

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2016

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Helena Minářů

Postavení ženy ve společnosti

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: Doc. Dr. Milan Beneš

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2014-2016

DIPLOMA THESIS

Helena Minářů

The position of women in society

Prague 2016

The Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. Dr. Milan Beneš

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 31.1.2016

Helena Minářů

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu doc. Dr. Milanu Benešovi za odborné vedení, laskavost a rady při zpracování diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá historickým vývojem vzdělávání a pracovním uplatněním českých žen, jejich současnou situací a sladěním role pracovní a mateřské.

Teoretická část je zaměřena na postavení žen v historickém kontextu, mapuje počátky vzdělávání a pracovní příležitosti žen, popisuje rozdíly v postavení mužů a žen ve společnosti.

Obsahem praktické části jsou výsledky průzkumu, který byl realizován dotazníkovým šetřením. Otázky byly zaměřeny na zjištění postoje žen ke vzdělávání, rodině a mateřství, zaměstnání a na zkušenosti se znevýhodněním v profesním i osobním životě.

Klíčová slova

Emancipace, kariéra, rodina, rovné příležitosti, vzdělání, žena.

Annotation

This diploma thesis deals with historical development of education and job opportunities for Czech women, as well as with their current situation and combination of their occupational role and maternity.

The first theoretical chapter is focused on the status of women in a historical context, exploring the origins of education and job opportunities for women and describing the differences between men and women in society.

The practical part contains the results of the research, which was made by questionnaire survey. The questions were focused on finding of women's attitude to education, family, occupation, maternity and to experiences with disadvantage in their professional and personal life.

Keywords

Career, education, emancipation, equal opportunities, family, woman.

OBSAH

ÚVOD	9
1 ŽENA V HISTORICKÉM KONTEXTU	11
1.1 Postavení ženy ve starověku	11
1.2 Postavení ženy v novověku	12
1.3 Postavení ženy v moderních dějinách	13
1.4 Emancipace a feminismus	16
2 VZDĚLANOST ŽENY	19
2.1 Počátky vzdělávání žen	19
2.2 Vzdělávání žen	21
3 ZAMĚSTNANOST ŽEN	27
3.1 Postavení žen na trhu práce	27
3.2 Rovná příležitost a diskriminace	29
3.3 Mateřská a rodičovská dovolená	31
4 ROLE ŽENY V RODINĚ	36
4.1 Žena - matka, manželka a partnerka	36
4.2 Dělbá úkolů a práce v rodině	39
4.3 Proměny sociálních rolí rodičů	43
5 POSTAVENÍ ŽENY A MUŽE VE SPOLEČNOSTI	45
5.1 Pracovní možnosti a uplatnění	45
5.2 Odměňování mužů a žen	47
5.3 Společenské uznání	48
5.4 Shrnutí teoretické části	49
6 METODOLOGICKÉ ŠETŘENÍ	50
6.1 Kvantitativní výzkumné šetření	50
6.2 Výzkumné šetření – cíl	50
6.3 Stanovení hypotéz	51
6.4 Výzkumný vzorek	52
6.5 Dotazník	53
6.6 Zpracování údajů	54
6.7 Interpretace zjištěných údajů	56
6.8 Analýza získaných dat	72

6.9	Vyhodnocení šetření	73
ZÁVĚR		75
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		77
Seznam použitých českých zdrojů		77
Seznam použitých zahraničních zdrojů		79
Seznam použitých internetových zdrojů		80
Seznam ostatních zdrojů		80
SEZNAM GRAFŮ		81
SEZNAM PŘÍLOH		82

ÚVOD

Motto: „ *Bůh nestvořil ženu z mužovy hlavy, aby mu poroučela, ani z jeho nohou, aby byla jeho otrokyní, nýbrž z jeho boku, aby byla blízka jeho srdci.*“

Kniha Talmud

Tématem diplomové práce je Postavení ženy ve společnosti.

Doba, ve které žijeme se vyznačuje rychlostí, zvýšenými nároky a značnými požadavky na jedince, aby zvládl všechny vytyčené cíle a úkoly. Zvládnout zaměstnání, rodinu, péči o děti či stárnoucí rodiče, záliby, to vše vyžaduje značnou fyzickou i psychickou odolnost organismu.

Model, který byl v minulosti uplatňován, tedy že muž finančně a materiálně zajišťoval rodinu a žena pečovala o děti a chod domácnosti, se v současné společnosti vyskytuje sporadicky. Tento model mnohým vyhovoval, jiní ho viděli jako diskriminační, pravdou však zůstává, že potřeby dnešních rodin většinou vyžadují příjem obou rodičů.

Problém nastává právě ve skloubení péče o rodinu a pracovní kariéry. Čas, který dříve žena věnovala výchově potomků a domácnosti, musí nyní rozdělit mezi rodinu a pracovní poměr a s tím související aktivity.

Dnešní doba se z tohoto pohledu může zdát obtížnější než doba minulá, kdy role muže i ženy byly víceméně předem určené a jasně rozdělené. Byl zažitý model, kde mladá žena neovlivňovala svůj život jen svou vlastní vůlí, ale dogmaty doby a autoritou starších členů rodiny. Dnes je na každé, jak se o sebe postará, jakou zvolí životní cestu a cíl, který jí bude vyhovovat.

Právě otevřené možnosti studovat, zdokonalovat se v různých oblastech, cestovat, poznávat jiné země a kultury, angažovat se v různých organizacích, přispívají k tomu, že zakládání rodin se posunuje na stále pozdější dobu. A ani se založením rodiny však nekončí aktivní společenský život, jak tomu bylo dříve, kdy se život žen v rodině vyznačoval určitým stereotypem.

Problematika rovných příležitostí zasahuje do dvou nejvýznamnějších sfér lidského života, tedy rodinného a pracovního. Ke spokojenosti je důležitá harmonie mezi prací a rodinou. Aby však bylo docíleno změn směrem k vyrovnanějším pozicím mužů a žen je

nutné, aby se i ve školách uplatňovalo genderově citlivé vzdělávání, které by v dětech podporovalo jejich individualitu a rozvíjelo jejich schopnosti bez ohledu na to, zdali se jedná o oblast typickou pro dané pohlaví.

V diplomové práci bude zmapován vývoj postavení ženy v historickém kontextu od starověku až po současnou dobu. Každé století přineslo určité změny, které měly vliv na život žen a jejich vnímání společností. I vzdělávání žen prošlo významným vývojem, od dob, kdy vzdělání bylo pro ženy nedostupné a tato oblast byla doménou mužů. Se vzděláním souvisí zaměstnanost a zaměstnavatelnost žen, jejich postavení na trhu práce a možnost vlivu v politice či vysokých manažerských postech.

Hlavní rolí ženy v životě však v převážné většině zůstává role matky a manželky. V práci tak budou popsány proměny těchto rolí v čase, zaměří se na některé problémy současné rodiny, částečně nastíní vývoj vztahů a postojů mezi muži a ženami, na jejich měnící se úlohy v rodině.

Rovné zacházení s muži a ženami je jedním ze základních principů společnosti nejen v evropských zemích, ale i ve světě, proto bude v této práci věnována pozornost pracovním možnostem a uplatnění obou pohlaví. Jaký je způsob jejich odměňování a v jakých případech dosáhnou společenského uznání, bude popsáno v poslední kapitole teoretické části diplomové práce.

V praktické části této práce bude prostřednictvím výzkumného šetření zmapováno, jak ženy pohlíží na problém zaměstnanosti žen v souvislosti s rodinou a zda je pro ně největším problémem harmonizace pracovního nasazení a péče o rodinu.

Cílem práce je prozkoumat, jakým způsobem se proměnil postoj žen k rodině, k mateřství, k zaměstnání a pracovní kariéře a ke svobodě. Bude zjišťováno, jak je chápána emancipace a rovnoprávnost, a to nejen v pracovním procesu, a zda současné dospělé ženy vnímají vzdělání jako důležitou hodnotu ve svém životě. Budou srovnány názory respondentek různých věkových kategorií a jejich náhled na změny, které v průběhu času nastaly.

1 ŽENA V HISTORICKÉM KONTEXTU

Postavení žen v průběhu historických etap prošlo velkou proměnou. V řadě kultur měly ženy výsadní postavení, žena byla uctívána jako matka rodu a bývala nejvyšší autoritou v rodině i ve společnosti. V průběhu doby se však společnost z matriarchální měnila na patriarchální. Ženy se staly závislé na mužích a jejich role ve společnosti byla ženám přisuzována podle postavení jejich rodiny.

Celá dlouhá staletí bylo postavení žen podřadné a pohledem do dějin je zřejmé, že boj žen za rovnoprávnost a všeobecná práva byl náročný a dlouhý a v mnohých civilizacích je to proces dosud nedokončený.

1.1 Postavení ženy ve starověku

Pro středověkou společnost jsou typické konvence, jasná hierarchie ve společnosti a silná role církve. V raném středověku lze postavení ženy rozdělit na dva pohledy, na pohled germánský a křesťanský. Germánské pojetí bylo přísně patriarchální, žena nebyla zbavena práv, ale nemohla být součástí právních jednání. To znamenalo, že nesměla spravovat majetek, nemohla sama vystupovat před soudem a byla znevýhodněna i v dědickém právu. V této době měly ženy stanoveny své poručníky. Tím obvykle býval otec nebo nejbližší mužský příbuzný. Mezi výsadní právo poručníka patřilo provdání ženy. Po sňatku poručnictví přecházelo na manžela a jeho příbuzné. Na mladé dívky byl kladen požadavek mravní čistoty, od provdaných žen byla vyžadována bezpodmínečná věrnost. (Ennenová, 2001, s. 34-35)

Křesťanské pojetí pohledu na postavení ženy ve společnosti bylo odlišné od germánského. Manželství bylo uzavíráno za svobodného rozhodnutí páru a řídilo se křesťanskými zásadami. Pro středověk byl charakteristický nízký věk při uzavírání sňatku a narození prvního dítěte. Evropští středověcí teologové a kazatelé však radili ovládat ženu pevnou rukou, neboť zastávali názor, že žena je slabšího těla i ducha a pochází od ní veškeré zlo. Na ženu tehdy bylo pohlíženo jako na bytost zmítanou vášní a smyslností, která své jednání podřizuje pouze citům a ne rozumu, neboť rozum byl dán do vínku pouze muži. Čeští reformátoři, mezi které patřili Tomáš Štítý ze Štítého a Mistr Jan Hus, nabádali k umírněnosti a rozmluvě místo použití hrubé síly. Rozvíjející se kult Panny Marie měl mírnit kritický pohled na ženu. Světsky se chovající žena byla

zatracována, na druhou stranu byla vyzdvihována žena zbožná. (Lenderová, 2009, s. 31)

Postavení žen ve středověku se měnilo s rozvojem měst, a s tím souvisejícím rozvojem řemesel. Ve společnosti bylo zapotřebí většího množství pracovních sil. Mezi typicky ženské práce ve vrcholném středověku patřily činnosti v textilních, potravinářských a dalších řemeslech, pomocné síly v zemědělství, služebné, obsluha v krčmách, případně drobné řemeslnice a obchodnice. Tehdejší mzdy žen však byly i o více než polovinu nižší než jejich mužských protějšků. Důvodem byla převyšující nabídka práce nad poptávkou, která byla u žen vyšší než u mužů a také nižší fyzická výkonnost žen a všeobecně panující názor, že ženská práce je méně hodnotná než mužská. Poloviční ženská mzda však byla kompenzována alespoň do jisté míry tím, že dle dobových zvyklostí byla spojena se stravou. (Lenderová, 2009, s. 362)

Ve vzdělávání nebyl výrazný rozdíl mezi dívkami a chlapci z měšťanských kruhů. Až kolem roku 1350 ve městech nastal vývoj, který dívky vylučoval. Univerzity v Itálii a Francii začali studovat synové měšťanů i synové sedláků.

1.2 Postavení ženy v novověku

V novověké společnosti, kterou lze vymezit obdobím renesance a humanismu, bylo velmi důležité manželství. Sňatkem se získával společenský status a patřil k životním mezníkům. Dívka však neměla právo sama rozhodovat o tom, za koho se provdá. Hlavní slovo měl její otec nebo bratr. Pokud dívka neuposlechla a provdala se za muže, kterého jí rodina neschválila, byla potrestána ztrátou věna či dědictví.

Hlavním posláním manželství bylo zachování rodu. Lásky a vzájemná náklonnost nebyly prioritní, třebaže v průběhu manželství mohlo dojít k prohloubení citů mezi partnery. Dále přetrvávaly sňatky majetkové, zejména mezi aristokraty, kteří uzavřeným svazkem uspokojovali rodovou prestiž a mocenské zájmy. Toto období se vyznačuje vysokou novorozeneckou a dětskou úmrtností, z důvodu nevyhovující stravy, neznalosti základních hygienických pravidel a nedostatečné ochrany před nemocemi. Téměř permanentní těhotenství a časté porody ženy velmi vyčerpávaly a nežíldka předčasně umíraly. (Král, 2002, s. 15)

Může přetrvávat představa, že žena plnila hlavně úlohu manželky, matky a pečovatelky o manžela a rodinné hospodářství. Toto většinou platilo u vyšší společenské vrstvy ve městech, nižší třída a venkovské obyvatelstvo však bylo závislé i na příjmech ženy. Povinnosti spojené s domácností také zůstávaly na ní.

Možnost vzdělání se od středověku příliš nezměnila, dívkám nebylo umožněno takové vzdělání jako chlapcům. V předbělohorské době však roste význam vzdělání, i když zejména ve šlechtických rodinách. V tomto období existovaly ve městech partikulární školy, které směli navštěvovat pouze chlapci. Jedinou možností jak získat vzdělání měly dívky v ojedinělých klášterních školách a v soukromých školách, označovaných jako školy pokoutní, kde bylo pro dívky vyhrazeno zvláštní oddělení. Vzdělávání dívek se později prosadilo až v dobách tereziánských reforem. (Lenderová, 2009, s. 369)

Na trhu práce se působení žen rozšiřuje, často vypomáhají v řemeslu svého manžela, stává se, že po smrti muže se žena ujímá samostatného vedení dílny. Obvykle však prodávaly na trhu, příslušnice nižších vrstev působily jako námezdní síly. K tradičním ženským zaměstnáním patřila řemesla potravinářská, zejména pekařství a řemesla textilní. Ač se jedná o určitý posun, stále se nedá hovořit o rovnoprávnosti. Ženy jsou přijímány hlavně tam, kde je nouze o muže, neboť pro tehdejší dobu je typická početní převaha žen nad muži.

V období vrcholného novověku se prvním kvalifikovaným povoláním ženy stává porodní bába. Muži se této oblasti vyhýbali a tak se porodní báby zúčastnily porodů ve všech sociálních vrstvách. Koncem 18. století jsou již praktikovány postihy pro nevyučené báby. Dalším kvalifikovaným zaměstnáním bylo povolání učitelky. Učitelky bývaly svobodné a často se ozývaly hlasy obyvatelstva, že jsou příliš nezávislé. (Lenderová, 2009, s. 429)

1.3 Postavení ženy v moderních dějinách

Devatenácté století je dnes považováno za jednu z nejvýznamnějších epoch lidstva, kdy dochází k obrovským společenským, hospodářským a technologickým změnám. Zrušení nevolnictví, průmyslová revoluce, vznik ústav, či rozmach Ameriky, to vše ovlivňuje život evropské společnosti.

Začínají se prosazovat myšlenky, že schopnosti, um, nadání, ale i vzdělání jsou hlavními kritérii pro získání práce a úspěchu. To se samozřejmě odráží i v životě žen. Mnohé začínají studovat, stávají se z nich významné spisovatelky, malířky, herečky. Dokonce i vědecké pracovnice a podnikatelky.

Konec 19. století přinesl změny ve společnosti, které znamenaly i změny ve vztazích mezi mužem a ženou. *„Narůstající vzdělanost žen, jejich schopnost obstat v zaměstnáních až dosud určených výhradně mužům, začaly podkopávat mužskou dominanci ve společnosti i v rodině.“* (Lenderová, 2009, s. 122) Manželství se stalo modernější, kladl se více důraz na partnerství, lásku a vzájemné porozumění. Dominance muže již nebyla tak výrazná. Také se zvyšoval věk při uzavření sňatku, počet dětí rodiče více plánovali, snižovala se dětská úmrtnost a přibývalo neprovdaných žen.

Vznikají ženské kluby a spolky, kde ženy navštěvovaly přednášky o medicíně, filozofii, astronomii, psychologii, náboženství, literatuře, historii, ale také o sebevzdělávání, péči o děti a technickém pokroku v domácnostech. Tyto spolky se významně podílely na vytváření legislativních a materiálních podmínek pro vzdělávání žen a navzdory finančním potížím položily základy vyššímu dívčímu školství a rozvíjely jej. (Malínská, 2009, s. 15)

Koncem 19. století v Čechách zahájilo činnost první dívčí gymnázium a zanedlouho poté i státní střední škola. Teprve o několik let později bylo umožněno absolventkám pokračovat ve studiu i na univerzitě. Za těmito počiny stál spolek Minerva, který v roce 1890 založila Eliška Krásnohorská. K rozšíření možností vzdělávání žen a posílení jejich postavení vyzýval Tomáš Garrigue Masaryk již v roli poslance poslanecké sněmovny. Jeho názory a myšlenky byly ovlivněny americkou výchovou jeho manželky Charlotty Garrigue Masarykové. (Hendrychová, 1999, s. 44)

Začátkem dvacátého století žilo v Československu v důsledku válečného konfliktu o zhruba půl milionu více žen než mužů. Tím měly ženy do jisté míry znesnadněný výběr partnera a sňatek. Tento nepoměr se ani v průběhu třicátých let nepodařilo vyrovnat. Nejlepším věkem na vdávání se stal věk 18 – 25 let u žen, přičemž muž měl být starší o 6 -12 let. (Lenderová, 2009, s. 110)

V meziválečném období byl dokonalý rodinný život považován za nejvyšší mravní ideál. Současně se však objevovaly první obavy z krize rodiny. Sekularizace

společnosti, zrovnoprávnění žen či obecná svoboda jedince, to vše vedlo k pochybování o rodině jako jedině, nezpochybnitelné formě partnerského soužití.

Revoluční myšlenky, které v této době přicházejí, měly ženám zlepšit postavení ve společnosti, zajistit právo na interrupci, právo na rozvod a na vzdělání. V tomto období byl přijat zákon o osmihodinové pracovní době a představoval tak výrazný zásah do vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Zakazoval noční práci žen, práci žen v podzemí a naopak sobotní zkrácená směna umožňovala ženám prostor na povinnosti v domácnosti. (Lenderová, 2009, s. 466)

V letech 1939 až 1945 válečné útrapy ovlivňovaly život mužů i žen. V této době prudce stoupla zaměstnanost žen, neboť většina mužů byla na frontě. Po válce se však navrací dřívější tradiční schéma rozdělení rolí mužů a žen. Po skončení druhé světové války dochází k obrovským změnám v lidské společnosti, Evropa se rozděluje na dva politické bloky. V kapitalistickém zřízení, které převažovalo ve většině zemí, se žilo svobodně, v komunistickém bloku byl vývoj ovlivněn ideologickým plánem.

Součástí politického programu socialistické společnosti byl požadavek zrovnoprávnění mužů a žen a emancipace žen jako dovršení změn společenského systému. Zapojením žen plně do pracovního procesu a omezením soukromého vlastnictví, dochází ke snížení ekonomické závislosti žen na mužích. Cílem socialistického modelu bylo přesunutí žen z domácností na pracovní trh, neboť žena v domácnosti byla nevyužitou pracovní silou. Vše se podřizovalo výrobnímu procesu, čímž docházelo k rychlému zvyšování kvalifikace a vzdělanosti. Ženám však zůstávala i druhá neplacená povinnost v domácnosti. Aby bylo ženám pracovnícím ulehčeno, budovaly se jesle, školky a osvobozené domácnosti.

V 60. letech nastává mírný odklon od socialistické ideologie, společnost se zabývá problémem postavení žen a plněním funkce rodiny. V roce 1961 se pediatri zabývají psychickými deprivacemi u dětí, které v důsledku časně absence matky, nemohou navázat pevný vztah. Výsledkem je odklon od kolektivní výchovy a prodloužení mateřské dovolené ze 14 na 22 týdnů. V uvolněných 60. letech vše naznačovalo na vysokou míru volby každé ženy na své postavení. Vdaná žena nemusela být zaměstnaná, být v domácnosti nebylo výjimečné. Tři čtvrtiny českých domácností tvořily úplné rodiny. Mimo manželství se v šedesátých letech narodilo pouze 5% dětí.

V období normalizace socialistická politika prosazovala genderovou rovnost, ženy se objevovaly i v profesích, které dříve zastávaly pouze muži. Ženské populaci se

dostávalo vzdělání srovnatelné s možnostmi mužů, měnila se struktura zaměstnanosti a významný počet žen se přesouval do kvalifikovanějších profesí. Vznikla propracovaná infrastruktura zařízení péče o předškolní děti, školní družiny a školní jídelny. S rostoucím technologickým pokrokem se v českých domácnostech objevují první automatické pračky a další technické vymoženosti, které ženám usnadnily práci v domácnosti. Fenomémem této doby byla rostoucí obliba trávení volného času na chatách a chalupách, v jehož důsledku ženám přibyla další domácnost. Společně s tímto trendem se zvyšuje počet osobních automobilů a řidičkami se stává stále větší počet žen.

