

GENDER MAN

MUŽI A MOC VE VEŘEJNÉ SFÉŘE

POLICY BRIEF

NA ZÁKLADĚ POLICY PAPERU PRACOVNÍ
SKUPINY MUŽI A ROVNOST ŽEN A MUŽŮ
PŘI RADĚ VLÁDY ČR ZPRACOVALA
OTEVŘENÁ SPOLEČNOST O. P. S.

GENDERMAN JE INICIATIVA
OTEVŘENÉ SPOLEČNOSTI.
OD ROKU 2017 OCEŇUJE
MUŽE, KTEŘÍ PŘISPÍVAJÍ
K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ.

Dokument vznikl v rámci projektu Grassroots
muži advokáti rovnosti žen a mužů. Projekt
podpořila Nadace OSF v rámci programu
Active Citizens Fund.

Tento Policy brief je příspěvkem k věcné debatě o rovnosti žen a mužů. Upozorňujeme v něm na problematické společenské jevy a souvislosti, kterých si jak muži, tak ženy nemusí být na první pohled vědomi, přestože se jich bezprostředně týkají. Přinášíme praktická doporučení pro muže v rozhodovacích pozicích, která mají pozitivní dopady na celou společnost.

Muži se nacházejí v privilegovaném postavení bez ohledu na to, že si toho často nejsou vědomi. Zatímco ženy se dřív musely tázat po důvodech svého znevýhodnění, je načas, aby se muži začali ptát po příčinách svého zvýhodnění.

Neznamená to, že všichni muži jsou zvýhodnění a všechny ženy znevýhodněné. Pocitu privilegovanosti dokonce ani nemusí odpovídat osobní zkušenost daného muže. Muž hlásící se k demokratickým hodnotám by přesto měl být schopen tuto nerovnost reflektovat a usilovat o její odstraňování.

ÚSKALÍ DEBAT O ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Mnozí muži chápou politické diskuze (např. o rovnosti v odměňování, vyšším zastoupení žen v rozhodování či zavedení sexuální výchovy) jako osobní útok. Do velké míry je to způsobeno tím, že představy o mužích a jejich fungování ve společnosti nevnímáme jako důsledek mnoha okolností napříč časem, ale jako součást niterných hodnot. Vášně, které genderové debaty budí, stojí z podstatné části na tomto nedorozumění.

Kvóty, regulaci sexistické reklamy nebo tzv. Istanbulskou úmluvu paradoxně vnímá jako něco cizího i řada žen. Jde o důsledek neviditelného sociálního tlaku, který většinu žen mimoděčně nutí udržovat svůj podřízený stav, jinak se mohou velmi snadno dostat do konfliktu.

Přesto existuje organizovaná skupina žen, Česká ženská lobby (<https://czlobby.cz>), která kvalifikovaně upozorňuje na důsledky nerovnosti a navrhuje systémová řešení. Obdobně angažované muže zatím naše společnost výrazně postrádá. Přitom inspirací je např. americká National Organization for Men Against Sexism (NOMAS - <https://nomas.org>).

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014 – 2020 zdůrazňovala nízkou angažovanost mužů jako klíčový problém. Navazující strategie 2021 – 2030 uvádí participaci mužů jako klíčové průřezové téma.

PROČ MUŽI TYTO PROBLÉMY ČASTO NEVIDÍ?

Hlavní příčinou specifické mužské genderové slepoty je nastavení společnosti, která chápe mužská témata jako centrální, a tedy vhodná pro celou společnost (na rozdíl od témat ženských, která jsou vhodná pouze pro ženy). Platí zde rovnice, že muž je shodný s člověkem jako takovým a stává se tak obecnou normou (například automobilové crash testy se dlouho prováděly pouze s mužskou figurínou, specifika ženské anatomie se opomíjela).

Míra mužské dominance je úměrná tomu, jak významné pozice muži zastávají. Dominance je hůře viditelná těm, kdo ji mají, protože jim přijde samozřejmá. Jedním z příkladů mužské slepoty je alarmující nedostatek míst ve školkách. O plánování jejich kapacit rozhodují především muži, kteří už nedohlédnou, že ženám, které nemohou umístit dítě do školky, znemožňují vstup na trh práce.

VÝZVA VLIVNÝM DEMOKRATŮM

- Vlivní muži mohou začít měnit věci k lepšímu poměrně rychle. Jejich hlasy jsou více slyšet a jsou spíše brány jako odůvodněné a nestranné.
- Když muž veřejně podporuje opatření týkající se rovnosti žen a mužů, neriskuje tolik jako žena. Jeho argumenty a postoje nejsou zpochybňovány třeba na základě emocí nebo vzhledu.
- Sexistické chování mužů vůči ženám je často forma sebezprezentace určená jiným mužům. Muži jednající sexisticky berou mlčení ostatních mužů jako souhlas.
- Rovnost žen a mužů je ideologicky zneužívána pro vedení kulturních válek a zisk levných populistických hlasů.

Ve veřejné sféře často narážíme na pasivní blokování snah něco změnit. Příkladem bylo dlouhodobé blokování zákona o zálohovém výživném, který přitom zásadně ulehčil situaci singl rodičům, především matkám samoživitelkám.

Schválení Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je sice důležitým krokem, avšak odstraněním klíčového opatření, tedy kvót na kandidátních listinách politických stran (což je podle studií nejúčinnější opatření), se jeho dopad zásadně zmenšil.

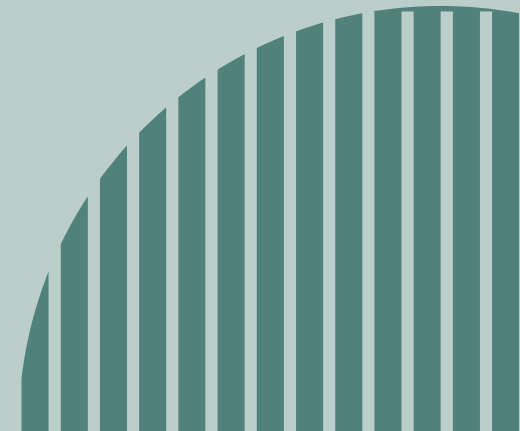
Příkladem je i odmítání ratifikace tzv. Istanbulské úmluvy. Vlivní muži přehlížejí snahy o systémovou reformu a zbytečně ji berou jako osobní útok. Z tzv. Istanbulské úmluvy se stal předmět iracionálního politického boje.

PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI JE APOLITICKÉ!

Konzervativci by měli prosazovat otcovskou dovolenou tak dlouhou, aby se i otec mohl dostatečně podílet na péči o dítě.

Liberálové by měli podporovat kvóty pro ženy v rozhodovacích pozicích, protože mateřství pro ně není důvodem něčí diskvalifikace.

Socialisté mají mít zájem dohlížet na instituce a muže, kteří je řídí a zjišťovat, zda dělají dost pro odstranění nerovného postavení.



NA OSOBNÍ ÚROVNI

- Všimnout si znevýhodnění žen, privilegií mužů a veřejně se k tomu vyjadřovat.
- Bořit mýty spojené s neodborným a povrchním chápáním feminismu. Navazovat na tradici vlivných feministů, jako byl T. G. Masaryk.
- Aktivně reagovat na projevy sexismu, sexuálního obtěžování a násilí na ženách. Veřejně se proti nim stavět.
- Diskutovat o tématu nerovnosti žen a mužů s jinými muži.

CO MOHOU DĚLAT MUŽI V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH

- Při organizaci veřejných diskuzí, panelů a expertních skupin zvat vyváženě ženy i muže.
- Diskutovat s ženami na různých úrovních jejich specifické zkušenosti z pracovního prostředí.
- Podporovat časovou flexibilitu práce, klouzavou pracovní dobu, možnost práce na zkrácený úvazek a home office.
- Zajistit, aby to nebyly automaticky ženy, které na pracovišti zajišťují servis při neformálních akcích.

NA LOKÁLNÍ ÚROVNI

- Svou záštitou, přítomností i finančně podpořit projekty a iniciativy zaměřené na zlepšení pozice žen ve společnosti.
- Iniciovat zpracování genderového auditu v instituci, organizaci či firmě, kterou vedou.
- Využívat analytické nástroje na měření genderového rozdílu v odměňování, např. v ČR lokalizovaný švýcarský software Logib, který nabízí MPSV. Mít přehled o průměrných odměnách mužů a žen za celou instituci či konkrétní oddělení.
- Připojit se k **Evropské chartě rovnosti žen a mužů**, kde lze nalézt množství konkrétních doporučení a inspirace např. v oblasti dopravy, veřejného prostoru, bezpečnosti, péče či zdraví. <https://1url.cz/Gr2Mu>

NÁSILÍ JE NEPŘIJATELNÉ

- Přečíst si statistiky genderově podmíněného násilí a příběhy obětí. Dle Stínové zprávy o stavu genderové nerovnosti v ČR **tvoří ženy až 95 % obětí domácího a genderově podmíněného násilí**. Fyzické nebo sexuální násilí zažilo v ČR 32 % žen.
- Pomoci **ratifikovat Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (tzv. Istanbulskou úmluvu)**. Vymezit se vůči dezinformacím, které s úmluvou spojují její odpůrci.
- Zavádět opatření na ochranu a prevenci života bez násilí jak ve veřejné, tak v soukromé sféře.

NA NÁRODNÍ ÚROVNI



Ve společnosti, kde je maskulinita vnímána hodnotněji než feminita, žena má za stejnou práci méně peněz a ve vedoucí pozici je zcela výjimečně, logicky dochází k větší toleranci násilí na ženách!

Je-li někdo vnímán jako méně hodnotný, mají ostatní (a často i on sám) tendenci vnímat příkoří, kterým je vystaven, jako něco přirozeného.

KVÓTY NENAHAZUJÍ PROFESIONALITU

- Seznámit se s účinností a různými typy kvót. Iniciovat či podporovat zavedení nástrojů (např. zipování), které mohou nastartovat skutečné změny. Seznámit se s úspěšným fungováním kvót v řadě evropských zemí.
- Podpořit návrh, aby na kandidátních listinách byla obě pohlaví zastoupena alespoň ze čtyřiceti procent a na prvních dvou místech kandidátky byli zastoupeni muž i žena.

SDÍLENÁ PÉČE JE WIN-WIN SITUACE

- Podporovat muže v aktivním zapojení do péče.
- Implementovat směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, jejíž součástí je:
 1. otcovská při narození dítěte
 2. část rodičovské, která je výlučně pro otce a je nepřenosná na matku
 3. pečovatelské volno (např. k péči o rodiče)
 4. možnost pružného uspořádání práce pro pracující pečovatele



DALŠÍ DOPORUČENÍ NA NÁRODNÍ ÚROVNI

- Zpracovat kvalitní prorodinnou politiku včetně předškolní péče, zahrnující:
 1. podporu neformální péče (péči mimo profesionální struktury)
 2. sexuální výchovu a výchovu k rodičovství a partnerství
 3. řešení dopadů platové nerovnosti, zajištění spravedlivých penzí pro ženy, ochrana senierek před ohrožením chudobou
 4. práci s dětmi, které jsou svědky domácího násilí
 5. daňovou a další finanční podporu rodin
 6. zkvalitnění porodní péče (např. systémově ukotvit výkon profese porodních asistentek)

**Jdeme do toho.
S odvahou.**

