

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské kombinované studium
2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vladimíra Freiwaldová

Žena matka, manželka, profesionální voják

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Farková

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Vladimíra Freiwaldová

Woman as mother, wife, professional soldier

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Farková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. 2. 2012

Vladimíra Freiwaldová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat paní PhDr. Marii Farkové za skvělý přístup, odborné vedení a velkou podporu, kterou mi poskytla při psaní této práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá postavením ženy ve společnosti a to nejen na poli rodinném, ale především pracovním. Dále fungováním legislativy ČR, Rady Evropy a Evropské unie tak, aby bylo ženám umožněno plnit roli matky, ale ne na úkor seberealizace v zaměstnání, postavením žen na trhu práce a současně jejím ohodnocením. Dále práce hodnotí plnění rozkazu Ministra obrany, který se týká rovných příležitostí pro muže a ženy v rezortu MO, včetně všech forem nežádoucího chování, které souvisí s pohlavím. V empirické části jsou analyzována data terénního šetření a v závěru práce jsou podrobně prezentovány.

Klíčové pojmy: armáda ČR, diskriminace, dívčí vzdělávání, gender, genderové stereotypy, kariéra, rovnost, rovné postavení, rovné příležitosti, trh práce.

Annotation:

This bachelor's thesis concerns the position of women not only in society, but also in the family and at work. Furthermore, the work of the CR legislation, the Council of Europe and the European Union enables women to be able to fulfill the role of "motherhood" in the labor force. In addition, this thesis evaluates the performance of the MOD, in regards to equal opportunities for both men and women within the MOD. This includes all forms of sexual misconduct. The empirical data is analyzed by field investigation followed by a detailed conclusion.

Key words: Czech Republic Army, discrimination, education of girls, gender, gender stereotypes, career, equality, equal position in a society, equal opportunities, labour market.

OBSAH

ÚVOD	8
1. HISTORIE A SOUČASNOST	10
1.1. Vzdělání žen.....	10
1.2. Stát a jeho úloha v oblasti rovných příležitostí po roce 1989.....	12
1.3. Rovnost a gender jak je chápána.....	14
2. ROVNOST MEZI MUŽI A ŽENAMI V DOKUMENTECH	17
2.1. Od Ústavy k Evropské unii	17
2.2. Umožňuje česká právní úprava nastolení genderové rovnosti?.....	19
3. PROFESNÍ DRÁHA ŽEN	22
3.1. Kariéra.....	22
3.2. Sladování pracovního a rodinného života v ČR.....	23
3.3. Flexibilita na trhu práce	24
3.4. Mzdové nerovnosti	27
4. MLADÍ LIDÉ A GENDER	29
4.1. Postoje mladé generace.....	29
5. GENDER VE STÁTNÍ SPRÁVĚ	32
6. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V PŮSOBNOSTI MO	33
6.1. Služební pomůcka.....	33
6.2. Priority a postupy rezortu MO	34
7. VOJENSKÝ PROFESIONÁL 2004	37
7.1. Výzkum Ministerstva obrany ČR	37
8. EMPIRICKÁ ČÁST	41
8.1. Cíl.....	41
8.2. Hypotézy	41
8.3. Metody průzkumu.....	41
8.4. Popis vzorku šetřených osob.....	42
8.5. Analýza dat šetření.....	48
8.6. Shrnutí výsledků šetření.....	59
ZÁVĚR.....	61
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
SEZNAM TABULEK.....	65
SEZNAM GRAFŮ	65
SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Otázce rovného postavení a rovných příležitostí žen a mužů, se hlavně v posledních letech věnuje velká pozornost. Když se na tuto otázku zaměříme blíže, zjistíme, že k zásadním posunům dochází především v 19. století, kdy tlak vznikajících feministických hnutí značně narušuje vnímání tradičního pojetí generových rolí a ženy se postupně začínají prosazovat ve veřejném životě a na trhu práce.

Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část je dále rozdělena do sedmi kapitol, které se věnují poměrům vzdělávání od doby Marie Terezie, která zavádí povinnou školní docházku, až po Tomáše Garrigue Masaryka, který se velkou měrou zasazuje o vysokoškolské studium žen. Nepochybuje totiž o tom, že mají stejný intelektuální potenciál jako muži. Dále je zde uveden příklad ze Slovenska, které bylo ještě do nedávna spojené s naší republikou a tak jako u nás se potýkají se stejnými problémy v zaměstnání nebo v legislativě, která samozřejmě zakazuje jakoukoliv diskriminaci, ať už na základě pohlaví, rasy, nebo příslušnosti k určité skupině, ale ukazuje se, že je těžké takové jednání prokázat a sjednat nápravu.

Další kapitola je věnována legislativě vztahující se k tématu práce a to konkrétně legislativě České republiky, Rady Evropy, Evropské unii, a právnímu nastolení genderové rovnosti v EU. Jak v české legislativě, tak i na evropské úrovni je genderová rovnost upravena zejména ve vztahu k rovnosti na trhu práce. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je chápáno jako jedno ze základních občanských práv. Jak však ukazují statistická data i výzkumy, ženy stále ještě nejsou skutečně plnohodnotnými členkami společnosti zaměstnaných a právo na rovný přístup k zaměstnání, je vyhrazen spíše mužům.

Podstatná část práce se věnuje profesní dráze ženy. Jak taková kariéra ženy vypadá, jak vypadají možnosti kombinace sladění profesní role s rolí matky a jestli v praxi fungují takové mechanismy, které umožňují ženám vykonávat plnohodnotně roli matky, bez nutnosti vzdát se realizace v zaměstnání, a zároveň bez nutnosti rozhodnout se jen pro jednu z těchto rolí. Autorku zajímá vše, co v praxi funguje, aby návrat ženy do pracovního procesu po mateřské či rodičovské dovolené nebyl stresující, ať už byla

jakkoli dlouhá. Zda v běžném pracovním životě funguje oboustranná snaha o co nejefektivnější začlenění ženy zpět do pracovního procesu a také jaký vliv má pozitivní i negativní flexibilita práce na soukromý život.

Autorka pracuje již několik let jako vojákyně z povolání v Armádě České republiky a to na pozici, která byla do roku 2005 obsazena pouze muži. Od roku 2005 je armáda zcela profesionální a na této pozici se vystřídalo již několik žen. Proto ji zajímá, jestli existují předpisy, nebo nařízení, které by zaručovaly rovné zacházení a jaká je této problematice věnována pozornost na odpovědných místech, jako je Státní správa a Ministerstvo obrany. Poslední kapitola teoretické části je věnována prozatím poslednímu reprezentativnímu výzkumu, který provedla v roce 2004 sekce personální Ministerstva obrany ČR spolu s agenturou STEM mezi vojenskými profesionály a který se mimo jiné snaží odpovědět na otázky postavení žen v Armádě ČR, počtu žen, a jestli je vůbec žádoucí mít ženy v Armádě ČR.

Praktická část začíná sběrem dat, který je realizován formou dotazníku v několika nejmenovaných vojenských útvarech, kde pracují současně s muži i ženy jako vojákyně z povolání. Zjištěná data jsou vyhodnocena a podrobně popsána v analýze dat šetření a také převedena do přehledných grafů, které jsou součástí práce. Jsou stanoveny dvě hypotézy a celá praktická část směřuje k potvrzení nebo vyvrácení těchto hypotéz.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení ženy v oblastech jako jsou vzdělávání, pracovní příležitosti a možnosti. Jsou mapovány mechanismy a zákony, které zaručují stejný přístup k ženám jako k mužům, jak v AČR, tak i mimo ni.

1. HISTORIE A SOUČASNOST

„Žena se narodila svobodná a právem muži rovná... Národ, na kterém spočívá stát, se skládá ze společnosti mužů a žen; zákonodárství má být výrazem této všeobecnosti. Všechny občanky se musí tak jako všichni občané osobně nebo prostřednictvím volených zástupců účastnit na jeho utváření. Má-li žena právo vystoupit na popraviště, musí mít také právo vystoupit na řečnickou tribunu.“¹

1.1. Vzdělání žen

Na území české republiky zavedla roku 1774 Marie Terezie povinnou školní docházku, která se týkala dívek i chlapců od 6 do 12 let. Díky této reformě došlo k podstatnému rozšíření vzdělanosti mezi nejširšími vrstvami obyvatelstva. V obcích se zřizovaly triviální školy, ve kterých se vyučovalo v českém jazyce. Dívky, které pocházely z vyšších společenských vrstev, měly většinou své soukromé učitele, ale pro ostatní dívky byla triviální škola jediným zdrojem vzdělání a to i přes to, že povinná školní docházka byla dána zákonem (Malínská, 2005).

V triviálních školách byl počet hodin výuky i učební plán pro chlapce i dívky stejný, ale jen pro dívky byla od počátku zavedena výuka ručních prací, která byla zjevně na úkor literárních předmětů. Výuce ručních prací byla věnována velká pozornost, která přetrvala ještě v období první republiky (Lenderová, 2009).

Na vytvoření základní struktury novodobého českého vyššího dívčího školství se podílely v letech 1860-1890 ženské spolky, města, obce a v menší míře i církve. Byl tím podpořen rozmach české vzdělanosti, který se projevil v technických, humanitních a přírodních vědách, a také v umělecké tvorbě. Kromě škol byly budovány veřejné knihovny, čítárny a vzrostly i nakladatelské a knihkupecké aktivity. Až do vzniku Minervy roku 1890 neexistovala pro dívky žádná střední škola, která by byla ukončená maturitou a která by jim zajišťovala možnost studia na univerzitě, přitom středoškolské

¹ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str.3

a vysokoškolské vzdělání bylo hlavním předpokladem pro rozšíření působnosti žen ve veřejné sféře a umožňovalo jim vymanit se z jednostranných rolí, v nichž dosud většina působila. Jako náhrada za středoškolské vzdělání sloužily tzv. pokračovací kurzy, které byly určeny jak dívkám, tak chlapcům a měly návaznost na měšťanské školy. Výnosem č. 7155 z roku 1897 bylo umožněno ženám řádné i mimořádné studium na filosofických fakultách a o tři roky později i na lékařských fakultách. Na právnických fakultách bylo řádné studium pro ženy legalizováno až za první republiky (Malínská, 2005).

V letech 1805-1819 působil na pražské univerzitě Bernard Bolzano (1781-1848), matematik, logik, filosof, náboženský a sociálně etický myslitel, který byl v habsburské říši pravděpodobně první, který ve svých přednáškách zastával názor, že žena a muž jsou si rovni. Jelikož byl přesvědčen, že soudobá sociální a kulturní úroveň je nízká, neopomenul ve své přednášce „O povolání a důstojenství ženského pohlaví“, která byla určena mladým mužům, zdůraznit právo obou pohlaví na kvalitní vzdělání, rovnoprávnost a rovnocennost mužů a žen v rodině a ve společnosti. O práci žen, která je vykonávána v rodinách řekl, že má stejně velký význam jako práce mužů kteří jsou za ni placeni, a tak je nutné si žen vážit (Malínská, 2005).

Průmyslník a pokrokový liberál Vojta Náprstek (1826-11894) byl velkým stoupencem emancipace žen a demokratických ideálů. V roce 1863 se spolu s dalšími českými politiky zasloužil o vznik Městské vyšší dívčí školy v Praze, která byla šestiletá, vyučovalo se na ní v českém jazyce a byly do ní přijímány dívky, které ukončily šestý ročník národní školy. Tato škola byla první svého druhu v Rakousku. V roce 1865 vláda povolila založení první dívčí průmyslové školy, určené dívkám z nižších společenských vrstev, které platili minimální, nebo vůbec žádné školné (Malínská, 2005).

Významný český politik, který se zasadil o to, aby ženy studovali na vysokých školách, byl Tomáš Garrigue Masaryk (1850-1937). V mnoha svých článcích a přednáškách zdůrazňoval rovnocennost žen a vysvětloval, že ženy jsou s muži na stejné duševní úrovni a mají stejné právo v životě i před zákonem. Byl zastáncem umožnění ženám studovat na všech stupních škol, umožnit jim přístup do politiky a k profesnímu uplatnění. Podle něj se měly dívky vzdělávat v moderních a kvalitních

středních školách, na které by mohly navázat studiem na vysoké škole. Kritizoval vládu, že ponechala dívčí školství zcela v soukromých iniciativách, a i když byly některé učitelké ústavy zestátněny, tak to bylo jenom nepatrné množství z celkového počtu. Masaryk byl patrně jediný, kdo se podrobně zabýval kritikou nedemokratických myšlenkových proudů a analyzoval jejich pohled na konkrétní potřeby společnosti i jednotlivých vrstev. V jeho parlamentních projevech z let 1891-1893 můžeme najít, jak vyjadřoval konkrétní názory na reformu vzdělávacího systému. Zrovnoprávnění dívčího a chlapeckého vzdělávání bylo pro něj velmi důležité, nepochyboval totiž o tom, že mají stejný intelektuální potenciál. Vzdělávání žen považoval za důležitý prostředek k demokratizaci společnosti a nevyužívání takového potenciálu viděl jako obrovskou ztrátu pro celou společnost. Masaryk také ostře vystupoval proti katolické církvi, která argumentovala tím, že žena je především bytost nábožensky cítící, kdežto muž je bytostí rozumovou. Katolická církev měla v historii nemalý podíl na tom, že ženám a dívkám byla přisuzována pouze práce v domácnosti, podřízenost mužům a tím pádem i postavení ve společnosti. Masaryk kritizoval církevní názor, který se snažil nepravdivými argumenty udržet ženy na nižší duševní úrovni, a proto církev nepovažovala vzdělání dívek za potřebné. Například Magdalena Dobromila Rettigová (1785-1845) i významná česká spisovatelka Božena Němcová (1820-1862) se nejen zastávaly práv žen, ale byly přesvědčeny o tom, že by vzdělané ženy mohly zvýšit úroveň svých rodin a tím celého českého národa (Malínská, 2005).

1.2. Stát a jeho úloha v oblasti rovných příležitostí po roce 1989

„Česká - potažmo československá - společnost prodělala po roce 1989 velkou genderovou změnu – částečně ji ovlivnil nový politický režim a kapitalistická ekonomika a částečně také společenský vývoj, celoevropské trendy změn hodnot a rolí žen a mužů ve společnosti. Velký podíl na této změně mají i informační, vzdělávací a politické aktivity neziskových organizací zaměřených na prosazování rovných příležitostí žen a mužů a tenderu.“²

² APPELTOVÁ, Michaela, et al. *Gender a demokracie:1989-2009*. Praha : Gender studies, 2009. 113 s. ISBN 80-86520-64-1. str.8

Termín rovné příležitosti žen a mužů se využíval v souvislosti s neexistencí překážek v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. Podobně jako i jiné evropské země, zaznamenala česká republika nerovnosti, které vyplývali ze statistik a které se týkali hlavně vyšší nezaměstnanosti žen, než mužů, rozdělení trhu práce pro muže a ženy a rozdíly v platových i pracovních podmínkách. I když socialistický režim, na rozdíl od dnešních politiků, rozvíjel zařízení, která sloužila k péči o děti, přesto negativně ovlivnil postavení žen na trhu práce a naprosto se nezabýval odbouráváním genderových stereotypů, které tady po léta byly a naopak zdůrazňoval hlavní odpovědnost za rodinu i domácnost ženám. Změny byly zaznamenány i v názorech české veřejnosti na postavení žen a mužů ve společnosti, kdy se o toto téma začali zajímat lidé napříč generacemi a co bylo důležité, hlavně mladá generace. Ženy po převratu v listopadu 1989 příliš pomalu reagovali na změny, ke kterým došlo v oblasti podnikání a tak důležitá místa v produkci a obchodu obsadily muži a pokusily se ženy opět zatlačit do jejich bývalých pozic a rolí (Appeltoová, 2009).

