

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra germanistiky

**“Gleichstellungsbeauftragte” na univerzitách v německy
mluvících zemích**

**Equal Opportunity Officer/Adviser at Universities in German
Speaking Countries**

Diplomová práce

Vypracovala: Kateřina Ulbrichová (AJ-NJ/ZŠ)

Vedoucí práce: Mgr. Jana Valdrová, Ph.D.

České Budějovice 2007

Anotace

Cílem této práce je prostřednictvím osobního a internetového šetření zmapovat náplň práce funkce “Gleichstellungsbeauftragte” (česky pověřenec/pověřenkyň pro rovné příležitosti – PRP) a oblast pravomocí této instituce na univerzitách v německy mluvících zemích (konkrétně v Německu, Rakousku a Švýcarsku).

Dále tato práce pojednává o původu a vzniku funkce PRP v Německu, Rakousku a Švýcarsku, o způsobech financování a pravomocích této funkce v oblasti genderově korektního jazyka a o problematice genderu mainstreamingu v univerzitní oblasti.

V závěru práce jsem se snažila posoudit možnost zavedení a uplatnění funkce PRP v českém akademickém prostředí. Toto posuzování probíhalo na základě rozhovorů se studenty a studentkami vysokých škol, na základě průzkumu prováděného prostřednictvím dotazníku, který měl vypovídat o zájmu studujících o tuto funkci, a v neposlední řadě na základě reakcí studujících na již zmíněný dotazník.

The aim of this thesis is to analyze the scope of employment of Equal Opportunity Officer/Adviser (EOO/A) through personal and internet searching and the field of his/her competence at universities in German speaking countries (concretely in Germany, Austria and Switzerland).

This thesis also deals with the origin and formation of EOO/A in Germany, Austria and Switzerland, about ways of financing and his/her powers in gender correct language and also about problems of gender mainstreaming at university area.

At the end of this thesis I tried to examine the possibility of implementation of EOO/A in Czech academic area. This examination was based on interviews with students of universities, on search made by questionnaire which should show the interest of students in implementation of EOO/A and last but not least on students' reactions to the above mentioned questionnaire.

Děkuji paní Mgr. Janě Valdrové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, za její cenné rady a připomínky.

Dále děkuji panu Mgr. Radku Volejníkovi za inspirativní připomínky a další cenné rady. Rovněž děkuji pověřenkyním pro rovné příležitosti a zaměstnankyním Kanceláře pro ženy Univerzity Augsburg za poskytnutí rozhovorů a užitečných informací k mé práci.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen
uvedených pramenů a literatury.

V Českých Budějovicích dne 23. 4. 2007

.....

Obsah

Úvod	1
1. Funkce pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti (PRP) na univerzitách v německy mluvících zemích.....	3
1.1 Funkce PRP obecně. Problematika českého ekvivalentu názvu funkce PRP.....	3
1.2 Financování funkce PRP.....	4
1.2.1 Financování funkce PRP v Německu	4
1.2.2 Financování instituce pro rovné příležitosti v Rakousku.....	5
1.2.3 Financování funkce PRP ve Švýcarsku	6
1.2.4 Shrnutí	6
1.3 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti	6
1.3.1 Pravomoci instituce pro rovné příležitosti v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách v Rakousku	7
1.3.2 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách ve Švýcarsku	7
1.3.3 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách v Německu.....	9
1.3.4 Shrnutí	10
2. Institucionální podpora rovnosti příležitostí na univerzitách v německy mluvících zemích.....	11
2.1 Legislativa v Německu	11
2.1.1 Pravomoci a náplň funkce PRP/PRPž na příkladu státu Bavorsko	12
2.1.2 Gender mainstreaming na univerzitách	19
2.2 Pracovní skupina pro otázky rovných příležitostí na rakouských univerzitách.....	25
2.2.1 Pracovní skupina pro otázky rovných příležitostí na Univerzitě Vídeň	25
2.2.2 Koordinační pracoviště	26
2.3 Funkce PRP na švýcarských univerzitách	29

2.3.1 PRP na univerzitách ve Fribourgu, St. Gallenu a Curychu	30
2.3.2 PRP na švýcarských odborných vysokých školách	34
2.3.3 KOFRAH	36
3. Otázka zavedení a uplatnění funkce PRP v českém akademickém prostředí.....	37
3.1 Legislativa v ČR	37
3.1.1 ČR jako člen EU a rovnost příležitostí	37
3.1.2 Vláda ČR a politika rovných příležitostí	41
3.1.3 Centra genderových studií a otázka zavedení funkce PRP v ČR	46
3.2 Funkce PRP v českém akademickém prostředí. Odhad vývoje postojů.....	50
3.2.1 Názory studujících VŠ v Česku	52
3.2.2 Zkušenosti studujících s PRP/PRPž na německé Univerzitě Augsburg	58
4. Průzkum na českých vysokých školách (dotazník).....	60
4.1 Provedení průzkumu. Názorná ukázka vyplněného dotazníku.....	60
4.2 Vyhodnocení průzkumu.....	63
Závěr	74
Deutsches Resümee	76
Přílohy.....	80
Seznam použité literatury	104

Úvod

Otázka rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí je v zahraničí velice diskutována a hlavně v německy mluvících zemích se snaží tuto problematiku ve všech sférách společenského života řešit. Velký důraz je kladen na oblast školství a vzdělávání, protože, ať už chceme nebo ne, vzdělávací instituce do jisté míry ovlivňují a formují naše názory a myšlení, proto je dle mého mínění nesmírně důležité, jak se v oblasti školství a vzdělávání přistupuje k genderové problematice a jejímu řešení.

Na univerzitách a také na vysokých odborných školách ¹ v německy mluvících zemích existují funkce pověřence/pověřenkyň (popř. poradce/poradkyně) pro rovné příležitosti mužů a žen (PRP) – německy ‘Gleichstellungsbeauftragte’, popř. pověřenkyně (tuto funkci vykonávají převážně ženy) pro ženské otázky (PRPŽ) ² - ‘Frauenbeauftragte’. PRP se vyskytují na univerzitách v Německu a ve Švýcarsku. V Rakousku existují na univerzitách Pracovní skupiny pro otázky rovných příležitostí (tzv. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen), které zastávají stejnou funkci jako funkce PRP v Německu a ve Švýcarsku.

Pověřenec/pověřenkyň pro rovné příležitosti je orgán, který má nejen na vysokých školách, ale i v podnicích, firmách, na úradech a v dalších institucích podporovat a snažit se zajišťovat rovné příležitosti a rovné postavení mužů a žen.

¹ V německy mluvících zemích existují různé typy vysokých škol – Universität (univerzita) a Fachhochschule (vysoká odborná škola – více vědecky, technicky a odborně zaměřená škola).

² Pracovně budu dále užívat pouze zkratku PRP, protože v některých německy mluvících zemích je funkce Gleichstellungsbeauftragte (PRP) a Frauenbeauftragte (PRPŽ) považována za synonymní (náplň práce těchto institucí je stejná). Více viz kapitola 1.1

Úkolem PRP v akademickém prostředí je zlepšit postavení žen (studentek, ale i kantorek a dalších zaměstnankyň) na univerzitách a zabránit jejich neustálému poškozování a podceňování ve společnosti a celkově pomoci ženám zlepšit přístup ke vzdělávání ve vědeckých a technických oborech. Tento orgán dohlíží také na dodržování zásad genderově korektního způsobu vyjadřování a zároveň řeší i otázku sexuálního obtěžování na pracovišti.

Snažila jsem se osobním a internetovým šetřením zjistit, jaká je náplň práce funkce PRP, jaké jsou její kontrolní pravomoci při dodržování zásad genderově korektního způsobu vyjadřování, kým je tato funkce financována a komu je podřízena. Díky semestrálnímu studijnímu pobytu na německé Univerzitě Augsburg jsem měla možnost osobně se s touto funkcí setkat a prostřednictvím rozhovorů s tamějšími PRP a pracovníci Kanceláře pro ženy (Frauenbüro) blíže poznat náplň práce těchto orgánů a zamyslet se nad zavedením a uplatnitelností takových orgánů v českém akademickém prostředí. Na základě mnou vypracovaného dotazníku jsem provedla v řadách studujících různých vysokých škol průzkum, jehož výsledky vypovídají o zájmu studujících o funkci PRP.

Zároveň jsem oslovila vedení některých českých vysokých škol a zeptala se jich, zda uvažují v budoucnosti o zavedení této funkce a jaký je jejich názor na rovnost příležitostí na vysokých školách. V ČR dosud přetrvávají tradiční stereotypy a zároveň existují obrovské mezery v legislativě, která by měla problematiku rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí řešit, ale to jsou všechno věci, které se, pokud budeme alespoň trochu chtít, dají časem změnit.

Doufám, že moje práce poslouží jako vhodný podnět pro zamyšlení nad problematikou rovnosti příležitostí na vysokých školách a že mnohá vedení VŠ alespoň zváží zavedení funkce PRP, popř. zavedení některých změn, které alespoň malým dílem přispějí ke zlepšení problematiky rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí v oblasti vzdělávání.

1. Funkce pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti (PRP) na univerzitách v německy mluvících zemích

1.1 Funkce PRP obecně. Problematika českého ekvivalentu názvu funkce PRP

Funkce pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti mužů a žen (PRP) je na univerzitách v německy mluvících zemích zřizována hlavně proto, aby pomohla zkvalitnit vzdělávání na VŠ, aby na univerzitách nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví ze strany vyučujících a celkově ze strany vysokoškolského vedení.

PRP na vysokých školách pomáhá studentkám i studentům zvládat a řešit obtížnou finanční situaci (např. studentům a studentkám při studiu s dítětem), bránit se a bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, získávat stipendia (především stipendia pro ženy v oblasti vědy, techniky a dalšího vzdělávání – např. v doktorandských studiích). Studujícím s dětmi pomáhá tato funkce s finančními problémy, s organizací studijního rozvrhu, dále jim pomáhá zajišťovat hlídání dětí prostřednictvím míst ve školkách (např. německá Univerzita Augsburg má svou vlastní školku pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň a také pro děti studentů a studentek).

PRP vykonává také poradenskou funkci. Radí studentům/studentkám, vyučujícím, ale i ostatním zaměstnancům a zaměstnankyním školy v případech sexuálního obtěžování a pomáhá takové situace (samozřejmě diskrétně) řešit, dále poskytuje rady např. v otázkách kariéry. PRP pomáhá při přehlížení studujících žen vyučujícími (mnoho učitelů totiž zastává názor „místo ženy je doma u plotny“), dohlíží na to, aby prestižní funkce na univerzitě získávaly také ženy, aby ženy měly přístup k finančně zajímavým úkolům a pozicím jako muži. Organizací a spoluúčastí na různých projektech se PRP snaží o to, aby neustále rostl počet žen ve vědeckých a technických oborech.

Zároveň funkce PRP dbá na univerzitách na genderově jazykovou korektnost univerzitních spisů a dokumentů, účastní se přijímacích pohovorů, zasedání školní rady a jiných grémií a zasahuje v případě diskriminujícího jednání ze strany univerzity.

Je nutné podotknout, že v některých německy mluvících zemích jsou názvy pro PRP tedy - *Gleichstellungsbeauftragte* a *Frauenbeauftragte* - považovány za synonymní (např. jak uvádí zdroj <http://de.wikipedia.org/wiki/Frauenbeauftragte> (náhled leden 2007): „*Eine Gleichstellungsbeauftragte (auch: Frauenbeauftragte oder Frauenvertreterin) ist eine Person oder eine Institution innerhalb einer Behörde, einer Gemeinde oder eines Unternehmens, die sich mit der Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern befasst. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird in der Regel von einer Frau wahrgenommen.*“). Obě funkce mají téměř stejnou náplň práce, obě se zabývají rovností pohlaví a rovností příležitostí mužů a žen, proto lze i v češtině obě funkce překládat jako pověřenec/pověřenkyň pro rovné příležitosti, i když se český doslovný překlad, jak bylo již v úvodu práce zmíněno, liší.

1.2 Financování funkce PRP

1.2.1 Financování funkce PRP v Německu

V Německu se na financování projektů, stipendií a dalších programů spojených s funkcí PRP podílejí částečně vysoké školy samy a částečně ministerstva (např. Ministerstvo kultury, Ministerstvo školství, Ministerstvo pro vědu, výzkum a umění a další).³

³ Názvy těchto ministerstev se v jednotlivých spolkových zemích liší.

Např. v Bavorsku jsou náklady spojené s touto funkcí financovány Ministerstvem pro vědu, výzkum a umění (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ⁴). Stejnou částku jako od Ministerstva pro vědu, výzkum a umění by instituce PRP a Kancelář pro ženy (Frauenbüro, více viz str. 18) měla dostat i od univerzity a z těchto financí, které pocházejí z tzv. Vysokoškolského a vědeckého programu (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm ⁵), jsou hrazeny všechny projekty, všechna stipendia a zaměstnanci a zaměstnankyně Kanceláře pro ženy. Je zajímavé, že lidé vykonávající funkci PRP vykonávají tuto funkci pouze na vedlejší pracovní úvazek a nejsou za ni zvlášť placeni, věnují se této práci v podstatě ve svém volnu a dobrovolně.

1.2.2 Financování instituce pro rovné příležitosti v Rakousku

Stejně tak tomu je i v Rakousku, kde problematiku rovných příležitostí, jak bylo již v úvodu zmíněno, řeší tzv. Pracovní skupina pro otázky rovných příležitostí (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - AKG), jejíž členové a členky vykonávají tuto práci také ve svém volném čase a nejsou za ni zvlášť placeni. Členové a členky této pracovní skupiny mají tuto práci jako vedlejší činnost ke svému hlavnímu pracovnímu úvazku. Tato skupina je nezávislým spolkem a nepodléhá žádnému vyššímu orgánu. V případě vídeňské univerzity (<http://www.univie.ac.at/de/>, únor 2007) získává tamější pracovní skupina finanční částky na uskutečňování plánu na podporu žen (Frauenförderungsplan) od rektorátu (tedy od univerzity), ale způsoby financování této pracovní skupiny se ovšem na ostatních rakouských univerzitách mohou lišit.

⁴ <http://www.stmwfk.bayern.de/ministerium/index.html>, březen 2007

⁵ http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/ha2/abt_iaa/ref_iaa4/programm/index.html, únor 2007

1.2.3 Financování funkce PRP ve Švýcarsku

Ve Švýcarsku jsou mzdové náklady, dále materiální náklady (např. účty za telefon), výlohy spojené s cestováním a dalším vzděláváním osoby ve funkci PRP hrazeny z jedné poloviny univerzitou/vysokou odbornou školou a z druhé poloviny tzv. Spolkovým úřadem pro odborné vzdělávání a technologii (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT, <http://www.bbt.admin.ch/>, leden 2007).

1.2.4 Shrnutí

Souhrnně by se tedy dalo říci, že na financování funkce PRP a výdajů spojených s náplní této funkce (financování stipendií, projektů, programů a dalších administrativních výloh spojených s touto funkcí) se v německy mluvících zemích podílejí částečně univerzity a částečně ministerstva a spolkové úřady, jichž se tematika rovnosti pohlaví a rovných příležitostí na univerzitách (samozřejmě nejen zde) týká.

1.3 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti

Co se týče genderové korektnosti jazyka, tak řeč jako taková v sobě odráží stav rovnosti, je součástí kultury. Odráží v sobě společenské povědomí, mění ho a ovlivňuje ho a je do jisté míry i projevem postoje k rovnosti mužů a žen, proto je důležité, jak se ve společnosti s jazykem zachází. V členských státech EU a v dalších evropských politických organizacích (např. UNESCO, UNO) a komisích platí určité směrnice týkající se používání genderově neutrálního jazyka (též se užívají názvy jako nichtsexistische Sprache, non-sexist language – lze zadat jako hesla do internetového vyhledavače a získat více informací).

1.3.1 Pravomoci instituce pro rovné příležitosti v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách v Rakousku

V Rakousku byl již v roce 1995 vydán oběžník Spolkového ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, <http://www.bmbwk.gv.at/>, leden 2007) o vyučovacích principech týkajících se rovnosti žen a mužů na zemských školních radách, pedagogických akademiích a všech dalších pedagogických institucích. V roce 2002 pak vyšel 2. ministerský oběžník, který byl doplněn o směrnice, které radí, jak se lze vyhnout užívání sexistických jazykových forem a který se zcela intenzivně zaměřuje na oblast kultury a vědeckého života. Rakouské univerzity by se tedy měly těmito oběžníky řídit a Pracovní skupiny pro otázky rovných příležitostí na to pouze dohlížejí a v případě výskytu genderové nekorektnosti jazyka zasahují (např. upozorní univerzitní vedení a požadují nápravu).

1.3.2 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách ve Švýcarsku

I když Švýcarsko není členským státem EU, bylo v jeho legislativě rovněž zakotveno používání genderově neutrálního (korektního) jazyka. Švýcarská Univerzita Fribourg (<http://www.unifr.ch/home/welcome.php>, únor 2007) se např. řídí ustanovením - *Doporučení k jazykově rovnému zacházení žen a mužů (Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann* ⁶) vypracovaným Státní kanceláří a Úřadem pro vydávání zákonů a schváleným Státní radou 31. března 1998. Obecně je stanoveno, že ve všech dokumentech musí být vždy zahrnuta obě pohlaví, popř. musí být pohlaví neutralizováno, aby tak nedocházelo k diskriminaci jednoho nebo druhého pohlaví.

⁶ <http://www.unifr.ch/fem/images/content/pdf/conseils/GTR-empf.pdf>, únor 2007

Na švýcarských univerzitách (ale i na univerzitách ve všech ostatních německy mluvících zemích) existují nařízení a vyhlášky pro správné používání jazyka a některé univerzity dokonce vydávají brožury o genderově korektním jazyce a jeho používání. Jednou z univerzit, kde existuje nařízení o genderové korektnosti jazyka a kde byla vydána příručka jazykové korektnosti, je např. Univerzita Curych (<http://www.unizh.ch/>, leden 2007).

Nařízení zní:

„Für die zentrale Universitätsverwaltung der Universität Zürich gilt, dass in fortlaufenden Texten, insbesondere in allen Arten von Publikationen, ausschliesslich Vollformen^a, geschlechtsneutrale^b oder geschlechtsabstrakte Ausdrücke^c sowie Umformulierungen^d zu verwenden sind. Auf Kurzformen^e jeglicher Ausprägung ist zu verzichten.“⁷ (Leitfaden, Seite 6)

^a Vollformen – die Assistentin und der Assistent, Ärztinnen und Ärzte

^b geschlechtsneutrale Ausdrücke – die Kranken, die Jungen

^c geschlechtsabstrakte Ausdrücke – der Mensch, das Individuum

^d Umformulierungen – wer, alle, diejenigen, jene

^e Kurzformen – Lehrer/innen, Student/in

⁷ http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/leitfaden_2003.pdf, únor 2007

„Pro centrální univerzitní vedení Univerzity Curych platí, že v běžných textech, zejména ve všech druzích publikací budou používány výhradně plné formy^a, rodově neutrální^b nebo abstraktní výrazy^c a přeformulování^d. Od krácených tvarů^e jakéhokoli charakteru se upouští.” (Příručka, str. 6)

^a plné formy – asistentka a asistent, lékařky a lékaři

^b rodově neutrální výrazy – nemocní, mladí

^c rodově abstraktní výrazy - člověk, individuum

^d přeformulování – kdo, všichni, ti, ony

^e krácené tvary – učitel/ka, student/ka

1.3.3 Pravomoci funkce PRP v oblasti jazykové korektnosti na univerzitách v Německu

Němčina, stejně jako mnoho ostatních jazyků, v minulosti používala z historických a lingvistických důvodů převážně maskulinní formy. 5. prosince 2001 v Německu vstoupil v platnost § 1 odstavec 2 Spolkového zákona o rovném zacházení (Bundesgleichstellungsgesetz, BGleiG 2001), ve kterém je zakotvena genderová korektnost jazyka všech právních a administrativních dokumentů. Právě funkce PRP se na německých vysokých školách snaží rozšiřovat myšlenku genderové korektnosti jazyka nejen do všech písemných dokumentů, ale i do výkladů a přednášek všech vyučujících. Proto se funkce PRP na vysokých školách snaží pořádat pro zaměstnance a zaměstnankyně různá školení o genderové korektnosti jazyka.

