

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA
MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM
2012 – 2014



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Michal Hradilík

**Problematika Gender mainstreamingu
z pohledu organizace**

PRAHA 2014

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE
MASTER FULL – TIME STUDIES
2012 – 2014



DIPLOMA THESIS

Michal Hradilík

**The problems of Gender Mainstreaming
in Organizations**

PRAGUE 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:
PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 26. května 2014

Bc. Michal Hradilík

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu své bakalářské práce PhDr. Miroslavu Kostkovi za poskytnuté informace a konzultace při tvorbě diplomové práce.

Anotace:

Tato diplomová práce se zabývá pohledem organizace na problematiku gender mainstreaming - její kulturně-historické aspekty, vývoj, obsah, formu, metody a vazby na personální politiku organizací. Teoretické poznatky jsou využity v praktické aplikaci SWOT analýzy, dotazníkovém průzkumu povědomí o gender mainstreaming a analýze organizací z genderového pohledu. Na závěr je zpracován manuál strategie gender mainstreamingu pro fiktivní organizaci.

Klíčová slova:

gender mainstreaming

hypotézy

organizace

SWOT analýza

strategie

Annotation:

Master's thesis deals with the view of organizations to the gender mainstreaming – its historical aspects, the evolution, the content, the form, methods and binding to the personal policy of organisations.

Theoretical knowledges are used in the practical application – SWOT analysis, the questionnaire survey and the analysis of organizations. In the end the manual and the strategy of gender mainstreaming are written up.

Keywords:

gender mainstreaming

hypothesis

organisation

SWOT analysis

strategy

Obsah

Úvod	8
Teoretická část	
1. Základní pojmy	9
2. Kulturně-historické aspekty rovnosti žen a mužů	13
2.1. Vznik a vývoj ženského hnutí ve světě	15
2.2. Základy ženského hnutí v Čechách	17
2.3. Feminismus	20
3. Gender mainstreaming ve světě	22
3.1. Mezinárodní právo	23
3.2. Plán rovného postavení žen a mužů	28
4. Gender mainstreaming v ČR	32
Praktická část	
5. Průzkum problematiky gender mainstreaming	35
5.1. Dotazníkový průzkum	35
5.2. Výsledky dotazníkového průzkumu	48
5.3. Analýza ženského aspektu v pracovním prostředí	49
5.4. Analýza organizace z pohledu gender mainstreaming	54
6. Metodika gender mainstreaming	58
6.1. Strategie gender mainstreaming v rámci organizace	61
6.2. Manuál gender mainstreaming z pohledu organizace	66
7. Závěr	73
Seznam použité literatury a zdrojů	76
Seznam tabulek, grafů a schémat	78

Úvod

Zakořeněné stereotypy předurčují rozdělení rolí v naší společnosti. Nejzákladnějším stereotypem vycházejícím z přirozené biologické rozdílnosti, ale také z historického, kulturního a náboženského vývoje, je rozdělení společenského postavení na muže a ženy. V realitě soukromého, pracovního či politického života existují tzv. biologicky předurčené role. Všeobecně vyšší společenský status má muž, ženy jsou více než muži spojovány s péčí o děti a o domácnost. V současné době se však mužské a ženské role napříč kulturami velmi proměňují.

Stěžejným principem každé demokratické společnosti je podpora rovných příležitostí, základních lidských práv a nediskriminace. Součástí základních strategických dokumentů a jedním z dlouhodobých cílů například Evropské unie nebo politiky Vlády České republiky se staly rovné příležitosti pro všechny. Rovné příležitosti jsou důležitým faktorem k většímu využívání lidského kapitálu, což napomáhá k trvalému udržení ekonomického rozvoje.

Cílem práce není hodnocení systému rovnosti žen a mužů. Hlavním cílem diplomové práce je vytvořit manuál a strategii gender mainstreamingu v rámci fiktivní organizace na základě analýzy a popisu současného stavu rovnosti žen a mužů.

Slovo *gender* nemá český ekvivalent a používá se k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami. V kapitole Základní pojmy diplomové práce jsou vysvětleny použité termíny, cizí slova a zkratky.

V kapitole Kulturně-historické aspekty rovnosti žen a mužů práce zkoumá a popisuje základy stereotypu rozdělení rolí v naší společnosti. Tato analýza je výchozí pro další části diplomové práce.

Podstatnou část práce tvoří výzkum a popis stavu politiky gender mainstreaming ve světě a v České republice, jejich vzájemné srovnání a následná interakce. Cílem této části práce je zjistit, jaký je stav prosazování genderové rovnosti v České republice.

Analýza je zpracována na základě průzkumového dotazníku, SWOT analýzy a analýzy genderových poměrů ve vybraných organizacích.

Při zpracování manuálu a strategie gender mainstreamingu v rámci fiktivní organizace vychází práce z výsledků analýz a zohledňují specifickou příležitost pro muže a ženy. V rámci organizace je nutné vzít v úvahu především rozdílné zkušenosti, postoje a očekávání, kterými jsou ženy a muži vystaveni. Znamená to vytvoření podmínek umožňujících rovné příležitosti pro ženy a muže v realizaci jejich možností a představ.

1. Základní pojmy

Gender¹

- označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami.

Pohlaví²

- sociální pohlaví, biologické mezi muži a ženami

Gender mainstreaming

- název pro strategii Evropské unie, která prosazuje realizaci rovných příležitostí pro muže i ženy v organizacích, institucích a politice. V roce 1997 byl gender mainstreaming rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip. Definice gender mainstreaming stanovená Radou Evropy zní: *„Gender mainstreaming spočívá v (re-)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.“*

Genderové stereotypy³

- zjednodušující představy a popisy osobnosti „femininní ženy“ a „maskulinního muže“. Feminita a maskulinita jsou určité rysy chování osobnosti, které společnost přiřazuje ženě nebo muži na základě jejich pohlaví. Jedná se o vzhled, chování, pocity, myšlenky, pozice, zájmy a také role.

¹ dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>

² dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Pohlaví>

³ Velký sociologický slovník I., II., Praha, 1996

Genderové role⁴

- pravidla či způsoby chování, připisující určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům na základě jejich genderu. Z tohoto důvodu je očekáváno odlišné mužské a ženské chování či jednání ve většině situací.

Genderová rovnost⁵

- rovnost, či rovné postavení mezi muži a ženami nebo chlapci a dívkami v povinnostech, v právech a příležitostech.

Lidská práva

- primárně práva, která občanům stát poskytuje. Sekundárně se jedná o práva, která má člověk nezávisle na jakémkoliv státu. Pojem přirozených a tedy rovněž lidských práv vzniká z práva základního, kterým je právo na život.

Diskriminace na základě pohlaví

- formy znevýhodňování žen a mužů, resp. zamezování přístupu ke společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě pohlaví bez přihlídnutí k individuálním schopnostem a osobnostnímu potenciálu.

Patriarchát⁶

- uspořádání společnosti, ve kterém mají muži v mocenských pozicích převahu. Označuje také podřízenost žen, dětí a všech těch, kteří nezapadají do tradičního dělení společnosti na muže a ženy.

Matriarchát⁷

- forma společnosti, ve které vládne žena. Je opakem patriarchátu.

⁴ Velký sociologický slovník I., II., Praha, 1996

⁵ Velký sociologický slovník I., II., Praha, 1996

⁶ dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Patriarchát>

⁷ dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Matriarchát>

Feminismus⁸

- název pro komplex filosofí, sociálních teorií, politických hnutí a ideologií, jejichž cílem je výzkum a potírání jevů, které jsou feministkami považovány za projevy a součást utlačování ženského pohlaví.

⁸ dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

2. Kulturně-historické aspekty rovnosti žen a mužů

Základem pro pochopení stereotypu rozdělení rolí v naší společnosti je analýza společenského postavení žen v jednotlivých historických obdobích. Postoje, hodnoty a chování dospělého člověka nejsou pouze výsledkem jeho genetické a biologické vybavenosti. Z velké části jsou determinovány prostředím, ve kterém člověk vyrůstá a vyvíjí se. Na základě primárních biologických rozdílů mezi mužem a ženou, tj. žena je schopna rodit a kojit děti, byla ženám přisouzena role pečovatelky o děti a o domácnost již v prvních společenských uskupeních. V průběhu vývoje společnosti napomáhaly mužům další fyzické rozdíly k sociálním, ekonomickým, kulturním a politickým výhodám. Participace politické a náboženské moci byla až na výjimky záležitostí mužů⁹.

V pravěkých dobách se ženy staraly zejména o oheň, sběr plodů a rostlin a lze jim tak přisoudit roli prvních zemědělců. I z této jejich role vyplývalo jejich výsadní postavení zejména v kulturách jihovýchodní Evropy a Asie. V tehdejší neolitické kultuře byla žena postavena na společenském žebříčku výše než muž a lze hovořit o době matriarchátu. Základní společenskou jednotkou byl tzv. gen, který řídila pramáti – nejstarší žena kmene. Z této doby pochází i mytologické postavení žen jako ženských bohyní (např. Matka Země) a posvátný ženský princip spočívající v rození dětí a péči o ně. Opakem matriarchátu je patriarchát, což je uspořádání společnosti, ve kterém mají muži v mocenských pozicích převahu. Označuje také podřízenost žen, dětí a všech těch, kteří nezapadají do tradičního dělení společnosti na muže a ženy. Tato společenská teorie přirozeně vystřídala matriarchální uspořádání společnosti v pozdějších dobách. Z pohledu vyspělosti civilizace se začala prosazovat dělba práce, která požadovala specializaci na činnosti pro dosažení efektivnějšího výsledku (např. rybolov, chov dobytka, lov zvěře).

⁹ BOCKOVÁ, Gisela. Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti. Praha, 2007.

Primitivní zemědělství představované sběrem plodů ztratilo svoji dominantní roli. V této souvislosti ztrácely i ženy na svém výsadním postavení vládkyň kmene.

Muži měli pro lov nebo pro výrobu zbraní a nástrojů k lovu lepší předpoklady než ženy a začali tak přebírat jejich společenské postavení. Lze konstatovat, že tento způsob obživy vedl k lepšímu zajištění kmene než primitivní zemědělství a mnohdy společnost získávala nadbytky, které převyšovaly jejich spotřebu. Tvořilo se tak bohatství, jehož držitelem se stává muž. S vývojem společnosti ke stabilní formě se tak paradoxně zvyšují sociální rozdíly mezi muži a ženami. Dalším stupněm vývoje byly boje o půdu a nadbytky, z čehož ve společenském postavení těžili opět muži, jejichž výhodou byly lepší předpoklady k boji a také jejich řemeslné dovednosti potřebné k výrobě zbraní. Rozvoj vojenství, řemeslné výroby a následného obchodu umocnil diferenciaci společenského postavení mužů a žen. Ženskou kulturu střídá agresivní válečná kultura mužů a vzniká také nová společenská jednotka – rodina, ve které jsou předem předurčené role. Muž je jejím hlavním a vedoucím článkem a žena se stará o jeho zázemí.

Jako patriarchální lze charakterizovat především středověkou společnost. Ženy se staraly o chod domácnosti a výchovu dětí. Významně také byla omezena svoboda mimo domov a veřejné vystupování. Z počátku je hlavně křesťanstvím odsuzována dvojí morálka - pro muže a pro ženy. Následně se však i ve středověkém výkladu křesťanství stává žena původkyní lidských hříchů a mužských selhání. Ženy tak byly ze společenského života zcela vyčleněny. Zajímavé jsou etapy historického vývoje společenského postavení žen. Středověká kultura obohacená o prvky antické, germánské a románské kultury mění pohled na ženu. V románském období tak vzniká obraz ženy vážné a zbožné. Význam žen ve společnosti vzrůstá zakládáním klášterů, tehdejších středisek učenosti určených pouze ženám. Rozvinutější středověká společnost je charakterizována jako společnost stavovská. Každý stav měl jiné uspořádání, hodnoty a model rodiny. Šlechtický stav považoval za ideální ženské vlastnosti jemnost, cudnost, nečinnost a citlivost.

V nejpočetnějším venkovském stavu však žena plnila funkci ochránkyne domova. Tento venkovský středověký model rodiny se nejlépe přibližoval modelu rodiny antické. Přes všechny ideály a modely ženy ve společnosti přetrvává výsadní postavení muže, podřízené postavení ženy a základní postavení rodiny ve společnosti jako jednotky výrobní a výchovné. Obdobím uvědomění si sebe sama a svého postavení se pro ženy stává renesance, které dalo základ pozdější emancipaci. Renesanční žena již není ideálem, modelem a světicí, ale lidskou bytostí se všemi krásami. Žena je tak ztvárňována v literatuře, malířství, sochařství nebo hudbě. V souvislosti se změnou společenského postavení se ženám dostává podobných svobod jako mužům a prohlubuje se i jejich vzdělání. Vzdělaná žena má touhu po společenském uznání a konfrontaci názorů. Ženy tak zakládají první spolky, ve kterých debatují o umění nebo duchovnu. Vytváří se tak opět určitý kult ženy, ale na rozdíl od předchozích období jde o ženu nejen krásnou ale i samostatnou a vzdělanou, která má pro společnost obohacující efekt. V dalším vývoji procesu emancipace ženy, jehož počátky lze nalézt v renesanci, pokračuje.

Vzhledem k širšímu pojetí gender mainstreaming a průzkumu širších historických a kulturních aspektů je důležité popsat, jak se ženy s neustálými změnami jejich společenského postavení vyrovnávaly. Tendence řešit ženskou otázku přicházejí z rozvinutějších částí světa, ve kterých lze nalézt i počátky ženských emancipačních hnutí.

2.1. Vznik a vývoj ženského hnutí ve světě

V roce 1776 bylo ženám v New Jersey poprvé uděleno volební právo. Jednalo se tak o vyvrcholení ženských požadavků na zakotvení základních ženských práv v zákonech. Ženská hnutí se prosazovala zejména v liberálních zemích jako je Velká Británie nebo Francie před Velkou francouzskou revolucí. Ženské emancipační hnutí se týkalo především nejvyšších společenských vrstev. Volební právo však bylo za 30 let opět zrušeno. Prozatímní konec emancipačních hnutí znamenala revoluce v roce 1789.

V Evropě i v Americe se odehrávaly společenské, ekonomické a politické změny. Požadavky žen na volební právo a na vzdělání ale neutichly. Opětovného zavedení ženského práva se ženy dočkaly v první polovině 19. století. Ženy prozatím nemohly volit přímo, ale prostřednictvím svých zástupců. Prvním úspěchem v rámci zrovnoprávnění vzdělání bylo otevření univerzity v Curychu v roce 1836. Dalšími kroky pro emancipaci žen v celosvětovém měřítku byly ve druhé polovině 19. století postupně možnost žen rozhodovat o svém sňatku bez svolení rodičů ve Švédsku, právo žen rozhodovat o svém jmění v Anglii a získání volebního práva na Novém Zélandu. Z hlediska zrovnoprávnění žen byl důležitý také rok 1908 a demonstrace žen ve Spojených státech za svá hlasovací, politická a ekonomická práva. V roce 1910 se poprvé oslavoval Mezinárodní den žen. Výsledkem uznání role žen v domácnosti bylo vyhlášení Dne matek za státní svátek v roce 1914 ve Spojených státech amerických. Naopak v Rusku emancipační snaha vyvrcholila vypuknutím nepokojů a demonstrací proti bídě a válce. Výsledkem těchto demonstrací bylo volební právo, které ženám zaručila prozatímní vláda. Tato událost se připomíná každý rok 8. března jako Mezinárodní den žen.