„Vláda ČR se systematicky počala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to především nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její Akční platformy. Především proto byla počátkem roku 1998 ministru práce a sociálních věcí usnesení vlády č. 6 ze dne 7. ledna 1998 svěřena úloha koordinovat vnitrostátní politiku rovných příležitostí mužů a žen s tím, že ostatním ministrům bylo uloženo poskytnout mu náležitou součinnost. Současně bylo všem členům vlády uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast.“³

Jak uvádí Filadelfiová (2007) ve své výzkumné studii, i Slovenská republika se ve svých oficiálních dokumentech hlásí k principům rovných příležitostí žen a mužů, ale fakticky jsou rozdíly mezi pohlavími např. na poli zaměstnání velké. Rozdíly začínají tak jako v České republice už výběrem střední školy, kdy složení studentů

³ BEDNÁŘOVÁ, Helena, et al. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X. str.27

středních škol ukazuje, že na Slovensku je orientace dívek a chlapců zaměřena na rozdílné obory. Chlapci si častěji volí mezi odbornými učilišti, technickými obory, případně stavebnictvím, kdežto dívky si volí jako školu gymnázia a střední školy s maturitou. Více se orientují na sociální oblast a školství. Stejně rozdíly ve složení jsou i na vysokých školách, přičemž v celkovém počtu studujících mírně převažují ženy. Celkově tedy můžeme konstatovat, že ženy a muži na Slovensku mají přibližně rovnocenný vzdělanostní potenciál, ale rozdílnost výběru povolání začíná u nich už výběrem školy. Filadelfiová se ve své studii zaměřuje na občany po pětáctyřicátém roku a snaží se zjistit, jak je to na Slovensku s mírou zaměstnanosti a trhu práce, rozděluje ekonomickou aktivitu, odměňování, ale také nezaměstnanost. Všechny tyto aspekty hodnotí z pozice mužů, žen a věku. Dochází mj. k závěru, že nůžky se mezi pracujícími muži a ženami v podstatě otevírají dvakrát, jednou na začátku kariéry, jelikož kariéra ženy je velmi často přerušena z důvodu narození dítěte a následné péči o ně a pak podruhé na jeho konci. Na konci je to ve velké míře způsobeno rozdílným časem odchodu do důchodu pro muže a ženy. S postupem vyrovnávání této hranice se mohou zmenšovat i rozdíly v počtu pracujících, i když ženy po padesátce jsou někdy vytlačovány z aktivní účasti na trhu práce. Okolnosti na trhu práce i v rodinách, ale i ve společnosti ženám po pětáctyřicátém roku dávají malé šance na zaměstnání, nebo je z pracovního procesu úplně vytlačí. Rovněž uvádí, že se na Slovensku projevují výrazné rozdíly v účasti žen a mužů na trhu práce což dokazují statistické analýzy a výzkumné zjištění které uvádí. Také průzkumy veřejného mínění opakovaně ukázaly, že ženy jsou znevýhodňovány na trhu práce a naopak jsou upřednostňovány na pracovištích muži (Filadelfiová, 2007)

1.3. Rovnost a gender jak je chápána

„Rovnost lidí, tak jak ji chápeme dnes, vyplývá z přirozenoprávních koncepcí, formulovaných osvícenskými mysliteli. John Locke tehdejší přirozenoprávní postulát formuloval tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovni a nezávislí“. Jak ale upozorňuje Fredman, z příslibu liberální rovnosti byla vyloučena řada skupin, mezi nimi ženy, otroci, náboženské menšiny, černoši, cikáni, nemajetné třídy. Základní právo na svobodu a rovnost totiž příslušelo jednotlivcům pouze na základě jejich racionality, přičemž příslušníci uvedených skupin byli považováni za podřízené

*a iracionální subjekty. Nesporným přínosem osvícenství byla nicméně skutečnost, že se o rovnosti začalo reálně uvažovat a stala se součástí velkých současných filozofických traktátů. Znamenalo to totiž kromě jiného podnět i pro počínající feministické a jiná emancipační hnutí, aby začala volat po naplnění filozoficky vyřčených zásad.*⁴

Obecně můžeme tvrdit, že rovnost se v právních rádech zakotvuje současně s nástupem demokracie, jakožto moderního společenského zřízení. Rovnost ze své podstaty demokracie předpokládá. Je základní premisou skutečně fungující demokracie, jež respektuje lidská práva a je založena na fungování občanské společnosti.

Gender v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku a to „pohlaví“. Slovo Gender jako takové čeština v podstatě přijala a nepřekládá ho. My jako společnost, jsme také přijali určité role a společenské úkoly mužů a žen, jež původně vplynuly z jejich biologických vlastností, které se tvořily v lidské společnosti během staletí. Postupně se přetvořily v určitá společenská očekávání, které se někdy označují jako „generové role“ nebo „genderové stereotypy“. Jedním z nástrojů k prosazování materiální rovnosti mezi muži a ženami se nazývá „gender mainstreaming“. Gender mainstreaming ale není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti. Nezabývá se pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži.

S gender je často spojováno slovo diskriminace, a tady je často důležité určit, co je a co není diskriminace.⁵ Současné evropské zákonodárství přistupuje k diskriminaci v zásadě tak, že je nepřipustné zacházet s někým jakkoliv odlišně jen proto, že patří do obecně definované skupiny např. rasově, etnicky nebo pohlavím. Také je nepřipustné, aby se s některou touto skupinou zacházelo diskriminačně jenom proto, že je tak s ní zacházeno tradičně (Fialová, 2007).

⁴ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str.2

⁵ Diskriminace je jakákoliv situace, kdy se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu příslušnosti k určité skupině. Když mluvíme o diskriminaci, nemáme tím na mysli jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní. Rozlišování, které zatěžuje určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium, nebo na způsob jakým je tohoto rozlišení dosahováno.

V roce 2009 byl sválen dlouho očekávaný Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací - „Antidiskriminační zákon“, který je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj. V zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací (MPSVČR, Senát).

2. ROVNOST MEZI MUŽI A ŽENAMI V DOKUMENTECH

Pro Českou republiku stále ještě zůstává značně problematická implementace směrnic, které upravují rovné příležitosti mužů a žen v různých oblastech. Otázkou ale je, jestli při zakotvení rovnosti do právních nástrojů, bude rovnosti mezi muži a ženami docílena (Koldinská, 2010).

2.1. Od Ústavy k Evropské unii

První československá ústava z roku 1920 mezi jinými právy zaručovala rovnost mezi muži a ženami a ženám bylo přiznáno volební právo. Zaručením volebního práva ženám se Československo zařadilo mezi první evropské země, jež tak učinily. „*Téma rovnosti mužů a žen se dostalo do popředí filozofických i politických debat na českém, resp. československém území na začátku 20. století a nabylo na významu v období první republiky. Úsilí o rovnost mužů a žen se v tomto období snoubilo s úsilím o zakotvení demokracie a svobody v novém československém státě.*“⁶V oblasti právní úpravy se objevuje rovnost mužů a žen i v dokumentech nižší právní síly, než byla ústava. „*Ženy začali být chráněny před prací v šestinedělí, noční prací a některými typy těžkých prací např. v těžebním či hutním průmyslu. Postupně se ženám v období těhotenství a raného mateřství přiznala i některá základní sociální práva, např. právo na zabezpečení v rámci nemocenského pojištění, jež zahrnovalo i pojištění zdravotní.*“⁷Můžeme tedy říci, že v době mezi dvěma světovými válkami byly nejen prosazeny základní svobody a práva ženy a to právo volební, ale byly také položeny základní zvláštní sociální ochrany žen, jež v té době brali na zřetel nejen biologické vlastnosti žen, ale rovněž jejich sociální postavení v tehdejší společnosti.

„*Za to, že dnes můžeme hovořit o široce právně zakotvené rovnosti mezi muži a ženami, bezpochyby vděčíme vývoji mezinárodního práva v oblasti lidských práv, především ve druhé polovině 20. století. Je všeobecně známo, že mezinárodní úprava základních lidských práv začíná nabývat na významu poté, co lidstvo mělo za sebou*

⁶ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str.147

⁷ Tamtéž str. 150

zkušenost dvou světových válek a mezinárodní společenstvo došlo k závěru, že podobné hrůzy by se v lidských dějinách již neměly opakovat. Jako reakce na první světovou válku vzniká Liga národů, doprovázená vznikem Mezinárodní organizace práce (1919), po druhé světové válce se zakládá OSN (1945), Rada Evropy (1949) a v neposlední řadě rovněž Evropská unie (1957).“⁸

Základní lidská práva jsou zakotvena ve všech nejdůležitějších dokumentech již zmíněných organizací a to i přes četné rozdíly, které tyto organizace mezi sebou mají. Proto můžeme říci, že rovnost je považována za jedno ze základních lidských práv. Rada Evropy zakotvila v oblasti ochrany základních lidských práv a svobod jeden z neúčinnějších mechanismů jejich vymáhání, a to založením Evropského soudu pro lidská práva, který rovněž přijímá individuální stížnosti občanů členských států Rady Evropy. Proto lze říci, že Rada Evropy představuje svojí činností, především pak prostřednictvím Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, nepochybně jeden z nejdůležitějších možných pramenů materiální generové rovnosti. Vývoj právní úpravy rovnosti mezi muži a ženami na půdě EU dokazuje, že neustále dochází k posunu od filozoficko-právního uznání rovnosti jako jednoho ze základních společenských postulátů, přes zakotvení rovnoprávnosti do právních norem jak mezinárodních, tak národních, až k prosazování rovných příležitostí prostřednictvím politických nástrojů a k zavádění pozitivních povinností jednotlivých subjektů tak, aby ve své každodenní praxi prosazovala a uplatňovala rovnost, jejíž zachování je jednou z determinant demokratické společnosti (Koldinská, 2010; MPSVČR, 2002).

Silnou stránkou právní úpravy rovnosti mezi muži a ženami v právu EU je nepochybně závaznost dokumentů sekundárního práva a povinnost členských států požadavky stanovené směrnicemi implementovat do vlastního právního řádu. Naopak slabinu můžeme vidět v tom, že právo EU je příliš vázáno na model individuálních stížností a jeho prameny sekundárního práva dosud obsahují jen velmi málo proaktivních opatření (Koldinská, 2010).

„Rovný přístup k zaměstnání, povolání a přípravu na ně a kariéernímu postupu je upraven jak v antidiskriminačním zákoně, tak v zákoně o zaměstnanosti. Ustanovení

⁸ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.str. 23

upravující povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, upravuje rovněž zákoník práce. Zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání je pak upraven rovněž pro zvláštní oblasti, jako např. práce v ozbrojených silách, ve veřejné správě, přístup ke vzdělání apod., a to ve zvláštních právních předpisech.“⁹

2.2. Umožňuje česká právní úprava nastolení genderové rovnosti?

Ve stávající právní úpravě i praxi je velké množství nedostatků, které se týkají oblasti rovnosti a rovných příležitostí mužů a žen, ale musíme konstatovat, že z formálního hlediska Česká republika implementovala v podstatě všechny antidiskriminační směrnice. Byl vytvořen právní rámec, v němž se rovnost a zákaz diskriminace pohybují. Je to v první řadě Ústava a Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, zvláštní zákony, jež obsahují zvláštní ustanovení o rovnosti, především o zákazu diskriminace na základě pohlaví. To že Česká republika přijala diskriminační pravidla, můžeme považovat za jeden z důležitých kroků k materiální genderové rovnosti a také jako důkaz, že Česká republika potvrzuje své demokratické základy a navazuje na historii demokracie, jež práva žen prosazovala jako jeden ze svých nejdůležitějších elementů. Na druhou stranu stojí před českou společností ještě další a mnohem důležitější kroky které se netýkají ani tak změny práva, jako především změny společenského uvažování a postojů a to na každodenní bázi. V současné době praxe ukazuje, že je rozhodující přijmout princip rovnosti a nediskriminace jako základní složku demokratické společnosti, za kterou se česká společnost považuje (Koldinská, 2010).

V české republice existuje „Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů“ (dále jen Rada), která patří mezi stálé poradní orgány Vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001, po odborné, organizační a administrativní stránce zabezpečuje činnost Rady „Oddělení rovnosti žen a mužů“. Rada připravuje návrhy, které směřují

⁹ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 165

k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, projednává a doporučuje vládě základní směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí, stanovuje priority pro resorty na podporu realizace rovných příležitostí a identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže (Úřad vlády ČR, 2011).

Rada má své poradní orgány a s jejich součinností připravuje již zmíněné návrhy opatření, doporučení aj., které se týkají rovných příležitostí žen a mužů.

Mezi poradní orgány Rady patří:

- **Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro ženy a muže**, který má ještě dvě pracovní skupiny (mj. zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům právních předpisů v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, sleduje statistické údaje o rovných příležitostech žen a mužů v rámci institucionálního zabezpečení, nebo předkládá Radě návrhy opatření směřujících k zajištění institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů)
- **Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života** mj. zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům právních předpisů v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života
- **Výbor pro prevenci domácího násilí**
- **Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice**, byl zřízen ministrem pro lidská práva a zabývá se institucionálními, politickými a společenskými možnostmi prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice

Bohužel Rada nemá pravomoc ani kapacitu prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Neexistuje tedy žádná instituce, která by byla pověřena podporou rovného zacházení, připravovala nezávislé studie,

zveřejňovala nezávislé zprávy týkající se diskriminace a podávala doporučení k jakékoliv otázce týkající se diskriminace (Úřad vlády ČR, 2011).

3. PROFESNÍ DRÁHA ŽEN

Odlišnosti v profesní dráze žen a mužů jsou založeny na biologických rozdílech mezi pohlavími a z toho vyplívající životní funkce ženy jako matky. Životní cíle a profesi podřizuje v určité části svého života mateřství a rodině. Tato představa o specifické úloze ženy, tak jak ji vnímá většinová společnost, se nelíbí mnoha feministkám, ale je natolik zakořeněná a společností přijímaná, že se promítá do orientace a profesní volby už u mladých dívek. Při výběru svého povolání se dívky dříve rozhodovaly podle tradice, která určité profese přisuzovala jako výhradně ženské, nebo mužské. Očekávaly od svého budoucího povolání především spokojenost a finanční stránka u nich nehrála tak výraznou roli. Proto jsou dnes některá povolání, která jsou tzv. feminizována, jako např. odvětví školství, zdravotnictví, nebo administrativa, kde při pohledu na složení zaměstnanců jasně vidíme, že je větší podíl žen než mužů.

Tento pohled na výběr povolání se postupem času proměnil a dnes je samozřejmostí, že dívky studují školy, na kterých byli ještě donedávna studenti pouze chlapci. V současnosti už při výběru povolání, resp. výběru školy, se mladí lidé zajímají o možnost uplatnění na trhu práce po ukončení studia, možnost vycestovat a studovat v cizině a také finanční otázka je na jednom z předních míst žebříčku při takovémto rozhodování. Je to určitě dáno tím, že dnešní děti a mladí lidé, jsou potomky rodičů, kteří už měli možnost ovlivnit výběr svého povolání podle svých přání a tudíž je to pro ně samozřejmostí.

3.1. Kariéra

Co se týká kariéry většiny žen po narození dítěte, vnímají její přerušování jako samozřejmost, jako daň za to, že mají dítě. Často opakovaně odcházejí ze svého pracovního postu na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou, i když si uvědomují, že tím něco ze své pozice ztrácí. Proto můžeme říci, že žena po návratu do zaměstnání jako by opět profesně začínala, zvláště pokud byla s dítětem doma delší dobu. Je nucena přizpůsobit své profesní nároky péči o děti a rodinu, čímž se její pracovní postup odkládá na pozdější dobu. Pokud se žena rozhodne mít rodinu a vychovávat děti,

dosahuje vrcholu kariéry daleko později než muž, který pokud se rozhodne něčeho dosáhnout, stoupá po profesním žebříčku nahoru bez toho, aby byl nucený na nějaký čas odejít ze své pozice.

„Ohled na děti a jejich prospěch brání ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům. Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v povolání.“¹⁰

Dokladem toho, že ženy se bojí přijímat vyšší posty, jsou nízké počty žen ve vedoucích funkcích, ale nedomnívám se, že je to jenom otázka diskriminace, protože ženy mají nižší nároky na postavení a svou seberealizaci, kterou konfrontují s potřebami rodiny. Neusilují o povolání a zaměstnání, která vylučují nebo podstatně znesnadňují založení rodiny a v tom je možná jedna z příčin nízkých aspirací na nejvyšší pozice. I když jsou mezi ženami výjimky, kdy se dobrovolně rozhodnou pro kariéru, než mít dítě. Průměrný věk žen, které mají své první dítě, se posunul k třicátému roku věku a toto umožňuje ženám nastartovat svoji kariéru ještě před přerušением profesní dráhy a tudíž se přiblížit mužským modelům (Havlová, 1996).

Pokud ženy svoji kariéru startují bezdětné a bez dlouhodobého partnerského vztahu, zaměřují se především na pracovní výsledky, což je natolik zaměstnává, že na hledání partnera a ani na plánování rodiny nemají čas. Problémem proto pro ně není rozhodnutí, zda založit rodinu, ale kdy. Vysoce angažované ženy, které již dosáhly určitého postavení ve své profesi, si kladou otázku, jaký vliv bude mít mateřství na jejich kariéru, a porovnávají se s mužskými kolegy. Výsledkem tohoto uvažování může být rezignace na kariéru a přesvědčení, že v takto nastaveném konkurenčním prostředí není pro ženu s rodinou možné obstát a udržet krok.