Kanceláře pro ženy a funkce PRP na univerzitách v Bavorsku dohlíží na genderovou korektnost jazyka všech univerzitních dokumentů, ale není tomu tak, že by pověřenci a pověřenkyně pro rovné příležitosti četli úplně každý dokument vydaný univerzitou. Konkrétně na Univerzitě Augsburg (<http://www.uni-augsburg.de/>, leden 2007) všeobecně platí, že úřední jazyk všech dokumentů nesmí jakýmkoli způsobem

diskriminovat jedno nebo druhé pohlaví. Veškeré univerzitní dokumenty, spisy, formuláře, nařízení atd. musí být psány neutrálním, tedy genderově korektním jazykem – tzn. musí zahrnovat mužské i ženské formy (např. v oslovení atd.), popř. genderově neutrální výrazy, aby nedocházelo k diskriminaci jednoho či druhého pohlaví. Stejně tak to funguje i na většině německých univerzit.

1.3.4 Shrnutí

V praxi samozřejmě není možné, aby PRP uhlídala genderovou korektnost všech dokumentů a vyhlášek vydaných vysokými školami, proto na většině vysokých škol v německy mluvících zemích platí nařízení, které se týká genderové korektnosti jazyka. Většina univerzit dokonce vydala i příručku o jazykové rovnosti žen a mužů (často pod názvem Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann – webové adresy se liší, ale tyto příručky lze většinou dohledat na stránkách jednotlivých univerzit), na jejímž vzniku se funkce PRP také podílí. Příručky obsahují mnoho příkladů, týkajících se genderově neutrálního jazyka a správného používání těchto příkladů.

Funkce PRP se tedy na univerzitách v německy mluvících zemích prostřednictvím školení a spoluprací na brožurách a příručkách týkajících se této tematiky podílí na vzdělávání v oblasti genderově korektního jazyka. Genderová korektnost jazyka je součástí univerzitních vyhlášek a nařízení a všechny univerzitní orgány, členové a členky akademického sboru, studenti a studentky by se těmito vyhláškami a nařízeními měli řídit, aby nedocházelo k diskriminaci jednoho či druhého pohlaví.

2. Institucionální podpora rovnosti příležitostí na univerzitách v německy mluvících zemích

2.1 Legislativa v Německu

Německo je země skládající se ze 16 spolkových zemí. V každé spolkové zemi najdeme na univerzitách funkci pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti mužů a žen (dále jen PRP). Po prozkoumání několika univerzitních webových stránek jsem zjistila, že tyto funkce jsou v každé spolkové zemi SRN financovány a organizovány zcela podobně, náplň jejich práce je stejná (může být užší či širší). Existují ale jisté odlišnosti v pojmenování této funkce. Na některých univerzitách nalezneme označení “Gleichstellungsbeauftragte” (která je součástí Gleichstellungsbüro – Kanceláře pro rovné příležitosti, popř. s touto kanceláří spolupracuje), na jiných označení “Frauenbeauftragte” (je součástí Frauenbüro – Kanceláře pro ženy, popř. s touto kanceláří pouze spolupracuje).

Funkce PRP byla nejprve zřizována na komunálních úrovních na základě Spolkového zákona o rovném zacházení (tzv. Bundesgleichstellungsgesetz, BgleiG ⁸), platícího pro všechny spolkové země Německa a na základě Ústavy Spolkové republiky Německa (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland – viz Příloha č. 1). V jednotlivých spolkových zemích pak ještě platí Zemské zákony o rovném zacházení (tzv. Landesgleichstellungsgesetz, LGG). Na univerzitách je tato funkce zřizována na základě zemských univerzitních zákonů, ve kterých jsou zakotveny pravomoci a náplň práce této funkce.

⁸ http://www.rechtliches.de/info_BGleiG.html, leden 2007

Zemské zákony o rovném zacházení (názvy těchto zákonů se v jednotlivých spolkových zemích liší) byly postupně uzákonňovány od roku 1991 do roku 2005 ve všech zemích SRN⁹. Pokud není v dané spolkové zemi vydán vysokoškolský zákon, ve kterém je zakotvena rovnost pohlaví a rovnost příležitostí, tak se Zemským zákonem o rovném zacházení řídí všechny univerzity a vysoké odborné školy. Funkce PRP by totiž podle zákona měla být zřizována na pracovištích, kde je 100 a více zaměstnaných. Např. v Bavorsku existuje Bavorský zákon o rovném zacházení (Bayerisches Gleichstellungsgesetz, BayGlG 1996, výňatky ze zákona týkající se funkce PRP - viz příloha č. 3) pro nevědeckou oblast a zároveň Bavorský vysokoškolský zákon (Bayerisches Hochschulgesetz, BayHSchG, výňatky ze zákona týkající se funkce PRP - viz příloha č. 2), ve kterém jsou zakotveny zákony týkající se rovnosti příležitostí v akademické oblasti.

2.1.1 Pravomoci a náplň funkce PRP/PRPž na příkladu státu Bavorsko

Během svého studijního pobytu na německé univerzitě v Augsburgu (Erasmus - Socrates program) jsem měla možnost osobně se s touto funkcí – pověřenkyní/pověřencem pro rovné příležitosti mužů a žen setkat. Prostřednictvím rozhovorů se zaměstnankyněmi pracujícími v tomto oboru a prozkoumáním webových stránek Univerzity Augsburg¹⁰ jsem získala mnoho cenných informací.

⁹ Více informací viz <http://de.wikipedia.org/wiki/Landesgleichstellungsgesetz#Geschlechter-Gleichstellung>, prosinec 2006

¹⁰ Informace týkající se institucí zabývajících se problematikou rovnosti příležitostí nalezneme na stránkách: <http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/beauftragte/>, <http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/gleichstellung/>, únor 2007

V Bavorsku se na vysokých školách o rovné příležitosti obou pohlaví starají dokonce tři instituce, a sice - *Gleichstellungsbeauftragte* (pověřenec/pověřenkyň pro rovné příležitosti - PRP), *Frauenbeauftragte* (pověřenec/pověřenkyň pro ženské otázky – PRPž), a také *Frauenbüro* (Kancelář pro ženy). Náplň práce těchto tří institucí je vesměs podobná, liší se oblastí působnosti.

Gleichstellungsbeauftragte (PRP) je funkce, která podle Bavorského zákona o rovném zacházení (BayGlG 1996) dohlíží na dodržování tohoto zákona u personálu v nevědecké oblasti (což zahrnuje tedy všechny ostatní zaměstnance a zaměstnankyně univerzity s výjimkou studujících a vyučujících), tzn. že dohlíží na to, aby byl na celé univerzitě dodržován Zákon o rovném zacházení a plán/koncept, který se zabývá řešením problematiky rovných příležitostí mužů a žen (tzv. Gleichstellungskonzept). Takový plán/koncept si vytvoří každá univerzita sama. PRP podporuje univerzitu v prosazování konceptu pro rovné příležitosti mužů a žen, účastní se pravidelně konaných pohovorů osobních oddělení, dále vlastní iniciativou přispívá k dodržování rovných příležitostí mužů a žen, snaží se všeobecně zlepšit postavení žen ve společnosti, snaží se o lepší sjednocení kariéry a rodiny jak u žen, tak i u mužů. Dále se PRP účastní všech akcí a zasedání, které jakýmkoli způsobem souvisí s rovnými příležitostmi mužů a žen (např. akcí a přednášek týkajících se rodiny, povolání atd.). PRP poskytuje odborné rady týkající se této problematiky – tedy problematiky diskriminace založené na pohlaví. Funkce PRP je jmenována vždy na dobu tří let s možností prodloužení a je podřízena vedení personálního oddělení, popř. vysokoškolskému vedení pro nevědecký personál. (Více informací o funkci *Gleichstellungsbeauftragte* – viz příloha č. 3)

Co se týče funkce *Frauenbeauftragte (PRPž)*, ta je volena z vědecky či umělecky činného personálu zaměstnaného na univerzitě na plný úvazek. Na německých univerzitách existuje většinou ve dvojí podobě – a sice celouniverzitní pověřenec/pověřenkyň pro ženské záležitosti (*Universitätsfrauenbeauftragte* – tato funkce je volena univerzitním

senátem) a fakultní PRPŽ (*Fakultätsfrauenbeauftragte* – tato funkce zastupuje jednotlivou fakultu, je fakultní radou volena na 2 roky a je fakultní radě podřízena). Jak již sám název této funkce napovídá – *Frauenbeauftragte* (Frau = žena, Beauftragte = pověřenec/pověřenkyň) hájí hlavně práva žen na univerzitě. Obecně řečeno PRPŽ dbá na to, aby nebyly osoby ženského pohlaví jakýmkoli způsobem znevýhodňovány v oblastech vysokoškolského studia a vědy, snaží se prosazovat rovnost mužů a žen v akademické oblasti (tzn. studentů/studentek, členů/členek učitelského sboru). Zároveň dbá na to, aby univerzitní prostředí bylo prostředím rovných příležitostí jak pro muže, tak i pro ženy. Je členkou Rady žen (Frauenbeirat). Zasedání této rady se koná jednou za semestr. PRPŽ zde informuje všechny členy/členky akademického sboru o aktuální situaci studentek a vědeckých pracovníků na univerzitě, snaží se řešit problémy související s rovnými příležitostmi mužů a žen v akademickém prostředí. Dále se funkce PRPŽ účastní zasedání vysokoškolského grémia (ve školním senátu se PRPŽ snaží prosadit navýšení počtu žen kandidujících na profesuru, navýšení počtu studentek zapojujících se do odborné činnosti a výzkumů, dbá na to, aby univerzita zahrnovala a zapojovala ženy do svých projektů a budoucích plánů). PRPŽ se snaží získávat doktorandská a habilitační stipendia pro studentky, poskytuje veškeré informace ohledně těchto stipendií, dále pomoc při žádosti o tato stipendia a další věci spojené se získáváním těchto stipendií. PRPŽ poskytuje studentkám informace o sexuálním obtěžování (např. o tom, co je a co není zahrnuto pod sexuální obtěžování), rady, jak se zachovat a jak postupovat v případě sexuálního obtěžování atd. (Více informací o funkci *Frauenbeauftragte* – viz příloha č. 2).

PRP/PRPž Univerzity Augsburg úzce spolupracují s PRP/PRPž mnichovské univerzity - Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München ¹¹. Mnichovská univerzita vydala koncem 90. let tzv. „Zwischenbilanz – Frauenbeauftragte an der Ludwig-Maximilians-Universität München 1988-1998“ ¹². Jedná se o hodnocení práce instituce PRPž za 10 let – jaký je přínos této funkce pro mnichovskou univerzitu, co se zlepšilo v problematice rovných příležitostí mužů a žen nebo na čem je ještě třeba v budoucnosti více pracovat. Jednoznačně ale z této bilanční zprávy vyplývá, že zavedení této funkce na mnichovské univerzitě přineslo pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně školy a pro studenty/studentky mnoho pozitiv.

¹¹ <http://www.uni-muenchen.de/index.html>, leden 2007

¹² Ziegler, Eda: *Frauenbeauftragte an der Ludwig-Maximilians-Universität München 1988 – 1999, Eine Zwischenbilanz*. München, Wintersemester 1998/99. Bez ISBN.

Jak uvádí tato bilance (Ziegler, 1998/99:4), v roce 1988 vyšla novela bavorského vysokoškolského zákona. S touto novelou byla zavedena na bavorských univerzitách instituce PRPŽ, která má zajišťovat rovné příležitosti pro všechny studenty/studentky, členy/členky akademického sboru a dále dbát na to, aby nebyly studentky, učitelky, profesorky, docentky, vědkyně jakýmkoli způsobem diskriminovány na základě pohlaví v oblasti vzdělávání. PRPŽ LMU se snaží komunikovat a spolupracovat s ostatními kolegy/kolegyněmi nejen v oblasti Mnichova a spolkové země Bavorska, ale také na celém území Spolkové republiky Německa. PRPŽ LMU má právo účastnit se shromáždění týkajících se vzdělávání a dále má právo účastnit se zasedání školního senátu (dnes již i s právem hlasovat). V senátě se PRPŽ snaží především prosadit, aby počet žen žádajících o profesuru neustále rostl, aby tedy byly ženy ze strany univerzity co nejvíce podporovány v dalším vzdělávání. Na ostatních zasedáních (v komisích a vysokoškolských grémiích) PRPŽ dbá na zohledňování všech aspektů rovných příležitostí mužů a žen v otázkách vysokoškolské politiky – tedy nejen v budoucích plánech a projektech univerzity, ale též v interním uspořádání univerzity. Dále PRPŽ LMU poskytuje informace zájemkyním o postdoktorandská a habilitační stipendia a zároveň předkládá žádosti o tato stipendia komisi, která rozhoduje o udělení nebo neudělení těchto stipendií – tzv. „Kommission für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“¹³ (Komise na podporu mladých vědeckých talentů).

¹³ Více informací na:

http://www.uni-muenchen.de/forschung/wiss_nachwuchs/habilitationen/frauenfoerd/index.html

PRPŽ LMU mají každý týden konzultační hodiny, při kterých nejenom studenti a studentky, ale také učitelé/učitelky, profesori/profesorky, docenti/docentky využívají služeb a práce PRPŽ. Studenti a studentky, členové a členky akademického sboru hledají informace týkající se problematiky rovných příležitostí, žádají o rady v otázkách týkajících se problémů se studiem, problémů na pracovišti a problémů v oblasti sociální sféry (např. těhotné studentky a studenti/studentky již studující s dítětem mají problémy se sestavováním a organizací rozvrhu, s plánováním kariéry, problémy se zkouškami, problémy s nástupem do školy po mateřské dovolené, s volbou oboru, předmětů, s nechtěným těhotenstvím u studentek, s přerušením studia kvůli těhotenství, s finančními problémy, problémy s diskriminací a znevýhodňováním ze strany vyučujících atd.). Mimo tuto práci dále PRPŽ iniciují, rozvíjejí a podílejí se společně s ostatními PRPŽ z vnitřních a vnějších univerzitních institucí na projektech genderového výzkumu. V této bilanční zprávě LMU (Ziegler, 1998/99:12) nalezneme také profil ideálních vlastností, které by měla funkce PRPŽ mít – trpělivost, neúnavnost, “hroší kůže”, toleranci vůči frustraci, sebejistotu, přesvědčivost, odvážnost, “nervy z oceli” – z těchto vlastností můžeme usoudit, že se jedná o velice náročnou práci.

PRP/PRPŽ na bavorských univerzitách jsou většinou zaměstnanci/zaměstnankyně, kteří tuto funkci vykonávají jako vedlejší práci ke svému hlavnímu pracovnímu úvazku, což samozřejmě vede k tomu, že se např. během pěti let v této funkci vystřídá 2-3 zaměstnanců/zaměstnankyň, protože se už dále této funkci např. z časových důvodů nemohou věnovat.

Třetí institucí, která se na bavorských univerzitách stará o rovnost příležitostí, je tzv. *Kancelář pro ženy - KPŽ* (Frauenbüro). Zaměstnanci a zaměstnankyně KPŽ pracují v této funkci po delší dobu a věnují se této práci na hlavní pracovní úvazek (i když mnohdy jenom na poloviční pracovní úvazek). Náplň práce zaměstnanců a zaměstnankyň KPŽ je v podstatě stejná jako náplň práce funkce PRP/PRPŽ, ale má mnohem širší rozsah.

Zaměstnanci a zaměstnankyně KPŽ se jednou za rok účastní setkání (na úrovni Spolkové republiky Německa) s ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi ze všech spolkových zemí Německa pracujícími v této oblasti a dvakrát za rok se zaměstnanci a zaměstnankyněmi z celého Bavorska. Na těchto setkáních si pak vzájemně vyměňují informace, debatují o nových vyhláškách a zákonech týkajících se problematiky rovnosti pohlaví, představují nové koncepty, programy a projekty pro zlepšení rovných příležitostí mužů a žen na univerzitách. Závěry a veškeré informace z těchto setkání pak dále sdělují právě funkcím PRP/PRPŽ na jednotlivých univerzitách, tím zaručují neustálou informovanost těchto pracovníků a pracovníc v této oblasti. Dalo by se tedy říci, že na bavorských univerzitách instituce KPŽ působí jako koordinační orgán pro PRP a PRPŽ.

Pokud nějaký student nebo studentka přijde do KPŽ např. s problémem sexuálního obtěžování ze strany pedagoga či pedagožky, tak se tento problém řeší dále přímo s pověřencem/pověřenkyní té příslušné fakulty (Fakultätsfrauenbeauftragte), na které k incidentu došlo, nebo to popř. řeší s celouniverzitní/m PRPŽ (Universitätsfrauenbeauftragte).

Dále se KPŽ zabývají shromažďováním a zpracováním statistických údajů např. o počtu studujících na univerzitě, o počtu kandidujících na docenturu/profesuru, o počtu studentů/studentek studujících s dítětem atd. Úkolem zaměstnanců a zaměstnankyň KPŽ je také zpracovat výroční zprávu, ve které informují nejenom vedení školy, ale i veřejnost o své dosavadní práci, různých projektech a svých dalších plánech.

PRP/PRPŽ a KPŽ se na německých univerzitách a vysokých odborných školách podílejí na tzv. gender mainstreaming projektu (viz kapitola 2.1.2 Gender mainstreaming na univerzitách).

V Německu existuje Spolková konference PRP a PRPŽ vysokých škol (BuKoF, <http://www.bukof.de/>, leden 2007). Jedná se o sjednocení všech PRP a PRPŽ univerzit, vysokých odborných škol, uměleckých vysokých škol a církevních vysokých škol

v Německu. Toto sdružení slouží k prosazování společných cílů, především v oblasti podpory žen a odbourávání jistého znevýhodňování žen na vysokých školách. BuKoF zastupuje zájmy žen na vysokých školách na spolkové úrovni a vůči Evropské unii. Za tímto účelem spolupracuje tedy BuKoF s dalšími institucemi, spolky a sdruženími.

2.1.2 Gender mainstreaming na univerzitách

Výraz gender mainstreaming (GeM) pocházející z angličtiny se prosadil v evropských zemích jako odborný termín: „**gender** označuje tzv. *sociální rod, který je na rozdíl od biologického rodu proměnlivou, manipulovatelnou komponentou: představuje společensky a kulturně definované role, práva, povinnosti, zájmy žen a mužů*“. Výraz **mainstreaming** označuje „*strategie, jejichž cílem je zahrnout aspekt rovnosti pohlaví do všech politických rozhodovacích procesů na všech úrovních*“. (In <http://www.mpsv.cz/cs/943>, leden 2007, dále více info viz Ministerium für Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt)

GeM představuje dnes jeden z nejučinnějších nástrojů k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Jedná se o „postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tzn. že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví by bylo negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval.“ (In http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Metodika_rovnost.pdf, leden 2007, str. 64)

Jak uvádí webové stránky <http://www.mpsv.cz/cs/943>, gender mainstreaming by se měl důsledně aplikovat i do všech existujících sfér každodenního života (napříč celou společností), a to i do těch sfér, které se mohou na první pohled zdát jako genderově

neutrální (např. finance, životní prostředí, doprava, atd.). Aby metoda gender mainstreamingu byla úspěšně prováděna, je nutné ve všech politikách disponovat genderově senzitivními statistikami, které neupřednostňují ani jedno z pohlaví. Na základě příslušných dat je možné provést výše uvedenou genderovou analýzu, na kterou pak navazuje konkrétní specificky zaměřené řešení.

V češtině zatím nenalezneme ekvivalentně odpovídající výraz pro tento termín, ale s tímto problémem se potýkají i jiné země, proto se tedy jednotného termínu - gender mainstreaming - užívá k usnadnění vzájemné komunikace a všeobecného porozumění. Ovšem podle mého názoru tento odborný termín není srozumitelný pro širokou veřejnost, proto se mi líbí název, který ve své knize *Gender a společnost (2006:157)* použila Valdřová - „*nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími*“, který je podle mě srozumitelnější širší veřejnosti a vystihuje hlavní podstatu tohoto odborného termínu.

Podle zdroje <http://www.mpsv.cz/cs/940> aplikaci této metody aktivně podporuje i většina mezinárodních organizací – např. Rada Evropy, Evropská unie (k prosazování rovnosti příležitostí zavazuje státy EU článek 3 odst. 2 Amsterdamské smlouvy z roku 1999), Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Organizace spojených národů a další. Jsem velice ráda, že i vláda České republiky tuto metodu rovněž uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (viz vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001).