Tabulka č.1: Vznik a vývoj ženského hnutí ve světě

rok	událost
1776	volební právo pro ženy v New Jersey
1789	ženy v revoluční Francii rozhazují letáky s žádostí o volební právo
1809	ve státě Connecticut má první vdaná žena poprvé právo sepsat závěť
1830	vdovy ve Francii mají právo volit prostřednictvím svých zástupců
1836	univerzita v Curychu jako první v Evropě začala přijímat ženy
1872	ve Švédsku mohly ženy starší 25 let rozhodnout o svém sňatku bez svolení rodičů
1873	Angličanky získaly právo rozhodovat o svém jmění, které přinesly do manželství
1889	první volební právo pro ženy na Novém Zélandě
1945	britská královna jako první žena přijala diplom na universitě v Cambridge

(Zdroj: <http://feminismus.cz>)

2.2. Základy ženského hnutí v Čechách

V českých zemích se ženy emancipovaly později a zaměřily se především na právo na vzdělání. V tomto směru byla v první polovině 19. století vůdčí osobností Magdalena Dobromila Rettigová, která se zaměřila na otázku ženského vzdělávání. Další české ženy vstoupivší do literatury, zejména Božena Němcová, Karolína Světlá nebo Eliška Krásnohorská, měly na emancipaci a sebeurčení žen velký význam nejen jejich dílem, ale i jejich životem.¹⁰

Světové trendy ženských emancipačních snah se do českých zemí dostávaly až ve druhé polovině 19. století, a to zejména ze Spojených států Amerických. Prvním počinem byl tzv. Americký klub dam v roce 1865, který založil Vojtěch Náprstek společně s Karolínou Světlou. Význam tohoto sdružení spočíval ve výchově a vzdělávání žen zejména v rámci domácnosti a péče o děti. Dalším ženským spolkem byl Ženský výrobní spolek, založený v roce 1871 Karolínou Světlou. V roce 1890 byla Eliškou Krásnohorskou založena Minerva. Jednalo se o první výhradně dívčí gymnázium nejen v Čechách ale i ve střední Evropě. Na poli ženského vzdělávání u nás bylo také velkým úspěchem povolení studia ženám na Karlově univerzitě v roce 1897. Nejdříve na filosofické fakultě, později na lékařské fakultě. Vznik samostatného československého státu v roce 1918 znamenal otevření dalších vysokých škol ženám. V této pro ženy příznivé době měl významný vliv na rozvoj moderního pohledu na ženy i první československý prezident Tomáš Garrigue Masaryk, který vyzdvihoval otázku celé společnosti bez ohledu na mužskou nebo ženskou otázku. Začátek 20. století znamenal rozvoj ženských hnutí a objev významných osobností, mezi něž patřila například Františka Plamínková nebo spisovatelka Božena Viková-Kunětická, která byla zvolena jako první poslankyně do Sněmu Království českého. V Praze vznikly Ženský klub český a Výbor pro volební právo žen.

¹⁰ LENDEROVA, Milena a kolektiv: Eva nejen v ráji: Žena v Čechách od středověku do 19. století., Praha, 2002

Se vznikem samostatného Československa úzce souvisí také přijetí Washingtonské deklarace, v níž je zakotvena zásada, že ženy budou mít stejná politická, sociální a kulturní práva jako muži. Tato zásada byla převzata do první Ústavy Československé republiky z roku 1920, ve které bylo stanoveno, že výsady pohlaví se neuznávají. Postavení žen ve společnosti se nadále zlepšovalo. První ženy promovaly na vysokých školách a ženy se postupně začaly prosazovat v oborech dříve vyhrazených pouze pro muže. V tomto období lze zaznamenat také první náznaky diskriminace žen v rámci pracovního prostředí, ať už šlo o propouštění žen nebo nižší ženské mzdy. Lze hovořit o vystřízlivění a posunu myšlenek rovnoprávnosti do politických programů. O prosazování ženské otázky se zasloužily zejména Františka Plamínková a JUDr. Milada Horáková. V roce 1923 byla založena Ženská národní rada. Františka Plamínková byla průkopnicí českého feminismu, který byl založen na myšlenkách svobodného vztahu mužů a žen, vzájemné úctě a pomoci a vzájemných povinností.

Smutný osud potkal senátorku Františku Plamínkovou v období Protektorátu. Ve 30. letech minulého století opakovaně upozorňovala na nebezpečí nastupujícího Hitlerova režimu. V roce 1938 napsala Adolfu Hitlerovi otevřený dopis, ve kterém odsuzuje stupňující se útoky na Československo a kritizuje Hitlerovi geopolitické snahy. Po pražském atentátu na zastupujícího říšského protektora Reinharda Heydricha byla gestapem zatčena a v roce 1942 popravena. S tím souviselo rozpuštění Ženské národní rady, která však nadále existovala v ilegalitě a soustředila se především na tvorbu programových zásad budoucích ženských organizací, které měly zajišťovat rovnoprávnost žen a mužů i v budoucnosti. V roce 1945 z těchto hnutí těžila Rada československých žen. Její předsedkyní se stala JUDr. Milada Horáková, která byla za války vězněna nacisty. Bohužel Rada československých žen pracovala pouze do roku 1948, ve kterém se dostali k moci v Československu komunisté. V roce 1950 byla JUDr. Milada Horáková ve zinscenovaném a vykonstruovaném procesu popravena. Některé z jejích spolupracovnic byly pronásledovány a vězněny. Po roce 1948 byla myšlenka ženství brutálně využita komunismem.

Vznikají nové ženské organizace, které však místo myšlenek autentického ženství propagují myšlenky socialistické rovnoprávnosti, ve kterém byla žena pouze článkem pracovního procesu. Ženám i nadále zůstala práce v domácnosti, avšak bez většího společenského ocenění, mezi které určitě nelze zařadit Svátek matek nebo Mezinárodní den žen, svátky určené především k oslavám myšlenek komunismu. Feminismus jako hnutí bylo považováno za ideologii, jejímž cílem je pracující ženy zmást. Zatímco ve světě pokračovalo začleňování myšlenek ženství do společenských souvislostí a docházelo k vývoji feministického hnutí, v Československu se emancipační snahy zastavily na dlouhých 41 let.

Tabulka č.2: Základy ženského hnutí v Čechách

rok	událost
1865	Vojta Náprstek a Karolina Světlá zakládají Americký klub dam
1890	v Čechách založeno první dívčí střední škola (Minerva) v Rakousku-Uhersku
1897	Filosofická fakulta Univerzity Karlovy poprvé přijala ženy jako řádné posluchačky
1900	první ženy na UK směly studovat medicínu a farmacii
1903	vznik Ženského klubu českého v Praze, centrum kulturního života žen
1905	vznik Výboru pro volební právo žen
1912	první poslankyně ve Sněmu království českého - Božena Víková-Kunětická
1918	ve Washingtonské deklaraci se objevuje zásada rovnoprávného postavení žen
1918	ženy získaly volební právo

(Zdroj: <http://feminismus.cz>)

V současné době je základní rovnoprávnost mužů a žen považována za samozřejmost a za základní lidské právo i dle Ústavy, která vychází z Listiny základních lidských práv a svobod. V České republice převládá povědomí, že k výraznější diskriminaci žen nedochází. To je dáno tím, že v demokratickém uspořádání společnosti panuje přesvědčení, že všichni mají stejné možnosti, příležitosti a práva a otázka rovnosti žen a mužů nebyla počátkem 90. let minulého století příliš aktuální.

Ženská hnutí téměř neexistovala nebo jejich činnost byla utlumena. V dalším vývoji demokratické společnosti sice k primární diskriminaci žen nedochází, avšak otázky rovného postavení žen a mužů získávají na aktualitě. K pozitivnímu posunu dochází kolem roku 1995. Kultivace společnosti spojená s jejím zvyšujícím se politickým, kulturním a ekonomickým uvědoměním vytváří předpoklady pro znovuoživení a snahu o pochopení role ženy ve společnosti. Model rodiny, ve kterém je žena určena k práci v domácnosti a k péči o dítě, se zachovává, avšak muži se do domácnosti více zapojují. V této souvislosti lze zmínit zvyšující se vzdělanost, zaměstnanost a pracovní vytíženost žen. A právě v pracovním prostředí lze v dnešní době spatřovat hlavní oblast nerovného postavení žen a mužů. Toto tvrzení vyplývá z průzkumů trhu práce, na kterém se ženy uplatňují dobře, avšak udržení zaměstnání nebo pracovní postup je pro ně obtížnější než pro muže a míra ženské nezaměstnanosti i doba zaměstnání je různá než u mužů. V důsledku těchto skutečností dochází ke zkvalitnění pracovních systémů a pracovního prostředí a k ochraně práv žen při prosazování rovných příležitostí. Smyslem prosazování rovnosti mužů a žen, jejich rovného postavení ve společnosti je dosažení společné odpovědnosti za komplexní společenský vývoj včetně výchovy příštích generací.

2.3. Feminismus

V současné době je ve vyspělém světě postavení mužů a žen z hlediska práv nebo účasti na veřejném životě rovnocenné. Zkoumáním a předcházením jevů, které jsou považovány za projevy útlaku ženského pohlaví, se zabývá feminismus¹¹. Sociologický slovník definuje feminismus jako organizovanou činnost zaměřenou na dosažení ženských práv¹².

¹¹ materiály z: <http://feminismus.cz>

¹² Velký sociologický slovník I., II., Praha, 1996

Za základ moderního feminismu lze považovat světový bestseller S. de Beauvoir z roku 1949 nazvaný Druhé pohlaví a knihu Mystika ženy od B. Friedmanové z roku 1963, namířenou proti pasivním rolím ženy a mužské dominanci. Ženská hnutí ve světě zažívají rozvoj zejména v 60. letech minulého století. Mezi základní požadavky žen patřila zejména ekonomická a psychologická nezávislost na mužích. Ženy ve feministických hnutích zastávaly názor, že nerovnosti mezi muži a ženami nejsou dány biologicky nebo fyzicky, ale zejména kulturně či společensky. Feministické hnutí má mnoho podob a směrů. V první polovině 19. století převládal tzv. liberální feminismus, který tvrdí, že rozdíly mezi mužem a ženou jsou překonatelné na základě stejného psychického vybavení obou pohlaví. Liberální společnost má poté za úkol zajistit dodržování základních občanských svobod a práv.

Naopak rozdílné je chápání rozdílů mezi muži a ženami z pohledu teorie marxistického feminismu. Marxistický feminismus tvrdí, že lidská podstata a s tím související rozdíly jsou biologicky a vývojově dány. Marxismus nade vše vyzdvihuje třídní zájmy. Společenské postavení považuje za výsledek těchto zájmů a samostatné problémy žen neuznává. Marxistické teorie zastávají názor, že žena může mít problémy pouze v rámci třídní společnosti, pokud je vyloučena z veřejné společenské výroby. Extrémní postoj zaujímá také hnutí radikálního feminismu, který se objevuje až koncem 60. let minulého století. Radikalizace spočívá v požadavcích na veřejné odhalení, prezentaci a nápravu mužské dominance. Společenské postavení žen nepovažuje za biologicky a vývojově danou, ale za systematicky vytvářený útlak žen. Radikální feminismus považuje rození dětí za počátek sexuálního útlačku žen a například těhotenství nebo výchova dětí je považováno za břemeno. Mezi mladší hnutí patří socialistický feminismus, který ovšem vychází z marxistického pojetí ženské otázky a za největší problém považuje oddělování soukromé a veřejné sféry života. Podle socialistického feminismu nejsou ženy utlačovány pouze muži, ale zejména institutem soukromého vlastnictví. Emancipace je chápána pouze jako jeden z nástrojů svržení kapitalismu a nastolení socialismu.

3. Gender mainstreaming ve světě

V posledních letech se postavení žen ve společnosti výrazně zlepšilo. Ženská otázka se stala tématem i v rámci Organizace spojených národů (OSN), která svolala v roce 1975 Světovou konferenci o ženách. Výsledky konference byly vyhodnoceny na Valném shromáždění OSN, konaného v roce 2000 v New Yorku, s názvem: Ženy 2000: genderová rovnost, rozvoj a mír pro 21. století. Posuzovaly se potřeby v otázkách ženské problematiky a byl vyhodnocen celkový pokrok v procesu zrovnoprávnění žen a mužů.

Výčet dosažených úspěchů a překážek v procesu zrovnoprávnění žen a mužů byl shrnut do dvanácti základních oblastí: ženy a chudoba, vzdělávání a výcvik žen, ženy a zdraví, násilí páchané na ženách, ženy a ozbrojené konflikty, ženy a hospodářství, ženy v mocenském postavení a při rozhodování, institucionální mechanismy pro zlepšení postavení žen, lidská práva žen, ženy a média, ženy a životní prostředí a dívky.

Další iniciativy k překonávání překážek k úplnému zrovnoprávnění žen a mužů jsou uskutečňovány zejména na mezinárodní (vlády, regionální a mezinárodní organizace) a národní úrovni (vlády, soukromý sektor, nevládní organizace, složky občanské společnosti). Akce, jejichž realizace je žádoucí na úrovni národní, lze stručně shrnout do následujících okruhů:

- ochrana lidských práv a základních svobod žen a dívek a rovných práv žen a mužů;
- vypracování výcvikových programů právní gramotnosti a poskytování genderově senzitivního výcviku všem složkám pracujícím s obětmi násilí;
- péče o zlepšení výživy a o zdraví žen;
- výchova a vzdělávání mládeže směrem ke změně rodových stereotypů a podpora vzdělávání dívek ve vědeckých oborech a nových technologií;
- sociální služby, péče o rodinu;
- pomoc znevýhodněným ženám (venkovské ženy, starší ženy, specifické potřeby žen se zdravotním postižením);

- uplatnění žen na trhu práce, podpora a ochrana zaměstnaných žen, rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci;
- spolupráce s nevládními organizacemi žen.

3.1. Mezinárodní právo

V mezinárodním kontextu řešení problematiky společenského postavení žen mají mimořádný význam právní normy, mezi které patří zejména dokumenty mezinárodních organizací, jejichž je Česká republika členem - Organizace Spojených národů, Rada Evropy a Evropské unie a její legislativa. Nejzásadnějšími dokumenty Organizace spojených národů (OSN) jsou:

- Všeobecná deklarace lidských práv přijatá na půdě OSN v roce 1948 (první a základní mezinárodní dokument zohledňující otázku rovnosti příležitosti mužů a žen);
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966 (článek paktu obsahuje zákaz diskriminace bez rozdílu v národnostním nebo sociálním původu, stejně jak bez rozdílu pohlaví);
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966;
- Domluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (domluva obsahuje legislativní ustanovení směřem k zabezpečení opatření na odstranění všech forem diskriminace žen a k zajištění rovnosti mužů a žen);
- Vídeňská deklarace (Světová konference o lidských právech ve Vídni v roce 1993);
- akční programy (Mezinárodní konference OSN o populaci a rozvoji v Káhiře v roce 1994, Světový summit o sociálním rozvoji v Kodani v roce 1995, Světová konference o ženách v Pekingu v roce 1995, Mezinárodní konference o populaci a rozvoji Káhira + 5 v roce 1999, V. světová konference o ženách Peking + 5 v roce 2000).

