



„Budoucnost pracovišť“ Projekt

Zajištění vysoce kvalitních moderních a udržitelných pracovních míst v rámci místní a regionální samosprávy

Téma 4

Rovnost, rozmanitost a nediskriminace (gender)

Postavení žen v místní a regionální správě

Ženy tvoří vysoký podíl zaměstnanců místních a regionálních samospráv. V tabulce jsou uvedeny údaje z devíti zemí EU. Ukazují, že podíl žen pracujících v tomto odvětví se pohybuje od 42,0 % v regionálních samosprávách (provincie) v **Nizozemsku** (jedna z mála oblastí, kde ženy tvoří méně než polovinu zaměstnaných) až po 80,5 % v regionální správě ve **Švédsku**. Rozdíl mezi státy lze částečně vysvětlit rozdíly v celkovém podílu zaměstnaných žen (52,0 % ve Španělsku, ale např. 66,7 % v Německu), z části podílem práce na částečný úvazek (62 % žen pracujících v místní samosprávě ve Velké Británii pracuje na částečný úvazek) a částečně různorodostí úkolů, které orgány místní samosprávy v různých zemích vykonávají. Například ve Francii zdravotnictví a školství, což jsou obory s vysokým podílem žen, nespadají do kompetencí místní a regionální samosprávy.

Podíl žen zaměstnaných v místní a regionální správě

| Země | Úroveň | Podíl žen | Celkový počet zaměstnanců |
|--|---------------------|-----------|---------------------------|
| Belgie (2010) | Místní a regionální | 60,0% | 356 919 |
| Dánsko (2011) | Místní | 76,5% | 523 748 |
| | Regionální | 78,7% | 139 288 |
| Finsko (2010) | Místní | 79,0% | 434 000 |
| Francie (2009) | Místní a regionální | 60,4% | 1 805 936 |
| Německo (2010) | Místní | 58,8% | 1 355 248 |
| | Regionální | 55,2% | 2 317 767 |
| Nizozemsko (2010) | Místní | 46,5% | 175 176 |
| | Regionální | 42,0% | 13 217 |
| Španělsko (2010) | Místní | 46,6% | 646 627 |
| | Regionální | 66,3% | 1 347 835 |
| Švédsko (2011) | Místní | 79,8% | 689 296 |
| | Regionální | 80,5% | 246 795 |
| Velká Británie (Anglie a Wales) (2010) | Místní | 75,1% | 2 244 400 |

Zdroje: Belgie: Statistiques semestrielles (2nd Quarter 2010) ONSSAPL; Dánsko: Dánská statistika, Statistická ročenka 2012; Finsko; Francie: Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Faits et chiffres 2009-2010; Německo: Personal des öffentlichen Dienstes; Nizozemsko: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector; Španělsko: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Publicas; Švédsko: Personalstatistik för kommuner och landsting, SKL; Velká Británie: Local government demographics, LGA

Údaje o zaměstnanosti v místních a regionálních orgánech za celou EU nejsou k dispozici, jsou ovšem dostupná data z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) o zaměstnancích ve veřejné správě, správě sociálního zabezpečení a v resortu obrany. Patří mezi ně orgány ústřední správy a obrany, nikoli však sektor zdravotnictví a školství, které jsou v mnoha státech klíčovými kompetencemi místní samosprávy.

Výsledky ukazují značné rozdíly v podílu žen zaměstnaných v tomto odvětví. V rámci EU ženy tvoří v průměru 45,9 % zaměstnanců ve veřejné správě, správě sociálního

zabezpečení a v resortu obrany, přičemž hodnoty v jednotlivých státech se pohybují od 57,5 % v Estonsku až po 33,7 % v Itálii (všechny údaje platí pro 4. čtvrtletí 2011). U pobaltských a severských států i na Slovensku jsou tato čísla vysoká – ve všech je zaměstnáno více než 52 % žen. Na konci tabulky jsou státy jižní Evropy – Portugalsko, Kypr, Rumunsko, Malta, Řecko a Itálie, kde ženy tvoří méně než 40 % zaměstnanců, a totéž také platí pro Lucembursko a Nizozemsko. Úplně poslední je Turecko, kandidátská země, kde ženy tvoří 15,6 % z celkového počtu; důvodem však může být i větší podíl obranného resortu.¹

