

Ve vedení mají být zastoupena obě pohlaví

Rovné příležitosti, úřad a veřejný prostor

Počátkem června se v gesci Ministerstva vnitra uskutečnila konference **Rovné příležitosti, úřad a veřejný prostor**, jejíž součástí bylo slavnostní vyhlášení vítězných úřadů soutěže Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem.

Jiří Chum

Konferenci zahájila Jana Vildumetzová, náměstkyně ministra vnitra pro řízení sekce veřejné správy. Projekt zaměřený na rovné příležitosti uplatnění ve veřejné správě vstoupil do desátého ročníku, poprvé jej převzala sekce veřejné správy. Náměstkyně ministra připomněla, že byt se soutěží seznámili všechny kraje, města a obce, v jejich odezvě se potvrdilo, že stále není neobvyklé, když někteří představitelé samospráv toto téma nepovažují ani za prioritu, ani za oblast vhodnou k řešení. Odměňování zaměstnankyň je dosud poznamenáno nerovností, v Evropské unii nás tato nesrovnalost odsouvá až na dvaadvacáté místo. Jana Vildumetzová podotkla, že si velmi cení těch úřadů, pro něž je podpora rovných příležitostí nedílnou a samozřejmou součástí jejich činností. Potvrdil jí to i projekt Přívětivé město, další z iniciativ řízení sekce.

Martina Štěpánková, náměstkyně ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, upozornila na to, jak se v české společnosti zvyšuje zájem o veřejný prostor. Získává významnou genderovou dimenzi, jeho elementární projevy jsou praktické a v organismu měst a obcí dobře rozpoznatelné. Začínají u nájzdů na chodníky, intervalů na semaforech, hřišť a na vyšší úrovni postihují například otázky bezpečnosti, k nimž patří volba optimálních míst pro autobusové zastávky, bezpečné cesty méně přehlednými částmi obcí i kvalita veřejného osvětlení. Strategické dokumenty vlády pro rovné příležitosti jsou pouze předpokladem, státní správa a samospráva by se měly stát aktivním vzorem pro soukromý sektor.

Alena Rašková, primátorka statutárního města Prostějov a zástupkyně Svazu měst a obcí České republiky, uvedla praktické příklady toho, jak se liší pojetí světa v očích žen a mužů. Když se sta-

la členkou rady města, zjišťovala, nakolik je vedení větších měst přizpůsobeno především potřebám mužů a že se podle toho zachází také s penězi v městském rozpočtu. Podceňují se investice do škol nebo zařízení pro seniory. Ve vedení mají být zastoupena obě pohlaví. Muži se tradičně soustřeďují na velké cíle, ženy vnímají například i potřebu mít upravené náměstí a další zdánlivé drobnosti. Důležité je tedy stejně jako genderové rozpočtování podpořit rozpočtování komunitní. To si všímá toho, zda jsou veřejné peníze využívány spravedlivě, zda jsou financovány potřeby všech skupin žijících v dané komunitě a také zda se klade důraz na přímé zapojování lidí do tvorby rozpočtu.

Martina Děvěrová, ředitelka Magistrátu hlavního města Prahy a zástupkyně Asociace krajů České republiky, dodala, že soutěž Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem přispěla k tomu, že jsme se přenesli od popisů k životu a že vzniklá výměna zkušeností dává soutěži i odborné konferenci oprávnění a respekt. Všechny vystupující dámy shodně ocenily neodmyslitelný podíl zakladatelky projektu a jeho koordinátorky Evy Ferrarové na uplynulých ročnících a vyslovily naději, že se k souvisejícím aktivitám opět připojí.

Vítězné defilé

Soutěž Úřad roku „Půl na půl“ 2016 – respekt k rovným příležitostem má tři kategorie. Mezi krajskými úřady obsadil třetí místo Liberec, druhé bylo hlavní město Praha, vítězem se stal Krajský úřad Kraje Vysočina. V kategorii obcí II. a III. typu byl třetí Most, druhá skončila městská část Praha 18 a zvítězila městská část Praha 22 – Uhřetíněves. Z obcí I. typu bylo třetí Ralsko, druhé místo získala obec Otice, vítězem byl Kamýk nad Vltavou.

Se zástupci vítězů Zdeňkem Kadlecem (KrÚ Vysočina), Olgou Deverovou

(MČ Praha 22) a Irenou Růžickovou (Kamýk nad Vltavou) vedla pak diskusní kulatý stůl náměstkyně ministra vnitra Jana Vildumetzová. Cíle a opatření zaměřené k rovným příležitostem je vhodné rozdělit na vnitřní a vnější. K těm vnitřním patří například podpora opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života na úřadě. Zahrnuje pravidelný kontakt se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené, vzdělávací možnosti pro tuto skupinu, možnosti pružné pracovní doby a specifických pracovních úvazků. Vnější opatření úřadu jsou pak spojena třeba s rozšiřováním kapacity zařízení pro předškolní děti v souladu s demografickým vývojem, patří k nim i podpora osob se sníženou soběstačností či přizpůsobování veřejné dopravy potřebám mnohdy opomíjených skupin občanů.