Mezi poslední programové dokumenty přijaté na půdě OSN patří tzv. agreed conclusions (přijaté závěry). Konsensus členských států OSN přijal tyto závěry dne 13.3.2009 v sídle OSN v New Yorku. Výsledkem těchto závěrů je konstatování, že je nezbytné zapojit muže do života uvnitř rodiny, do péče o dítě a odpovědnosti za rodinu, protože dle přijatých závěrů leží péče o rodinu doposud výhradně na ženách. Základem překonaných představ o nerovnoměrném společenském rozdělení rolí je skutečnost, že podíl mužů odpovědných za péči o děti a rodinu je stále poměrně nízký a ženy nesou neúměrnou tíhu péče o rodinu a domácnost. Výzvou pro členské státy OSN tak je vytvoření programového rámce pro sladění rodinného a pracovního života žen. Členské státy jsou vyzývány k aktivní činnosti vedoucí k rovnému sdílení odpovědnosti mezi muži a ženami v rámci domácnosti. Mezi nejdůležitější dokumenty Rady Evropy týkající se rovnosti žen a mužů patří zejména:

- Evropská sociální charta (ESCH) z roku 1961 (preambule obsahuje zásadu rovnosti práv všech lidí bez rozdílu a bez diskriminace založené na rase, barvě, pohlaví, náboženství, politickém přesvědčení, národnosti nebo sociálním původu);
- dodatkový protokol k ESCH z roku 1988 (zakotvuje právo všech pracovníků na rovné příležitosti ve věcech zaměstnání a nediskriminace založenou na pohlaví);
- revize ESCH z roku 1996 (úprava široce koncipované ochrany žen v zaměstnání);
- politiky a akční programy (zařazení rozdílů mezi pohlavími do zásad zdravotní politiky, respektování zásady rovnoprávnosti pohlaví v občanském právu, gender mainstreaming ve vzdělávacím procesu, atd.).

Princip rovnosti a respektování lidských práv je v procesu evropské integrace mimořádně důležitý a stává se předmětem politických závazků. Rovností mužů a žen se oficiální agenda zabývala již v Římské smlouvě podepsané v roce 1957, ale Evropské společenství stanovilo řešení problematiky rovnosti mužů a žen až v Amsterodamské smlouvě.

V 90. letech minulého století bylo pořádáno velké množství konferencí na téma rovného společenského postavení mužů a žen a podílu žen na moci a rozhodování. Rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv, společnou hodnotou Evropské unie (EU) a nezbytnou podmínkou pro dosažení cílů unie v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.¹³ I přes přetrvávání nerovností mezi muži a ženami byl v této oblasti zaznamenán značný pokrok, který je výsledkem zapracování genderových politik a strategií do právních předpisů v oblasti rovnocenného zacházení. Díky těmto právním předpisům a normám dochází ke zlepšení i v oblasti veřejného a soukromého života žen a podpory žen v zaměstnání. V návaznosti na Amsterodamskou smlouvu byly přijaty významné antidiskriminační směrnice:

- směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, jejímž účelem je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy či etnického původu a zavést v členských státech zásadu rovného zacházení;
- směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, která má stanovit zásady pro boj proti diskriminaci na základě náboženství či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace;
- směrnice o rovném zacházení s muži a ženami 76/207/EHS, ve které je kladen důraz na provádění politiky rovných příležitostí v praxi, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Nový vliv na zachování lidských práv a svobod představuje Charta základních práv Evropské unie. Tento dokument byl přijat v roce 2000 ve francouzském Nice a uvádí se v něm, že ženy musí mít stejná práva jako muži ve všech oborech včetně zaměstnání a následného odměňování.

¹³ Zásada nediskriminace v právu Evropské unie; MPSV, Praha 2001

Legislativa Evropské unie zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci žen a zaručuje všem občanům rovné zacházení bez ohledu na pohlaví. V České republice platí stejná práva jako v ostatních členských zemích Evropské unie. V souladu s Lisabonským procesem byl v roce 2006 přijat Evropský pakt rovnosti žen a mužů. Účinnými nástroji tak podporuje postavení žen na trhu práce, přispívá k potírání stereotypů o roli mužů a žen v zaměstnání, zlepšuje podmínky pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen a posiluje používání hlediska rovnosti žen a mužů v plánovacích a rozhodovacích procesech. Dalšími významnými dokumenty Rady Evropských společenství jsou doporučení, jejichž cílem je podpora rovnosti příležitostí pro ženy a muže:

- doporučení Rady ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen (84/635/EHS);
- doporučení Komise Evropských společenství ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen (87/567/EHS);
- doporučení Komise ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci (92/131/EHS), které členským zemím doporučuje přijmout opatření podporující povědomí o nepřijatelnosti chování sexuální povahy;
- doporučení Komise ze dne 31. března 1992 o péči o dítě navrhuje členským státům, aby přijaly nebo postupně podporovaly iniciativy umožňující ženám a mužům sladit jejich profesní, rodinné a výchovné povinnosti vyplývající z péče o dítě;
- doporučení rady ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech (96/694/ES), kde je doporučeno členským státům mimo jiné přijmout souhrnnou integrovanou strategii zaměřenou na podporu vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu a rozvíjet nebo zavést vhodná opatření k dosažení tohoto cíle, jako jsou například právní nebo správní opatření a podněty.
- zásadním doporučením Evropské komise je implementace gender mainstreaming jako pravidla při koncipování všech dokumentů a programů unie.

Komise Evropských společenství představila v roce 2006 Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010¹⁴. Tento plán nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období 2006-2010 a stanovuje prioritní cíle a činnosti k dosažení těchto cílů:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže;
- sladění soukromého a profesního života;
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech;
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví;
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví;
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Cíle Evropské unie spočívající v růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti jsou splnitelné pouze za předpokladu rovného postavení žen a mužů ve všech vyjmenovaných oblastech. Díky právním předpisům rovného zacházení došlo k významnému pokroku v otázce rovného postavení mužů a žen. Přesto některé nerovnosti zůstávají a mohou se prohlubovat v důsledku hospodářských krizí.

Tyto krize mohou mít větší dopad na ženy, které častěji volí mezi mateřstvím a kariérou. V krizi dochází k častějšímu zániku pružných pracovních pozic a k prohlubování stereotypů o pohlaví a podílu mužů na práci v domácnosti. Současně jsou cíle Evropské unie ohroženy nízkou porodností a nedostatkem pracovní síly. Přehlížení pokroku, které učinily ženy na poli pracovního uplatnění, tak v současné době představuje plýtvání lidským kapitálem, které si společenství evropské unie nemůže dovolit.

¹⁴ Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010, dostupné na: <http://www.mpsv.cz>

3.2. Plán rovného postavení žen a mužů

Prioritním cílem Evropské unie v oblasti rovného postavení žen a mužů je stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže. V Lisabonských cílech Evropské unie je zakotven požadavek na 60% míru zaměstnanosti žen ve všech členských státech. V současnosti je zaměstnanost žen mírně pod touto hranicí a je diferencovaná podle věku. Míra zaměstnanosti žen je 55,7 %. U starších žen je míra zaměstnanosti ještě nižší (31,7 %). U žen je rovněž vyšší míra nezaměstnanosti (9,7 %) než u mužů (7,8 %). V rámci lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost je důležité posílit otázku rovnosti žen a mužů, k čemuž přispívá zejména dodržování právních předpisů z oblasti rovného zacházení a účinné využívání strukturálních fondů v oblastech podnikání. Rovnováha daňového systému a systému sociálních dávek zajišťuje pracovní motivaci obou pohlaví.

Diskriminace žen v pracovním prostředí vyplývá ze strukturálních nerovností, jako je zařazování pohlaví do určitých odvětví, povolání a systémů práce, přístup ke vzdělání a odborné přípravě, neobjektivní systémy hodnocení a mzdové systémy a stereotypy. Rozdíl mezi mzdami žen a mužů se i přes existenci právních předpisů a norem Evropské unie snižuje mnohem pomaleji než rozdíl v jejich zaměstnanosti.

Podíl žen jako podnikatelek je v Evropské unii kolem 30 %. V podnikání se ženy častěji než muži setkávají s problémy při zakládání podniků a získávání přístupu k finančním prostředkům. Řešení těchto problémů vyžaduje mnohostranný a koordinovaný přístup všech dotčených stran. Návodem je doporučení Evropské unie v oblasti podnikání, které vede ke zvýšení počtu podnikatelských subjektů založenými a vedenými ženami, které by měly mít lepší přístup k finančním prostředkům a rozvoji podnikatelských sítí. Překážky pro ženy, které jim brání ve vstupu a v setrvání na pracovním trhu by měly odstraňovat systémy sociální ochrany stejně jako by měly umožňovat ženám akumulaci individuálních nároků na důchod. Problémem je větší pravděpodobnost kratšího nebo častěji přerušovaného profesního postupu žen oproti mužům, v jehož důsledku dochází k diskriminaci v této oblasti.

Dochází také k zvyšování rizika chudoby, zvláště pro svobodné matky nebo starší ženy. Je proto důležité, aby systémy sociální ochrany zajistily přístupy žen k odpovídajícím sociálním dávkám, zvláště v důchodovém věku. Také lékařský výzkum a další zdravotní bezpečnostní normy představují oblast pracovního života s vyšším zastoupením mužů. Muži i ženy čelí rizikům, která mají dopad na jejich zdraví, avšak některé případy znečišťování životního prostředí, jako je používání chemických látek a pesticidů, se projevují během těhotenství nebo při kojení.

Evropská unie nahlíží na ženy jako na součást znevýhodněných skupin, které jsou na tom v mnoha oblastech hůře než muži a svými prostředky hodlá tuto diskriminaci odstranit a vytvořit společnost otevřenou sociálnímu začleňování žen. Zvláště ženy z řad etnických skupin nebo přistěhovalců trpí dvojí diskriminací. Existence podpory rovného postavení žen a mužů v migračních a integračních politikách posiluje právo žen na účast ve společenském životě, na přístup ke studiu a vzdělávání a zvyšuje jejich pracovní potenciál.

Dalším důležitým faktorem pro zajištění rovného postavení žen a mužů je sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Kvalita života žen a mužů se zlepšuje v rámci pružného hospodářství, jehož základem jsou politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života. Tyto politiky pomáhají lidem plně využít jejich pracovní potenciál a současně kladou důraz na zachování soukromého a rodinného života. Pružné pracovní prostředí musí být dostupné mužům i ženám. Tato opatření zvyšují produktivitu práce a mají přímý vliv na spokojenost zaměstnanců a dobré reference zaměstnavatelů.

V celoevropském měřítku lze hovořit o několika trendech: úbytek obyvatel v produktivním věku, malá porodnost a růst počtu lidí důchodového věku. Na tyto demografické trendy lze reagovat v rámci pracovní politiky vznikem vyváženějšího pracovního prostředí a cenově dostupnějším a dosažitelnějším zajištěním péče o dítě.

Nerovnoměrnost mezi zaměstnáním žen a mužů se projevuje ve struktuře pracovních systémů.

V porovnání se ženami si jen málo mužů vybírá rodičovskou dovolenou nebo pracuje na částečný úvazek (7,4 % mužů oproti 32,6 % žen). Z této analýzy vyplývá, že role ženy je nadále v péči o děti a o domácnost. V rovnoměrném pracovním prostředí by se měli muži a ženy dělit o nároky na rodičovskou dovolenou a mělo by být vytvořeno prostředí pro motivaci mužů k plnění rodičovských povinností.

V rozhodovacích procesech představuje malé zastoupení politicky rozhodujících žen demografický deficit. Podpora žen k aktivnímu občanství a k účasti v politických rozhodovacích procesech představuje jeden z hlavních úkolů veřejné správy na všech místních, regionálních, národních a evropských úrovních. Prioritou je dostupnost na úrovni Evropské unie.

Rovnoměrná účast žen a mužů v rozhodovacích procesech vede k vyváženému demokratickému systému a k produktivnějšímu pracovnímu prostředí. Základem jsou pružná pracovní opatření, dostupná pečovatelská zařízení a možné postupy v zaměstnání. Cílené 25% zastoupení žen na vedoucích pozicích ve výzkumu a v rámci veřejného sektoru přispívá ke zvýšení kvality a konkurenceschopnosti nejen vědeckého odvětví. Tuto politiku je třeba podporovat a monitorovat.

V rámci cílů Evropské unie je důležité také monitorovat a odstraňovat veškeré formy násilí založeného na pohlaví. Násilí ve všech formách není v Evropské unii tolerováno. Násilí založené na pohlaví se nejvíce dotýká žen a jedná se tak o porušení základního práva na život, bezpečí a svobodu a nelze ho tolerovat nebo omluvit ani mimo Evropskou unii. Vzdělání je základem prevence proti násilí páchaného na ženách a monitoring tohoto problému odkrývá běžné a každodenní škodlivé postoje a praktiky.

Ženy tvoří také hlavní podíl obětí v rámci obchodování s lidmi, které je zločinem proti jednotlivcům a je porušením jejich základních práv. V této formě moderního otroctví jsou nejvíce ohroženy právě chudé ženy a dívky. V rámci této politiky je třeba zajistit snížení a následné odstranění poptávky po ženách a dětech v rámci sexuálního vykořisťování, k čemuž je zapotřebí využívat preventivní opatření. Dále je potřeba zvýšit kriminalizaci těchto činů na základě příslušných právních předpisů.

V rámci rovného postavení mužů a žen Evropské unie je plánován Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů, jehož úkolem je vzdělání a rozšíření vědomostí o rovném postavení žen a mužů nejen v pracovních pozicích. Na podporu strukturálních fondů a finančních programů v různých oblastech politiky je v rámci institutu určen program PROGRESS. Rovné postavení žen a mužů bude zajištěno prováděním těchto metodik, hodnocením dopadu a monitoringem.

Základem genderových politik je fakt, že rovné postavení žen a mužů je základním lidským právem. Rovné postavení žen a mužů je v rámci strategie Evropské unie zařazeno mezi klíčové zásady rozvojové politiky a strategie Evropské unie pro Afriku. Komise se zaměřuje zejména na:

- monitoring a podporu systematického přihlížení k rovnosti pohlaví;
- monitoring pokroku z hlediska rovného postavení žen a mužů v politice lidských zdrojů;
- posílení tvorby sítí a podpora sociálního dialogu s organizacemi žen a dalšími organizacemi občanské společnosti;
- posílení spolupráce s nevládními organizacemi na úrovni Evropské unie;
- informovanost občanů Evropské unie o jejich právech z hlediska rovného postavení žen a mužů.

4. Gender mainstreaming v ČR

Politika rovných příležitostí v České republice¹⁵ vychází z výše zmíněné legislativy, závazných dokumentů a programů spolupráce. Vláda České republiky se v oblasti vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy opírá o Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která byla ustavena dne 10. října 2001. Úkolem rady je příprava návrhů k prosazování rovných příležitostí a dále:

- v rámci rovných příležitostí pro ženy a muže projednává a doporučuje základní koncepční materiály v této oblasti;
- v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže koordinuje základní směry koncepcí;
- na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže určuje okruh priorit pro resortní projekty;
- s ohledem na rovné příležitosti pro ženy a muže identifikuje aktuální problémy;
- princip rovnosti žen a mužů monitoruje a hodnotí.