Stát podporoval mladé rodiny možnostmi novomanželské půjčky, během mateřské dovolené byly ženy chráněné zákonem. V této době nemohly matky zcela svobodně rozhodovat o svém těhotenství, existovaly interrupční komise, které žádost o přerušení těhotenství posuzovaly. Tyto komise byly zrušeny až v lednu 1987.

Model trvalé zaměstnanosti žen, specifický právě pro budování socialismu, kombinoval práci a rodinu. Ženy tak získaly řadu možností a výhod, jejich postavení se změnilo a zlepšilo, většina žen však vnímala své zaměstnání jako povinnost, neboť tradiční dělba genderových rolí byla stále pokládána za přirozenou a správnou.

Socialistický model přesto zanechal několik pozitivních skutečností, které přetrvávají dodnes. Vzdělání, kvalifikace a rovnoprávnost žen znamenaly, že se ženy snadněji integrovaly na trh práce, a vedly k upevnění jejich postavení ve společnosti. (Wágnerová, 2009, s. 15-19)

1.4 Emancipace a feminismus

V Čechách začíná být věnována větší pozornost problematice postavení žen ve společnosti začátkem 20. století. V této době vznikaly liberální ženské spolky, jejichž členky se aktivně zapojovaly do kulturního i politického života. Od roku 1920 ženy vydávaly i vlastní tisk s názvem *Nová síla*. Dalším proudem ženského hnutí bylo katolické ženské hnutí. *„Katolické ženy se zaměřovaly především na podporu, udržení a oživení katolických a mravnostních zásad, na podporu rodinného života v katolickém duchu, na podporu školských požadavků katolíků a rovněž, a to velmi výrazně, na charitativní práci.“* (Burešová, 2001, s. 15)

Emancipace je definována jako osvobození, vyproštění, zrovnoprávnění v oblasti občanské, ekonomické a sexuální. Původní ideje emancipace se ztotožňují s principy moderní demokracie. K prosazování těchto idejí pomohly i ekonomické zájmy. Ženská emancipace se vyvíjela souběžně s vývojem celé společnosti, s každým společenským vývojem se však situace žen zlepšovala.

Cílem emancipace bylo zrovnoprávnění postavení mužů a žen. To se v Čechách podařilo v roce 1920 v Ústavě, delší dobu však trvalo, než se některé principy prosadily ve společnosti.

Feminismus je chápán jako označení životního postoje žen, které usilují o nezávislost na mužích. Zahrnuje více postojů od přání svobodně se realizovat v rovnocenné spolupráci mezi oběma pohlavími až po nepřátelství vůči mužům a snahu vrátit jim všechna historická ponížení žen. (Vodáková, 2003, s. 338- 339)

První vlnou feminismu se označuje poměrně dlouhé období od konce 18.století do 50. až 60. let 20. století. Angličanka Mary Wollstonecraftová, která bývá spojována se začátky feminismu, věřila, že podřadné postavení žen je dáno tím, že nemají stejné možnosti jako muži. Velkou důležitost přikládala vzdělání a ekonomické samostatnosti žen. Koncem 19. století se myšlenky feminismu začaly ujímat i v české společnosti. Spisovatelky Karolina Světlá, Eliška Krásnohorská a Tereza Nováková prosazovaly emancipaci žen zejména v oblasti kultury a vzdělání. Vzniká ženský spolek a dívčí gymnázium Minerva. Přelom 19. a 20. století je obdobím boje za volební právo žen. Politická aktivita žen postupně rostla a s ní zároveň zaměstnanost i ve střední společenské vrstvě. Velkým mezníkem v dějinách byla 2. světová válka, která přispěla k emancipaci žen a jejich masovému zapojení do pracovního procesu, což umožnilo feministickému hnutí stavět si nové cíle.

Druhá vlna feminismu, nazývaná též neofeminismus je datována od 50. až 60. let do 80. až 90. let 20. století. Je to etapa intenzivního rozvoje feministických myšlenek a radikalizace názorů např. proti sexuálnímu obtěžování. Tento proud se prosazuje především ve Spojených státech amerických. Některé názory byly příliš radikální, zavrhovaly i mateřskou roli ženy a vedly tak ke zpětné vlně maternalistického feminismu. Feministické myšlenky se objevují i na půdě univerzit, rozvíjejí se tzv. ženská studia. Vzhledem k totalitní komunistické minulosti byly české země před vlivy západního myšlení „chráněny“ a tyto myšlenkové proudy se u nás objevily až po roce 1990 v již oslabené podobě.

Třetí vlna feminismu je označení poslední etapy vývoje feminismu a to od konce 20. století do současnosti. Feministky v tomto období usilují o prosazení práv na podporu a ochranu žen. Výzkumné aktivity se z tématu žen přesouvají na genderové téma, srovnávání mužů a žen. Objevují se kompromisní přístupy, spojování tradičního feminismu s postmoderním myšlením. Ve třetí vlně byly boje o rovnoprávnost obohaceny o specifické rysy jako rasa, etnicita a sexualita, které do té doby zohledňované nebyly. (Vodáková, 2003, s. 350)

Navzdory některým ideologickým excesům lze prohlásit feminismus za sociálně nezbytný. Vždyť díky těmto snahám je dnes za běžné považováno, že muži a ženy mají stejný přístup ke vzdělání, ženy mají nárok na stejnou mzdu za stejnou práci, existuje finanční a právní nezávislost žen, ženy jsou chráněny před jakoukoliv formou násilí, mají možnost předcházet nechtěnému těhotenství a rozhodovat o počtu narozených dětí. Obecně lze říci, že feminismus usiluje o možnost svobodného výběru a řízení vlastního života.

V roce 1991 byla v Praze založena nezisková organizace Gender Studies, která shromažďuje literaturu s genderovou tematikou, angažuje se také v oblasti vzdělávání a organizuje přednášky o genderu na českých univerzitách. Postupně se tak stala respektovanou organizací, která poskytuje informace nejen široké veřejnosti, ale také médiím, dalším neziskovým organizacím či zahraničním institucím.

2 VZDĚLANOST ŽENY

V souvislosti se vzděláváním žen většinu napadne hlavně formální vzdělávání. Je nutné se zabývat i vzděláváním neformálním a informálním, které je důležitou součástí procesu vzdělávání a rozvoje osobnosti člověka. Zvyšování kvality života a kultivace každého jedince je jedním ze smyslů života a celoživotní rozvoj by měl být součástí každodenní reality.

2.1 Počátky vzdělávání žen

V rámci tereziánských reforem v roce 1774 byla uzákoněna povinná školní docházka pro dívky i chlapce od šesti do dvanácti let, díky které se významně zvýšila míra vzdělanosti mezi nejširšími vrstvami obyvatelstva. Obce zřizovaly triviální školy, ve kterých vyučování probíhalo v češtině. Pro dívky, pocházející z nižších společenských vrstev, to byla jediná možnost vzdělání, neboť soukromé učitele si mohli dovolit jen ti bohatší. Přestože byla povinná šestiletá školní docházka, stávalo se, že kvůli neutěšeným sociálním podmínkám, nesouhlasu rodičů či vrchnosti, děti poddaných neabsolvovaly školní docházku celou. Tereziánská škola vykonala mnoho záslužného, přesto byla čeština vnímána jako podřadný, nekulturní jazyk a studenti vyšších typů škol byli systematicky germanizováni.

Osvícenství, životní postoj a filozofický směr, které se rozvíjelo od konce 17. století, začalo v 19. století ovlivňovat českou společnost. Kladlo důraz na myšlenku, že vzdělání je zdrojem pokroku, zároveň vyzdvihovalo nezávislost myšlení a mravní hodnoty. (Malínská, 2005, s. 12-13)

Přesto vzdělávání žen bylo do poloviny 19. století okrajovou záležitostí, protože stále převládal názor, že hlavním životním posláním ženy je mateřství a péče o rodinu. Všeobecně se předpokládalo, že za výchovu dívek a předání zkušeností je zodpovědná matka. Dívky byly matkami vedeny k tomu, aby dokázaly řídit chod domácnosti, uměly vychovávat děti a reprezentovat svého manžela. Problémem možnosti vzdělání a následného zaměstnání se zabývaly hlavně ženy z měšťanských středostavovských rodin, ženy pocházející z dělnických rodin pracovaly, aniž by se nad tím někdo pozastavoval. Ženy z majetných a šlechtických rodin, se z důvodu dostatku

času i financí nejvíce věnovaly veřejně prospěšné práci, nejčastěji dobročinnosti. (Tomeš, 2009, s. 54-55)

V osmdesátých letech 19. století český historik Antonín Gindely vyjádřil na tu dobu vcelku pokrokový názor na vzdělávání žen „ *Ženská má být vzdělaná, třeba i učená, nesmí přitom zapomenouti, že má děti chovat a umět buchtu péci, ale rozhodně jsem proti hloupým ženským, hloupá ženská ani děti dobře nechová, ani buchtu dobře nepeče!*“ citováno z Lenderové (1999, s. 39)

Od poloviny 50. let 19. století přibývá veřejných dívčích škol, je však problém s nedostatkem učitelů. Z toho důvodu zakládá Bohumila Rajská, jedna z nejvzdělanějších žen té doby, vlastní dívčí ústav, školu pro první české učitelky.

V 60. letech 19. století, po pádu Bachovského absolutismu, dochází k postupnému uvolňování politických poměrů a oživení kulturního a společenského života. V této době začíná působit organizované hnutí českých žen, které se zaměřilo na humanitní činnost a hlavně na činnost vzdělávací, neboť kvalita dívčího školství za chlapčeským značně zaostávala. Hlavním důvodem byla neochota vlády se podílet na financování. Dívčí školy a penzionáty bylo třeba zesvětštit, zkvalitnit a rozšířit. (Malínská, 2005, s. 21-24)

K významným osobnostem kulturního a politického života patřil Vojta Náprstek, který díky cestování a pobytu v USA přinesl nové zkušenosti a dynamiku ze zámoří. Tento průmyslník, pokrokový liberál a mecenáš byl velkým stoupencem emancipace žen a byl přesvědčen, že zárukou lidského pokroku je co nejširší vzdělání. Vojta Náprstek přesvědčoval ženy o jejich nových možnostech, o nutnosti celoživotního vzdělávání a nutnosti vytvořit si svůj volný čas. Z přednáškové činnosti, kterou Vojta Náprstek společně s Karolinou Světlou a dalšími ženami organizoval, vznikl tzv. Americký klub žen, který byl prvním střediskem pro činnost českých žen. Přednášky se vyznačovaly vysokou úrovní a účastí uznávaných odborníků a umělců. Náprstek byl velkým stoupencem technického pokroku a modernizace, která by ulehčila práci ženám v domácnosti. (Malínská, 2005, s. 27)

Důležitým mezníkem v ženském vzdělávání bylo roku 1890 založení dívčího gymnázia Minerva, jehož vznik Vojta Náprstek významně podpořil. Společně s pokrokově smýšlejícími ženami Eliškou Krásnohorskou a Karolinou Světlou dosáhl toho, že se dívčí školství hradilo z prostředků českého národa. Zřízením tohoto gymnázia se

absolventkám otevřela cesta k vysokoškolskému vzdělání. Od roku 1897 mohly ženy studovat na filozofických fakultách, o tři roky později i na fakultách lékařských.

První ženou, která v roce 1901 získala titul PhDr., byla Marie Zdeňka Baborová, v roce 1902 v Praze promovala první lékařka Anna Honzáková a brzy následovaly další. Získáním titulu však jejich úsilí neskončilo, neboť předsudky společnosti vůči ženám vykonávajících lékařskou praxi trvaly dále. První vystudované lékařky však zasvětily svému povolání zbytek života. (Tomeš, 2009, s. 61)

2.2 Vzdělávání žen

Vzděláváním se nazývá proces, kterým musí člověk projít, aby získal potřebné vědomosti, dovednosti a návyky, které ho zařadí do společnosti. Vzdělání samozřejmě přispívá i k tomu, aby posléze našel vhodné zaměstnání, které ho bude nejen živit, ale v lepším případě by ho mělo bavit a naplňovat. Je zřejmé, že pouze vzdělání k uplatnění na trhu práce nestačí a za úspěchem stojí součet mnoha faktorů. Předpokládá se, že čím vyšší vzdělání člověk má, tím lépe je za svou práci ohodnocen. Mzda pak reflektuje nejen vykonanou práci, ale i čas vynaložený na přípravu svého budoucího povolání. Vzdělání má velký význam, neboť umožňuje lidem uvědomit si své postavení a zároveň jim dává možnost toto společenské postavení měnit.

„Vzdělání je v moderní společnosti nedílnou součástí každodenní životní a pracovní aktivity člověka, patří k základům jeho osobnostního potenciálu, je zdrojem duchovního i materiálního bohatství. Touto hodnotou se vzdělání stalo postupně, v průběhu civilizace, v procesu porozumění, že výchova a vzdělávání jsou nositeli pokroku, generačního přenosu kulturních hodnot a prostředkem kultivace a poznání.“ (Tokárová, 2007, s. 13)

Pro české ženy má vzdělání větší význam než pro muže. Gender Studies, o.p.s. uvádí, že podle sociologických průzkumů 37% žen udává význam vzdělání jako velmi důležité pro život, zatímco mužů takto smýšlí pouze 27%.

Ve statistických údajích převažují ženy nad muži v případě získání středoškolského vzdělání s maturitou podílem 56% žen, naopak muži převažují mezi vyučenými a středoškolsky vzdělanými bez maturity podílem 57,5%. Mužská populace dříve měla vyšší zastoupení ve studiu na vysokých školách, v posledních letech se poměr nejen

vyrovnal, ale mezi vysokoškoláky začínají mírně převažovat ženy podílem 56%. Je to velký posun od dob, kdy vzdělávací metou pro ženy byla maturita. V rámci Evropské unie jsou čeští vysokoškolsky vzdělaní lidé ve věku 30-34 let zastoupeni počtem 22,5%, přičemž nejvíce lidí s vysokoškolským diplomem žije v Lucembursku přibližně 48%, v Irsku a ve Švédsku 47%.

V roce 2000 bylo vydáno Memorandum o celoživotním učení, kde jsou uvedeny požadované dovednosti a kompetence, které je možné získat nejen formálním vzděláváním, ale také vzděláváním neformálním a informálním. (Šerák, 2009, s. 15)

Způsobem informálního učení se rozvíjí značná část české populace. Rozumíme tím četbu beletrie a odborné literatury, přednášky, informace získávané z internetových zdrojů a sledování odborných pořadů v médiích. Mezi aktivity, které jsou považovány za informální vzdělávání patří i návštěvy knihoven, hradů a zámků, výstav a kulturních akcí.

Neformální vzdělávání zahrnuje různé typy organizovaných kurzů a školení, které člověk navštěvuje v rámci své profese i ve svém volném čase.

Ženy se neformálního vzdělání zúčastňují zhruba ve stejné míře jako muži, jen zaměření vzdělávání je odlišné, neboť muži se věnují více oborům technickým a ženy spíše vzdělávání, výchově či životnímu stylu. V současné době existuje široká škála organizací a vzdělávacích institucí, které jsou zaměřeny na vzdělávání žen, často se jedná o projekty financované z evropských fondů.

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizacím týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojování potřeb po poznání.“ (Beneš, 1999, s. 9)

Člověk se celý život přizpůsobuje změnám, které jsou součástí ekonomického, společenského, kulturního a politického života. Vzdělávání dospělých je nabídka, kterou dospělý využívá podle svých zájmů, motivace, potřeb či pod tlakem okolností. Realizovat lze na státních i soukromých školách, středních, vyšších a vysokých. Je tak dána možnost studovat všem, kteří z různých důvodů nemohli nebo nechtěli studovat a vzdělávat se v mladším věku. Další možností je kvalifikační vzdělávání, kde se zaměstnanci povinně i nepovinně zdokonalují ve svých pracovních kompetencích. Profesionální vzdělávání zahrnuje různá školení a rekvalifikační vzdělávání. Hlavním

úkolem je rozvíjení znalostí, schopností a dovedností, které jsou nutné pro výkon daného povolání. Je to tedy přizpůsobování kvalifikace pracovníka stále rostoucí náročnosti pracovního výkonu a měnících se požadavků na zaměstnance. Pojem kvalifikace, vnímaný jako souhrn schopností potřebných k výkonu určité pracovní činnosti bývá nahrazován pojmem kompetence. Pojem kompetence je v oblasti vzdělávání a řízení lidských zdrojů prosazován před pojmy jako je dovednost, způsobilost či schopnost. Svým rozsahem je jediný z pojmů, který zahrnuje nejen již zmíněné vědomosti, dovednosti a schopnosti, ale i postoje a hodnoty, které svou kombinací umožňují kompetentní výkon. Kompetence můžeme tedy chápat jako unikátní schopnost jedince úspěšně jednat a rozvíjet svůj osobní potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů. Z psychologického hlediska jsou kompetence vlastnosti osobnosti, které umožňují jejich nositeli vykonávat náročnou činnost i za měnících se podmínek a nepředvídaných událostí. Tím je člověk schopen zastávat více sociálních rolí a pozic v průběhu svého života, s možností zdokonalovat svou osobnost i činnost.

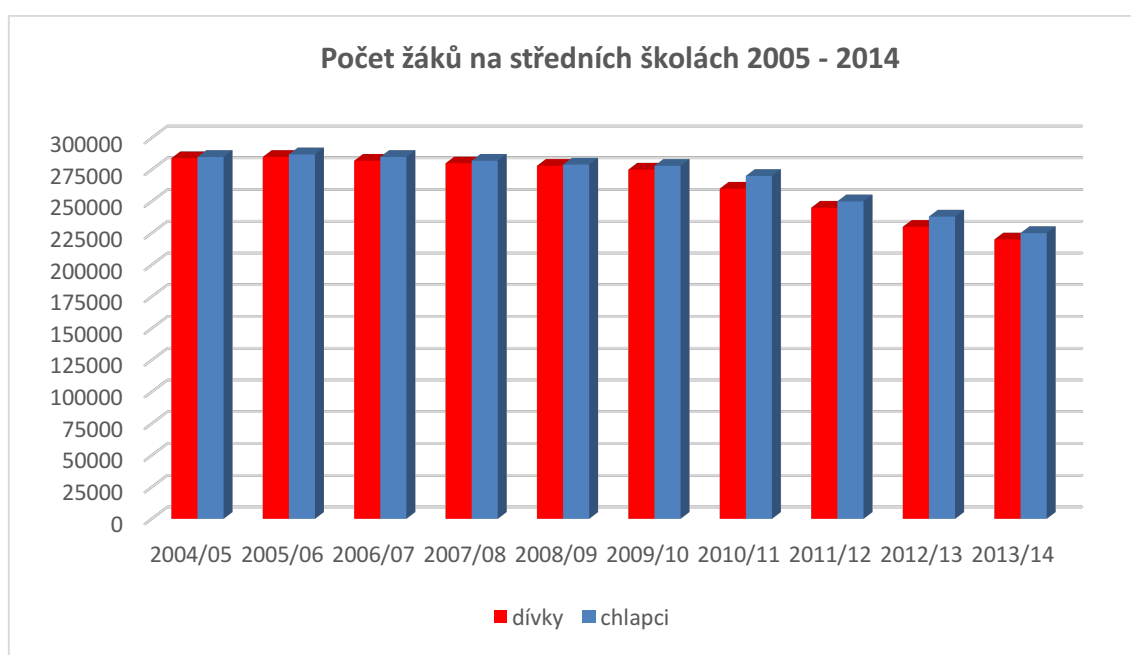
Klíčové kompetence – představují cílové stavy, k jejichž naplnění by mělo směřovat veškeré vzdělávání. Vycházejí z hodnot uznávaných společnostmi, z všeobecně sdílených představ.

- Etapa základního vzdělávání - kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanská, pracovní.
- Etapa vzdělávání na gymnáziích - kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanská, k podnikavosti.
- Etapa středního odborného vzdělávání - kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, personální a sociální, kulturní povědomí, podnikatelské aktivity, matematické, pracovat s informacemi.
- Klíčové kompetence pro celoživotní učení - kompetence ke komunikaci v rodném i cizím jazyce, matematická kompetence, práce s digitálními technologiemi, sociální a občanské, sociální a občanské, iniciativa a podnikavost, kulturní povědomí. (Průcha, Veteška, 2014, s. 30)

Je nesporné, že v současnosti stoupá zájem žen o vzdělání, což má souvislost s otázkou rovných příležitostí a s principem rovného zacházení.

Počet studentů na středních odborných školách má vyrovnanější poměr mezi dívkami a chlapci než je tomu na gymnáziích. Střední odborná učiliště vykazují poměrně stabilní počty v poměru 64% chlapců a 36 % dívek. Naopak na vyšších odborných školách je výrazná převaha dívek, tedy 70%.