V době mého studijního pobytu (Erasmus-Socrates program) na německé univerzitě v Augsburgu mi vedoucí tamější Kanceláře pro ženy poskytla brožuru *Gender Mainstreaming na Univerzitě Augsburg* týkající se projektu GeM na této univerzitě. Projekt GeM byl senátem Univerzity Augsburg schválen 19. listopadu 2003. Vedoucí tohoto projektu byla právě univerzitní pověřenkyně pro rovné příležitosti Prof. Dr. Hildegard Macha. Tato brožura slouží jako konkrétní příklad podoby GeM projektu a jeho aplikace do univerzitní struktury.

V brožuře GeM projektu Univerzity Augsburg čtenářky a čtenáři naleznou vysvětlení termínu GeM, hlavní cíle GeM a postupy při uplatňování těchto cílů na Univerzitě Augsburg, praktická opatření GeM, výsledky tohoto procesu a jeho evaluaci.

Účastníky a účastnicemi tohoto projektu jsou všichni/všechny potenciální členové/členky univerzity a do tohoto projektu jsou zahrnuty všechny roviny a obory univerzity. Mezi cíle tohoto projektu patří: trvale upevnit rovnost pohlaví ve všech oborech a rovinách univerzity a učinit tak univerzitu genderově kompetentní institucí. V univerzitní rovině je nasazením GeM jako nástroje na řízení organizačního vývoje usilováno o iniciaci strukturální změny a u všech členek/členů univerzity, kteří provádějí, připravují a kontrolují rozhodovací procesy, aktivovat jejich genderové povědomí. V praxi to znamená poskytnout ženám a mužům stejné šance v jejich profesní (popř. vědecké) kariéře, zvýšit podíl žen na profesurách, zajistit, aby univerzita byla místem, které poskytne oběma pohlavím tzv. „work-life-balance” (In Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg, 2006:3) – rovnováhu mezi prací a rodinou.

Na realizaci, řízení a kontrolu tohoto procesu bylo vytvořeno sdružení 5 grémií a skupin Univerzity Augsburg – tzv. „Kolektivní aktéři/aktérky” (In Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg, 2006:4). Členy tohoto sdružení jsou: řídicí skupina, univerzitní vedení, senátní výbor pro problematiku rovnosti, rada žen, projektová skupina. Na následující stránce naleznete naskenovaný obrázek, který znázorňuje aplikaci GeM projektu na Univerzitě Augsburg.

Gender mainstreaming prakticky v deseti modulech:



(Zdroj: Projektgruppe Gender, Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg, Augsburg 2006, str. 4)

1. Politika komunikace

Týká se poskytování zpráv na univerzitních grémiích, informování univerzitně interní a externí veřejnosti, včetně úrovně politické (tisk, veřejnost, nositelé mandátu).

Komunikace o tomto procesu a jeho výsledcích jsou nezbytnou součástí projektu jako takového. Prostřednictvím otevřené komunikační politiky se optimalizuje zavedení GeM na univerzitě.

2. Genderové tréninky/školení

U GeM je uplatňována tzv. „Top-Down-Strategie“ – strategie, která jde směrem shora dolů. Trénink genderové sensibility (různé workshopy) tedy jde směrem od nejvyšších orgánů univerzitního vedení k těm nejnižším institucím. Na trénincích se podílejí tzv. Gender-

Beauftragte (pověřenec/pověřenkyň pro gender), jimiž jsou profesori a profesorky jednotlivých fakult. Tito společně s PRP/PRPž dohlíží na projekt GeM a ženou proces GeM kupředu.

3. Cílové dohody s fakultami

Vedení školy jedná s fakultami ve shodě se všemi univerzitními oblastmi a obory zahrnujícími výzkum, výuku, studium, podporu osobnostního růstu a sociálních životních podmínek. Ujednání pak představují hlavní základ strategického řízení a operativní kontroly. Obzvlášť důležité je získávání dat potřebných k genderové analýze.

4. Cílové dohody pro zaměstnankyně a zaměstnance mimo oblast vědy

Cílové dohody se rovněž vztahují na všechny relevantní obory.

5. Ekonomický motivační systém I

Ženy mají být podporovány ve vědecké oblasti, ve svých vědeckých kariérách a motivovány k tomu, aby zůstávaly na univerzitě.

Jak je uvedeno v brožuře (Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg, 2006:6), mottem tohoto systému je - „Verbleib statt Ausstieg” - „setrvání místo odchodu”.

6. Ekonomický motivační systém II

Zahrnuje včasné rozpoznání nadání u žen a jejich cílenou materiální podporu.

7. Program KleVer („Spojení kariéry a životního plánování”)

Ženy, které se zajímají o vědeckou kariéru, popř. už na ní pracují, jsou vedeny a informovány ve workshopech a tréninkových seminářích. K hlavním tématům patří efektivní vědecká práce a kariérní strategie.

8. ProMentora („Program školení Univerzity Augsburg“)

Motto zní – Jak se stát úspěšným/úspěšnou? Žákyně, studentky v hlavním studiu a budoucí vědecké pracovnice z oborů fyziky a matematiky jsou Mentoring-programem podporovány, informovány o tom, jak lze proniknout do oblasti vědy a techniky, jak budovat svou kariéru v této oblasti atd. Mentorky a mentoři studentského spolku pracují ve firmě volného hospodářství a nabízejí tím tak možnost identifikovat se s úspěšnými modely rolí.

9. IKBU („Iniciativní péče o děti zaměstnanců/zaměstnankyň Univerzity Augsburg“)

Cílem je slučování rodiny a zaměstnání. Od počátku roku 2005 je o děti (do 6-ti let) zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity postaráno v univerzitní školce „Unibärchen“. Tato nabídka doplňuje na univerzitě již déle existující péči o děti studentů a studentek ve školce „Frechdachs“. Díky finanční podpoře univerzity je možné zajistit dobrou péči a dlouhé otevírací hodiny ve školkách. IKBU nabízí také několikátýdenní péči o děti v době letních, velikonočních a letničních prázdnin.

10. Společná evaluace se zapojením všech zúčastněných

Na hodnocení se podílejí všichni účastníci/účastnice projektu. Díky úspěšnému provedení všech opatření, zavedení gender-workshopů a rozsáhlé komunikační politice se univerzita může prezentovat jako atraktivní místo pro excelentní vědecké pracovnice s dětmi i bez dětí.

Celkově byl univerzitním vedením projekt GeM na Univerzitě Augsburg v roce 2006 hodnocen velice pozitivně, přinesl spoustu změn a přispěl tak z hlediska genderové problematiky ke zkvalitnění výuky a pracovních podmínek pro zaměstnance a zaměstnankyně a studující této univerzity.

2.2 Pracovní skupina pro otázky rovných příležitostí na rakouských univerzitách

2.2.1 Pracovní skupina pro otázky rovných příležitostí na Univerzitě Vídeň

Po kontaktování poradkyně pro rovné příležitosti vídeňské univerzity (Universität Wien, <http://www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen/>, březen 2007) jsem zjistila, že na všech rakouských univerzitách jsou podle univerzitního zákona (Universitätsgesetz 2002, UG 02) zaváděny Pracovní skupiny pro otázky rovných příležitostí pod jednotným názvem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ¹⁴ (AKG). V Rakousku tedy neexistuje přímo funkce, která je pojmenována Gleichstellungsbeauftragte, popř. Frauenbeauftragte.

Zaměstnanci a zaměstnankyně AKG společně řeší otázky a problematiku rovných příležitostí mužů a žen na rakouských univerzitách (seznam univerzit majících AKG nalezneme na <http://www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen/akgls.html>). Na každé rakouské univerzitě je školním senátem zvolena skupina pracovníků a pracovníc (německy Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfrage ¹⁵), jejímž úkolem je odstranit diskriminaci na základě pohlaví ze strany univerzitních orgánů, zapojit všechny členy/členky a orgány univerzity do otázek a řešení problematiky týkající se rovných příležitostí mužů a žen a zároveň do podpory žen v akademické oblasti (tzv. Frauenförderung). Mimo AKG existují ještě na některých univerzitách další poradci/poradkyně (Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen atd.) a různé pracovní skupiny, které se zabývají problematikou rovnosti a rovných příležitostí.

¹⁴ AKG existují i mimo univerzity -viz <http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/kontakt/arge.html>, březen 2007

¹⁵ Podrobnější popis organizace a pravomocí AKG nalezneme ve Spolkovém zákonu o organizaci univerzit v Rakousku – viz příloha č. 4 nebo http://info.tuwien.ac.at/akgleich/Gleichstellungs_Paragraphen_UG02.pdf

AKG je tzv. „kolegiální orgán“ – patří do něho vyučující i studující. Do čela AKG je vždy zvolen/a předseda/předsedkyně. Členové/členky AKG kontrolují jazykovou korektnost všech pracovních nabídek, které vídeňská univerzita vypisuje, aby tyto texty neobsahovaly diskriminující prvky, dále se snaží o to, aby bylo přijímáno do pracovního poměru více žen, které mají stejnou kvalifikaci jako muži. AKG také sestavuje návrh na zlepšení postavení žen a celkového plánu na podporu žen na univerzitě (tzv. Frauenförderungsplan) a tento návrh je pak projednáván v univerzitním senátu. Členové/členky AKG se účastní všech komisionálních přijímacích pohovorů a habilitačních řízení, sepisují protokol při těchto jednáních a v případě diskriminujícího jednání ze strany univerzity zasahují.

AKG dále poskytuje studentkám/studentům, členům/členkám vedení, učitelskému personálu v případech diskriminace na základě pohlaví (např. verbální narážky na pohlaví nebo sexuální obtěžování) informace, důvěrné rady a pomoc. AKG se angažuje při podezření z diskriminace na základě pohlaví, např. v rámci personálních věcí (přijetí muže či ženy do pracovního poměru). Dále je AKG na základě novelizace Spolkového zákona o organizaci univerzit (UG 02, viz příloha č. 4) pověřeno ochranou před diskriminací na základě etnické příslušnosti, náboženství, ideologie, věku nebo sexuální orientace. AKG je orgán, který se podílí na realizaci plánu na podporu žen.

AKG se stejně jako funkce pověřence/pověřenkyne pro rovné příležitosti snaží podporovat a realizovat projekty týkající se vzniku mateřských školek na univerzitách. Na většině univerzit v Rakousku již takové mateřské školky, které poskytují hlídání dětem studentů/studentek a zaměstnanců/zaměstnankyň univerzity, existují.

2.2.2 Koordinační pracoviště

Na rakouských univerzitách existují také tzv. koordinační pracoviště zabývající se genderovou tematikou a vším, co s ní souvisí (ať už z hlediska výuky genderu,

institucionalizace gender.studií, podporování žen, tak z hlediska rovných příležitostí žen a mužů).

Seznam koordinačních pracovišť

- Akademie výtvarných umění ve Vídni – Sdružení na podporu žen. Úřad pro rovnost pohlaví a výzkum pohlaví (Akademie der bildenden Künste Wien - Netzwerk für Frauenförderung. Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung)
- Lékařská univerzita Vídeň – Štábní oddělení gender mainstreamingu (Medizinische Universität Wien - Stabsstelle Gender Mainstreaming)
- Technická univerzita Vídeň – Koordinační oddělení na podporu žen a genderových studií (Technische Universität Wien - Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies)
- Univerzita Graz – Koordinační oddělení rodových studií, výzkumu a podpory žen (Universität Graz - Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung)
- Univerzita Innsbruck – Úřad pro rovné zacházení a genderová studia na Univerzitě Innsbruck v oboru genderových studií (Universität Innsbruck - Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck Geschäftsbereich Gender Studies)
- Univerzita Klagenfurt – Koordinační oddělení pro ženská a rodová studia a výzkum Univerzity Klagenfurt (Universität Klagenfurt - Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung Universität Klagenfurt)
- Univerzita Linz – Institut pro ženská a rodová studia Univerzity Jana Keplera v Linci (Universität Linz - Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes-Kepler Universität Linz)

- Univerzita Linc – Štábní oddělení na podporu žen Univerzity Jana Keplera v Linci (Universität Linz - Stabsabteilung für Frauenförderung Johannes Kepler Universität Linz)
- Univerzita Salcburk – gendup. Centrum pro genderová studia a podporu žen (Universität Salzburg – gendup. Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung)
- Univerzita Vídeň – Oddělení pro genderový výzkum (Universität Wien - Referat Genderforschung)
- Vysoká škola ekonomická ve Vídni – Oddělení pro otázky rovných příležitostí a personálního růstu (Wirtschaftsuniversität Wien - Referat für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung)¹⁶

Tzv. Platforma pro nařízení na podporu žen a výzkumu pohlaví na rakouských univerzitách (<http://www.genderplattform.at/>, leden 2007) se snaží všechna výše zmíněná koordinační pracoviště, která se liší svým vznikem, strukturou a způsobem institucionalizace, „zastřešit“ a dodat jim tak patřičnou jednotu.

¹⁶ Všechny zde německy uvedené názvy koordinačních pracovišť pocházejí z internetového zdroje: <http://www.univie.ac.at/women/home/links/koordinationsstellen.html>, únor 2007

Úkolem těchto koordinačních pracovišť je snažit se o začlenění genderových studií na univerzitách, poskytovat informace, rady a pomoc v oblasti gender mainstreamingu, spolupodílet se na genderově korektním rozvoji a struktuře univerzitního personálu, vypracovávat opatření a projekty na podporu žen, snažit se sloučit povolání/studium a rodinu, koordinovat a rozvíjet výzkumné a vzdělávací aktivity v rámci gender výzkumu, vytvářet univerzitní propojení a prosazování evropských programů pro ženy v oblasti vědy, výzkumu a umění atd. (viz více na: <http://www.genderplattform.at/>, leden 2007). Dalo by se tedy říci, že vedle AKG tato koordinační pracoviště zastávají na univerzitách podobnou funkci jako PRP/PRPŽ.

2.3 Funkce PRP na švýcarských univerzitách

Ve Švýcarsku byl Zákon o rovném zacházení (Gleichstellungsgesetz, GlG 1996, http://www.admin.ch/ch/d/sr/151_1/index.html, leden 2007, viz příloha č. 5) uzákoněn 24. března roku 1995 a v platnost vstoupil 1. července roku 1996. Stejně jako je tomu ve spolkových zemích Německa, tak i ve švýcarských kantonech se vyskytuje více institucí starajících se o rovnost příležitostí na univerzitách. Ve Švýcarsku nalezneme instituce jako např. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (Odborné středisko pro otázky rovných příležitostí), Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (Odborné středisko pro rovnost příležitostí žen a mužů) atd. I když se české překlady termínově liší, budu zde rovněž používat obecný pracovní název pověřenec/pověřenkyň pro rovné příležitosti – PRP. Tyto instituce jsou opět dány univerzitními zákony a dalšími nařízeními (viz přílohy č. 6 a 7).

Prozkoumala jsem webové stránky tří švýcarských univerzit (konkrétně univerzity ve Fribourgu, v St. Gallenu a v Curychu) a dvou odborných vysokých škol (Vysoké školy odborné severozápadního Švýcarska a Vysoké školy odborné východního Švýcarska).

Webové stránky výše zmíněných univerzit a vysokých odborných škol jsou koncipovány velice podobně. Nalezneme na nich cíle a snahy univerzit v oblasti rovných příležitostí, obecné informace o práci funkce PRP, o pořádaných projektech, programech a akcích týkajících se rovnosti příležitostí, o publikační činnosti této funkce, dále informace o Komisi pro rovnost příležitostí a o jejích členech a některé stránky obsahují i statistické údaje (např. o zastoupení žen ve vědeckých a technických oborech atd.).

2.3.1 PRP na univerzitách ve Fribourgu, St. Gallenu a Curychu

Na univerzitě ve Fribourgu ¹⁷ (Universität Fribourg – též Freiburg) funkce PRP (zde pod názvem Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann – Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů) existuje také již od roku 1996. Na internetových stránkách této univerzity ¹⁸ nalezneme konkrétní náplň práce této funkce. K těm nejdůležitějším povinnostem této funkce patří: poskytovat rady univerzitním orgánům a členům univerzitního spolku v oblasti rovných příležitostí a rovnosti pohlaví, podávat návrhy na opatření pro realizaci rovných příležitostí pro obě pohlaví, účastnit se interních jednání a rozvíjet politiku na podporu osobnostního či pracovního růstu vědců/vědkyň, vytvářet opatření pro nárůst počtu žen ve vědecké oblasti a zvýšení podílu žen v předmětech, ve kterých je ženské pohlaví málo zastoupeno. Dále dohlížet na pravidelné informace o vývoji situace mužů a žen na univerzitě a zároveň na projekty prosazující rovnost, podporovat ženy a pomáhat jim v otázkách týkajících se studia, práce nebo pracovních perspektiv do budoucnosti, rozvíjet genderová studia na univerzitě a koordinaci v této oblasti, dohlížet na dodržování rovných příležitostí v rámci přijímacích řízení univerzity, spolupracovat s ostatními orgány a zaměstnanci/zaměstnankyněmi na regionální a mezinárodní úrovni, poskytovat pomoc a rady v oblasti sexuálního obtěžování, popř. šikany (tzv. mobbing).

¹⁷ <http://www.unifr.ch/home/welcome.php>, leden 2007

¹⁸ <http://www.unifr.ch/fem/de/index.php?page=1>, leden 2007

Podle webových stránek <http://www.unifr.ch/fem/de/index.php?page=1> mezi cíle této funkce a zároveň cíle celé Univerzity Fribourg patří: rovnost příležitostí v akademické kariéře a pracovních pozicích na univerzitě; zvýšení počtu žen kandidujících na profesuru; rovnost zaměstnaneckých podmínek; zvýšení počtu doktorandek; umožnit studentům a současně studentkám přístup k nabídce genderových studií u všech oborů a na všech fakultách; rozvoj univerzitní kultury a struktury, která podporuje rovnost příležitostí; zlepšení pracovních a studijních podmínek pro studující a zaměstnané s dětmi; integrace a rozvoj gender mainstreamingu v univerzitních plánech a v personálních odděleních.

Na Univerzitě St.Gallen ¹⁹ se PRP snaží zavést opatření pro: lepší kompatibilitu práce a rodiny, pro zvýšení počtu žen ve všech oblastech univerzity, pro kampaně týkající se genderové korektnosti jazyka a celkově genderové didaktiky, pro vedení statistik se zřetelem na pohlaví, pro odbourávání horizontální segregace a v neposledné řadě opatření proti platové diskriminaci žen atd.

¹⁹ <http://www.unisg.ch/hsgweb.nsf/wwwPubhomepage/webhomepageger?opendocument>, leden 2007, <http://www.gleichstellung.unisg.ch/org/fag/fagweb.nsf/wwwPubhomepage/webhomepageger?opendocument>, leden 2007 – webové stránky týkající se funkce PRP na Univerzitě St.Gallen

Dále jsem písemně zkontaktovala PRP curyšské univerzity (tato funkce je na této univerzitě nazývána jako UniFrauenstelle ²⁰ – Oddělení pro ženy). Ženy jsou sice na tamější univerzitě přítomny a znamenají pro univerzitu nepostradatelný přínos, ale bohužel jsou v určitých pozicích a oborech stále málo zastoupeny. Vedení univerzity si je vědomo toho, že k tomu, aby si univerzita udržela vynikající profesorky a vědecké pracovnice a zároveň získala nové odborné zaměstnankyně, musí takovým zaměstnankyním zaručit možnosti pracovního růstu a možnosti získání vedoucích pracovních pozic ve všech sférách univerzity. Cílem práce PRP na univerzitě je snaha o to, aby mohly ženy ve stejném poměru jako muži přispívat svými schopnostmi, zkušenostmi a dále rozvíjet své zájmy v univerzitní činnosti. Aby bylo tohoto cíle dosaženo, je vedle individuální snahy a poskytování rad nutné zlepšení strukturálních rámcových podmínek. Idea rovnosti příležitostí musí být rozšiřována ve všech rovinách univerzitního života, proto PRP úzce spolupracuje s Komisí pro rovnost příležitostí (Gleichstellungskommission ²¹), s vedením a správou univerzity, s fakultami a dále s osobami, které se v této problematice angažují.