V rámci rady dochází k zefektivnění a zrychlení uskutečňování politik rovných příležitostí. Ministrům jednotlivých resortů bylo usnesením vlády uloženo zpracování programových politik rovných příležitostí pro muže a ženy v rámci působnosti resortů, čímž dochází ke zkvalitnění a ke zefektivnění procesu rovných příležitostí.

Usnesením Vlády České republiky ze dne 11. července 2007 byly aktualizovány priority a postupy pro rovné příležitosti. Nejviditelnějším opatřením je výběr vhodných kandidátek na funkce ve vládních orgánech a na vedoucí pozice v rámci státních institucí. Opatření rovných příležitostí žen a mužů jsou zabezpečena v souvislosti s působností resortů. Spolupráce s dalšími zejména neziskovými organizacemi, které se zabývají rovnými příležitostmi žen a mužů, vede k efektivnějšímu prosazování a lepší koordinaci genderových politik.

¹⁵ KUCHAROVÁ,V.: ZAMYKALOVÁ,L.: Aktuální otázky postavení žen v ČR, VÚPSV, Praha 1998

Lze konstatovat, že výraznou roli při prosazování gender mainstreaming hrají politici a státní správa. V demokratické společnosti politici zodpovídají za definování a vytvoření politik rovných příležitostí pro ženy a muže. V rámci svých kompetencí mají za úkol iniciaci procesu gender mainstreaming, zajištění prostředků a podmínek pro strategii a obecně podporu genderové rovnosti. Politickým nástrojem pro realizaci gender mainstreaming a uvádění strategie do praxe je státní správa. V roce 1993 se součástí právního řádu České republiky stala Úmluva Organizace spojených národů (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen. Česká republika se také přihlásila k závěrům čtvrté konference OSN o ženách, které se konalo v roce 1995 v Pekingu. Tímto na sebe Vláda České republiky vzala odpovědnost za otázky rovného postavení žen a mužů.

V roce 1998 bylo v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí zřízeno oddělení rovnosti mužů a žen a došlo tak k výraznému posílení politiky rovnosti a rovnoprávnosti obou pohlaví. Ministerstvo práce a sociálních věcí má na starosti koncepční a koordinační roli. V roce 1998 byl také přijat vládní program pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů a od stejného roku se rovnými příležitostmi začal zabývat Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen v rámci Rady vlády pro lidská práva. V roce 2001 byl navíc zřízen samostatný orgán vlády pro otázky rovného postavení žen a mužů – Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, který má poradní význam. Od roku 2002 také fungují tzv. gender focal point, do jejichž kompetencí na ministerstvu patří problematika rovných příležitostí žen a mužů.

Příležitosti mužů a žen v České republice zůstávají nicméně i nadále nerovné, o čemž nejlépe svědčí následující statistické údaje¹⁶:

- poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva je 68,5 % ku 49,7 % ve prospěch mužů, ačkoliv ženy tvoří většinu obyvatel České republiky starších 15 let;

¹⁶ statistiky dostupné na: <http://www.mpsv.cz>

- ve věkové kategorii 30-34 let je rozdíl v míře ekonomické aktivity výrazně vyšší ve prospěch mužů 97,6 % ku 67,4 %, což odpovídá předpokládanému odchodu žen na rodičovskou dovolenou;
- v roce 2012 dosahovala míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let u mužů 75,5 % a u žen 57,4 %;
- ke konci roku 2008 činila míra nezaměstnanosti u žen 7,2 % a u mužů 5,0 %;
- míra zaměstnanosti rodičů s dětmi do 12 let je 53,4 % u žen a 93,9 % u mužů. Ženy tak mají větší problém při sladění pracovního a rodinného života, mužů pobírajících rodičovský příspěvek bylo v roce 2008 pouze 1,34 %;
- vzdělanost žen se zvyšuje, v technických a vědeckých oborech nadále převládají muži;
- dlouhodobá nezaměstnanost ohrožuje více ženy (5,2 % u žen; 3,2 % u mužů), ženy naopak převládají mezi pracujícími na částečný úvazek;
- zastoupení žen ve vedoucích pozicích soukromého i veřejného sektoru je nízké (29,2 %).

5. Průzkum problematiky gender mainstreaming

5.1. Dotazníkový průzkum

Cílem této analytické metody je výzkum současného společenského povědomí o otázce gender mainstreamingu a zjištění původu nerovnoměrného postavení mužů a žen na trhu práce. Pro zajištění konkrétních výsledků průzkumu byly určeny tři základní cíle:

1. Zjistit povědomí respondentů o pojmu gender mainstreaming.
2. Zjistit příčinu a oblast diskriminace žen dle respondentů.
3. Ověřit stanovené hypotézy.

Na základě analýzy gender mainstreamingu v teoretické části práce byly stanoveny dvě předpokládané hypotézy:

- Hypotéza č.1: Ve společnosti existuje pouze malá představa o problematice gender mainstreaming.
- Hypotéza č.2: Diskriminace žen na trhu práce je výsledkem společenského vývoje a odpovídá postavení žen ve společnosti.

Tyto hypotézy je nutné vztáhnout na náš životní prostor, do středoevropské kultury. Kvantitativní průzkum formou dotazníků se skládal z 12 otázek a zahrnoval celkem 125 respondentů. Po obecných otázkách na pohlaví, věk, vzdělání a bydliště respondentů následovaly otázky genderového průzkumu s odpověďmi „ano“, „ne“ a „nevím/nedokážu posoudit“. Výzkumný soubor 125 respondentů se skládal z výběru mužů a žen v přibližně vyrovnaném poměru z nejbližšího okolí zpracovatele diplomové práce. V různorodé věkové struktuře byli nejvíce zastoupeni respondenti mezi 21 a 30 roky s dokončeným středoškolským vzděláním. Výsledek otázky na počet obyvatel v místě bydliště odpovídá působnosti zpracovatele a z toho vyplývajícího bydliště respondentů (Praha a Kraj Vysočina). Výsledky průzkumu a nalezené souvislosti mezi jednotlivými odpověďmi jsou jedním z podkladů pro další zpracování problematiky gender mainstreaming.

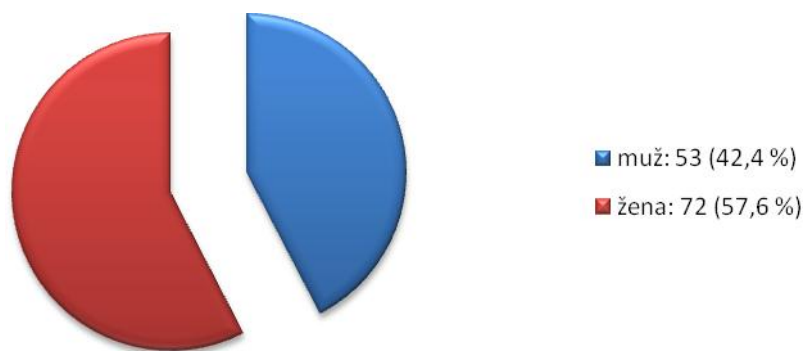
První otázkou (Jaké je Vaše pohlaví?) bylo zjišťováno pohlaví dotazovaných. Mírnou převahu v dotazníkovém průzkumu měly ženy (57,6 %). Relativní vyrovnanost počtu respondentů z hlediska pohlaví snižovala míru zaujetí a zkreslení výsledků v dalších otázkách týkajících se genderové diferenciaci.

Tabulka č.3: odpovědi na otázku Jaké je Vaše pohlaví?

odpověď	počet	poměr
muž	53	42,4 %
žena	72	57,6 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.1: odpovědi na otázku Jaké je Vaše pohlaví?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

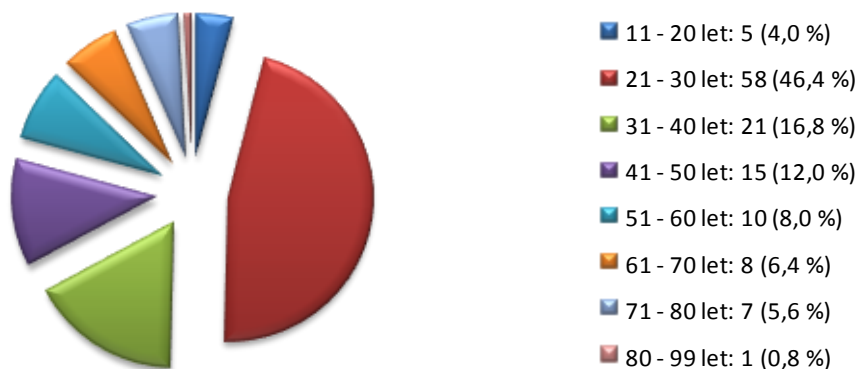
Druhá otázka (Kolik je Vám let?) byla zaměřena na zjištění věkové kategorie účastníků průzkumu. Nejvíce respondentů spadalo do věkové kategorie 21 – 30 let. Při připuštění obecných společenských stereotypů – mladší věkové kategorie jsou informovanější a také liberálnější k celospolečenským otázkám – lze v další části průzkumu předpokládat informovanější a otevřenější přístup k problematice gender mainstreaming.

Tabulka č.4: odpovědi na otázku Kolik je Vám let?

odpověď	počet	poměr
11 - 20 let	5	4,0 %
21 - 30 let	58	46,4 %
31 - 40 let	21	16,8 %
41 - 50 let	15	12,0 %
51 - 60 let	10	8,0 %
61 - 70 let	8	6,4 %
71 - 80 let	7	5,6 %
80 - 99 let	1	0,8 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.2: odpovědi na otázku Kolik je Vám let?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

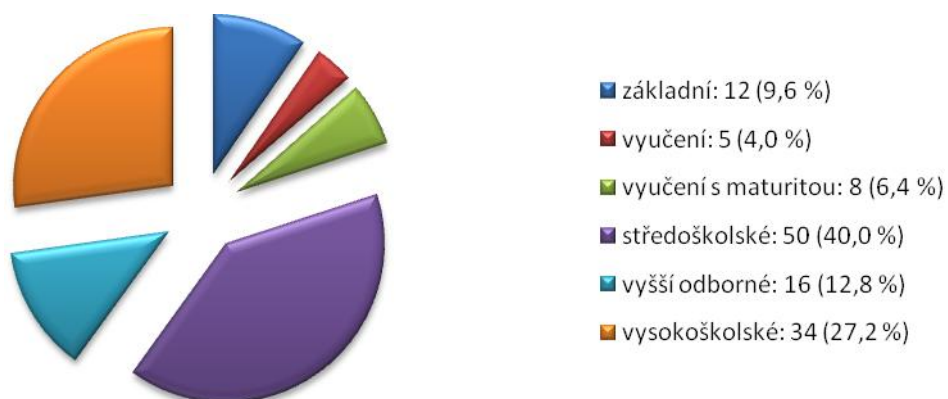
Otázka na ukončené vzdělání respondentů (Jaké je Vaše ukončené vzdělání?) sleduje předpoklad větší znalosti problematiky při vyšším stupni ukončeného vzdělání.

Tabulka č.5: odpovědi na otázku Jaké je Vaše ukončené vzdělání?

odpověď	počet	poměr
základní	12	9,6 %
vyučení	5	4,0 %
vyučení s maturitou	8	6,4 %
středoškolské	50	40,0 %
vyšší odborné	16	12,8 %
vysokoškolské	34	27,2 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.3: odpovědi na otázku Jaké je Vaše ukončené vzdělání?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

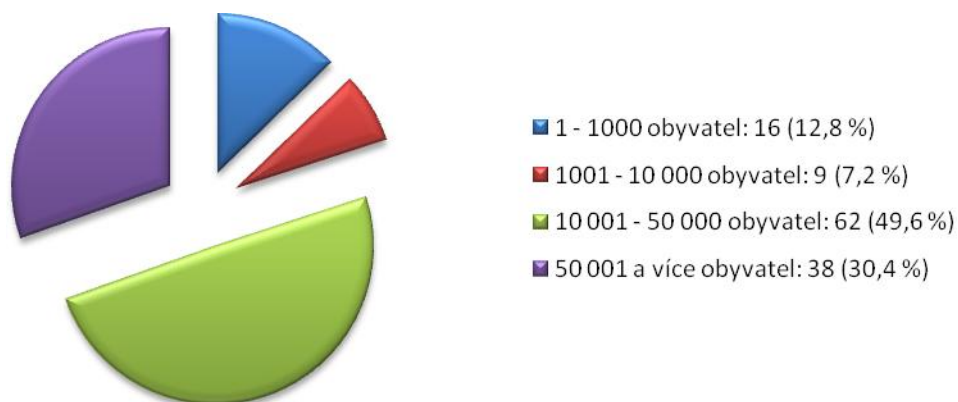
Čtvrtou otázkou (Jaký je počet obyvatel v místě Vašeho bydliště?) bylo zjišťováno místo bydliště respondentů. Nejvíce dotazovaných pocházelo ze sídel o 10 001 – 50 000 obyvatel.

Tabulka č.6: odpovědi na otázku Jaký je počet obyvatel v místě Vašeho bydliště?

odpověď	počet	poměr
1 - 1000 obyvatel	16	12,8 %
1001 - 10 000 obyvatel	9	7,2 %
10 001 - 50 000 obyvatel	62	49,6 %
50 001 a více obyvatel	38	30,4 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.4: odpovědi na otázku Jaký je počet obyvatel v místě Vašeho bydliště?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

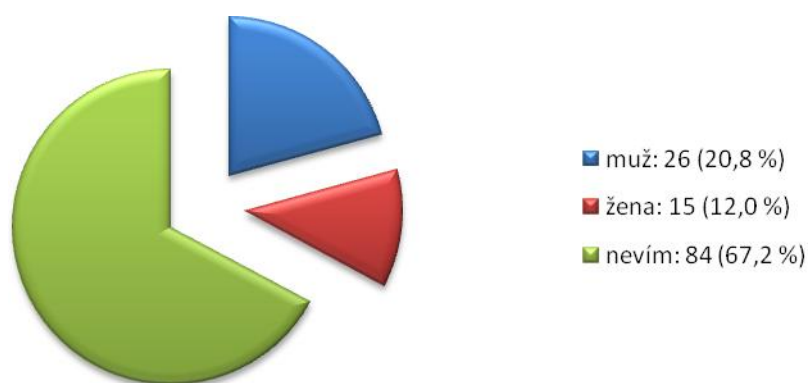
Další otázky se týkaly genderové diferenciaci zejména na pracovním trhu. Pátá otázka (Kdybyste si mohli vybrat šéfa, byl by to muž či žena?) zjišťovala genderové preference dotazovaných k osobám na vedoucích pozicích. Většina respondentů na tuto otázku odpověděla neutrálně ve shodě s genderovou rovností. Při chybějící specifikaci vedoucí pozice a nároků na ni se míra subjektivnosti vycházející například z dosavadních zkušeností respondentů zvyšuje.

