidi; - podpora mezigeneračních výměn; - podpora věkové rozmanitosti v zaměstnání - zlepšení šancí mladých lidí se zdravotním postižením a zvláštními potřebami získat práci; - zmenšení rozdílu v odměňování žen a mužů a přispění k rovnosti žen a mužů; - iniciování změn v přístupu k genderovým rolím / stereotypům; - dobré sladění pracovního a rodinného života žen; - zvýšení osobního rozpočtu; - zvýšení úrovně zaměstnatelnosti, která vede

	k hospodářskému růstu; - zlepšení životní úrovně a kvality života; - snížení rizika sociálního vyloučení a diskriminace na základě věku a pohlaví; - zvyšování sebeúcty a sebevědomí jednotlivců.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nejsou známy.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Domnívám se, že doporučení z tohoto strategického dokumentu jsou přenositelná v jiných evropských zemích, ale nezbytné předpoklady spočívají v zajištění rozpočtu potřebného pro provádění strategií a akcí, jakož i politické podpory. Mohou být také nutné změny právních předpisů týkajících se trhu práce. Obdobné strategické dokumenty existují v dalších partnerských zemích a tím je evidentní, že přenositelnost je možná.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Věřím, že provádění tohoto národního strategického dokumentu může mít velký dopad na rovnost žen a mužů a na zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí. Tento dokument však představuje pouze strategii obsahující pokyny pro budoucí akce a doporučená opatření, aniž by měla povinný charakter.
Další informace	Obdobné strategické dokumenty existují v dalších partnerských zemích projektu i

- Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	mimo ně. Přesto jsme považovali za důležité tento příklad uvést a zdůraznit důležitost strategického ukotvení tématu. http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf
---	---

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja a Ana Arzenšek
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Zákon o rovných příležitostech mužů a žen

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Obecný nediskriminační rámec pro rovnost žen a mužů. Cílem zákona je stanovit společné důvody pro zlepšení situace žen a vytvoření rovných příležitostí pro ženy a muže v politických, ekonomických, sociálních a vzdělávacích oborech i v dalších oblastech sociálního života. Stanovuje zřízení orgánu pro rovné příležitosti žen a mužů, jehož úkolem je projednávání případů diskriminace na základě pohlaví. Tento orgán byl formálně funkční pouze do září 2008, kdy vláda jmenovala zástupce orgánu pro rovné příležitosti, aby projednal případy diskriminace ze všech relevantních důvodů, včetně pohlaví. Na konci roku 2014 neexistovaly žádné konkrétní orgány projednávající případy diskriminace na základě pohlaví, jak vyžaduje zákon o rovných příležitostech pro ženy a muže. Tento zákon ukládá vládě rovněž povinnost předložit parlamentu návrh usnesení o Národním programu rovných příležitostí pro
---	--

	ženy a muže. Tento zákon postavil tehdejší vládní úřad pro rovné příležitosti do středu národního aparátu pro rovnost žen a mužů. Úřad byl pověřen řadou důležitých úkolů, jako jsou mimo jiné: sledování provádění ustanovení zákona o rovných příležitostech pro ženy a muže a předpisů přijatých na jeho základě; sledování specifických oblastí společenského života s ohledem na rovnost žen a mužů a návrh vlády a ministerstev na přijetí nebo změnu zákonů a jiných předpisů nebo na přijetí dalších opatření; koordinace činností zaměřených na provádění gender mainstreamingu, včetně poskytování odborné pomoci při vývoji vhodných metod a technik; koordinace přípravy národního programu pro rovné příležitosti a sledování jeho provádění; příprava návrhů výzkumu a analýz potřebných pro provádění národního programu; spolupráce s nevládními organizacemi působícími v oblasti rovných příležitostí a spolufinancování jejich iniciativ. V roce 2012 byl po přijetí zákona, kterým se mění zákon o státní správě, zrušen Úřad vlády pro rovné příležitosti a jeho úkoly byly přeneseny na Ministerstvo práce, rodiny a sociálních věcí a na nově zřízený orgán rovnosti příležitostí a Evropskou koordinační službu. V roce 2015 byly úkoly národního orgánu pro rovnost prováděny v rámci nedávno zřízeného Odboru rovných příležitostí na přejmenované Ministerstvo práce, rodiny, sociálních věcí a rovných příležitostí. Ve srovnání s minulostí se počet pracovníků v
--	--

	oblasti rovných příležitostí snížil. V souladu se zákonem jmenuje každé ministerstvo koordinátora pro rovné příležitosti žen a mužů. Tato osoba koordinuje činnosti ministerstev s ohledem na perspektivu rovnosti žen a mužů a spolupracuje s národním orgánem odpovědným za politiku rovnosti žen a mužů. Samosprávné místní komunity mohou také jmenovat koordinátora pro rovné příležitosti pro ženy a muže. Místní koordinátor může při přijímání plánů rozvoje a dalších rozhodnutí předkládat místním orgánům návrh týkající se rovnosti žen a mužů. - Trvání: Zákon byl přijat v roce 2002 a je stále platný.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Zákon zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci a umožňuje provedení obecných a zvláštních opatření nezbytných pro dosažení rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy a muže. Podporuje rovnost v politických, ekonomických, sociálních a vzdělávacích oborech, jakož i v dalších oblastech sociálního života, a to jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Vláda byla pověřena zahájením národních programů rovných příležitostí pro ženy a muže.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti	-

- ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politická vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Ustanovení tohoto aktu by mohla být a měla by být převedena na jiná regulační ustanovení a provozní dokumenty, aby byly pokyny pro rovné příležitosti ještě konkrétnější a snadněji proveditelné v praxi v různých oblastech a organizacích (veřejných i soukromých). Nezbytnými předpoklady pro zpřesnění tohoto zákona jsou politická vůle, větší informovanost laické i odborné veřejnosti a finanční kapacity.
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	Zákon je dobrým základem pro zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy. Pro tuto zemi je důležité mít tento klíčový strategický dokument. V oblasti dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže nebo zvýšení podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví v konkrétních povoláních ve veřejném a soukromém sektoru je však třeba provést další zlepšení.
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Obdobné zákony ukotvující zákaz diskriminace existují i v dalších zemích EU a partnerských zemích. http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja a Ana Arzenšek
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Usnesení o národním programu rovných příležitostí žen a mužů 2015–2020

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Usnesení o národním programu rovných příležitostí žen a mužů 2015–2020 Usnesení je strategickým dokumentem vlády, který definuje cíle, opatření a klíčové tvůrce politiky v oblasti rovnosti žen a mužů v jednotlivých oblastech života žen a mužů ve Slovinské republice na období 2015–2020. Podobně jako v předchozím národním programu (2005–2013) definuje nový program obecné prioritní oblasti pro zlepšení postavení žen a mužů a / nebo zajištění udržitelné rovnosti žen a mužů ve Slovinské republice a identifikuje klíčové výzvy a problémy pro období 2015–2020. Tento národní program se zaměřuje na osm prioritních oblastí: stejná ekonomická nezávislost, sladění pracovního, soukromého a rodinného života, zajištění znalostní společnosti bez genderových stereotypů, sociální začlenění, zdraví, vyvážené zastoupení žen a mužů, násilí na ženách a pohlaví rovnost v zahraniční politice a mezinárodní rozvojová spolupráce. Národní program definuje klíčové cíle zaměřené na následující: - odstranění genderové nerovnováhy a
---	--

	genderové segregace v zaměstnání a řešení nezaměstnanosti; - zlepšení situace žen a mužů, pokud jde o sociální začlenění; - odstranění překážek pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; - odstranění genderové segregace ve vzdělávání; - odstranění nerovností v oblasti vědy a vysokoškolského vzdělávání; - odstranění stereotypů ve společnosti, zejména v médiích, kultuře a sportu; - zlepšení zdraví žen a mužů; - odstranění překážek vyváženého zastoupení žen a mužů v různých oblastech politického a sociálního života; - nulová tolerance násilí páchaného na ženách; - posílení gender mainstreamingu ve slovinských rozvojových, mírových a jiných iniciativách v oblasti zahraniční politiky. Zaměření: Národní legislativa Trvání: Byla přijato v roce 2002 a je platen do roku 2020.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Cíle a opatření definované v národním programu poskytují ministerstvům a jiným vládním orgánům pokyny pro plánování a provádění jejich příslušných politik a programů, pokud jde o rovnost žen a mužů i jejich realizaci. Konkrétní opatření k dosažení cílů jsou uvedena a podrobně popsána v periodických plánech vypracovaných na období dvou let. Za účelem dosažení cílů a zajištění rovnosti

žen a mužů v praxi se používají dva základní a doplňkové přístupy: 1. afirmativní opatření; a 2. gender mainstreaming. Afirmativní opatření budou zavedena a prováděna v oblastech, kde je zaznamenáno nevyvážené zastoupení nebo nerovný status žen a mužů; zaměří se na znevýhodněnou skupinu pohlaví, pokud je toto konkrétní opatření odůvodněné a přiměřené jeho účelu.