²⁰ <http://www.frauenstelle.unizh.ch/index.html>, leden 2007

²¹ http://www.stura.unizh.ch/uploads/media/Gleichstellungskommission_2004.pdf, leden 2007

Komise pro rovnost příležitostí podporuje univerzitní, fakultní a institucionální orgány v jejich úsilí realizovat rovnost pohlaví. Komise pro rovnost existuje na Univerzitě Curych již od roku 1991 a úzce spolupracuje s institucí PRP. Členové/členky této komise jsou voleni na dva roky (maximálně však na 8 let), jsou ve spojení se všemi univerzitními orgány a podporují je ve snaze dosáhnout rovnosti pohlaví a rovných příležitostí. Komise pro rovnost příležitostí dále také vypracovává celkovou koncepci pro rovnost pohlaví a rovnost příležitostí na univerzitě.

Funkce PRP od roku 1996 iniciovala a uskutečnila mnoho projektů, aby tak popohnala věci týkající se rovnosti pohlaví a rovných příležitostí na univerzitě kupředu. Organizovala pravidelně akce týkající se univerzitně-politických témat, jako např. jak skloubit partnerství/rodinu se zaměstnáním/studiem, ale také odborných témat z genderové oblasti. PRP informuje na shromážděních a kongresech (i mezinárodních) vlastními publikacemi a studii o stavu rovnosti a rovných příležitostí na curyšské univerzitě a tato problematika žen na univerzitách je pak široce prodiskutována.

Jak uvádějí webové stránky curyšské univerzity ²², PRP vykonává především poradenskou funkci. Všichni vyučující a studující univerzity se mohou na PRP obrátit s dotazy týkajícími se problematiky rovnosti (popř. rovných příležitostí) mužů a žen na univerzitě. Tyto dotazy jsou podle PRP velice různorodé, týkají se např.: profesních problémů, mobility, zastoupení při mateřské dovolené, mobbingu (šikany), sexuálního obtěžování a dalších problémů. PRP se snaží každému v jednotlivých případech pomoci najít konkrétní řešení. V případě nouze se mohou žadatelé/žadatelky o radu obrátit i na jiné univerzitní, kantonální, městské či soukromé expertky a experty.

²² <http://www.frauenstelle.unizh.ch/index.html>, leden 2007

PRP Univerzity Curych organizuje a podporuje pravidelné mezinárodní konference, zasedání, přednáškové cykly a workshopy týkající se témat vysokoškolské politiky a školení pracovníků/pracovnic v oblasti genderových studií.

2.3.2 PRP na švýcarských odborných vysokých školách

Dále se mi podařilo e-mailovou korespondencí kontaktovat vedoucí PRP (zde pod názvem Leiterin der Gleichstellung, více informací na <http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/aufgaben>) Vysoké školy odborné severozápadního Švýcarska (Fachhochschule Nordwestschweiz – FHNW, <http://www.fhnw.ch/>). Jedná se o centrálně řízené sdružení 8 vysokých škol z kantonů Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt a Solothurn. PRP mají na všech těchto vysokých školách opět poradenskou a informační funkci v problematice rovnosti pohlaví a rovných příležitostí, dále rozvíjejí a dohlíží na dodržování konceptu pro rovnost pohlaví na univerzitě, účastní se mezinárodních setkání a konferencí, organizují a dohlíží na projekty týkající se problematiky rovnosti atd. Jednoduše řečeno, PRP se snaží rozšířit myšlenku rovnosti a rovných příležitostí pro obě pohlaví ve všech oblastech univerzity – ve vedení a sekretariátu univerzity, ve vyučování, při konferencích a jednáních, na personálním oddělení a v mnoha dalších oblastech univerzity. Během roku 2005 bylo na FHNW uskutečněno několik projektů s cílem a zároveň stejnojmenným názvem – „Více žen do techniky!“, na kterých se samozřejmě funkce PRP podílela. Pověřenkyně pro rovné příležitosti FHNW byla také vedoucí projektu „Rovnost šancí jako kvalitativní kritérium na vysokých odborných školách“ (Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen, více informací na <http://www.fhso.ch/pdf/Allgemein/infotransfer2.pdf>, březen 2007), který probíhal v letech 2001 – 2005. Mimo jiné patří do náplně práce PRP této univerzity i sestavování výročních zpráv hodnotících situaci rovnosti a rovných příležitostí a hodnocení projektů uskutečněných na FHNW.

Vedoucí pověřenkyně FHNW úzce spolupracuje s PRP Vysoké odborné školy východního Švýcarska (Fachhochschule Ostschweiz – FHO, <http://www.fho.ch/>, leden 2007), takže se mi podařilo navázat kontakt i s touto PRP, která mi rovněž ochotně poskytla informace o své práci, kterou na FHO vykonává. FHO je opět sdružení 4 vysokých odborných škol (FHS St.Gallen, HSR Rapperswil, HTW Chur, NTB Buchs) ²³. Vysoké odborné školy jsou Spolkem pověřeny zajistit rovnost mužů a žen a rovnost příležitostí pro obě pohlaví (Zákon o vysokých odborných školách, čl. 3, odstavec 5). PRP těchto čtyř vysokých odborných škol dbají na to, aby orgány školy – vedení, jednotlivé obory a oddělení, instituce, administrativní správa a docenti/docentky - přispívali k plnění tohoto zákona. Náplň práce pověřenkyně pro rovné příležitosti FHO se nijak neliší od náplně pověřenkyně FHNW. Mezi hlavní činnosti pověřenkyně FHO patří: informovat všechny členy/členky akademického sboru a veřejnost o problematice rovných příležitostí; realizovat projekty na zvýšení počtu žen studujících v oblasti vědy a techniky; organizace tzv. Girl's day („den dívek“, <http://www.fho.ch/content.php?pg=11&id=13>, studentky gymnázií a středních škol se mohou v tento den zúčastnit projektů, které jim mají přiblížit studium vědy a techniky na vysoké odborné škole, tyto projekty slouží mimo jiné k motivaci a vzbuzení zájmu o studium vědy a techniky u dívek). V rámci tzv. Career center a Networking má pověřenkyně FHO připravovat pro studentky nabídku různých kurzů – např. Coaching (trénování), Mentoring (školení), plánování kariéry, workshopy týkající se rozvoje osobnosti a dále např. diskusní fóra; organizovat školky pro děti všech členů/členek akademického sboru; poskytovat odborné rady studujícím s dítětem, rady týkající se problematiky diskriminace a sexuálního obtěžování, rady ohledně dalšího možného vzdělávání žen; odpovídat na otázky týkající se genderové korektnosti jazyka atd.

²³ Užívané zkratky: FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften St.Gallen, HSR Rapperswil – Hochschule für Technik Rapperswil, HTW Chur – Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur, NTB Buchs – Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs

2.3.3 KOFRAH

Ve Švýcarsku existuje od roku 1992 univerzitní sdružení PRP – tzv. KOFRAH – Konference PRPž a PRP švýcarských univerzit a vysokých odborných škol (Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen, <http://www.kofrah-codefuhes.ch/einleitung.htm>, leden 2007) s hlavním sídlem v Bernu. Cílem KOFRAHu je vedle vzájemné podpory, výměny zkušeností a informací, zastupovat politiku rovnosti a rovných příležitostí v univerzitní oblasti po celém Švýcarsku. Sdružení KOFRAH se podílelo a stále se podílí na iniciaci a úpravě Spolkového programu rovných příležitostí 2000-2003 (Bundesprogramm Chancengleichheit 2000–2003 ²⁴) a jeho pokračování 2004-2007. Hlavním úkolem do budoucna je dosáhnout toho, aby účinky tohoto programu patřily ke standardům každé vysoké školy a aby projekt gender mainstreaming nebyl pouhým heslem, nýbrž živoucí skutečností. Cílem Spolkového programu rovných příležitostí mužů a žen na vysokých odborných školách a zároveň cílem celé vysokoškolské politiky Švýcarska je zviditelnit a upozornit na problematiku rovných příležitostí. V popředí tohoto programu je zvýšení počtu žen, studentek i zaměstnankyň v oblasti vědy, výzkumu, techniky a informatiky. Samozřejmě je tento program také otázkou peněz. Finance na uskutečnění tohoto programu poskytl Spolkový úřad pro odborné vzdělávání a technologii (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT, <http://www.bbt.admin.ch/>, duben 2007). BBT mohl tedy v letech 2000-2003 povolit uskutečnění více než šedesáti projektů (např. projekty týkající se toho, jak motivovat ženy ke studiu na vysoké odborné škole, jak zvýšit počet docentek na univerzitách, a dále např. projekty týkající se financování osob, pečujících o děti v univerzitních školách). První fáze tohoto programu v letech 2000 - 2003 byla hodnocena velice pozitivně.

²⁴ http://www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Chancengleichheit_D.pdf,
duben 2007

3. Otázka zavedení a uplatnění funkce PRP v českém akademickém prostředí

3.1 Legislativa v ČR

3.1.1 ČR jako člen EU a rovnost příležitostí

Česká republika jako členský stát Evropské unie (od 1. 5. 2005) by měla plnit závazky, které pro ni z členství v EU vyplývají. Jak je uvedeno v knize „Gender a společnost” (Valdřová, Gender a společnost, 2006:160), v roce 1995 se v Pekingu konala pod záštitou OSN 4. světová konference o ženách, k jejímuž odkazu se EU hlásí. V Amsterdamské smlouvě (1997), která navazuje na Římskou smlouvu z roku 1957, je zakotven princip rovného zacházení v rámci EU. Česká republika je zároveň jako člen OSN signatářkou Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen ²⁵ (CEDAW). Ze všech těchto smluv a úmluv tedy vyplývá pro ČR povinnost a nutnost zabývat se otázkou rovnosti příležitostí.

²⁵ „Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen Úmluva), anglicky *Convention on Elimination of all kinds of Discrimination Against Women* (CEDAW), byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním Organizace spojených národů a je považována za mezinárodní deklaraci ženských práv. Československá socialistická republika podepsala Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen 17. července 1980 v Kodani. Po rozpadu země k 1. lednu 1993 se Česká republika stala 19. ledna 1993 členskou zemí OSN a přijala všechny související povinnosti vztahující se k ochraně lidských práv, včetně CEDAW. V letošním roce předkládala ČR třetí periodickou zprávu o plnění Úmluvy.”
(In <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1931031>, duben 2007)

Evropský parlament a Rada Evropské unie vydaly dne 23. září 2002 směrnici 2002/73/ES, kterou se mění Směrnice Rady evropských společenství (dále jen Rada) z 9. února 1976 (76/207/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Některé články Směrnice Rady z roku 1976 (76/207/EHS) byly nahrazeny, některé doplněny a upraveny, popř. i zcela vypuštěny. Vzhledem k níže zmíněným důvodům byla Směrnice Rady z roku 1976 (76/207/EHS) změněna (cituji pouze nejdůležitější pasáže spadající do problematiky této diplomové práce):

- (1) „V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné členským státům, a ctí základní lidská práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné právní zásady Společenství.
- (2) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejichž signatáři jsou všechny členské státy.
- (3) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané zejména Chartou základních práv Evropské unie.
- (4) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou na základě článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíl" Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost "podporovat" ji při všech jeho činnostech.

- (8) Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy; je proto vhodné definovat takové pojmy a zakázat takové formy diskriminace. K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání.
- (9) V této souvislosti by zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání měli být podporováni k přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a k přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.”²⁶

Jak je uvedeno ve výše zmíněných bodech, členské státy EU (tedy i ČR) by měly udělat všechno pro zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy ve všech společenských oblastech, neustále tuto zásadu politicky podporovat, dbát na její dodržování a dále ji rozvíjet. Ve výše zmíněném bodu (9) se mluví o tom, že by ve vzdělávání měla být přijata taková opatření, která by pomáhala odstranit diskriminaci na základě pohlaví, takže proč právě tedy neučinit opatření na zavedení funkce PRP ve všech vzdělávacích institucích a nezkusit tuto problematiku řešit pomocí pověřenců/pověřenkyň pro rovné příležitosti, kteří by na školách dbali na boj proti diskriminaci na základě pohlaví?

²⁶ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:CS:HTML>, leden 2007

Rok 2007 byl Evropskou komisí vyhlášen jako „*Evropský rok rovných příležitostí pro všechny – směrem ke spravedlivé společnosti*”²⁷. V evropské společnosti totiž přetrvávají některé tradiční stereotypy a lidé si stále bohužel nejsou rovni, proto se Evropská unie rozhodla přesvědčit evropské občany a občanky, že tento stav není správný a je nutné jej změnit. Pořádáním aktivit týkajících se čtyř hlavních témat - právo, zastoupení, uznání a respekt - v souvislosti s rovnými příležitostmi a nediskriminací na základě pohlaví, rasy a etnického původu, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace se EU snaží šířit společenskou osvětu.

Co se týče gender mainstreamingu (GeM se pod různými názvy prosazoval od roku 1994 ve Švédsku, ale myšlenka GeM byla vyslovena již v roce 1985 na ženském kongresu v Nairobi a požadavek cílené politiky rovných příležitostí zazněl znovu v roce 1995 na pekinské konferenci o ženách, rok poté jej formulovala i EU), tak Evropský parlament vyzval členské státy EU v roce 1997 k prosazování politiky GeM na lokální, regionální a národní úrovni. K prosazování rovnosti příležitostí zavazuje státy EU článek 3 odst. 2 Amsterdamské smlouvy z roku 1999 (v roce 1997 byla smlouva podepsána a v roce 1999 vstoupila v platnost). Jak uvádějí stránky www.mpsv.cz/cs/943: „Prosazování GeM je v mnoha zemích teprve v počáteční fázi; často chybějí zkušenosti i informace o zdařilých příkladech, dobře aplikovatelných v jiných regionech nebo zemích. Rozhodně chybí dostatek genderově senzibilizovaných osobností ve vedoucích funkcích.” Proto opět jedním z možných řešení by bylo zavedení funkce PRP (samozřejmě nejenom na VŠ), která by ve školách, podnicích a firmách šířila myšlenku GeM.

²⁷ „Evropský rok rovných příležitostí pro všechny – směrem ke spravedlivé společnosti” – dále použita zkratka ERRP

Více informací o ERRP na: <http://www.euroskop.cz/57734/clanek/evropsky-rok-rovných-prilezitosti-pro-vsechny-2007/>, březen 2007

3.1.2 Vláda ČR a politika rovných příležitostí

Od roku 1998 se vláda ČR zabývá politikou rovných příležitostí. Podle internetového zdroje (<http://www.mpsv.cz/cs/298>, leden 2007) je v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě usnesení vlády č. 6/98 pověřeno řízením vnitrostátní politiky týkající se postavení žen ve společnosti; ostatní ministerstva jsou povinna se na této činnosti spolupodílet a zároveň spolupracovat s nevládními neziskovými organizacemi žen (NNO). Mezi současné NNO patří např.: Acorus; Agentura Gaia; Asociace podnikatelek a manažerek; Bílý kruh bezpečí; Gender Studies, o.p.s.; Forum žen atd. (aktuální seznam NNO nalezneme na www.mpsv.cz, www.feminismus.cz). Jednotlivá ministerstva při výkonu státní správy odpovídají vládě za naplňování a prosazování ústavních zásad rovnosti žen a mužů ve všech oblastech společenského života. Přitom se řídí programovým dokumentem vlády *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* ²⁸.

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (usnesení vlády č.509/2006)

1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů a zvyšování úrovně právního vědomí
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

²⁸ Detailní informace na: www.mpsv.cz/files/clanky/2785/aktualni.pdf, únor 2007

Jak uvádí zdroj <http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu> (náhled duben 2007) jednotlivým vládním resortům je každoročně uloženo zpracovávat vlastní priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen. „Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) zpracovává vlastní soubor opatření k prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami v oboru své věcné působnosti na běžný rok a dále jej doplňuje o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovnosti příležitostí mužů a žen. V současnosti se postupuje podle *"Priorit a postupů MŠMT při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2007"* ²⁹. Hlavním cílem tohoto dokumentu je aplikace metody tzv. gender mainstreamingu jak ve věcné, tak v personální politice MŠMT. Pro důsledné naplňování stanovených Priorit ve všech oblastech působnosti MŠMT byla vytvořena *stálá pracovní skupina pro problematiku rovných příležitostí mužů a žen* (<http://www.msmt.cz/Files/HTM/seznamclenuPSproRPnaweb.htm>, duben 2007), složená ze zástupců jednotlivých odborů všech skupin ministerstva i PŘO (zkratka pro Přímě řízené organizace).” ³⁰

Dále zdroj <http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu> uvádí, že v rámci vědecko-výzkumných programů EU v programu EUPRO podpořilo MŠMT projekt založení Národního kontaktního centra - Ženy a věda (dále NKC – ŽV, více informací o NKC-ŽV na adrese www.zenyaveda.cz). Toto centrum se zabývá podobnými záležitostmi jako funkce PRP v německy mluvících zemích, tedy podporou žen – vědkyň na institucionální úrovni. NKC – ŽV se zabývá např. „otázkou harmonizace vědecké kariéry a rodiny, přístupností grantů a studijních stáží vzhledem k věku a rodinným povinnostem, nedostatečným zastoupením žen na vedoucích pozicích či asistencí mladým vědkyním v jejich vědecké práci (tzv. mentorovací programy)” ³⁰ atd.

²⁹ <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/metodika/HFPriority07textPV.pdf>, duben 2007

³⁰ In <http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>, duben 2007

Stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže je Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen Rada), která byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Jak uvádí webové stránky MPSV (In <http://www.mpsv.cz/cs/383>, únor 2007) úkolem Rady je „připravovat návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže; projednávat a doporučovat vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže; koordinovat základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže; stanovovat okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže; identifikovat ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže; hodnotit efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.“ Bohužel není Rada oprávněna prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně a na každé zasedání jsou pozvány pověřené osoby z ministerstev, odborné veřejnosti, nevládních organizací a regionů. Výroční zprávy, zprávy ze zasedání, další dokumenty, publikace a informace o činnosti Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády, resp. Ministerstva práce a sociálních věcí (Více na: <http://www.mpsv.cz/cs/395>, únor 2007).

Jak se můžeme na webových stránkách <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rz--1-&w=z&s=n&x=1919548> dočíst (náhled únor 2007), je právě Úřad vlády odpovědný za realizaci a přípravu „*Evropského roku rovných příležitostí pro všechny*“ (ERRP) v ČR. Úřad vlády ČR vyzývá občany a občanky a další zúčastněné strany k zasílání připomínek a návrhů k prioritám, strategii a také aktivitám, které mají být v rámci ERRP financovány. Dále tento zdroj uvádí, že ERRP 2007 by se zároveň měl stát novým podnětem k podpoře úsilí členských států zavést právní předpisy Společenství týkající se rovného zacházení a nepřípustnosti diskriminace. Za přípravu, realizaci, vymezení národních priorit

a vytvoření strategie ERRP 2007 je v ČR zodpovědný Úřad vlády (odbor pro lidská práva je tzv. národním prováděcím orgánem), přičemž má vše konzultovat a spolupracovat s občanskou veřejností a se všemi zúčastněnými stranami. Podle mého názoru by bylo dobré během tohoto roku navrhnout Úřadu vlády zavedení funkce PRP (samozřejmě po předchozím odborném vyškolení těchto pracovníků/pracovnic) ve všech státních institucích (včetně vysokých škol), podnicích a společenstvech na úrovni obcí a měst, jako je tomu právě v německy mluvících zemích. EU by jistě ráda toto v rámci ERRP 2007 finančně podpořila.

Jak jsem již zmínila, politikou rovnosti příležitostí se zabývají i nevládní neziskové organizace, které vypracovávají hodnocení a zprávy týkající se problematiky rovného zacházení a rovných příležitostí. Jednou z posledních zpráv je *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006* (text celé zprávy lze nalézt na http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf).

Tato stínová zpráva vyšla v Gender Studies, o.p.s.³¹ na začátku června roku 2006 a jejím cílem bylo zhodnotit aktivity státu v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Tato zpráva je každé dva roky vypracovávána nezávislými odborníci a odborníky z nevládní a akademické sféry. Stínová zpráva je vydávána jako alternativa k vládním Souhrnným zprávám o plnění Priorit a postupu vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, ovšem mezi oběma dokumenty existují značné rozdíly (především v hodnocení plnění politiky rovných příležitostí). Stínová zpráva totiž analyzuje více oblastí, navrhuje konkrétní doporučení ke zlepšení situace a je, jak bylo již výše zmíněno, vypracovávána nezávislými odborníci a odborníky.