Tabulka č.7: odpovědi na otázku Kdybyste si mohli vybrat šéfa, byl by to muž či žena?

odpověď	počet	poměr
muž	26	20,8 %
žena	15	12,0 %
nevím / nedokážu posoudit	84	67,2 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.5: odpovědi na otázku Kdybyste si mohli vybrat šéfa, byl by to muž či žena?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

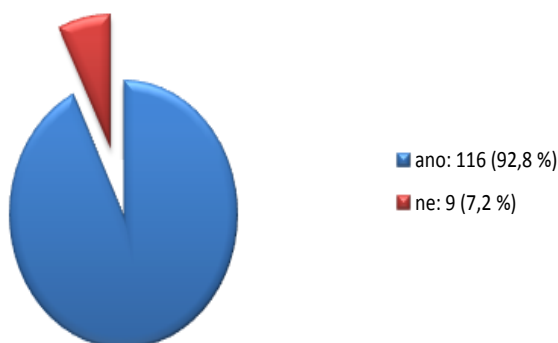
Šestá otázka (Znáte nějakou ženu pracující na vedoucí pozici?) zjišťovala, zda respondenti znají ženu pracující na nspecifikované vedoucí pozici. Přes 90 % respondentů na tuto otázku odpovědělo kladně, což lze vysvětlit tím, že za blíže neurčenou vedoucí pozici mohli dotazovaní považovat pozici ředitelky základní školy ale i ředitelky Mezinárodního měnového fondu.

Tabulka č.8: odpovědi na otázku Znáte nějakou ženu pracující na vedoucí pozici?

odpověď	počet	poměr
ano	116	92,8 %
ne	9	7,2 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.6: odpovědi na otázku Znáte nějakou ženu pracující na vedoucí pozici?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

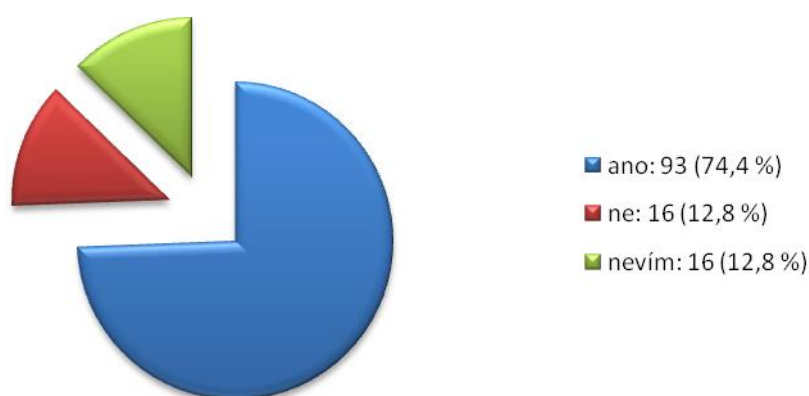
Další okruh otázek zjišťoval názory respondentů na postavení žen na pracovním trhu. Sedmá otázka (Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?) zkoumala rovné podmínky pro kariérní postup. Ačkoli bylo 57,6 % dotazovaných ženského pohlaví, tak 74,4 % respondentů odpovědělo na otázku rovných příležitostí kladně. Z toho vyplývá, že respondenti uvažují se stejnými výchozími podmínkami pro muže a ženy a nezahrnují otázku genderové nerovnosti do možností kariérního postupu.

Tabulka č.9: odpovědi na otázku Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?

odpověď	počet	poměr
ano	93	74,4 %
ne	16	12,8 %
nevím / nedokážu posoudit	16	12,8 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.7: odpovědi na otázku Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Odpovědi na osmou otázku (Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?) do jisté míry korespondovaly s odpověďmi na předchozí otázku. Dle většiny respondentů nejsou ve stejných pozicích muži platově zvýhodňováni.

Tabulka č.10: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?

odpověď	počet	poměr
ano	86	68,8 %
ne	11	8,8 %
nevím / nedokážu posoudit	28	22,4 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.8: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

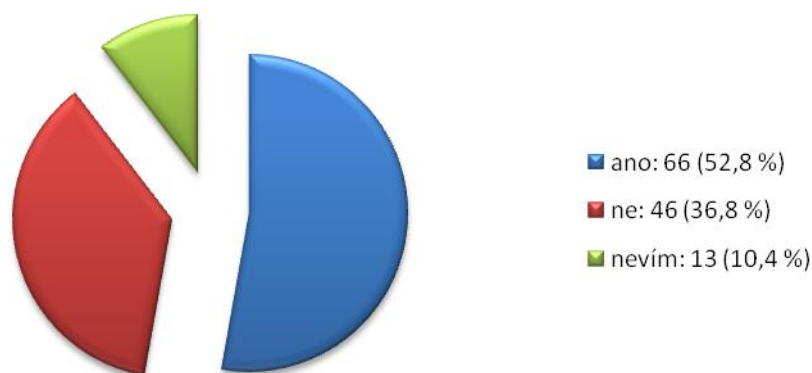
Devátá otázka (Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?) zkoumala názor respondentů na pracovní diskriminaci žen. Většina dotázaných se domnívá, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány. Diskriminace zde není nijak specifikována. V souvislosti s odpověďmi na předchozí otázky (zejména Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích? a Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?) lze usuzovat, že diskriminace žen na pracovním trhu se dle respondentů netýká možnosti kariérního postupu nebo platového ohodnocení.

Tabulka č.11: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?

odpověď	počet	poměr
ano	66	52,8 %
ne	46	36,8 %
nevím / nedokážu posoudit	13	10,4 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.9: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Na desátou otázku (Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?) odpovědělo 56,0 % záporně. Poměr záporných odpovědí byl přibližně shodný s poměrem dotazovaných osob ženského pohlaví (57,6 %). V souvislosti s výsledky předchozích otázek lze usuzovat, že diskriminace žen je patrnější ve společenském měřítku. Prvky a důsledky této diskriminace se přesouvají v různých modifikacích do pracovního prostředí.

Tabulka č.12: odpovědi na otázku Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?

odpověď	počet	poměr
ano	52	41,6 %
ne	70	56,0 %
nevím / nedokážu posoudit	3	2,4 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.10: odpovědi na otázku Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Poslední část otázek se věnuje pojmu gender mainstreaming. V jedenácté otázce (Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?) byli respondenti konfrontováni s tímto pojmem. Celkem 54,4% dotázaných někdy o problematice gender mainstreaming slyšelo.

Tabulka č.13: odpovědi na otázku Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?

odpověď	počet	poměr
ano	68	54,4 %
ne	57	45,6 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.11: odpovědi na otázku Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

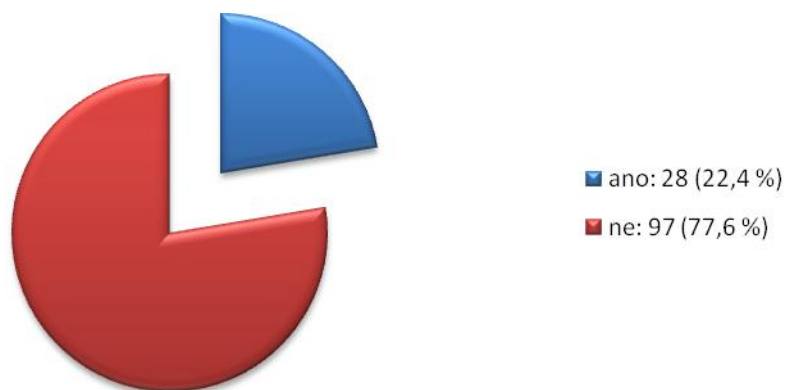
Dvanáctá otázka (Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?) zjišťovala povědomí dotázaných o tomto pojmu. Překvapivě více než 77 % respondentů odpověděla na tuto otázku záporně. V souvislosti s výsledkem předchozí otázky lze usuzovat, že pojem gender mainstreaming je všeobecně známý, ale většina dotázaných má pouze malou představu o jeho významu.

Tabulka č.14: odpovědi na otázku Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?

odpověď	počet	poměr
ano	28	22,4 %
ne	97	77,6 %

(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

Graf č.12: odpovědi na otázku Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?



(Zdroj: vlastní průzkum, 09-12/2013)

5.2. Výsledky dotazníkového průzkumu

Výsledky dotazníkového průzkumu lze pro další část práce obecně a zjednodušeně shrnout do několika bodů a tezí. Diskriminace žen si uvědomuje většina dotázaných. Diskriminace žen na pracovním trhu se primárně netýká kariérního postupu nebo platového ohodnocení. I ženy pracují na vedoucích pozicích.

Do diskriminace žen na pracovním trhu se promítají prvky společenské diskriminace žen, spočívající nejspíše v historicky daném rozdělení rolí ve společnosti. Ve společnosti existuje pouze malá představa o pojmu gender mainstreaming bez ohledu na věkovou strukturu či dosažené vzdělání.

Po shrnutí výsledků dotazníkového průzkumu byly vyhodnoceny cíle a hypotézy stanovené před začátkem průzkumu. Otázkami č. 11 (Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?) a č. 12 (Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?) byl sledován cíl zjistit povědomí respondentů o pojmu gender mainstreaming. Ukázalo se, že 54,4 % respondentů o této problematice již slyšela, avšak povědomí o jeho významu má pouze 22,4 % respondentů. Potvrdila se tak stanovená hypotéza, že ve společnosti existuje pouze malá představa o problematice gender mainstreaming. V souladu s formulovanými a definovanými termíny v jiné části práce, nelze do pojmu gender mainstreaming obecně zahrnout nerovnoměrné postavení žen a mužů ve společnosti.

Z dotazníku vyplynulo, že respondenti si uvědomují jistou formu diskriminace žen na trhu práce a nerovnoměrné postavení žen a mužů, avšak neznají pojem gender mainstreaming. Tento poznatek je určující pro závěrečnou část diplomové práce a tvorbu strategie gender mainstreaming.

S potvrzením první hypotézy a s analýzou závěrů dotazníkového průzkumu úzce souvisí stanovená hypotéza, že diskriminace žen na trhu práce je výsledkem společenského vývoje a odpovídá postavení žen ve společnosti.

Z odpovědí na otázky č. 7 (Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?), č. 8 (Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?), č. 9 (Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?) a č. 10 (Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?) vyplývá, že ženy jsou dle respondentů na pracovním trhu diskriminovány, ale tato nerovnoměrnost se netýká možnosti kariérního postupu nebo platového ohodnocení.

Tento závěr podpůrně potvrzuje druhou stanovenou hypotézu. Analýza gender mainstreaming formou dotazníkového průzkumu ukázala hlavní společenský nedostatek ve vnímání diskriminace žen. Existuje sice obecné povědomí o diskriminaci, nelze ovšem hovořit o pochopení problematiky bez znalosti jejího původu, průvodních jevů a strategie jejího řešení.

5.3. Analýzy ženského aspektu v pracovním prostředí

Hlavním záměrem této kapitoly byla snaha zmapovat stereotypy obrazu žen na trhu práce a zatřídit soubor typicky mužských a ženských vlastností do pracovního prostředí. Spekulativní a do jisté míry subjektivní zpracování této kapitoly odpovídá například výchozí pozici mužů a žen u pracovního pohovoru, při kterém se zaměstnavatel může do jisté míry rozhodovat na základě těchto stereotypů.

Pro závěrečnou část práce je hodnotná analýza typicky mužských a ženských vlastností, která může být určující pro rozdělení pracovních rolí. Část průzkumu je zpracována formou tzv. SWOT analýzy. Jedná se o metodiku analýzy užívanou mimo jiné při komplexním vyhodnocování problematiky, nalézáním problémů nebo možností růstu. Je součástí strategického (dlouhodobého) plánování. Základ metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do čtyř základních skupin (silné stránky, slabé stránky, příležitosti a hrozby).

Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na jedné straně vůči příležitostem a nebezpečím na straně druhé lze získat nové kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu.

Formou SWOT analýzy je zpracován obecný a stereotypový mužský a ženský faktor chování v pracovním prostředí. V následující tabulce jsou uvedeny silné stránky chování obou pohlaví v pracovním prostředí. Je zřejmé, že korespondují s typickými pozitivními charakterovými vlastnostmi žen a mužů.

Tabulka č. 15: Silné stránky muži x ženy

Silné stránky	
muži	ženy
odvaha, průbojnost, tah na bránu	flexibilita
vizionářství	schopnost zvládat více věcí
přirozená autorita	vytrvalost a empatie
přímočarý styl jednání	styl vyjednávání
identifikace s prací	schopnost kompromisu
věcné řešení problémů	pečlivost a pracovitost

(Zdroj: vlastní průzkum)

Další tabulka shrnuje předpokládané slabé stránky chování v pracovním prostředí. Z podrobnější analýzy silných a slabých stránek vyplývá, že pro ženy je více typický průmět jejich charakterových vlastností (do jisté míry určených a vrozených) do pracovních návyků. Mezi silné ženské charakterové stránky patří zejména pečlivost a pracovitost. Tyto vlastnosti jsou důležité zejména z pohledu uplatnění žen v pracovním procesu, v podnikání nebo v přípravě na zaměstnání – vzdělání. Na druhou stranu, jiné typicky ženské charakterové vlastnosti, jako je schopnost empatie, averze k riziku a sklon ke kompromisům se mohou projevat a často se i projevují v zaměstnání jako retardéry. Navíc se ženy nerady přetlačují, nerady usilují o vítězství nad druhými za každou cenu, a tak se někdy stává, že jim dobré obchody unikají mezi prsty, resp. nedosahují takových ekonomických výsledků, jaké by si jejich úsilí v podnikání zasloužilo.

Tabulka č.16: Slabé stránky muži x ženy

Slabé stránky	
muži	ženy
neschopnost zvládat více věcí	řešení neočekávaných problémů
nízká sebereflexe	přebytek empatie
vysoké finanční nároky	vnímání autority
přehnaná soutěživost	vztahy na pracovišti
malá schopnost spolupráce	nízké sebevědomí

(Zdroj: vlastní průzkum)

Promítání charakterových vlastností do pracovního prostředí může být vnímáno jako diskriminace žen nebo jejich nerovné postavení vůči mužům. Hlavním důvodem je především povahové zaměření typické ženy, které postrádá agresivitu, průbojnost, odvahu riskovat a určitou podnikatelskou bezohlednost, jež jsou vlastní především mužům.

Tabulka č.17: Příležitosti muži x ženy

Příležitosti	
muži	ženy
vysoká adaptace na změny	flexibilita
sklon k workholismu	možnost tzv. práce z domu
přijímání výzev	dobré působení na kolektiv
	ochota učit se novým věcem
	nižší finanční nároky
	schopnost spolupráce
	sociální vztahy i mimo pracoviště

(Zdroj: vlastní průzkum)

Tabulka č.18: Hrozby muži x ženy

Hrozby	
muži	ženy
syndrom vyhoření	vázanost na rodinu
kariérismus	odchod na mateřskou dovolenou
zvyšující se finanční nároky	diskriminace žen
	riziko sexuálního obtěžování žen

(Zdroj: vlastní průzkum)

Osvícený management podniku by měl tyto charakterové vlastnosti brát v úvahu při vybírání žen a mužů do různých pozicí. Mezi vlastnosti, které mohou pomoci najít ženám práci, patří především ochota učit se novým věcem, pracovní nasazení, odpovědnost, přizpůsobivost a časová flexibilita. Problematické je, že takto pojaté vhodné vlastnosti pomohou najít pouze práci typicky ženskou, nikoli proniknout i do oblastí vyhrazeným tradičně mužům. Naopak za vlastnosti při hledání práce spíše škodlivé jsou považovány hlavně: absence časové a prostorové flexibility, vázanost na rodinu, psychická labilita a nedostatek průbojnosti. Jednotlivým výstupům SWOT analýzy odpovídají typizované pracovní hodnoty a důležité aspekty pracovního prostředí obou pohlaví.