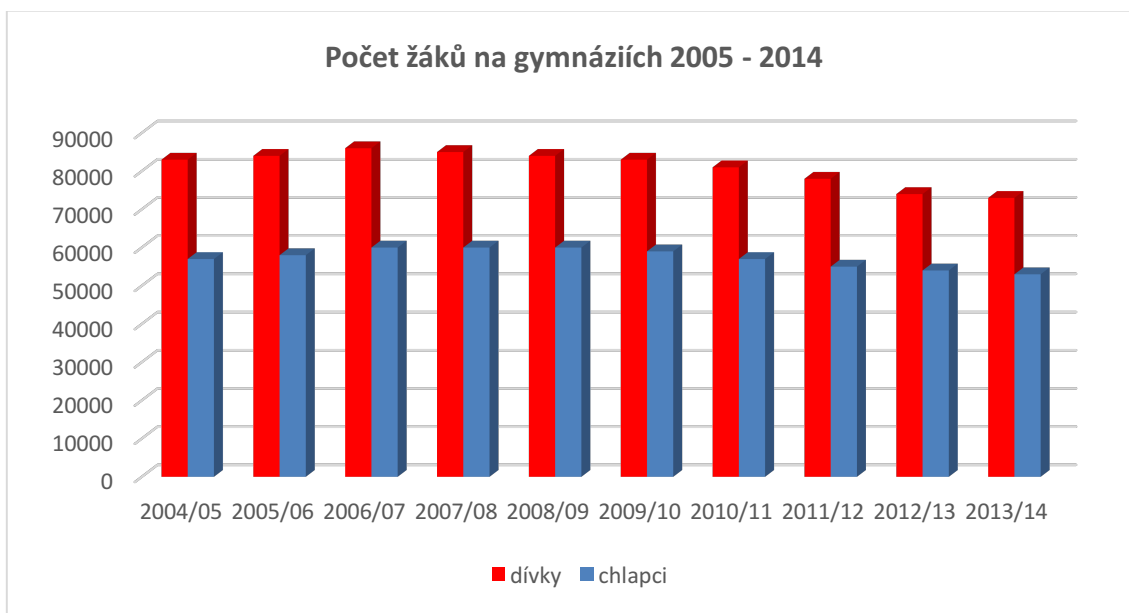
Graf 1 Počet žáků na středních školách v letech 2005 – 2014



Zdroj: Český statistický úřad, online, cit 2014-03-05

V České republice se počty studentů gymnázií drží na stabilní úrovni, čísla jsou přibližně o 10 tisíc vyšší než na konci 90. let 20. století. Mírně přibývá studentů čtyřletých gymnázií, víceletá gymnázia zaznamenávají nepatrný pokles počtu studentů. Na gymnáziích je podíl dívek a chlapců 60% : 40%, přičemž na čtyřletých gymnáziích je převaha dívek výraznější, přibližně 64%. Na víceletých gymnáziích je rozdíl mezi dívkami a chlapci nižší, 55% studentů jsou dívky, 45% pak chlapci.

Graf 2 Počet žáků na gymnáziích v letech 2005 – 2014

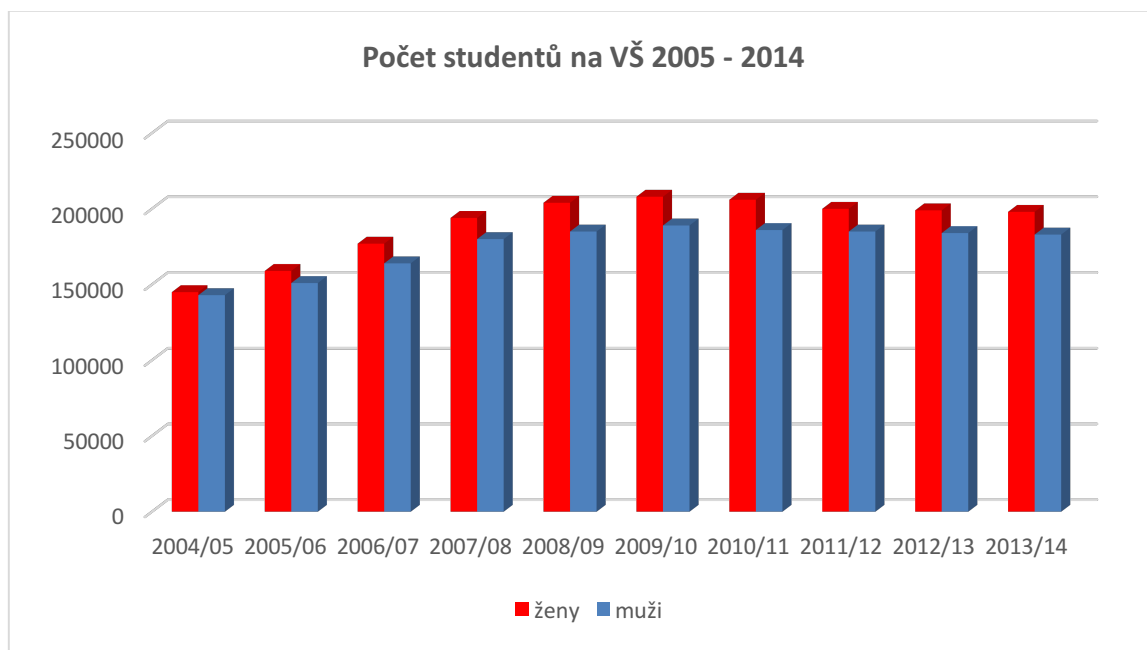


Zdroj: Český statistický úřad, online, cit 2014-03-05

Vysoké školy zaznamenávají každoroční zvýšení počtu studentů. Nejvíce studentů je v technicky zaměřených oborech, ekonomických oborech, v humanitních a společenskovedních oborech a pedagogických a učitelských oborech. Např. v roce 2009 absolvovalo vysoké školy v České republice 81 672 studentů, přičemž 85% bylo absolventů veřejných vysokých škol a 15% absolventů soukromých vysokých škol.

Ještě v 90. letech minulého století bylo mezi vysokoškolskými studenty 56% mužů, v roce 2004 se poprvé počet přehoupl ve prospěch žen na 50,3%.

Graf 3 Počet studentů na vysokých školách v letech 2005 – 2014



Zdroj: Český statistický úřad, online, cit 2014-03-05

3 ZAMĚSTNANOST ŽEN

Práce je jedna ze základních podmínek lidské existence. Dříve lidé pracovali převážně proto, aby si zajistili základní životní potřeby. V moderní době je práce pro člověka důležitá nejen jako zdroj obživy, ale i jako možnost seberealizace, budování kariéry a společenského postavení. Každý člověk je jedinečný, disponuje rozdílnými fyzickými a psychickými možnostmi, které může uplatnit v pracovním procesu. Na trhu práce přetrvávají stereotypy způsobující nerovné postavení mužů a žen.

3.1 Postavení žen na trhu práce

Začátek pracovní kariéry žen se velmi často pojí s naplňováním genderové role. Genderové stereotypy jsou příčinou toho, že ženy většinou hledají pracovní pozici, která je vhodná pro ženy. Pracovní místa obsazovaná muži ve většině případů poskytují vyšší mzdy, stabilnější pracovní pozice a výraznější kariérní postup. Muž je považován za průbojnějšího, schopnějšího a hlavně flexibilnějšího jedince, kterého nebude limitovat mateřská role. Obecně je stále mužům přisuzována role živitele rodiny, což vede k obhajobě jejich vyšších platů.

U ženy zaměstnavatel naopak předpokládá, že dříve či později nastoupí na mateřskou dovolenou a proto ženu vnímá jako nestabilní pracovní sílu. Mateřství a následné rodičovské starosti tedy komplikují jednak získání zaměstnání, ale také kariérní postup žen a tím i jejich cestu k lépe placenému místu. Pozice, na které je přijímaná žena nabízí nižší platové ohodnocení a omezené možnosti kariérního růstu. (Křížková, 2011, s. 258)

Kariéra ženy se liší od kariéry muže, přestože existují ženy, které jsou schopné překonat bariéry a konkurovat mužům, není to však stále obvyklé. Motivace k práci, styl a způsob jakým ženy pracují se liší od mužského stylu. Trh práce se proto segreguje podle pohlaví. Ženy jsou více koncentrovány na sekundárním trhu práce, to znamená ve školství, zdravotnictví a ve službách. Muži mají výraznější zastoupení ve stavebnictví, průmyslu či zemědělství. Sekundární trh se vyznačuje méně výhodnými pozicemi, nižší prestiží i platovým ohodnocením. Výrazná převaha žen v určité profesi

determinuje dané povolání a vyznačuje se nižší mzdou a omezeným zájmem mužů o tuto profesi. Příkladem mohou být učitelé v mateřských a základních školách.

Na českém trhu práce jsou ženy silně zastoupeny s podílem zhruba 44% ze všech zaměstnaných. Míra ekonomické aktivity se mění s věkem. Největší rozdíly mezi muži a ženami jsou ve věkové skupině 25 až 34 let, neboť v této době nejvíce opouští pracovní prostředí z důvodu mateřské a posléze rodičovské dovolené. Rozdíly jsou zřejmé i ve věkové skupině 55 až 60 a více let, což je způsobeno dřívějším odchodem žen do důchodu. Nejvyrovnanější situace panuje ve věkové kategorii 35 až 54 let, kdy se ženy po mateřských povinnostech vrací na pracovní trh. (*Zaostřeno na ženy a muže 2014* [online]. [cit. 2015-03-25])

Práce je pro české ženy stále důležitější a její význam stoupá s věkem. Důvodem je hlavně finanční zajištění a s tím spojená finanční nezávislost, zúročení získaného vzdělání a pro ženy je neméně důležitý kontakt s lidmi.

Neformální vztahy na pracovišti mají vliv na rozvoj profesní kariéry žen. Navazování přátelství, prohlubování osobních vztahů je pro ženy velmi důležitým faktorem. Tyto vztahy se v průběhu času mění a pro osoby, které postupují na vyšší pozice mají velký vliv na budoucí úspěch. Účast na různých společenských akcích a oslavách zvyšuje šance na kariérní vzestup a oblíbenost u kolegů.

Ženy jsou stabilnější pracovní silou, jsou si vědomé své horší pozice na pracovním trhu a proto se snaží nevystavovat se nebezpečí nedobrovolného odchodu. Ke svému zaměstnavateli bývají zpravidla loajálnější za důvěru, kterou do nich přes panující stereotypy vložil. Zejména mladí muži mění svá zaměstnání častěji, zkoušejí, co je pro ně výhodnější, jak z hlediska postavení, tak výše platu. Hledání toho nejlepšího zaměstnání je jim přisouzeno tradiční rolí živitele rodiny. (Bednářová, 2002, s. 49)

Pracovní nasazení ženy a její neopomenutelná role v rodině, je v poslední době aktuálním tématem. Svědčí o tom mnoho výzkumů, které na toto téma probíhají a řeší problém nerovnováhy mezi těmito oblastmi. Tento problém není řešen pouze v České republice, ale v podstatě ve všech vyspělých zemích. Přestože jsou ženy plnohodnotnými zaměstnanci a jsou na ně kladeny značné požadavky, ve většině rodin však na ženách zůstává hlavní zodpovědnost za výchovu a péči o děti a rodinu. Pro zvládnutí a usnadnění této zátěže existují formální a neformální opatření, která se snaží o usnadnění pozice žen. Mezi formální opatření patří rodinná politika státu,

politika trhu práce a přístup zaměstnavatelů. Neformálními opatřeními se nazývá výpomoc rodičů či prarodičů s péčí o domácnost a děti. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 209)

Problematiku, která se dotýká kariéry žen lze shrnout do několika tezí:

- Ženy chtějí být ekonomicky aktivní a jsou si vědomy toho, že sociální status zaměstnaných žen je trvale vyšší ve srovnání se ženami v domácnosti.
- Povolání, která vyžadují enormní nasazení a znesnadňují tak založení rodiny, ženy příliš nevyhledávají, je to i jednou z příčin nižšího počtu žen na nejvyšších pracovních pozicích.
- Ženy jsou v určité míře smířeny s reálnou situací na pracovním trhu a svým postavením.
- Přerušování kariéry kvůli mateřským povinnostem je pro ženy rizikovým obdobím a často se musí smířit s kariérní stagnací či dokonce se ztrátou kariérního postupu.

3.2 Rovná příležitost a diskriminace

Motto: **„Je to ale smutná doba, když je snadnější rozbít atom, než zničit předsudky.“**

Albert Einstein

Stereotypní náhled na role ženy a muže však nevzniká najednou, ale je výsledkem socializačního a vzdělávacího procesu. Vše začíná už v dětství, kdy se dětem nabízejí různé druhy hraček. Holčičkám se zpravidla pořizují panenky a chlapcům autíčka či stavebnice, dětem je tedy od útlého věku naznačováno, které hračky jsou pro ně vhodné. Chlapec, který by si vybral panenku tak bude považován za zvláštního, stejně podivně může být pak nahlíženo na muže, který se rozhodne zůstat na rodičovské dovolené nebo pečuje o domácnost. Jak společnost funguje je dětem předkládáno také v pohádkách, kdy se ženské hrdinky většinou zabývají hlavně svou krásou a pasivně čekají na svého prince. Naopak mužské postavy se vyznačují statečností, chytrostí a samostatností. Velký vliv na formování osobnosti má také škola, kde se přistupuje k chlapcům a děvčatům odlišně. Chlapcům jsou připisovány lepší dispozice pro matematiku, fyziku nebo přírodní vědy, dívkám zase předpoklady pro předměty

humanitní. Rozdělení rolí je na některých školách podporováno předměty jako technické práce, které jsou určeny výhradně chlapcům a domácí práce, které jsou zase určeny dívkám. Jak ve škole, tak v rodině jsou nám tímto způsobem dávány návody jakým směrem se ubírat. Často je zmiňováno, že určité vzdělání nebo profese se hodí pro muže a jiné zase pro ženy. Takto genderově zaměřená výchova pak vytváří ideální podmínky pro přijetí stereotypů, jako něčeho zcela oprávněného a přirozeného, a stává se základem pro nevědomé rozšiřování nerovností.

Během posledních let vzrostla zaměstnanost žen, přestože se potýká s různými formami diskriminace a různými překážkami v pracovním uplatnění. Tento dlouhodobý jev, od kterého se odvíjí postavení žen, způsobuje, že přestože ve veřejné sféře ženy tvoří téměř polovinu zaměstnaných, jsou jimi obsazovány především nižší pozice. (Křížková, 2011, s. 5)

Rovné podmínky a zákaz diskriminace platí pro zaměstnavatele nejen v přijímacím řízení, ale poté i v pracovním procesu. I v této fázi se objevují nedostatky a to například v možnosti profesního postupu. Ženy pracují zejména jako zaměstnankyně, méně už jako zaměstnavatelky. Zde přichází na řadu stereotypy, které ženám přisuzují malý zájem o profesní růst, neambicióznost a také neschopnost plného pracovního nasazení. Naopak muži jsou vystaveni tlaku a očekávají se od nich vysoké cíle a postup na společenském žebříčku. Kariérismus je u žen považován za něco nepatřičného, zdá se nemožné, aby žena dělala kariéru a zároveň zvládla péči o rodinu a domácnost. Na základě těchto stereotypů se tak s ženami v řídicích pozicích počítá velmi omezeně, a pokud už některá z žen dosáhne na společenském žebříčku vyšších míst, musí být její schopnosti opravdu výjimečné, aby byla schopná obstát v mužské konkurenci. Muži jsou zpravidla zaměstnavateli pokládány za jedince s dispozicemi vedoucího, kdežto ženy tyto své schopnosti musí dokázat. (Bednářová, 2002, s. 57)

Jsou to však právě ženy pečující o děti, které jsou u nás znevýhodněny. Jsou podezřívány z toho, že péči o rodinu a děti budou upřednostňovat před pracovním výkonem a budou tak dosahovat menší efektivity než muži. U muže se předpokládá, že do chodu domácnosti je vtažen méně a více energie proto vkládá do výkonu svého povolání. Platová nerovnost je složitým problémem, který v sobě kumuluje stereotypní nahlížení na práci ženy, jakožto méně prestižní a oproti práci muže méně kvalitní. Roli hraje i větší ochota žen smířit se s nižším ohodnocením a samozřejmě je tu i zásadní vliv segregace horizontální a vertikální. Horizontální segregace souvisí s množstvím mužů a žen v různých odvětvích, oborech a povoláních, vertikální segregace se

naopak vztahuje ke koncentraci mužů a žen na organizační hierarchii. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 15)

„Při naplňování politiky rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání se často usiluje o skloubení dvou významných priorit. Jde o snahy o efektivní využití lidských zdrojů (která je na prvním místě u zaměstnavatelů) a podpory rodičovství (o kterou se musí zasadit zejména stát). Přijímaná opatření by neměla bránit ekonomickému zisku firem a přitom by měla přispívat k vytvoření příznivého prostředí pro sladění profesionálních a rodinných zájmů.“ (Huňková, 2003, s. 15)

Z historického hlediska zažívá žena v současné době a v naší civilizaci poměrně značnou satisfakci, neboť má stejná práva, přístup ke vzdělání a nárok na rovnou mzdu. To vše znamená, že zažívá nejrovnější přístup s mužem v historii.

3.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená z hlediska zákona znamená osobní překážku v práci ze strany zaměstnankyně. Právní ochrana je v tomto případě nutností, neboť těhotenství a porod je pro ženu náročné období z pohledu biologického i sociologického. Nárok na ní mají výdělečně činné osoby, které přišly o příjem z důvodu těhotenství, porodu a následné péče o narozené dítě.

Ze zdravotního hlediska by pro matku i ještě nenarozené dítě bylo nejlepším řešením se v klidu bez emočního a fyzického vypětí, které často s povoláním souvisí, připravovat na svou novou roli. Rovněž po porodu je dobré, aby matka s dítětem setrvala co nejdéle v úzkém kontaktu. Doba mateřské a rodičovské dovolené je ve vyspělých zemích spojována s pobíráním určité finanční dávky, která znamená zátěž pro státní rozpočet. Bylo proto nutné nalézt takové kompromisní řešení, aby ekonomika státu zvládla toto zatížení a zároveň byla rodičům poskytována adekvátní doba na péči o dítě a normalizaci tělesných a duševních funkcí ženy. Doba trvání poskytovaného volna, se v různých státech liší. *„Délka poskytovaného volna závisí na mnoha faktorech – např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici, atd. Za minimální dobu se obecně považuje 12 týdnů. Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutné jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna.“* (Bělina, 2010, s. 336)

Délka mateřské dovolené závisí na počtu narozených dětí. Pokud žena v České republice porodí jedno živé dítě, její nárok na mateřskou dovolenou činí 28 týdnů. V případě porodu dvou a více živě narozených dětí, se délka mateřské dovolené zvyšuje na 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou bývá zpravidla šest týdnů před plánovaným termínem porodu. Z toho je zřejmé, že mateřská dovolená je rozdělena do dvou částí. Doba před narozením dítěte je určena hlavně na vlastní přípravu na porod, druhá část je určena především na péči o narozené dítě a rekonvalescenci matky. Bohužel nelze vždy zaručit, že se dítě narodí živé. V tomto případě ženě náleží 14 dní mateřské dovolené, která je určena zejména k psychickému zotavení ženy. (Bělina, 2010, s. 338)

Zaměstnankyně si může určit termín nástupu na mateřskou dovolenou sama, ne však dříve než osm týdnů před plánovaným termínem porodu, který je stanoven lékařem.

Plánovaný odchod by žena měla s dostatečným předstihem oznámit svému zaměstnavateli. Tím je mu dána potřebná doba, aby mohl učinit určitá personální opatření, případně další změny, které s odchodem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastanou. Je vhodné, aby žena své těhotenství oznámila zaměstnavateli co nejdříve, neboť právní předpisy v České republice garantují těhotným ženám úlevy a zvláštní zacházení. Mezi ně patří zákaz nebo omezení určitých prací a zejména to, že těhotná žena a žena na mateřské dovolené nesmí dostat výpověď. Pokud žena skutečnost, že je v jiném stavu, svému zaměstnavateli zatají, může po ní zaměstnavatel chtít vykonávání práce, která je zákoníkem práce zakázána. (Burdová, 2008, s. 59)

Zaměstnavatel je povinen zachovat a udržet pracovní místo po celou dobu mateřské dovolené a po návratu zpět do pracovního procesu musí zaměstnankyni zařadit na stejnou pozici, kterou před odchodem zastávala a která odpovídá pracovní smlouvě.

Peněžité pomoci v mateřství je dávka, kterou žena dostává po dobu trvání mateřské dovolené. Tato dávka je vyplácena ze systému nemocenského pojištění a její přesná výše je stanovena zákonem. V současné době je to 70 % z redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Konkrétní výši dávek vždy vypočítává příslušná okresní správa sociálního zabezpečení v místě působnosti zaměstnavatele.

Nárok na peněžitou pomoc má žena, která v den nástupu na mateřskou dovolenou měla uzavřený pracovní poměr a nemocenské pojištění si před tímto dnem platila alespoň po dobu 270 dnů. Pokud je žena osobou samostatně výdělečně činnou, musí

mít nemocenské pojištění alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem nástupu na mateřskou dovolenou.

Po uplynutí mateřské dovolené je možné požádat o rodičovskou dovolenou, která slouží k péči o dítě. Zaměstnanec může rodičovskou dovolenou čerpat nejdéle do doby, než dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnavatel je povinen umožnit využití rodičovské dovolené, není však již povinnost udržet stejné pracovní místo. Nárok zaměstnance zůstává jen na takové místo, které odpovídá sjednanému druhu práce podle pracovní smlouvy. Existuje možnost prodloužení rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte, je však nutná vzájemná dohoda se zaměstnavatelem. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit i otec dítěte, jen musí být zapsán v rodném listu dítěte.

Rodičovským příspěvkem je nazývána dávka státní sociální podpory, která se vyplácí bez ohledu na příjmy rodičů dítěte. Nesmí však být vyšší než 70% předchozích výdělků a nesmí překročit 11 500,- Kč měsíčně. Rodiče si pak mohou zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří až čtyř let. (Bělina, 2010, s. 520)

„Rodičovská dovolená měla podpořit snadnější volbu matkám (otcům) mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě tím, že spolu s nárokem na rodičovský příspěvek jednak zajistí návrat do zaměstnání po jejím vyčerpání (případně dříve) a jednak zmírní finanční dopady absence jednoho pracovního příjmu na rodinu.“ (Kuchařová, 2006, s. 6)

Rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou je ten, že mateřská dovolená vzniká ze zákona, na rodičovskou dovolenou má žena nárok, musí však o ni požádat. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má i zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů a poskytuje zcela stejnou dobu trvání, jakou přiznává zákon biologickým rodičům. Zaměstnanci tak vzniká nárok ode dne převzetí dítěte až do doby, než dítě dosáhne 3 let věku. Tento spravedlivý postup reflektuje především biologické a sociologické potřeby dětí. (Burdová, 2008, s. 101)

Doba čerpání mateřské dovolené se posuzuje jako výkon práce, rodičovská dovolená se jako výkon práce neposuzuje.

„Vzhledem k relativně vysokému zastoupení žen s dětmi v české populaci je jedním ze stěžejních přechodových momentů v životním a rodinném cyklu žen návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Je to období, kdy se v míře zaměstnanosti žen mimo jiné projevují vzdělanostní a socioprofesionální rozdíly, protože

vzdělanější ženy s vyšším profesním statutem méně ochotně a na kratší dobu přerušují profesní kariéru.“ (Sirovátka, Hora, 2008, s. 34)

Dnešní doba nabízí mnoho možností, jak při mateřské či rodičovské dovolené mohou ženy rozvíjet své vědomosti, dovednosti a schopnosti. Neztrácet sociální vazby a kontakt s dřívějším světem, je pro ženu velmi důležité. Pokud zaměstnankyně zůstane se svou firmou propojena, bývá její návrat do pracovního procesu snadnější. Čas strávený v domácnosti bývá poměrně dlouhý a za tu dobu dochází ke změnám, které je dobré zachytit a umět na ně reagovat. K tomu slouží studium jazyků, návštěvy různých kurzů či mateřských center. Pro vzdělávání rodiče na mateřské a rodičovské dovolené je důležitá podpora rodiny a také státu.

Další možností vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené je kombinované studium na středních a vysokých školách. To znamená, že rodiče školu navštěvují jen v době konzultací a zkoušek a významná příprava je od nich vyžadována samostudiem. Tyto formy studia jsou však časově náročné a pro studujícího je nutná podpora rodiny a nejbližších lidí z jeho okolí.

Dalšími zařízeními, která nabízejí rozmanité možnosti trávení volného času a vzdělávání, jsou mateřská centra. Matky na mateřské či rodičovské dovolené bývají často izolovány a je pro ně důležité v různých kurzech rozvíjet své vědomosti a neztrácet kontakt s lidmi, s novinkami a s moderními technologiemi. Mateřská centra nabízejí aktivity nejen pro rodiče, ale v této době jim vyškolení pracovníci pohlídají děti. Matky, které v domácnosti cítí určitý stereotyp, toto vnímají velmi pozitivně.

Mezi nejvyhledávanější patří jazykové kurzy, kde se zájemci mohou začít učit zdokonalovat v angličtině, němčině, ruštině, italštině, francouzštině či jiných jazycích. Další dovedností, která je v dnešní době vyžadována prakticky v každém zaměstnání, je práce s PC. Kurzy nabízejí výuku základních programů Word, Excel, Internet, Outlook, ale i jiných zajímavých možností, jako například úpravu fotografií. Dalšími vyhledávanými kurzy jsou cvičení komunikačních dovedností. Zde si zájemci mohou zlepšit osobní komunikaci, naučit se vyjednávat, řešit nejčastější komunikační situace, řešit konflikty, nacvičit umění naslouchat a trénovat zvládání obtížných, krizových situací. Ženy po mateřské a rodičovské dovolené mají často strach z návratu do zaměstnání, obávají se neschopnosti přizpůsobit se pracovnímu tempu, novinkám a právě znalosti získané na těchto kurzech, mohou ženám při návratu zpět do pracovního procesu výrazně pomoci.

Je zřejmé, že doba trvání rodičovské dovolené v České republice závisí na vzdělání matky. Čím vyšší vzdělání žena má, tím zůstává kratší doba na rodičovské dovolené nebo se jí nesnaží prodlužovat. Vzdělání žen také ovlivňuje, jestli se vrátí ke svému původnímu zaměstnavateli či bude hledat jiné uplatnění na trhu práce. Vysokoškolsky vzdělané ženy, se vrací častěji do svého původního zaměstnání než ženy s nižším vzděláním. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 185)

Návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání bývá pro mnoho žen komplikovaný, podle statistik se v České republice vrací na své původní pracovní místo pouze 50% žen. Ostatní ženy jsou nuceny hledat nové uplatnění a čelit tak dlouhodobě se projevujícímu trendu. Významně přibývá žen, které po dosažení 3 let věku dítěte nemohou najít zaměstnání a rozšiřují tak řady nezaměstnaných. (Kuchařová, 2006, s. 15)

4 ROLE ŽENY V RODINĚ

Do postavení ženy v rodině se významným způsobem promítají změny v oblasti politické, ekonomické a sociální. V důsledku měnících se podmínek a hodnotových orientací ve společnosti dochází k prolínání a vzájemnému ovlivňování pracovních a rodinných rolí ženy. Spolu s větší možností rozhodování však roste i celková nejistota a větší odpovědnost za své vlastní jednání a činy.

4.1 Žena - matka, manželka a partnerka

Pro většinu žen je úloha manželky, partnerky a posléze především matky jednou z nejdůležitějších společenských rolí. Každá žena se dnes může svobodně rozhodnout, jaké role a v jakém pořadí jí nejvíce vyhovují.

Vklad do života si od své matky nese každý z nás, ať už v kladném či záporném smyslu. Matka je určujícím prvkem procesu, ve kterém člověk dozrává a stává se tím, kým je. Kvalita vztahu s matkou se dotýká i ostatních oblastí života, neboť od matky se učíme jak se zorientovat ve vztazích, jak budeme respektovat druhé lidi, jak se budeme vyrovnávat s úspěchem či neúspěchem, emocemi a očekáváním. Významní umělci či lidé všeobecně uznávaní často zmiňují, jaký vliv na jejich úspěch měla právě matka.

Psychologové a sociologové se shodují, že pro malé dítě je péče a přítomnost matky nenahraditelná. Zároveň však dodávají, že opravdu dobrou matkou může být jen žena spokojená. Mnohé ženy role matky dostatečně naplňuje a v prvních letech dítěte necítí potřebu chodit do zaměstnání. Vždy však budou ženy, které na mateřské dovolené zůstávají jen dobu nezbytně nutnou a rychle se vracejí na své pracovní posty. Není možné upírat toto právo ženě, která dosáhla nejvyššího vzdělání a nyní by ho nemohla zužitkovat. Vzdělaná a úspěšná matka může tak být pro dítě vzorem a její sociální kontakty vkladem do jeho budoucnosti. Současná společnost umožňuje ponechat volbu na ženě, která se rozhodne podle své životní situace, podle svých schopností a své povahy.

Volba partnera, ale i další vývoj manželského vztahu je silně ovlivňován podvědomou tendencí opakovat model primární rodiny, ve které se každý z partnerů naučil podle vzoru svých rodičů typicky mužské a ženské roli. Vzory původních rodin mohou být

více či méně kompatibilní. V partnerském vztahu se pak muž i žena pokoušejí přizpůsobit svůj vztah těmto modelům. Optimální variantou je situace, kdy si člověk vybírá svého partnera tak, že převzatý model z původní rodiny vhodně doplňuje rodinný vzorec druhého. Problémy, které se mohou objevovat v různých fázích partnerského soužití, vznikají nejen charakterovými rozdílnostmi partnerů, ale i vnějšími vlivy, mezi které patří vliv rodičů, nevlastní děti, bývalí partneři, vztah na dálku, ale i odlišnosti etnické, náboženské, sociální či ekonomické. (Mlčák, 1996, s. 30)

Při výběru životního partnera ženy obvykle očekávají, že muž bude o něco starší, zkušený a že bude schopen rodinu ekonomicky zajišťovat. Pro muže je důležitým faktorem vzhled a mládí ženy, neboť atraktivní a mladá žena dává naději na bezproblémové narození zdravých potomků. Muži i ženy, kteří spolu chtějí založit rodinu, mají zájem na její stabilitě a zdravém fungování. (Matoušek, 1993, s. 51)

Pro každého člověka je rodina nenahraditelným útočištěm, v němž hledá bezpečí, lásku, vzájemné porozumění a pochopení. Takové zázemí je pak základem jeho dalších sociálních rolí, které bude ve společnosti zastávat. Většina lidí cítí nutnost sdílet své pocity, starosti, plány, zkušenosti a naděje s blízkým člověkem. Naplnění této potřeby je velmi důležité pro spokojený, vyrovnaný a harmonický život. (Kraus, Poláčková, 2001, s. 82)

Po narození dítěte rodiče pozbývají výlučnost a intimitu svého vztahu. Žena, pro kterou se po porodu stává dítě nejdůležitější osobou, citlivě vnímá jeho potřeby, ale stává se méně citlivou na vše ostatní. Pokud byl pro otce zájem a péče jeho ženy důležitou hodnotou, může se cítit ohrožen a může dítě začít vnímat jako svého konkurenta v boji o lásku a přízeň ženy. Matka dítěte očekává od svého muže podporu a pomoc, neboť poporodní období je pro ni velice náročné jak emočně tak fyzicky. Rozumný muž by měl chápat a rozumět tomu, že dočasně není v popředí manželčina zájmu. Manželství či partnerství však narozením dítěte získává novou, výraznou dimenzi, neboť sdílený zájem o dítě, společná radost z jeho zdárného vývoje, vytváří mezi partnery silné pouto. Při narození dalších společných potomků se rodiče chovají již zkušeněji a počínají si sebejistěji. Velké změny čekají především matku, na kterou jsou kladeny zvýšené nároky v péči o děti a domácnost. Těžce snášená může být i izolovanost od pracovní činnosti, kterou hůře snášejí vzdělané matky, jejichž pracovní kariéra je narozením dítěte přerušena. Před mužem stojí úkol ekonomického zajištění rodiny, což není vždy snadné a jednoduché. V tomto období vznikají první manželské krize,

protože oba partneři prožívají zátěžové situace, na které nebyli zcela připraveni. Rovněž pomíjí prvotní zamilovanost a partneři se navzájem vidí realisticky.

Problémem dnešní doby je i trend odkládání mateřství na pozdější dobu. V rámci výzkumu zaměřeného na změny reprodukčního chování mladých lidí, konkrétně se výzkum zaměřil na prvorodičky po třicátém roce a jejich vnímání mateřství, bylo zjištěno následující:

- ženy odkládají mateřství z důvodu zajištění materiálních podmínek pro narození a výchovu dítěte
- jiné ženy mají obavu z budoucnosti, z ekonomické nejistoty, ze ztráty výhodných pracovních pozic, to vše má vliv na rozhodnutí mít dítě v pokročilejším věku
- další skupinu tvořily ženy, pro které bylo obtížné nalézt vhodného partnera, se kterým by založily rodinu
- jiné ženy uvažovaly o možnosti osamělého mateřství, bez stálého partnera, tato alternativa jim přišla aktuální až s přibývajícím věkem
- některé z dotázaných odpovídaly ve smyslu, že mateřství nepovažují za svou základní životní náplň
- genderový rozměr – v této skupině hovoříme o ženách, které žijí delší dobu bez partnera, což se promítlo do jejich životního stylu, o ženách, které v období vhodném pro založení rodiny, zůstaly osamocené. Jako důvod rozpadu dřívějších vztahů uváděly neshody s partnerem, nevěru, nespolehlivost, alkoholismus či udržování alternativních vztahů bez perspektivy budoucí rodiny. (*Odkládání mateřství* [online]. [cit. 2012-11-07])

Zátěžové situace, měnící se společenské role a s nimi spojený společenský status, provází ženu po celý její život. Z dítěte se stává dospívající dívkou, později se stává partnerkou, manželkou a matkou. Nesnadné pro ženu bývá vyrovnat se s odchodem dospělých dětí z domova a posléze přijetím nové role babičky. Ženy jsou náchylnější prožívat odchod dětí z domova hůře a podle mnoha psychologů je toto období pro ženu velmi obtížné. Není výjimkou, že mnohé matky, kterým děti opouštějí společnou domácnost, v tomto období trpí depesemi a jsou náchylnější k různým onemocněním.

Ženy popisují své pocity jako ztrátu smyslu života, neboť pro mnoho žen je péče o rodinu tou nejvýznamnější hodnotou v jejich životě, často na úkor jejich pracovních kariér, zájmů či zálib. Podobné pocity ztráty a pocity opuštěnosti mohou prožívat i muži. Ti se však lépe a snadněji se změnami vyrovnávají, protože jsou přece jen zvyklí trávit více svého času mimo rodinu díky svým pracovním povinnostem a koníčkům. Odchod potomků z rodičovského domu je většinou postupný, ustupují společně trávené chvíle a různé aktivity. Děti stále více času tráví se svými vrstevníky, později partnery či věnováním se svým zálibám a koníčkům. Stále více žen se v současné době snaží věnovat dostatek času své kariéře, studiu či zájmům. Navíc mnoha mladým lidem dnes trvá osamostatnění daleko déle než v minulých dobách, není nic neobvyklého i v dospělém věku mezi 25 a 34 lety stále žít ve společném bytě s rodiči. (*Syndrom prázdného hnízda aneb odchod dětí z domova* [online]. [cit. 2012-11-15])

V době, kdy dospělí jsou postupně odlehčováni od rodičovského břemene, mohou si dovolit experimentovat se svou rolí v rodině i mimo ni. Mohou se věnovat zájmům, na které dřív nebyl čas a hlavně se manželé mohou více věnovat svému partnerskému vztahu. Výchova dětí už není v popředí zájmu, tam se dostává profesní život, přátelé a nové způsoby trávení volného času. Mnohé páry jsou schopné využít této situace a začnou sdílet nejrůznější zájmy a koníčky, cestovat, učit se cizí jazyky, vzdělávat se. Často se však stává, že některé páry dostihne vztahová krize. Pokud nejsou spojování společným zájmem o zdárnou výchovu dětí, těžko hledají důvody, proč být i nadále spolu. (Matoušek, 1993, s. 63)

4.2 Dělbá úkolů a práce v rodině

Tradiční model rodinného soužití se v posledních desetiletích v celé západní civilizaci zásadním způsobem proměnil. V práci již bylo zmíněno dřívější tradiční patriarchální rozdělení rolí muže a ženy, kdy muž se staral o živobytí a na ženě bylo zajištění chodu domácnosti a výchova dětí. S průmyslovou revolucí nastaly velké změny ve společnosti. O změnu rolí se postaraly i různé ženské emancipační hnutí a spolky, které ženě naznačily i jiné možnosti seberealizace. Přes všechny historické milníky však naše společnost s odkazem na zavedené normy většinou očekává postoje a chování typické pro muže a ženy.

Podle Matouška (1993, s. 28) by rodina nemohla existovat bez rozdílnosti muže a ženy, protože tyto biologické rozdíly jsou nezbytnou podmínkou dobrého a správného fungování rodiny. Většina mužů je více zainteresována v materiálním zabezpečení rodiny. Mají lepší prostorovou orientaci, disponují větším matematickým nadáním, mají schopnost konstruovat mechanismy a stavby, agresivitu projevují přímo, v dětství a mládí bývají i fyzicky zdatnější. Pro ženy jsou důležité mezilidské vztahy, snadněji vnímají pocity jiných lidí, tedy empatie je ženám bližší, mají lepší paměť na jména a podoby lidí, jsou schopné rychleji zpracovat informaci, zvláště v situacích, které vyžadují rychlé rozhodnutí. Agresivitu neprojevují přímo jako muži, ale převážně jen verbálně. Jak je ze srovnání patrné, muž je od přírody lépe vybaven k tomu, aby bránil svou rodinu proti vnějšímu ohrožení a aby byl nejen jejím ochráncem, ale především jejím živitelem. Ženu naopak příroda obdařila schopností ochraňovat, pečovat o někoho a zabývat se vztahy uvnitř rodiny. Je prokázána nápadná podobnost mezi vrozenou psychickou výbavou mužů a žen a tím, jak se v dávné minulosti doplňovaly mužské a ženské role.

Sbližování či prolínání mužských a ženských rolí v moderní společnosti vede k velkému nárůstu nároků, pro které mají obě pohlaví dané jen malé předpoklady. Zatímco v minulosti bylo mateřství základním posláním ženy, stále více současných žen již nevidí svou životní roli pouze jako matky, ale chtějí se realizovat i v profesním životě. Toto skloubení pracovního nasazení a starosti o rodinu bývá často za cenu značného vypětí a ústupků na obou stranách. Dnes se od mužů očekává větší zájem o běžný provoz rodiny, schopnost pečovat o potomky a větší zainteresovanost na domácích pracích. Ženy jsou vystaveny tlaku od zaměstnavatele, neboť od nich zase v pracovním procesu očekává schopnost sebeprosazení, vyšší výkonnost, odolnost vůči stresu a nezávislost. Vrozené rozdíly mezi mužem a ženou, je však v zájmu všech raději využívat než potlačovat. To je platné pro sféru rodinnou i pro oblast veřejnou, protože násilné prosazování takových požadavků společnosti může vést k rozložení rodiny. (Matoušek, 1993, s. 29)

V české společnosti muži a ženy nezastávají jednotné postoje v pohledu na rodinné role. Stále je poměrně značná část mužů i žen pro tradiční rozdělení rolí v rodině, kdy muž má ženu a děti materiálně zajistit a pro ženu je prvořadá starost o domácnost a rodinu. Na druhé straně je dnes stále více mužů i žen, kteří jsou nakloněni spravedlivému a rovnocennému rozdělení povinností v péči o domácnost a jejím financování. Tento rozpor si lze vysvětlit tím, že první postoj vypovídá spíše o realitě, o

skutečném rozdělení rolí, tedy povinností a zodpovědnosti v každodenním životě a odpověď druhá je přáním chtěného, představě ideálního stavu.

Mnohé studie naznačují, že realizace a úspěch v pracovním procesu je pro muže významnější než pro ženy, a to i přes současné výrazné zapojení žen do pracovní sféry. Práce a pracovní úspěchy bývají pro muže zdrojem identity, společenského statusu a mocenské pozice. Neuspokojení potřeb a frustrace v profesní kariéře, se tak často odráží i v jeho rodinném a partnerském životě, protože muži obtížně hledají rovnováhu mezi prací a rodinou. Pracovní stres tak často bývá negativním zdrojem emocí, které ovlivňují vztahy uvnitř rodiny. Zaměstnané matky tuto vnitřní rovnováhu nacházejí snadněji, neboť sociální status žen se odvíjí od rodiny i práce. (Maříková, 2000, s. 95)

Harmonizace profesního nasazení a péče o rodinu tak zůstává tématem, o kterém se ve společnosti bude stále diskutovat. K tomuto sladění kromě muže a ženy určitou měrou přispívá stát a samotní zaměstnavatelé. Možnosti různých forem rozložení pracovní doby, dostupná sociální a školská zařízení jsou určitou formou pomoci. Ideálními se zdají zkrácené pracovní úvazky, které ženám pomáhají zvládat rodinu i práci. V České republice však jejich využití není bohužel tak rozšířené jako v západní Evropě.

Sociolog Ivo Možný (2008, s. 16) zformuloval postoj k zaměstnaným ženám do těchto kategorií.

- Konzervativní postoj – úkolem ženy je věnovat se pouze domácnosti, výchově dětí a péči o starší členy rodiny. Mužovou povinností je postarat se o rodinu finančně.
- Neokonzervativní přístup – žena může pracovat, ale pouze do doby, než se vdá a stane se matkou. Po vychování dětí se do práce může vrátit, ale rodina má vždy přednost před kariérou.
- Egalitární přístup – podle této teorie je podíl ženy a muže na udržení chodu domácnosti a výchově dětí vyrovnaný. Psychologové a pedagogové se shodují, že láskyplná péče o děti a stabilní rodinné prostředí vede k zdravému psychickému vývoji dítěte a snížení možného problémového chování v budoucnosti. Bohužel nedostatek financí často nutí pracovat i ženu, která by za jiných okolností raději trávila čas s dítětem v domácnosti.

Současná rodina je poznamenána celou řadou důležitých momentů a skutečností, které by se daly shrnout do následujících bodů.