3.2. Slad'ování pracovního a rodinného života v ČR

„Slad'ování rodinného a pracovního života, zejména u rodin s dětmi do 6 let věku, je závislé na možnosti volby výše úvazku a flexibilních formách práce. V ČR využívalo v roce 2010 částečných úvazků 6,6 % osob, za posledních 10 let nedošlo k významnému

¹⁰ HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6. str. 87

zvýšení počtu částečných nebo jiných alternativních úvazků. Alternativní úvazky jsou nejméně využívány u žen s dětmi do 2 let věku, v tomto období ale obecně převládá ekonomická neaktivita žen. Alternativní formy úvazku už nejsou tak časté u matek s dětmi do 14 let. Samotní zaměstnavatelé jsou k pozměněným formám úvazků nakloněni spíše u mladých matek s dětmi do zhruba 5 let. Rodičovskou dovolenou využívají zejména ženy, jen mizivé množství mužů využilo za posledních 10 let tuto možnost (statisticky nevyčíslitelný údaj).¹¹ Konflikt práce a rodiny je považován za problém pouze žen nejen na úrovni profese-veřejnosti a instituce resp. pracoviště, ale i samotnými ženami, které vztah rodiny a práce ve svém životě řeší. „Výzkumy ukázaly, že ženy jsou nuceny vytvářet různé individuální strategie harmonizace práce a rodiny v životě právě proto, že nejsou vytvořeny mechanismy, které by zároveň s možností rodinu a práci skloubit automaticky nesnižovaly jejich status.“¹² „Zjednodušení procesu harmonizace práce, rodiny a soukromého života nenahrává ani fakt, že průměrná pracovní doba v České republice patří k jedné z nejdelších v Evropě. Zvláště pak v určitých profesích (odborní vysoce kvalifikovaní pracovníci, manažeři, aj.) je pak patrný silný tlak na výkon, pracovní nasazení a angažovanost v práci.“¹³

3.3. Flexibilita na trhu práce

V dnešní době se čím dál častěji hovoří o možnosti flexibilní formy práce, která má v první řadě umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním sladit jejich osobní a pracovní život. Tyto formy uspořádání se dávají do souvislosti pouze s rodiči malých dětí, nebo s osobami které se starají o staré, nebo závislé osoby. Taková úprava se může týkat jak úpravy pracovní doby, tak pracovního místa. Do flexibilní práce můžeme řadit např. job-share (sdílené) pracovní místo, pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní úvazek, nebo částečnou práci z domova atd. Práce z domova je pro zaměstnavatele výhodná, protože šetří náklady na pracovní prostor, techniku apod., může znamenat

¹¹ SVATOŠOVÁ, Michaela. Možnosti sladování pracovního a rodinného života v České republice podle průzkumu Českého statistického úřadu. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW: <<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

¹² ČERMÁKOVÁ, M., et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. 1st ed. Národní kontaktní centrum-Ženy a věda SÚAV ČR 2002. 141 s. ISBN 80-7330-013-3. str. 29

¹³ DUDOVÁ, R., et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1st ed. 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4. str. 49

větší výkonnost pracujících, kteří jsou více motivováni a lépe si rozvrhnou čas, a tím také mohou mít vyšší kvalitu odvedené práce. Česká zákonná úprava umožňuje tři formy flexibilní pracovní doby: pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období (Jachanová Doleželová, 2007). Například rozvržení pružné pracovní doby, kdy začátek a konec si volí zaměstnanec sám, ale délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Takovou pracovní dobu si musí oba subjekty dohodnout v pracovní smlouvě, nebo jejím dodatku a vždy by měla mít písemnou podobu (Gender studies, 2011).

Některé z již zmiňovaných flexibilních forem jsou běžné, jako např. poloviční úvazek, ale například job-sharing (obsazení jedné pracovní pozice dvěma zaměstnanci či zaměstnankyněmi), nebo job-splitting (jeden úvazek je rozdělen na dvě části, z nichž každou vykonává jeden z kolegů či kolegyní) tak běžné není. Spíše se o takové možnosti mluví jako o možné variantě, která by se mohla realizovat, bylo-li by potřeba. Zástupci firem konstatují, že taková varianta je pro ně nezajímavá a raději upřednostňují zastupitelnost jednotlivých pozic, což jim umožňuje zvládat určité výjimečné situace. Výjimečně by s tímto řešením souhlasili v případě, že by know-how takového člověka bylo vysoké a pro zaměstnavatele nenahraditelné, ale i tak by to bylo možné pouze na omezenou dobu. Naopak zkrácené úvazky jsou poměrně častým řešením, týkající se však převážně matek, které jsou ochotné pracovat i víkendu, kdy mají zajištěné hlídání pro svoje děti. To umožňuje firmě pokrýt víkendový provoz, který není tak oblíbený. Práce zkrácený úvazek chápou někteří lidé jen jako dočasné řešení, které souvisí s konkrétní životní situací, jako např. už zmiňovanou rodičovskou dovolenou, nebo péči o osobu blízkou. Dlouhodobé využívání zkráceného úvazku podle odborníků není vhodné z toho důvodu, že stagnuje profesní rozvoj a zaměstnanec má tendenci se finančně podceňovat. Pokud je práce na částečný úvazek dobrovolná a pokud existuje adekvátní legální ochrana, pak je takováto forma práce velmi vhodným prostředkem k rozdělení času mezi práci a jiné aktivity (Jachanová Doleželová, 2007; Machovcová, 2007).

Téma flexibilních pracovních úvazků řeší většinou firmy, jejichž zaměstnanci jsou převážně ženy a to ve věku, kdy zakládají rodiny. Ovšem pro některé ženy je návrat do zaměstnání obtížnější i po uplynutí tří popřípadě čtyřleté rodičovské dovolené

z důvodu špatné dopravní dostupnosti, kde bariérou je čas strávený dojížděním. A to hlavně z toho důvodu, že pracovní doba zařízení služeb péče o děti často nekoresponduje s pracovní dobou zaměstnankyň. To může být jeden z důvodů, proč se firma rozhodne založit podnikovou mateřskou školku, nebo možnost hlídání dětí svých zaměstnanců. Takové řešení se ukazuje pro firmu jako výhodné řešení, neboť zaměstnanci využijí čas, který by věnovali cestě do jiného podobného zařízení k práci pro zaměstnavatele.

Obecně platí, že ženy na rodičovské dovolené se zapojují do pracovního procesu jen výjimečně. Částečně je to pravda, ale musíme se podívat na to, že většinou jim v tom brání neexistence částečné rodičovské dovolené, částečných úvazků i zažitá představa o výchově dětí, totiž, že žena má být s dítětem doma co nejdéle. Zkrácení úvazku, nebo jakákoliv úprava pracovní doby je vždy na úkor snížení ohodnocení, konkurenceschopnosti, a možnosti postupu na vyšší pozice v rámci daného pracoviště. Dohoda na jiných podmínkách je sice možná, ale v takovém případě už není pracovní výkon ženy vnímán jako plnohodnotný ve srovnání s jinými pracovníky. Ženy matky by se rády vrátily na trh práce dříve než po třech letech, z důvodů rodinných financí, ale také možnosti pokračování v budování kariéry a kontakt s dospělým kolektivem. Pro podniky které umožňující částečné úvazky je toto výhodné už jen z důvodu, že udržují kontakt se zaměstnankyněmi, které se později mohou bez větších problémů vrátit na své pracovní místo (Havlová, 1996).

„V představách o vztahu žen k povolání a rodině přetrvávají četné mýty, kterým empirická zjištění dávají jen málo za pravdu. Většina žen by totiž nepreferovala omezení životní dráhy na domácnost a rodinu ani tehdy, jestliže by nebyla vystavena ekonomickému tlaku. Představa o přání většiny žen zůstat doma a pečovat o muže, který je tradičním živitelem rodiny, je představou jiné, vzdálené historicko-sociální situace. Současná ženská populace je vzdělaná a zaměstnání pro ni znamená uplatnění znalostí a schopností, které v rodině není možné, vstup do nových a zajímavých mezilidských vztahů a získání vlastního sociálního statusu, který už není pouhým odleskem statusu manželova.“¹⁴

¹⁴ HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6str. 92

Zároveň si ale ženy uvědomují, jejich nezastupitelnou úlohu coby matky v péči o děti a proto tomu také podřizují své profesní aspirace a občas na vzestup ve své kariéře rezignují. K návratu a k budování kariéry se tedy ženy matky vracejí až kolem čtyřicátého roku, kdy jsou děti samostatné, resp. nejsou závislé na celodenní starosti o ně a ony se mohou naplno věnovat svému povolání.

3.4. Mzdové nerovnosti

Rozdíl v odměňování mužů a žen představuje celosvětový problém, který je třeba odstranit už proto, aby pracovní pozice byly obsazovány kvalitními a kvalifikačně vybavenými zaměstnanci, bez ohledu na pohlaví. Uplatnění a kvalifikace žen je často podhodnocována a mužům se již dopředu připisuje důležitost a zodpovědnost bez ohledu na zjišťování kvalifikace.

„Podle zprávy Světového ekonomického fóra za rok 2010 o rozdílech v postavení mužů a žen v korporátním sektoru, uvedlo 58% oslovených firem v České republice na otázku, zda monitorují rozdíly v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň na stejných pozicích, že u nich žádné nerovnosti v platech nejsou. V 17% případů firmy sledovaly platové rozdíly a zaváděly opatření pro jejich vyrovnání a stejné procento firem odpovědělo, že monitorování platových nerovností není momentálně součástí firemní strategie.“¹⁵

Zaměříme-li se na mzdy, zjistíme, že v oborech kde jsou ženy zastoupeny podílem pouze okolo 10% vedoucích pracovníků, jejich plat dosahuje 70% platu jejich mužských kolegů, přičemž však jejich pozice je z hlediska klasifikace zaměstnání hodnocena jako srovnatelná. Za posledních několik let podíl žen, které pracují na vedoucích pozicích, nebo ve vrcholném managementu firem výrazně vzrostl oproti minulým létům, ale rozdíly v platech mužů a žen se udržel na stejné úrovni. Rozdíl v platech mužů a žen na těchto pozicích je nejvýraznější. Mám za to, že měřítkem výkonu a tudíž i platového ohodnocení by měly být průkazné výsledky práce a ne např. doba strávená v práci nebo množství přesčasových hodin. Jsou ovšem obory, kde jsou

¹⁵ KOTKOVÁ, Anna. Rovnost v odměňování z Evropské perspektivy. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

ženy zastoupeny ve vedoucích a řídicích pozicích většinovým podílem, jako např. v oblasti školství, obchodu a služeb, restauracích a hotelích, zdravotnictví, ale zde je však mzdová nerovnost řádově ještě výraznější. Jeden z důvodů může být ten, že je silná tendence udržet v takových „feminizovaných“ oborech mužskou pracovní sílu, která je obecně hodnocena jako výkonnější a stabilnější. Taková míra nerovnosti ve mzdách ukazuje na malou hodnotu argumentů, mužů a žen podle oborů a pozic. Ženy jsou nuceny smířit se s jistou reálnou nerovností na trhu práce a preferováním mužských kandidátů při obsazování určitých pracovních pozic. Stačí jim formální, legislativní rovnoprávnost a tomu přizpůsobují své ambice (Kotková, 2011).

„Odbourávání rozdílů v odměňování žen a mužů je pozitivní pro zaměstnavatele i zaměstnané. Firma si lépe získá a udrží nejkvalitnější pracovní potenciál. Spravedlnost v ohodnocení vytváří atmosféru důvěry a pozitivní pracovní prostředí. S tím souvisí zvýšená produktivita a konkurenceschopnost. V neposlední řadě přispívá politika rovného odměňování k dobrému jménu a image firmy v očích veřejnosti a médií, potažmo akcionářů a akcionářek a dalších klíčových osob a institucí.“¹⁶

¹⁶ KOTKOVÁ, Anna. Rovnost v odměňování z Evropské perspektivy. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

4. MLADÍ LIDÉ A GENDER

Fakt, že jedinec začíná vnímat rozdílnost pohlaví, je patrná už v raném dětství. Kulturně a historicky vytvořený model rodiny, ve které jsou dané genderové role, tj. že každý člen rodiny má své místo, které je spjaté s pohlavím, si dítě osvojí jako samozřejmost a do určitého věku si je ani neuvědomuje, ale je jimi ovlivňováno. Rozdělením práce na tzv. mužské a ženské, je v mnoha domácnostech určeno tradičním způsobem a je přijímáno všemi členy domácnosti jako přirozené. Tím rodiče, i když nevědomky, podporují u svých dětí rozdílné vnímání ženské a mužské role v rodině, to znamená, jak se má muž či žena chovat, vypadat a co má cítit. Stejně tak je později přístupováno k výběru povolání, pro které se mladí lidé rozhodují. Jsou povolání, která se automaticky připisují jako vhodná ke studiu dívkám, nebo chlapcům. Například vnímání společnosti, že technické, nebo matematické obory jsou vhodnější pro chlapce a obory využívané ve službách nebo v sociální péči zase pro dívky. Proto je důležité, aby se mladá generace zamyslela nad rovným postavením mezi muži a ženami a aby jenom nepřejímala modely, které společnost nastavila. Dnešní mladá generace nekopíruje model rozdělení rolí ve svých původních rodinách, ale přechází na modernější způsob soužití, a to, že není striktně určeno, jakou práci vykonává muž a jakou žena. Může to být dáno tím, že se stále více mluví o emancipaci žen a tak to mladá generace také vnímá.

4.1. Postoje mladé generace

V roce 2008 byl proveden kvantitativní výzkum, který provedla společnost IPSOS Tambor pro Gender studies a jeho cílem bylo zjistit postoje mladé generace k problematice rovnosti mezi muži a ženami. Projekt byl zaměřen na oblast pracovních vztahů. Cílovou skupinou byli mladí lidé ve věku 15 až 29 let a celkem se zúčastnilo 1539 respondentů. Výzkumem bylo zjištěno, že velká většina mladých lidí se domnívá, že v ČR existuje diskriminace. Ženská část respondentů má za to, že nejvíce diskriminace zažívá v zaměstnání, jak už při hledání zaměstnání, tak při obsazování pracovních pozic a mzdovém ohodnocení. Naopak muži se cítí diskriminováni z důvodu věku a pracovních zkušeností. Očekávají od svého

zaměstnání, že je bude bavit, naplňovat a jejich příjmy budou takové, aby jim pokryly veškeré náklady. Mají za to, že největší úspěch v práci jim přinese to, že budou pracovití a také kladou důraz na vzdělání, které by jim mělo zajistit lepší pracovní pozici (Gender studies, 2011).

Už v tomto věku si ženy uvědomují, že jsou určité faktory, jako třeba mateřství a následná péče o dítě, které částečně brzdí jejich kariéru, což jejich mužští kolegové ve většině případů nemusí řešit. Na to navazuje problém nedostatečné nabídky možností práce z domova, flexibilní pracovní doba, nebo práce na částečný úvazek, který by v budoucnu mladí lidé rádi využívali a očekávají, že po takovém typu práce bude větší poptávka. Celkově by mladí lidé ocenili větší flexibilitu v zaměstnání a vstřícnost zaměstnavatelů k úpravám pracovní doby.

Z výzkumu také vyplynulo, že muži často preferují tradiční model rodiny, kdy muž má za úkol postarat se o rodinu a žena se stará o domácnost a výchovu dětí. Naopak ženy preferují rovnocenné rozdělení rolí, jak v zaměstnání, tak v rodině. Více jak polovina dotázaných mužů uvedla, že neplánují zůstat s dítětem doma, kdežto ženy chtějí zůstat s dítětem doma co nejdéle. Vedle rodinných hodnot má pro současnou mladou generaci velký význam i úspěch v profesionální sféře života. Tři čtvrtiny mladých lidí považuje ve svém životě za velmi důležité získat zajímavou a užitečnou práci. Pro ženy, které mají nižší vzdělání, je prioritou rodina a klidný život bez rizik, naopak vysokoškolačky mají podobné životní preference jako muži. Pro ty je v životě důležité mít hodně peněz, mít čas na vlastní koníčky a dosáhnout uznání (Gender studies, 2011).

Tabulka 1: Hlavní zjištění – Pohled mužů a žen

Postoje mladých lidí k problematice rovnosti mužů a žen

Muži

Diskriminace kvůli věku

Lepší postavení na trhu práce

Ženy

Diskriminace v zaměstnání

Diskriminace žen s dětmi



Zdroj : <http://www.genderstudies.cz/publikace/vyzkum.shtml> 2008

5. GENDER VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Ministerstvo vnitra provedlo na začátku roku 2011 dotazníkové šetření, s cílem zmapovat lidské zdroje a jejich politiku v ústředních správních úřadech. Dotazování se týkalo počtu zaměstnanců, genderového složení, platu, fluktuace, diverzity, ageingu, motivace a konkrétních HR politik v sektoru státní správy. Dotazovaná byla všechna ministerstva v ČR a další úřady v čele s Úřadem vlády, které spadají pod ústřední správní úřady. Výsledky šetření vydalo v dubnu 2011 Ministerstvo vnitra Odbor veřejné správy pod názvem „Lidské zdroje v ústředních správních úřadech“. Z tohoto výsledku mě zajímaly konkrétně ženy na vedoucích pozicích (Velčovský, 2011).

„Přestože ve státní správě pracuje 60 % žen a 40 % mužů, toto rozložení se neodráží na vedoucích pozicích. Ty zaujímají ženy pouze ve 34 %, přičemž je patrná tendence čím vyšší pozice, tím méně žen (žena vedoucí oddělení 40 %, ředitelka odboru 30 %, ředitelka sekce 14 %, náměstkyně 9 %). Při promítnutí analýzy věku žen vyplyne ještě jedna souvislost – čím vyšší pozice žen, tím nižší jejich věk (vedoucí oddělení a ředitelka odboru průměrně 47 let, ředitelka sekce 39 let a náměstkyně 41 let; u mužů je věk na většině pozic srovnatelný – 46 let).“¹⁷

Byť by se mohlo zdát, že takzvaně „tabulková místa“ budou obsazována a hodnocena stejně není tomu tak. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, tak jen cca čtvrtina z dotazovaných úřadů, má vypracovanou strategii rozvoje lidských zdrojů. Ostatní úřady se managementu lidských zdrojů věnují spíše nepřímo, převažuje praktická personalistika a vzdělávání. Jako motivační prvek se stále využívá především finanční stránka a možnost dalšího vzdělávání, což není vždy bráno zaměstnancem jako motivační, spíše že zaměstnavatel investuje do svojí pracovní síly, kterou bude posléze využívat (Velčovský, 2011).

¹⁷ VELČOVSKÝ, Václav. Gender pay gap ve státní správě. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

6. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V PŮSOBNOSTI MO

Lidský potenciál armády tvoří v převážné míře muži, kteří donedávna přicházeli do tohoto prostředí v mladém věku povinně, jako vojáci základní služby. Ženy pracovaly v té době u armády jako podpůrná síla, převážně na místech se zdravotní specializací, nebo logistiky. Proto když se v roce 2005 stala armáda profesionální, začaly přicházet ženy do armády ve větší míře a na místa a funkce, která byla do té doby obsazována výhradně muži. Jsou místa, která jsou pro ženy méně vhodná, ale i tak by jim mělo být umožněno na takové pozici pracovat, když se pro to rozhodnou. Jediným měřítkem při výběru vhodného kandidáta na obsazení takového místa by měla být pouze fyzická připravenost, splnění vzdělání a další stanovená kritéria. To, že na vedoucích místech odborů a dalších postech nepracují ženy, nebo v malé míře, nemusí vždy znamenat, že o takovou pozici nemají primární zájem, ale to, že při výběru jsou upřednostňováni muži, kterým se přisuzuje větší razance a velitelská schopnost.

6.1. Služební pomůcka

Na základě rozhodnutí ministra obrany, které bylo uveřejněno v RMO¹⁸ č. 29/2002 Věstníku – Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany, byla vydána služební pomůcka Rovné zacházení s muži a ženami, kterou v březnu roku 2003 vrchní velitel personální sekce Ministerstva obrany (dále jen MO) schválil a podepsal. Je určena všem příslušníkům rezortu MO na všech pracovištích a pracovníkům odborových organizací působících v tomto rezortu. Účelem této pomůcky je napomoci k jednotné realizaci uvedeného rozkazu z hlediska použití terminologie, konkrétních podmínek a potřeb rezortu MO. Dále obsahuje návod pro vedoucí zaměstnance jakou prevenci zvolit, aby na pracovištích, která jim podléhají, nedocházelo k porušování zásady rovného zacházení s muži a ženami, včetně všech forem nežádoucího chování které souvisí s pohlavím. Vedoucí zaměstnanci mají za úkol

¹⁸ Rozkaz Ministra obrany č.29/2002_Priority a postupy rezortu Ministerstva obrany (MO) při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen“ na rok 2011

provádět pravidelné školení, na kterém jsou objasňovány zásady rovného zacházení s muži a ženami a rozebírají se konkrétní případy které se staly v rezortu MO resp. o kterých se ví, že se staly. S ohledem na nově příchozí zaměstnance by tato školení měla být prováděna pravidelně, neboť povědomí o rovném zacházení je třeba rozšiřovat. Metodickou pomoc včetně mezinárodních dokumentů zajišťuje personální sekce MO. Součástí Kanceláře Generálního štábu je Otevřená linka armády, která slouží jako zpětná vazba pro Náčelníka Generálního štábu a toto pracoviště odborně a metodicky řídí oddělení které je určeno pro komunikaci s veřejností (MOČR, 2011).

Ve vydané služební pomůcce (Služební pomůcka Pers-51-1) jsou stanovené možné postupy při zjištění případu diskriminace a nemusí se jednat jenom o diskriminaci na základě pohlaví, ale i diskriminační chování k jednotlivci kvůli jeho manželskému nebo rodinnému stavu, nebo povinností k rodině, které se může za určitých okolností považovat za nezákonné. Při zjištění jakéhokoliv diskriminačního jednání, nebo byla-li poškozeným podána stížnost, je nutné konkrétní případ důkladně prošetřit a postupovat podle ustanovení předpisu Kontrolní činnost v působnosti MO. Postižená osoba, která je ve služebním poměru a byla diskriminována na základě pohlaví, má právo domáhat se nápravy podle Zákona 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.¹⁹ U občanského zaměstnance se postupuje podle Zákoníku práce 262/2006 Sb. Součástí Pomůcky jsou uvedené sankce, které hrozí jak vojákovi z povolání, tak občanskému zaměstnanci který se takového jednání dopustil.

6.2. Priority a postupy rezortu MO

Rezort MO má k prosazování principu rovnosti mužů a žen zpracován vnitřní předpis, je jím rozkaz ministra obrany ČR č. 29/2002 Věstníku MO (RMO). Nedílnou součástí tohoto opatření je i dílčí/pracovní dokument „Priority a postupy rezortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen“, který je RMO zastřešen a je každoročně operativně aktualizován.

Pro rok 2011 bylo mj. stanoveno vytvářet právní předpoklady rovných příležitostí mužů a žen v rezortu MO, což zahrnuje průběžně revidovat platné zákony a vnitřní

¹⁹ § 2 odst. 5 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 254/2002 Sb

předpisy, a pokud bude shledán rozpor s principem rovných příležitostí mužů a žen, tak navrhnout jejich upravení, doplnění nebo změnu. Dále zvyšovat úroveň právního vědomí v oblasti rovných příležitostí, což znamená seznámit formou školení všechny vedoucí zaměstnance/zaměstnankyně MO, odborné zaměstnance/zaměstnankyně MO a občanské zaměstnance/zaměstnankyně s rezortním opatřením k prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Při zajišťování odborných materiálů k takovým školením mohou školitelé spolupracovat s Personální sekci MO, případně s nevládními organizacemi,²⁰ které se zabývají přímo danou problematikou. Do velitelské přípravy a na velitelské shromáždění jednotlivých stupňů zařadit problematiku rovných příležitostí, včetně potlačování genderových stereotypů a genderově nekorektního vyjadřování. Zveřejňovat informace které se týkají působení žen v zahraničních operacích, zveřejňovat odborné i populární články zaměřené na rovné příležitosti pro muže a ženy v ozbrojených silách, případně články rozšiřující právní vědomí v otázce rovných příležitostí. K tomu slouží měsíčník MO ČR A-Report, webové stránky MO, nebo celostátní média (MOČR, 2011).

V tomto dokumentu je stanovena k jednotlivým úkolům odpovědnost, součinnost a termín plnění, dále je pak vedoucím pracovníkům/pracovnicím MO v rámci plnění priorit a postupů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen nařízeno kontrolovat opatření která byla vydána a zjištěné informace předkládat náměstkovi ministra obrany. K posílení ochrany lidských práv v rezortu MO byla v roce 1997 zřízena pozice hlavního inspektora ochrany lidských práv, který patří pod Inspekci ministra obrany, je v současnosti i ředitelem odboru ochrany lidských práv Inspekce ministra obrany. Do jeho působnosti patří:

- Koordinování realizace vydaných úmluv o lidských právech a základních svobodách, případně přijatých závěrů mezinárodních orgánů
- Zastupování MO v Radě vlády ČR pro lidská práva, jimž je stálým členem
- Řízení zástupců rezortu v jejich výborech

²⁰ Český helsinský výbor, Fórum 50 %, Gender Studies, o.p.s., proFem , Aperio Nadace Open Society Fund Praha atd.

- Řešení stížností občanských zaměstnanců i vojáků z povolání, kteří se na něj mohou obracet mimo služební postup podle čl. 18 Základního řádu ozbrojených sil České republiky
- Provádění kontrol v oblasti aplikace ochrany lidských práv
- Zpracování stanovisek, analýz a podkladů pro vládní organizace které se podílejí na ochraně lidských práv (MOČR, 2011).

V rezortu MO pracuje od roku 2002 „pracovní skupina k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami“, která je poradním a iniciačním orgánem ředitele sekce personální – personálního ředitele MO. Pracovní skupině předsedá koordinátorka rovných příležitostí žen a mužů (gender focal point), v organizační struktuře sekce personální MO je začleněna do přímé podřízenosti personálního ředitele. Pracovní skupina má svůj statut a jednací řád a je složena z dvanácti členů vybraných zástupců organizačních celků MO. Pracovní skupina na základě získaných poznatků doporučuje aktualizaci rezortních opatření, navrhuje úpravu ustanovení rezortních opatření v souladu se zásadními změnami nebo aktualizací programového dokumentu vlády ČR „Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovnosti mužů a žen“. Skupina v rámci řešení vybraných úkolů spolupracuje s Rezortní komisí pro prevenci sociálně nežádoucích jevů a z vlastní iniciativy může plnit i jiné úkoly, jako například připravovat nové návrhy, které by směřovaly k prosazení a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, ale jedině v případě, že by nebyly v rozporu s posláním pracovní skupiny a s jednacím řádem (MOČR).

7. VOJENSKÝ PROFESIONÁL 2004

Sekce personální podpory Ministerstva obrany ČR spolu s agenturou STEM provedla v roce 2004, do dnešního dne poslední, reprezentativní výzkum s názvem „Vojenský profesionál 2004“, jehož se zúčastnilo 906 respondentů z řad vojenských profesionálů AČR. Dotazováni byli všechny hodnostní stupně základen pozemních sil, specializovaných sil, vzdušných sil, síly podpory a výcviku, logistika a zdravotní specializace. Pokud se ve výzkumu mluví o vojácích profesionálech, nejsou to profesionální vojáci, jak je známe dnes, neboť armáda se stala profesionální až od 1. ledna roku 2005. Respondenti v dotaznících odpovídali na otázky týkající se prestiže vojenského povolání, postavení vojáků z povolání ve společnosti a zvláštní pozornost byla věnována ženám-vojákyním a jejich postavení v armádě (MOČR, 2011).

7.1. Výzkum Ministerstva obrany ČR

Tabulka 2: Více žen do armády? Spíše NE.

Myslíte si, že by v Armádě České republiky mělo sloužit více žen než dosud? (2000): Myslíte si, že by v Armádě České republiky mělo sloužit více žen? (1996): Myslíte si, že vojenské povolání je vhodné pro ženy?	VZP				
	1996	2000	2002	2003	2004
určitě ano	24	22	26	20	6
spíše ano	29	36	44	30	28
spíše ne	41	33	24	31	45
určitě ne	6	9	6	19	21

Zdroj: Výzkum AČR 2004 str. 2

Jedna z hlavních položených otázek byla, jestli si respondenti myslí, že by v armádě mělo sloužit více žen než dosud. Z dotazníku vyplynulo, že přibývá vojáků, kteří nechtějí zvyšování počtu žen v armádě a myslí si, že vojenské povolání není vhodné pro ženy. Ukázalo se, že mají vojáci strach z propouštění a při obsazování volných míst by pro ně byly nově přichozí ženy konkurencí. „Podpora myšlenky,

že by mělo v armádě sloužit více žen než dosud, je nejčastěji vyslovován ženami (48% „ano“, 52% „ne“) než muži (31% „ano“, 69% „ne“).²¹

Co se legislativy týká, tak výrazná většina vojenských profesionálů si myslí, že má armáda dostatečné právní prostředky na ochranu rovného postavení mužů a žen, i když více jak polovina si myslí, že nejsou třeba, jelikož je ve služebním poměru rovnoprávné postavení obou pohlaví. Vnímají své postavení jako rovnoprávné a není proto třeba upřednostňovat ženy i v oblastech, kde mají dosud nízké zastoupení. S tímto tvrzením ovšem nesouhlasí většina žen ve služebním poměru a musíme jim dát za pravdu, pokud se podíváme na základní velitelské stupně v AČR tak nejsou ženy dlouhodobě zastoupeny v žádné velitelské pozici, ani pozici zástupců - brigád, základen a velitelství, až na úrovni útvarů, čet a rot je zastoupení lepší, ale z hlediska procent je to nepatrné ve srovnání s muži a má tento počet, což je horší, klesající tendenci (MOČR, 2011).

Tabulka 3: Základní velitelské stupně AČR

k 15.1.2011	Velitelé velitelství a jejich zástupci		Velitelé brigád, základen, ředitelství a jejich zástupci		Velitele útvarů a jejich zástupci Velitelé letky (nesam.propporu) a jejich zástupci				Velitelé čet, rot, družstev a jejich zástupci	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
tj. 5% žen	9	0	75	0	214	2	120	4	1754	104
k 15.1.2010	Velitelé velitelství a jejich zástupci		Velitelé brigád, základen, ředitelství a jejich zástupci		Velitele útvarů a jejich zástupci		Velitelé letky (nesam.propporu) a jejich zástupci		Velitelé čet, rot, družstev a jejich zástupci	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	Muži	ženy	muži	ženy
tj. 5,68 žen	9	0	76	0	202	2	166	3	2067	144
2008	Velitelé velitelství a jejich zástupci		Velitelé brigád, základen, ředitelství a jejich zástupci		Velitele útvarů a jejich zástupci		Velitelé letky (nesam.propporu) a jejich zástupci		Velitelé čet, rot, družstev a jejich zástupci	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	Muži	ženy	muži	ženy
tj. 5,2% žen	10	0	73	0	233	0	171	3	2079	141

²¹ Ministerstvo obrany České republiky [online]. [cit. 2011-10-5, 2011-10-19, 2011-11-25]. Dostupné na WWW:< <http://www.mocr.army.cz>> Výzkum sekce personální MO 2004 str.2

2007	Velitelé velitelství a jejich zástupci		Velitelé brigád a jejich zástupci		Velitele praporů a jejich zástupci		Velitelé základen a jejich zástupci		Velitelé čet, rot, družstev a jejich zástupci	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	Muži	ženy	muži	ženy
5,6% žen tj.	5	0	16	0	70	0	27	0	2632	146

Zdroj: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/25.11.2011>

Ani na samotném Ministerstvu obrany není situace v zastoupení žen vojákyň v řídicích pozicích lepší. Jak je patrné v tabulce, tak v rozmezí devíti let se nic nezměnilo na pozicích náměstků a ředitelů sekcí a odborů Ministerstva obrany, ale mezi odbornými zaměstnanci přibýlo procentuálně žen v porovnání s muži.

Tabulka 4: Počty mužů a žen zastávajících vedoucí místa nebo vykonávajících odbornou práci na MO

2000	náměstek MO/ náměstkyně MO		ředitel/ka sekce a odboru		vedoucí oddělení		ostatní odborní zaměstnanci	
	Muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Vojáci z povolání	1	0	63	0	98	1	409	28
Občanští zaměstnanci	3	0	6	1	17	5	159	240
CELKEM	4	0	69	1	115	6	568	268
% žen		0		1,4		5,2		31,1

2009	náměstek MO/ náměstkyně MO		ředitel/ka sekce a odboru		vedoucí oddělení		ostatní odborní zaměstnanci/ zaměstnankyně	
	Muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Vojáci z povolání	1	0	24	0	55	2	344	77
Občanští zaměstnanci	4	0	25	3	67	9	477	425
CELKEM	5	0	49	3	122	11	821	502
% žen		0		5,8		8,3		37,9

Zdroj: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/25.11.2011>

Na otázku zvládnání pracovních a rodinných povinností odpovídali vojáci, kteří mají rodinu, a bylo zajímavé sledovat, jak se změnil názor lidí, kteří měli možnost odpovídat na stejnou otázku v roce 2002, protože přibývá těch, kteří sice zvládají svoji práci a pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny (MOČR, 2011).