Tabulka č.19: Pracovní hodnoty muži x ženy

Mužské hodnoty	Ženské hodnoty
- úspěch, růst, peníze	- vztahy, péče
- fakta	- pocity
- žít pro práci	- pracovat pro život
- rozhodnost, asertivita	- intuice a konsensus
- soutěživost	- rovnost
- konfrontace	- kompromis, vyjednávání

(Zdroj: převzato ze studie Claes M. T.: *Women, men and management styles*. International Labour Review, 1999)

Tabulka č.20: Důležité aspekty práce muži x ženy

Mužské aspekty	Ženské aspekty
- dobrý plat	- dobré vztahy s nadřízeným
- uznání	- spolupráce
- pracovní postup	- příjemné pracovní prostředí
- výzva	- bezpečí

(Zdroj: převzato ze studie Claes M. T.: *Women, men and management styles*. International Labour Review, 1999)

Charakterové vlastnosti se promítají také v ženském a mužském přístupu k řízení.

Malé zastoupení žen na vyšších vedoucích pozicích a s tím související nerovnost mzdového ohodnocení může být vnímáno jako diskriminace žen. Nově vznikající modely manažerského řízení jsou kombinací mužských i ženských stylů.

Tabulka č.21: Styly řízení muži x ženy

Styl mužských manažerů	Styl ženských manažerů
- pracují s vysokým nasazením (intenzivním tempem) téměř bez přestávky	- pracují stálým tempem, ale s malými přestávkami rovnoměrně rozloženými do celého pracovního dne
- své všední dny popisují jako nespojité, fragmentární	- neplánované události nevnímají jako rušivé a fragmentující
- nechávají si jen málo času na aktivity, bezprostředně nesouvisející s jejich prací	- udělají si čas na situace nesouvisející s prací
- dávají přednost osobnímu jednání s lidmi	- dávají přednost osobnímu jednání, ale mají vyhrazený čas na komunikace elektronickou poštou
- udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště	- udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště
- zcela pohlcení každodenní prací na udržení chodu společnosti, ztrácejí čas na reflexi své činnosti	- soustředí se na vztahy na pracovišti a na pracovní prostředí
- plně se identifikují se svou prací	- své identity chápou jako mnohostranné a komplexní
- mají problémy se sdílením informací	- vyhradí si čas na sdílení a předávání informací

(Zdroj: převzato ze studie Claes M. T.: *Women, men and management styles*. International Labour Review, 1999)

Z výše uvedené analýzy ženského aspektu v pracovním prostředí vyplývají pro další část práce oblasti možného zlepšení postavení žen na pracovním trhu:

- využití flexibility pracovní doby
- nabídka služeb péče o dítě v rámci pracovního prostředí
- podpora vstupu žen do z hlediska genderu netradičních oborů a odvětví
- strategie gender mainstreaming
- podpora podnikání žen.

5.4. Analýza organizace z pohledu gender mainstreaming

Realizované šetření zjišťovalo, jaký je stav prosazování rovných příležitostí žen a mužů (obsazení pracovních míst) v soukromém sektoru. Šetření bylo provedeno formou dotazu a následného zpracování poskytnutých dat od firem ALFA IN a.s. a FRÄNKISCHE CZ s.r.o. v místě bydliště zpracovatele práce (okres Třebíč). Obě firmy mají strukturu, která odpovídá velikosti a zaměření firmy na trhu práce.

FRÄNKISCHE je inovativní, středně velká rodinná firma. Zaujímá vedoucí postavení v oblasti vývoje, výroby a prodeje plastových trubek, inspekčních šachet a systémových komponentů z umělých hmot a nabízí řešení pro pozemní stavitelství a inženýrské sítě, sanitární rozvody, potrubí k instalaci topení a vedení plynu a další systémy jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl. Výrobní činnost společnosti nelze zařadit do typicky mužských odvětví.

V současnosti společnost zaměstnává přibližně 2300 spolupracovníků po celém světě, z toho 163 ve zkoumané pobočce v Okříškách (okres Třebíč). Společnost FRÄNKISCHE CZ s.r.o. se věnuje politice životního prostředí a motivačnímu programu pracovníků bez zohlednění genderové problematiky. Společnost nemá vypracovanou strategii gender mainstreaming, analýza společnosti se tedy zaměřovala na zjišťování počtu a poměru zaměstnanců v jednotlivých oblastech výroby z hlediska zastoupení mužů a žen.

Tabulka č.22: Počet zaměstnanců a poměr muži x ženy

zaměstnanci	počet	poměr
muži	94	57,7 %
ženy	69	42,3 %
celkem	163	100,0 %

(Zdroj: vlastní průzkum, statistika firmy FRÄNKISCHE CZ s.r.o.)

Z tabulky č. 22 je patrné, že poměr zaměstnanců firmy z pohledu pohlaví je víceméně vyrovnaný. Mírně převažují muži.

Jelikož firma nemá vypracovanou strategii gender mainstreaming a ani vlastní plán prosazování rovných příležitostí žen a mužů, zaměřilo se šetření na genderový poměr ve vedoucích pozicích a v jednotlivých oblastech výroby.

V tabulce č. 23 je zachycena genderová struktura zaměstnanců oblasti managementu firmy. V nejvyšším managementu jsou zastoupeni muži. V divizi zajištění kvality a v divizi finanční kontroly je poměr zastoupení mužů a žen přibližně vyrovnaný. Z rozdělení pozic v ostatních divizích je patrné promítání typizovaných ženských a mužských vlastností do rozdělení pracovních pozic. V personálním oddělení, ve kterém mají úspěch především obecné ženské vlastnosti, jsou zastoupeny pouze ženy. Naopak divize konstrukce je typickou mužskou oblastí, ve které se uplatní mužské předpoklady a zájmy. Z pohledu organizace je toto rozdělení charakteristické.

Tabulka č.23: Struktura organizace muži x ženy - management

zaměstnanci	počet	poměr
Management		
muži	2	100,0 %
ženy	0	0,0 %
Divize zajištění kvality		
muži	5	55,6 %
ženy	4	44,4 %
Personální oddělení		
muži	0	0,0 %
ženy	6	100,0 %
Divize konstrukce		
muži	21	91,3 %
ženy	2	8,7 %
Řízení projektů		
muži	4	66,7 %
ženy	2	33,3 %
Finanční kontrola		
muži	6	50,0 %
ženy	6	50,0 %

(Zdroj: vlastní průzkum, statistika firmy FRÄNKISCHE CZ s.r.o.)

V oblasti logistiky je rozdělení pracovních pozic závislé na fyzických předpokladech obou pohlaví.

V souhrnu rozdělení pracovních pozic (tabulka č. 24) je tak potvrzený předpoklad, že muži vykonávají manuální, fyzicky náročnější práci a ženy jsou zastoupeny především v administrativě.

Tabulka č.24: Struktura organizace muži x ženy - logistika

zaměstnanci	počet	poměr
Sklad		
muži	13	81,2 %
ženy	3	18,8 %
Příjem zboží		
muži	1	33,3 %
ženy	2	66,7 %
Celní deklarace		
muži	0	0,0 %
ženy	4	100,0 %
Expedice		
muži	0	0,0 %
ženy	1	100,0 %
Zpracování odpadu		
muži	3	100,0 %
ženy	0	0,0 %
Interní logistika		
muži	3	100,0 %
ženy	0	0,0 %

(Zdroj: vlastní průzkum, statistika firmy FRÄNKISCHE CZ s.r.o.)

Rozdělení pracovních pozic v oblasti výroby je závislé na druhu výroby a na souvisejících požadavcích. Z tabulky č. 25 je zřejmé, že ženy jsou využívány především na plánovacích, administrativních a koordinačních pozicích. Opět dochází k využívání ženských vlastností a charakteristik za účelem dosažení optimálních výsledků v těchto oblastech.

Tabulka č.25: Struktura organizace muži x ženy - výroba

zaměstnanci	počet	poměr
Koordinační výroby		
muži	10	30,3 %
ženy	23	69,7 %
Technologie výroby, montáže		
muži	22	71,0 %
ženy	9	29,0 %

Plánování		
muži	2	18,2 %
ženy	9	81,8 %

(Zdroj: vlastní průzkum, statistika firmy FRÄNKISCHE CZ s.r.o.)

Další průzkum byl proveden ve firmě ALFA-IN, a.s. Ve středně velké firmě pracuje celkem 39 zaměstnanců ve složení 26 mužů a 13 žen. Firma se zabývá převážně výrobou svařovací techniky. Pracovní pozice vedoucího managementu firmy jsou obsazeny 1 mužem a 3 ženami. Ředitelem je muž, kompetence a směr, kterým se firma ubírá, deleguje vedoucí managementu firmy ve složení 1 muž a 3 ženy. Ve středním managementu pracuje 7 mužů a 4 ženy a na úrovni nižšího managementu firmy pracuje 18 mužů a 6 žen. Organizace nemá vypracovaný gender mainstreamingový plán, ze struktury managementu však vyplývá genderově rovnoměrné rozložení pracovních pozic. Na příkladu firmy ALFA-IN je ukázána úspěšná, středně velká firma s genderově rovnoměrným rozložením managementu. V rámci vedoucího managementu lze vhodné kombinovat ženský a mužský styl řízení vedoucí k dosažení úspěchu.

Obecně lze konstatovat, že společnosti a organizace otevřené diverzitě dokážou své zaměstnance motivovat lépe než společnosti rigidní a uzavřené. Jsou také flexibilnější, vytváří větší prostor pro inovace a jsou také daleko atraktivnějším zaměstnavatelem. Aktivní politiku rovných příležitostí může firma využít i navenek, v práci se svojí obecnou image a v marketingu. Například ocenění Firma roku: Rovné příležitosti, udělované každoročně společností Gender Studies ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí, nabízí významnou příležitost pro zviditelnění firmy. Pro výše jmenované důvody, ale nejen pro ně, je uvědomělá politika rovných příležitostí důležitým strategickým krokem pro rozvoj firmy. Jde o komplexní a dlouhodobý proces, který může mít mnoho podob.

6. Metodika gender mainstreaming

Cílem diplomové práce je vytvoření metodiky gender mainstreamingu v rámci organizace ve smyslu metody řízení organizace a na základě manuálů a strategií. Pro pochopení a správné uchopení problematiky předcházela fázi tvorby metodiky gender mainstreaming její analýza v praktické části práce.

Obecně lze konstatovat, že metoda gender mainstreaming představuje jeden z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování genderových nerovnosti. Gender mainstreaming představuje průnik principu genderové rovnosti všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejích fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Jedná se o uplatňování perspektivy rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky a organizace práce, při reorganizaci, tvoření a hodnocení těchto procesů. Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na ženy a muže (tzv. genderová analýza) a případně odstranit jejich škodlivé účinky. Tato politika by měla být aplikována na všech úrovních (evropská, národní, regionální, lokální). Každý úřad by měl mít vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí žen a mužů v oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí prostupovat i personální politikou.

Před aplikací konkrétních metodik a strategií gender mainstreaming v rámci řízení organizace je nutné si uvědomit, že gender mainstreaming není výhradně ženskou otázkou a že se nejedná pouze o vyrovnávání statistik z hlediska rovnosti pohlaví. Gender mainstreaming také není pouze o teoretických prohlášeních a deklamacích nebo o obviňování organizací a jednotlivců z diskriminace na základě pohlaví. Je třeba si také uvědomit, že na rozdíl od feministických hnutí, projevů a tezí, nepředstavuje gender mainstreaming politiku, kterou by se zabývaly pouze ženy a jejímž primárním či sekundárním cílem by bylo zajištění prospěchu pro ženy. Gender mainstreaming také nelze zjednodušit na zrušení či nahrazení specifických genderových projektů zaměřených buď na muže, nebo ženy.

Podstatou gender mainsteraming je:

- snižování chudoby, podpora ekonomického růstu a posilování občanské sounáležitosti;
- proces vypracovaný s cílem řešit nerovnosti, jež mohou diskriminovat jedno z pohlaví;
- zaměření na základní ekonomické a sociální politické přístupy, které dodávají hlavní zdroje;
- ekonomické hledisko zajišťující aktivitu žen i mužů a využívající veškeré produktivní pracovní síly;
- identifikace rozdílů v životě mužů a žen a z toho vyplývajících potřeb, zkušeností a priorit;
- odhodlání dosáhnout vyváženého rozdělení odpovědností mezi ženami a muži
- jasně stanovená politická aktivita a podpora s jasnými ukazateli a cíli.

Gender mainsteraming představuje:

- krok na cestě vedoucí k rovnosti;
- jeden z nejzásadnějších organizačních rysů společnosti ovlivňující naše životy od chvíle, kdy přicházíme na svět;
- předpoklad uznání mužské i ženské identity;
- průběžný proces.

Gender mainstreaming znamená:

- vědomí, že rozdíly mezi ženami a muži nelze nikdy používat jako příčinu diskriminace;
- úvaha nad způsobem, jakým fungují trhy práce a jaký je jejich dopad na zaměstnanost žen a mužů;
- dlouhodobé změny ve společnosti, změna rodičovských rolí, rodinných struktur i organizace práce, času a dokonce i institucionálních přístupů;
- úpravu tradičního přístupu, spíše než přidávání dalších aktivit pro ženy v okrajových oblastech;

- partnerství mezi ženami a muži s cílem zajistit, aby se obě strany plně účastnily rozvíjení společnosti a měly stejný prospěch ze společenských zdrojů;
- reakce na zásadní příčiny nerovnosti a zajišťovat nápravu.

Gender mainstreaming zahrnuje:

- návrh politických přístupů;
- rozhodovací proces;
- přístup ke zdrojům;
- postupy a praxe;
- metodologii;
- realizaci;
- monitorování a vyhodnocování.

Na základě těchto poznatků je diplomová práce v další části zaměřena na tvorbu strategie a praktického manuálu obecně použitelného v rámci organizace při rozhodovacích procesech a v rámci organizace práce, při reorganizaci a tvoření a hodnocení těchto procesů. Při vytváření strategií je nutné zohlednit závěry vycházející praktické části diplomové práce. Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že většina lidí si diskriminaci žen na pracovním trhu uvědomuje, nedokáže ji však přiřadit ke konkrétním jevům. Ukázalo se také, že ve společnosti existuje pouze malá představa o problematice gender mainstreaming. Je zřejmé, že diskriminace žen na trhu práce je výsledkem společenského vývoje a odpovídá postavení žen ve společnosti. Hlavním záměrem analýzy ženského aspektu v pracovním prostředí byla snaha zmapovat stereotypy obrazu žen na trhu práce a zatřídit soubor typicky mužských a ženských vlastností do pracovního prostředí. Formou SWOT analýzy byl zpracován obecný a stereotypový mužský a ženský faktor chování v pracovním prostředí, který by měl být zohledněn v rámci každé genderové strategie.