- Některé zásadní funkce rodiny převzaly sociální instituce. Rodina si udržela svou výchovnou funkci, ale především u malých dětí, u starších potomků je výchovné působení rodičů nahrazováno různými institucemi a dalšími socializačními vlivy. Rodina však zůstává místem uspokojování citových potřeb, místem přerozdělování ekonomických hodnot, místem relaxace a odpočinku.
- Zakládání rodiny ztrácí svoji ritualizovanou podobu, vytváření rodin je tak provázeno značnou volností. Sňatek a legalizace partnerského soužití není nutnou podmínkou rodinného života, zvyšuje se podíl rodin založených na soužití partnerů bez uzavření sňatku.
- Snižuje se stabilita rodiny. V posledních desetiletích z řady objektivních i subjektivních důvodů dochází k nárůstu rozvodovosti, 49% manželství dnes končí rozvodem, většina rozvádějících má dvě děti.
- Celková struktura rodiny se proměňuje. Snižuje se počet dětí v rodině, ale omezuje se také vícegenerační soužití, dříve tak běžné. Narůstá počet osob, které žijí v domácnostech osaměle.
- Rozmach je zaznamenán u antikoncepce a plánovaného rodičovství. Ubývá nechtěných těhotenství, postoje k umělému přerušení těhotenství jsou značně liberální.
- S prodlužující se délkou života se prodlužuje i společný život manželů po odchodu dětí. Delší je také doba, po kterou žijí rodiče s dětmi ve společné domácnosti.
- Proměnou prochází i prožívání rodinných cyklů. Lidé se partnery a rodiči stávají ve vyšším věku, děti se většinou narodí po určité době trvání manželství či partnerského soužití. Prarodiči se stávají stále starší osoby, které jsou však vzhledem ke změnám v důchodovém systému často zapojeny do pracovního procesu.

- Zvyšující se nároky na čas rodičů strávený v práci, má za důsledek méně času stráveného s dětmi a ostatními členy rodiny. Chybí společně vykonávané činnosti, udržování rodinných tradic a rituálů a tím i posilování rodinné soudržnosti.
- Významně přibývá dvoukariérových manželství v důsledku růstu vzdělanosti, kvalifikovanosti a s tím související zaměstnanosti žen. Právě zaměstnanost žen má své důsledky v péči o rodinu, neboť i přes pracovní vytížení se od ní očekávají činnosti spojené s chodem domácnosti. (Kraus, Poláčková, 2001, s. 83-84)

4.3 Proměny sociálních rolí rodičů

Proměny současné rodiny zasahují také do sociálních rolí rodičů. Složitý a dlouhodobý proces změn uvnitř rodiny způsobil ztrátu dřívějšího výsadního postavení muže v rodině. Práva a povinnosti, které dříve náležely výhradně mužům, dělí si oba manželé či je dnes přebírají ženy. I děti se stávají plnohodnotnými členy rodiny, kteří se aktivněji a důrazněji podílejí na organizaci a chodu rodiny.

Změna úlohy, či změna autority otce v rodině však neznámá, že by ztratil v rodině na významu, neboť přítomnost obou rodičovských rolí je pro dítě nenahraditelná. Obvykle otec většinu dne tráví v zaměstnání a doma je tedy méně času než matka. Pro děti se tak stává významným představitelem vnějšího světa a vyšších nároků a požadavků, které v tomto světě na dítě čekají. V tomto smyslu je role otce v rozšiřování horizontu dítěte a jeho seznamování se světem dospělých nezastupitelná.

Problém podílu otce a matky na socializačním procesu dítěte se v současnosti komplikuje ještě více tehdy, když pro oba rodiče je cílem realizace ve své profesi. S rostoucí vzdělaností a s tím související kvalifikovaností žen tak přibývá takzvaných dvoukariérových manželství.

Přestože v moderních rodinách se dnes muži více než dříve zapojují do výchovy dětí a starosti o domácnost, většina odpovědnosti zůstává na ženách. Muži tak stále k domácím povinnostem přistupují spíše jako pomocníci a odpovědnost za plynulý chod je na ženě. K takovému chápání dělby rolí často mimoděk vedou rodiče i své potomky. (Kraus, Poláčková, 2001, s. 81)

Za poslední roky, kdy dochází k proměnám sociálních rolí v rodinách, došlo tedy k následujícím změnám:

- v rodinách se snížil počet členů
- došlo ke snížení porodnosti
- zvýšil se věk prvorodiček
- sňatek se také uzavírá v pozdějším věku než tomu bylo dříve
- významně vzrostl počet neoficiálních soužití
- zvýšila se rozvodovost
- narostl počet znovuzaložených rodin
- zvýšil se počet dětí, které vyrůstají jen s jedním z rodičů
- v rodinách klesá doba společně tráveného času rodičů s dětmi

Je na místě zmínit, že podobně jako se hovoří o diskriminaci žen v různých oblastech, v rodičovské roli můžeme mluvit o diskriminaci mužů. „ *Příkladem znevýhodnění mužů je praxe rutinního svěřování dětí do péče matek. Znevýhodnění mužů je zde chápáno jako daň za jejich nepřítomnost v rodině, v důsledku angažovanosti v práci a také jako důsledek jejich stereotypně chápané neschopnosti pečovat o děti.*“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 68)

5 POSTAVENÍ ŽENY A MUŽE VE SPOLEČNOSTI

Moderní společnost přinesla do vztahu muže a ženy nové nerovnosti. Zásadním rozdílem v tradičním společenském postavení je fakt, že mužův status je odvozován od jeho profesní pozice na trhu práce, zatímco základním rámcem identity ženy je její rodina. Často bývá ženin status posuzován podle pozice a postavení jejího muže. Tato výrazná asymetrie značí, že v tomto případě muž a žena nejsou rovnocennými partnery.

5.1 Pracovní možnosti a uplatnění

Možnosti kombinace práce a rodiny vycházejí vstříc následující formy zaměstnání:

- Práce na částečný úvazek – poloviční úvazek je obvykle s pracovní dobou 20 hodin týdně, kdy lze pracovat 4 hodiny denně či pracovat tři dny v týdnu. Tato možnost se zdá ideální pro ženy s malými dětmi, bohužel se na českém pracovním trhu setkáváme s malou nabídkou těchto pracovních pozic. Na částečný úvazek v České republice pracuje pouze 8,5 % žen a 2% mužů. Problémem zůstává nižší finanční ohodnocení a prestiž. Částečný úvazek nese riziko i v tom, že je často uzavírán na dobu určitou nebo jako dohoda o provedení práce, což neposkytuje jistotu zaměstnání a v případě dohody o provedení práce se vytrácí i nárok na dovolenou či ochranu v případě nemoci.
- Pružná pracovní doba – nerovnoměrná a nepravidelná pracovní doba, kdy zaměstnanec do jisté míry rozhoduje o době strávené v zaměstnání a může díky tomu přizpůsobit zaměstnání osobním a rodinným potřebám. Většinou je určen pevný několikahodinový blok, kdy musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti, zbytek pracovního úvazku je na jeho rozhodnutí.
- Práce z domova - tato forma práce je vhodná zejména pro ty, kteří dokáží dobře organizovat svůj čas a jsou respektováni ostatními členy rodiny. Přes výhody, které jsou uváděny např. ušetření času za dojíždění, o 20% vyšší výkonnost a výrazná časová flexibilita, je zejména pro ženy velkým mínusem ztráta sociálního kontaktu se spolupracovníky a riziko, že rodina ženu pracující z domova vnímá více jako hospodyni než jako zaměstnankyni. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 21)

Dalším možným nástrojem harmonizace práce a rodiny je přímá či nepřímá finanční podpora rodinných aktivit zaměstnavatelem. Přímou podporou jsou příspěvky poskytovány při narození dítěte zaměstnance, při úmrtí, úrazu či při přírodních katastrofách. Nepřímou podporou je například týden dovolené nad zákonný rámec, používání firemního auta, počítače či telefonu, podpora volnočasových aktivit formou vstupenek do divadel, fit center, bazénů a dalších zařízení. Další podporou může být vytváření firemních školek. Významným faktorem v podpoře rodin je zařazení zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené do firemních vzdělávacích procesů, které následně zvýší jejich šance na zařazení do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené.

Maříková (2002, s. 73) zmiňuje, že při sladění pracovních povinností a péče o rodinu a děti by se rodiče měli vyvarovat zbytečně prodlužované rodičovské dovolené a tím dlouhému vyřazení ze zaměstnání. Opětovné získávání pracovní pozice s sebou může přinášet problémy se zastaralou kvalifikací. Dále varuje před pracovními úvazky na dobu neurčitou, neboť tento typ pracovního úvazku představuje velkou nejistotu. Za nepřilíš vhodné považuje i zkrácené úvazky, pokud jsou výhodné pouze pro zaměstnavatele. I práce z domova, na první pohled výhodná pro rodiče, může být nedostatečně finančně ohodnocena a proto se často stává, že forma této práce je výhodná spíše pro zaměstnavatele nežli pro zaměstnance pečujícího o děti.

Tyto situace, ve kterých se zaměstnanci ocitají, jsou vnímány rozdílně. Pro některé pracovníky je nezbytností pevný pracovní řád, přesně stanovený režim, který má vliv na jejich pracovní výkony. Výše zmiňované možnosti pracovních úvazků mohou být pro mnoho zaměstnanců nevhodné, protože kladou větší nároky na vnitřní disciplinovanost a sebekontrolu. Také absence bezprostřední kontroly práce, může být pro pracovníka problémem a silným tlakem na psychiku. (Strnad, 2013, s. 21-22)

„ Mezi pěti skupinami, které jsou považovány za znevýhodněné na trhu práce – ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé zdravotně handicapovaní – jsou tři skupiny žen, ale žádná, která by naopak zahrnovala výhradně muže.“ (Křížková,Pavlica, 2004, s. 70)

5.2 Odměňování mužů a žen

Evidentně prokázanou nerovností mezi mužem a ženou zůstává nadále nerovnost platová, kdy ženy vydělávají zhruba o 30% méně než muži, a to i přesto, že *„Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda (plat). Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“* (Bednářová, 2002, s. 57)

Na rovnou odměnu žen a mužů mají vliv i vedlejší faktory, které ve výsledku mohou způsobit oprávněnou nerovnost. Jinak bude právem ohodnocen zaměstnanec, jehož kvalita práce, délka pracovní doby nebo flexibilita je vyšší. Tyto faktory musí být tedy zohledněny, ale vždy musí být pro všechny zaměstnance nastaveny stejně. Pokud se podíváme například na faktor flexibility, tak ten může být akceptován jedině tehdy, pokud flexibilita byla i nutným předpokladem pro výkon dané práce, na kterou byl zaměstnanec přijat. V případě, že ale nebyla nezbytným předpokladem, nemohou se na jejím základě znevýhodňovat osoby pečující o děti. (Horská, 2000, s. 24)

V problematice nerovnosti výše příjmů žen a mužů se vyskytují pojmy skleněný strop a skleněný výtah. Týkají se společenských stereotypů, kdy je zaměstnanec hodnocen často podle pohlaví. Jak už bylo řečeno, u mužů se předpokládají vlastnosti jako průbojnost, cílevědomost a rozhodnost, zatímco u žen jsou vůdčí schopnosti automaticky zavrhovány. Tím jsou ženy samozřejmě znevýhodněny. Odborná literatura má pro tuto situaci odborný název skleněný strop, což *„označuje neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají při kariérním postupu. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřizovaných, tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy.“* (Havelková, 2007, s. 12)

Opačným jevem, který se nazývá skleněný výtah *„rozumíme mechanismy, které vezou muže vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.“* (Havelková, 2007, s. 15)

Pro ženy je velmi důležitým faktorem spokojenost hlavně se vztahy na pracovišti, dále s prací jako takovou, méně už v oblasti finančního ohodnocení a s možností postupu. S platem je tak spokojeno asi 41% žen a s možností postupu 43%, což je poměrně

vysoké procento, když vezmeme v úvahu, že právě plat a možnost postupu patří do oblastí, ve kterých jsou ženy často diskriminovány. Je tedy zřejmé, že ženy jsou ochotny vyjádřit spokojenost i v oblastech, ve kterých jsou oproti mužům znevýhodňovány. (Hašková, 2003, s. 18)

5.3 Společenské uznání

Společenským uznáním se rozumí sociální postavení člověka ve společnosti neboli jeho pozice v sociální struktuře. Vrozený status je založen na tělesných vlastnostech, kam patří postava, tělesné dispozice, krása či osobní kouzlo.

Dnešní doba je charakteristická vyznáváním kultu těla a mládí, což má velký vliv na celou společnost. Tento všeobecně akceptovaný nátlak ovlivňuje chování i zvyky jednotlivců v celém společenství. Zejména na ženy je kladen silný mediální tlak, který jim nutí přesvědčení, že jen mladé, krásné a štíhlé, mají možnost uspět.

Nedílnou součástí osobnosti ženy 21. století je oblečení. Většina žen považuje za důležité být oblečena vkusně, elegantně, podle posledních módních trendů. Styl jejího oděvu naznačuje, jaký styl preferuje a vyjadřuje schopnost vhodně se obléci na každou příležitost. Pro ženu je velmi důležité cítit se přitažlivě pro svého partnera i pro své okolí.

Společenské uznání ženy je více závislé na jejím vzhledu než u mužů. Proto jsou ženy ochotné vynaložit čas, prostředky a značné úsilí na udržení svého půvabu. U mužů se více hodnotí celková osobnost a nedostatek fyzické krásy je tolerován, pokud je nahrazen jinými přednostmi jako je postavení, moc, schopnost a majetek. Z historie je zřejmé, že i méně pohlední muži, avšak na významných postech, byli ženami obdivováni a ctěni.

Získaný status je výsledkem celoživotního snažení. Odvíjí se od toho, co se člověk naučil a čeho dosáhl vlastní pílí. Příkladem mohou být úspěšní sportovci, umělci a vzdělaní lidé. Zaměstnání je získaným statusem jen za předpokladu, že jsme pro jeho dosažení museli splnit nějaké schopnostní předpoklady. Askriptivním neboli připisovaným statusem je postavení ve společnosti dosažené sociálními okolnostmi, např. dědictvím či šlechtickým titulem. Podle Havlíka (2002, s. 59) složky statusů vykazují vzájemnou souvislost a konzistenci, neboť k vyššímu postavení s velkou

pravděpodobností náleží i větší složitost práce, vyšší příjem, prestiž i kulturní úroveň nositele tohoto statusu.

5.4 Shrnutí teoretické části

V teoretické části byla nastíněna problematika vzdělání a pracovních možností žen z historického pohledu.

Žena byla po dlouhá staletí v druhořadém sociálním postavení, dobové zákony i společenské archetypy ji plně podřizovaly muži, byla vyloučena z procesu řízení společnosti. Vzdělání, které bylo zpočátku umožněno poměrně omezené části vládnoucí třídy, bylo ženám nedostupné.

Dnešní možnost rovného přístupu žen ke vzdělání a pracovnímu uplatnění je spojena s mnohaletým bojem žen o rovnoprávnou roli mužů a žen ve společnosti. Za jednu z největších proměn lidského společenství lze pokládat právě výraznou změnu v postavení ženy v rodině, v zaměstnání, ve společnosti, tedy ve všech důležitých oblastech lidského života. Přestože přístup ke vzdělání i k práci je v současné době rovnocenný, skutečnost, že žena je tou, kdo přivádí děti na svět, ji vždy bude do jisté míry omezovat.

V dnešní době ženy chtějí zvládnout pracovní nasazení a mateřství současně. Touží uplatnit své vzdělání a věnovat se svému profesnímu růstu, zároveň však chtějí být dobrou matkou a manželkou. Z toho logicky plyne velká psychická zátěž a s ní spojený pocit viny za vlastní nedokonalost ve všech rolích. Ženy se často obviňují z nedostatečného plnění úkolů a mají pocit, že ve své roli selhávají. Česká společnost stále vysoce oceňuje obraz ideální matky, která nejen zajišťuje potřeby dětí a rodiny, ale ještě se tímto pocitem cítí naplněna a uspokojena. Tento model sebeobětující se matky je v naší společnosti stále hluboce zakořeněn. Není pochyb o tom, že pro mnoho žen je obtížné v tomto pohledu obstát.

Z tohoto důvodu je pro ženy náročné harmonizovat mateřskou roli a realizaci ve své profesi. Vnitřní rozpor vzniká právě z vrozené touhy mít děti a náležitě o ně pečovat a z potřeby využít své dosažené vzdělání a následné uplatnění se ve společnosti. Současné mladé ženy tak řeší problémy, které ještě u jejich matek a babiček nebyly zásadní.

6 METODOLOGICKÉ ŠETŘENÍ

Výzkumné šetření je zaměřeno na úlohu ženy v české společnosti. Pomocí dotazníkového šetření zjišťuje názory současných žen na jejich uplatnění vzdělání, na možnosti pracovního uplatnění, na to jak vnímají celé řady předsudků a stereotypů, které se ve společnosti v průběhu času vytvořily.

Šetření se zúčastnilo 121 žen ve věku od 18 do 65 let, žijících v různých městech a vesnicích České republiky, mající rozdílné vzdělání, společenské postavení i rodinný stav. Pro potřeby praktické části diplomové práce byl vytvořen dotazník, který obsahoval 16 uzavřených otázek. Dotazník byl zpřístupněn na internetových stránkách www.surveymonkey.com v období od prosince 2015 do ledna 2016.

6.1 Kvantitativní výzkumné šetření

Podle Gavory (2000, s. 31) kvantitativní výzkum vychází z číselných údajů, kde se zjišťuje množství, rozsah či frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru. Tyto údaje se dají matematicky zpracovat sčítáním, vypočítáním průměru, vyjádřením v procentech či použít statistiku. Zastánci kvantitativně orientovaného výzkumu si zakládají na precizním a jednoznačném vyjádření výzkumných údajů. Při tomto výzkumu výzkumník nemusí zúčastněné osoby ani vidět, v případě že jako výzkumnou metodu použije dotazník. Kvantitativní výzkum se snaží vybírat vzorek populace tak, aby co nejlépe reprezentoval jistou část obyvatelstva. V případě dobře vybraného vzorku je možno výsledky zevšeobecnit na celou populaci.

Potřebná data byla získávána pomocí strukturovaného dotazníku se 16 otázkami, které ženy vyplňovaly v čase okolo 15 minut.

6.2 Výzkumné šetření – cíl

Úkolem výzkumného šetření bylo zjistit, jak ženy vnímají své postavení v soukromém i profesním životě, jak vnímají rozdělení rolí v rodině, zda se považují za rovnocenné partnery mužů a co je pro ně největším problémem.

Spousta a kol. (2003, s. 83) zdůrazňuje, že výzkumné otázky, které souvisejí s ujasňováním výzkumného problému, je nutné formulovat tak, aby bylo možné na ně jednoznačně odpovědět.

K potřebám praktické části diplomové práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

- 1) Je pro ženy důležité být úspěšné ve svém zaměstnání a kariéru považují za nezbytnou součást svého života?
- 2) Chtějí ženy v současné době žít podle modelu muž - živitel, žena - v domácnosti?
- 3) Jsou v České republice vytvářeny shodné podmínky ve společnosti pro muže a ženy?
- 4) Považují ženy skloubení rodinného života a pracovní kariéry za svůj těžký úkol?

6.3 Stanovení hypotéz

Při volbě kvantitativního výzkumného šetření je nutné vymezení proměnných výzkumu a stanovení výzkumných hypotéz. Hypotéza znamená předpoklad, jejíž platnost se tedy pouze předpokládá, formulovaná tak, aby ji bylo možné potvrdit či vyvrátit. Spousta a kol. (2003, s. 84) uvádí, že výzkumná hypotéza je určité tvrzení. Formulace hypotéz naznačuje, jakým způsobem se bude hypotéza potvrzovat nebo vyvracet. (Gavora, 2000, s. 53)

K potřebám praktické části diplomové práce byly stanoveny tyto hypotézy:

H1: Předpokládáme, že zaměstnání a budování kariéry je pro ženy důležité.

H2: Předpokládáme, že většina žen v dnešní době nepreferuje klasické rozdělení rolí muže a ženy.

H3: Předpokládáme, že společnost vytváří rovné podmínky pro muže a ženy.

H4: Předpokládáme, že pro ženy je největším problémem harmonizace práce a rodiny.

6.4 Výzkumný vzorek

Předmětem výzkumu podle Gavory (2000, s. 59) mohou být osoby, jevy a procesy, obecně nazývané jako subjekty výzkumu. Lidé, kteří tvoří jádro výzkumu se označují jako základní soubor. Pro výzkumníka je důležité určit tento základní soubor tak, aby odpovídal uplatnění jeho výsledků. Zvolit správně výzkumný vzorek je částí úspěchu, důležité je správně zvolit i jeho rozsah, neboť rozsah výběrového souboru následně určuje kvalitu.

Z hlediska teorie pravděpodobnosti je nejlepší náhodný výběr, který bývá označován jako reprezentativní soubor. Pravděpodobnost získat místo v základním souboru byla pro každou osobu stejná. (Gavora, 2000, s. 66)

Pro účely této diplomové práce byly osloveny ženy různých věkových kategorií, rozdílného vzdělání a společenského postavení, rodinného stavu, žijících ve velkoměstech, menších městech i vesnicích v České republice. Respondentkami se staly náhodně vybrané kamarádky, spolupracovnice, známé a příbuzné, které odkaz na vyplnění dotazníku předávaly dalším ženám ve svém okruhu.

6.5 Dotazník

Funkcí dotazníku je hromadné získávání velkého množství informací, proto je dotazník považován za ekonomický výzkumný nástroj. Dotazník má mít promyšlenou strukturu a bývá rozdělen do tří částí. Úvod dotazníku tvoří hlavička, kde se výzkumník představí, zdůrazní význam odpovědí při řešení daného úkolu, neboť motivace respondenta k pečlivému vyplňování odpovědí je důležitým momentem. Další část již obsahuje vlastní otázky, kdy na úvod se řadí dotazy lehčí a atraktivnější, uprostřed dotazníku mají své místo otázky těžší a méně zajímavé. Závěrem zbývá prostor na otázky důvěrnějšího charakteru. (Gavora, 2003, s. 99-100)

V této diplomové práci byly použity uzavřené otázky, které se zaměřují na získání názorů na postavení žen v současné době, na jejich představy o své práci, rodině, kariéře a osobním rozvoji.

Dle Gavory (2000, s. 102) jsou uzavřené otázky charakteristické tím, že nabízí alternativní odpovědi, přičemž úkolem respondenta je vyznačit vhodnou odpověď. Výhoda takto položených otázek je lehké zpracování, kdy vyhodnotitel spočítá odpovědi na každou alternativu.

Jako výzkumná metoda bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazník, který korespondoval s výzkumnými otázkami, byl zveřejněn na internetových stránkách v období mezi 8.12.2015 až 8.1.2016, šetření se zúčastnilo 121 respondentek. Účastnicím průzkumu byl zaslán email s prosbou o vyplnění odpovědí na otázky v dotazníku. Dívky a ženy si postupně předávaly odkaz na webové stránky s dotazníkem. Při vyhodnocení byly ženy rozděleny do tří věkových kategorií: do 25 let, do 45 let a do 65 let.

K účelům zpracování praktické části této diplomové práce bylo vytvořeno 16 uzavřených otázek:

1. Považujete svou práci za něco nezbytného ke svému životu?
2. Chtějí ženy uplatnit a zúročit své dosažené vzdělání?
3. Myslíte, že žena potřebuje, aby ji práce bavila?
4. Je pro ženy důležité být finančně nezávislé?

5. Vnímáte v dnešní době, že je stále aktuální model, kdy muž rodinu zajišťuje finančně a žena pečuje o chod domácnosti a výchovu dětí?
6. Pokud by to bylo možné, chtěla byste ve své rodině aplikovat tento model?
7. Myslíte, že je možné plnohodnotně pracovat a zároveň pečovat o malé děti?
8. Zdá se vám, že ve společnosti stále převládá názor, že prioritou ženy má být především rodina?
9. Vnímáte postavení muže a ženy ve společnosti rozdílně?
10. Je genderová politika v naší společnosti dostatečně prosazována?
11. Zažila jste v zaměstnání diskriminaci z důvodu péče o děti či plánování mateřství?
12. Jsou podle vaší zkušenosti muži upřednostňováni při obsazování do vedoucích pozic před ženami?
13. Ovlivňuje kariéra ženy počet dětí v rodině?
14. Dala byste přednost lukrativní pracovní nabídce před péčí o dítě?
15. Myslíte, že má několikaletá mateřská přestávka vliv na budování kariéry?
16. Zažila jste rozhodování mezi kariérou a rolí matky?

6.6 Zpracování údajů

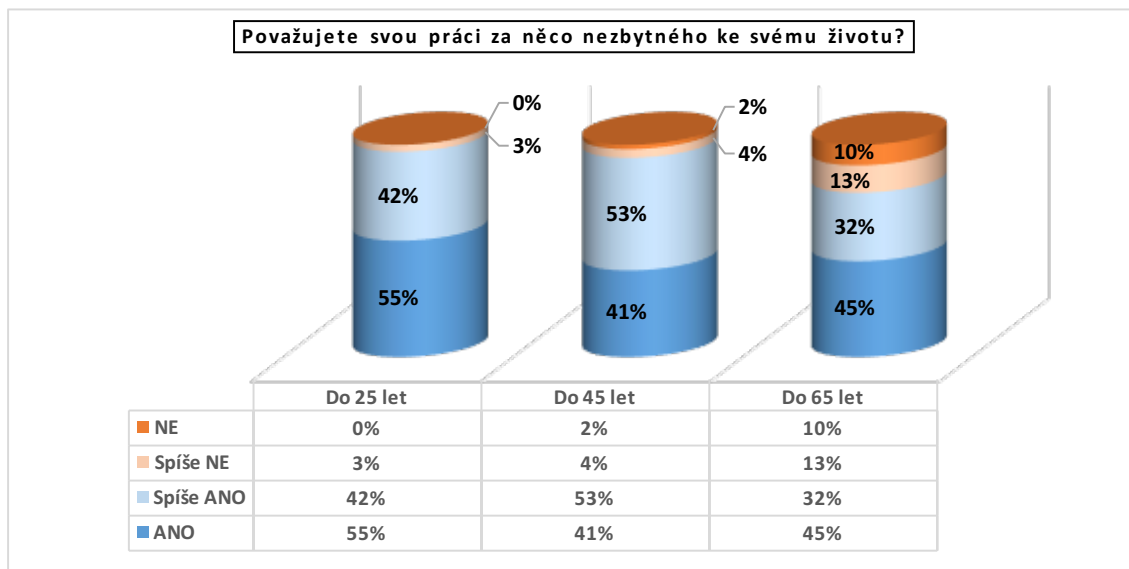
V momentě, kdy výzkumník má k dispozici žádané údaje, nastává etapa zpracování. V praxi to znamená, že získané údaje uspořádá, shrne a transponuje je do tabulek a grafů. Tabulky a grafy se tak stávají přehlednou formou prezentace výsledků. Jejich úspornost je velkou výhodou, neboť stručně a jasně vyjádří více než zdoluhavé slovní popisování. Úvodem se nejčastěji uvádějí tabulky a grafy, jejichž obsahem jsou hlavní a důležité údaje. Potom následují tabulky podrobnější. Důležitým úkolem zpracovatele je zdůraznit významná zjištění, která potvrzují očekávané trendy a samozřejmě i ty údaje, které jsou naopak překvapivé. Výzkumný problém se zpravidla váže na hypotézu, takže grafy a tabulky se tematicky řadí podle nich. Na závěr autor vyhodnotí

zpracované údaje a uveďte, zda se hypotézy potvrdily či vyvrátily. (Gavora, 2003, s. 134)

6.7 Interpretace zjištěných údajů

H1 Předpokládáme, že zaměstnání a budování kariéry je pro ženy důležité.

Graf 4 Považujete svou práci za něco nezbytného ke svému životu?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

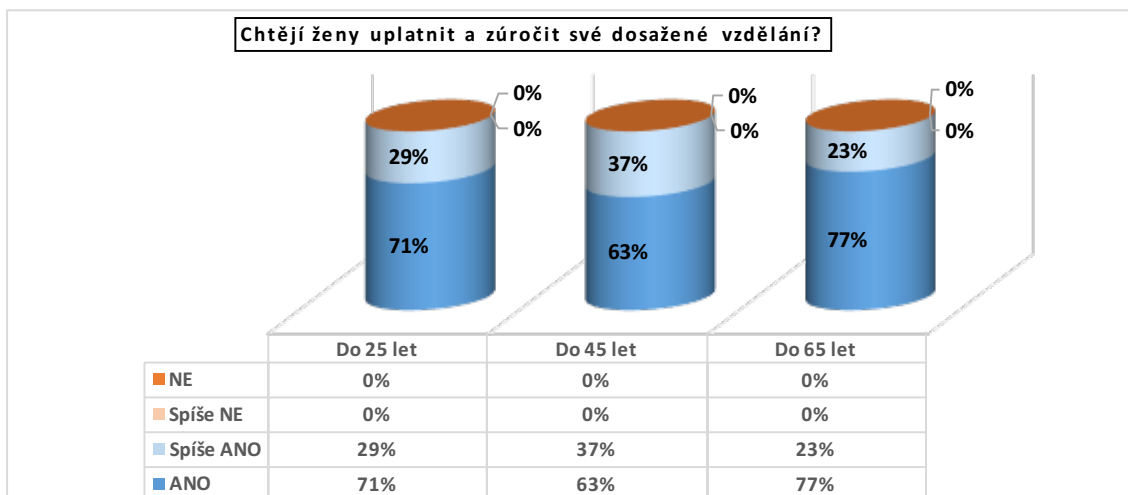
Převážná většina, tedy 97% dotázaných žen do 25 let odpovědělo, že je pro ně kariéra a budování pracovní pozice důležité, pouze 3% žen, které se šetření zúčastnily, odpovědělo, že pracovní část života pro ně není důležitá.

U žen do 45 let byla situace obdobná, 94% žen odpovědělo ano, pro 6% bylo vhodnou variantou odpovědi ne.

Ženy do 65 let odpovídaly v poměru 77% pro pracovní kariéru, 23% pro nedůležitost této části života ženy.

Z těchto odpovědí je zřejmé, že pro mladé ženy a ženy střední generace je práce již nezbytnou součástí jejich života, u starším žen je zaznamenám menší pokles, ale i tak je pro převážnou většinu žen této generace práce podstatná.

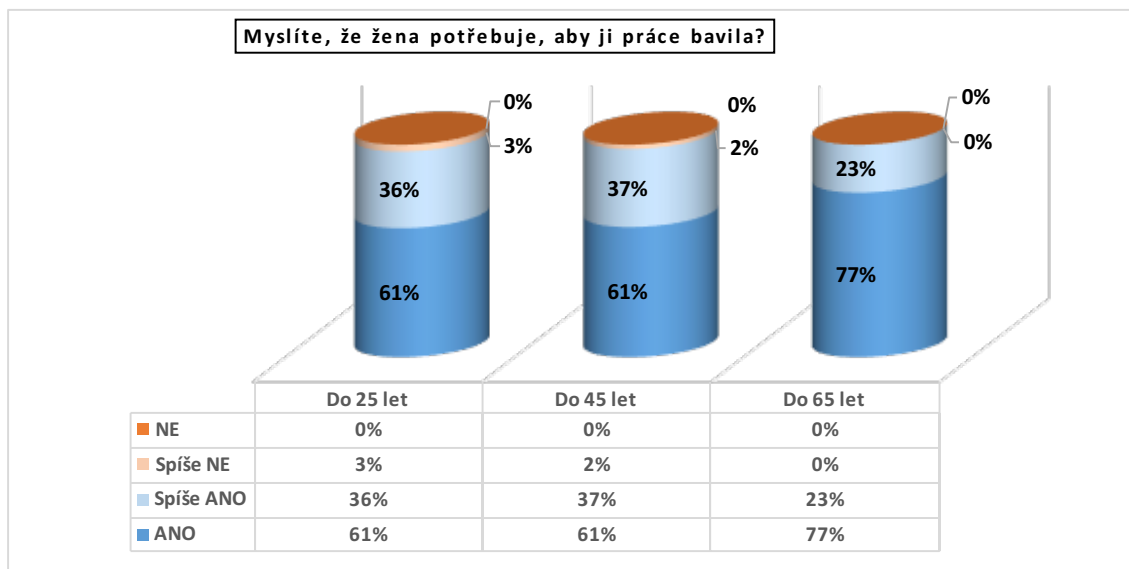
Graf 5 Chtějí ženy uplatnit a zúročit své dosažené vzdělání?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Ve všech věkových kategoriích ženy na tuto otázku odpovídaly ano či spíše ano, ze 121 respondentek ani jedna neodpověděla záporně. Vyplývá z toho, že ženy si svého vzdělání váží a mají potřebu nabyté vědomosti a dovednosti ve společnosti uplatnit.

Graf 6 Myslíte, že žena potřebuje, aby ji práce bavila ?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

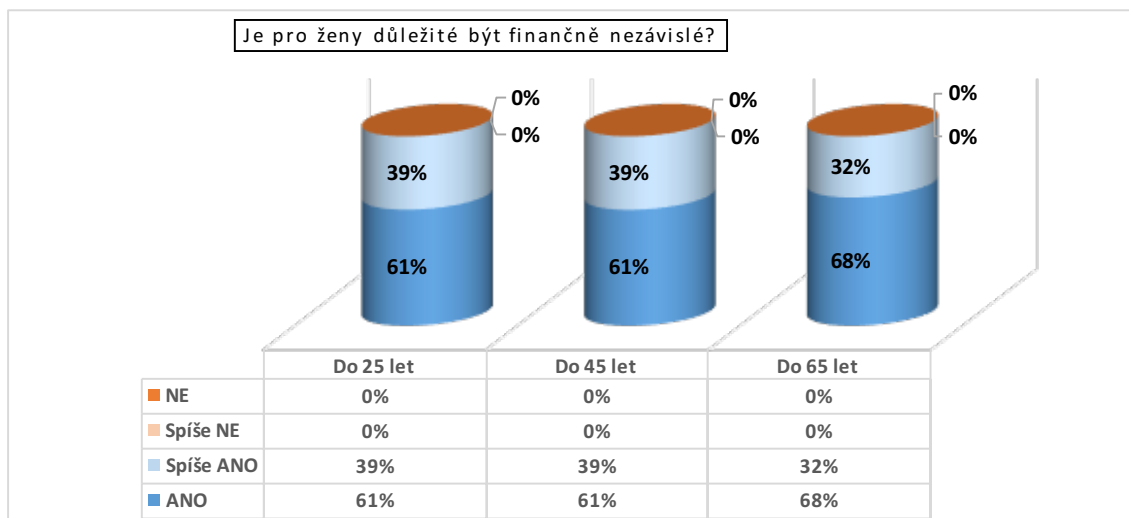
U této otázky byly odpovědi u respondentek do 25 let z 96% kladné, znamená to, že ženy potřebují pocítovat uspokojení z odváděné práce, 4% žen zaškrtno zápornou odpověď.

Ženy do 45 let rovněž odpovídaly v 98%, že ženy potřebují k životu radost z práce, pouze 2% si myslí, že tato potřeba není ženám vlastní.

100% žen ve věku do 65 let odpovědělo, že ženu vykonávaná práce musí bavit.

Z odpovědí zcela jasně vyplývá, že ženská populace dnes nechodí do zaměstnání jen pro výdělek, ale že potřebuje cítit i radost a vysokou míru uspokojení z vykonané práce.

Graf 7 Je pro ženy důležité být finančně nezávislé?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

100% dotázaných žen do 25 let odpovědělo, že je pro ně důležité být finančně nezávislá na svém partnerovi, žádná z žen, které se šetření zúčastnily, neodpověděla, že by jí finanční závislost nevadila.

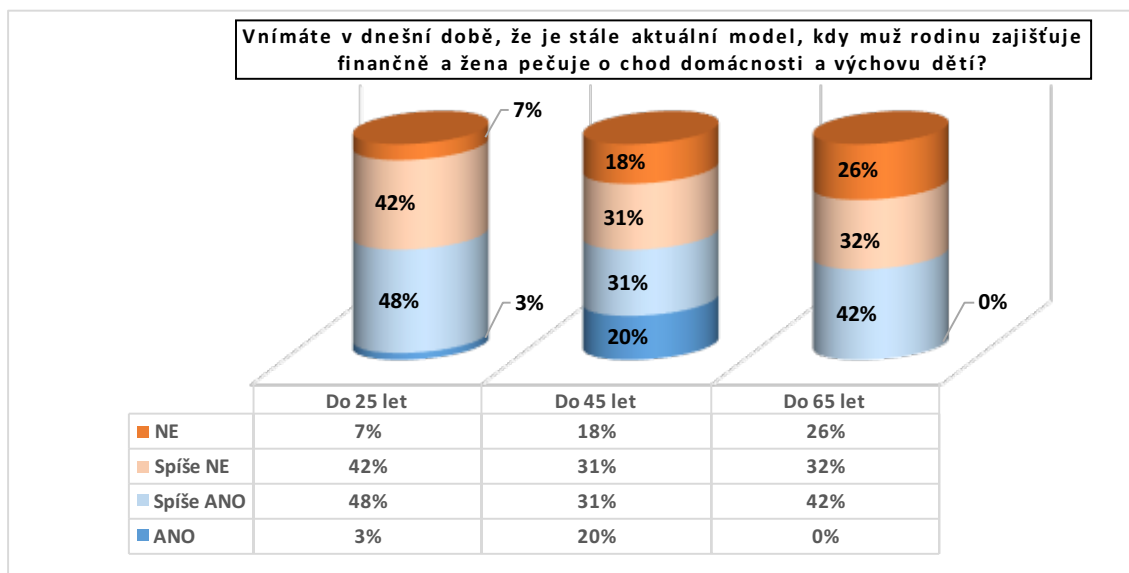
U žen do 45 let byla situace obdobná, 61% se vyjádřilo pro absolutní finanční nezávislost, 39% odpovědělo spíše ano pro finanční nezávislost.

I ženy do 65 let odpovídaly v naprosté shodě pro finanční nezávislost, ani jedna žena ze starší generace nezvolila odpověď ne.

Kladné odpovědi mladých žen byly předpokládáné, mírným překvapením jsou odpovědi střední a starší generace žen.

H2: Předpokládáme, že většina žen v dnešní době nepreferuje klasické rozdělení rolí muže a ženy.

Graf 8 Vnímáte v dnešní době, že je stále aktuální model, kdy muž rodinu zajišťuje finančně a žena pečuje o chod domácnosti a výchovu dětí?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

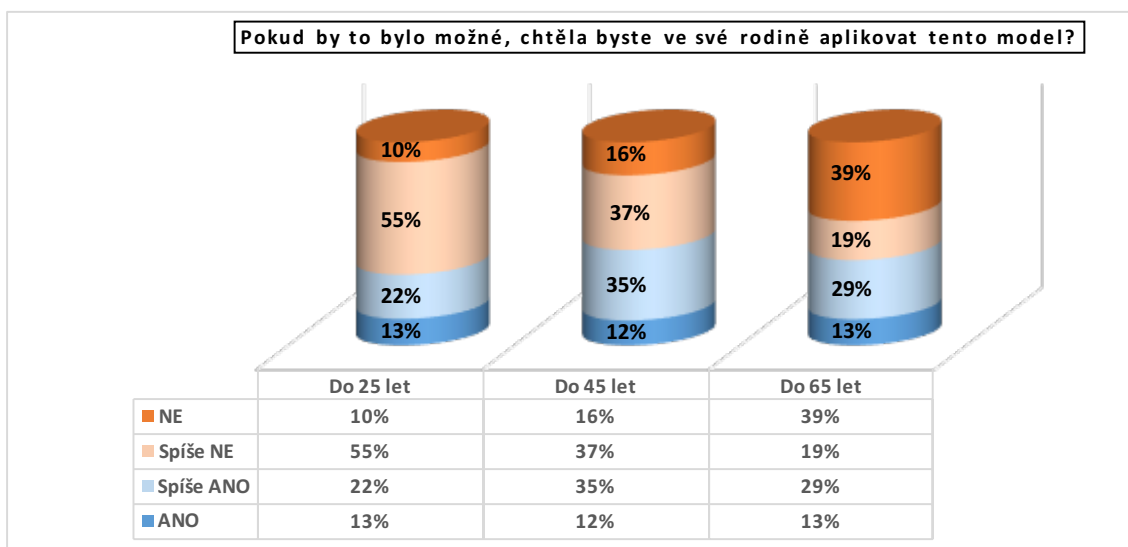
51% si myslí, že tradice přetrvává a ženy chtějí klasické rozdělení úloh v rodině, 48% žen do 25 let odpovědělo, že tento model už v naší době není u žen preferován.

Ženám do 45 let se tento model klasické dělby rolí jeví jako stále aktuální v 51%, jako v této době již neaktuální jej vnímá 49% žen.

42% oslovených žen z generace do 65 let uvádí, že tento model je stále platný, 58% si myslí opak.

U této otázky je zřejmé, že více než polovina žen do 25 i 45 let si myslí, že model, který byl ve společnosti nastaven po staletí, je stále živý a praktikovaný. Naopak větší polovina žen do 65 let odpověděla záporně.

Graf 9 Pokud by to bylo možné, chtěla byste ve své rodině aplikovat tento model?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

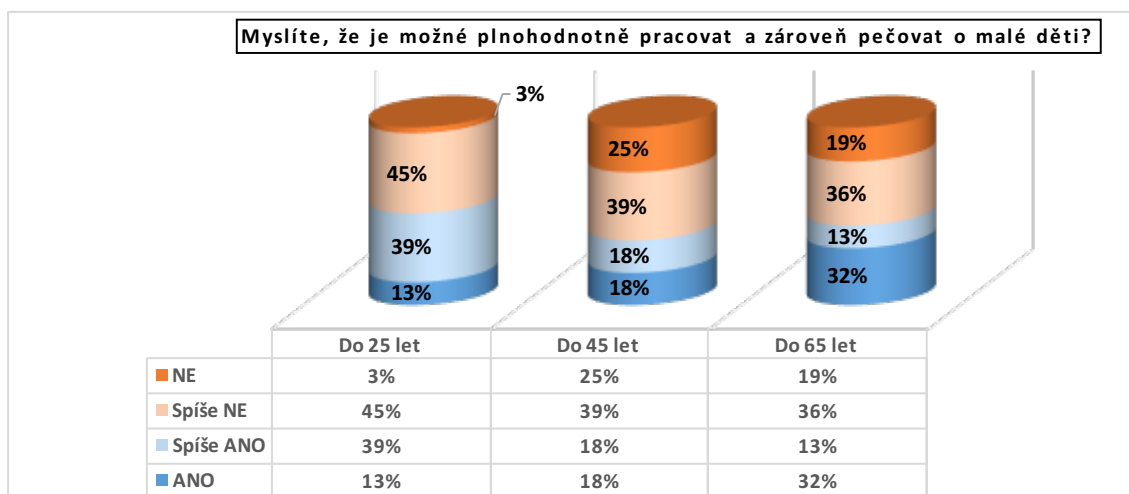
35% mladých žen uvedlo, že by v případě možnosti zůstaly ženami v domácnosti a muž by byl jediným živitelem rodiny. 65% žen odpovědělo, že přesto, že by jim okolnosti dovolily být v domácnosti, pracovní kariéra by měla přednost.

Pro 47% je tato možnost přijatelná, 53% dotazovaných žen do 45 let by tento model ve své rodině neaplikovaly.

Respondentky do 65 let odpovídaly ve 42% pro možnost být doma jako matka a pečovatelka rodiny, tato volba neláká 58% dotazovaných.

Z těchto odpovědí vyplývá, že většina, zejména mladších žen již netouží po roli ženy v domácnosti a k plnohodnotnému životu potřebují i realizaci v pracovní oblasti.

Graf 10 Myslíte, že je možné plnohodnotně pracovat a zároveň pečovat o malé děti?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

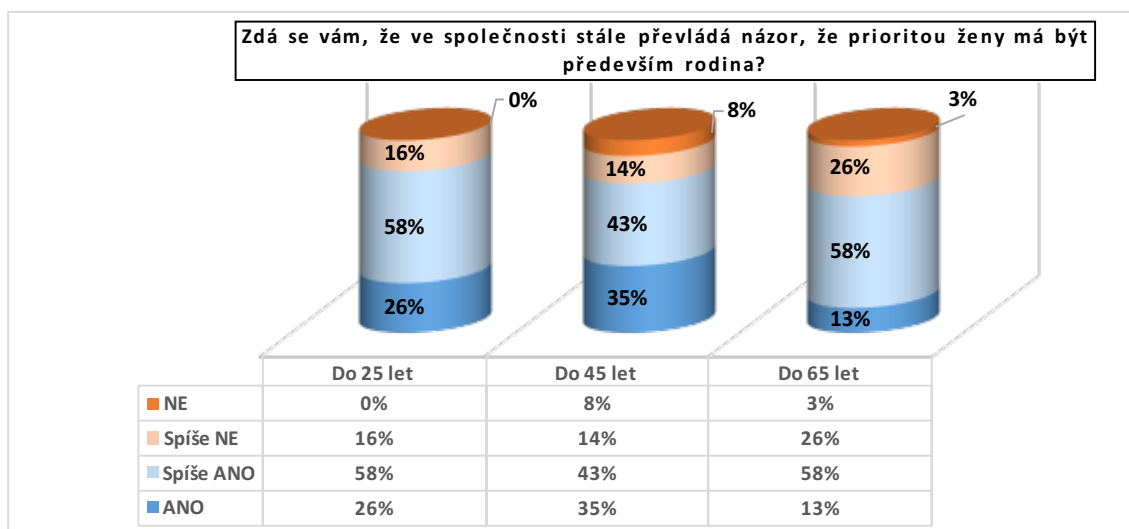
52% žen do 25 let si myslí, že péče o malé děti lze skloubit s plným pracovním nasazením. 48% oslovených žen uvedlo, že tato možnost není reálná.

36% dotazovaných žen v kategorii do 45 let si také myslí, že existuje možnost sladit povinnosti matky malých dětí a nároky dnešních zaměstnavatelů. Opak si myslí 64%.

45% žen do 65 let je přesvědčeno, že se lze plně věnovat péči a výchově malých dětí a zároveň pracovat na plný úvazek. 55% zastává opačný názor, tedy značnou obtížnost při sladění obou rolí.

Není překvapením, že starší a zkušené ženy odpovídají v neprospěch plnohodnotného skloubení pracovního vytížení a péče o rodinu, mladé, většinou bezdětné ženy, tuto možnost vidí více idealisticky.

Graf 11 Zdá se vám, že ve společnosti stále převládá názor, že prioritou ženy má být především rodina?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

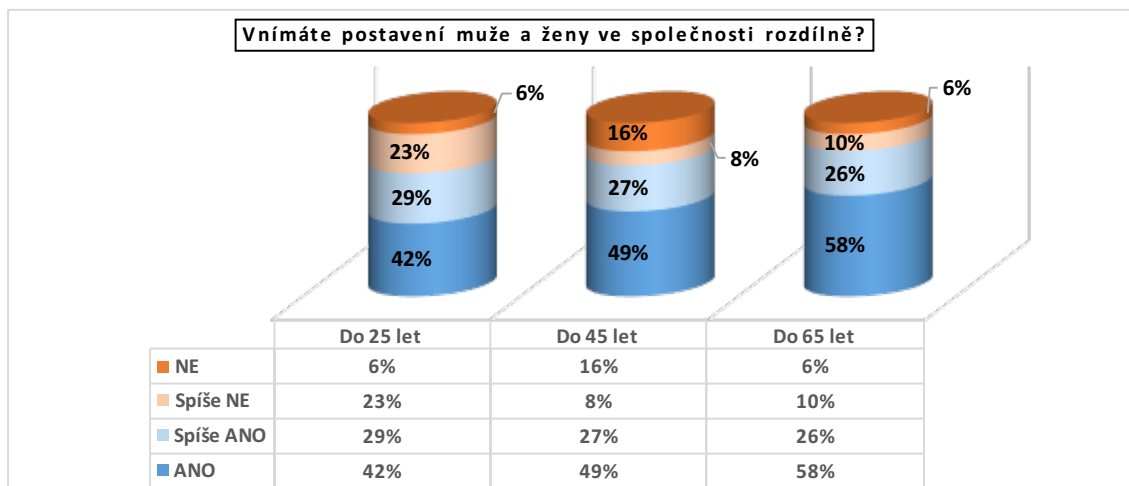
84% oslovených žen do 25 let zastává názor, že společnost vnímá ženinu nezastupitelnou úlohu především v rodině. Názor, že to tak není má pouze 16% dotázaných respondentek.

78% žen do 45 let, které odpovídaly na tuto otázku, označilo odpověď ano nebo spíše ano. 22% žen si myslí, že ve společnosti převládá názor, že role ženy v rodině není tím nejdůležitějším.

Skutečnost, že společnost vnímá rodinu jako prioritu ženy si myslí 71% žen do 65 let, opačný názor má 29%.

H3: Předpokládáme, že společnost vytváří rovné podmínky pro muže a ženy.

Graf 12 Vnímáte postavení muže a ženy ve společnosti rozdílně?



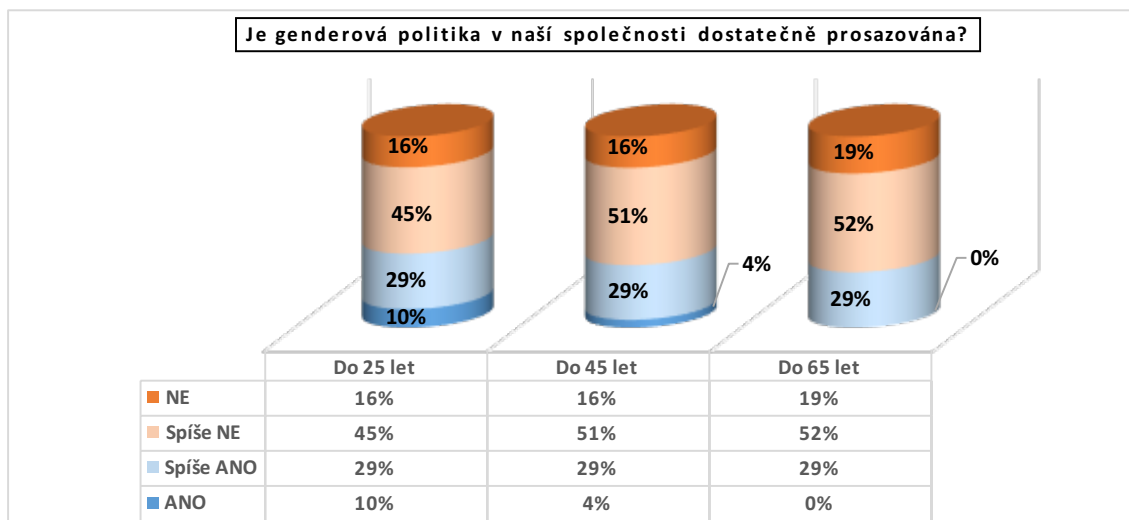
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na tento dotaz odpovědělo 71% žen do 25 let, že tento rozdíl v postavení mužů a žen v současné společnosti vnímá, 29% žen uvedlo, že žádný zásadní rozdíl nevidí.

76% žen do 45 let se také přiklání k odpovědi znamenající nerovné postavení obou pohlaví a 24% si žádnou nerovnost nepřipouští.

Ani ženy do 65 let neodpovídají rozdílně od dalších generací žen, neboť 84% rozdíl v postavení vnímá, pouze 16% si nic takového neuvědomuje.

Graf 13 Je genderová politika v naší společnosti dostatečně prosazována?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

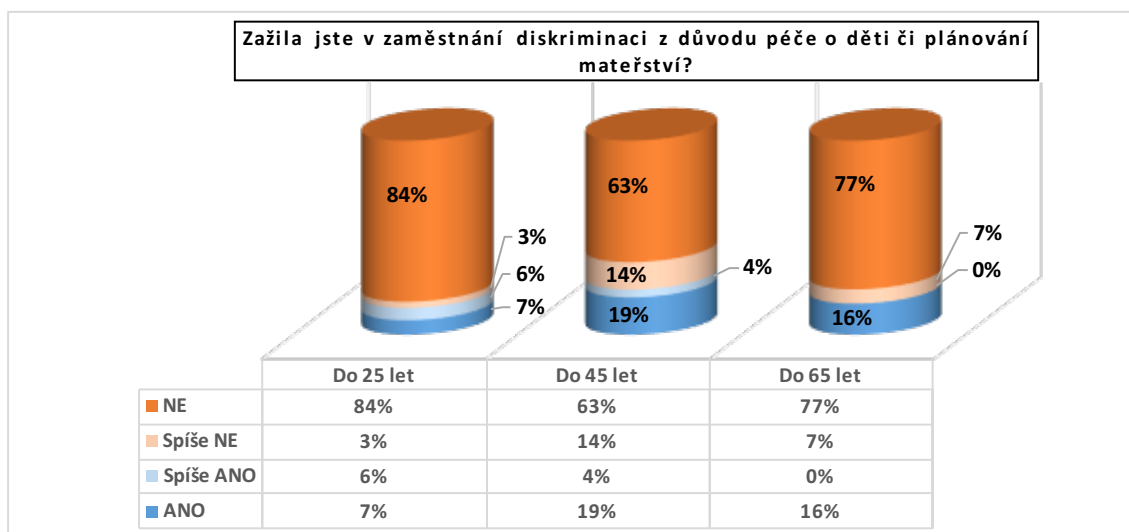
39% respondentek do 25 let odpovídalo, že naše společnost genderovou politiku dostatečně prosazuje, 61% si myslí, že toto téma je v naší společnosti opomíjené.

Na tuto otázku odpovědělo 33% dotazovaných žen do 45 let kladně, 67% se přiklání k názoru, že tento problém není v naší společnosti dostatečně řešen.

Spokojenost s řešením genderové politiky a tudíž kladnou odpověď zaškrtnulo 29% žen do 65 let, opak si myslí 71% žen této generace.

Vzácná shoda u všech generací svědčí o tom, že ženy vnímají nedostatečnou podporu genderové politiky.

Graf 14 Zažila jste v zaměstnání diskriminaci z důvodu péče o děti či plánování mateřství?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

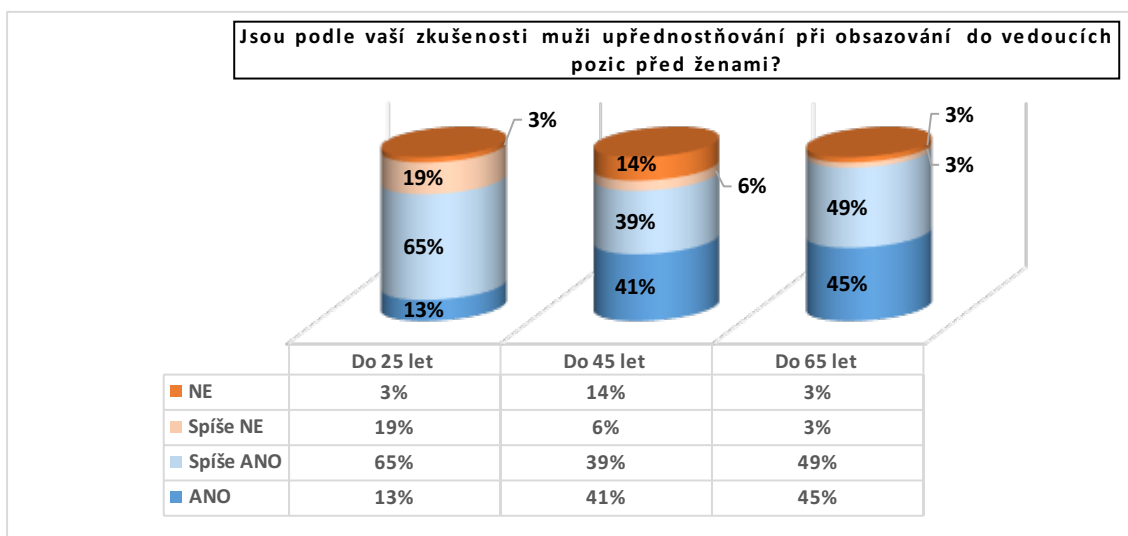
Tuto zkušenost s diskriminací, kdy je žena konfrontována s plánováním mateřství zažilo a tudíž odpovědělo kladně pouze 13% žen do 25 let, naopak takovou zkušenost nezískalo 87 % mladých žen.

77% respondentek do 45 let uvedlo, že takovou zkušenost ve svém životě nemají. 23% uvádí, že se s určitou formou diskriminace z důvodu mateřství a rodičovství se setkaly.

84% žen do 65 let uvedlo, že se s žádnou formou diskriminace neseťkaly, 16% uvedlo kladnou odpověď, tedy osobní zážitek s diskriminací.

I u této otázky všechny generace žen odpovídaly podobně, výraznou převahu má záporná odpověď, tedy naprostá většina žen se s diskriminací z důvodu své role matky nepotkala.

Graf 15 Jsou podle vaší zkušenosti muži upřednostňováni při obsazování do vedoucích pozic před ženami?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Oslovené ženy do 25 let v 78% uváděly, že muži dostávají přednost před ženami při jmenování do vedoucích pozic, pouze 22% si myslí, že muži nejsou upřednostňováni.

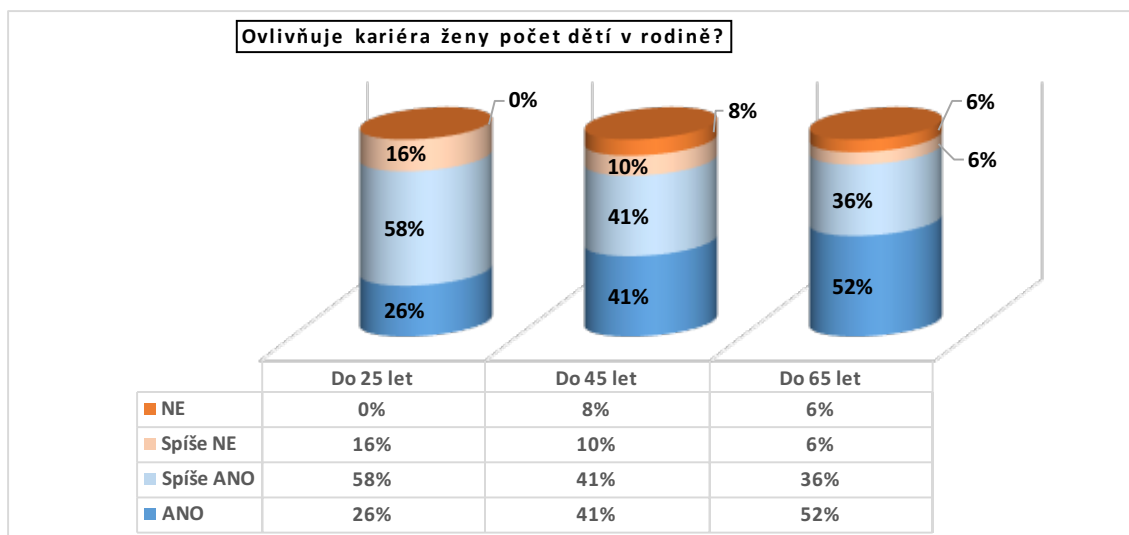
Ženy do 45 let také v 80% odpovídaly kladně, tedy jejich zkušenost je taková, že muž má snadnější cestu k vedoucí pozici než žena. Tento názor nesdílí pouze 20% odpovídajících žen.

94% žen do 65 let se také ve svém životě setkaly s tím, že preferování mužů v obsazování vedoucích postů je v naší společnosti časté, 6% si myslí, že muži tuto výhodu nemají.

Přestože většina žen odpovídala, že muži mají výhody při obsazování vedoucích míst, je patrné, že mladé ženy tuto situaci vnímají mírněji než ženy starší.

H4: Předpokládáme, že pro ženy je největším problémem harmonizace práce a rodiny.

Graf 16 Ovlivňuje kariéra ženy počet dětí v rodině?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

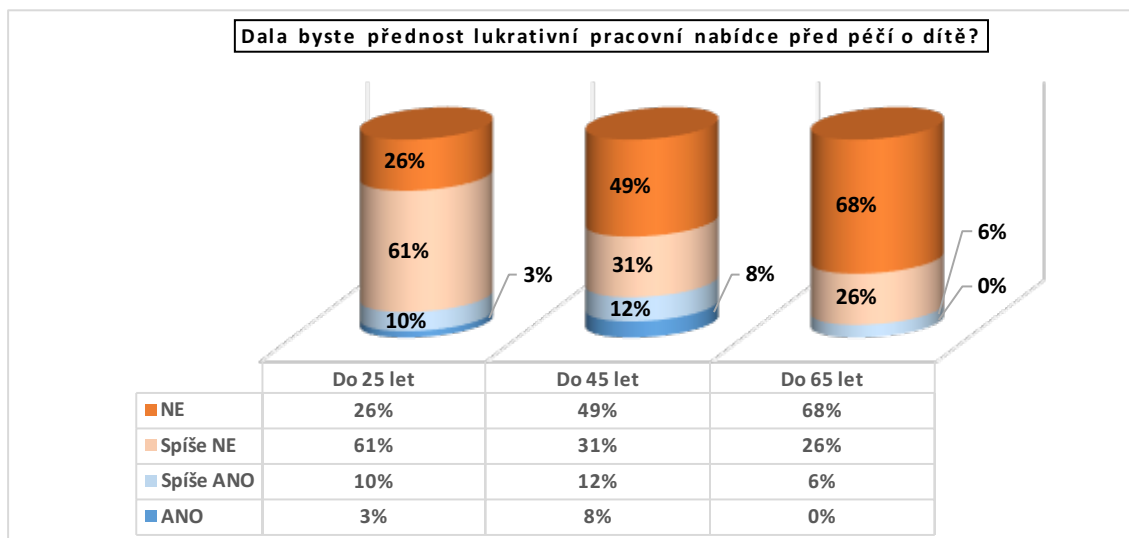
84% žen do 25 let odpovědělo, že počet dětí v rodině je závislý na tom, jakou pracovní pozici žena zastává, 16% si myslí, že pracovní kariéra ženy nemá vliv na počet dětí, které porodí a vychová.

Ženy do 45 let odpovídaly v 82% kladně, tudíž si myslí, že čas, který žena tráví v zaměstnání následně ovlivní její rozhodnutí o počtu dětí, 18% se domnívá, že pracovní nasazení ženy ji neovlivňuje v počtu narozených dětí.

88% žen do 65 let je přesvědčeno, že existuje možnost vlivu pracovní kariéry na počet narozených dětí, pouze 12% odpovědělo, že pracovní úspěchy ženy následně neovlivní její volbu v počtu dětí.

V odpovědích na tuto otázku panuje vzácná shoda mezi ženami všech generací.

Graf 17 Dala byste přednost lukrativní pracovní nabídce před péčí o dítě?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

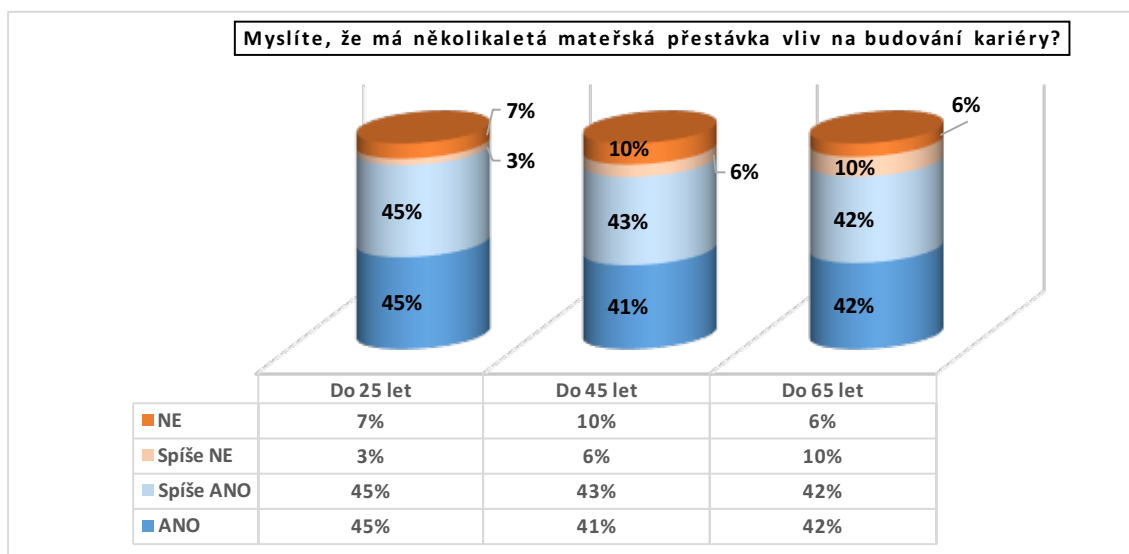
87%, tedy naprostá většina dotázaných žen do 25 let uvádí, že péče o dítě má vždy přednost před lukrativní pracovní nabídkou. Pouze 13% by upřednostnilo výhodnou nabídku před rolí matky na plný úvazek.

Ženy do 45 let v 80% odpovídaly ve prospěch péče o malé dítě a upozadění pracovních aktivit, 20% žen by se rozhodlo opačně.

Zajímavá pracovní nabídka by oslovila pouze 6% žen do 65 let, výrazně více, tedy 94% dotázaných žen uvedlo, že péče o malé děti má přednost před pracovní kariérou.

U vyhodnocení těchto odpovědí je zřejmé, že ženy napříč věkovým spektrem vnímají jako svou prioritu péči o malé dítě a výhodnou pracovní nabídku neakceptují.

Graf 18 Myslíte, že má několikaletá mateřská přestávka vliv na budování kariéry?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

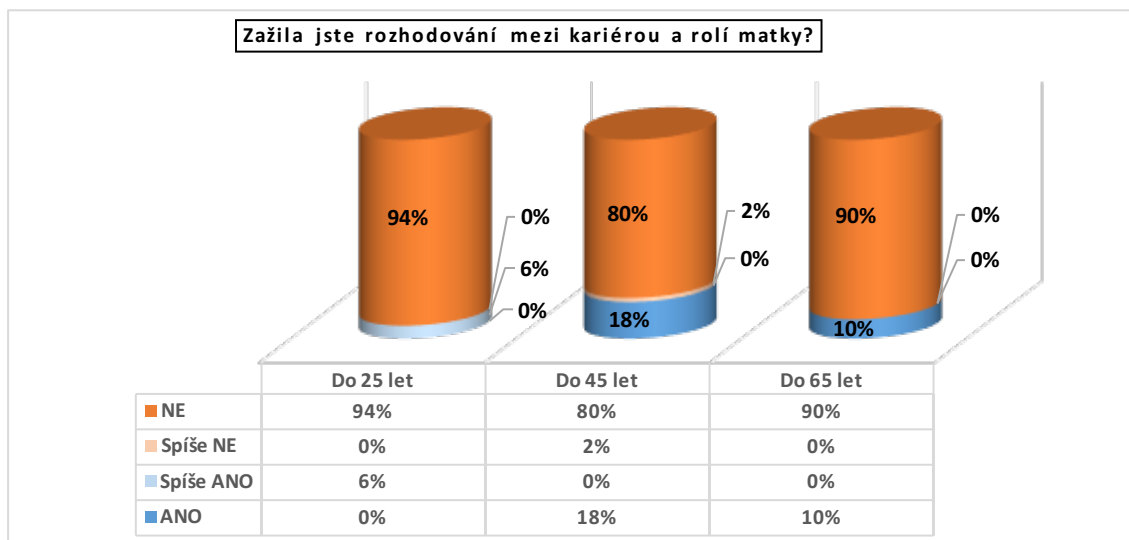
Názor, že víceletá pracovní přestávka má negativní vliv na kariéru a postavení žen v zaměstnání sdílí 90% žen do 25 let, pouze 10% dotazovaných se domnívá, že tato přestávka na profesní vývoj žádný vliv nemá.

Ženy do 45 let uváděly v 84% názor, že mateřská pauza ovlivňuje společenské kontakty a stoupání na společenském žebříčku, pouze 16% zastává opačný názor.

84% dotazovaných žen do 65 let uvedlo, že plnění mateřských povinností ovlivňuje budování pracovní kariéry, 16% vyznačilo zápornou odpověď, tedy názor, že mateřská dovolená nemá vliv na pracovní postavení ženy.

Naprostá většina žen vnímá, že roky strávené v domácnosti, mají vliv na budování jejich pracovní pozice.

Graf 19 Zažila jste rozhodování mezi kariérou a rolí matky?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na otázku, zda byly někdy nuceny volit mezi rolí matky a výhodným pracovním postem odpovědělo pouze 6% žen do 25 let kladně, 94% žen této životní situaci vystaveno nebylo.

Respondentky do 45 let také tuto situaci zažily pouze v 18%, převážná většina oslovených žen, tedy 82%, volbu mezi mateřstvím a kariérou činit nemusely.

Není překvapením, že 90% dotazovaných žen do 65 let nemuselo řešit toto dilema, pouze 10% odpovědělo kladně.

Je zajímavým zjištěním, že převážná většina žen nebyla postavena před rozhodnutí mezi kariérou a rolí matky, a to ve všech věkových kategoriích.

6.8 Analýza získaných dat

Při vyhodnocování údajů z dotazníku byly ženy rozděleny do věkových kategorií, výsledné hodnoty sečteny a následovalo vypočítání procentuálního zastoupení získaných odpovědí.

Výsledky jsou prezentovány v tabulce, pro lepší názornost jsou ještě převedeny do grafů.

Na počátku šetření byly stanoveny čtyři hypotézy.

Hypotéza H1: Předpokládáme, že zaměstnání a budování kariéry je pro ženy důležité.

Tato hypotéza byla potvrzena, neboť z odpovědí dotazovaných žen jasně vyplývá, že realizace v zaměstnání je pro ně důležitá a práce je musí bavit. Velký důraz ženy kladly na uplatnění svého vzdělání a zvláště mladé ženy odpovídaly ve smyslu nezbytnosti práce ke svému životu.

Hypotéza H2: Předpokládáme, že většina žen v dnešní době nepreferuje klasické rozdělení rolí muže a ženy.

Tato hypotéza byla také potvrzena. Ženy se rozdělily na téměř dvě poloviny při dotazu, zda je i v dnešní moderní době stále platný model klasického rozdělení úloh muže a ženy. Přesto by možnosti aplikovat tento model ve své rodině, využila pouze třetina žen do 25 let, starší ženy by tuto možnost volily v menší polovině. Výrazná většina všech žen si však myslí, že společnost fakt, že rodina má být pro ženu prioritou, od nich očekává a prakticky vyžaduje.

Hypotéza H3: Předpokládáme, že společnost vytváří rovné podmínky pro muže a ženy.

Tato hypotéza byla vyvrácena. Dotazované respondentky ve velké většině vnímají rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti. Vzácná shoda u všech generací panuje při názoru na nedostatečné prosazování genderové politiky a při odpovědi na upřednostňování mužů při jmenování do vedoucích pozic. Mírným překvapením tak zůstal pouze fakt, že 82% žen se v zaměstnání nesetkalo s diskriminací z důvodu péče o dítě či plánovanému mateřství.

Hypotéza H4: Předpokládáme, že pro ženy je největším problémem harmonizace práce a rodiny.

Čtvrtá hypotéza byla potvrzena, neboť naprostá většina žen odpovídala, že pracovní kariéra ovlivňuje rozhodnutí ženy na počet narozených dětí a mateřská přestávka má negativní vliv na budovanou pracovní dráhu. Přesto však téměř 90% dotázaných žen odpovědělo, že péče o malé dítě má přednost před nabídkou výhodné pracovní pozice a stejné množství žen nebylo vystaveno volbě mezi kariérou a rolí matky. Zde je velmi patrné, že touha po dítěti je u většiny žen větší než touha po kariéře. Ženy podle předpokladu upřednostňují roli matky a pečovatelky, přesto se však chtějí realizovat v zaměstnání, chtějí uplatnit své vzdělání a usilují o finanční nezávislost na mužích. Plnění těchto rolí současně však bývá problémem.

6.9 Vyhodnocení šetření

Z provedeného kvantitativního šetření vyplývá, že české ženy považují zaměstnání za důležitou součást svého života, potřebují pocítovat uspokojení z odvedené práce a chtějí, aby jim přinášela radost. Velký význam přikládají svému vzdělání, které mají potřebu uplatnit na trhu práce. Naprostý důraz kladou na finanční nezávislost na mužích. Je zajímavé, že ani jedna respondentka neodpověděla, že by jí nevadilo být finančně závislá na svém partnerovi.

Z odpovědí dotazovaných žen je zřejmé, že již neupřednostňují tradiční rozdělení ženských a mužských rolí, i když stále dost žen by možnost zůstat s dětmi v domácnosti uvítalo, pokud by to možnosti jejich rodiny dovolily. Mladé ženy ve větší míře věří, že skloubení pracovního nasazení a péče o malé dítě je možné. Starší, tedy zkušenější ženy, tento názor již v takovém počtu nesdílí. Většina ženské populace si je však vědoma faktu, že společnost od nich očekává preferování potřeb dětí a rodiny před jejich osobními ambicemi.

Převážná většina dotazovaných žen vnímá rozdílné postavení mužů a žen v naší společnosti, především v obsazování vedoucích pozic. Zde téměř všechny respondentky uvedly, že muž je zvýhodněn před ženou. Rovněž prosazování genderové politiky v našem státě považují za nedostatečné a opomíjené. Mírným překvapením bylo zjištění, že většina žen nezažila od zaměstnavatele diskriminaci z důvodu péče o děti nebo z důvodu plánovaného mateřství.

Oslovené ženy uvádí, že pracovní kariéra má následně vliv na jejich rozhodnutí týkající se počtu dětí v rodině a téměř všechny sdílí společný názor, že několik let mateřské přestávky budování kariéry negativně ovlivní. Přes tuto skutečnost však téměř 90% žen odpovědělo, že péče o dítě je pro ně prioritou, kterou neovlivní ani velmi zajímavá a lukrativní pracovní nabídka. Zajímavé je, že stejné množství žen uvedlo, že ve svém životě nebyly vystaveny rozhodování mezi úlohou matky a kariérou. Z těchto údajů zcela jasně vyplývá, že přestože si ženy jsou vědomy problémů a komplikací, které si mateřskou přestávkou způsobí, role matky je pro naprostou většinu přirozená a má vždy při jejich rozhodování přednost.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo na základě odborné literatury a dotazníkového šetření zjistit, jak ženy vnímají své postavení v současné společnosti a zároveň si uvědomit, jakými proměnami ženy v průběhu staletí prošly.

V teoretické části byl naznačen vývoj od starověku do současnosti, byly popsány těžkosti, které ženy provázely na jejich cestě za vzděláním a pracovním uplatněním na trhu práce.

V praktické části bylo zjištěno, že dnešní ženy si velmi cení svého vzdělání, které pro ně v životě představuje důležitou hodnotu. Dosažené vzdělání následně chtějí uplatnit v profesní kariéře přesto, že si v naprosté většině uvědomují své znevýhodnění vůči mužům.

V současné době mají české ženy stejný přístup ke vzdělání jako muži, záleží na jejich schopnostech, vůli a přání. Fakt, že ženy často dávají přednost studiu jiných oborů než muži je dáno fyzickými a psychickými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale do jisté míry i zvyklostmi a předsudky, které se ve společnosti vyskytují.

Jestliže lze říci, že v oblasti vzdělávání panuje poměrně rovnost, v pracovní oblasti již tento stav není tak jednoznačný. Pro mnoho žen nastává konflikt mezi pracovní a rodinnou pozicí. Značné množství žen chce nalézt své uplatnění a pozici na trhu práce, většina však také chce mít děti a rodinu. Důvody, pro které jsou ženy na pracovním trhu znevýhodňovány, souvisí právě s tím, že ženy věnují podstatnou část svého času rodině. Nemá-li žena kolem sebe prostředí, které by bylo nakloněno podpoře a pomoci, je její situace velmi složitá. V ženách je jednoduše a nepopíratelně touha mít děti zakořeněna jako jejich přirozenost. Přestože těchto žen ubývá, je stále značný podíl ekonomicky neaktivních žen, které pečují o děti a domácnost. Tento fakt je třeba brát jako něco zcela přirozeného.

Výraznou proměnou prošla hodnotová orientace mladých mužů a žen. Ubylo dřívějších brzkých sňatků a zakládání rodiny, neboť dnes výrazná část mladé generace za důležité považuje vzdělání, stabilní práci a s tím související zabezpečení budoucí rodiny. Nároky mladých rodin jsou vyšší než dříve a z toho důvodu je v mnoha případech nutné zapojení žen do pracovního procesu i z důvodu přispívání do rodinného rozpočtu.

Celkově lze říci, že v dnešní době postavení žen v České republice na trhu práce je na dobré úrovni. Legislativní rámec, který je zde zajištěn, neumožňuje diskriminaci a poskytuje ženám rovné příležitosti. V reálném prostředí jsou však rozdíly stále zřetelné, za nedostatečnou lze považovat zejména podporu pracujících matek. Společnost by měla vytvářet stejné podmínky pro rozvoj a uplatnění pro každého kdo chce, bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženu.

Přes všechny již zmíněné změny jsou ve společnosti stále hluboce zakořeněny předsudky o rolích mužů a žen. Je na budoucích generacích jak s tímto problémem naloží a jaký zvolí přístup a hodnoty na cestě za rovností mezi muži a ženami.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDNÁŘOVÁ, H. a kol.: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Český helsinský výbor, Brno 2002, ISBN 80-86436-11-X.

BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-381-4.

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. BECK 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŤENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1 vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.

BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3.

ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Argo, 2001. ISBN 80-7203-369-7.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*, Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-048-6.

HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1385-7.

HORSKÁ, S. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-83-1.

HENDRYCHOVÁ, S. *Z historie feminismu v českých zemích. In Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Sborník studií. Praha: Open Society Fund Praha, 1999.

HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003. ISBN 80-903228-1-6.

KRAUS B., POLÁČKOVÁ, V. *Člověk - prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.

KRÁL, P. *Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0375-6.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen*. Praha: Slon, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1117-8.

KUCHAŘOVÁ, V. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*: 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 8087007182.

LENDEROVÁ, M. et al. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. 1. vyd. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. ISBN 978-80-7106-988-1.

LENDEROVÁ, M. *K hříchu i k modlitbě : žena v minulém století*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1999. ISBN 80-204-0737-5.

MALÍNSKÁ, J. *Do politiky prý žena nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. A na počátku 20. století*. 1. vyd. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-42-3.

MALÍNSKÁ, J. *Ženy ve spektru civilizací*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.

MAŘÍKOVÁ, H., *Proměny současné české rodiny (Rodina-gender-stratifikace)*. 1. vyd. Praha: Slon, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

MATOUŠEK, O., *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Slon, 1993. ISBN 80-901424-7-8.

MLČÁK, Z., *Vybrané kapitoly z psychologie, manželství a rodiny*. Ostrava: 1996. ISBN 80-7042-452-4.

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.

PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník*
2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4748-4.

SIROVÁTKA, T. HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vydání.
Brno: Fakulta sociálních studií, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

STRNAD, M., SKÁLA, V. *Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí
a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*. Vyd. 1. Ostrava: Ethics, 2013.
ISBN 978-80-87459-07-2.

TOMEŠ, J. *Ženy ve spektru civilizací: K proměnám postavení žen ve vývoji lidské
společnosti*. 1. vyd.. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2009. ISBN 978-80-
7419-009-4.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-
551-6.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam
jdeme?* 1. vyd. Praha: Slon 2003. ISBN 80-86429-18-0.

WAGNEROVÁ, A. *Co přinesl a nepřinesl českým ženám socialistický model
rovnoprávnosti - aneb nejen jesle a traktoristky*. In *Gender a demokracie 1989 - 2009*.
1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2009. ISBN 80-86520-64-1.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

TOKÁROVÁ, A. *Vzdelanie žen na Slovensku*. 2.vyd. Prešov: Akcent print, 2007. ISBN
978-80-969419-9-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. *Vzdělání*. [online]. [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/570050C5B8/411903a1.pdf>

HOLLÁ, K. *Syndrom prázdného hnízda aneb odchod dětí z domova*. [online]. [cit. 2012-11-15], Dostupné z: <http://www.zijemenaplno.cz/Clanky/a182-Syndrom-prazdneho-hnizda-aneb-odchod-deti-z-domova.aspx>

Odkládání mateřství. [online]. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://www.gendereonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012714>

Zaostřeno na ženy a muže 2014. Genderové statistiky. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [online]. [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>

Seznam ostatních zdrojů

ČSN ISO 690, 2011. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví. Třídící znak 01 0197.

KAMIŠ, K., 2012. *Řečová a jazyková komunikace spisovné češtiny*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-023-5.

MINÁŘŮ, H. *Rodina včera a dnes*. Praha, 2013. Bakalářská práce. Univerzita Jana Amose Komenského Praha. Vedoucí bakalářské práce: Miloš Chlad.

PAULOVČÁKOVÁ, L., J. HUK, J. KLUGEROVÁ, T. VACÍNOVÁ, D. BENEŠOVÁ, 2015. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-106-5.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	Počet žáků na středních školách v letech 2005 – 2014	24
Graf 2	Počet žáků na gymnáziích v letech 2005 – 2014	25
Graf 3	Počet studentů na vysokých školách v letech 2005 – 2014	26
Graf 4	Považujete svou práci za něco nezbytného ke svému životu?	56
Graf 5	Chtějí ženy uplatnit a zúročit své dosažené vzdělání?	57
Graf 6	Myslíte, že žena potřebuje, aby ji práce bavila ?	58
Graf 7	Je pro ženy důležité být finančně nezávislé?	59
Graf 8	Vnímáte v dnešní době, že je stále aktuální model, kdy muž rodinu zajišťuje finančně a žena pečuje o chod domácnosti a výchovu dětí?	60
Graf 9	Pokud by to bylo možné, chtěla byste ve své rodině aplikovat tento model?	61
Graf 10	Myslíte, že je možné plnohodnotně pracovat a zároveň pečovat o malé děti?	62
Graf 11	Zdá se vám, že ve společnosti stále převládá názor, že prioritou ženy má být především rodina?	63
Graf 12	Vnímáte postavení muže a ženy ve společnosti rozdílně?	64
Graf 13	Je genderová politika v naší společnosti dostatečně prosazována?	65
Graf 14	Zažila jste v zaměstnání diskriminaci z důvodu péče o děti či plánování mateřství?	66
Graf 15	Jsou podle vaší zkušenosti muži upřednostňováni při obsazování do vedoucích pozic před ženami?	67
Graf 16	Ovlivňuje kariéra ženy počet dětí v rodině?	68
Graf 17	Dala byste přednost lukrativní pracovní nabídce před péčí o dítě?	69
Graf 18	Myslíte, že má několikaletá mateřská přestávka vliv na budování kariéry? ...	70
Graf 19	Zažila jste rozhodování mezi kariérou a rolí matky?	71

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A - Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou 5. ročníku Univerzity Jana Amose Komenského v Praze oboru Andragogika. Tento dotazník slouží jako zdroj informací ke zpracování diplomové práce na téma „ *Postavení ženy v současné společnosti.*“ Cílem práce je zjistit, jak ženy vnímají své postavení a svou roli v současné době.

Tímto si Vás dovoluji požádat o vyplnění předloženého dotazníku. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere méně než 10 minut času. Získané údaje budou použity pouze pro potřeby diplomové práce.

Předem Vám děkuji za Váš čas a ochotu.

Helena Minářů

1) Jaký je váš věk?

- Do 25 let
- Do 45 let
- Do 65 let

2) Je pro ženy důležité být finančně nezávislá?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

3) Chtějí ženy uplatnit a zúročit své dosažené vzdělání?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

4) Myslíte, že žena potřebuje, aby ji práce bavila?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

5) Považujete svou práci za něco nezbytného ke svému životu?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

6) Vnímáte v dnešní době, že je stále aktuální model, kdy muž rodinu zajišťuje finančně a žena pečuje o chod domácnosti a výchovu dětí?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

7) Pokud by to bylo možné, chtěla byste ve své rodině aplikovat tento model?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

8) Myslíte, že je možné plnohodnotně pracovat a zároveň pečovat o malé děti?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

9) Zdá se vám, že ve společnosti stále převládá názor, že prioritou ženy má být především rodina?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

10) Vnímáte postavení muže a ženy ve společnosti rozdílně?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

11) Je podle vás genderová politika v naší společnosti dostatečně prosazována?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

12) Zažila jste v zaměstnání diskriminaci z důvodu péče o děti či plánování mateřství?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

13) Jsou podle vaší zkušenosti muži častěji zastoupeni v řídicích funkcích nežli ženy?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

14) Ovlivňuje kariéra ženy počet dětí v rodině?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

15) Dala byste přednost lukrativní pracovní nabídce před péčí o dítě?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

16) Myslíte, že má několikaletá mateřská přestávka vliv na budování kariéry?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

17) Zažila jste rozhodování mezi kariérou a rolí matky?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Helena Minářů

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované

Název práce: Postavení ženy ve společnosti

Rok: 2016

Počet stran textu: 68

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 33

Počet titulů zahraničních zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 4

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: Doc. Dr. Milan Beneš