Podíl žen zaměstnaných v místní a regionální samosprávě je však pouze jedním z problémů rovnosti pohlaví. Dalšími jsou platy, vyhlídky na povýšení, násilí a obtěžování na pracovišti i celkové pracovní podmínky. Detailní rozbor těchto témat je mimo možnosti této zprávy. Navzdory rozsáhlé legislativě a celé řadě strategií na tomto téma však následující příklady ukazují, že k rovnosti pohlaví v praxi je ještě dlouhá cesta. Některé příklady:

Ve Velké Británii ženy tvoří 75,1 % všech zaměstnanců místní správy a 60,8 % všech zaměstnanců na plný úvazek, ale mezi 5 % pracovníků s nejvyššími platy je však jen 39,4 % žen.² V Nizozemsku ženy tvoří 41,6 % všech zaměstnanců na plný úvazek v místních samosprávách, ale méně než čtvrtinu (23,5 %) z těch, kdo vydělávají 5 000 a více eur měsíčně.³ Ve Francii ženy činí 60,4 % místních a regionálních státních zaměstnanců, ale z 1614 vyšších ředitelů místních a regionálních orgánů je pouze 18,0 % žen.⁴

Akce k zajištění rovnosti pohlaví na úrovni EU

Nerovnost mezi muži a ženami existuje v celé ekonomice a společnosti a je předmětem řady iniciativ, programů a předpisů na evropské úrovni. Nejnovějším přírůstkem je nová pětiletá strategie k zajištění rovnosti pohlaví přijatá Evropskou komisí v září 2010. Má pět hlavních priorit:

- stejná ekonomická nezávislost,
- stejný plat za stejnou práci stejné hodnoty,
- rovnost v rozhodovacích procesech,
- důstojnost, integrita a eliminace násilí na základě pohlaví
- rovnost pohlaví v oblasti vnějších aktivit (mimo EU).⁵

Evropská rada v březnu 2011 přijala Evropský pakt pro rovnost žen a mužů na období 2011-20.⁶ Tím potvrdila svůj závazek usilovat o

- odstranění nerovnosti mezi ženami a muži v zaměstnanosti a sociální ochraně, včetně odměňování;
- lepší vyvážení pracovního a soukromého života žen a mužů;
- eliminaci všech forem násilí páchaného na ženách.

¹ Veškeré údaje byly získány z výběrového šetření pracovních sil, Eurostat

² Hodnocení pracovní síly u místních samospráv 2010-11, LGA http://www.local.gov.uk/web/guest/local-government-intelligence/-/journal_content/56/10171/3023905/ARTICLE-TEMPLATE

³ Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, vlastní výpočty

⁴ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011 Politiques et pratiques de ressources humaines: Faits et chiffres

⁵ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Strategie pro rovnost žen a mužů – 2010-2015 21. září 2010

⁶ Závěry Rady o Evropském paktu pro rovnost žen a mužů na období 2011 – 2020 ze 7. března 2011

Kromě toho se odbory a zaměstnavatelé na evropské úrovni (EKOS, BusinessEurope a CEEP) v březnu 2005 dohodli na Akčním rámci pro rovnost žen a mužů. Ten měl k řešení čtyři priority:

- řešení rolí obou pohlaví;
- podpora účasti žen v rozhodovacích procesech;
- podpora rovnováhy mezi prací a osobním životem;
- řešení platových rozdílů mezi pohlavími.

Akce k zajištění rovnosti pohlaví realizované CEMR a EPSU

Z uvedených důvodů je boj za rovnost pohlaví považována CEMR i EPSU za oblast klíčového zájmu.

Rovnost platů byla předmětem jednoho z hlavních usnesení EPSU, které tato organizace přijala na svém posledním kongresu v červnu 2009; součástí usnesení byl 14bodový dotazník. V dokumentu se uvádí: „K úspěšné eliminaci rozdílů v odměňování je nutná spolupráce všech odborových organizací a orgánů veřejné správy a také skutečný závazek zaměstnavatelů.“ Toto následovalo po usnesení o rovnosti pohlaví přijatém na předchozím kongresu v roce 2004.