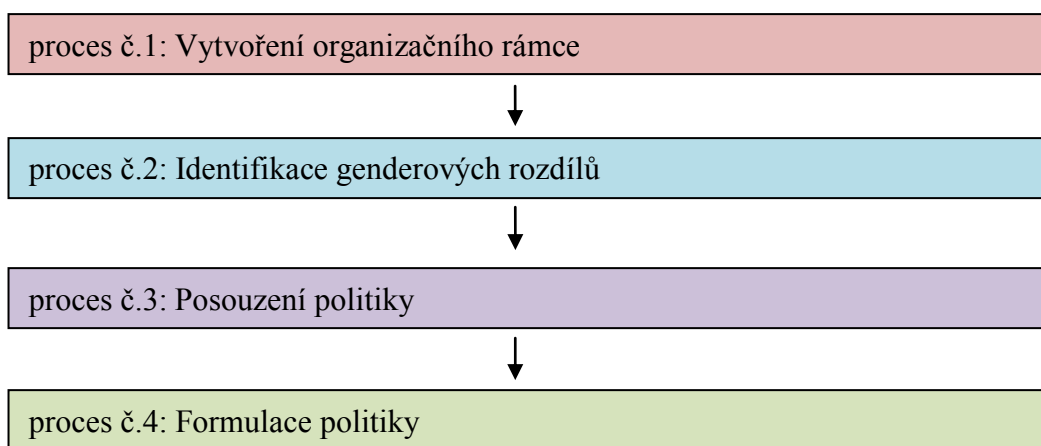
6.1. Strategie gender mainstreaming v rámci organizace

V uplynulých letech vznikla celá řada manuálů gender mainstreaming zaměřených na konkrétní oblasti nebo určených konkrétním cílovým skupinám. Na evropské úrovni může jako příklad sloužit Příručka iniciativy EQUAL pro gender mainstreaming, která byla napsána pro zúčastněné strany národních programů EQUAL¹⁷. Většina manuálů poskytuje určitý návod na plnění strategie gender mainstreaming.

Strategii¹⁸ můžeme definovat jako dlouhodobý plán činností zaměřený na dosažení konkrétního cíle. Strategie gender mainstreaming v rámci fiktivní organizace je proces stávající se z posouzení, implementace, šíření povědomí a vyhodnocení.

Za politiku fiktivní organizace, která je předmětem strategie, lze zjednodušeně považovat aktivní politiku pracovního trhu, mzdovou a kariérní politiku, politiku sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Strategie v rámci organizace je shrnuta do čtyř základních bodů.

Schéma č.1: Strategie gender mainstreaming



(Zdroj: vlastní průzkum)

¹⁷ Evropská komise (2004). Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming. Brusel.
dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_cs.pdf

¹⁸ dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Strategie>

Obecným základem vytvoření organizačního rámce je zejména implementace strategie a šíření o jejím povědomí včetně přijetí odpovědnosti. Cílem druhého kroku je zejména popsat genderovou nerovnost s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva a vyhodnotit trendy bez intervence politiky. Posouzení dopadu politiky má za cíl analyzovat potenciální genderový dopad politiky s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva. Účelem čtvrtého kroku je identifikovat způsoby, jakými by bylo možné vyjádřit politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost.

Pro lepší pochopení výše uvedených procesů jsou v následujících tabulkách uvedeny jejich základní charakteristiky.

Tabulka č.26: Vytvoření organizačního rámce

Implementaci a organizaci a šíření povědomí a přijetí odpovědnosti je možné považovat za důležité předpoklady úspěšného gender mainstreaming. Implementace a organizace gender mainstreaming označuje proces zajištění základny pro rovné příležitosti. Ten zahrnuje formulování záměrů a cílů, vytvoření plánu, sestavení rozpočtu a definování úkolů a vymezení odpovědnosti a povinností jednotlivých aktérů. Gender mainstreaming předpokládá, že všechny zúčastněné strany by měly brát v úvahu rovné příležitosti mužů a žen. Pro vytvoření určité míry genderového povědomí a odborných znalostí je nezbytná odborná příprava. Zúčastněné strany by kromě toho měly gender mainstreaming považovat za součást svých úkolů a odpovědností. V některých případech lze očekávat, že rozhodovací pravomoci převezme celý tým, ale pokud je úroveň povědomí nízká, je možná nutné do týmu nebo jednotky pro vytváření politik nejprve jmenovat osobu se zvláštními znalostmi a povědomím.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společenství (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

Tabulka č.27: Identifikace genderových rozdílů

Dalším krokem v procesu gender mainstreamingu je shromažďování relevantních dat o postavení žen a mužů. Aby bylo možné vyhodnotit skutečnou genderovou (ne)rovnost a určit prioritu jednotlivých oblastí, kterým je třeba věnovat pozornost, je nezbytné získat popis skutečné situace. Sledování situace v průběhu času je kromě toho zdrojem informací o vývoji genderové (ne)rovnosti. Důležitý je výzkum genderového složení cílové skupiny a shromažďování základních informací, například o podílu mužů a žen na nezaměstnanosti, mezi tělesně postiženými osobami nebo lidmi s pružnou pracovní smlouvou. Tam, kde politická opatření stanovují konkrétní skupiny zranitelných osob, by měl být zohledněn i možný rozdílný dopad na muže a ženy. Rozdíly mezi muži a ženami se také mohou vyskytovat v souvislosti s přístupem ke zdrojům, jako jsou čas, prostor, informace a peníze, politická a ekonomická moc, kvalifikace, doprava, používání veřejných služeb, nebo v souvislosti s distribucí těchto zdrojů. Na distribuci zdrojů má velký vliv zejména nerovnoměrné rozdělení odpovědnosti spojené s péčí. Například v souvislosti s aktivními politikami pracovního trhu by se měla brát v úvahu skutečnost, že ženy nesou hlavní díl odpovědnosti za výchovu dětí. Dostupnost péče o děti je proto velmi důležitým předpokladem umožňujícím účast na jednotlivých programech. V oblasti politik sladění pracovního, soukromého a rodinného života je důležitou otázkou to, zda jsou jednotlivé typy pracovního volna placené nebo neplacené. Normy a hodnoty ovlivňují genderové role a genderovou dělbu práce, stejně jako postoje a chování žen a mužů. Zčásti jsou také příčinou nerovností v tom, jaká hodnota se přisuzuje mužům a ženám nebo mužským a ženským charakteristickým rysům. Podobně může i politika zaměřená na rovnoměrnější dělbu placené a neplacené práce přispět k rovnoprávnější soustavě norem a hodnot. Práva se týkají přímé nebo nepřímé diskriminace pohlaví, lidských práv a přístupu ke spravedlnosti v právním, politickém nebo sociálně-ekonomickém prostředí.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společenství (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

Tabulka č.28: Posouzení politiky

Třetí krok vyžaduje posouzení potenciálního genderového dopadu politiky na ženy a muže vzhledem k participaci, zdrojům, normám a hodnotám a právům. Programy na vytváření pracovních míst mohou být zaměřeny zejména na ženy. To může být z hlediska genderové rovnosti viděno jako pozitivní. Když je však kvalita pracovních míst problematická (např. pokud jde o pracovní dobu a mzdu), mohou takové programy posílit nerovnost mezi ženami a muži. S ohledem na přístup ke zdrojům je důležité brát v úvahu nejen vliv na zdroje domácností, ale také vliv na jednotlivé zdroje. Na úrovni společenských norem a hodnot by se politiky sladění pracovního, soukromého a rodinného života měly věnovat zapojení mužů do domácích prací. Pokud by politiky sladění pracovního, soukromého a rodinného života využívaly jen ženy, posilovalo by se tradiční rozdělení neplacené práce mezi muži a ženami, a jistým způsobem tedy i takto formulované společenské normy. Při posuzování dopadu politiky může být důležité rozlišovat mezi jednotlivými skupinami mužů a žen, jako jsou například etnické menšiny, rodiče versus bezdětní, věkové skupiny, skupiny s různým vzděláním, regionální skupiny atd. Zatímco mohou být například opatření na zvýšení míry účasti účinná u žen z většinové populace, mohou ženy z etnických menšinových skupin vyžadovat zvláštní opatření. Správné posouzení politiky by nadto mělo obsahovat i nepřímé účinky. Jedním z nepřímých účinků, které by měly být sledovány, jsou také změny genderových vztahů v práci i mimo ni. Například silné zaměření na práci na částečný úvazek by mohlo mít dlouhodobý účinek v podobě posílení genderové dělby práce v zaměstnání i mimo ně, protože by se ženy více soustředily v odvětvích nabízejících pružné zaměstnání.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společnost (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

Tabulka č.29: Formulace politiky

Je důležité nalézt způsob formulace politiky podporující rovné postavení žen a mužů. Přeformulování politiky je zapotřebí zejména v případě, že existují velké počáteční rozdíly mezi muži a ženami a že tyto rozdíly mají značný vliv na životní vyhlídky žen. Přeformulování nemusí nutně znamenat zásadní změny. Například v souvislosti s aktivními politikami pracovního trhu je jednoduchým, ale účinným opatřením rozšířit způsobilost na všechny neaktivní. Zdá se, že příliš komplikované není ani zajištění možností na podporu pracujících rodičů. Další oblasti mohou být složitější. Například odstranění vertikální a horizontální segregace se neobejde bez rozsáhlejších politik. Přeformulování také může vyžadovat mnohostranný přístup zahrnující více oblastí politiky nebo úřadů. Například v rámci podpory při hledání pracovního místa bude možná veřejná služba zaměstnanosti muset aktivně spolupracovat s úřadem zodpovědným za poskytování péče o děti, aby ženy usilující o zaměstnání měly přístup k péči o děti. Gender mainstreaming usiluje o jednotnější přístup při vytváření politik tak, aby politika zaměstnanosti nevznikala izolovaně od sociálního zabezpečení a služeb v oblasti péče o děti na jedné straně, a daňovými a příspěvkovými politikami na straně druhé.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společenství (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

6.2. Manuál gender mainstreaming z pohledu organizace

Použití strategie gender mainstreaming v rámci politiky organizace by měla předcházet analýza podniku a přípravná fáze strategie. Důležitou částí přípravné fáze by mělo být statistické šetření prosazování rovných příležitostí žen a mužů (viz kapitola 5.3. Analýza organizace z pohledu gender mainstreaming). Základním předpokladem moderní a úspěšné organizace by mělo být genderově rovnoměrné rozložení pracovních pozic v rámci celé organizace. Ve vedoucím managementu je vhodné kombinovat ženský a mužský styl řízení, který kombinuje silné stránky a příležitosti obou pohlaví.

Pro každou organizaci tak přípravná fáze vytvoření strategie gender mainstreaming znamená průzkum genderových a sociálních poměrů v rámci organizace. Manuál pro přípravnou fázi by měl zachytit vztah organizace k několika důležitým oblastem pracovní politiky:

1. Dohlížení na složení zaměstnanců. Kolik je mezi zaměstnanci žen a mužů a v jakých oblastech odpovědnosti?
2. Stanovit si cíle pro najímání zaměstnanců a naplnění stavů zaměstnanců.
3. Je jedním z požadavků přijetí do zaměstnání schopnost chápat otázky genderové rovnosti? Poskytuje organizace nově přijatým zaměstnancům, kteří dříve nezískali potřebné znalosti, odborné školení v oblasti genderových otázek?
4. Nabízí organizace svým zaměstnancům (ženám i mužům) možnosti flexibilního uspořádání pracovního úvazku? Kolik z nich této možnosti využívá?
5. Zajišťuje organizace rovnou mzdu pro zaměstnance? Zajišťuje spravedlivé a rovné příležitosti pro získání odborného výcviku a možnosti profesního postupu v rámci organizace?
6. Vyhodnocuje organizace odborná schopnosti a znalosti zaměstnanců s cílem určit potřeby odborného výcviku? Je odborný výcvik na téma genderové rovnosti poskytován všem zaměstnancům?

7. Jsou cíle zohledňování genderového přístupu zahrnuty do všeobecného hodnocení výkonů zaměstnanců?

Následující část diplomové práce obsahuje návod k analýze a zlepšení genderového projevu organizace v jednotlivých oblastech pracovní politiky (aktivní politika pracovního trhu, mzdová a kariérní politika, politika sladění pracovního, soukromého a rodinného života). Analyzovaná genderová politika organizace je v rámci zlepšení rozdělena do částí, které odpovídají stanovené strategii gender mainstreaming v rámci organizace definované v předchozí kapitole (viz kapitola 6.1. Strategie gender mainstreaming v rámci organizace).

Aktivní politiky pracovního trhu mají za cíl zvýšit pravděpodobnost na získání zaměstnání nebo zlepšit vyhlídky na příjem u nezaměstnaných osob či skupin. K aktivním opatřením patří odborná příprava, rotace a sdílení pracovních míst, pobídky pro zaměstnanost, integrace zvláštních skupin, přímé vytváření pracovních míst a pobídky pro začátek. Účinnou metodou v tomto ohledu je vymezení oddělení, které má rovné příležitosti konkrétně na starosti a které disponuje zaměstnanci s nezbytnými odbornými znalostmi.

Schéma č.2: Strategie aktivní politiky pracovního trhu

proces č.1: Vytvoření organizačního rámce

Existují nějaké směrnice nebo byly stanoveny cíle s ohledem na rovné příležitosti?

Mají všechny příslušné zainteresované subjekty povědomí problematice genderové rovnosti?

Existuje jasná struktura odpovědností?

Jsou k dispozici možnosti odborné přípravy pro otázky rovného postavení žen a mužů a/nebo je možné využít

proces č.2: Identifikace genderových rozdílů

Jsou všechny relevantní statistické údaje rozlišeny podle pohlaví?

Jaká je genderová skladba
cílových skupin?

Jaké jsou v tomto ohledu
relevantní trendy?

Jaká je genderová skladba konkrétních
znevýhodněných skupin, jako jsou
osoby, které předčasně ukončily
studium, osamělí rodiče, osoby
čerpající dlouhodobé pracovní volno,
dlouhodobě nezaměstnaní nebo etnické
menšiny?

proces č.3: Posouzení politiky

Mají muži a ženy nestranný přístup k aktivním politikám pracovního trhu
včetně odborné přípravy?

Jsou opatření dostupná pro
neaktivní i pro nezaměstnané?

Podporují aktivní politiky pracovního
trhu přístup žen k vysoce kvalitním,
netradičním pracovním místům?

proces č.4: Formulace politiky

Podle výsledků kroku 1, 2 a 3 identifikace možností, jak by bylo možné
přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společnost (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik
zaměstnanosti)

Vzhledem ke složitosti příčin genderových mzdových rozdílů předpokládá gender mainstreaming mzdových politik nutnost zavést různá opatření. K příkladům patří legislativa, dostupnost a šíření informací a iniciativ s ohledem na ohodnocení práce. Určitý význam má v této souvislosti také rozvoj patřičné infrastruktury. Politika rovných příležitostí může také přispívat ke snížení genderových mzdových rozdílů. Vzhledem k tomu, že nepřerušená kariéra je stále významným faktorem při vysvětlování celkových genderových mzdových rozdílů, je nesmírně důležité umožnit ženám plynulejší vzorce zaměstnanosti. K relevantním opatřením v tomto ohledu patří možnosti a opatření týkající se péče o děti a pracovního volna.

Schéma č.3: Strategie mzdových a kariérních politik

proces č.1: Vytvoření organizačního rámce

Existují nějaké směrnice nebo byly stanoveny cíle s ohledem na rovné mzdové a kariérní politiky?

Mají všechny příslušné zainteresované subjekty povědomí problematice genderové rovnosti?

Existuje jasná struktura odpovědností?

Jsou k dispozici možnosti odborné přípravy pro otázky rovného postavení žen a mužů a/nebo je možné využít externí odborníky?

proces č.2: Identifikace genderových rozdílů

Jsou všechny relevantní statistické údaje rozlišeny podle pohlaví?