Kromě toho, že gender mainstreaming je strategie integrující rovnost žen a mužů do každodenních politik, je gender mainstreaming také mezinárodně závazným principem; to znamená, že při navrhování a plánování, rozhodování, provádění a hodnocení politických orientací a opatření se zohledňuje zvláštní postavení žen a / nebo mužů. Gender mainstreaming umožňuje posoudit všechny plánované politiky, opatření, zákony nebo programy z hlediska jejich dopadu na ženy a muže ve všech oblastech a na všech úrovních. Politiky a programy v politické, hospodářské a sociální sféře se vyvíjejí, provádějí a hodnotí tak, aby byly stejně prospěšné pro ženy i muže a aby se odstranila nerovnost mezi muži a ženami.

Závěrečná zpráva a hodnocení národního programu na období 2005–2013 zdůraznily některé významné posuny provedené během provádění prvního národního programu: zviditelnění a citlivost k otázkám rovnosti žen a mužů ve společnosti se zvýšilo, bylo provedeno velké množství výzkumných prací, byly provedeny legislativní změny, v některých oblastech byly zavedeny nové postupy a byly učiněny kroky k větší rovnosti žen a mužů.

	V souvislosti s potřebou větší srozumitelnosti, konkretizací cílů a vhodnosti opatření a ukazatelů byla vzata v úvahu připomínka, která by zakotvovala gender mainstreaming v dokumentu jiným způsobem. Místo toho, aby se s genderovým mainstreamingem zacházelo jako se samostatnou oblastí, je nyní začleněn průřezově do jednotlivých oblastí. Nový národní program obsahuje méně, ale konkrétnějších cílů a vynechává duplicitu cílů (strategické a konkrétní cíle), které nepřispívají k jejich účinnější realizaci. Opatření jsou méně obecná a konkrétnější. Ukazatele namísto toho, aby se zaměřovaly na měření provádění opatření, měří změny v rovnosti žen a mužů a účinnost cílů; je jich méně, přesněji definovaných a jasněji souvisejících s dotyčnými opatřeními.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Přes pokrok dosažený v určitých oblastech a na legislativní úrovni, jak je uvedeno ve zprávách o provádění a hodnocení národního programu 2005–2013, nebyla rovnost mezi ženami a muži v praxi plně uplatněna. V mnoha oblastech života přetrvávají nedostatky. Cíle a opatření vztahující se také na rovnost žen a mužů nejsou zahrnuty do tohoto národního programu, aby se zabránilo zbytečnému opakování. V takových případech jsou uvedeny pouze hlavní pokyny a definovány obecné cíle, zatímco provádění opatření je ponecháno na odvětvových národních programech a akčních plánech. V této souvislosti je nezbytné posílit genderovou perspektivu v oblastech a / nebo národních programech a akčních plánech, které této

	otázce nevěnují dostatečnou pozornost.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Usnesení jako vnitrostátní mechanismus pro rovnost žen a mužů je zásadní pro zajištění účinného vypracování a provádění politiky rovnosti žen a mužů; aktivita však musí mít k dispozici dostatečný počet zaměstnanců a financování a musí být náležitě začleněna do organizační struktury vlády. Hodnocení předchozího národního programu vyzdvihlo skutečnost, že národní vládní orgán pro rovnost žen a mužů je klíčovým prvkem při prosazování politik, koordinaci práce a provádění plánovaných opatření v příslušných oblastech. Na základě analýzy dokumentů, výsledků online průzkumu a odborných rozhovorů se také dospělo k závěru, že uzavření Úřadu pro rovné příležitosti a přenos jeho úkolů na Ministerstvo práce, rodiny a sociálních věcí (MPRSV) vyústily v negativní důsledky. Hodnocení proto navrhlo, aby bylo zváženo jiné institucionální uspořádání orgánu odpovědného za koordinaci politik v oblasti rovnosti žen a mužů. Současné zahrnutí genderové rovnosti do MPRSV znamená, že oblast je spojena pouze s oblastí práce tohoto ministerstva a nepodporuje gender mainstreaming. Rovnost žen a mužů by bylo nejlépe zajištěna tím, že by finanční a organizačně nezávislá instituce byla hlavním činitelem v této oblasti. Údaje o postavení žen a mužů na trhu práce naznačují, že Slovinsku se podařilo zachovat určité komparativní výhody spojené s postavením žen a mužů na trhu práce a dokonce snížit rozdíly v pohlaví v některých oblastech (např. míra zaměstnanosti starších

	žen, rozdíl v odměňování žen a mužů). Navzdory výše uvedenému, ačkoli ženy mají v průměru častěji vysokoškolské vzdělání, čelí řadě překážek: je obtížnější najít si práci, zahájit samostatně výdělečnou činnost nebo méně často podnikají, zastávají nižší pracovní pozice, a často mají méně pracovních příležitostí než muži. Je proto nezbytné provádět činnosti a opatření, které se osvědčily a budou věnovat více pozornosti otázkám vyžadujícím konkrétní a cílenější opatření.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	I toto opatření v různých formách funguje v dalších partnerských zemích, forma národních akčních plánů na podporu rovnosti žen a mužů je poměrně častá. Rovnost žen a mužů je obecným cílem národního programu a také důležitým sociálním cílem, jakož i předpokladem pro spravedlivou společnost. Rovnost žen a mužů znamená stejnou viditelnost, stejnou moc a stejnou účast žen a mužů ve všech oblastech veřejného a soukromého života. Znamená to, že ženy a muži mají rovné příležitosti k realizaci svého potenciálu, k přispění k národnímu, politickému, hospodářskému, sociálnímu a kulturnímu rozvoji a ke stejnému prospěchu z jeho výsledků. Genderová rovnost je sociální koncept, který lze nejjednodušší vysvětlit jako situaci, kdy pohlaví nemá žádný vliv na přístup k právům, příležitostem a účast na výsledcích sociálního rozvoje. Mnoho klíčových problémů a výzev stále přetrvává a v některých oblastech se situace dokonce zhoršila. Tempo změn souvisejících

	s některými sledovanými cíli bylo značně zpomaleno finanční a hospodářskou krizí. Některé analýzy dopadu úsporných opatření na postavení žen a mužů ve Slovinsku zdůraznily, že krize a úsporná opatření mají trvalejší nepříznivý dopad na ženy, zejména na specifické skupiny, jako jsou starší ženy, ženy v rodinách s jedním rodičem, ženy střední třídy a ženy z etnických menšin (Úsporná opatření a rovnost pohlaví, Humer, Roksandić, 2013). Za účelem zajištění větší autonomie a účinnějšího fungování národního mechanismu pro rovnost žen a mužů by měl být příslušný orgán posílen a měl by mít vyšší postavení v hierarchii vlády a / nebo její organizační struktury. Tento orgán by měl mít také jasně definovanou politickou odpovědnost a pravomoc, aby zajistil, že zásadu rovnosti žen a mužů budou dodržovat všechna ministerstva a státní instituce. Měl by mít k dispozici odpovídající rozpočet pro účinné provádění politiky rovnosti žen a mužů. V této souvislosti by měla být rovněž prokázána jednoznačná podpora fungování nevládních organizací zapojených do oblasti rovnosti žen a mužů a vytváření jejich sítí a účast na vytváření příslušných politik.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO108 http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti/pdf/enake_moznosti/NFMPublikacijaResolucijaAN.pdf