CEMR vypracovala svůj vlastní dokument „The European Charter for Equality of women and men in local life“ (Evropská charta pro rovnost žen a mužů na lokální úrovni), který byl předložen na valném shromáždění organizace v květnu 2006. Značná část dokumentu se zabývá rovností pohlaví v poskytování služeb a politickém zastoupení, je v něm ale také pasáž o roli zaměstnavatele (článek 11). Dokument zavazuje signatáře, aby „přijali veškerá přiměřená opatření“ k posílení rovnosti pohlaví v zaměstnání, a to včetně „postupů ke konzultaci se zaměstnanci a jejich odborovými organizacemi a zajištění vyvážené účasti žen a mužů v jakémkoli konzultačním nebo vyjednávacím orgánu.“

Není proto divu, že v předchozích programech EPSU a CEMR v oblasti sociálního dialogu v práci činila rovnost pohlaví jeden ze základních prvků. V prosinci 2007 se obě organizace dohodly na směrnících k vypracování akčních plánů rovnosti pohlaví v místní a regionální samosprávě. Tyto plány pak mohly vzniknout na místní odvětvové nebo národní úrovni daných sektorů. Směrnice vyzývá, aby tyto plány „byly vypracovány a realizovány zaměstnavateli ve spolupráci a v dialogu s odbory a zaměstnanci, a za podpory všech úrovní vedení.“

Ve směrnících bylo také navrženo pět kroků k přípravě akčních plánů rovnosti:

- zřízení společné pracovní skupiny zaměstnavatele a odborového svazu;
- zjištění podílu obou pohlaví na pracovní síle;
- zjištění nerovností;
- vytvoření souboru opatření k řešení nerovností;
- monitorování, hlášení a hodnocení dosaženého pokroku.

Součástí byl i dotazník s 26 otázkami, které úřady mohou klást k posouzení pokroku v dané oblasti. Příklady otázek: „Byl personál vyškolen v otázkách rovnosti pohlaví?“, „Je při personální politice dbáno na rovnost pohlaví?“, „Je na rovnost pohlaví (a také

nediskriminaci podle věku, zdravotního postižení a etnické příslušnosti) dbáno při náboru a u stávajících pozic v orgánech místní správy?“ a „Jsou k zajištění a udržitelnosti programu vyčleněny dostatečné finanční a lidské zdroje?“

Implementace směrnic CEMR EPSU

V průzkumu speciálně prováděném v rámci projektu požádalo Oddělení výzkumu práce (LRD) členy CEMR a pobočky EPSU v místní a regionální samosprávě, aby vyplnili krátký dotazník týkající se implementace uvedených obecných směrnic. Přes krátkou lhůtu odpovědělo 18 respondentů – 11 organizací zaměstnavatelů z místních a regionálních samospráv a sedm odborových svazů. Názvy reagujících organizací a jejich zemí uvádíme dále:

| Země | Organizace | Nadřizený svaz: |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| Belgie | VVSG | CEMR |
| Česká republika | OSSOO (Statorg) | EPSU |
| Dánsko | Danske Regioner | CEMR |
| Estonsko | ELL | CEMR |
| Estonsko | ROTAL | EPSU |
| Maďarsko | TÖÖS | CEMR |
| Island | SAMBAND | CEMR |
| Lotyšsko | LPS | CEMR |
| Litva | LSA | CEMR |
| Litva | LVDPS | EPSU |
| Nizozemsko | Abvakabo FNV | EPSU |
| Norsko | KS | CEMR |
| Rumunsko | AMR | CEMR |
| Španělsko | FSP-UGT | EPSU |
| Švédsko | Kommunal | EPSU |
| Švédsko | SALAR /SKL | CEMR |
| Švédsko | Vision | EPSU |
| Velká Británie | LGA | CEMR |

Přestože nemáme odpovědi ze všech 30 států Evropského hospodářského prostoru (země EU a Island, Norsko a Lichtenštejnsko) – severské a pobaltské státy jsou zastoupeny nadměrně, státy jižní Evropy nedostatečně – z odpovědí lze do určité míry vyčíst, jak byly společné směrnice implementovány. To je zřejmé zejména ze značné podobnosti obdržených odpovědí. Kromě toho jsme další podrobnosti o situaci v členských státech získali v diskuzi na společném workshopu CEMR a EPSU v květnu.

Nikdo z respondentů nevěděl, že by společné směrnice využil k dosažení dohody mezi asociacemi zaměstnavatelů a odbory na národní úrovni. Ve 14 organizacích k tomu rozhodně nedošlo, ve třech si nejsou jisti a jeden zástupce na otázku neodpověděl.

Obraz však byl pozitivnější u otázky, zda organizace o směrnicích informovaly své členy. Sedm organizací uvedlo, že ano, osm, že ne, zástupci tří nevěděli. O zásadách informovaly tyto organizace: belgická organizace zaměstnavatelů VVSG,

kteřá informace zveřejnila na svých internetových stránkách; estonské odbory ROTAL, které informace poskytly na různých setkáních se zaměstnavateli; maďarská asociace zaměstnavatelů TÖOS, kde byly směrnice dále rozpracovány; svaz zaměstnavatelů i odborové svazy v Litvě, kde byly směrnice předloženy národnímu Výboru pro sociální otázky na schůzce organizované místními samosprávami (LSA a členové odborů byli informováni prostřednictvím seminářů pořádaných LVDPS); španělské odbory FSP-UGT (zástupce nevedl, jak byli členové informováni); a švédský SALAR, který informoval místní orgány na setkání s pracovníky, kteří se zabývají otázkami rovnosti pohlaví.

Respondenti si byli méně jisti, zda místní a regionální orgány samosprávy použily také dotazník, který je součástí směrnic. Devět respondentů uvedlo, že neví a jedna odpověď nebyla vyplněna. Šest organizací, VVSG (Belgie), ROTAL (Estonsko), SAMBAND (Island), Abvakabo FNV (Nizozemsko), KS (Norsko) a FSP-UGT (Španělsko) uvedlo, že tyto orgány dotazník určitě nevyužily, dvě organizace uvedly, že ano. Jednalo se o litevskou LVDPS, která odhaduje, že dotazník využívá 10–25 % místních samospráv, a maďarský TÖOS, který rozsah využití nedokázal odhadnout. Zástupce LVDPS také uvedl, že díky dotazníku získali statistické údaje o práci mužů a žen a že také připravili doporučení k zajištění rovnosti pohlaví v kolektivních smlouvách.

Naproti tomu pouze jeden respondent řekl, že jejich místní a regionální orgány využily kroky ze směrnic k přípravě akčního plánu. (Tyto kroky začínají zřízením společné pracovní skupiny zaměstnavatelů a odborových svazů; dále předpokládají analýzu poměru pohlaví mezi pracovníky a přípravu opatření k řešení nerovností.) Jednalo se o švédskou asociaci zaměstnavatelů – místních samospráv SALAR. Její zástupce poukázal na švédský zákon o diskriminaci. Ten požaduje, aby zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci vypracovávali plány opatření každé tři roky; při tom místní samosprávy často využívají námi navržené kroky. Celkově tyto kroky využilo odhadem 50 až 75 % samospráv.

Čtyři z organizací, které o směrnicích informovaly své členy, zjistily problémy. Jednou z nich byla organizace belgických zaměstnavatelů VVSG, zastupující místní samosprávy ve Flandrech. Její zástupce si postěžoval, že směrnice nebyly přeloženy do vlámsčtiny, což komplikovalo využití ve vlámských oblastech. Zástupce SALAR poznamenal, že jsou kroky dobré, ale „někdy je obtížné je realizovat v praxi.“ Dva další zástupci poukázali na problémy se zdroji. Podle estonského svazu ROTAL je skutečným problémem fakt, že místní orgány nemají dost peněz na uvedení doporučení do praxe. Podle litevských odborů LVDPS sice použití směrnic samotných nebylo obtížné, ale „místní a regionální odbory mají málo členů, takže je obtížné na to někoho vyčlenit na plný úvazek“.

Na základě těchto reakcí je zřejmé, že přímé použití směrnic bylo jen omezené. Žádná organizace jich nevyužila k jejich prosazení do celonárodní dohody, jen sedm informovalo své členy o jejich existenci, pouze dva zástupci si myslí, že jejich místní úřady dotazník používají, a jen jeden uvedl, že tamější úřady kroky použily při přípravě plánů.

Další akce v oblasti rovnosti pohlaví

Bylo by však chybné z toho usuzovat, že žádná opatření nebyla přijata. Naopak, respondenti z drtivé většiny zemí odpověděli, že různá opatření byla provedena, ne však na základě směrnic CEMR a EPSU. Podrobnosti jsou uvedené dále v tabulce.