Jaká je genderová skladba zaměstnanců v rámci mzdové struktury?

Převládají ženy mezi zaměstnanci s nízkými mzdami?

proces č.3: Posouzení politiky

Je legislativa organizace zaměřená na rovné odměňování práce účinná při snižování genderových mzdových rozdílů?

Jsou opatření pro hodnocení práce využívána pravidelně?

Mají ženy, které se vracejí na pracovní trh, přístup k odborné přípravě?

Jsou mzdové politiky zaměřeny na snižování mzdové nerovnosti a zvyšování odměny za málo placená pracovní místa nebo pracovní místa, ve kterých převládají ženy?

proces č.4: Formulace politiky

Podle výsledků kroku 1, 2 a 3 identifikace možností, jak by bylo možné přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společenství (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

V Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010¹⁹ je sladění pracovního, soukromého a rodinného života představeno jako jedna z šesti prioritních oblastí činnosti na podporu genderové rovnosti. Ženy jsou i nadále hlavními pečovateli o děti a další závislé osoby. Muži by měli být motivováni k plnění rodinných povinností, zvláště prostřednictvím pobídek k využití rodičovské a otcovské dovolené, a měli by se dělit o nároky na rodičovskou dovolenou se ženami. Politika sladění pracovního, soukromého a rodinného života je nezbytnou podmínkou pro dosažení cílů v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

¹⁹ Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010, dostupné na: <http://www.mpsv.cz>

proces č.1: Vytvoření organizačního rámce

Existují nějaké směrnice nebo byly stanoveny cíle s ohledem na politiky sladění?

Mají všechny příslušné zainteresované subjekty povědomí problematice genderové rovnosti?

Existuje jasná struktura odpovědností?

Jsou k dispozici možnosti odborné přípravy pro otázky rovného postavení žen a mužů a/nebo je možné využít externí odborníky?

proces č.2: Identifikace genderových rozdílů

Jsou všechny relevantní statistické údaje rozlišeny podle pohlaví?

Existují možnosti pracovního volna pro péči o dospělé osoby pokročilého věku?

Jaké je využití možnosti pracovního volna podle genderu?

Jaké jsou v tomto ohledu trendy?

proces č.3: Posouzení politiky

Jaký je dopad pracovního volna s ohledem na pracovní trh?

Podporují podmínky rodičovské dovolené vazbu na pracovní trh, nebo od této vazby odrazují?

Podporují politiky rovné sdílení pečovatelských povinností?

Existují možnosti péče o děti?

proces č.4: Formulace politiky

Podle výsledků kroku 1, 2 a 3 identifikace možností, jak by bylo možné přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost.

(Zdroj: vlastní práce, Evropská společnost (2008). Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti)

Optimální genderová politika v rámci organizace by měla vycházet ze znalosti problematiky a z účinných opatření, které respektují nejen základní předpoklady gender mainstreaming:

- uznání úlohy genderu při posilování nerovností spojených s pružnou pracovní dobou a při utváření flexibilních pracovních vzorců;
- řešení potřeby sladění ze strany zaměstnanců s pečovatelskými závazky a zároveň uznává rizika prodlužování pracovní doby nebo asociální rozvrhy pracovní doby;
- podpora řešení omezující nestandardní práci a pracovní dobu, aby se předešlo riziku dlouhodobě bezvýhodné situace a segmentace žen ve znevýhodněných formách zaměstnání.

7. Závěr

Cílem práce nebylo hodnocení systému rovnosti žen a mužů. Hlavním cílem diplomové práce bylo na základě výzkumu této problematiky vytvořit praktický návod na pojetí genderových otázek v rámci fiktivní organizace. Diplomová práce byla zpracována deduktivní formou, postupem od obecných poznatků ke konkrétním závěrům a výstupům.

V teoretické části práce byly vysvětleny základní pojmy vztahující se k problematice a na gender mainstreaming bylo nahlíženo z hlediska kulturně-historického vývoje. Tato část práce dává do souvislosti současné rozdělení rolí ve společnosti s historickým, kulturním nebo náboženským vývojem. V návaznosti na historický exkurz do problematiky se práce věnuje současnému řešení problematiky genderové diskriminace v mezinárodním rámci a v rámci České republiky. Výčet legislativních a normativních opatření může být použit v následujícím konkrétním naplňování strategie gender mainstreaming.

Praktická část diplomové práce tvoří přípravnou fázi pro vytvoření strategie a manuálu gender mainstreaming v rámci organizace. Dotazníkovým průzkumem bylo zjišťováno povědomí respondentů o diskriminaci žen na pracovišti a o problematice gender mainstreaming. Ukázalo se, že povědomí o gender mainstreaming je poměrně malé. Analytická část práce se zaměřila na výzkum vrozených charakterových vlastností a stylů řízení obou pohlaví z hlediska pracovních předpokladů. V rámci organizace je nutné vzít v úvahu především rozdílné zkušenosti, postoje a očekávání, kterými jsou ženy a muži vystaveni. Znamená to vytvoření podmínek umožňujících rovné příležitosti pro ženy a muže v realizaci jejich možností a představ.

V rámci průzkumu rozdílného pracovního postavení žen a mužů je možné využít analýzu SWOT, ve které jsou vyhodnoceny obecné a typové mužské a ženské faktory chování v pracovním prostředí.

Management firem by měl být schopný vyhodnocovat silné a slabé stránky stereotypů chování obou pohlaví a měl by vytvářet pracovní podmínky pro využití příležitostí a eliminaci hrozeb obecného chování žen a mužů. Na základě těchto analýz by měl management firmy vytvořit pracovní pozici, ve které by mohly být využity např. silné stránky ženského aspektu v pracovním prostředí, jakými jsou flexibilita, schopnost zvládat více věcí najednou, vytrvalost a empatie, styl vyjednávání, schopnost kompromisu, pečlivost a pracovitost. Na příkladu analýzy struktury firmy FRÄNKISCHE CZ s.r.o. (viz kapitola 5.3. Analýza organizace z pohledu gender mainstreaming) je zřejmé, že tyto typové ženské vlastnosti jsou úspěšně využívány zejména v personálním oddělení nebo v oddělení finanční kontroly. Pro zefektivnění pracovních výkonů by měl management organizace nabízet pozice s pracovní náplní, ve kterých by mohly být využity příležitosti obecných charakterů obou pohlaví. Příležitostmi z ženského pohledu mohou být např. možnost pracovat z domu, dobré působení na kolektiv, ochota učit se novým věcem, nižší finanční nároky, schopnost spolupráce nebo rozvinuté sociální vztahy i mimo pracoviště. Společně s vytvořením vhodného sociálního zázemí, které ženám umožňuje spojit rodinný a pracovní život, by využití silných stránek a příležitostí ženského aspektu v pracovním prostředí mělo být základem vytvoření strategie gender mainstreaming každé úspěšné organizace.

Z výsledků analytické části práce vyplývají pro management organizace oblasti možného zlepšení postavení žen na pracovním trhu spočívající ve využití flexibility pracovní doby, nabídka služeb péče o dítě v rámci pracovního prostředí, podpora vstupu žen do z hlediska genderu netradičních oborů a odvětví, strategie gender mainstreaming a podpora podnikání žen.

Vytvořením podmínek umožňující rovné příležitosti se zabývá závěrečná část práce, která je obecně použitelná pro management organizace jako manuál začlenění strategie gender mainstreaming do pracovní politiky jakékoli organizace. Použití strategie gender mainstreaming v rámci politiky organizace by měla předcházet analýza podniku a přípravná fáze strategie. Pro každou organizaci tak přípravná fáze vytvoření strategie gender mainstreaming znamená průzkum genderových a sociálních poměrů v rámci organizace.

Manuál pro přípravnou fázi by měl zachytit vztah organizace k několika důležitým oblastem pracovní politiky a je zpracován formou otázek na genderový přístup organizace. Na základě této analýzy organizace by měl být ve vhodné míře použit návod ke zlepšení genderového projevu organizace v jednotlivých oblastech pracovní politiky (aktivní politika pracovního trhu, mzdová a kariérní politika, politika sladění pracovního, soukromého a rodinného života). Manuál gender mainstreaming tak představuje aplikaci strategie gender mainstreaming formou dotazů na jednotlivých do oblastí pracovní politiky. Výsledkem aplikace manuálu gender mainstreaming by mělo být přijetí opatření, které vedou ke zlepšení pracovního prostředí nejen z hlediska genderové rovnosti, která je primárním cílem. Sekundárně se organizace aplikující strategii gender mainstreaming stává modernější a přitažlivější pro zaměstnance a obchodní partnery, ať už stávající nebo potenciální. Snaha organizace by měla být podpořena nadřazenou politikou státu, popř. evropskými politikami v rámci gender mainstreaming.

Diplomová práce na téma Problematika Gender mainstreaming z pohledu organizace představuje jeden z úhlů pohledu na rozdělení společenského postavení na muže a ženy, které vychází z přirozené biologické rozdílnosti, ale také z historického, kulturního a náboženského vývoje. Bylo by vhodné toto aktuální téma dále rozvíjet. Gender mainsteraming je strategie, kterou je možné aplikovat nejen v pracovním prostředí a z pohledu organizace. Jedná se však o dlouhodobý a průběžný proces, jehož výsledky a závěry nemohou být vzhledem k dlouhému vývoji problematiky genderové diskriminace jednoznačné a konečné.

Seznam použité literatury a zdrojů

Publikace:

- BAHENSKA, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha, 2005
- BAAR, Vladimír.
Národy na prahu 21. století: emancipace nebo nacionalismus?. Tilia, Ostrava, 2001
- BAHENSKÁ, M.; HECZKOVÁ, L.; MUSILOVÁ, D.
Iluze spásy. České feministické myšlení 19. a 20. století. Veduta, Praha, 2013
- BOCKOVÁ, Gisela. *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti*. Praha, 2007
- CIDLINSKÁ, K.; ČERVINKOVÁ, A.; LINKOVÁ M.; TENGLEROVÁ, H.;
VOHLÍDALOVÁ, M. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*.
SLON, Praha, 2013
- KARSTEN, H. *Ženy - muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. Portál, Praha, 2006
- KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka a kol.
Obrazy ženství v náboženských kulturách. Paseka, Praha, 2008.
- KUCHAŘOVÁ, V.; ZAMYKALOVÁ, L.
Aktuální otázky postavení žen v ČR. VÚPSV, Praha 1998
- LENDEROVA, Milena a kol.
EVA NEJEN V RÁJI : Žena v Čechách od středověku do 19. století. Praha, 2002.
- MALÍNSKÁ, Jana. *My byly, jsme a budeme*. NLN, Praha, 2013.
- MAŘÍKOVÁ, Hana a kol. *Velký sociologický slovník I., II.*, Praha, 1996
- MAŘÍKOVÁ, Hana.
Proměna rolí muže a ženy v rodině, In: Společnost žen a mužů z aspektu gender, Praha 1999
- NEUDORLOVÁ, M.L. *České ženy v 19. století*. Janua, Praha, 1999
- OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Portál, Praha, 2006
- RENZETTI, C. M.; CURRAN, D. J.. *Ženy, muži a společnost*. Praha 2003

Internetové odkazy:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>

<http://feminismus.cz>)

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Patriarchát>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Matriarchát>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

<http://www.mpsv.cz>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Pohlaví>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Strategie>

Další zdroje:

Zásada nediskriminace v právu Evropské unie; MPSV, Praha 2001

studie Claes M. T.: *Women, men and management styles*. International Labour Review, 1999)

Evropská komise (2004).

Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming. Brusel

Evropská společenství (2008).

Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti

Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010, dostupné na: <http://www.mpsv.cz>

Seznam tabulek, grafů a schémat

Seznam tabulek:

Tabulka č.1: Vznik a vývoj ženského hnutí ve světě	16
Tabulka č.2: Základy ženského hnutí v Čechách	19
Tabulka č.3: odpovědi na otázku Jaké je Vaše pohlaví?	36
Tabulka č.4: odpovědi na otázku Kolik je Vám let?	37
Tabulka č.5: odpovědi na otázku Jaké je Vaše ukončené vzdělání?	38
Tabulka č.6: odpovědi na otázku Jaký je počet obyvatel v místě Vašeho bydliště?	39
Tabulka č.7: odpovědi na otázku Kdybyste si mohli vybrat šéfa, byl by to muž či žena?	40
Tabulka č.8: odpovědi na otázku Znáte nějakou ženu pracující na vedoucí pozici?	41
Tabulka č.9: odpovědi na otázku Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?	42
Tabulka č.10: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?	43
Tabulka č.11: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?	44
Tabulka č.12: odpovědi na otázku Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?	45
Tabulka č.13: odpovědi na otázku Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?	46
Tabulka č.14: odpovědi na otázku Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?	47
Tabulka č.15: Silné stránky muži x ženy	50
Tabulka č.16: Slabé stránky muži x ženy	51
Tabulka č.17: Příležitosti muži x ženy	51
Tabulka č.18: Hrozby muži x ženy	51
Tabulka č.19: Pracovní hodnoty muži x ženy	52
Tabulka č.20: Důležité aspekty práce muži x ženy	52
Tabulka č.21: Styly řízení muži x ženy	53
Tabulka č.22: Počet zaměstnanců a poměr muži x ženy	54
Tabulka č.23: Struktura organizace muži x ženy – management	55
Tabulka č.24: Struktura organizace muži x ženy – logistika	56
Tabulka č.25: Struktura organizace muži x ženy – výroba	56
Tabulka č.26: Vytvoření organizačního rámce	62
Tabulka č.27: Identifikace genderových rozdílů	63
Tabulka č.28: Posouzení politiky	64
Tabulka č.29: Formulace politiky	65

Seznam grafů:

Graf č.1: odpovědi na otázku Jaké je Vaše pohlaví?	36
Graf č.2: odpovědi na otázku Kolik je Vám let?	37
Graf č.3: odpovědi na otázku Jaké je Vaše ukončené vzdělání?	38
Graf č.4: odpovědi na otázku Jaký je počet obyvatel v místě Vašeho bydliště?	39
Graf č.5: odpovědi na otázku Kdybyste si mohli vybrat šéfa, byl by to muž či žena? ..	40
Graf č.6: odpovědi na otázku Znáte nějakou ženu pracující na vedoucí pozici?	41
Graf č.7: odpovědi na otázku Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?	42
Graf č.8: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy platově ohodnoceny stejně jako muži na stejných pracovních pozicích?	43
Graf č.9: odpovědi na otázku Myslíte si, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány?	44
Graf č.10: odpovědi na otázku Myslíte si, že je společenské postavení žen a mužů v České republice rovné?	45
Graf č.11: odpovědi na otázku Slyšel(a) jste někdy o problematice gender mainstreaming?	46
Graf č.12: odpovědi na otázku Víte, co znamená pojem gender mainstreaming?	47

Seznam schémat:

Schéma č.1: Strategie gender mainstreaming	61
Schéma č.2: Strategie aktivní politiky pracovního trhu	67
Schéma č.3: Strategie mzdových a kariérních politik	69
Schéma č.4: Strategie sladění politik	71

Bibliografické údaje

Jméno autora: Michal Hradilík

Obor: Andragogika

Forma studia: Prezenční

Název práce: Problematika Gender mainstreamingu z pohledu organizace

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 75

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 9

Počet ostatních zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka