

MASARYKOVA UNIVERZITA  
FAKULTA SOCIÁLNÍCH  
STUDIÍ



*Genderový audit Agentury rozvojové a humanitární pomoci  
Olomouckého kraje, o.p.s.*

**Praxe GEN510**

vypracovala: **Vanda Černohorská**

UČO: **237825**

forma studia: **kombinované**

akademický rok: **2008/2009**

## Úvod

V rámci semináře Praxe GEN510 jsem v zimním semestru akademického roku 2008/2009 absolvovala povinnou praxi v *Agentuře rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje* se sídlem v Olomouci. Následující závěrečná práce tak postupně představí samotnou organizaci včetně její organizační struktury, financování a napojení na další instituce a organizace a poté témata a problémy, kterými se zabývá a projekty, na nichž participuje. V další části práce se zaměřím nejprve na reflexi genderu a obecně problematiky rovných příležitostí v samotné organizační struktuře a každodenním chodu organizace a následně na konkrétní genderovou analýzu jednotlivých aktivit, programů a propagačních materiálů (včetně internetových stránek). V závěru nastíním reflexi svého působení v dané organizaci se zaměřením na dva konkrétní projekty, kterých jsem se zúčastnila.

## Organizace

Obecně prospěšná společnost *Agentura rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje* (dále jen ARPOK) se sídlem na 17. listopadu 49 v Olomouci byla založena Olomouckým krajem a Univerzitou Palackého v Olomouci v září 2004. Hlavní oblasti činnosti ARPOKu jsou rozdělené do dvou autonomních celků, které jsou ale i přes svoji relativní samostatnost komplexně provázány. Prvním z nich je realizace programů globálního rozvojového vzdělávání a poskytování informací o rozvojové spolupráci a humanitární pomoci se zaměřením převážně na oblast Olomouckého kraje, k čemuž poskytuje silné odborné zázemí výše zmíněná Univerzita Palackého a tou druhou oblastí zájmu je realizace konkrétních rozvojových projektů ve vybraných zemích, jejichž cílem je ve většině případů budování potřebných kapacit.

Co se týká struktury organizace, statutárním orgánem společnosti je Správní rada<sup>1</sup> a dalším výkonným orgánem je dozorčí rada<sup>2</sup>. Přestože je konkrétní genderová

**Komentář [J1]:** Upozorňuji na to, že 10 normostran je 18 000 znaků vč mezer, a vy máte přes 20 tis. Toto je důležité vnímat, jelikož v bakalářské práci se netoleruje ani znak navíc. Můžete vynechat některé popisné pasáže – případně je zkrátit... Pro seminární práce je obvyklá hranice 10% nad a pod stanovený rozsah.

**Komentář [J2]:** Závěrečná zpráva je dobře zpracována. Mám jen několik poznámek. První je zmíněna v komentáři 1 týká se rozsahu. Druhá se týká stručného nastínění metod postupu. Jaké dokumenty jste použila, zda bylo aplikováno pozorování, jaká je vaše pozice v organizaci. Práce s literaturou je na dobré úrovni. Poznámky oponentky můžete brát jako inspiraci, také bych ocenila hlubší zpracování genderové problematiky v uvedených dvou příkladech.

<sup>1</sup> RNDr. Pavel Nováček, CSc., vedoucí katedry Mezinárodních rozvojových studií na Univerzitě Palackého v Olomouci (UP), předseda; MUDr. Jitka Chalánková, náměstkyně hejtmána Olomouckého kraje, místopředsedkyně; Václav Kepř, ředitel Arcidiecézní charity Olomouc, člen

<sup>2</sup> Ing. Pavel Sekanina, náměstek hejtmána Olomouckého kraje, předseda; prof. RNDr. Lubomír Dvořák, CSc., rektor UP; Mgr. Jan Jiříček, kněz; Prof. Pavel Ambros, Th.D., profesor teologie Cyrilometodějské teologické fakulty UP; Prof. PhDr. František Mezihorák, děkan Pedagogické fakulty UP; MUDr. Vítězslav Vavroušek, senátor, ředitel nemocnice Šternberk; Ing. Martin Seidler, generální