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja a Ana Arzenšek
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Obhájce (advokát) principu rovnosti

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Obhájce principu rovnosti je nezávislý a autonomní státní orgán, který má právní základ v zákoně o ochraně před diskriminací. Orgán byl zřízen 25. října 2016, kdy Národní shromáždění zvolilo Miha Lobnika za prvního obhájce principu rovnosti na pětileté období. Účelem tohoto orgánu je zabývat se diskriminací a vyslechnout případy údajného porušení zákazu diskriminace. Mezi kompetence obhájce patří nezávislá pomoc obětem diskriminace, nezávislé průzkumy týkající se diskriminace a zveřejňování nezávislých zpráv. Obhájce projednává případy údajné diskriminace ze všech relevantních důvodů. V souladu s článkem 21 zákona o ochraně před diskriminací jsou úkoly obhájce následující: - provádění nezávislého výzkumu postavení osob zejména s ohledem na pohlaví, národnost, rasový nebo etnický původ, náboženství nebo víru, zdravotní postižení, věk, sexuální orientaci a další otázky týkající se diskriminace osob s určitými osobními okolnostmi; - zveřejňování nezávislých zpráv a
---	--

	vydávání doporučení státním orgánům, místním komunitám, veřejné správy, zaměstnavatelům, podnikatelským subjektům a jiným orgánům; - provádění úkolů inspekce na základě stížností uvedených v kapitole 5 tohoto zákona, pokud jde o dodržování ustanovení tohoto nebo jiných aktů určujících způsobilost obhájce; - poskytování nezávislé pomoci osobám diskriminovaným při vymáhání jejich práv na ochranu před diskriminací formou poradenství a právní pomoci klientům v jiných správních a soudních řízeních souvisejících s diskriminací; - zvyšování povědomí široké veřejnosti o diskriminaci a opatřeních k jejímu předcházení; - sledování obecné situace ve Slovinské republice v oblasti ochrany před diskriminací a situace osob za určitých osobních okolností; - navrhnout přijetí zvláštních opatření ke zlepšení situace lidí, kteří jsou kvůli určitým osobním okolnostem v méně příznivém postavení; - účast na soudních řízeních týkajících se diskriminace podle tohoto zákona; - zajištění výměny dostupných informací o diskriminaci s orgány Evropské unie; atd. Zaměření: Národní legislativa Trvání mandátu: 2016 – 2021
--	---

Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Pravomoci a služby obhájce principu rovnosti se vztahují na veřejný i soukromý sektor. Obhájce principu rovnosti poskytuje nezávislou pomoc při výkonu svých práv poradenstvím a právní pomocí v jiných správních a soudních řízeních souvisejících s diskriminací, plní určité úkoly kontroly v oblasti ochrany před diskriminací, účastní se soudního řízení v kauzách diskriminačních tak, aby diskriminovaná osoba byla zastoupena nebo sledována v soudním řízení atd. Obhájce může podat žádost o posouzení ústavnosti a zákonnosti předpisů a obecných aktů. Jednotlivci, nevládní organizace, odbory a jiné organizace občanské společnosti nebo jiné právnické osoby mohou podat písemnou iniciativu adresovanou obhájci případu. Obhájce principu rovnosti se může také zabývat anonymními písemnými stížnostmi, pokud obsahují dostatečné údaje pro řešení případu. Obhájce principu rovnosti může rovněž podat žádost o posouzení ústavnosti a zákonnosti předpisů a obecných aktů
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Navzdory platným právním předpisům Slovinsko stále ještě neposkytuje účinný systém ochrany proti diskriminaci. Případy diskriminace na základě pohlaví ve Slovinsku jsou zřídka hlášeny odpovědným orgánům. Například v roce 2018 obhájce principu rovnosti uzavřel 8 stížností týkajících se pohlaví. Podle názoru obhájce lze nízký počet stížností

	na diskriminaci na základě pohlaví podaných ženami přičíst skutečnosti, že místo obhájce zastává muž, a ženy by se mohly zdráhat nahlásit svou viktimizaci. Kancelář obhájce je nedostatečně obsazena (na konci roku 2018 bylo v kanceláři pouze 16 zaměstnanců), což může omezit úspěšné řízení a uzavírání všech stížností a případů. V některých případech je doba zpracování stížnosti nebo řízení případu velmi dlouhá.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politická vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Pozice obhájce (advokáta) je přenositelná na regionální nebo místní úrovni. Obce by mohly mít místní zastánce, kteří by měli různé pozitivní dopady: případy a stížnosti by mohly být řešeny nebo uzavřeny rychleji, lidé by měli lepší přístup do kanceláře obhájce principu rovnosti, bylo by jednodušší propagovat a povzbuzovat lidi k využívání služeb advokátů atd. Politická vůle a finanční podpora (alokace a úpravy rozpočtu) by samozřejmě byly nezbytnými předpoklady pro zřízení kanceláře obhájce principu rovnosti v celé zemi. Kromě toho je zapotřebí větší informovanost široké veřejnosti, protože jednotlivci často nemají informace o diskriminaci a nerovnosti mezi muži a ženami, bojí se podávat stížnosti nebo nemají zdroje, aby úspěšně zvládli situaci, v níž se nacházejí.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Postavení obhájce principu rovnosti je vítané a velmi potřebné, protože zastánce poskytuje nezávislou pomoc jednotlivcům, nevládním organizacím, odborovým organizacím a jiným organizacím občanské společnosti nebo jiným

	právním subjektům prostřednictvím poradenství a právní pomoci v různých správních a soudních řízeních týkajících se diskriminace. Vykonává úkoly kontroly v oblasti ochrany před diskriminací, účastní se soudního řízení o diskriminaci tak, aby byla diskriminovaná osoba zastoupena nebo sledována v soudním řízení
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://www.zagovornik.si http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf

Jméno (popisující osoby)	Tsvetelina Aleksandrova
Země (v níž příklad probíhá)	Bulharsko

Pracovní výměna pro uprchlíky a migranty/migrantky

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Pracovní výměnu pro uprchlíky a migranty/migrantky organizuje Agentura OSN pro uprchlíky, Charita Sofie, bulharský Červený kříž a další organizace. Zaměstnavatelé z Bulharska mají možnost setkat se se zástupci uprchlické komunity v zemi. Akce se koná v Sofii, v centru pro integraci uprchlíků a migrantů „St. Anna“. Rozhovory umožňují zaměstnavatelům a uprchlíkům prezentovat své potřeby, očekávání a návrhy. Každý z uchazečů má předpřipravený životopis a je přímo zaměřen na společnosti zaměstnavatelských subjektů přítomné: jejich oblast činnosti odpovídá zkušenostem a dovednostem migrantů / uprchlíků.
---	---

Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Tato akce podporuje integraci menšin na trh práce a má pozitivní dopad jak na jednotlivce, tak na ekonomický stav země. Taková integrace je důležitá pro antidiskriminační politiku v Bulharsku, protože poskytuje migrantům různé sociální role, které mají význam nejen pro ně, ale také pro rodné obyvatele země, kteří se dozví více o různých kulturách a postojích.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nedekováno
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Akce může být organizována v dalších regionech a městech v Bulharsku, aby se snížila diskriminace různých národností. A i přenesena do jiných kulturních prostředí.
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Tato událost je docela inovativní. Konalo se poprvé v květnu 2019, takže očekáváme určitou zpětnou vazbu a informace o úspěšnosti.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://www.unhcr.org/bg/4779-trudova-borsa-2019.html

Jméno (popisující osoby)	Monika Špital a Jerneja Šibilja
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Den pro změnu – eliminujme diskriminaci

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Den pro změnu (<i>Dan za spremembe</i>) je každoroční událost, národní kampaň zahrnující více než 170 aktivit souvisejících s tématem odstranění diskriminace, včetně genderové nerovnosti. Má národní působnost, protože se každoročně děje na 80 různých místech po celém Slovinsku. Do organizace a provádění různých činností je zapojeno více než 600 organizací a 9000 dobrovolníků. Některé činnosti, přibližně 30 v roce 2019, byly přímo spojeny s diskriminací na pracovišti. Jedním z nich byl seminář pro studenty, kde lektori/lektorky vysvětlili diskriminaci na pracovišti. Dalším příkladem aktivity byl workshop, kde účastníci diskutovali o roli jednotlivce při odstraňování diskriminace v malých skupinách. Poslední akce se konala 6. dubna 2019 v různých městech ve Slovinsku.
Výhody a pozitivní dopady	Kampaň a akce jsou otevřené pro veřejnost a

- pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	různé osoby se mohou účastnit jako dobrovolníci/dobrovolnice nebo jako účastníci/účastnice. Ať tak či onak, zvyšují informovanost a získávají informace o diskriminaci, což může být velmi prospěšné. Jelikož je rozsah kampaně široký, má dobré mediální pokrytí, které může navíc přispět ke zvýšení povědomí široké veřejnosti. Den změn je organizován každý rok a zahrnuje různá témata. Letošní téma se týkalo zejména rovnosti žen a mužů.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Vzhledem k počtu aktivit, které se dějí ve stejný den, si účastníci/účastnice musí vybrat, které z nich navštíví. Není možné, aby se účastnili všech činností, protože některé jsou určeny pro konkrétní skupinu, například pro studující. Pro organizátory je také obtížné sledovat kvalitu aktivit kvůli velkému počtu z nich. Někdy je obtížné najít dobrovolníky, kteří by vykonávali činnosti, protože za svou práci nejsou placeni.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Kampaně a událost lze přenést do různých oblastí nebo kontextů, ale bylo by dobré zvážit počet aktivit, které se uskuteční ve stejný den. Možná by bylo lepší udělat z něj týdenní akci, která návštěvníkům umožní účastnit se více aktivit. Rovněž by byl potřebný promyšlený systém kontroly a hodnocení, který zajistí kvalitu činností. Možná by na začátku mohla být uspořádána menší akce, aby se lidé seznámili s konceptem, cíli a aktivitami a jsou ochotni se

	na něm podílet, poté se může rozšířit na větší akci nebo kampaň.
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	Jakmile je událost uznána a oceněna odbornou i obecnou veřejností, přináší mnoho výhod pro jednotlivce, místní komunity a různé veřejné a soukromé zúčastněné strany. Lidé jsou ochotni věnovat svůj volný čas různým způsobem přispět k řešení důležitých témat, a to prostřednictvím seminářů, přednášek, přednášek, debat, aktivit atd. Mediální podpora je také zásadní pro oslovení většího publika. Protože organizace takové akce je poměrně náročná, lidé, kteří na ní pracují, musí mít specifické znalosti, dovednosti a také vytrvalost.
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://www.filantropija.org/dan-za-spremembe/ https://www.prostovoljstvo.org/dan-za-spremembe

Jméno (popisující osoby)	Silvia Popovici
Země (v níž příklad probíhá)	Rumunsko

Projekt EGAL – *Občanský dialog a podpora pro genderové politiky (Civic Dialogue and Advocacy for Gender-Based Public Policies)*, financovaný z ESF POCA 2014-2020

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Projekt je realizován Centrem podpory a vzdělávání pro rozvoj spravedlivé společnosti (Cenform) a Centrem pro kurikulární rozvoj a genderová studia (FILIA) po dobu 16 měsíců, počínaje 27. červnem 2018. Hlavním cílem projektu je rozvíjet kapacitu rumunských nevládních organizací v oblasti rovných příležitostí, rovnosti žen a mužů, lidských práv a mládeže k vypracování a navrhování alternativních veřejných politik týkajících se rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí. Cílovou skupinu tvoří 180 zástupců a zástupkyň nevládních organizací z Rumunska, činných v uvedených oblastech a 30 zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných orgánů a institucí. Členové cílové skupiny jsou vyškoleni prostřednictvím čtyřech tematických školení (organizační a finanční řízení, nerovnost pohlaví a příležitostí, občanský dialog a advokacie), aby mohli vytvářet a propagovat alternativy k veřejným politikám iniciovaným vládou v oblasti jejich zájmu. Dalším hlavním cílem je vyvinout a prosazovat alternativní návrh veřejné politiky
---	---

	týkající se rovnosti žen a mužů, který by měl být přijat příslušnou veřejnou institucí nebo orgánem za účelem jeho transformace do vnitrostátního práva.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Zjištěné výhody a pozitivní dopady jsou: - členové/členky nevládních organizací a veřejných orgánů a institucí budou vyškolení a připravení v oblastech, jako je organizační a finanční řízení, nerovnost mezi muži a ženami, občanský dialog a obhajoba; - zvyšování povědomí na téma rovných příležitostí a rovnosti žen a mužů; - alternativní politická politika v oblasti rovnosti žen a mužů, která byla přijata a transformována do vnitrostátního práva; to může vést k dalšímu návrhu a lepším zákonům o rovných příležitostech a rovnosti žen a mužů.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Není známo.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků,	Projekt může být přenositelný s podmínkou existence nezbytné finanční podpory. Nejdůležitějším pozitivním dopadem bude pravděpodobně změna zákona o rovnosti žen a mužů.

politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	
Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Tento projekt představuje příležitost přinést změnu rumunských právních předpisů týkajících se rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí přijetím alternativy k veřejným politikám vytvořeným jako výsledek projektu.
Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Projektová manažerka: Cătălin Mihăescu https://centrulfilia.ro/o-noua-abordare-a-egalitatii-de-gen-in-politicile-publice/

Jméno (popisující osoby)	Silva Blažulionienė
Země (v níž příklad probíhá)	Litva

Jsme všichni lidé

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Výukový kurz skládající se z následujících oblastí: I. Zopakování toho, co studující již znají a mají povědomí. Otázky mohou být: a) Co je diskriminace? b) Existuje rozdíl v postojích veřejnosti k postavení mužů a žen v profesionálním, politickém a rozhodovacím procesu na trhu práce? c) Podívejte se na: One Race Movie. People's race. Zdroj: http://www.youtube.com/watch?v=d25VMTvnQ-U Následuje diskuse. II. HLAVNÍ ČÁST Práce ve skupinách 4-5 členů. Každá skupina se zaměří na jeden z úkolů: 1. Jaké formy diskriminace znáte? 2. Muži a ženy. Proč jsou diskriminováni? 3. Muži a ženy. Jaké jsou možné důsledky diskriminace? Jak snížit diskriminaci? Jsou práva mužů a žen v Litvě stejná? Jak se v Litvě řeší problémy? Každá skupina vybere reprezentanta/tku pro
---	---

	následnou aktivitu tiskové konference. Tisková konference Reprezentanti skupiny sedí před učebnou před publikem a prezentují se jako odborníci na samostatné téma. Zbývajících studenti a studentky se stanou novináři, vyberou si noviny nebo časopisy, které zastupují, a připravují otázky. Novináři/ky jdou k mikrofonu, prezentují se jménem, názvu publikace, kterou zastupují, a položí otázku. Odborníci a odbornice následně odpovídají. Reportéři si zaznamenají informace. Nenásleduje žádná diskuse. Shrnutí tiskové konference Novináři/ky sestaví článek (odstavec) pro zveřejnění, odborníci/e vypracují písemnou zprávu. Tuto práci vykonávají studující doma. Texty jsou následně lektorům zaslány e-mailem. III. Diskuse Jsou diskutovány dvě oblasti - obsah a forma. Učitel/ka, který se jako pozorovatel tiskové konference zúčastnil, připomíná správně prezentovaná fakta a myšlenky, dává zpětnou vazbu k zasláným úkolům. Když mluvíme o formě, učitel/ka zmiňuje jazykové chyby, správně používané termíny a další momenty související s verbální nebo neverbální komunikací. Závěrem nastává hodnocení a sebehodnocení jednotlivých účastníků a účastnic. Zároveň další rozšíření tématu do budoucích lekcí.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti	Studující se učí o diskriminaci, jejích typech i projevech, stejně tak jako o působení stereotypů

- ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	v předávání znalostí. Naučí se toleranci
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Možné rušení: Rodičovský negativní postoj
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Tento nástroj lze použít ve všech školách a školkách. Čím menší děti, tím větší dopad bude mít nástroj.
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Jméno (popisující osoby)	Elena-Irina Macovei
Země (v níž příklad probíhá)	Rumunsko

Genderový barometr – Rumunsko, 2018

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Genderový barometr je výzkum prováděný Institutem průzkumu IMAS a Centrem pro kurikulární rozvoj a genderová studia - FILIA a Podpůrným a školicím střediskem pro rozvoj spravedlivé společnosti v rámci výše popsaného projektu EGAL - Občanský dialog a advokacie. Reprezentativní výzkumný vzorek byl složen z 1140 lidí, kteří se studie zúčastnili v období od 15. listopadu do 23. prosince 2018 v Rumunsku. Studie zkoumala postoje a vnímání lidí ohledně genderové rovnosti, účasti žen a mužů ve veřejném prostoru, vztahů mezi muži a ženami nebo témat souvisejících se sexuální výchovou na školách nebo obtěžováním a diskriminací ve veřejném prostoru.
Výhody a pozitivní dopady	Hlavní výhody a dopady jsou:

- pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	- studie, která je prováděna na reprezentativním vzorku, poskytuje jasný obraz o genderových nerovnostech v Rumunsku a také o problémech, kterým ženy čelí podle věku, etnicity, životní úrovně nebo vzdělání; - s ohledem na výsledky výzkumu lze použít vhodná opatření a intervence spočívající ve veřejných politikách a právních předpisech; - zvýšená pozornost veřejnosti na otázky související s rovností žen a mužů a rovnými příležitostmi.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Neznámo.
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Průzkum je přenositelný do dalších zemí, přičemž metodika výzkumu je v rumunštině volně dostupná. Překážkami může být nedostatek finanční podpory, nedostatek politické vůle ke změně, ale také malé přijetí ve veřejném mínění, vzhledem k tomu, že výsledky definují obraz nerovností mezi muži a ženami, které je některé země nechtějí ani uznat.
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	Tento výzkum představuje důležitý empirický základ pro vypracování veřejných politik týkajících se rovnosti žen a mužů.
Další informace	Koordinátorka výzkumu: Laura Grünberg

- odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen.Romania_2018.pdf Úvodní studie v angličtině: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Gender-Barometer_Introductive-Study-EN.pdf
--	--

Jméno (popisující osoby)	Ioana Cantemir
Země (v níž příklad probíhá)	Rumunsko

Dlouhodobý výzkumně-rozvojový projekt Cesty k podpoře principů nediskriminace a rovných příležitostí v současné rumunské společnosti, 11. ročník (Ways to promote the principles of non-discrimination and equal opportunities in the present Romanian society, the 11th Edition)

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Projekt je dlouhodobý a rozvíjí jej Národní rada pro boj proti diskriminaci (agentura rumunské vlády), Křesťanská univerzita Dimitrie Cantemira, Komise pro lidská práva, kulturní a národnostní menšiny z Poslanecké sněmovny a Evropská komise. Centrum pro podporu nediskriminace a rovných příležitostí - NEDES 2014+. Projekt je trvalý, jedenácté vydání proběhlo v období březen 2017 - březen 2018. Hlavní směry projektu jsou: a) prosazovat zásadu nediskriminace a rovných příležitostí na úrovni univerzity Dimitrie Cantemira, jakož i ve všech zainteresovaných dalších oblastech prostřednictvím: - diskuse se studenty ve třídě nebo během konzultačních hodin; - formální a neformální diskuse s učiteli; - návštěvy členů a členek projektového týmu na středních školách v Bukurešti (propagace mezi studujícími středních škol a pedagogickými pracovníky a pracovníci předškolního vzdělávání v Bukurešti);
---	--

	b) každoročně pořádat mezinárodní konferenci o nediskriminaci a rovných příležitostech – NEDES - za účasti studentů, učitelů a zástupců institucí a nevládních organizací aktivních nebo se zájmem o prosazování lidských práv, nediskriminace nebo rovných příležitostí. Cílem této akce je usnadnit diskuse a výměnu osvědčených postupů, zkušeností a nápadů pro předcházení trestným činům páchaným z nenávisti a pro přijetí opatření ke zvýšení povědomí o tomto jevu na úrovni EU a jejích členských států. Byla vytvořena webová stránka a stránka Facebooku pro konferenci.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Jsou identifikovány následující výhody a pozitivní dopady: - zvyšování povědomí o otázkách nediskriminace a rovných příležitostí; - výměna osvědčených postupů, nápadů, zkušeností, která může vést k lepším zásahům a opatřením na podporu zásady nediskriminace a rovných příležitostí a k boji proti jevu nenávisti a diskriminace.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Není známo
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů?	Projekt může být přenositelný do jiné země, ale jsou zapotřebí finanční zdroje, politická ochota a zájmy v této oblasti a podpora veřejného mínění.

- Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné prerekvizity? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	Vzhledem k tomu, že se jedná o trvalý projekt, všechny pozitivní dopady a účinky mohou pokračovat z jednoho roku na druhý.
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Projektová koordinátorka: Mădălina Tomescu http://www.cdep.ro/comisii/drepturile_omului/pdf/2017/rd_0207.pdf

Jméno (popisující osoby)	Doru Cantemir
Země (v níž příklad probíhá)	Rumunsko

Symposium Gender a rovné příležitosti, 6. ročník, organizované Univerzitou Alexandru Ioan Cuza v Iași

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Symposium Gender a rovné příležitosti je organizované Univerzitou Alexandru Ioan Cuza v Iași. Vydání sympozia Gender a rovné příležitosti se konaly v letech 2012 až 2016. Poslední tři vydání byla součástí zajištění udržitelnosti projektu Rekonstrukce postavení žen: od diskriminace k profesnímu rozvoji a rovným příležitostem, financovaná z evropských strukturálních fondů prostřednictvím POSDRU 2007 -2013. Šesté vydání akce v roce 2016 uspořádalo Centrum profesního vzdělávání a osobního rozvoje žen, Muzeum Univerzity Alexandru Ioan Cuza v Iași a Psychologicko-pedagogická fakulta téže univerzity. Během sympozia se konaly přednášky a výzkumné prezentace týkající se otázek týkajících se pohlaví, diferenciální psychologie pohlaví, vývoje postavení žen ve společnosti nebo specifických zkušeností žen a mužů v sociálních vztazích a rodinném či profesním životě.
---	--

Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Hlavní výhody a pozitivní dopady jsou: - výměna nápadů, osvědčených postupů, výsledků výzkumu týkajících se rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí; - zvýšení pozornosti veřejnosti na tato témata; - navrhování iniciativ nebo opatření na empirickém základě v oblasti rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí.
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Není známo
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Organizace této akce je přenositelná na jiné instituce, regiony nebo státy. Hlavní podmínkou je finanční a organizační podpora.
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	Opatření je velmi dobré a mělo by pokračovat s dalšími projekty.
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	Oana Dănilă http://www.rsfa.ro/index.php/component/content/article/90

Jméno (popisující osoby)	Silva Blažulionienė
Země (v níž příklad probíhá)	Litva

Výuka ve školách “Diskriminace”