Závěr který byl z výzkumu stanoven a který se týkal žen v AČR:

- *„Většina vojáků – dvě třetiny – si nemyslí, že by v AČR mělo sloužit více žen než dosud.*
- *Mezi ženami jsou názory pro a proti vyššímu počtu žen vyrovnané.*
- *V AČR převažuje mínění, že postavení obou pohlaví ve služebním poměru je rovnoprávné a že u nás máme dostatečné právní prostředky jak na ochranu rovného postavení mužů a žen tak na odstranění diskriminace z důvodu pohlaví.*
- *Jen pětina profesionálů souhlasí s tím, aby byly ženy upřednostňovány v oblastech, kde mají dosud nízké zastoupení.*
- *S pozitivní diskriminací nesouhlasí i většina žen.*
- *Mezilidské a genderové vztahy jsou důležité pro většinu vojáků, nejde však o nejdůležitější podmínky výkonu jejich služby.*
- *Vojákyně jsou s chováním vojáků k ženám spokojenější než muži.*“²²

²² *Ministerstvo obrany České republiky [online]. [cit.2011-11-25]. Dostupné na WWW:<<http://www.mocr.army.cz>>Výzkum sekce personální MO 2004 str.1*

8. EMPIRICKÁ ČÁST

Průzkum byl prováděn formou dotazníku a byl zaměřen pouze na ženy pracující ve služebním poměru v rezortu Ministerstva obrany České republiky jako vojákyně z povolání, konkrétně v několika nejmenovaných útvech, kde byly osloveny ženy, které pracují na různých systemizovaných místech²³ a v různých hodnostních sborech.

8.1. Cíl

Cílem průzkumu byla snaha potvrdit nebo vyvrátit hypotézy, že ženy pracující jako vojákyně z povolání, nechtějí vykonávat práci, která by sice byla finančně lépe hodnocena, ale znamenala by méně času na rodinu. Popřípadě, že součástí funkce je povinnost absolvovat zahraniční vojenskou misi. A jestli věk, děti, nebo jiné faktory mají vliv na rozhodování o přijetí nebo nepřijetí takové pozice.

8.2. Hypotézy

Hypotéza č. 1 - Ženy pracující v Armádě České republiky jako vojákyně z povolání nechtějí přijmout lepší pracovní pozici, která by vyžadovala větší pracovní nasazení a současně znamenala méně času na rodinu.

Hypotéza č. 2 - Ženy pracující ve služebním poměru u Armády České republiky nemají problém se zvládnutím rodiny i zaměstnání současně a ve svém zaměstnání jsou spokojené.

8.3. Metody průzkumu

Průzkum byl realizován formou dotazníku, který tvořil osmnáct otázek, z nichž dvě měly otevřený a ostatní uzavřený charakter. Dotazník byl sestaven tak, aby po jeho vyhodnocení bylo možno potvrdit, nebo vyvrátit stanovené hypotézy. Byl rozeslán na útvary, s prosbou o vyplnění a jediným požadavkem bylo, aby jej vyplňovaly pouze ženy, které jsou ve služebním a ne pracovním poměru. Díky tomu že nebyli respondenti

²³ Systemizované místo, je místo ve struktuře organizačního celku rezortu Ministerstva obrany, definované názvem (služebním označením), popisem práce a personálními a materiálními požadavky.

vybírání přímo, byla zachována jejich anonymita a není možné podle jednotlivých dotazníků určit, kdo jej vyplnil.

První část dotazníku byla koncipována tak, aby bylo možné určit základní informace o vzorku šetřených osob, jako je věk, rodinný stav, počet dětí a také délka služebního poměru a zařazení v hodnostním sboru. Další otázky byly směřovány na rodinu a domácnost, volný čas, zaměstnání a jeho skloubení s péčí o rodinu.

Vzhledem k počtu respondentů, je výsledek validní pouze pro šetřený vzorek a nemůže být platný pro všechny ženy pracující v AČR.

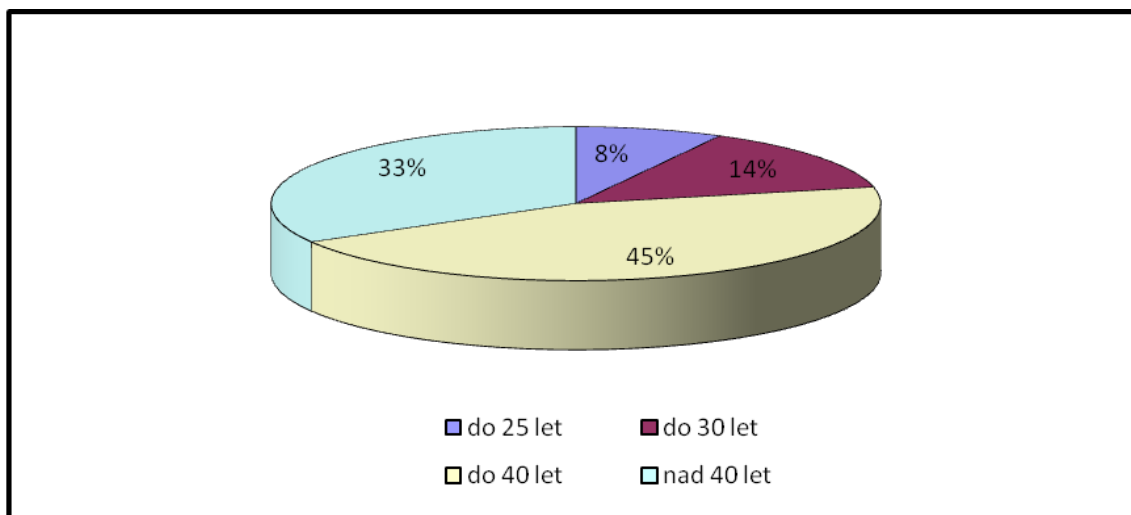
Údaje, které byly pomocí dotazníku zjištěny, jsou zaznamenány v Datové matici a zpracovány v grafech, které jsou umístěny a v textu.

8.4. Popis vzorku šetřených osob

Průzkumu se zúčastnilo 53 respondentů, tj. žen, ale řádně bylo vyplněno 51 dotazníků a ty byly také statisticky zpracovány.

Graf č. 1 : Otázka č. 1

Věková skupina.

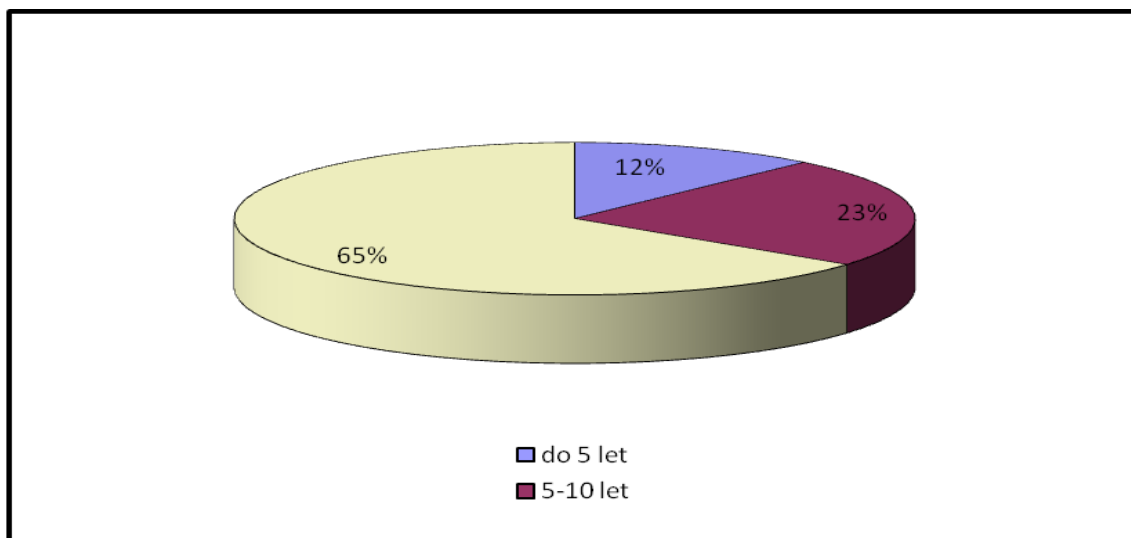


Jako základní kritérium byl věk žen, které odpovídaly na otázky. Nejvíce bylo těch, které jsou ve věku mezi 30-40 rokem a to 23 žen (tj. 45%), dále to byly ženy nad

40 let 17 (tj. 33%), dále 7 žen mezi 25-30 lety (tj. 14%) a pouze 4 ženy, jejichž věk je do 25 let (tj. 8%).

Graf č. 2 : Otázka č. 2

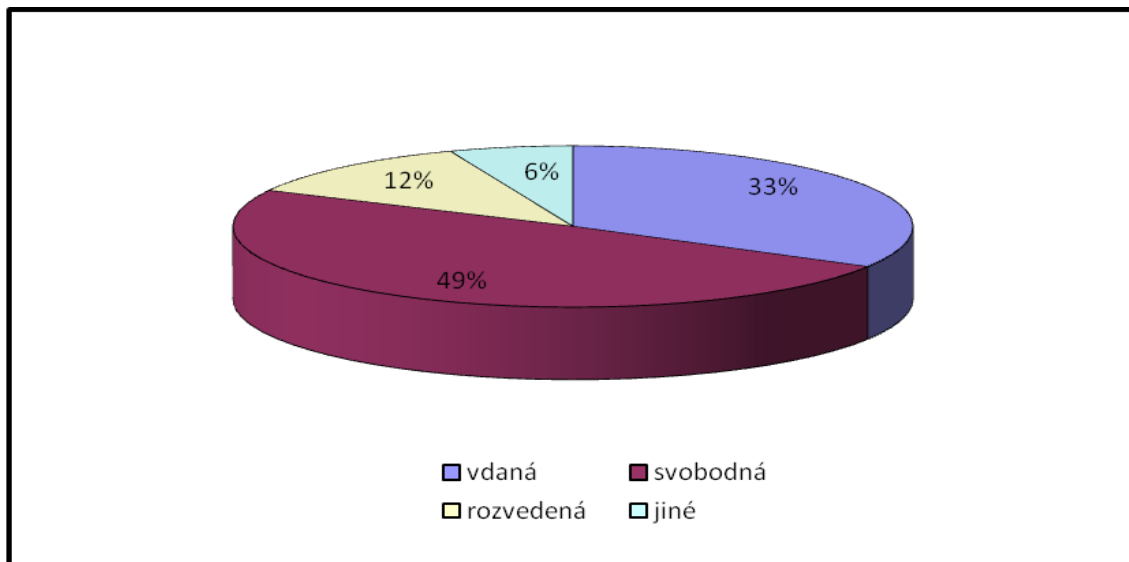
Délka služebního poměru



Otázka, která se týkala délky služebního poměru, nám dala odpověď na to, kolik žen a jak dlouho pracuje v AČR. 33 žen (tj.65%) pracuje 10 a více let u armády, můžeme se proto domnívat, že jsou to ženy, které se rozhodly pro službu v armádě jako velmi mladé, nebo přišly k útvarům jako absolventky středních, nebo vysokých vojenských škol. 12 žen (tj. 24%) pracuje v armádě 5-10 let a poslední skupinu tvoří 5 žen (tj. 12%), kterým dosavadní délka služebního poměru nepřesáhla 5 let.

Graf č. 3 : Otázka č. 3

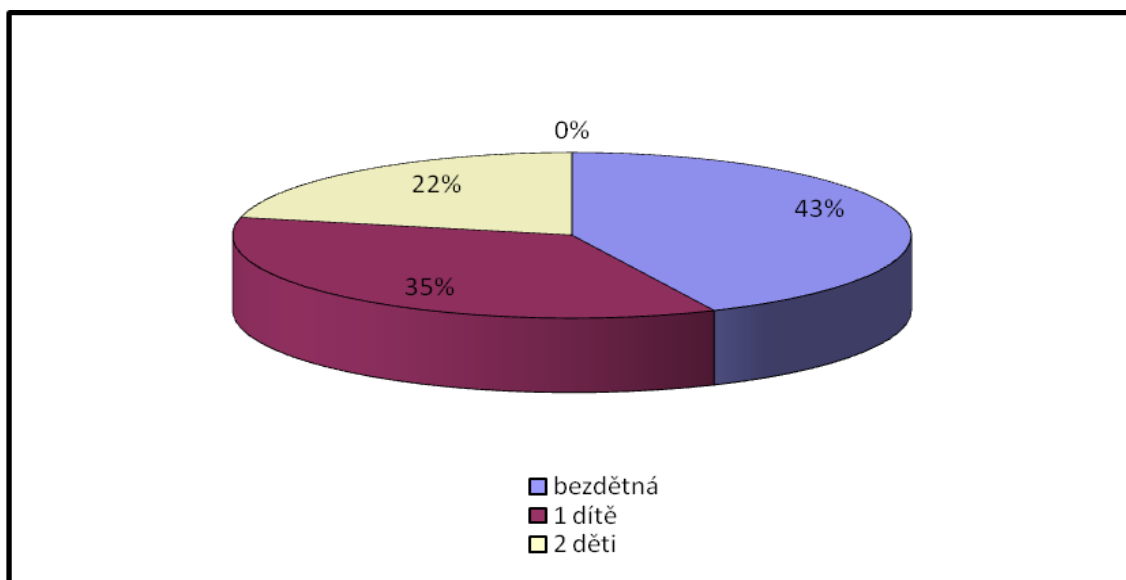
Rodinný stav



Největší skupinu 25 respondentek (tj. 49%) tvoří svobodné ženy, jen o něco méně žen a to 17 (tj.33%) jsou vdané, rozvedených žen odpovídalo 6 (tj.12%) a 3 ženy (tj. 6%) udalo jako rodinný stav „Jiné“. To byla také jedna ze dvou otevřených otázek, na kterou mohly ženy odpovědět tak, že doplnily jaký je jejich rodinný stav, nebo jenom tuto možnost výběru označily.

Graf č. 4 : Otázka č. 4

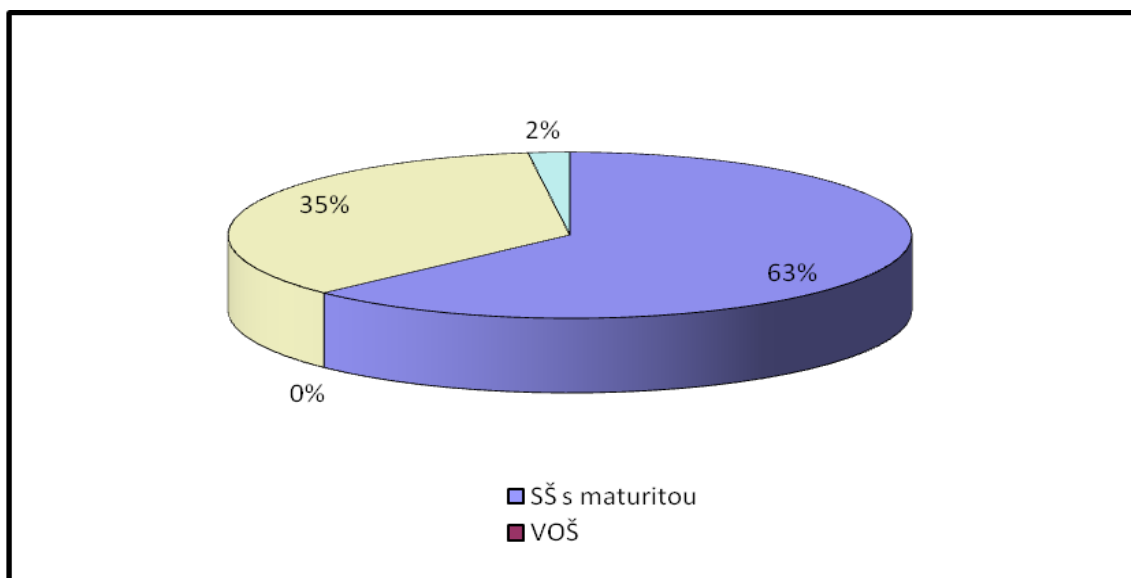
Počet dětí



Ze všech žen bylo nejvíce těch, které jsou bezdětné 22 (tj. 43%), nebo mají jedno dítě 18 (tj. 35%), dvě děti má 11 žen (tj.22%) a poslední variantu 3 a více dětí neoznačila žádná žena.