Z rozpravy mimo jiné vyplynulo, že důležité je udržovat v rozumném poměru rovnováhu ve vedení organizace i že pro rodiče s dětmi jsou některé pozice vhodnější tím, jak umožňují sladovat osobní život s pracovním. Bylo to samozřejmě uvažování a srovnávání velmi širokopásmové. Vždyť Kraj Vysočina má 450 zaměstnankyň a zaměstnanců, Městská část Praha 22 zaměstnává 90 pracovníků, zatímco Kamýk nad Vltavou musí na všechny agendy vystačit s pěti osobami v pracovním poměru. Když se mluvilo o kvótách na zastoupení žen a mužů, vyjádřil Zdeněk Kadlec přesvědčení, že ve veřejné správě a v politice smysl mají. Veřejná správa by měla přispět k tomu, aby se vytvořilo natolik podpůrné společenské klima, které by potřebnou rovnováhu přineslo i do soukromého sektoru. Na prvním místě musí být služba občanům. Olga Deverová přiblížila přístup Prahy 22. Ve 25členném zastupitelstvu mají pět žen, rovné příležitosti má ve své gesci zástupce starosty. Nemají pruž-

nou pracovní dobu, zaměstnankyním a zaměstnancům vycházejí podle potřeby vstříc vedoucí útvarů. Sdílené pracovní úvazky mají například v informačním centru. V menších obcích je to obtížné, vždy musí být zajištěna maximální zastupitelnost.

Janu Vildumetzovou zajímalo, od jaké velikosti úřadu by mělo smysl mít vyčleněného koordinátora pro rovné příležitosti. Zdeněk Kadlec podotkl, že cokoli, co se má rozvíjet, musí být řízeno. Pracovní tým je průřezově obsazen lidmi, kteří mají k rovným příležitostem vztah. Do vlastní strategie zapracovali principy Evropské charty žen a mužů. Krajský úřad Kraje Vysočina nabízí setkávání s rodiči na rodičovské dovolené, mohou na ně přijít i se svými dětmi. Uhřetěves má pro tuto oblast strategický plán, je však těžké dosáhnout na dotační programy, museli jej zajistit ze svého rozpočtu. Ve vztahu k veřejnosti, ke klientkám a klientům úřadů, nabízejí některá města hlídání dětí po dobu, kdy rodiče na úřadě vyřizují záležitosti. Kraj Vysočina to řeší přímo na příslušných pracovištích. Menším obcím se osvědčují předem telefonicky domluvené schůzky s klienty.

Jak úřady získávají zaměstnankyně a zaměstnance? Jak od nich dostávají zpětnou vazbu? Kraj Vysočina má ve svém úřadě program na zácvik v konkrétních agendách, seznamuje

nové zaměstnankyně a zaměstnance s vnitřním chodem úřadu, má komplexní adaptační a vzdělávací program. Využívají mentoring, na jeho základě rozhodují o osobním příplatku. Společně s hejtmanem mají čtyřikrát ročně pohovor s novými zaměstnankyněmi a zaměstnanci.

Kouzla veřejného prostoru

Odpolední program zahájila svým vystoupením k tématu Koncepční přístup při tvorbě veřejného prostoru Zuzana Kuldová zastupující Kancelář veřejného prostoru na Institutu plánování a rozvoje hlavního města Prahy. Podotkla, že jsme se možná mimoděk přiklonili k severskému přístupu tím, jak nehostinná veřejná prostranství si vytváříme. V zemích, kde měli lidé ve zvyku držet se doma, jako je tomu ve Spojeném království, se to ale významně mění. Obce tam velmi pozorně vnímají, že nejvíce jsou ohrožené slabší a zranitelnější skupiny uživatelů veřejného prostoru.

Nadřazování dopravní infrastruktury všemu ostatnímu ruší klasicky propojené město. Jsou pak místa, kam se zejména ženy a senioři i seniorky bojí chodit. Veřejná prostranství jsou zahlcená auty, náměstí plná dopravního ruchu, chybí lavičky, veřejný prostor si zanášíme bariérami, které jej degradují. Chybí podpora města krátkých vzdáleností, kde je v dosahu chůze po-

hromadě všechno potřebné. Kancelář veřejného prostoru vznikla na Institutu plánování a rozvoje hlavního města Prahy před třemi léty a zastupuje právě zájem města na kvalitě veřejných prostranství. Zjišťují potřeby veřejnosti, zajímá je, jak lidé o svém prostředí přemýšlejí. Na základě koncepčních studií vznikl i Manuál participace.

Závěrečným blokem byla diskuse na téma veřejný prostor a místa přirozeného setkávání, v níž Kateřina Kaňková zastupující Gender Consulting přiblížila Prahu 22 jako nejmladší městskou část s věkovým průměrem 35 let. Otevřené informační centrum vytvořilo například úspěšný projekt Devadesátiletí a děti, který pro nejmladší přináší oboustranně zajímavý kontrast založený na interakci neotřelého vnímání dětí s moudrostí a nadhledem dříve narozených. Posiluje zároveň vztah k místu, může být východiskem k novému místnímu patriotismu

Slovo na závěr? Stále platí, že pro zajištění rovnosti žen a mužů je nutné pojmenovat četné diskriminace a znevýhodňování. Stále mnoho politiků nepřekročilo genderové stereotypy v české společnosti. V místní samosprávě jsou ženy nejčastěji zastoupeny především v malých obcích, kde je nejvíce starostek. Namísto je charakteristika, že se od nich očekává „za málo peněz hodně muziky“. ■