- V **Rakousku** byly jako základ programů pro místní samosprávy ke zlepšení postavení žen využity odpovídající státní předpisy. Například ve Vídni musí odbory s nedostatečným zastoupením žen podávat každoročně zprávu o dosaženém pokroku, a pokud existuje mužský a ženský kandidát se stejnou kvalifikací na nějaké místo, přednost bude dána ženě.
- V **České republice** byla opatření částečně výstupem z partnerských projektů s Německem a Švédskem.
- V **Dánsku** je rovnost pohlaví legislativně stanovena jako priorita; nedávná zpráva ovšem ukázala, že hlavním důvodem nerovného odměňování žen a mužů jsou různé typy pozic, což je obtížné řešit.
- Ve **Finsku** jsou místní orgány ze zákona povinny podporovat rovnost pohlaví na pracovišti, a vzhledem k vysokému procentu žen pracujících na plný úvazek je klíčová kvalitní péče o děti. Odborový svaz TEHY má od roku 2005 plán snížit rozdíly v odměňování žen a mužů z 20 % na 15 % do roku 2015, ale pokrok je pomalý – do roku 2012 došlo pouze k redukci na 18 %.
- V **Maďarsku** jsou od roku 2008 místní samosprávy povinny připravovat místní plány k zajištění rovnosti (bez nich nemohou požádat o financování z ERDF nebo ESF).
- Na **Islandu** mají obce už mnoho let ze zákona povinnost vypracovávat čtyřleté plány k zajištění rovnosti. Zajímavé je, že nerovnost v platech, která se zmírnila v nejhorších letech krize, se zase prohlubuje;
- V **Lotyšsku** tuto záležitost řeší komise pro rovnost pohlaví, v níž jsou zastoupena ministerstva, nevládní organizace, sociální partneři, místní samosprávy a další.
- V **Litvě** existují národní programy a projekty.
- V **Nizozemsku** podporuje odborový svaz ABVAKABO FNV rovnost pohlaví prostřednictvím analýzy kolektivních smluv v otázkách rozmanitosti a nerovnosti pohlaví, a také řadou jiných způsobů.
- V **Norsku** jsou místní a regionální samosprávy ze zákona povinny každoročně podávat zprávu o svých opatřeních na podporu rovnosti pohlaví. Kromě toho vznikla komise řešící rovné odměňování, její zpráva v roce 2008 vedla k dalším opatřením státních orgánů.
- V **Rumunsku** existuje obecný závazek zúčastněných k zajištění rovnosti.
- Ve **Španělsku** zákon o rovnosti pohlaví z roku 2007 vyžaduje přijetí plánů opatření, jejichž obsah je velmi podobný směrnicím CEMR EPSU, a to jakmile počet zaměstnanců přesáhne 250 (viz rámeček).
- Ve **Švédsku** jsou podobné předpisy vyžadující vypracování plánů opatření, minimální počet zaměstnanců je ale nižší (viz rámeček).
- Ve **Velké Británii** je rovnost pohlaví zakotvována v kolektivních smlouvách v rámci širších závazků, kdy jsou samosprávy povinny analyzovat všechny své strategie a postupy a jejich dopad na podmínky obou pohlaví (jako součást širší rovnosti) a následně přijmout plány k nápravě.

Kompletní odpovědi z uvedených zemí jsou k dispozici na sekretariátech CEMR a EPSU.

Závěry

Vzhledem k omezenosti využití směrnic CEMR a EPSU, a vzhledem k existenci dalších významných faktorů, které stimulují akce k zajištění rovnosti pohlaví, by bylo možné tvrdit, že naše směrnice v mnoha zemích příliš nepomohly a mohou dokonce mnohé mást. Jak jeden respondent – při vysvětlování, proč se směrnice CEMR EPSU nedočkaly širokého rozšíření – poznamenal: „Nechtěli jsme dále komplikovat už tak dost složitou situaci.“

Jiní ovšem měli jiný názor, a to dokonce i v zemích s platnými předpisy o akčních plánech. Několik respondentů považuje směrnice za užitečné jako doplněk místních předpisů. Například dánská organizace regionálních zaměstnavatelů má za to, že „doporučení jako směrnice CEMR/EPSU mohou sloužit jako inspirace při další podpoře rovnosti pohlaví v dánských regionech“. Islandské sdružení zaměstnavatelů uvedlo: „Jsme si jich (směrnic) vědomi a zohlednili jsme je při prosazování Evropské charty pro rovnost pohlaví v místní praxi.“

Naše směrnice mohou také pomoci k dalšímu rozvoji stávajících předpisů a postupů. Maďarská asociace zaměstnavatelů TÖOS oznámila, že v zemi vzniká nový systém přípravy plánů, a aktivně se na něm podílí jejich sekce starostek. Tyto směrnice CEMR EPSU využívají jako materiál do diskuse. „Spolupracujeme s vládou na nových předpisech: jaká data by měly místní samosprávy využívat k přípravě plánů. To se týká nejen rovnosti pohlaví, ale i dalších relevantních skupin a otázek,“ poznamenal zástupce TÖOSu. Další diskutující navrhl provedení analýzy rozdílů mezi směrnicemi a situacemi v jednotlivých státech.

Ne všechny státy vyvinuly účinné předpisy ohledně plánů rovnosti. Pro státy, které je nemají, by tyto směrnice mohly být užitečné a usnadnit přijímání opatření. Zde je při posuzování odpovědí třeba vzít v úvahu i typ respondentů průzkumu. Pobaltské a severské státy jsou v průzkumu nadměrně zastoupeny – což jsou právě země s vyšším podílem žen ve veřejné správě. Státy jižní Evropy s výjimkou Španělska na průzkum nereagovaly. Přitom – opět s výjimkou Španělska – mají nejméně žen ve veřejné správě. Bez odpovědí nelze spolehlivě říci, ale možná se jedná právě o státy, kde by směrnice CEMR EPSU mohly přinést největší užitek. Hrozí také nebezpečí, že v době škrťů ve veřejných výdajích mohou být otázky rovnosti pohlaví považovány za nižší prioritu.

A konečně je v rámci sociálního dialogu třeba připomenout důraz, který je ve směrnicích CEMR/EPSU kladen na zapojení zaměstnanců a jejich odborů do celého procesu. Což v některých státech není vždy běžné.

Doporučení pro sociální partnery

1. Pokračujte v prosazování směrnic: ačkoli všechny státy mají nějaké předpisy o rovnosti pohlaví, tyto nemusí jít tak daleko, jako směrnice CEMR EPSU ,

zejména pokud jde o stanovení praktických opatření a zajištění úplného zapojení odborů (jakožto zástupců zaměstnanců) do procesu.

2. Sledování dopadu škrťů: existuje obava, že škrty ve veřejných výdajích postihnou zejména ženy v místní a regionální samosprávě, že další posun k rovnosti pohlaví bude stále těžší a že může dojít i ke ztrátě dosavadních výtěžků. Je proto důležité, aby místní a regionální orgány zvážily pravděpodobný dopad jakéhokoli snížení výdajů na své zaměstnankyně.

PŘÍPADOVÉ STUDIE Z WORKSHOPU

Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích⁷

Tato charta byla zveřejněna v roce 2006, v návaznosti na předchozí práci CEMR v oblasti rovnosti pohlaví. Jejím cílem je povzbudit místní a regionální orgány k podpoře rovnosti pohlaví v řadě praktických aspektů, nejen slovy.

Místní a regionální orgány byly vyzvány, aby chartu podepsaly a jako signatáři se zavázaly k vypracování akčního plánu do dvou let. Tento plán má stanovit další kroky, vyčleněné zdroje a časový harmonogram realizace. Před přijetím plánů musí proběhnout konzultace se širokým spektrem subjektů, a signatářské úřady by měly pravidelně podávat zprávy o dosaženém pokroku. Charta se zabývá mnoha úkoly místních a regionálních správ, včetně zadávání veřejných zakázek, poskytování a plánování služeb, udržitelným rozvojem, jakož i zdůrazňováním toho, že ženy musí hrát plnou a rovnocennou úlohu v demokratickém rozhodování na místní a regionální úrovni. Obsahuje také článek 11 o místní a regionální správě jako zaměstnavateli.

CEMR považuje chartu (s 1278 signatáři) za „požadavek“ v tom smyslu, že jsou místní a regionální správy po jejím podpisu povinny implementovat dané zásady, ačkoli nejsou povinny je implementovat všechny. Nedávno CEMR také zřídil „observatoř“, která mj. sleduje implementaci charty a pomáhá signatářům s vypracováním akčních plánů a výměnou zkušeností.

Rovnost pohlaví ve Švédsku

První aktivity k prosazení rovnosti pohlaví se ve Švédsku datují až do roku 1970 a toto úsilí je v zemi podporováno napříč politickými stranami. Cílem je, aby „ženy i muži měli stejnou pravomoc utvářet společnost a určovat vlastní životy“. Toho má být dosaženo prostřednictvím čtyř průběžných cílů:

- Rovné rozdělení moci a vlivu;
- Ekonomická rovnost mezi ženami a muži;
- Rovnoměrné rozdělení neplacené péče a péče o domácnost;
- Ukončení násilí mužů na ženách.

K dosažení těchto cílů spustila Švédská asociace místních samospráv a regionů

⁷ <http://www.ccre.org/en/champsactivites/view/3117>

(SALAR) v roce 2008 program ke zrovnoprávnění žen. Tento program je financován grantem v hodnotě 25 milionů eur od švédské vlády. Slouží k distribuci těchto peněz k potřebným aktivitám, má vlastní internetové stránky www.iamstall.nu, zajišťuje školení pracovníků, kteří pak řeší otázky rovnosti pohlaví, provádí výzkum, podporuje výměnu zkušeností. Program také přinesl nástroj k provádění genderových auditů. V posledních letech projektu (2011-13) jeho pracovníci stále šíří znalosti a zkušenosti a pracují na strategii, jak udržet dosažené výsledky při ukončení projektu. Aby místní orgány mohly mít z tohoto programu užitek, musí prokázat, že se politicky rozhodly podpořit cíle programu, např. podepsáním charty CEMR za rovnost (viz výše).

Při vypracování plánů k zajištění rovnosti pohlaví by měly místní samosprávy vzít v potaz „Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů“, který byl na evropské úrovni dohodnut odbory (ETUC) a zaměstnavateli (BUSINESSEUROPE – dříve UNICE, UEAPME a CEEP) v roce 2005. Text rámce byl přeložen do švédštiny a má jasnou podporu obou odborových svazů (Kommunal a Vision) i asociace zaměstnavatelů (SKL) na státní úrovni. Směrnice CEMR EPSU byly zaslány také místním orgánům, těžko však posoudit jejich účinek, protože má Švédsko v tomto směru již podrobné předpisy.

Od roku 2010 se Rada pro rovnost pohlaví žen a mužů účastní i kolektivního vyjednávání. Jejím cílem je sledovat vývoj mezd a pracovních podmínek z hlediska rovnosti pohlaví a navrhnout aktivní opatření ke zrovnoprávnění pracovních podmínek. Odbory i zaměstnavatelé se shodují, že problém je třeba řešit, existují však rozdíly v tom, jak.

Rovnost pohlaví ve Španělsku

V rovnosti pohlaví u španělských zaměstnavatelů došlo k významnému pokroku v důsledku zákona o rovnosti pohlaví přijatého v březnu 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

Klíčovým prvkem zákona je povinnost všech zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci připravovat plány k dosažení „rovného zacházení a příležitostí pro muže a ženy a k odstranění diskriminace na základě pohlaví“ (odstavec 46). Menším zaměstnavatelům se vypracování plánu doporučuje, není to však pro ně povinné. Zákon stanoví kroky, které zaměstnavatelé musí podniknout: analýza situace, definování cílů, stanovení strategie a postupů k jejich dosažení a příprava systémů ke sledování dosaženého pokroku. Znění plánů by měla být sjednána dohodou se zástupci zaměstnanců (odbory).

Na základě tohoto zákona připravila ženská sekce odborového svazu UGT podrobné pokyny k těmto plánům; pokyny už byly využity odborovým svazem zaměstnanců veřejných služeb, FSP-UGT.⁸ Tento model je velmi podobný směrnicím CEMR EPSU, což vysvětluje, proč naše směrnice nebyly ve Španělsku využity. Plány rovnosti pohlaví byly široce implementovány ve veřejných orgánech na místní, regionální a národní úrovni. Studie v roce 2011 ovšem zjistila, že sice

⁸ Podrobný návod byl také vytvořen oficiálně organizací Instituto de la Mujer: „Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa“

obsahují podrobnou analýzu postavení žen a mužů, ale důraz na praktická opatření k nápravě byl mnohem menší.⁹

⁹ Viz dokument Los planes de igualdad en las administraciones publicas, Gemma María Sobrino González, 2011