Graf č. 5 : Otázka č. 5

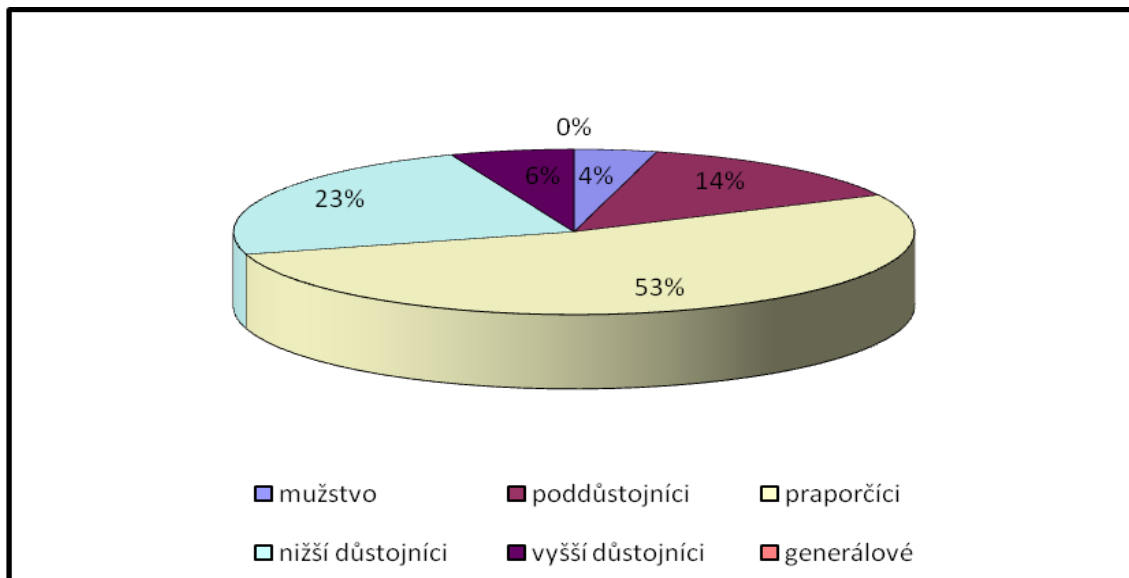
Vzdělání



Ze zjištěného vzorku respondentek je 33 těch, které mají úplné středoškolské vzdělání (tj. 63%), vysokoškolské vzdělání má 18 (tj. 35%), (součástí dotazu na vysokou školu nebyl důvod zjišťovat dosažený stupeň VŠ vzdělání, jelikož by tento údaj neovlivnil zkoumaný vzorek). Jedna žena označila svoje vzdělání jako „jiné“ (tj. 2%) a ke vzdělání na Vyšší odborné škole se nepřihlásila žádná.

Graf č. 6 : Otázka č. 6

V jakém hodnostním sboru jste zařazená?



Poslední otázka která se týká základního rozdělení šetřených osob, je zařazení do hodnostního sboru. Do hodnostního sboru jsou příslušníci zařazeni nejenom podle dosaženého vzdělání, ale také podle systemizovaného místa, které obsadí.²⁴ Nejčastěji se v odpovědích objevovala varianta praporčíci a to 27 krát (tj. 53%) což odpovídá dosaženému stupni vzdělání SŠ s maturitou. Nižší důstojníci jsou zastoupeni 12 respondentkami (tj. 24%) a vyšší důstojnice byly 3 (tj. 6%). Pro získání důstojnické hodnosti je nutné mít ukončené VŠ vzdělání s titulem Ing., Mgr., popř. Bc.. Poddůstojnickou hodnost označilo 7 žen (tj. 14%) a co by mužstvo, jako nejnižší článek hodnostního sboru byly 2 respondentky (tj. 4%).

Mohli bychom tedy říci, že nejčastěji odpovídala na otázku žena, jejíž věk je 30 let a více, délka jejího služebního poměru je delší jak 10 let, je svobodná, popřípadě vdaná, má jedno, nebo žádné dítě, je absolventkou střední školy s maturitou a pracuje v hodnostním sboru praporčíků.²⁵

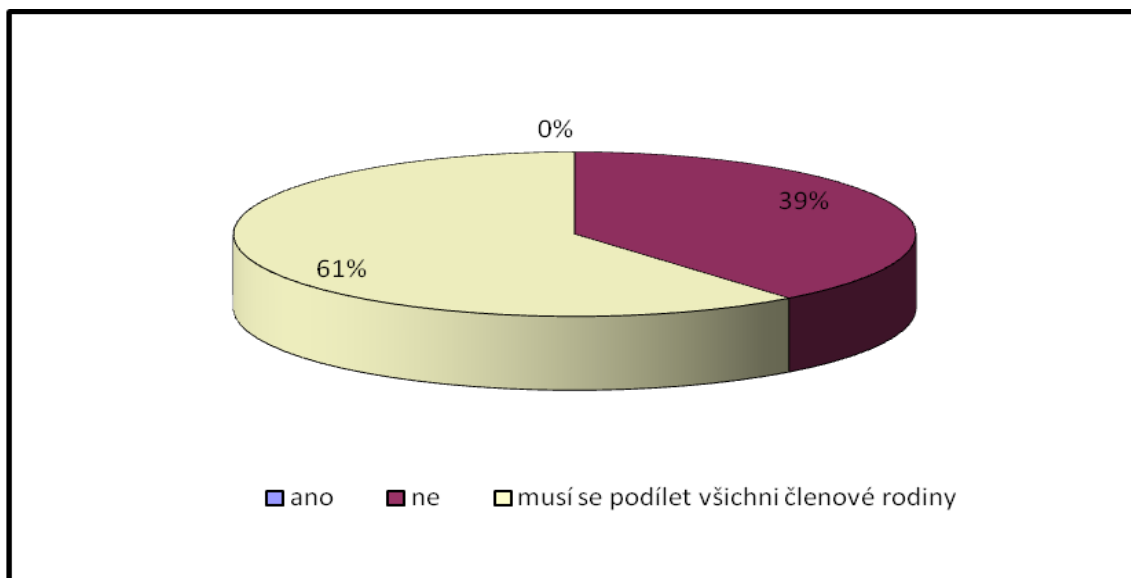
²⁴ Obsazování a požadavky spojené se systemizovaným místem řeší Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a další interní předpisy MO.

²⁵ Hodnostní sbor praporčíci zahrnuje hodnosti- rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík.

8.5. Analýza dat šetření

Graf č. 7 : Otázka č. 7

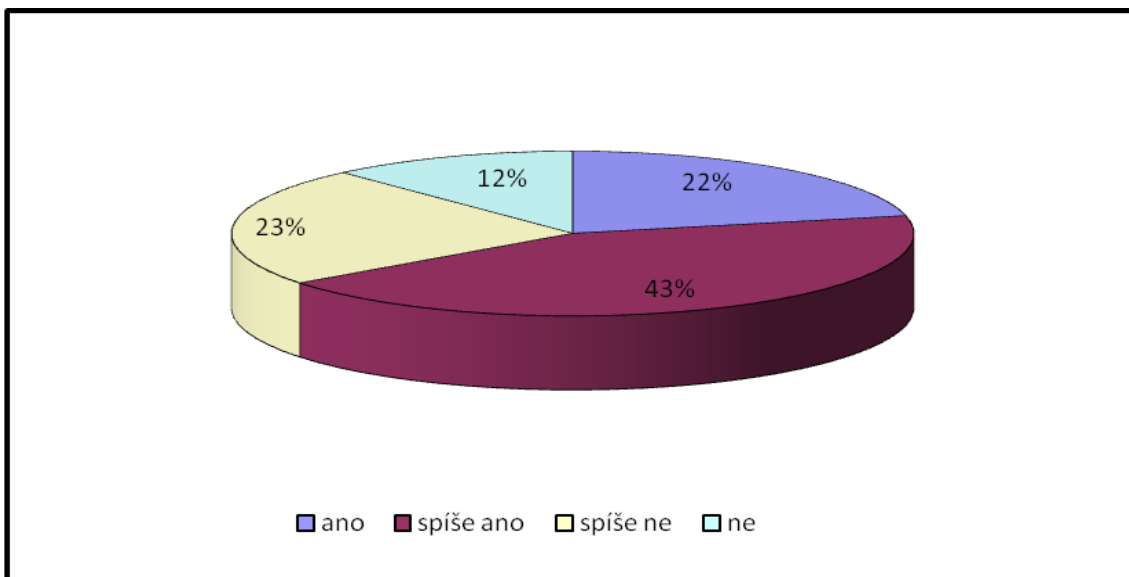
Souhlasíte s názorem, že péče o domácnost je výhradní záležitostí ženy?



Více než polovina všech dotazovaných odpověděla, že péče o rodinu je záležitostí celé rodiny a na jejím chodu se musejí podílet všichni její členové. Ani jedna z žen si nemyslí, že by domácnost měla být výhradní záležitostí ženy. Tudíž se ukazuje, že dnešní ženy se přiklání k modernímu způsobu vedení domácnosti, tj. každý člen i muž a děti, se podílí na fungování rodiny a ustupuje se od tradičního vnímání ženy, která jako jediná zajišťuje chod domácnosti.

Graf č. 8 : Otázka č. 8

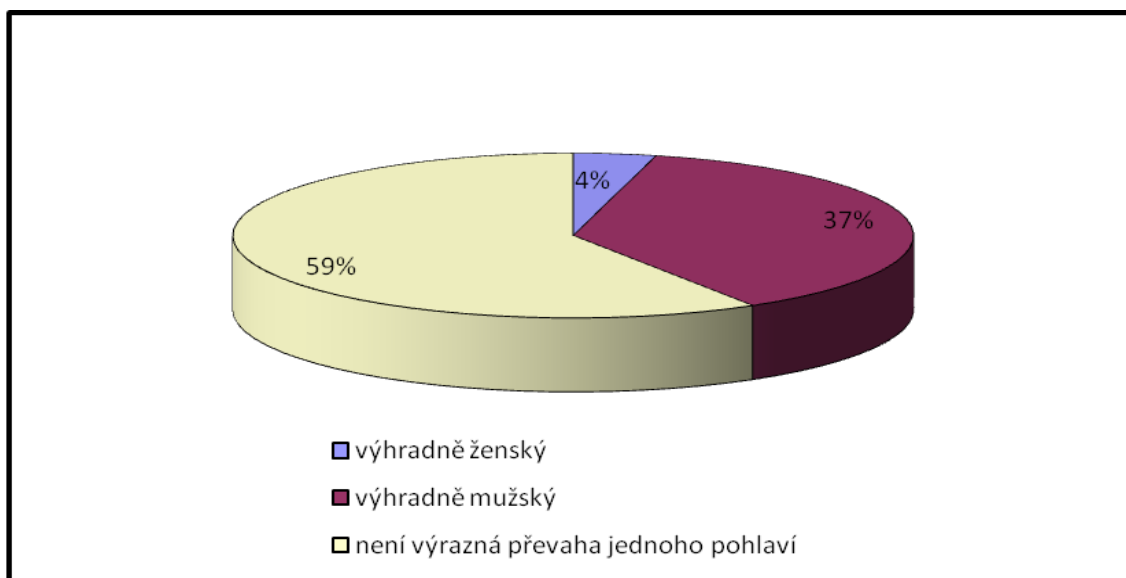
Pokud žena nastupuje po rodičovské dovolené, má podle vás handicap kvůli menší praxi nebo zkušenostem?



Velmi vyrovnané odpovědi byly na otázku, jak vnímá žena opětovný nástup do zaměstnání po rodičovské dovolené. Více jak polovina respondentek má za to, že žena má handicap oproti jejich mužským kolegům, když přerušila svoji pracovní kariéru, má menší zkušenosti a praxi a tudíž není pro zaměstnavatele vhodnou adeptkou na obsazované místo. Je ale zajímavé zjištění, že 36% respondentek si to nemyslí a takový handicap nevnímá.

Graf č. 9 : Otázka č. 9

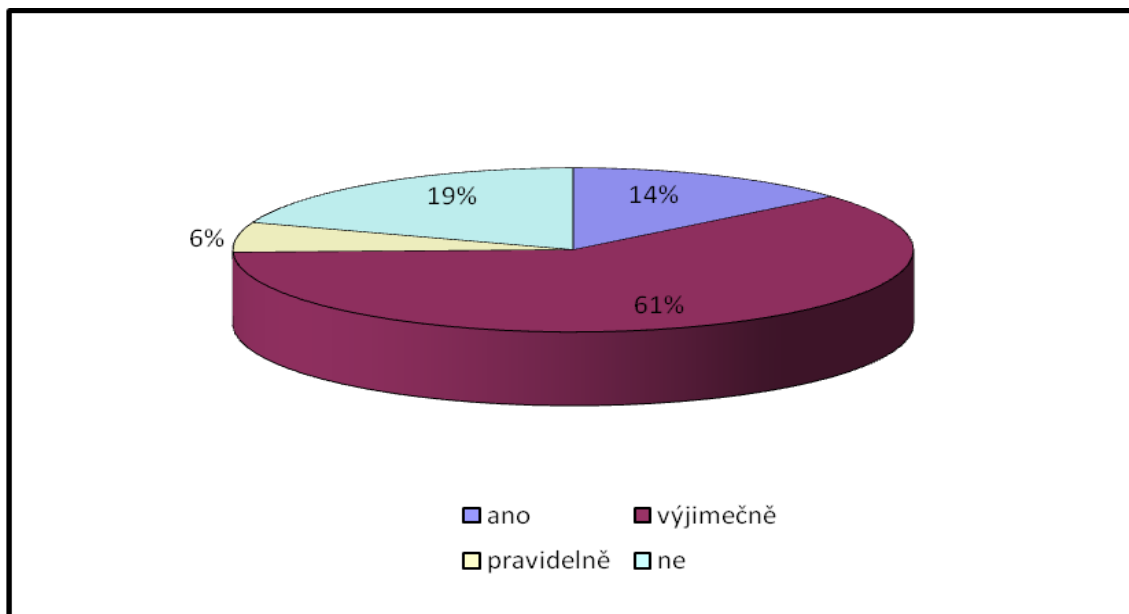
Jaké je složení kolektivu ve kterém pracujete?



Polovina dotazovaných odpověděla, že v zaměstnání kde pracují, není výrazná převaha jednoho pohlaví. Další třetina odpověděla, že pracují v kolektivu, kde je výhradně mužský kolektiv a zanedbatelná část pracuje v kolektivu složeném výhradně z žen.

Graf č. 10 : Otázka č. 10

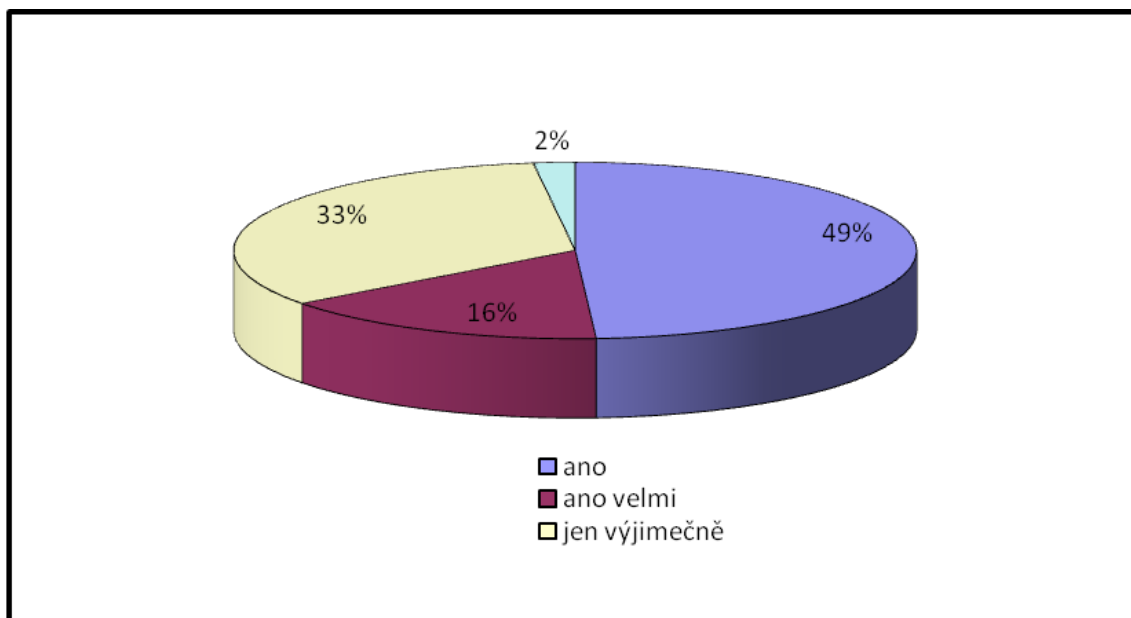
Vyžaduje vaše zaměstnání práci přes čas?



Práci přes čas vykonává dvě třetiny respondentek, některé pravidelně, jiné výjimečně. Jde tedy o zjištění, že i v armádě jsou úseky, kde ženy pracují více hodin týdně než je stanovená pracovní doba. Výjimkou jsou pozice, kde se slouží v nepřetržitém režimu a kde je pracovní doba pevně stanovena.