³¹ <http://www.genderstudies.cz/>, březen 2007

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2006

(In <http://www.padesatprocent.cz/ceska-zenska-lobby/stinova-zprava-2006.php>, únor 2007, nestránkováno)

„Zpráva je koncipována jako konstruktivní podnět vládě ČR a je určena především lidem a institucím, kteří se dlouhodobě věnují problematice rovných příležitostí, a těm, kdo mohou přispět ke zlepšení současného znepokojivého stavu (zákonodárci, členové vlády a resortních aparátů, novináři atd.). Na obecné úrovni došel autorský tým k následujícím závěrům :

- Pro českou vládu je dosud rovnost mužů a žen okrajovou záležitostí a skutečné plnění většiny vládních opatření je spíše formální a minimální.
- Vláda ani jednotlivá ministerstva nemají ucelenou koncepci prosazování rovných příležitostí, na jejímž základě by byly formulovány priority, postupy a dílčí úkoly a následně bylo prováděno hodnocení jejich plnění.
- Vláda ani jednotlivá ministerstva dosud neformulovaly konkrétní cíle, jejichž plnění by bylo možno hodnotit konkrétními, měřitelnými indikátory a nevytvořily si funkční kontrolní mechanismy.
- Stávající institucionální zabezpečení výkonu politiky rovného zacházení s muži a se ženami je zcela nedostačující, přičemž existující orgány jsou vybaveny minimálními kompetencemi a finančními i lidskými zdroji.
- Vládní Souhrnné zprávy podávají nepřesný obraz o plnění uložených úkolů a proces jejich vypracovávání je problematický.
- Vládní ani resortní priority nejsou vytvářeny na základě detailních analýz genderového zatížení v jednotlivých oblastech společenského života, což znemožňuje systematické odstraňování genderových nerovností a vede k opomíjení řady klíčových aspektů a k arbitrárnímu formulování stávajících opatření.

- Vláda ani jednotlivé resorty vesměs neusilují o přijímání nutných strukturálních změn, rezignují na řešení většiny klíčových problémů a realizují minimum výzkumu zaměřených na mechanismy reprodukce genderových nerovností.
- Přístup vlády ke spolupráci s „ženskými“ neziskovými organizacemi není na úrovni odpovídající evropským standardům.
- Úroveň dotací na podporu rovnosti je zcela nedostatečná.”

„Stínová zpráva dále analyzuje situaci a navrhuje konkrétní doporučení ke zlepšení situace v následujících oblastech:

- Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení se ženami a s muži
- Legislativa
- Ženy v mocenských a rozhodovacích pozicích
- Zajištění rovného zacházení se ženami a muži v přístupu k ekonomické aktivitě
- Domácí násilí na ženách
- Sex jako průmysl
- Rovnost žen a mužů v oblasti školství, včetně problematiky vědy a výzkumu
- Stát a nevládní neziskové organizace zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů
- Vězeňství z genderové perspektivy.”

3.1.3 Centra genderových studií a otázka zavedení funkce PRP v ČR

Vedle státních organizací (Úřadu vlády a Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů), které řeší problematiku rovných příležitostí mužů a žen, existují ještě akademické organizace, mezi něž patří Centrum studií rodu: Gender Studies FF UK Praha a Fakulta

sociálních studií Masarykovy univerzity - Gender centrum (aktuální seznam státních i akademických organizací nalezneme na stránkách www.mpsv.cz, březen 2007).

Centrum genderových studií ³² (Gender Studies) je pedagogickým a odborným pracovištěm Filosofické fakulty Univerzity Karlovy (FF UK), založeným jako sekce katedry sociální práce FF UK v říjnu 1998. Cílem centra bylo a stále je poskytovat studujícím FF UK možnost systematického akademického studia teoretických a metodologických nástrojů pro zkoumání genderových otázek v historické perspektivě a s ohledem na kulturní a etnické aspekty dané problematiky. V roce 2003 bylo Centrum genderových studií na FF UK zrušeno a genderová studia se přesunula na Fakultu humanitních studií UK. Toto centrum se také zabývá řešením a realizací projektů, vydáváním publikací s genderovou tematikou, pořádáním přednášek a kurzů z oblasti genderu i pro veřejnost.

Gender centrum na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity (FSS MU, <http://gender.pisi.cz/index.php?page=about>) v Brně vzniklo v roce 2000 ze studentské aktivity. Cílem tohoto centra je neustále sledovat gender problematiku a aktivity nejen v prostředí univerzity, ale i mimo ni a poskytovat o nich informace veřejnosti. Činnost centra se omezuje zejména na akademickou půdu, ale některé jeho členky se pod hlavičkou Genderového informačního centra NORA, o.p.s. podílejí i na nevládně-neziskových aktivitách. Dále toto centrum nabízí informační servis; půjčování knih týkajících se gender problematiky; organizaci projektů, přednáškově-diskusních cyklů a vzdělávacích cyklů pro učitele/učitelky a novináře/novinářky.

³² http://www.fhs.cuni.cz/gender/o_nas.html, březen 2007

Jedním z fakultních projektů je projekt *Dětský koutek*. Myšlenka dětského koutku vznikla již v roce 2001 a od té doby byla podporována vedením FSS MU. Dětský koutek byl otevřen na podzim roku 2005. Funguje na podobné bázi jako mateřská školka, s tím rozdílem, že se zde o děti starají neplacené osoby – dobrovolníci/dobrovolnice z řad rodičů, studujících nebo osob, které si sami rodiče přivedou. Je určen pro děti osob studujících či zaměstnaných na FSS MU, které řeší problém, jak skloubit rodinu, osobní život se studiem či prací. (Více informací o Dětském koutku na <http://detko.fss.muni.cz/>)

Právě funkce PRP by se mohla podílet na organizaci a realizaci podobných projektů jako je Dětský koutek na FSS MU. Mnoho studujících, zaměstnanců a zaměstnankyň by jistě podobný koutek/školku na půdě vysokých škol jenom uvítalo.

Také si myslím, že by nebylo vůbec špatné, kdyby se některé z výše jmenovaných center podílelo na školení, popř. vzdělávání (např. přímo jako obor na VŠ) funkce PRP a tím by tak bylo možné získat větší počet proškolených pracovníků/pracovnic v této problematice najednou.

Obě genderová centra jsem kontaktovala e-mailovou cestou. Vedení Gender centra FSS MU v Brně mi na otázku, zda na jejich fakultě existuje nějaká podobná funkce, jako je PRP a zda uvažují o zavedení této funkce, odpovědělo: *„Ne, nic takového jako funkci PRP zřízení nemáme. Existuje však Etická komise (a řada dalších komisí). Na rektorátě je pak obecné Poradenské centrum. Jako obor občas máme v úmyslu něco takového iniciovat, ale kapacitně na to nemáme, navíc je tato činnost přeci jen mimo vědeckou, akademickou dráhu, což je činnost, která nás živí především. Možná byste se spíše měla obrátit se svým dotazem na vedení fakulty či univerzity. V podstatě by nás velmi zajímalo, co Vám odpoví.“* (citováno z e-mailu od paní I. Šmídové)

Na podnět Gender centra FSS MU jsem tedy oslovila i vedení FSS MU a rovněž mu položila otázku, zda v budoucnosti zvažují zavedení funkce PRP. Vedení mi odpovědělo, že pokud by od MŠMT získalo finanční prostředky na zavedení této funkce, tak by se tomu nebránilo. Ovšem před zavedením funkce PRP by musely být prý jasně definovány role

a náplň práce této funkce, aby nepůsobila univerzita vůči studentům a studentkám příliš paternalisticky.

Vedení Centra genderových studií FF UK mi na stejný dotaz odpovědělo e-mailem, že zkušenosti tohoto druhu bohužel nemají a poradili mi připravit si dotazník a udělat výzkum napříč fakultním osazenstvem (studenti a studentky různých oborů, vyučující). Odeslala jsem tedy vedení tohoto centra svůj dotazník týkající se funkce PRP a vedení mi přislíbilo zveřejnit ho na nástěnce FF UK (s možností kontaktovat mě), ale bohužel mi nepřišel ani jeden vyplněný dotazník a ani jedna reakce týkající se této funkce.

Také jsem zkontaktovala e-mailovou cestou děkana FF UK, stručně mu vysvětlila problematiku funkce PRP a položila mu otázku, zda zvažuje zavedení této funkce do budoucnosti a jaký je jeho názor na rovnost příležitostí na univerzitách. Velmi stručná odpověď pana děkana mě velice překvapila. Pan děkan prý doposud za svůj roční děkanát nenarazil v univerzitním prostředí na oblast, kde by bylo možno mluvit o nějaké nerovnosti, proto tedy neuvažuje o zavedení funkce PRP na FF UK.

Podobná reakce mi přišla i od vedení Pedagogické fakulty Jihočeské univerzity (PF JČU). Bohužel ani vedení PF JČU zatím neuvažuje o zavedení této funkce, protože se domnívá, že problém rovných příležitostí není tak výrazný. Studentky-ženy jsou prý přirozeně respektovány, protože tvoří většinu studujících a ani s přístupem žen k vedoucím pozicím to není tak špatné. Příkladem je kolegium děkanky, kde jsou v současné době tři ženy z pěti členů. Paní děkanka PF mi rovněž zaslala čísla týkající se akademického sboru. Na PF JČU je v současné době celkem 7 profesorů/profesorek – z toho 1 žena, 21 docentů/docentek – z toho 10 žen, 80 odborných asistentů/asistentek – z toho 63 žen.

3.2 Funkce PRP v českém akademickém prostředí. Odhad vývoje postojů

Mnoha lidem se jistě zavedení funkce pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti v českém akademickém prostředí bude zdát zbytečné. Ještě zbytečnější jim určitě přijde to, že by měl někdo na univerzitě dbát na genderovou korektnost v jazyce. Je nutné si ale přiznat, že jsou to právě převážně muži (i muži-vyučující), které tato problematika absolutně netrápí a jsou to rovněž převážně oni, kteří se dopouštějí chyb v genderově jazykové korektnosti např. používáním generického maskulina (typu studenti, učitelé, kolegové atd.) a používáním typických stereotypů (např. ve svých výkladech používají spojení a příklady: „žena patří k plotně“; „žena je od toho, aby se starala o děti a o domácnost“; „žena a technika, to nejde dohromady“ atd.). V těch horších případech jsou muži hlavními aktéry v případech sexuálního obtěžování na pracovištích a ve školách. Je ale na čase tyto tradiční stereotypy odbourat a dát šanci i ženám, např. v oblasti vědy a techniky. Měly by to být ale právě ženy, které by se měly konečně vzbouřit a hájit svá práva, zbavit společnost daných stereotypů. Samozřejmě netvrdím, že chyb v genderově jazykové korektnosti se nedopouštějí i ženy a samozřejmě i ony se mohou dopouštět sexuálního obtěžování páchaného na mužích, ale takové případy jsou spíše ojedinělé.

V české společnosti bohužel zatím ještě převládají a přetrvávají tradiční stereotypy – žena je chápána jako matka, jako křehké, jemné stvoření, které má pečovat o děti, starat se o domácnost (viz domácí práce jako např. praní, žehlení, vaření atd.), zatímco muž je chápán jako hlava rodiny, je tím, kdo zaopatřuje rodinu finančními prostředky, je tím silným ochráncem, mnohdy bývá označován za „pána tvorstva“. Tyto představy o ženách a mužích jsou pak viděny všude kolem nás – např. v médiích (televizní reklamy), v novinách a časopisech, ale bohužel i v učebnicích a udržují v naší společnosti staré a hluboko zakořeněné tradiční stereotypy.

Jednou z možností, jak se částečně pokusit o prolomení tradičních stereotypů v oblasti vzdělávání, by bylo zavedení instituce PRP v českém akademickém prostředí (ale

samozřejmě nejenom tam, vhodné by bylo zavedení této funkce i v dalších státních a soukromých firmách a organizacích). Tato funkce by odborně proškolila všechny zaměstnance a zaměstnankyně škol v oblasti genderové korektnosti jazyka, osvětlila všem problematiku rovných příležitostí mužů a žen, byla nápomocná studentům/studentkám a ostatním zaměstnancům/zaměstnankyním školy v řešení problematiky sexuálního obtěžování, při studiu/práci s dítětem atd. Snažila by se např. získáváním stipendií přispívat ke zvýšení počtu studentek v doktorandském studiu nebo v kandidaturách na profesuru. Dále by se PRP účastnila všech přijímacích pohovorů, zasedání různých školních grémíí a komisí a dohlížela by na to, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví a aby bylo přijímáno více žen se stejnou kvalifikací, jako mají muži.

Podle mého názoru by na univerzitách, ale i na jiných školách a pracovištích, měl vždy být někdo, za kým by studenti a studentky, zaměstnanci a zaměstnankyně mohli přijít se svými problémy týkajícími se např. sexuálního obtěžování nebo jiných problémů spojených se studiem (např. těhotenství při studiu) či zaměstnáním. Pověřenec/pověřenkyně pro rovné příležitosti mužů a žen se nestará pouze o diskriminační problematiku, ale řeší i jiné otázky týkající se studia (např. jak spojit práci se studiem, finanční problémy atd.). PRP by studujícím a vyučujícím poskytovali naprostou diskrétnost, bezpečnost a ochranu při řešení jejich problémů.

Domnívám se, že je hrozné, když student/studentka mající problémy (např. se sexuálním obtěžováním, s někým z pedagogického sboru) nemá za kým jít a svěřit se mu/jí se svými problémy. Někteří studenti/studentky si prostě nechtějí přidělovat problémy, proto raději v záležitostech sexuálního obtěžování mlčí, ale neuvědomují si, že tím dávají tomu vyučujícímu šanci ublížit někomu dalšímu. Jistě, že se dá namítnout, že k tomu tu jsou rodiče, ale někdo se prostě rodičům nedokáže s něčím tak choulostivým svěřit. Někteří mohou také namítat, že pro řešení studijních problémů je na univerzitách studijní oddělení, ale studijní oddělení nemá na takové problémy kvůli administrativním záležitostem čas

a navíc studijní referenti a referentky nemají dostatečnou kvalifikaci na to, aby mohli řešit problematiku např. sexuálního obtěžování.

Dalším problémem je těhotenství studentek/zaměstnankyň. Dnes existuje mnoho studentek, které otěhotní při studiu na vysoké škole. Po otěhotnění jsou studující i vyučující, tedy ženy i muži, konfrontováni pro ně s úplně novou situací a jsou toho názoru, že tím pro ně studium/zaměstnání (v případě zaměstnání samozřejmě pouze na určitou dobu) skončilo, protože nedokážou skloubit mateřství se studiem/prací (popř. kariérou). Kladou si otázky typu – mohu vůbec pokračovat ve studiu, mohu přizpůsobit pracovní dobu péči o dítě, co bude s mojí kariérou, s kým si o tom mohu promluvit, jak vypadá finanční budoucnost s dítětem, jaké druhy finančních podpor jsou mi k dispozici? Další důvod, proč by měla instituce PRP na univerzitách existovat a podávat rady a návrhy na řešení podobných problémů.

Právní rovnost mužů a žen je již v některých zákonech zakotvena (mnohdy ovšem nedostatečně), ale od cíle k opravdové, skutečné rovnosti příležitostí jsme ještě bohužel hodně vzdáleni. Samozřejmě jsem si vědoma toho, že rovnost příležitostí se nedá dosáhnout pomocí jedné osoby (tedy konkrétně prostřednictvím PRP), jedné instituce, je to úkol pro všechny, ale někde se začít musí a někdo nám musí ukázat cestu, jak rovných příležitostí nejen na univerzitách, ale i v celé společnosti dosáhnout.

3.2.1 Názory studujících VŠ v Česku

Při rozesílání dotazníků k mé diplomové práci (e-mailovou cestou) mi přišly dva zajímavé názory mužů-studentů, týkající se zavedení funkce PRP na vysokých školách v České republice. Oba studenti mi povolili jejich názory v mé práci ocitovat. Moc mě potěšilo, že je to právě názor dvou mužů, kterým není tato problematika lhostejná a jež zaujalo zavedení funkce PRP a celkově problematika rovných příležitostí na VŠ v Čechách.

Názor č.1

„Myslím si, že by tato funkce mohla být na všech školách, a to nejen vysokých, ale i na středních či základních, nicméně asi jen na vysokých školách by bylo vhodné zřízovat takto speciální místo - na ostatních (zvláště malých) školách by tuto funkci mohli převzít stávající pedagogičtí pracovníci. Dosud jsem nikdy o PRP neslyšel, nicméně mě tato myšlenka velice zaujala - líbí se mi především fakt, že by na vysoké škole existoval institut, jehož pracovní náplní by bylo postarat se o to, aby všichni studenti zvládali studium nejen po stránce učební. Pomohl by spoustě studentům dokončit vysokoškolské vzdělání a předcházel by situacím, kdy někdo studium přeruší z důvodů psychických, finančních a jiných, přestože jinak by na dostudování rozhodně měl. Tímto lze předejít i zbytečnému ztrácení talentů. Student by měl mít pocit, že vysoká škola není žádná “džungle”, kde může přežít jen ten nejsilnější, ale že se může kdykoliv obrátit na kvalifikovaného člověka, který by mu pomohl stávající problémy rychle a efektivně vyřešit a jiným předcházet, na člověka, který by na něj měl vždycky čas a nemusel se zdržovat s vlastními “povinnostmi” nebo kancelářskými formalitami. Nejlepší by zřejmě bylo, kdyby se jednalo o odborného pracovníka “na plný úvazek”. Starat by se měl i o osvětu, a to nejen v řadách stávajících studentů. Měl by být zaměstnán na pevně stanovenou dobu (řekněme jeden semestr) a o případném prodloužení kontraktu by měla rozhodovat spokojenost či nespokojenost studentů s ním. Tím by se samozřejmě motivoval k co nejširšímu pracovnímu záběru - nejen k radám jako takovým, ale i k aktivnímu zasahování do školního vedení (při zjištění “nekalostí”), k vydávání brožurek, anket, pořádání besed, preventivní činnosti, osvětě, zakládání různých fondů atd. Pomoc by měla být nejen studijní a finanční, ale i psychologická, sociální, kariérní, právní, duchovní a jiná - samozřejmě nejen teoretická, ale hlavně i praktická. Pracovník by měl mít na vědomí, že jeden jediný nevyřešený problém by pro něj mohl znamenat konec na jeho pracovním místě. Kvůli tomu by toto místo mělo být i nadstandardně finančně hodnoceno a mělo by mít v globálu charitativní charakter.

Shrnuto: Mělo by se jednat o člověka vstřícného, odvážného, rázného a chápavého s pravomocemi ve vedení školy, který by měl klást důraz na osvětu, prevenci, pomoc nejen teoretickou a vyřešení každého problému ve prospěch studenta.

Jedná se o mé vlastní názory. Pracovník by se ale neměl soustředit výhradně na potírání diskriminace mezi pohlavími! Existuje spousta jiných druhů diskriminace - rasa, vyznání, zdravotní stav atd.

Na ČVUT de facto již podobný institut existuje, tzv. Centrum informačních a poradenských služeb (CIPS). Byl jsem tam jen jednou s dosti malicherným problémem (zabloudil jsem a potřeboval jsem se zeptat na cestu), i tak jsem byl ale mile překvapen se vstřícností, přesto jsem nikdy neměl opodstatněný důvod tam zajít, nemohu tedy posoudit, jestli je u nás CIPS na tak vysoké úrovni, že by byl institut PRP na ČVUT zbytečný. Pro bližší informace doporučuji navštívit www.student.cvut.cz a hlavně www.cips.cvut.cz.”

(Autor: M. Špaček, student Českého vysokého učení technického v Praze - ČVUT, http://www.cvut.cz/Home_cs?set_language=cs, leden 2007)

M. Špaček ve svém názoru vyjádřil svoji představu o funkci PRP, o náplni její práce, financování atd. Jeho nápady a myšlenky se mi velice líbí. Souhlasím s ním, že by na vysokých školách měl existovat nějaký pracovník/pracovnice, který/á bude studentům a studentkám poskytovat odborné rady týkající se problémů finančních, diskriminačních (nejen diskriminace na základě pohlaví, ale i rasy, náboženství, původu atd.), studijních, kariérních, právních atd. Obzvláště mě zaujal jeho nápad na financování této funkce - jistě by nadstandardní finanční ohodnocení a vědomí si ztráty takového místa kvůli jednomu nevyřešenému problému nebo neposkytnutí pomoci přispělo k motivaci a k zefektivnění práce funkce PRP, ovšem problém je, že vysoké školy si bohužel nadstandardní finanční ohodnocení nemůžou dovolit, už takhle se mnoho z nich potýká s finančními problémy.

Na doporučení M. Špačka jsem navštívila webové stránky ČVUT (konkrétně www.cips.cvut.cz) a snažila jsem se zjistit více informací o Centru informačních a poradenských služeb (CIPS) – např. zda se toto centrum nějakým způsobem zabývá rovností pohlaví a rovností příležitostí žen a mužů na ČVUT, problematikou diskriminace nebo sexuálního obtěžování atd. Jak uvádějí webové stránky <http://www.cvut.cz/informace-pro-studenty/pc/cips> (náhled leden 2007), toto centrum nabízí veškeré informace o studiu a dění na ČVUT pro studující a zájemce/zájemkyně o studium (letáky, brožury, inzerce pro studentské noviny, časopisy); informace pro mimoškolní život (vzdělávání, volný čas, cestování, brigády, práce v zahraničí, zdraví, kultura, pomoc v krizi ...); odborné poradny pro individuální pomoc: studijní, psychologická, sociálně-právní, duchovní; besedy, semináře, přednášky a workshopy; informace pro start profesní kariéry.

E-mailovou cestou jsem oslovila vedení CIPS a položila mu otázku, zda toto centrum poskytuje podobné služby a pomoc studujícím v oblasti rovných příležitostí, diskriminace na základě pohlaví atd. jako funkce PRP. Odpovědí na mou otázku bylo, že se CIPS speciálně mnou uváděnou problematikou nezabývá, ale nabízí prý celou škálu poraden, takže kdyby se výše uvedené problémy někde vyskytly, byla by možnost je řešit a jistě by se takovou problematikou vážně zabývali. Potěšilo mě, když mi napsali, že se tato problematika možná stane dalším námětem pro činnost CIPS.

ČVUT je vysoká škola s technickým zaměřením, studují zde převážně muži, proto si myslím, že hlavně na těchto typech vysokých škol by funkce PRP našla své uplatnění. Tato funkce by se snažila pořádáním různých akcí a projektů o zvyšování počtu žen-studentek, podporovala by je ve studiu vědy a techniky, pomáhala jim se získáváním stipendií atd.

Názor č.2

„Setkal jsem se s oběma přístupy hodnocení studenta podle pohlaví. Oba mě velice rozčilují. Myslím, že je také velký problém s faktem, že pokud nejsem ženského pohlaví, tak nemám šanci na zkoušejícího zapůsobit. Na druhou stranu je to stavění studentek do pozice "bezmozkových" členů akademické obce, na které se hezky kouká a proto mají šanci na to dostat zkoušku, a to ve spoustě případů bez ohledu na jejich znalosti a schopnosti. Také mezi studentkami to budí dojem, že jsou všechny stejné, ba co víc, ty, co nevypadají "dobře", jistě nebudou schopné.

Myslím, že dotazník je věcný a účelově slouží potřebám diplomové práce. Nicméně si myslím, že spoustu lidí vyvede z míry tím, že toto téma je zprofanované feminismem. Přeji proto pevné nervy při kontaktu s lidmi, kterým se to nebude líbit. Každý výzkum má význam a proto věřím, že i tento přinese spoustu užitečných informací.”

(Autor: P. Procházka – student Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, Zdravotně - sociální fakulta)

P. Procházka vyjádřil svůj názor týkající se hodnocení studentů a studentek na VŠ. Bohužel na mnoha univerzitách opravdu panují velké rozdíly v hodnocení na základě pohlaví studentů/studentek. Mnohokrát jsem od studentek z mého okolí slyšela, že jim krátká sukně a velký výstřih pomohl ústní zkoušku úspěšně složit, protože zkoušejícího učitele více zaujaly vnady studentek než jejich faktické znalosti. Takoví učitelé nemají na vysokých školách co dělat a studentky, které si schválně vezmou krátkou sukni a velký výstřih na ústní zkoušku, také ne. Vyzývavé oblečení některých studentek může vést až k sexuálnímu obtěžování ze strany učitelů. Vždy by měly být ze strany učitelů a učitelek objektivně hodnoceny znalosti a výkony studentů/studentek bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, vyznání atd.

P. Procházka ve svém názoru také naráží na to, že vše, co se jakýmkoli způsobem týká genderu a feminismu, lidi (převážně tedy muže) do jisté míry irituje a nezajímá je to. To opět potvrzuje verzi, že v naší společnosti jsou bohužel neustále zakořeněny tradiční stereotypy (představy o ženských a mužských rolích atd.).

Osobně si ovšem myslím, že české akademické prostředí není ještě zatím na zavedení této funkce v takovém rozsahu, jako je tomu v německy mluvících zemích, připraveno. Na vysokých školách by bylo nutné provést mnoho změn, aby tato funkce měla vůbec šanci se uchytit. Problémem je hlavně nízká informovanost studentů/studentek, členů/členek akademického sboru a vedení škol v oblasti genderu a genderových studií a obecně v problematice rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů. Dalším problémem, který by bránil zavedení funkce PRP na vysokých školách, by byly jistě finance. Mnoho vysokých škol už takhle bojuje s omezeným ročním rozpočtem a pochybuji, že by se našly finanční prostředky na výlohy spojené s touto funkcí (i když se zde nejedná o financování přímo PRP, protože oproti německy mluvícím zemím, nejsou za svou práci financováni/y a vykonávají ji pouze jako vedlejší pracovní činnost, spíše se zde jedná o financování vybavení kanceláří, školení PRP, stipendií studentů/studentek, zavedení mateřských školek atd.).

Pokud by ale funkce PRP byla, a já pevně věřím, že bude, jednou v českém akademickém prostředí zavedena, tak by asi ze začátku nemohla vykonávat svou práci v takovém rozsahu, jako je tomu v německy mluvících zemích, protože, jak již bylo řečeno, české vysoké školy nejsou ještě na takovou funkci dostatečně připraveny. Z počátku by stačila poradenská a informační činnost v oblasti rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů (problémy s diskriminací, sexuálním obtěžováním, genderově korektní jazyk atd.). Postupem času by se společně s univerzitními změnami (lepší informovanost o problematice genderu, podpora žen v dalším vzdělávání a ve vědě a technice, finanční

podpora od státu) náplň práce této funkce rozšiřovala, až by její náplň práce odpovídala náplni práce PRP v německy mluvících zemích.

Můj názor, týkající se připravenosti českého akademického prostředí na instituci PRP, se bohužel potvrdil i u ostatních studujících. Při rozšiřování dotazníku (tentokrát už ne prostřednictvím e-mailu, ale v papírové podobě) týkajícího se funkce PRP se po jeho vyplnění strhla asi hodinová debata 5 studentů a 2 studentek studujících na PF JČU výpočetní techniku a matematiku. Měla jsem tedy možnost přímo vyslechnout názory studujících týkající se problematiky rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí ve vzdělávání. Musím přiznat, že diskuse mezi studenty a studentkami byla velice bouřlivá, a studující nakonec dospěli k závěru, že funkce PRP by na VŠ nebyla příliš využívána, protože česká společnost na to není ještě připravena a problematika rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí ji příliš nezajímá, i když jsou si právě studující vědomi některých rozdílů ve vzdělávání (a nejenom zde) žen a mužů na VŠ. Zároveň tito studující dospěli k názoru, že rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí nelze na vysokých školách (ale i obecně) nikdy kvůli biologickým a genetickým odlišnostem mužů a žen dosáhnout, ovšem s tímto názorem se nestotožňuji.

3.2.2 Zkušenosti studujících s PRP/PRPž na německé Univerzitě Augsburg

Na svém studijním pobytu na německé univerzitě v Augsburgu jsem při rozhovorech s německými studenty a studentkami zjistila, že spousta z nich vůbec neví o existenci funkce PRP/PRPž na této univerzitě. Někteří pouze částečně tuší, co je náplň práce těchto institucí, ale nikdy nevyhledali jejich pomoc či radu. Tuto skutečnost mi při rozhovoru bohužel potvrdila i fakultní PRPž a uvedla, že služeb této instituce využívá spíše učitelský personál (nejčastěji s problémy a otázkami týkajícími se kariéry).

Když se ovšem projdete po areálu univerzity, potkáte mnoho studentek-matek s kočárky, při obědě v menze dokonce celé rodiny. Na univerzitě existují místnosti pro

kojení, krmení a přebalování dětí a dokonce jsem se setkala i s tím, že jedna studentka přišla do výuky se svým dvouletým synem a vyučující profesor jeho přítomnost na semináři bez problémů povolil. Práce PRP/PRPŽ je tedy na tamější univerzitě do jisté míry „mravenčí prací“, kterou dokážou studenti a studentky ocenit až v naléhavých případech (např. otěhotnění při studiu, studium s dítětem, finanční potíže atd.). Jak již bylo naznačeno, tato funkce je spíše v pozadí všech těchto malých, ale potřebných prvků (zřizování místností pro matky; zřizování univerzitních školek; dohled při přijímacích pohovorech, aby nedocházelo k diskriminačnímu jednání ze strany univerzity; účasti v grémiích dohlíží PRP/PRPŽ na to, aby vedení univerzity podporovalo ženy atd.), které přispívají ke zkvalitňování výuky obou pohlaví na vysokých školách.

Dále jsem měla možnost o této problematice hovořit se dvěma studenty-muži, kteří jsou členy univerzitního informačního spolku studentů a studentek (tzv. AStA, více info na: <http://www2.student.uni-augsburg.de/~asta/home/index.shtml>, duben 2007). Konkrétně věděli, co je náplní této funkce, ale zatím také nikdy jejích služeb nevyužili, ale vyprávěli mi, že byl na začátku zimního semestru roku 2006 vypsán konkurz na místo asistenta/asistentky na výpomoc do univerzitní knihovny. Do konkurzu se přihlásilo 5 mužů a všichni s odpovídajícími znalostmi a kvalitami, ale nebyl vybrán ani jeden z kandidátů, protože toto místo chtěla univerzita dát za každou cenu ženě, aby tak zvýšila své kvóty v počtu zaměstnaných žen. Konkurz byl tedy odložen a bude po určité době vypsán znovu s nadějí, že se přihlásí i nějaké ženy. Toto jednání ze strany univerzity se dá pokládat za přehnané a vůči mužským kandidátům za diskriminující. Studentům z univerzitního informačního spolku se takové jednání ze strany univerzity nelíbilo a považovali ho za neadekvátní. Osobně považuji toto jednání ze strany univerzity také za určitý extrém, ale to nemění nic na mém názoru, že PRP/PRPŽ svou existencí přispívá ke zlepšení situace rovných příležitostí na VŠ a zároveň k celkovému zkvalitnění vzdělávání na univerzitách.

4. Průzkum na českých vysokých školách (dotazník)

4.1 Provedení průzkumu. Názorná ukázka vyplněného dotazníku

Dotazník jsem rozesílala jednak e-mailovou cestou a jednak jsem ho rozšířila v tištěné podobě na těchto vysokých školách: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (Pedagogická fakulta, Zdravotně-sociální fakulta, Teologická fakulta, Ekonomická fakulta), Vysoká škola ekonomická v Praze, České vysoké učení technické v Praze, Univerzita Karlova v Praze, Masarykova univerzita v Brně. Celkem bylo dotázáno 145 studujících (ve věku 20 – 26 let), z toho je 84 žen a 61 mužů.

Na následující stránce uvádím příklad vyplněného dotazníku.

Dotazník

Milá studentko, milý studente VŠ, prosím Tě o spolupráci na mém výzkumu a předem děkuji za ochotu. Jde o zkvalitnění studijního života na VŠ: v německy mluvících zemích existuje funkce poradkyně/poradce pro rovné příležitosti (PRP), a jde o to, zda bys tuto funkci uvítal/a i u nás. PRP na vysokých školách pomáhá studentkám i studentům zvládat finanční situaci, bránit se diskriminaci, získávat stipendia, studujícím s dětmi hledat finanční pomoc a hlídání dětí, včetně míst ve školkách, radí v případech sexuálního obtěžování, přehlížení studujících žen vyučujícími („místo ženy je u plotny“), dohlíží na to, aby prestižní funkce dostávaly také ženy nebo aby ženy měly přístup k finančně zajímavým úkolům jako muži.

Díky za vyplnění mého dotazníku! Katka U.

Pohlaví: ☐ žena ☒ **muž**

Věk: **21 let**

Název školy: Fakulta strojního inž., VUT v Brně

1. Myslíš si, že se vyučující na vaší škole chovají jinak ke studentům a jinak ke studentkám?

☐ Někteří ano ☒ **Nevšiml/a jsem si** ☐ Ke všem se chovají stejně

2. Myslíš si, že Tvoje ženství/mužství hraje roli při ústní zkoušce nebo při posuzování Tvé písemné práce (testy, seminární práce, diplom. a bakalář. práce)?

☐ Ano, u všech vyučujících ☐ Ano, pouze u některých vyučujících ☒ **Ne**

3. Uvítal/a bys na vaší škole informace o sexuálním obtěžování?

☐ Ano ☒ **Ne**

4. Myslíš si, že je důležité, jak se o ženách na školách mluví?

☐ Ano ☒ **Ne**

5. Pouze pro ženy: Zajímalo by Tě, jak lze prostřednictvím jazyka posílit Tvoji ženskou důstojnost?

☐ Ano ☐ Ne

6. Myslíš si, že funkce poradkyně/poradce pro rovné příležitosti studentů a studentek by byla na vaší škole potřebná?

☐ Ano ☒ **Ne**

7. Přál/a by sis tuto funkci na vaší škole a proč? (Uveď prosím alespoň jeden důvod.)

☐ Ano ☒ **Ne**

Nevidím jediný důvod, proč ano.

4.2 Vyhodnocení průzkumu

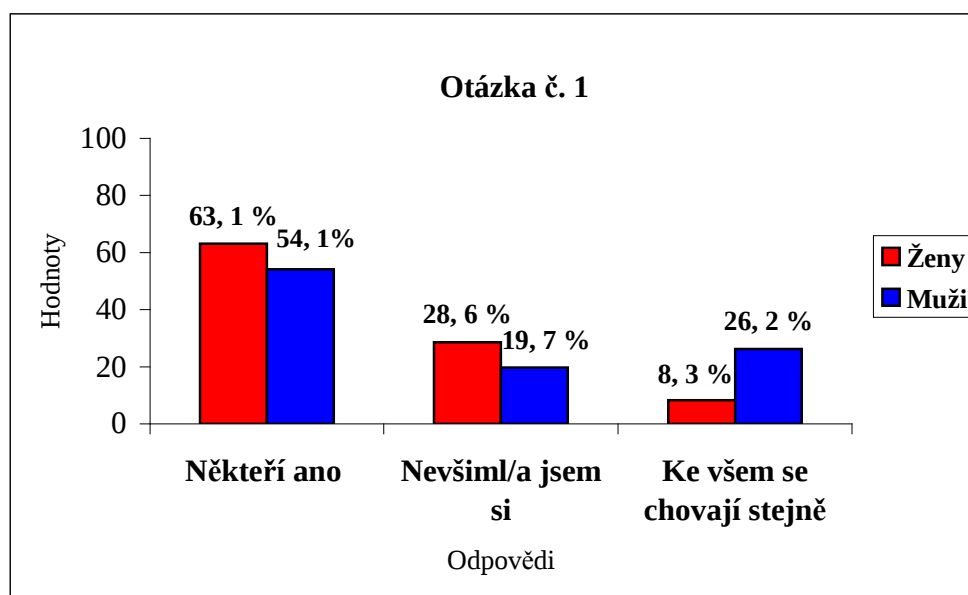
1. otázka:

Myslíš si, že se vyučující na vaší škole chovají jinak ke studentům a jinak ke studentkám?

Tabulka č. 1

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Někteří ano	53	33	63, 1 %	54, 1 %
Nevšiml/a jsem si	24	12	28, 6 %	19, 7 %
Ke všem se chovají stejně	7	16	8, 3 %	26, 2 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 1



Z procentuálních výsledků je patrné, že na vysokých školách se vyučující chovají jinak ke studentům a jinak ke studentkám, dochází tedy k diskriminujícímu jednání ze strany vyučujících. Zajímavé je, že právě vyšší procento studentů-mužů má pocit, že se vyučující chovají ke všem stejně. Z toho lze usuzovat, že jsou muži patrně méně citliví vůči genderové problematice a nejsou si vědomi žádného diskriminujícího jednání ze strany vyučujících.

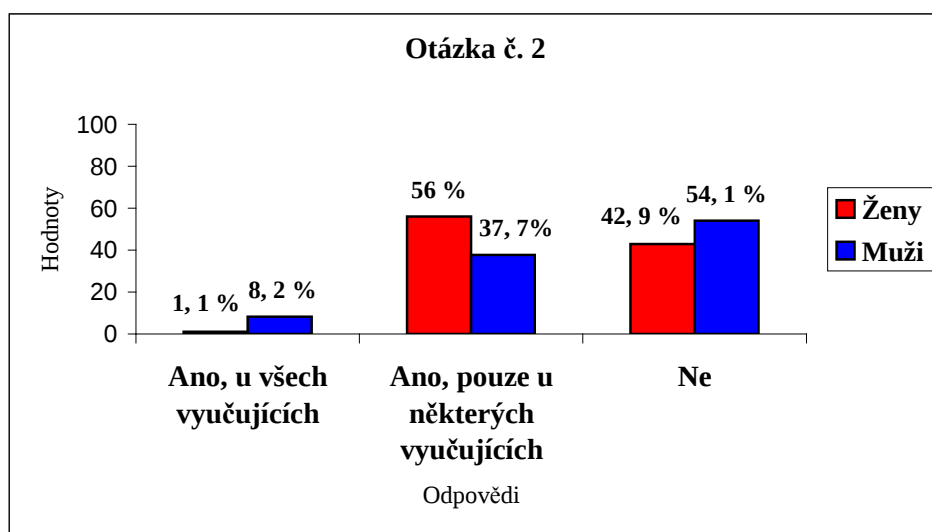
2. otázka:

Myslíš si, že Tvoje ženství/mužství hraje roli při ústní zkoušce nebo při posuzování Tvé písemné práce (testy, seminární práce, diplom. a bakalář.práce)?

Tabulka č. 2

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Ano, u všech vyučujících	1	5	1, 1 %	8, 2 %
Ano, pouze u některých vyučujících	47	23	56%	37, 7 %
Ne	36	33	42, 9 %	54, 1 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 2



I z procentuálních výsledků druhé otázky je patrné, že někteří vyučující jinak posuzují práce studentů a jinak práce studentek, k čemuž by na vysokých školách nemělo ze strany vyučujících docházet, protože jde o diskriminující jednání. Opět větší procento

studentů-mužů si myslí, že pohlaví nehraje u vyučujících při ústní zkoušce či při posuzování testů a jiných písemných prací roli, což znovu u studentů-mužů naznačuje nižší senzibilitu vůči genderové problematice. Tyto výsledky je ovšem třeba posuzovat opatrně, protože zde může hrát svou roli i faktor pohlaví vyučujících (výzkumy z této oblasti bohužel zatím v České republice chybí, ale prozkoumáme-li webové stránky např. Fakulty jaderné a fyzikálně inženýrské na ČVUT ³³, tak zjistíme, že na této fakultě vyučuje větší procento mužů).

³³ <http://www.fjfi.cvut.cz/DesktopDefault.aspx?ModuleId=1046>, duben 2007

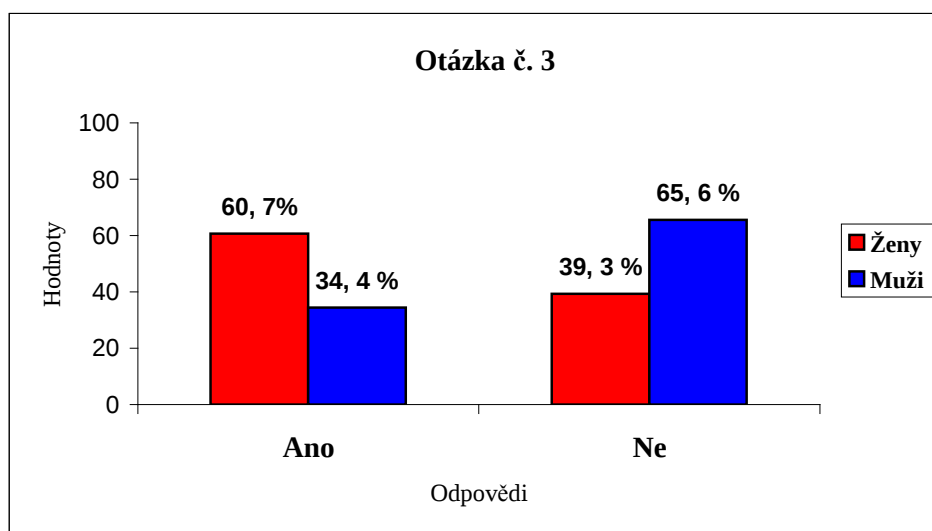
3. otázka:

Uvítal/a bys na vaší škole informace o sexuálním obtěžování?

Tabulka č. 3

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Ano	51	21	60, 7 %	34, 4 %
Ne	33	40	39, 3 %	65, 6 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 3

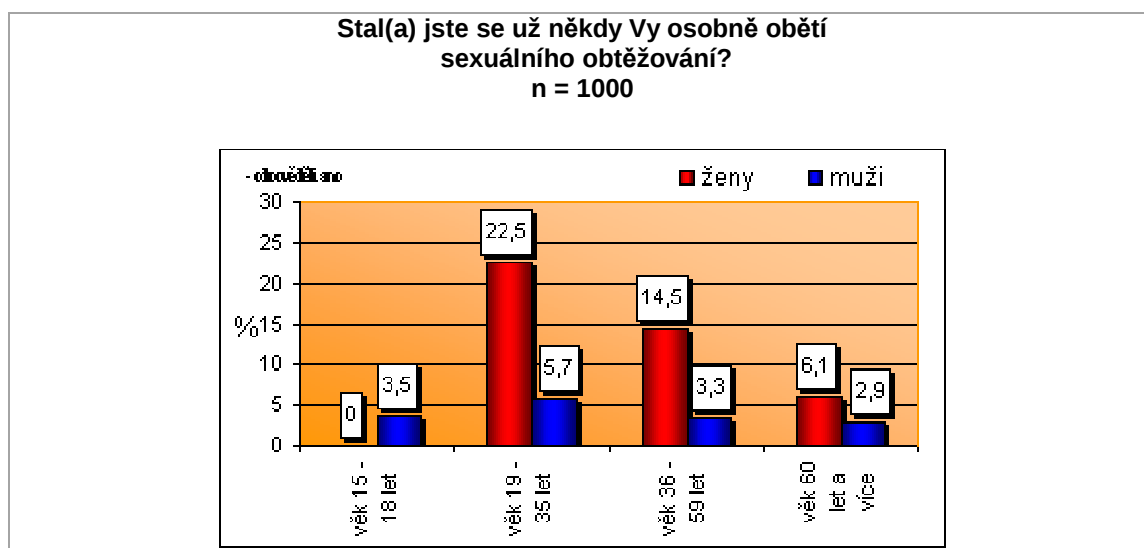


Podle procentuálních výsledků si většina žen-studentek přeje být informována o sexuálním obtěžování. Nižší procentuální výsledek u mužů-studentů dokazuje to, že se muži se sexuálním obtěžováním pravděpodobně tolik nesetkávají, proto nepovažují informace týkající se této problematiky za důležité.

V roce 2000 uskutečnil institut pro výzkum trhu - GfK Praha (<http://www.gfk.cz/cz/default.aspx>, duben 2007) osobním dotazováním na území ČR

průzkum týkající se sexuálního obtěžování (reprezentativní vzorek: n = 1000 osob, věk 15 – 79 let). Z níže položeného grafu lze vyčíst, že většina žen byla sexuálně obtěžována ve věku 19 – 35 let, což u mnoha žen zahrnuje i dobu vzdělávání se na vysoké škole (samozřejmě to nedokazuje, že na VŠ dochází k sexuálnímu obtěžování). Výsledky tohoto průzkumu zároveň dokazují to, že muži jsou v porovnání se ženami procentuálně méně sexuálně obtěžováni.

Graf č. 4



(Zdroj: <http://www.kurzy.cz/zpravy/8638-temer-ctvrtina-mladych-zen-v-cr-byla-tercem-sexualniho-obtezovani/>, duben 2007)

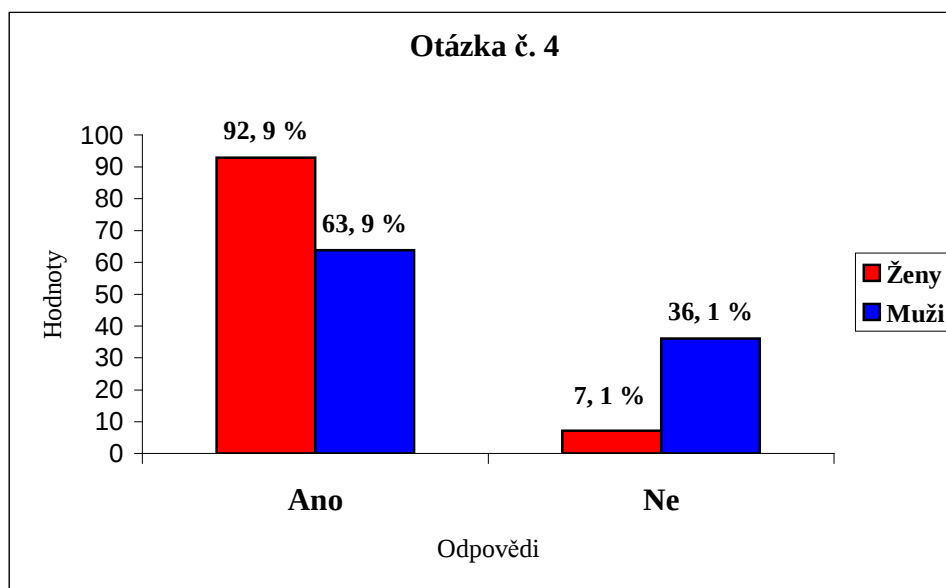
4. otázka:

Myslíš si, že je důležité, jak se o ženách na školách mluví?

Tabulka č. 4

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Ano	78	39	92, 9 %	63, 9 %
Ne	6	22	7, 1 %	36, 1 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 5



Z procentuálního vyhodnocení je patrné, že většině žen, ale i většině mužů záleží na tom, jak se o ženách na vysokých školách mluví, což vyvrací výsledky předchozích otázek, kde studenti-muži prokázali nižší citlivost vůči genderové problematice a nižší zájem o ni. V této otázce naopak muži projevili zájem o genderovou problematiku a jsou si tedy vědomi jistých odlišností (např. vyučující-muži při svých přednáškách a výuce často o ženách mluví jako o méněcenných bytostech, které umí pouze vařit, práť a uklízet atd.).

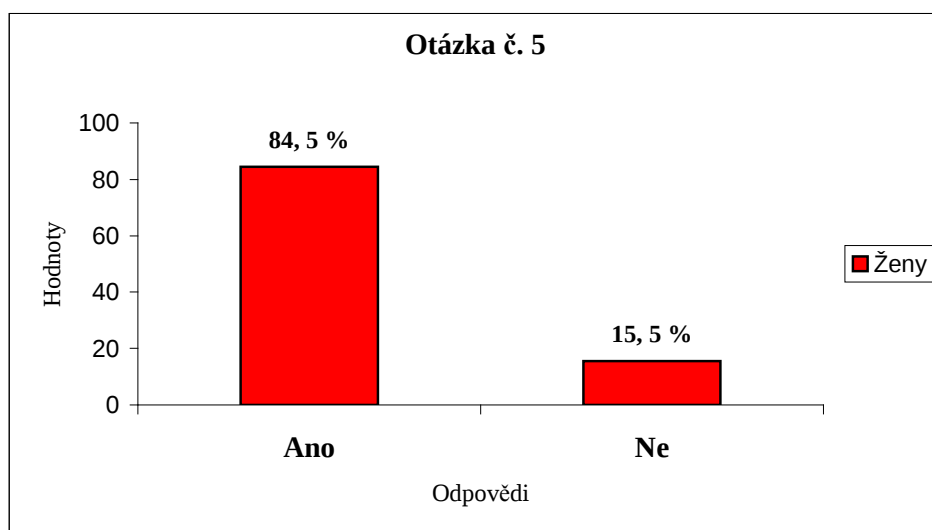
5. otázka:

Pouze pro ženy: Zajímalo by Tě, jak lze prostřednictvím jazyka posílit Tvoji ženskou důstojnost?

Tabulka č. 5

	Ženy	Procenta - ženy
Ano	71	84, 5 %
Ne	13	15, 5 %
Počet celkem	84	100 %

Graf č. 6



Většina žen si přeje vědět, jak lze prostřednictvím jazyka posílit jejich ženskou důstojnost. Funkce PRP na vysokých školách by mohla studentkám (ale i dalším zaměstnankyním univerzity) prostřednictvím přednášek a školení tuto problematiku objasnit a přispět tak velkou měrou k posílení ženské důstojnosti.

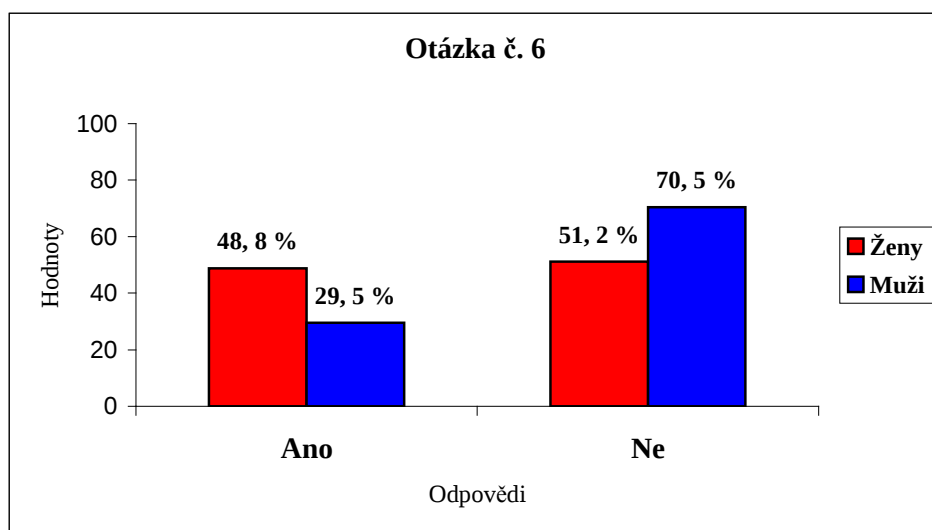
6. otázka:

Myslíš si, že funkce poradkyně/poradce pro rovné příležitosti studentů a studentek by byla na vaší škole potřebná?

Tabulka č. 6

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Ano	41	18	48, 8 %	29, 5 %
Ne	43	43	51, 2 %	70, 5 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 7



Bohužel výsledky otázky č. 6 ukazují, že většina žen-studentek a většina mužů-studentů si myslí, že instituce PRP by nebyla na jejich vysoké škole potřebná. Podle mého názoru je to patrně proto, že většina studujících není senzitivizována pro genderové kořeny jejich problémů.

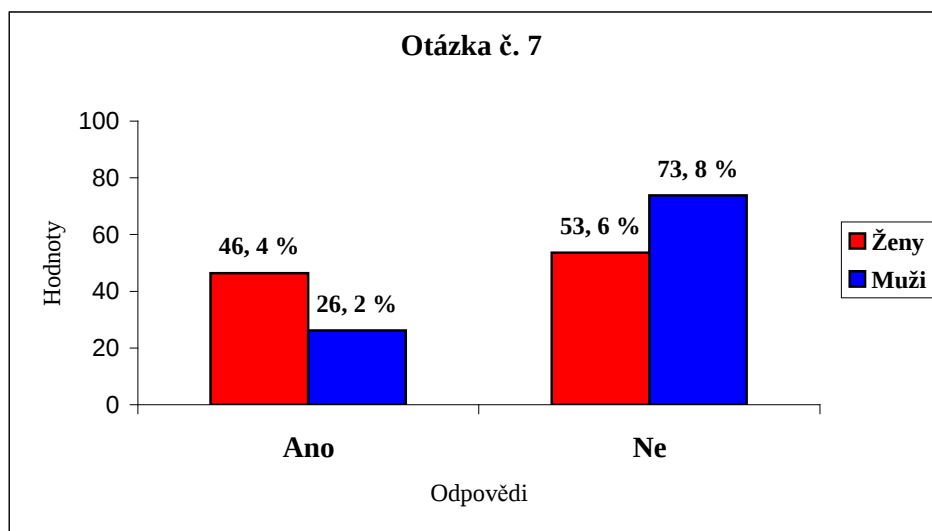
7. otázka:

Přál/a by sis tuto funkci na vaší škole a proč?(Uved' prosím alespoň jeden důvod.)

Tabulka č. 7

	Ženy	Muži	Procenta - ženy	Procenta - muži
Ano	39	16	46, 4 %	26, 2 %
Ne	45	45	53, 6 %	73, 8 %
Počet celkem	84	61	100 %	100 %

Graf č. 8



Procentuální výsledky otázky č. 7 ukazují, že většina z dotázaných mužů-studentů (konkrétně 73, 8 %) a žen-studentek (53, 6 %) by si instituci PRP na univerzitách nepřálo.

Součástí této otázky bylo uvést důvody, proč by si studující funkci PRP přáli nebo nepřáli.

Nejčastěji uváděné důvody, proč by si studující PRP na univerzitách přáli: kvůli větší informovanosti vyučujících v genderové oblasti; při řešení diskriminujícího jednání ze strany vyučujících; pomoc při získávání stipendií; poskytnutí rady v případě sexuálního obtěžování; pomoc studujícím s dětmi atd.

Nejčastěji uváděné důvody, proč by si studující PRP nepřáli: taková funkce není na vysokých školách potřeba, protože na VŠ nedochází k žádné diskriminaci (všichni mají rovné příležitosti); funkce by nebyla dostatečně využívána; finance lze využít lepším způsobem atd.

Závěr

Rovnost žen a mužů (tudíž i rovnost příležitostí) vyplývá z ústavy a je zakotvena v právním řádu ČR. V praxi však bohužel k jejímu naplňování zatím často nedochází. Podle *Souhrnné zprávy o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“*³⁴ z výzkumu veřejného mínění (výzkum provedla agentura Taylor Nelson Sofres Factum v rámci grantu uděleného Ministerstvem práce a sociálních věcí v první polovině roku 2002) vyplynulo, že česká společnost sice má všeobecně pozitivní postoj k rovnosti mužů a žen, ale navenek neprojevuje příliš ochoty ke změně ustálených stereotypů, a to zejména v zaměstnání a na trhu práce. Ženy mají stále menší možnosti postupu do vyšších postů nebo do kvalifikovanějších a zodpovědnějších pozic. Jsou rovněž hůře platově ohodnoceny než muži za stejně kvalifikovanou práci. Mzdy žen dosahují v ČR jen 75 % mezd mužů. I dlouhodobě nezaměstnaných je procentuálně více žen než mužů. Ženy prostě obtížněji hledají práci kvůli mateřským povinnostem, což samozřejmě úzce souvisí se stereotypy pevně zakořeněnými v naší společnosti.

Bohužel jsem po prozkoumání několika webových stránek zjistila, že legislativně je Česká republika oproti německy mluvícím zemím (kde existují zákony o rovných příležitostech mužů a žen) v problematice rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí hodně pozadu. I když se vládní orgány ČR a nevládní neziskové organizace snaží problematiku rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí nějakým způsobem řešit, převládající genderové stereotypy ve veřejném mínění o vrozených dispozicích žen a mužů zatím stále brání efektivnějšímu prosazování politiky rovných příležitostí. Je třeba si uvědomit, že odbourávání předsudků a stereotypů je proces velmi pomalý, ale jistě nebude nemožný. Na jedné straně tlak a na druhé straně podpora ze strany Evropské unie jistě pomohou zlepšit problematiku rovnosti pohlaví a rovnosti příležitostí v ČR.

³⁴ Text Souhrnné zprávy lze dohledat na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/933/zprava.pdf>, duben 2007

Funkce pověřence/pověřenkyň pro rovné příležitosti mužů a žen by v českém akademickém prostředí mohla svou prací přispět k rychlejšímu odbourávání předsudků a stereotypů týkajících se postavení mužů a žen ve společnosti. Mohla by mnoha studentkám pomoci získat vyšší vzdělání, tím pádem možnost získání vyššího pracovního postu a zároveň i lepšího platového ohodnocení.

Bohužel, jak prokázal mnou vypracovaný dotazníkový průzkum, zájem studujících VŠ v ČR o instituci PRP je zatím malý, i když jsou si studující vědomi odlišného přístupu ze strany vyučujících k mužům-studentům a ženám-studentkám. Rozhovory se studujícími VŠ v německy mluvících zemích sice naznačily, že funkce PRP tam zatím není příliš studujícími využívána, ale je třeba poukázat na to, že tato funkce dělá „neviditelnou mravenčí práci“, která se začne až postupem času projevovat i navenek a bude si jí všímat a zároveň i oceňovat mnohem více lidí. Pevně věřím, že i české akademické prostředí jednou dospěje k názoru, že instituce PRP by na vysokých školách pomohla zkvalitnit výuku pro obě pohlaví a vnesla tak rovnost pohlaví a rovnost příležitostí mužů a žen do oblasti vysokoškolského vzdělávání. Změny ovšem musí přijít “shora”, a to ve formě nových zákonů a vládních nařízení pro oblast školství (ale samozřejmě i pro jiné společenské sféry), protože pak se teprve začnou měnit i tradiční stereotypy přetrvávající v naší společnosti.

Deutsches Resümee

Die Problematik der Gleichstellung (auch Chancengleichheit) und Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine der Hauptproblematiken in der heutigen demokratischen Gesellschaft. Das Prinzip der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört zu den wichtigsten Hauptprinzipien der Politik aller hochentwickelten und demokratischen Staaten, der Europäischen Union und der Organisation der Vereinigten Nationen. In manchen Ländern sind aber die Frauen in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft immer noch auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert. Die Gleichstellungspolitik soll die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in allen Bereichen der Gesellschaft abbauen.

Einer von den gesellschaftlichen Bereichen, in dem Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorkommt, ist leider der Bereich der Bildung (in meiner Diplomarbeit konzentriere ich mich auf Hochschulbildung – d.h. Universitäten und Fachhochschulen), Wissenschaft, Forschung und Kunst. In diesen Bereichen dominieren immer noch die Männer. Sie sind für ihre Arbeit besser bezahlt, sie haben einen besseren Zugang zu den höheren und interessanteren Arbeitsposten, sie müssen nicht ihre Karriere oder ihr Studium unterbrechen, um in den Mutterschaftsurlaub zu gehen, sie sind nicht in den Hoschuldokumenten und in den Vorlesungen (bzw. Kursen und Seminaren) sprachlich diskriminiert usw.

Die deutschsprachigen Länder (konkret die Bundesrepublik Deutschland, Österreich und die Schweiz) versuchen die Problematik der Chancengleichheit in der Hochschulbildung, Wissenschaft, Forschung und Kunst mit Hilfe von den Bundesgleichstellungsgesetzen und Universitätsgesetzen, in denen diese Problematik verankert wurde, zu lösen. In den deutschsprachigen Ländern gibt es an den Universitäten und Fachhochschulen (FHS) Institutionen, die die Chancengleichheit berücksichtigen sollen. Der Senat der Universität bzw. Fachhochschule erstellt auch einen Frauenförderungsplan und ein

Gleichstellungskonzept, welcher(s) zur Chancengleichheit und Förderung der Frauen in allen Universitätsbereichen beitragen soll. Frauenförderung und Gleichstellung mit dem Ziel der Herstellung von Geschlechterdemokratie sind Bestandteil der jeweiligen Personalentwicklungsplanung aller Universitäten und FHS in den deutschsprachigen Ländern.

Die Universitäten und FHS in der BRD und in der Schweiz wurden während der letzten 20 Jahre mit sogenannten Gleichstellungsbeauftragten (Frauenbeauftragten, UniFrauenstellen, Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann usw.), denen zur Seite ein Gleichstellungsbüro bzw. Frauenbüro steht, ausgestattet. In Österreich gibt es an den Universitäten und FHS sogenannte Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG), die die gleichen Aufgaben wie die Gleichstellungsbeauftragten (bzw. Frauenbeauftragten) erfüllen. In Österreich gibt es also nicht die Funktion von Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten. AKG ist ein Kollegialorgan. Ihm gehören Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allgemeine Universitätsbedienstete und Studierende an. Der Arbeitskreis hat eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Der AKG ist vollkommen unabhängig und untersteht niemandem. Alle Mitglieder und Mitgliederinnen arbeiten neben ihrer normalen beruflichen Tätigkeit in den verschiedenen Bereichen der Universität und werden für ihre Arbeit nicht extra vergütet.