Popis příkladu - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Zadání výuky do škol ve formátu: 1. Diskuze: a) Žáci sedí v kruhu nebo v půlkruhu, aby měli pohodlnější komunikaci. b) DISKRIMINACE napsaná velkými písmeny na tabuli a studující jsou dotázáni, jakou diskriminaci znají. Jejich odpovědi jsou psány kolem slova „diskriminace“. c) Druhy diskriminace: sociální, ekonomické, rasové, genderové, sexuální atd. Následuje diskuse. a. Jakému druhu diskriminace čelí nejčastěji? b. Jak jsou lidé diskriminováni? c. Proč jsou diskriminováni? d. Jaké události v Litvě / světě souvisí s diskriminací? e. Je třeba bojovat proti diskriminaci? f. Jak můžeme bojovat proti diskriminaci? g. Jaké jsou osobní zkušenosti žáků s některými typy diskriminace. Studenti diskutují o typech diskriminace a
---	---

	diskutují o nich. Na konci hodiny shrnuje učitel druhy diskriminace. Učitel požaduje domácí úkol: projít web, sledovat filmy, reklamu a seriály, stejně jako každodenní život – a zaznamenat projevy diskriminace 2. Metoda kompasu: a) Žáci sedí ve skupinách po 4-6 osobách b) Pro každou skupinu je předložena fotografie, která ukazuje jeden z typů diskriminace, velký kus papíru na rychlé poznámky. Diskutuje se o fotografii a otázkách na obrázku, jež líčí diskriminaci. Např. proč jsou děti diskriminovány kvůli jejich ekonomickému postavení; jak moc musíte vydělat peníze, abyste nebyli diskriminováni atd. Doba cca 15-20 min. je určena na to položit co nejvíce otázek. c) Všechny otázky jsou sestaveny metodou kompasu (další informace o této metodě naleznete v metodické příručce Teach MDG. Lekce rozvojového vzdělávání :Kompas). 3. Metoda "řetězce proč": a) Je přehrán video příspěvek (YouTube True Colors - Racial Discrimination in Everyday Life) o rasové diskriminaci. b) Žáci přicházejí s otázkami typu proč k tématu. Např. "Proč nikdo nepřišel Glenovi pomoci?" a dalšími proč (Více informací o metodě na Teach MDGs. Developing Education Lessons:"Why - Why the Chain ").
--	--

	4. Přehrávání rolí: a) Ke každému typu diskriminace je vytvořena skupinka studujících. Ti mají rozmyslet, jak přehrát tento typ diskriminace před ostatními. c) Po přehrávání je situace diskutována a se studujícími rozebráno, jak se cítili v jednotlivých rolích. Zároveň se klade otázka na možnosti pomoci -. Jak a co by šlo udělat na pomoc obětem diskriminace.
Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Studující se učí o diskriminaci, jejích typech i projevech, stejně tak jako o působení stereotypů v předávání znalostí. Naučí se toleranci
Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Možné rušení: Rodičovský negativní postoj
Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany	Tento nástroj lze použít ve všech školách a školkách. Čím menší děti, tím větší dopad bude mít nástroj.

veřejnosti atd.)	
Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled	
Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://karjeroscentras.eu/wp-content/uploads/2015/04/TeachMDGS-VS-pamokos-LT-mokytoju-patirtis.pdf

Jméno (popisující osoby)	Tsvetelina Aleksandrova
Země (v níž příklad probíhá)	Bulharsko

Výuka pro Bulharsko

• Popis příkladu: - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Teach for Bulgaria je nevládní organizace, která od roku 2011 pracuje na zajištění rovného přístupu ke kvalitnímu vzdělání pro každé dítě v Bulharsku, bez ohledu na místo bydliště, školu, jeho etnický původ a socio-ekonomické postavení rodičů. Lidé v této nevládní organizaci věří, že dobře připravení a motivovaní profesionálové a profesionálky jsou nejcennějším zdrojem pozitivní změny ve vzdělávání. Z tohoto důvodu přijímají, školí a rozvíjejí lidi, kteří jsou motivováni přispívat k umožnění přístupu každého dítěte ke kvalitnímu vzdělání v Bulharsku. Zároveň věří v kvalitní vzdělání, které vede k fungující ekonomice a silné společnosti.
--	--

- Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Program poskytuje příležitosti pro osobní a profesní rozvoj mladým odborníkům v oblasti vzdělávání, kteří jsou často diskriminováni podle věku. Myšlenka, že mladí lidé nemají dostatečné kompetence a zkušenosti, vede k velké diskriminaci zejména v této oblasti. Výukové metody Teach for Bulgaria jsou inovativní a kreativní. Jejich využitím mladí lidé rozšiřují svůj potenciál a zlepšují vzdělávací systém v Bulharsku. Současně se tito učitelé zabývají otázkou diskriminace, která se týká rovného přístupu dětí ke vzdělání.
- Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nedetekovány.
- Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Program je použitelný v různých regionech v zemi, díky čemuž je docela mobilní a flexibilní.
- Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Myslím, že je velmi užitečné mít takovou podporu jako nevládní organizaci Teach for Bulgaria. Vytváří pozitivní prostředí pro mladé učitele a učitelky, což je velmi důležité zejména na začátku jejich profesní

	dráhy.
- Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://zaednovchas.bg/en/

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Vyrovnejme mocenské vztahy mezi pohlavími

• Popis příkladu: - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Projekt Vyrovnejme vztahy moci mezi pohlavími (Uravnotežimo odnose moči med spoloma) je zaměřen na zvýšení povědomí a posílení znalostí o rovnosti žen a mužů. Projekt se zaměřil na prioritní oblasti vyváženého zastoupení a účasti žen a mužů na rozhodování v hospodářské a politické oblasti a sladění pracovního a rodinného nebo soukromého života mužů a žen. Projekt byl realizován v letech 2013 až 2016 Ministerstvem práce, rodiny, sociálních věcí a rovných příležitostí a byl spolufinancován Norským královstvím v rámci Norského finančního mechanismu 2009–2014. Mediální kampaň byla navržena a realizována s cílem odstranit stereotypy a překážky, které brání genderové rovnosti, a zvýšit povědomí o významu genderové rovnosti pro společné blaho žen i mužů. Součástí kampaně byly také video kampaně. Protože média sdílejí velkou část odpovědnosti za zachování hluboce zakořeněných genderových předpokladů a myšlenek, které ženy a muže nekriticky staví do stereotypních rolí. S televizní reklamou se povedlo vtipně nastavit zrcadlo na stereotypní zobrazení žen a mužů v médiích a v reklamě. Reklamní sdělení ve videu se
--	--

	snaží prosazovat rovnost žen a mužů, což se odráží ve stejném dělení práce při vyvažování pracovního a rodinného života. Projektový tým také vytvořil virtuální muzeum stereotypů (http://uravnotezenost.enakostspolov.si/muzej-sterotipov), v němž staví stereotypy tam, kam patří - do muzea. Návštěvníci webu mohou muzeum spoluvytvářet zasláním stereotypů, které vnímají ve svém prostředí. Muzeum a kampaň se snaží, aby se tyto stereotypy staly minulostí.
- Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Protože kampaň měla velký rozsah a měla také televizní reklamu, oslovila větší publikum. Myšlenky, cíle a aktivity projektu byly podpořeny relevantními informacemi, statistickými údaji a fakty. Web je interaktivní a poskytuje zajímavé uživatelské prostředí, takže je pro jednotlivce atraktivnější jej prozkoumat. Jednotlivci se mohou aktivně účastnit projektu prostřednictvím muzea stereotypů. Tento přístup zdola nahoru má větší potenciál zvyšovat informovanost a buduje schopnost každého jednotlivce myslet, reflektovat a zvyšovat povědomí o otázce genderové nerovnosti.
- Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Různé kampaně by měly být propojeny a měly by na sobě navazovat. Pokud je doba trvání a zdroje omezené, je také dosah kampaně nebo projektu a potenciální dopady aktivit značně limitované. Kampaň by mohla být širší a zaměřit se na různé oblasti soukromého a profesního

	života, různá povolání, různé cílové skupiny (mladé, starší, soukromé a veřejné organizace atd.).
- Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Kampaň může být přenesena také na regionální nebo místní úroveň i na mezinárodní úroveň. Taková kampaň je obvykle efektivnější a oslovuje větší počet diváků. Pokud je realizátor uznávanou organizací (jako je ministerstvo, obec, velká nevládní organizace nebo větší společnost), zvyšuje to efektivitu. K provedení této kampaně je tedy třeba zájmu nejdůležitějších organizací ve společnosti. Kromě toho musí existovat dostatek zdrojů (finanční, personální, organizační atd.) A vůle ke spolupráci s různými zúčastněnými stranami. Kampaň by mohla mít několik fází a v každé fázi by bylo možné zacílit na různé skupiny nebo různé činnosti (praktické činnosti, na nichž se jednotlivci mohou aktivně účastnit, učit se tím, že prožívají a postupně se zavazují ke změnám ve společnosti). Kampaň by mohla zahrnovat akční plánování na podporu a provádění změn ve společnosti (na různých úrovních) a prohlášení, s nimiž se jednotlivci, místní komunity a organizace mohou zavázat k provádění změn za účelem dosažení rovnosti žen a mužů.
- Souhrnná evaluace - Vlastní názor/expertský pohled	Tyto kampaně jsou velmi oceňovány a potřebné, protože přispívají ke zvyšování povědomí, provádění změn a vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy. Je důležité naplánovat a realizovat relevantní, komplexní, kreativní a ambiciózní kampaně, v nichž mohou různí jednotlivci, organizace

	a další zúčastněné strany spolupracovat za účelem dosažení podobných cílů. Mediální podpora je také zásadní pro oslovení většího publika, proto je důležité vzdělávat také zástupce médií o skutečnostech a jejich úloze při snižování stereotypů, které posilují genderovou nerovnost.
- Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	http://uravnotezenost.enakostspolov.si https://www.youtube.com/watch?time_continue=30&v=h-BWk8anv6Q

Jméno (popisující osoby)	Jerneja Šibilja
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Projekt Aktivni.si

• Popis příkladu: - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	Společenské rovnosti jednoho nebo druhého pohlaví nelze dosáhnout bez účasti žen i mužů. Důležitým cílem politiky rovnosti žen a mužů je aktivní otcovství a spravedlivější rozdělení úkolů domácnosti mezi partnery. Projekt Aktivni.vsi podporuje aktivní otcovství a rovnoměrné rozdělení rodinných a domácích povinností mezi ženy, muže a ženy. To dává mužům větší roli v rodinném životě a ženy mohou mít více prostoru pro to dosáhnout lepší postavení na trhu práce. S heslem “Otec je definován svými činy” (Po dejanjih se oče pozna), projekt zdůrazňuje význam aktivního zapojení otce do různých rodinných úkolů. Projekt byl v letech 2016 až 2017 realizován Ministerstvem práce, rodiny, sociálních věcí a rovných příležitostí spolu s dalšími pěti partnerskými organizacemi ze Slovinska a jedné z Islandu. Byl spolufinancován z programu Evropské komise pro právo, rovnost a občanství. Hlavní cíle projektu byly: - vyvinout a provádět model soudržného a integrovaného přístupu místní komunity k otázce vyvážení soukromého a profesního života s důrazem na aktivní otcovství a řešení
--	---

	genderových stereotypů souvisejících s péčí a prací v domácnosti; - povzbudit sociální partnery, aby se zabývali těmito tématy a problémy a přijali politiky a postupy pro sladění soukromého a profesního života s důrazem na aktivní otcovství, - snížit genderové stereotypy a podporovat rovné sdílení úkolů péče a domácnosti mezi ženami a muži.
- Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Projekt přispěl k: - lepšímu gender mainstreaming v místní komunitě při řešení genderových stereotypů a sladění rodinného a pracovního života s důrazem na aktivní otcovství, - lepší praktické znalosti institucí na místní úrovni v oblasti používání mechanismů a nástrojů pro řešení genderových stereotypů a sladění rodinného a pracovního života, - lepší informovanosti, znalosti a provádění politik týkajících se rodiny s důrazem na aktivní otcovství v soukromém sektoru, - lepší povědomí o důležitosti většího zapojení mužů do péče a práce v domácnosti. Projekt měl široký rozsah a úspěšně bylo realizováno několik aktivit: - činnosti propagace, šíření výstupů a komunikace s různými cílovými skupinami, - byl vytvořen dokumentární film (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/dokumentarni-film), - výzkum a analýza v oblasti rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, - workshopy, semináře a školení pro různé cílové skupiny,

	- příručky a letáky pro různé cílové skupiny, - tematické dny pro děti v mateřských a základních školách, - kniha a divadelní hra pro děti o stereotypních genderových rolích (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/files/57/AktivniVsiRozagrozaPlavalava.pdf), - diskusní kluby pro žáky na základních školách, - výměna příkladů dobré praxe, - dvě mezinárodní konference. Myšlenky, cíle a aktivity projektu byly podpořeny relevantními informacemi, statistickými údaji, výzkumem a další literaturou a zdroji. Webová stránka je interaktivní a při vstupu poskytuje návštěvníkům a návštěvnicím možnost zamyslet se nad rovnováhou v jejich vlastní domácnosti. Poskytuje také pexeso pro děti a dospělé, které může být základem pro diskusi o genderových rolích a rovnosti (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/spomin). Propagační videa představují zajímavé a snadno pochopitelné myšlenky projektu (http://aktivni-vsi.enakostspolov.si/promocijski-spoti). Na projektu spolupracovalo mnoho různých odborníků a odbornic, což dává projektu ještě větší důvěryhodnost a profesionalitu.
- Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Tyto projekty by opět měly být vzájemně propojeny a měly by na sobě navazovat. Pokud je doba trvání a zdroje omezené, je také omezen dosah projektu a potenciální dopady projektových aktivit.

- Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Projekt lze přenést také na regionální nebo místní a mezinárodní úroveň. Přestože tento projekt měl mnoho různých aktivit pro různé cílové skupiny, existuje velký potenciál pokračovat s podobnými aktivitami (a realizovat další) a nápady pro různé cílové skupiny (studující středních škol, fakult, různá povolání, firmy, veřejný sektor atd.).
- Souhrnná evaluace - vlastní názor/expertský pohled -	Takové projekty jsou velmi vítány a stále se ukazují jako potřebné, protože široká i odborná veřejnost si stále ještě není dostatečně vědoma důležitosti rovnocenné účasti mužů na rodinných a domácích úkolech. Změny v této oblasti jsou nezbytné a musíme učinit několik dalších kroků, abychom dosáhli pokroku směrem k rovnosti žen a mužů v rodinném a soukromém životě. Je důležité naplánovat a realizovat relevantní, komplexní, kreativní a ambiciózní projekty, které na sebe navazují a vytvářejí příležitosti pro různé jednotlivce, organizace a další relevantní zúčastněné strany, aby mohly dosáhnout podobných cílů. Mediaální podpora je také zásadní pro oslovení většího publika, proto je důležité vzdělávat také zástupce médií o skutečnostech a jejich úloze při snižování stereotypů souvisejících s rolí mužů a žen v soukromém a profesním životě.
- Další informace - odkazy a jména odpovědné osoby	http://aktivni-vsi.enakostspolov.si

za realizaci aktivty	http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/AktivniVsiZlozenka.pdf
----------------------	---

Jméno (popisující osoby)	Monika Špital a Jerneja Šibilja
Země (v níž příklad probíhá)	Slovinsko

Kulatý stůl “Za genderovou rovnost ” v Ljubljani

• Popis příkladu: - Název/jméno a definice nástroje/politiky/aktivity (např. zákon, kampaň, leták atd.) - Téma – zaměření na oblast znevýhodnění/diskriminace/prevence v rámci kariérního rozvoje, kariérního poradenství, horizontální/vertikální segregace - Cílová skupina: přímá a nepřímá skupina a případně/pokud je relevantní specifikované pohlaví, věk, etnické či sociální konotace (např. dívky, mládež, mladí dospělí, starší ženy, migranti a migrantky, nízkopříjmové skupiny apod.) - Aktéři a legální ukotvení (např. Federální zákon, statuty, metodika kvót, doporučení atd.) - Ukotvení (povinné, dobrovolné, doporučené) - Zaměření (mezinárodní, národní, regionální, lokální atd.) - Trvání (např. časové omezení trvání, do doby dosažení výsledku, jednorázové, dlouhotrvající, roční či bez časového omezení trvalé)	V září 2018 se v Lublani konal kulatý stůl s názvem „Pro genderovou rovnost“. Současně byla představena brožura o různých oblastech genderové rovnosti – politické zastoupení, ekonomická nezávislost, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem atd. Akce byla otevřena pro širší veřejnost. Moderátor diskutoval o různých způsobech řešení genderové nerovnosti v každodenním životě v Lublani se spoluřešiteli, kteří byli odbornicemi a odborníky v této oblasti. Lublaň je hlavním městem Slovinska, takže oblast působnosti byla místní, ale ovlivnila také oblast národní. V brožuře představili autoři a autorky různé problémy a možná řešení genderové nerovnosti v Lublani. Brožura je snadno srozumitelná, takže ji laická veřejnost také dokáže pochopit. Obsahuje zajímavé fotografie a ilustrace, díky kterým je pro čtenáře a čtenářky přitažlivější.
--	---

- Výhody a pozitivní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Události, jako tato, mohou mít pozitivní dopad, protože zvyšují povědomí o genderové nerovnosti v širší společnosti. Odborníci a odbornice mají příležitost podělit se o znalosti, relevantní informace, obavy a důsledky genderové nerovnosti přímo s veřejností prostřednictvím debaty a jednoduché a poučné brožury.
- Nevýhody a negativní dopady - pro jednotlivce - pro společnost - ve smyslu genderové rovnosti - ve smyslu krátkodobých a dlouhodobých dopadů	Nedetekovány
- Přenositelnost - Je nástroj nebo jeho část přenositelná? Které části? - Do jakých oblastí či kontextů? - Za jakých podmínek? Jaké jsou nutné podmínky? (např. změna přístupu, změna právního nastavení, finance atd.) - Co by bylo výhodou takového přenosu? - Proč by mohl přenos selhat? (např. nedostatek finančních prostředků, politické vůle, podpory ze strany veřejnosti atd.)	Všechno z této praxe je přenositelné v různých oblastech nebo kontextech. Takový kulatý stůl může být organizován na veřejných místech, ve školách, společnostech, nevládních organizacích, různých veřejných a soukromých organizacích atd. Za účelem zvýšení povědomí se může zaměřit na různé cílové skupiny (mladí lidé, starší lidé, ženy, muži, zaměstnavatelé a zaměstnanci atd.). K organizaci takového kulatého stolu jsou potřebné organizační dovednosti, propagace a podpora místního prostředí. Odborníci a odbornice z různých oblastí musí spolupracovat na přípravě brožury, která může zahrnovat příklady osvědčených postupů a pokynů pro budoucí práci s cílem zajistit rovnost žen a mužů v různých oblastech. Toho lze dosáhnout také na regionální nebo národní úrovni.
- Souhrnná evaluace	Podle našeho názoru jsou akce podporující

- Vlastní názor/expertský pohled	rovnost žen a mužů více než vítány, pokud jsou dobře naplánovány, propagovány a implementovány. Chcete-li oslovit větší publikum, musí být hosté a řečníci zajímaví, dobře připraveni a vědět, jak sdílet své znalosti s laickou veřejností.
- Další informace - Odkazy a jména odpovědné osoby za realizaci aktivity	https://www.ljubljana.si/sl/aktualno/okrogla-miza-za-enakost-spolov-v-ljubljani/ https://www.ljubljana.si/assets/Uploads/Za-enakost-spolov.pdf

6 Závěrem

Projekt propojil profesionály a profesionálky z Rumunska, Slovinska, Bulharska, Litvy a České republiky s cílem identifikovat a popsat příklady dobré praxe v oblasti genderově vyváženého a nediskriminačního kariérového poradenství v oblasti ošetrovatelství, vzdělávání a sociální práce.

Tyto oblasti jsou silně ovlivněny stávajícími nerovnostmi na trhu práce, a proto byly odhaleny základní pojmy s nerovnostmi se pojícími. Existující údaje a statistiky nám umožňují pochopit systematicky nižší začleňování žen na trh práce. To má následně dopad na samotný trh práce i na individuální ekonomický blahobyt jednotlivců.

Horizontální genderová segregace nám ukazuje nerovnováhu žen a mužů na trhu práce i na úrovni jediného zaměstnavatele: na úrovni poskytovatelů sociálních služeb, poskytovatelů zdravotní péče, poskytovatelů vzdělávání. Zatímco muži (z mnoha důvodů) mají tendenci být spojeni se sektory STEM a technologiemi, ženy mají tendenci být v sekundárním sektoru práce, v oblasti služeb, péče a administrativy. Což do zorného úhlu přináší také téma prestiže: ta jde ruku v ruce s finančními výhodami a odměnami feminizovaných nebo maskulinizovaných sektorů. A má neodmyslitelný vliv na prestiž sledovaných oblastí vzdělávání, ošetrovatelství a sociální práce.

Navzdory skutečnosti, že sociální práce, výuka i ošetrovatelství jsou převážně feminizovanou profesí, **vertikální genderová segregace** stále převládá. Feminizace profesí neznamena, že ženy jsou v organizacích zastoupeny i na vedoucí pozici. Spravedlivé kariérové poradenství by mělo mít na paměti **účinky skleněného stropu, skleněného výťahu a lepidlo podlahy na profesní dráhu žen** a mělo by těmto efektům zabránit.

Zajímavým číslem je **rozdíl v odměňování žen a mužů v příslušném sektoru**, který nám ukazuje vliv vertikální genderové segregace na hrubý výdělek žen a mužů v příslušných odvětvích. Při pohledu na sektor péče je zajímavé poznamenat, že zejména sektory zdravotnictví a sociální péče způsobují značné rozdíly mezi výdělky mužů a žen v příslušných zemích.

Abychom to shrnuli, tato genderově specifická znalost zaměstnaných a jejich požadavků je nezbytná pro další rozvoj, školení, kariérové poradenství a mentoring. A to nejen pro nediskriminaci, ale především pro efektivní řízení lidských zdrojů u poskytovatelů služeb. Spravedlivý a genderově citlivý přístup k zaměstnaným jsou nezbytnými předpoklady pro efektivní řízení a vedení v organizaci. Jak ukazují příklady, problematice nediskriminačního kariérového poradenství není ve sledovaných oblastech věnována velká pozornost. V našem sborníku byly krom příkladů definovány i možné obtíže a limity každého příkladu, avšak je důležité zmínit, že mnoho limitů odhaleno nebylo. Aby se skutečně jednalo o nejlepší praxe, musí pracovat v ideálním prostředí, kde nerovnosti nejsou trvalé a kde spravedlivé zacházení je základním standardem každého chování. V žádné z partnerských zemí **to však ještě není skutečností.**

Pokud jsou v naší sbírce osvědčených postupů uvedeny nejlepší / dobré příklady, jedná se o pokus ukázat možné způsoby, jak v budoucnu dosáhnout větší rovnováhy mezi muži a ženami a vyrovnanější společnosti. Protože **poskytovat profesionální kariérové poradenství, které brání diskriminaci a podporuje rovnost v nerovném prostředí**, je z tohoto pohledu zásadní.



7 Zdroje

EU Justice and Consumers. 2018. Report on equality between women and men. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Hrzenjak, Humer. 2015. Fair income, fair pension. Otevřená společnost, Praha. P. 7.

http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/sl_progres_analyza_english_online.pdf

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná pozice a rozklad faktorů. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí.

https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf

Working paper: Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians Work Session on Gender Statistics Vilnius, Lithuania 1-3 June 2016. Source:

Více informačních zdrojů:

EIGE's Gender Equality Index

EIGE - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

UNECE -

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP10_Lithuania_Ambrozaitiene.pdf

EPSU -

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL_REPORT_ON_PAY_IN_HEALTH_AND_SOCIAL_CARE.pdf

ZDROJE DAT a STATISTIK

Data ze Slovinska:

Statistical Office of Republic of Slovenia - <https://www.stat.si/statweb/en>

<https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

<https://www.total-slovenia-news.com/lifestyle/3852-slovenia-s-gender-pay-gap-relatively-low-in-the-eu-but-rising-fastest>

Data z Litvy:

Oficialiosios statistikos portalas - <https://www.stat.gov.lt/en>

<https://www.female-rights.com/lithuania/>

<https://en.delfi.lt/culture/statistics-lithuania-women-significantly-outnumber-men.d?id=65511600>

Data z České republiky:

Český statistický úřad – www.csu.cz

<https://penzista.net/sluzby-pro-seniory/zamestnanost-ve-zdravotni-a-socialni-peci-je-v-cr-pod-prumerem-eu/>

Data z Bulharska:

National statistical institute - <http://www.nsi.bg/en>

<https://sofiaglobe.com/2015/03/05/gender-pay-gap-in-bulgaria-has-worsened-but-still-better-than-eu-average/>

Data z Rumunska:

National Institute of Statistics - <http://www.insse.ro/cms/en>

<https://www.romania-insider.com/romania-gender-pay-gap>