Graf č. 11 : Otázka č. 11

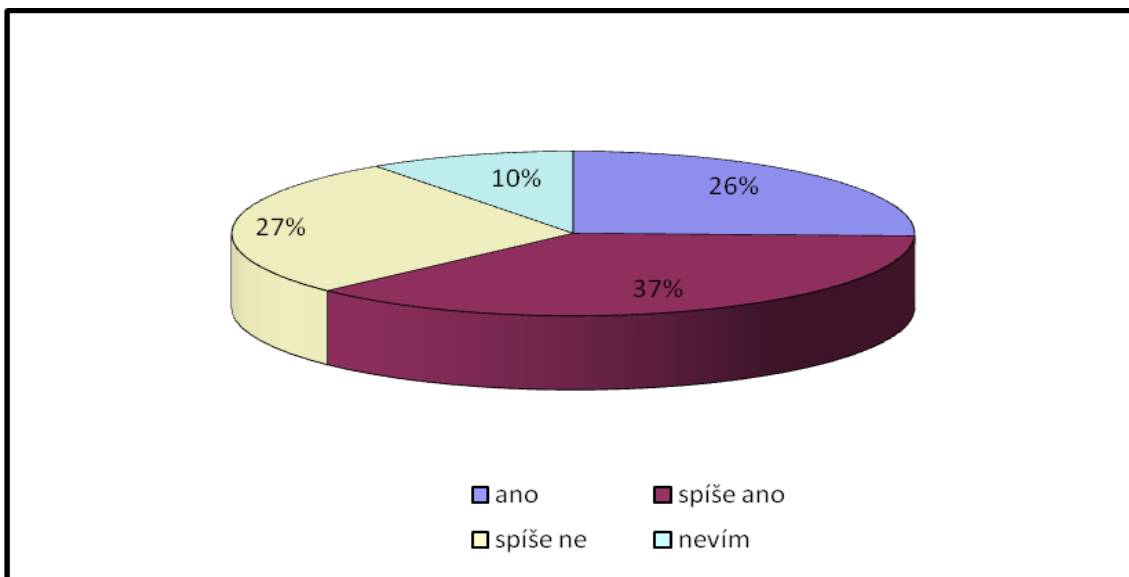
Vadilo by vám přesouvání pracovních záležitostí do vašeho volného času?



Padesátí procentům dotázaných žen by vadilo, pokud by byly pracovní záležitosti přesouvány do jejich volného času. Výjimečně by s tím souhlasila třetina respondentek, ale je i nemalé procento těch, kterým by to vadilo velmi, nesouhlasí s tím, aby jejich volný čas narušovaly pracovní úkoly.

Graf č. 12 : Otázka č. 12

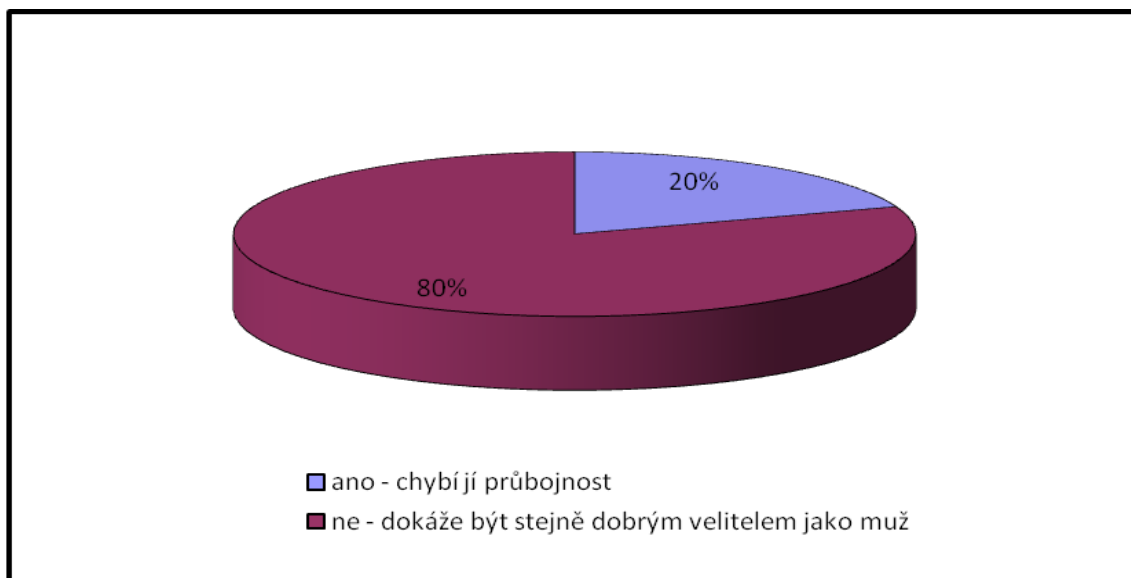
Byla vám nabídnuta zajímavá pracovní pozice, ale podmínkou je absolvování zahraniční mise. Přijmete tuto pozici?



S absolvováním zahraniční mise jako podmínkou pro získání lepšího pracovního zařazení by nemělo problém více jak polovina dotázaných žen. Můžeme se tedy domnívat, že pro většinu dotazovaných žen, je získání lepší pracovní pozice důležité a jsou ochotny popřípadě vyjet na zahraniční misi, s níž jsou spojeny všechny výhody i rizika. Stejně tak finanční stránka není pro většinu respondentek tak důležitá, jako mít čas na svoji rodinu, která je pro ně důležitější.

Graf č. 13 : Otázka č. 13

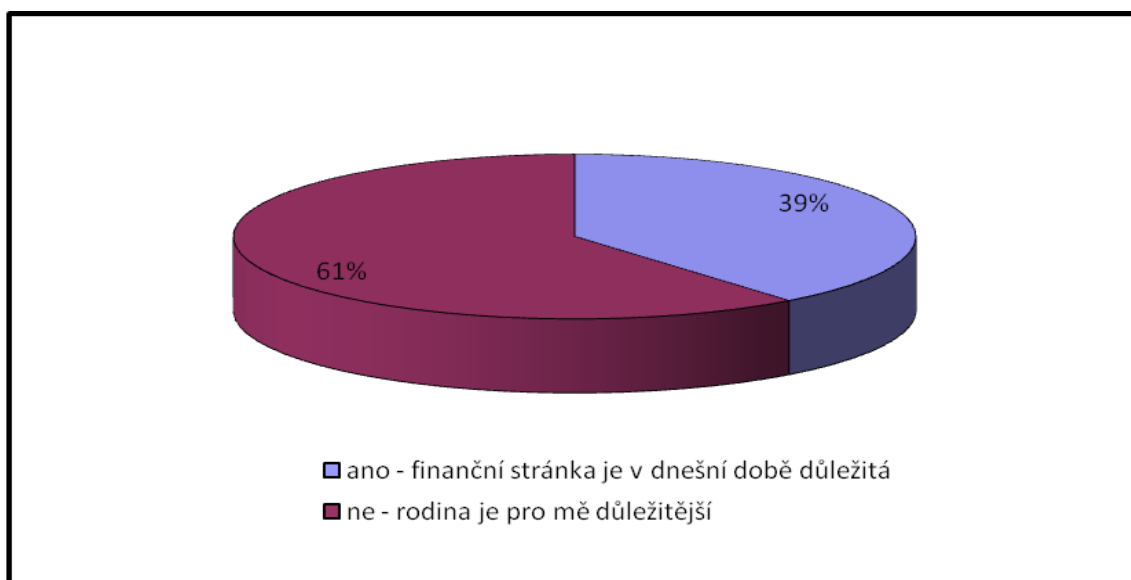
Souhlasíte s názorem, že žena nemá schopnosti pro velitelskou pozici?



Osmdesát procent respondentek si myslí, že není rozdíl, jestli je na velitelské pozici muž nebo žena, protože i žena dokáže být stejně dobrým velitelem jako muž. Zbýlých dvacet procent souhlasí s názorem, že žena nemá schopnosti pro velitelskou pozici, která vyžaduje i určitou tvrdost a ta ji může chybět.

Graf č. 14 : Otázka č. 14

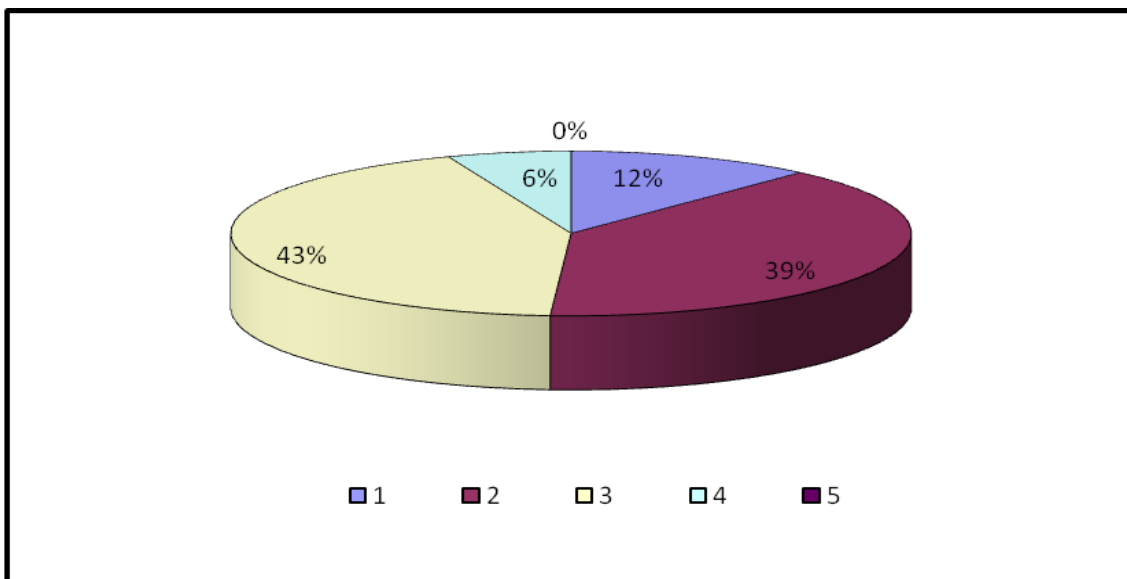
Přijala byste jinou, zajímavější, pracovní pozici, která by byla finančně lépe ohodnocena, ale znamenala by mít méně času na rodinu?



Na poměrně zásadní otázku, která se týkala lepšího zaměstnání na úkor rodiny, respondentky nadpoloviční většinou odpovídaly, že je pro ně rodina důležitější. I když bylo i nemálo těch, pro které jsou peníze při rozhodování důležitější než rodina.

Graf č. 15 : Otázka č. 15

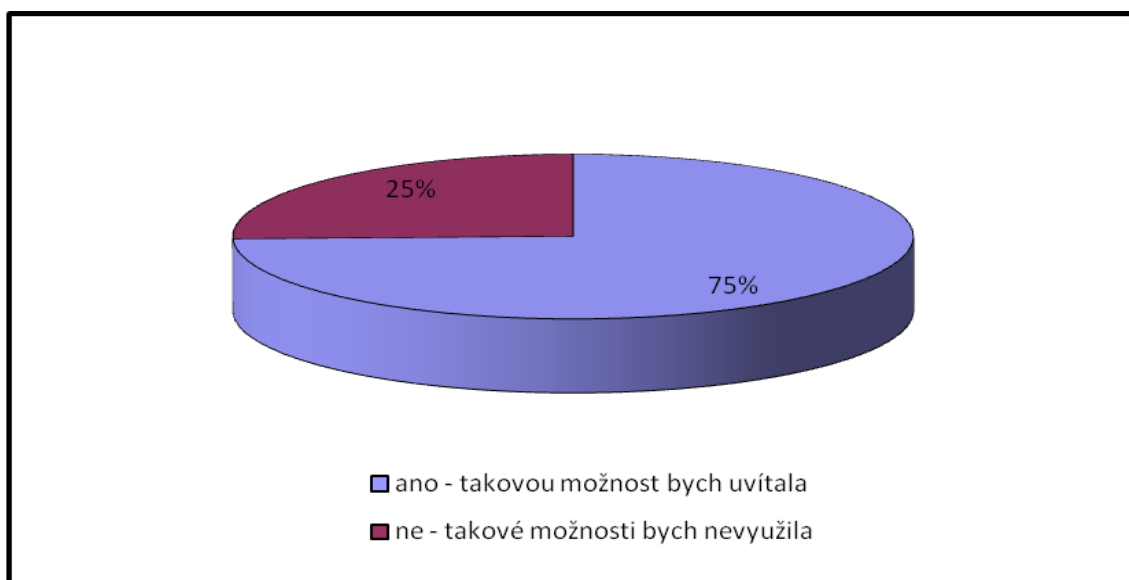
Jste ve svém zaměstnání spokojená? Zámka jako ve škole.



Známkou jako ve škole, od jedničky do pětky, měly respondentky oznámkovat spokojenost ve svém zaměstnání. 50% respondentek volilo známky 1 a 2, ale bylo také 50% respondentek, které ohodnotily spokojenost známkou horší. Tudíž nemůžeme tvrdit, že by ženy byly více spokojené a neměly žádné problémy. Úplně nespokojená se svým zaměstnáním nebyla ani jedna z dotázaných.

Graf č. 16 : Otázka č. 16

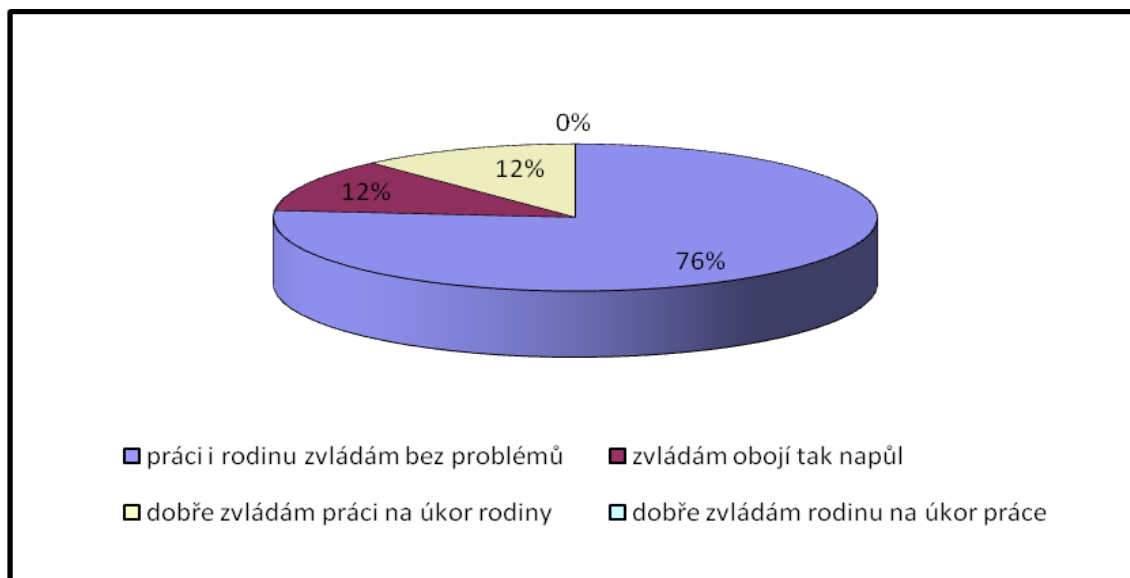
Využila byste možnosti flexibilní pracovní doby se všemi výhodami i nedostatky, pokud by to vaše práce umožňovala?



Z celkového počtu dotázaných, by plně tři čtvrtiny uvítaly možnost flexibilní pracovní doby. Můžeme se jenom domnívat, jestli by takovou možnost přijaly, pokud by jim byla nabídnuta, jelikož i taková úprava pracovní doby má své nedostatky s ní spojené.

Graf č. 17 : Otázka č. 17

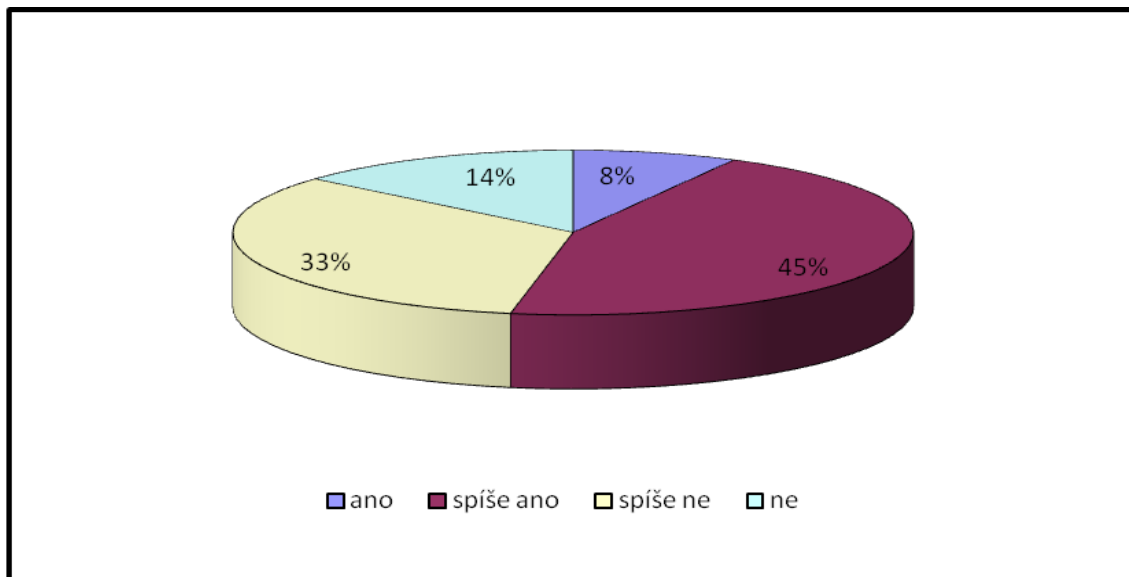
PRÁCE vs. RODINA



Když měly respondentky odpovědět na otázku, jak dokážou při svém zaměstnání zvládnout i rodinu, přikláněly se většinou k názoru, že práci i rodinu zvládají bez problémů. To že zvládají rodinu i zaměstnání na půl a práci dělají dobře na úkor rodiny, volilo současně dvanáct procent respondentek.