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten von all diesen Institutionen sind meistens in den Landesgleichstellungsgesetzen und Hochschulgesetzen verankert. Die Kosten, die mit der Ausstattung von diesen Institutionen zusammenhängen, sind teilweise von den Universitäten bzw. Fachhochschulen und teilweise von den für die Bildung verantwortlichen Ministerien (z. B. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst usw.) oder von den speziellen Bundesprogrammen finanziert. Ansonsten wird diese Arbeit als Nebentätigkeit ausgelegt und die Gleichstellungsbeauftragten (bzw. Frauenbeauftragten) bekommen diese Arbeit nicht honoriert. Sie werden von dem Universitätssenat (bzw. Universitätsleitung) für die Dauer von zwei oder drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragten bzw. Frauenbeauftragten sind

grundsätzlich der Dienststellenleitung, d.h. die Zuordnung zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen.

Zu den wichtigsten Aufgaben und Zielen von diesen Institutionen gehört: den Anteil von Frauen in führenden Positionen zu erhöhen; Nachwuchswissenschaftlerinnen und allgemein alle Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen; die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Karriere an den Universitäten bzw. Fachhochschulen zu verbessern; die Mitglieder der Universitäten für die Gleichstellung der Geschlechter in Studium, Lehre und Forschung zu sensibilisieren (z. B. Gender korrekte Sprache in allen Dokumenten); Beteiligung an Berufungs- und Bewerbungsverfahren; Beratung von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen in Bezug auf ihre Karriereplanung; Beratung von Mitgliedern der Universitäten bzw. Fachhochschulen bei Mobbing oder sexueller Belästigung; Beteiligung an der hochschulpolitischen Gremienarbeit usw.

Mit der Hilfe von Gender Mainstreaming (GeM) versuchen die Universitätsleitungen das Thema Geschlechtergerechtigkeit an den Universitäten bzw. Fachhochschulen zu verankern. *„GeM löst das Konzept der Frauenförderung ab und rückt stattdessen das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in den Vordergrund. Dies bedeutet, dass die Auswirkungen aller Entscheidungsprozesse auf Frauen und Männer überprüft werden. Durch den „Amsterdamer Vertrag“ von 1999 wurde GeM für alle Länder der Europäischen Union verbindlich.“* (In: Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg, 2006:2). GeM ist auf die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen gezielt. Die Universitäten bzw. Fachhochschulen arbeiten an den GeM Projekten, die die Universitäten bzw. Fachhochschulen zu den geschlechterkompetenten Organisationen machen sollen.

An den Hochschulen in den deutschsprachigen Ländern gibt es meistens auch die Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungsbeauftragten sind ihren MitgliederInnen,

die die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung in allen Bereichen der Hochschule und die Ausstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwachen eng verpflichtet. Die Hochschulen erstellen auch ihre eigene Frauenförderungspläne, d.h. Pläne, Konzepte, Projekte, deren Ziel es ist, positive und karrierefördernde Bedingungen für Frauen zu schaffen. In Tschechien gibt es an den Hochschulen keine Institutionen, die auf die Chancengleichheit hinwirken können. In Tschechien gibt es auch keine Universitätsgesetze, die die Problematik der Chancengleichheit und der Gleichberechtigung beinhalten.

In dieser Diplomarbeit versuche ich die Arbeit, Aufgaben und Rechte von diesen Gleichstellungsinstitutionen zu untersuchen. Dank meinem Semesteraufenthalt an der Universität Augsburg konnte ich die Arbeit von diesen Institutionen näher kennen lernen. Mit anderen Hochschulen habe ich vor allem per E-Mail kommuniziert, um besser zu beurteilen, ob es gut wäre, die Gleichstellungsinstitutionen (d.h. Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte) auch im tschechischen akademischen Bereich zu etablieren. Dies habe ich auf Grund der Ergebnisse meiner Umfrage (Fragebogen), Interviews mit tschechischen Studierenden und ihrer Reaktionen auf diese Problematik (Chancengleichheit) beurteilt. Die Umfrage und die Interviews haben leider gezeigt, dass sich die tschechischen Studierenden die Gleichstellungsinstitution an den Hochschulen nicht wünschen. Sie halten sie für unbrauchbar.

Meiner Meinung nach ist der Grund dafür, dass in der tschechischen Gesellschaft immer noch die traditionellen Stereotypen überwiegen, die der Meinung sind Frauen gehören in die Küche, sollten sich um die Kinder kümmern und Technik sei sowieso nichts für diese, außerdem sind die Hochschulsysteme, meist auch aus finanziellen Gründen, noch nicht für diese Institutionen aufnahmebereit.

Die Politik der Tschechischen Republik versucht die Problematik der Chancengleichheit zu lösen, aber es wird noch ein paar Jahre dauern, bevor wir den gleichen Stand erreicht haben, den es in den deutschsprachigen Ländern gibt.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG 1949)

Pramen:

http://www.bundestag.de/parlament/funktion/gesetze/gg_aug2006.pdf

Příloha č. 2

Bayerisches Hochschulgesetz 2006 (BayHSchG 2006)

Pramen:

http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs_hochschulgesetz_hschg_gvbl102006.pdf

Příloha č. 3

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern 1996 (Bayerisches Gleichstellungsgesetz 1996 – BayGlG)

Pramen:

<http://www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/bayglg.pdf>

Příloha č. 4

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 2002 (Universitätsgesetz, UG 2002)

Pramen:

http://info.tuwien.ac.at/akgleich/Gleichstellungs_Paragraphen_UG02.pdf

Příloha č. 5

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann 1996 (Gleichstellungsgesetz, GIG 1996)

Pramen:

http://www.admin.ch/ch/d/sr/151_1/index.html

Příloha č. 6

Gesetz über die Universität (UniG 1996), Kanton Bern

Pramen:

http://www.be.ch/cgi-bin/frameset.asp?http://www.sta.be.ch/belex/d/4/436_11.html

Příloha č. 7

Statut der Universität Bern (Universitätsstatut; UniSt 1997)

Pramen:

http://www.be.ch/cgi-bin/frameset.asp?http://www.sta.be.ch/belex/d/4/436_111_2.html

Příloha č. 1

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034)

I. Die Grundrechte

Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Příloha č. 2

Bayerisches Hochschulgesetz vom 23. Mai 2006

Erster Teil, Staatliche Hochschulen, Abschnitt I (Allgemeine Grundlagen), Art. 4, S. 248

Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(1) 1. Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 2. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. 3. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) 1. Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.

2. Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. 3. Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. 4. Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.

(3) 1. Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung.

2. Frauenbeauftragte sollen für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet werden.

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

(5) Gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte gelten auch für männliche Frauenbeauftragte.

Příloha č. 3

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

(Bayerisches Gleichstellungsgesetz -BayGlG)

Vom 24. Mai 1996

Dritter Teil: Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 15, S. 7

Bestellung

(1) ¹ Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. ² Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. ³ Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) ¹ Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ² Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. ³ Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) ¹ Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ² Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³ In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16

Rechtsstellung

(1) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ² Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ² Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. ² Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ² Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungs-

schutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ² Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³ Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ² Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17

Aufgaben

(1) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ² Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) ¹ Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ² Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18

Rechte und Pflichten

(1) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ² Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ² Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ² Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. ³ Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴ Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. ² Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19

Beanstandungsrecht

(1) ¹ Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. ² Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) ¹ Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ² Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³ Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴ Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Příloha č. 4

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich

Jahrgang 2002 Ausgegeben am 9. August 2002 Teil I

120. Bundesgesetz: Universitätsgesetz 2002 sowie Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste

(NR: GP XXI RV 1134 AB 1224 S. 111. BR: 6697 AB 6717 S. 690.)

120. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) sowie Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste

[...]

3. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

Frauenfördergebot

§ 41. Alle Organe der Universität haben darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 42. (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen.

(2) Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 in Verbindung mit § 40 Abs. 7 UOG 1993, § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 40 Abs. 7 KUOG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.

(5) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen;
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.

(7) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(8) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(9) Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 44. Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das Bundes- Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, mit Ausnahme des vierten und fünften Abschnitts des dritten Teils und des § 50 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als 1292 BGBl. I – Ausgegeben am 9. August 2002 – Nr. 120 Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 10 Abs. 1 B-GBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 41 Abs. 1 B-GBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

Příloha č. 5

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

(Gleichstellungsgesetz, GLG)

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 1996)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85 Ziffer 3

der Bundesverfassung¹, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993²,

beschliesst:

1. Abschnitt: Zweck

Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht³ sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

AS 1996 1498
1 SR 101
2 BBl 1993 I 1248
3 SR 220

Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 5 Rechtsansprüche

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

³ Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können.

Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

⁴ Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

⁵ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 Beweislasterleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 Klagen und Beschwerden von Organisationen

¹ Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

² Im übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

3. Abschnitt:

Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht⁴

Art. 8 Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung

¹ Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

² Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Artikel 5 Absatz 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

Art. 9 Verfahren bei diskriminierender Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Artikel 336b des Obligationenrechts⁵ anwendbar.

4 SR 220

5 SR 220

Art. 10 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

² Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

³ Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts⁶ geltend machen.

⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

Art. 11 Schlichtungsverfahren

¹ Die Kantone bezeichnen Schlichtungsstellen. Diese beraten die Parteien und versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

² Das Schlichtungsverfahren ist für die Parteien freiwillig. Die Kantone können jedoch vorsehen, dass die gerichtliche Klage erst nach der Durchführung des Schlichtungsverfahrens angehoben werden kann.

³ Die Schlichtungsstelle muss innerhalb der Klagefrist angerufen werden, wenn das Gesetz eine solche vorsieht. In diesem Fall ist die gerichtliche Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens einzureichen.

⁴ Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

⁵ Durch Gesamtarbeitsvertrag kann die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerverbänden und einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern unter Ausschluss der staatlichen Schlichtungsstellen auf im Vertrag vorgesehene Organe übertragen werden.

Art. 12 Zivilrechtspflege

¹ In Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben dürfen die Kantone das schriftliche Verfahren und die Prozessvertretung nicht ausschliessen.

² Artikel 343 des Obligationenrechts⁷ ist unabhängig vom Streitwert anwendbar.

⁶ SR 220

⁷ SR 220

4. Abschnitt:

Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

¹ Der Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927⁸.

² Wird eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Artikel 5 Absatz 2 anwendbar. Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden.

³ Auf Antrag der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers begutachtet eine Fachkommission Beschwerden gegen erstinstanzliche Verfügungen über das Dienstverhältnis von Bundespersonal.

⁴ Artikel 103 Buchstabe b des Bundesrechtspflegegesetzes vom 16. Dez. 1943⁹ ist auf Verfügungen letzter kantonaler Instanzen nicht anwendbar.

⁵ Das Verfahren ist kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Prozessführung.

8 SR 172.221.10

9 SR 173.110

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme

¹ Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.

² Die Programme können dazu dienen:

- a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
- b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
- c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;

d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

³ In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

- a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;
- b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

6. Abschnitt:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Art. 16

¹ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

² Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:

- a. es informiert die Öffentlichkeit; b. es berät Behörden und Private; c. es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen; d. es kann sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen; e. es wirkt an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind; f. es prüft die Gesuche um Finanzhilfen nach den Artikeln 14 und 15 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 17 Übergangsbestimmung

Ansprüche nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Verfügung getroffen hat.

Art. 18 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996¹⁰

10 BRB vom 25. Okt. 1995 (AS 1996 1503)

Anhang

Änderung von Bundesgesetzen

1. Verwaltungsverfahrensgesetz¹¹

Art. 58 Abs. 1 Bst. C

C. Ämter und Dienste

Die Bundeskanzlei und die Departemente umfassen die folgenden Ämter und Dienste:

Einfügen:

...

2. Bundesrechtspflegegesetz¹²

Art. 100 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 2

¹³
...

3. Obligationenrecht¹⁴

Art. 328 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2

¹⁵
...

11 [AS 1979 114, 1983 170 931 Art. 59 Ziff. 2, 1985 699, 1987 226 Ziff. II 2 808 Art. 1, 1989 2116 Art. 1, 1990 3 Art. 1 1530 Ziff. II 1 1587 Art. 1, 1991 362, 1992 2 Art. 1 288 Anhang Ziff. 2 510 581 Anhang Ziff. 2, 1993 1770, 1995 978 Art. 1 4093 Anhang Ziff. 2 4362 Art. 1 5050 Anhang Ziff. 1, 1996 546 Anhang Ziff. 1 1486 Art. 1 1498 Anhang Ziff. 1. AS 1997 2022 Art. 63]

12 SR 173.110

13 Text eingefügt im genannten Erlass.

14 SR 220

15 Text eingefügt im genannten Erlass.

Příloha č. 6

Gesetz über die Universität (UniG)

5. September 1996

Der Grosse Rat des Kantons Bern,

in Ausführung von Artikel 44 der Kantonsverfassung [BSG 101.1],

auf Antrag des Regierungsrates,

beschliesst:

II. Angehörige der Universität

Art. 12

Gleichstellung von Frau und Mann

¹ Frauen und Männer sind an der Universität gleichberechtigt.

² Die Universität fördert durch geeignete Massnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, namentlich eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen und in allen Gremien.

³ Das Universitätsstatut regelt die Ausgestaltung.

Příloha č. 7

Statut der Universität Bern (Universitätsstatut; UniSt)

17. Dezember 1997

Der Senat der Universität Bern,

gestützt auf Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe *a* des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität [BSG 436.11] (UniG),
beschliesst:

II. Allgemeine Bestimmungen

1. Gleichstellung von Frauen und Männern

Art. 35

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

¹ Die Universität setzt sich in ihrem Bereich für die tatsächliche Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.

² Jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist unzulässig.

³ Die Universität trifft in Zusammenarbeit mit der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern Massnahmen zur Förderung von an der Universität angestellten oder studierenden Frauen.

⁴ Der Förderung dienen insbesondere

a Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen der Universität;

b Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium;

c spezielle Massnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses;

d Auf- und Ausbau von Frauenforschung, Frauen- und Geschlechterstudien.

⁵ Der Senat erlässt ein Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Art. 36

Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern

¹ Die Universität unterhält eine Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern. Diese ist der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Ständige Kommission) zugeordnet.

² Die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt die universitären Organe bei deren Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im universitären Bereich zu verwirklichen.

³ Die universitären Organe stellen der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Abteilung kann in allen gesamtuniversitären und fakultären Gremien mitwirken, die personelle oder andere, die Gleichstellung von Frau und Mann betreffende Entscheidungen vorbereiten oder treffen.

Seznam použité literatury

Prameny:

- [1] Bernard, Françoise: *Die Gleichstellungsbeauftragte – Berufsausbildung und –profil (CEDEFOP Dokument)*. Berlin, 1986. ISBN 92-825-6589-0.
- [2] Goericke, Lisa – Lene: *Kommunale Frauengleichstellungsstellen – der gebremste Fortschritt*. Universität Oldenburg, 1989. ISBN 3-8142-0334-8.
- [3] Projektgruppe GeM: *Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg*. Augsburg, 2006. Bez ISBN.
- [4] Universität Augsburg: *Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung*. Augsburg, 2001. Bez ISBN.
- [5] Valdrová, Jana: *Gender a společnost. Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
- [6] Ziegler, Eda: *Frauenbeauftragte an der Ludwig-Maximilians-Universität München 1988 – 1999, Eine Zwischenbilanz*. München, Wintersemester 1998/99. Bez ISBN.

Primární internetové zdroje:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Frauenbeauftragte>
<http://de.wikipedia.org/wiki/Landesgleichstellungsgesetz#Geschlechter-Gleichstellung>
<http://detko.fss.muni.cz/>
<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:CS:HTML>
<http://gender.pisi.cz/index.php?page=about>
http://info.tuwien.ac.at/akgleich/Gleichstellungs_Paragraphen_UG02.pdf
<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rz--1-&w=z&s=n&x=1919548>

http://www.admin.ch/ch/d/sr/151_1/index.html
<http://www.bbt.admin.ch/>
http://www.be.ch/cgi-bin/frameset.asp?http://www.sta.be.ch/belex/d/4/436_11.html
http://www.be.ch/cgi-bin/frameset.asp?http://www.sta.be.ch/belex/d/4/436_111_2.html
<http://www.bmbwk.gv.at/>
<http://www.bukof.de/>
http://www.bundestag.de/parlament/funktion/gesetze/gg_aug2006.pdf
<http://www.cips.cvut.cz>
[http://www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Chance
ngleichheit_D.pdf](http://www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Chance
ngleichheit_D.pdf)
http://www.cvut.cz/Home_cs?set_language=cs
<http://www.cvut.cz/informace-pro-studenty/pc/cips>
[http://www.euroskop.cz/57734/clanek/evropsky-rok-rovných-prilezitosti-pro-vsechny-
2007/](http://www.euroskop.cz/57734/clanek/evropsky-rok-rovných-prilezitosti-pro-vsechny-
2007/)
<http://www.feminismus.cz>
http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf
<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1931031>
<http://www.fhnw.ch/>
<http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/aufgaben>
<http://www.fho.ch/>
<http://www.fho.ch/content.php?pg=11&id=13>
http://www.fhs.cuni.cz/gender/o_nas.html
<http://www.fhso.ch/pdf/Allgemein/infotransfer2.pdf>
<http://www.fjfi.cvut.cz/DesktopDefault.aspx?ModuleId=1046>
<http://www.frauenstelle.unizh.ch/index.html>
<http://www.genderplattform.at/>
<http://www.genderstudies.cz/>

<http://www.gfk.cz/cz/default.aspx>
<http://www.gleichstellung.unisg.ch/org/fag/fagweb.nsf/wwwPubhomepage/webhomepageger?opendocument>
<http://www.kofrah-codefuhes.ch/einleitung.htm>
<http://www.kurzy.cz/zpravy/8638-temer-ctvrtina-mladych-zen-v-cr-byla-tercem-sexualniho-obtezovani/>
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Metodika_rovnost.pdf
<http://www.mpsv.cz>
<http://www.mpsv.cz/cs/298>
<http://www.mpsv.cz/cs/383>
<http://www.mpsv.cz/cs/395>
<http://www.mpsv.cz/cs/940>
<http://www.mpsv.cz/cs/943>
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2785/aktualni.pdf>
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/933/zprava.pdf>
<http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>
<http://www.msmt.cz/Files/HTM/seznamclenuPSproRPnaweb.htm>
<http://www.msmt.cz/uploads/soubory/metodika/HFPriority07textPV.pdf>
<http://www.padesatprocent.cz/ceska-zenska-lobby/stinova-zprava-2006.php>
http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/leitfaden_2003.pdf
http://www.rechtliches.de/info_BGleiG.html
http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs_hochschulgesetz_hschg_gvbl102006.pdf
<http://www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/bayglg.pdf>
<http://www.stmwfk.bayern.de/ministerium/index.html>
http://www.stura.unizh.ch/uploads/media/Gleichstellungskommission_2004.pdf
<http://www.uni-augsburg.de/>
<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/beauftragte/>

<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/gleichstellung/>
<http://www.unifr.ch/fem/de/index.php?page=1>
<http://www.unifr.ch/fem/images/content/pdf/conseils/GTR-empf.pdf>
<http://www.unifr.ch/home/welcome.php>
<http://www.unifr.ch/home/welcome.php>
http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/ha2/abt_iaa/ref_iaa4/programm/index.html
http://www.uni-muenchen.de/forschung/wiss_nachwuchs/habilitationen/frauenfoerd/index.html
<http://www.uni-muenchen.de/index.html>
<http://www.unisg.ch/hsgweb.nsf/wwwPubhomepage/webhomepageger?opendocument>
<http://www.univie.ac.at/de/>
<http://www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen/>
<http://www.univie.ac.at/Gleichbehandlungsfragen/akgls.html>
<http://www.univie.ac.at/women/home/links/koordinationsstellen.html>
<http://www.unizh.ch/>
<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/kontakt/arge.html>
<http://www.zenyaveda.cz>
<http://www2.student.uni-augsburg.de/~asta/home/index.shtml>

Sekundární internetové zdroje:

<http://www.eamos.cz/gender>
http://www.frauenkommission.ch/pdf/d_1_0_frauenbew.pdf
http://www.frauenkommission.ch/pdf/d_1_3_frauenbew.pdf
http://www.frauenkommission.ch/pdf/d_4_3_bildung.pdf
<http://www.genderonline.cz>