analýza struktury organizace předmětem níže uvedené analýzy, je potřeba již v úvodu zmínit fakt (který bude následně analyzován pomocí relevantní literatury), že zatímco vyšší posty (Správní rada, Dozorčí rada) jsou obsazeny až na jedinou výjimku (MUDr. Jitka Chalánková, náměstkyně hejtmana Olomouckého kraje, místopředsedkyně dozorčí rady) samými muži, nižší posty, které souvisejí s každodenním chodem organizace, zastávají ve většině případů ženy, které tvoří i řady dobrovolnic dané neziskové organizace. Mezi stálé zaměstnance a zaměstnankyně ARPOKu, kteří zajišťují nejenom praktické fungování organizace, ale navrhují, organizují a v konečné fázi samozřejmě i realizují dílčí projekty globálního vzdělávání (včetně metodických materiálů), stejně jako rozvojové projekty patří ředitelka<sup>3</sup>, koordinátorka globálního rozvojového vzdělávání<sup>4</sup>, koordinátorka seminářů pro učitele<sup>5</sup>, lektori/lektorky globálního rozvojového vzdělávání<sup>6</sup>, koordinátorka dobrovolníků při ARPOKu<sup>7</sup> a množství externistů/externistek a dobrovolníků/dobrovolnic (jejichž počet a složení se neustále proměňuje), kteří se podílejí na dílčích akcích a projektech.

V rámci síťování, tj. napojení organizace na další státní i nestátní, tuzemské i zahraniční organizace, spolupracuje organizace na řadě projektů nejenom s Olomouckým krajem a Univerzitou Palackého, ale i s množstvím organizací, které působí jak v České republice (např. Nezávislé sociálně ekologické hnutí NESEHNUTÍ<sup>8</sup>, Člověk v tísni<sup>9</sup>), tak v zahraničí (např. rakouská pobočka mezinárodní organizace Světový fond a mongolská organizace People Centred Conservation, s nimiž organizace ARPOK spolupracovala na projektu *Partnerství pro přírodu*, který patří mezi realizované rozvojové projekty v zahraničí). Rozsáhlých kontaktů využívá ARPOK i při zajišťování finančního chodu instituce, kterou tak podporuje nejenom

---

ředitel Mora Aerospace, a.s., zástupce podnikatelské sféry

<sup>3</sup> Bc. Petra Krylová

<sup>4</sup> Bc. Lenka Dudková

<sup>5</sup> Mgr. Pavlína Vrbová

<sup>6</sup> Bc. Eva Vernerová, Lenka Sobotová, Bc. Eva Málková, Aleš Foltýnek, Vendula Švecová, Veronika Demlová, Petra Dostálová

<sup>7</sup> Bc. Petra Vymětalíková

<sup>8</sup> Spolupráce na jednom ze série *rozvojových večerů* s názvem „Kavkazské konflikty“, který byl realizován 30.10.2007.

<sup>9</sup> Rozvojový večer „Irák aneb cesta k podpoře občanské společnosti, 24.4.2007.

Olomoucký kraj a Evropské sociální fondy, ale také řada soukromých firem a fyzických osob prostřednictvím finančních darů.

## **Témata**

Jak už jsem v úvodu předeslala, hlavními oblastmi zájmu ARPOKu je tematika rozvojové vzdělávání, jejíž realizace probíhá převážně v Olomouckém kraji (ovšem ne zcela výlučně) a rozvojová spolupráce včetně organizace humanitární pomoci v zahraničí i v tuzemsku. Prvním z větších podtémat oblasti rozvojového vzdělávání jsou výukové programy pro školy, které jsou realizované na školách v Olomouckém kraji. Globální rozvojové vzdělávání na školách tak vede pomocí aktivního zapojování žáků a zákyň do předem připravených aktivit k seznámení a následně k porozumění aktuálním globálním problémům, jakými jsou například témata migrace, chudoby, znečištění životního prostředí, ale také odlišnosti mezi různými etniky, kulturami a náboženstvími. Především je ale kladen důraz na vyzdvihnutí a pochopení souvislostí, které ve svém konečném důsledku vedou k uvědomění si zodpovědnosti vlastního jednání a k nutnosti hledat k daným problémům vhodná řešení a dále samozřejmě k negaci nejrůznějších předsudků, rozvoji argumentačních schopností, kritického uvažování apod. Děti jsou prostřednictvím kooperativních aktivit, metodických materiálů, myšlenkových map, diskuse a podobných interaktivních činností navíc informovány o problematice, kterou mohou následně využít i v rámci vzdělávacích oblastí Rámcového vzdělávacího programu, konkrétně v hodinách dějepisu a občanské výchovy (tematika vztahu člověka a společnosti), zeměpisu (vztah člověka a přírody), popřípadě mohou uplatnit nabyté zkušenosti z kritické diskuze a reflexivního uvažování v hodinách Českého jazyka.

V současné době probíhají čtyři výukové programy s názvem Lidé lidem, Svět do škol jinak, Džbán plný kultur a Anyana – děti a svět. Lidé lidem je projekt zahrnující šest tématických seminářů určených pro druhý stupeň základních škol, střední školy a gymnázia, které se jednotlivě zaměřují na určitou specifickou globální problematiku, s níž studenty a studentky seznamují formou výše uvedených aktivit lektori a lektorky ARPOKu. Jedná se o semináře s názvem *Začarovaný kruh chudoby*, který se zaměřuje na problematiku chudoby a migrace, *Neviditelná ruka trhu*

seznamující žáky a žákyňe se spravedlivým obchodem (tzv. Fair Trade), světovým obchodem a zadlužením, *Rozvojová spolupráce vs. humanitární pomoc*, jenž tematizuje základní principy a zároveň rozdíl těchto dvou aktivit a nakonec *Cyklus rozvojový svět* shrnující během pěti vyučovacích hodin (např. v průběhu jednoho měsíce) všechny výše uvedené programy. Svět do škol jinak, program zaměřující se na mladší děti (konkrétně 5. a 6. třída), tematizuje v seminářích *Mraveniště Země* a *Máme doma cizince* problematiku globálních problémů a multikulturní výchovy, která má vést k nahrazení xenofobie a předsudků respektováním odlišností. Džbán plný kultur jsou metodické materiály vytvořené k realizaci prezentaci prioritních zemí české zahraniční rozvojové spolupráce (Angola, Bosna a Hercegovina, Jemen, Moldavsko, Mongolsko, Srbsko, Vietnam a Zambie), jejichž realizace probíhá skrze zapůjčení metodologických materiálů a přípravu projektového dne buď pedagogickými pracovníky a pracovníci školy, nebo lektory a lektorkami ARPOKu, přičemž hlavním cílem tohoto projektu je představit žákům a žákyním druhého stupně základních škol prioritní země české rozvojové spolupráce a seznámit je s formami této spolupráce. Posledním z nabízených programů je Anyana – děti a svět, nově vzniklé metodologické materiály určené pro MŠ a první stupeň ZŠ, které lze pedagogy a pedagožkami flexibilně využít jako základ pro jednorázový nebo dlouhodobý školní projekt, v rámci kterého se děti seznámí pomocí příběhů konkrétních dětí z rozvojových zemí (Angoly, Zambie, Jemenu, Mongolska, Vietnamu, Moldavska, Srbska, Bosny a Hercegoviny a vietnamských dětí žijících v České republice) s tamní kulturou očima svých vrstevníků.

K dalším aktivitám rozvojového vzdělávání patří pořádání tematických výstav (např. 21.4. - 7.5. 2008 výstava "HEBRON, na pomezí Izraele a Palestiny"), besed (např. 5.2. 2008 "Učitelkou malých indiánů" - beseda a promítání s Olgou Vilímkovou, učitelkou peruánských indiánů a zakladatelkou Nadačního fondu Inka) a rozvojových večerů (29.1. 2008 „Východní Bosna, příběhy obléhaných enkláv“), které se zaměřují na globální problematiku. ARPOK se také aktivně zapojuje do tzv. projektu Fair Trade a do celonárodního projektu Česko proti chudobě, jejíž kampaň se opírá především o tzv. Rozvojové cíle tisíciletí - jako odstranění absolutní chudoby, zajištění vzdělání a přístupu k pitné vodě lidem na celém světě či princip

trvale udržitelného rozvoje, přičemž konkrétní aktivity ARPOKu probíhali na úrovni lokálních akcí jako např. *Fotbal pro rozvoj* nebo happening *Stand Up and Speak Out*.

Druhou sférou aktivit ARPOKu je rozvojová spolupráce, tj. realizace popřípadě spolupráce na konkrétních rozvojových projektech probíhajících v zahraničí. Mezi nejvýraznější projekty patří spoluúčast lektorek a koordinátorek ARPOKu na projektech v Zambii, který byl zaměřen na výchovu o demokracii na tamějších středních školách, ve Vietnamu, jehož hlavní sférou zájmu byla problematika financování zdravotnictví, v Mongolsku, který si kladl za cíl identifikovat hlavní problémy mongolských komunit a neziskových organizací a nakonec dlouhodobý projekt, v jehož rámci se agentura spolupodílí na rozvoji komunity v oblasti Baie de Henne na Haiti.

**Komentář [J3]:** Tato část je velmi zajímavá, nicméně s ohledem na zkrácení práce, doporučuji zkrácení této pasáže.

## Gender a rovné příležitosti

Jak už bylo nastíněno výše, organizační struktura Agentury rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje je značně genderově segregovaná. V rámci teoretických diskuzí genderové diferenciaci trhu práce a struktur jednotlivých organizací se nejčastěji definují tři diskriminační procesy. Lokativní diskriminace se projevuje nižším platem a směřováním žen do nižších pozic, k diskriminaci v rámci zaměstnání dochází v případě nerovného zacházení na stejné pozici a hodnotová diskriminace odkazuje na fakt, že povolání, kde převažují ženy jsou obecně hůře hodnoceny (Křížková 2000). Na základě analýzy organizační struktury ARPOKu lze tak vysledovat nejenom vertikální segregaci podle pohlaví a pozic, která se (v rámci lokativních diskriminačních procesů) projevuje tak, že nejvyšší pozice ve správní a dozorčí radě zastávají (až na jedinou výjimku - MUDr. Jitka Chalánková, náměstkyně hejtmána Olomouckého kraje, místopředsedkyně dozorčí rady) výhradně muži, ale také určitý typ horizontální segregace podle oborů. Na nižším stupni organizační struktury stojí zaměstnanci a zaměstnankyně ARPOKu, kteří/které se aktivním způsobem podílejí na samotném chodu organizace, fungování jednotlivých projektů, koordinaci dobrovolníků a dobrovolnic a každodenní interakci s žáky a žákyněmi, kteří/které se účastní projektů rozvojového vzdělávání. Nejenom nižší postavení, ale i samotná náplň práce, tj. dobrovolnická a

humanitární činnost, důraz na vzdělávání a interakce s dětmi na základních a středních školách a obecněji princip solidarity, pomoci potřebným, empatie a soucit bývají v rámci stereotypních představ (a tím pádem i v rámci symbolického univerza) charakterizovány jako onticky ženské (srov. teorie symbolického univerza Sandry Harding in Šmausová 2002). Tato oblast organizační struktury je tak opět tvořena (až na jedinou výjimku - Aleš Foltýnek, lektor globálního vzdělávání) samými ženami. Analýza genderové struktury sítě dobrovolníků a dobrovolnic není tak jednoznačná, vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici přesné seznamy s ohledem na fakt, že počet, složení a míra zapojení jednotlivých dobrovolníků a dobrovolnic se neustále proměňuje. Neoficiální závěr založený na zúčastněném pozorování, ale opět poukazuje na většinovou účast dobrovolnic-žen na jednotlivých akcích a dobrovolnických setkáních což odkazuje na výše nastíněný teoretický koncept. Navíc je potřeba upozornit na fakt, že většina zaměstnanců/zaměstnankyň a dobrovolníků/dobrovolnic se rekrutuje z řad studentů/studentek Katedry rozvojových studií Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, tzn. že je při analýze genderových rozdílů ve struktuře organizací nutno zohlednit jejich skutečnou příčinu, kterou je vzdělávací a výchovný systém (způsoby, jakými pracovní trh reprodukuje strukturu genderových rozdílů, které založil vzdělávací systém viz. Čermáková 2000).

Jednotlivé aktivity ARPOKu si kladou za cíl v oblasti rozvojového vzdělávání zvýšit informovanost žáků a žákyň v rámci výukových programů na školách a veřejnosti pomocí řady pořádaných výstav, besed a tématických večerů a v oblasti rozvojové spolupráce převážně budování kapacit, tj. rozvoj informovanosti tamních cílových skupin (jakými jsou např. studenti středních škol v Zambii, mongolské komunity nebo vietnamská nezisková organizace). Důraz na vzdělání, multikulturní porozumění a šíření informací o globálních problémech jsou tak klíčem k rozvoji (nebo alespoň snahou o tento rozvoj) tolerance a respektování odlišností (kulturních, náboženských, ale i genderových), reflexe vlastní individuální pozice v sociální struktuře (i na globální úrovni), uvědomění si významu souvislostí ve sféře každodenního života a především možnosti ovlivňování těchto souvislostí a tím pádem i možnosti změny zdánlivě neměnných struktur.

Genderová analýza jazyka (jehož korektnost je relevantní z hlediska reprodukce symbolického řádu viz. Harding in Šmausová 2002) v dostupných propagačních a informačních materiálech<sup>10</sup> ukazuje na jednu stranu na používání genderově korektních označení jednotlivých pozic v případě, že ji zastává pouze jedna osoba od jejíhož genderu je odvozen i gramatický tvar slova (např. Koordinátorka globálního rozvojového vzdělávání: Bc. Lenka Dudková), ale na druhou stranu dochází k používání generického maskulina v situaci, kdy pozici zastává více lidí, tzn. nejsou rozepsány obě formy (např. Lektori globálního rozvojového vzdělávání: Bc. Eva Vernerová, Lenka Sobotová, Bc. Eva Málková, Aleš Foltýnek...). Generické maskulinum je také používáno ve všech informačních materiálech organizace (pedagogičtí pracovníci, žáci, účastníci atp.), včetně informačního letáku prostřednictvím kterého „ARPOK hledá dobrovolníky“ (namísto korektního dobrovolníky/dobrovolnice), i když se na uvedenou schůzku dostavila drtivá většina dobrovolnic. Výjimku tvoří Manuál globálního rozvojového vzdělávání projektu Česko proti chudobě (příčemž jeden z dílčích cílů této kampaně je „Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti“<sup>11</sup>), který explicitně informuje o genderové diskriminaci v celosvětovém měřítku a jehož jazyk je relativně genderově korektní.

## Reflexe průběhu praxe

V rámci reflexe svého působení v dané organizaci bych se chtěla zaměřit na dvě dílčí aktivity, kterých jsem se účastnila, konkrétně aplikace jednoho z programů s názvem *Globální vesnice*, který se uskutečnil 17. října 2008 ve škole SPŠ Přerov, ul. Hamerská a realizovaného semináře pro pedagogy *Anyana – děti a svět*, jenž proběhl 3. prosince 2008 v Olomouci. První z analyzovaných programů uvádím jako příklad výukového programu pro školy, který byl (na rozdíl od seminářů seznamujících

<sup>10</sup> Informační letáky jednotlivých výukových programů (*Lidé lidem, Svět do škol jinak, Džbán plný kultur a Anyana – děti a svět*), Manuál globálního rozvojového vzdělávání projektu Česko proti chudobě, Výroční zpráva ARPOKu za rok 2007 a internetové stránky [www.arpok.cz](http://www.arpok.cz).

<sup>11</sup> „Do roku 2005 odstranit nepoměr pohlaví v základním a středním školství a do roku 2015 na všech úrovních vzdělávacího systému“ jeden z 18 rozvojových cílů přijatých v září roku 2000 na Summitu tisíciletí, z kterého projekt Česko proti chudobě vychází.

**Komentář [J4]:** Toto je zajímavé, jelikož zde generické maskulinum je jaksi v rozporu s realitou, kdy je daná pozice obvykle vyhledávána ženami. A přes tuto formulaci v gener. maskulinu je „neodradí“. V inzerci pracovních pozic se často uvádí, že vyjmenování požadovaného kandidáty/ky jen v jednom rodovém tvaru skrytě sděluje a jaké pohlaví má zaměstnavatel zájem a může tak odradit vhodné adepty/ky druhého pohlaví. Toto berete jen jako poznámku k zajímavému efektu použití jazyka.



pedagogy/pedagožky s metodickými materiály) realizován přímo během dvou vyučovacích hodin za přítomnosti studentů. Daný program probíhal pod vedením dvou lektorek ARPOKu a specifikem dané situace byl fakt, že ve třídě byli přítomni pouze sami studenti-chlapci. Vedoucí lektorka nejprve seznámila studenty s projekty ARPOKu v zahraničí a konkrétněji s vzdělávacími programy v Olomouckém kraji, poté následovala aktivita na „rozpohybování se“ (spočívající ve výměně místa po kladné odpovědi na položenou otázku jako např. jsem kluk, vím co je to humanitární pomoc atp.) a následující aktivity tematizující interaktivní formou globální problematiku (např. otázka emigrace a imigrace, rozdíl mezi humanitární pomocí a rozvojovou spoluprací, aktivita Ekologická stopa apod.). Přestože se hlavní lektorka držela předepsaných metodických materiálů (jednoznačným pozitivem je fakt, že se víceméně vyhýbala užití generického maskulina v rámci komunikace) a snažila se reagovat na případné dotazy, výkřiky a poznámky z řad studentů, otázkou zůstává, nakolik měl daný program reálný dopad (a jak dlouhodobé měl trvání) na názory a myšlení zúčastněných. I když chvílemi klesala autorita vedoucí projektu, bylo by zkratkovité a nepodložené tvrdit, že hlavním důvodem těchto výkyvů pozornosti ze strany studentů byla její genderová příslušnost, mnohem důležitější pro analýzu dopadů projektu byly momenty, kdy studenti prezentovali nějaké tvrzení založené na stereotypních představách (konkrétněji poznámky o Romské minoritě), které lektorka podle mého subjektivního názoru dostatečně nereflektovala (možná z časových důvodů). Řešením by mohla být stručná, ale cíleně vedená diskuze na dané téma (v tomto případě úloha tolerance a negace předsudků v otázce etnických menšin), jejíž nejdůležitější postřehy a východiska by vedoucí shrnula v samotném závěru celého programu. Přednáška totiž interaktivní formou předkládala informace o dění ve světě, ale zcela absentovalo nějaké závěrečné shrnutí, které by určitým způsobem danou situaci (včetně samotného průběhu semináře) vyhodnotilo.

Druhým ze seminářů s názvem *Anyana – děti a svět*, kde se přítomné pedagožky mateřských škol a prvního stupně základních škol seznámily s nedávno dokončenými metodickými materiály, které mají za úkol interaktivní formou představit žákům a žákyním vybrané rozvojové země (Angola, Zambie, Jemen, Mongolsko, Vietnam, Moldavsko, Srbsko, Bosna a Hercegovina) prostřednictvím

fotografií a příběhů jednotlivých dětí, jež v daných oblastech vyrůstají (včetně profilu vietnamských dětí žijících v České republice). Přestože informační leták zve k účasti na semináři „učitele základních škol“, paradoxně se žádný z nich nedostavil a programu se (včetně dvou lektorek a tří dobrovolnic) účastnily výhradně učitelky-ženy (což samozřejmě opět pouze reflektuje horizontální segregaci trhu práce). Kromě samotného představení materiálů, které mohou být následně v rámci krátkých i dlouhodobějších projektů zcela flexibilně využívány samotnými školami, byly reflektovány i zkušenosti z pilotního zavádění daných metodologických pomůcek, poté následovala diskuze a „návlek“ vybraných aktivit.

### **Celkové zhodnocení**

Mezi jednoznačně nejsilnější stránky Agentury rozvojové pomoci Olomouckého kraje patří v první řadě neutuchající entusiasmus všech zúčastněných zaměstnanců/zaměstnankyň a dobrovolníků/dobrovolnic, s jakým realizují projekty a udržují každodenní chod organizace, který je v této sféře působnosti bezesporu důležitou vlastností. Dále značná podpora ze strany veřejných institucí jakými jsou Olomoucký kraj, Univerzita Palackého v Olomouci, Evropské strukturální fondy aj., stejně jako soukromých firem i fyzických osob, které tak zajišťují organizaci finanční, mediální, institucionální i technické zázemí, stejně jako zapojení ARPOKu do sítě tvořené dalšími neziskovými organizacemi, jež působí v České republice i zahraničí, což umožňuje neustále rozšiřovat seznam zúčastněných projektů. Mezi slabšími stránkami bych zmínila genderově segregovanou organizační strukturu, přičemž jako řešení se jeví aktivní nábor (tzv. afirmativní akce) podhodnoceného genderu, což jsou v případě skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň ARPOKu jednoznačně muži. Diverzita v rámci organizační struktury může v konečném důsledku obohatit nejenom samotný kolektiv, chod organizace, ale i průběh a dopad realizovaných akcí. Mezi realizované projekty by pak mohli být vzdělávací programy akcentující jak genderově nerovné postavení žen v globálním měřítku (platové podhodnocení, chudoba, nedostatečná lékařská péče atp.), tak tematiku genderu v každodenním životě.

### **Použitá literatura**

Čermáková a kol. Gender rozdíly a jejich příčiny – systémy vzdělávání a práce. In: *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Sociologický ústav AV ČR, Praha 2000.

Křížková, Alena: Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. In: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* SoÚ AV ČR Praha, 2003.

Šmausová, Gerlinda. Proti tvrdošíjné představě o ontické povaze gender a pohlaví in *Sociální studia*. 7/2002.

Zpráva z výzkumu: *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-1*. Gender centrum FSS MU v Brně, 2002.

Informační materiál „*Gender audit v organizacích*“ dostupný ze studijných materiálů předmětu GEN510, IS MUNI.