Graf č. 18 : Otázka č. 18

Je okruh vašich přátel z řad kolegů?



Pokud jsme se dotazovali, jestli je okruh přátel z řad kolegů ze zaměstnání, bylo zjištěno, že je to zhruba polovina všech kteří jsou nejen kolegové, ale současně i přátelé.

8.6. Shrnutí výsledků šetření

Ze zpracování dotazníků vyplynulo, že nejvíce jich vyplnily ženy, kterým je mezi 30-40 rokem a pak nad 40 let. Můžeme se tedy domnívat, že velké procento z nich je svobodných a bezdětných, jelikož tyto dvě kategorie byly zastoupeny nejvíce.

Také je zajímavé zjištění, že 36% respondentek si nemyslí, že by ženy byly nějakým způsobem znevýhodněny při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. Může to být způsobeno tím, že pokud žena pracuje v AČR a odchází na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, je její návrat do pracovního procesu jednodušší, než u žen které pracují v soukromém sektoru. Většina z nich se přiklání k tomu, že svoje zaměstnání i rodinu zvládají bez větších problémů, ale i tak by uvítaly, kdyby v jejich zaměstnání existovala možnost flexibilní pracovní doby. Je nutné si však uvědomit, že taková pracovní doba má i své negativní stránky, jako je menší, přiměřená mzda za odpracované hodiny, ale když se zaměříme na armádu, povýšení do vyššího postu pro ženu, která má jakékoliv pracovní úlevy, je velmi složité. Proto se autorka domnívá,

že si možná respondentky neuvědomují, jaké negativní stránky by pro ně taková flexibilní pracovní doba mohla mít.

To, že chtějí mít více času na rodinu, se ukázalo i v odpovědích na otázku, týkající se možné práce přes čas a přesouvání pracovních povinností do svého volného času. Nechtějí věnovat svůj volný čas práci a proto ani víceméně nemají přátele z řad kolegů, protože i když to nemají v úmyslu, pokud lidé pracují na stejném pracovišti, dříve či později se při běžném hovoru k práci dostanou.

Většina žen souhlasí s tvrzením, že žena může být stejně tak dobrým velitelem jako muž, ale shromážděná data ukazují, že valná většina žen, které pracují na útvarech, jsou ve střední části hodnostního sboru tj. praporčíků. Jenom tři ženy z padesáti jedné uvedly, že jsou zařazené do hodnostního sboru vyšších důstojníků, což by odpovídalo některé z velitelských pozic.

Hypotéza č. 1 - Ženy pracující v Armádě České republiky jako vojákyně z povolání nechtějí přijmout lepší pracovní pozici, která by vyžadovala větší pracovní nasazení a současně znamenala méně času na rodinu.

Hypotézu potvrdilo dotazníkové šetření, kdy by ženy, při nutnosti volby, upřednostnily rodinu, před lepší pracovní pozicí.

Hypotéza č. 2 - Ženy pracující ve služebním poměru u Armády České republiky nemají problém se zvládnutím rodiny i zaměstnání současně a ve svém zaměstnání jsou spokojené.

Hypotéza jako celek potvrzena nebyla, jelikož padesát procent respondentek oznámkovalo svoji spokojenost v zaměstnání trojkou nebo čtyřkou, což je tak velké procento, že nemůžeme říci, jestli jsou ve svém zaměstnání bez výhrad spokojené. Nicméně se potvrdilo, že ženy zvládají své zaměstnání i rodinu bez problémů.

ZÁVĚR

Téma, kterému je věnována tato bakalářská práce, se velkou měrou zabývá rovným postavením žen na pracovním trhu, v odměňování a v možnostech, které jsou dány zákonem a které pomáhají rodinám, ale především ženám, aby se vyrovnaly s dobou, kdy mají děti, ale stejně tak chtějí zůstat pracovně činné. Dále se zaměřuje na ženu pracující jako vojákyň z povolání, rezortu, které bylo a vždy bude doménou mužů a to hlavně v povědomí lidí. Ale i v armádě se musí vyrovnat s faktem, že dnes už je jenom minimum odvětví, ve kterých ženy nemají svá zastoupení.

V bakalářské práci se došlo k závěru, že rozdíly, které souvisí s pohlavím, tady byly od nepaměti a jde jenom o rozdílný pohled který má společnost na muže a ženu, na jejich roli kterou zastávají a s tím spojené předsudky. Není důvod si myslet, že by vzdělané ženy ohrožovaly jako konkurentky muže v jejich kariéře. Naopak, vzdělanou ženou získá muž vedle sebe rovnocenného partnera, se kterým může vést diskuze a který má přehled v politickém i sociálním dění.

Když se zaměříme na pracovní sféru, je situace v rozdílném nahlížení na muže a ženu obdobná. Na pracovním trhu se děje i to, že když žena a muž vykonávají totožnou práci, je muž lépe finančně ohodnocen. Nelze se tedy divit, že se ženy a ženské spolky snaží o to, aby byla zákonem stanovena povinnost, stejně honorovat práci ať už ji vykonává zaměstnanec jakéhokoliv pohlaví, pokud je stejně dobře odvedena. Původ problému souvisejícího s odměňováním spatřujeme také v historii, jelikož práce ženy neměla nikdy pro zaměstnavatele takovou hodnotu jako práce muže, který je fyzicky zdatnější a je schopen většího pracovního zatížení. Toto se děje bez ohledu na to, že žena je schopna podávat srovnatelné a v některých oborech dosahovat i lepší pracovní výsledky než-li muž.

O tom že se ženy snaží pracovat a současně se dobře starat o rodinu svědčí fakt, že státní zařízení, která slouží pro děti předškolního věku, jsou plně využívána a spíše v některých městech nedostačují poptávce. Podle statistik ženy chtějí pracovat na plný pracovní úvazek, i když je pro ně náročné skloubit zaměstnání s péčí o rodinu, jelikož

práce na jiný než plný pracovní úvazek má i svoji negativní stránku, kterou musejí brát v potaz. Ženy preferují moderní způsob vedení domácnosti a to takový, že se na chodu musí podílet všichni její členové. Na rozdíl od tradičního vnímání, kdy s domácími pracemi a péčí o rodinu jsou spojovány výhradně ženy.

Ženy, které si zvolí jako svoji profesi vojákyň z povolání, musí být připraveny na to, že dosáhnout určitého úspěchu a posunu ve své kariéře může být velmi náročné, zvláště v některém prostředí, které je historicky spjato výhradně s mužským kolektivem. Ale právě proto, aby k takovým rozdílným hodnocením nedocházelo a ženy měli stejné možnosti jako jejich mužští kolegové, byl vydán Rozkaz Ministra obrany ČR č. 29/2002 Věstníku MO, ve které jsou sjednoceny podmínky a postupy, jak s lidmi pracovat, aby bylo nežádoucí chování spojené s pohlavím odstraněno, nebo alespoň minimalizováno.

Autorka má za to, že v tomto ohledu je práce vojákyň z povolání složitější na skloubení práce a rodiny než jiná, pro ženu běžná zaměstnání, jelikož je omezená možnost a v některých případech ani nemožná jakákoli úprava pracovní doby, tak aby nebyl narušen výkon služby. V armádě, kde ženy slouží ve dvanácti, ale i dvaceti čtyř hodinové směně, toto není možné, neboť jsou to místa s nepřetržitým režimem.

Vzhledem k počtu respondentů, je výsledek validní pouze pro šetřený vzorek a nemůže být platný pro všechny ženy pracující v AČR.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- APPELTOVÁ, Michaela, et al. *Gender a demokracie:1989-2009*. Praha : Heinrich Böll Stiftung; Gender studies, 2009. 112 s. ISBN 80-86520-64-1.
- BEDNÁŘOVÁ, Helena , et al. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
- ČERMÁKOVÁ, M., et al. *Na cestě do EU:rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. 1st ed. Národní kontaktní centrum-Ženy a věda SÚAV ČR 2002. 141 s. ISBN 80-7330-013-3.
- DUDOVÁ, R., et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého,rodinného a partnerského života*. 1st ed. 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.
- FIALOVÁ, E., et al. *Diskriminace a právo*. 1st ed. Praha: Gender Studies 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
- FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy,muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2007. 116 s. ISBN 978-80-88935-91-9.
- HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6.
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra. *Rovné příležitosti do firem*. 1. Praha : Gender studies, 2007. 26 s. ISBN 978-80-86520-21-6.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. 1st ed. Praha: C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
- LENDEROVÁ, M.; et al. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*, 1st ed.; Lidové noviny: Praha, 2009. ISBN 978-80-7106-988-1
- MACHOVCOVÁ, Kateřina, et al. *Ženy na trhu práce:realita a perspektivy*. 1. Praha : Gender studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
- MALÍNSKÁ, Jana . *Do politiky prý žena nesmí-proč? : Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. 1. Praha : SLON, 2005. 175 s. ISBN 80-86429-42-3.
- Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 24 s. ISBN 80-86552-12-8.

Zákonné normy, interní předpisy

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Rozkaz ministra obrany České republiky č. 29/2002 ze dne 4. srpna 2002, ve znění RMO č. 43/2003 (1. změna) a ve znění RMO č. 27/2005 (2. změna).

Služební pomůcka Pers-51-1 „Rovné zacházení s muži a ženami“.

Zákoník práce 262/2006 Sb.

Elektronické zdroje

Gender studies - nevládní nezisková organizace [online]. [cit. 2011-10-20, 2011-11-3]. Dostupné na WWW:<<http://www.genderstudies.cz>>.

KOTKOVÁ, Anna. Rovnost v odměňování z Evropské perspektivy. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

Ministerstvo obrany České republiky [online]. [cit. 2011-10-5, 2011-10-19, 2011-11-25]. Dostupné na WWW:<<http://www.mocr.army.cz>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2011-11-25]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz>>.

Senát PČR [online]. [cit. 2011-11-8] Dostupné na WWW:<<http://www.senat.cz>> .

SVATOŠOVÁ, Michaela. Možnosti sladování pracovního a rodinného života v České republice podle průzkumu Českého statistického úřadu . *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<<http://zpravodaj.feminismus.cz>>.

Úřad vlády České republiky [online]. [cit. 2011-10-19]. Dostupné na WWW:<<http://www.vlada.cz>>.

VELČOVSKÝ, Václav. Gender pay gap ve státní správě. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 30.6.2011, 7/2011, [cit. 2011-11-29]. Dostupný z WWW:<zpravodaj.feminismus.cz>.

SEZNAM TABULEK

TAB. Č. 1: HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ – POHLED MUŽŮ A ŽEN	30
TAB. Č. 2: VÍCE ŽEN DO ARMÁDY? SPÍŠE NE.	37
TAB. Č. 3: ZÁKLADNÍ VELITELSKÉ STUPNĚ AČR.....	38
TAB. Č. 4: POČTY MUŽŮ A ŽEN ZASTÁVAJÍCÍCH VEDOUcí MÍSTA NEBO VYKONÁVAJÍCÍCH ODBORNou PRÁCI NA MO	39

SEZNAM GRAFŮ

GRAF Č. 1 : OTÁZKA Č. 1	42
GRAF Č. 2 : OTÁZKA Č. 2	43
GRAF Č. 3 : OTÁZKA Č. 3	44
GRAF Č. 4 : OTÁZKA Č. 4	45
GRAF Č. 5 : OTÁZKA Č. 5	46
GRAF Č. 6 : OTÁZKA Č. 6	47
GRAF Č. 7 : OTÁZKA Č. 7	48
GRAF Č. 8 : OTÁZKA Č. 8	49
GRAF Č. 9 : OTÁZKA Č. 9	50
GRAF Č. 10 : OTÁZKA Č. 10	51
GRAF Č. 11 : OTÁZKA Č. 11	52
GRAF Č. 12 : OTÁZKA Č. 12	53
GRAF Č. 13 : OTÁZKA Č. 13	54
GRAF Č. 14 : OTÁZKA Č. 14	55
GRAF Č. 15 : OTÁZKA Č. 15	56
GRAF Č. 16 : OTÁZKA Č. 16	57
GRAF Č. 17 : OTÁZKA Č. 17	58
GRAF Č. 18 : OTÁZKA Č. 18	59

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	I
PŘÍLOHA B – DATOVÁ MATICE	IV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží jako podklad pro moji bakalářskou práci. Dotazník je zcela anonymní a proto Vás prosím o jeho pravdivé vyplnění, aby nedošlo ke zkreslení údajů. Smyslem dotazníku je zjistit, jestli má profese vojákyně z povolání vliv na její soukromý a rodinný život a jestli sladění práce a rodiny je náročnější než při vykonávání profese, která je pro ženu „typičtější“.

Z nabízených odpovědí si vyberte vždy jen jednu variantu, kterou zakroužkujete nebo jinak zvýrazníte. Pokud nabízené odpovědi neodpovídají vaší volbě, máte možnost se vyjádřit v nabídce „jiné“, tak aby byl dotazník zcela vyplněn.

Předem vám děkuji za čas, který budete vyplňování věnovat.

1. Věková skupina

do 25 let

do 30 let

do 40 let

nad 40 let

2. Délka služebního poměru

do 5 let

5-10 let

10 let a víc

3. Rodinný stav

vdaná

svobodná

rozvedená

jiné.....

4. Počet dětí

bezdětná

1 dítě

2 děti

3 děti a více

5. Vzdělání

SŠ s maturitou

VOŠ

VŠ

jiné.....

6. V jakém hodnostním sboru jste zařazená?

mužstvo	poddůstojníci	praporčíci
nižší důstojníci	vyšší důstojníci	generálové

7. Souhlasíte s názorem, že péče o domácnost je výhradní záležitostí ženy?

ano ne musí se podílet všichni členové rodiny

8. Pokud žena nastupuje do zaměstnání po rodičovské dovolené, má podle vás handicap kvůli menší praxi nebo zkušenostem?

ano spíše ano spíše ne ne

9. Jaké je složení kolektivu ve kterém pracujete?

výhradně ženský výhradně mužský není výrazná převaha jednoho pohlaví

10. Vyžaduje vaše zaměstnání práci přes čas?

ano výjimečně pravidelně ne

11. Vadilo by vám přesouvání pracovních záležitostí do vašeho volného času?

ano ano velmi jen výjimečně ne

12. Byla vám nabídnuta zajímavá pracovní pozice, ale podmínkou je absolvování zahraniční mise. Přijmete tuto pozici?

ano spíše ano spíše ne nevím

13. Souhlasíte s názorem, že žena nemá schopnosti pro velitelskou pozici?

ano-chybí ji průbojnost ne-dokáže být stejně dobrým velitelem jako muž

14. Přijala byste jinou, zajímavější, pracovní pozici, která by byla finančně lépe ohodnocena, ale znamenala by mít méně času na rodinu?

ano-finanční stránka je v dnešní době důležitá

ne-rodina je pro mě
důležitější

15. Jste ve svém zaměstnání spokojená? Zámka jako ve škole.

1 2 3 4 5

16. Využila byste možnosti flexibilní pracovní doby se všemi výhodami i
nedostatky, pokud by to vaše práce umožňovala?

ano-takovou možnost bych uvítala

ne-takové možnosti bych nevyužila

17. PRÁCE vs. RODINA

práci i rodinu zvládám bez problémů

zvládám obojí tak na půl

dobře zvládám práci na úkor rodiny

dobře zvládám rodinu na úkor práce

18. Je okruh vašich přátel z řad kolegů?

ano

spíše ano

spíše ne

ne

Velmi Vám děkuji za čas, který jste mi věnovala.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Vladimíra Freiwaldová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Žena matka, manželka, profesionální voják

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 66

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů české literatury a pramenů: 18

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 1

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková