

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Statistická analýza postavení žen v ČR

Bc. Lucie Jandíková

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Jandíková

Podnikání a administrativa

Název práce

Statistická analýza postavení žen v ČR

Název anglicky

Statistical analysis of the status of women in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy statistických dat zhodnotit postavení žen v České republice ve vybraných oblastech (vzdělání, trh práce, veřejný život a rozhodování). Na základě zhodnocení zjištěných genderových rozdílů bude následně potvrzena či vyvrácena hypotéza o diskriminaci žen v daných oblastech.

Metodika

Potřebné údaje budou získávány především z databáze Českého statistického úřadu, Eurostatu a vlastního dotazníkového šetření. Získaná data budou následně analyzována pomocí vhodně zvolených matematicko – statistických metod (zejména z oblasti analýzy časových řad a indexní analýzy).

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

diskriminace, gender, genderová statistika, dotazníkové šetření, trh práce, zaměstnanost, rovné příležitosti, statistická analýza

Doporučené zdroje informací

- HINDLS, Richard, Hronová S. Statistika pro ekonomy. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 415 s. ISBN 80-864-1926-6
- JENKINS, Sarah. Gender, place, and the labour market. 1. vyd. Burlington, VT: Ashgate, 2004, 186 s. ISBN 07-546-4153-8
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Management Press, 2004, 155 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-726-1117-8
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Open Society Fund, 1999, 171 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-726-1117-8
- OAKLEYOVÁ, Ann, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. Pohlaví, gender a společnost. 1.vyd. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 2000, 171 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-717-8403-6
- RENZETTI, Claire M. Ženy muži a společnost :. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. :. ISBN 80-246-0525-2
- ŘEZANKOVÁ, Hana, Hronová S. Analýza dat z dotazníkových šetření. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

RNDr. Jan Grosz

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 15. 10. 2014

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Statistická analýza postavení žen v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala RNDr. Janu Groszovi za cenné připomínky, rady a vedení diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu během studia.

Statistická analýza postavení žen v ČR

Souhrn

Diplomová práce obsahuje komplexní přehled genderových souvislostí se zaměřením na vzdělávání, trh práce a veřejný život a rozhodování. Teoretická část poskytuje vysvětlení souvisejících pojmů a koncepcí. Dále je zaměřena na ukotvení rovných příležitostí obou pohlaví v legislativě EU a ČR a popis postavení žen ve zkoumaných oblastech. Toto postavení je následně v analytické části podrobena statistické analýze dostupných dat. Z genderového hlediska je v oblasti vzdělávání zkoumána úspěšnost při přijímání na vysoké školy, podíly na studentech a rozložení mezi jednotlivými obory. Situace na trhu práce je analyzována pomocí mediánu mezd, zaměstnanosti rodičů s dětmi a flexibility pracovního trhu ve smyslu nabídky zkrácených úvazků. Zapojení žen do veřejného života je rozebráno na základě výsledků žen v několika po sobě jdoucích volbách, a to jak celostátních, tak i regionálních a komunálních. Dále je zjišťován podíl žen v národních vládách a institucích EU. Nedílnou součástí práce je srovnání situace v ČR v porovnání s průměry za EU ve vybraných oblastech. Na postavení žen v ČR je zaměřeno i dotazníkové šetření, jehož výsledky jsou následně konfrontovány s výsledky získanými analýzou statistických dat.

Klíčová slova: diskriminace, gender, genderová statistika, dotazníkové šetření, trh práce, zaměstnanost, rovné příležitosti, statistická analýza

Statistical analysis of the status of women in the Czech Republic

Summary

The thesis contains a comprehensive overview of gender relations focusing on education, the labor market and public life and decision-making. The theoretical part provides an explanation of related terms and concepts. It is also focused on EU and Czech legislation associated with ensuring equal opportunities for women and men and a description of the status of women in given areas. Their position is then analyzed in the analytical part using available statistical data. Education area is evaluated from a gender perspective using success in university entrance exams, the proportion of female students and the distribution of men and women in the fields of study. The labor market situation is analyzed using a median wage, employment of parents with children and labor market flexibility in terms of providing part-time jobs. Women's participation in public life is examined based on the results of women in several consecutive elections, in national as well as in regional and municipal. The proportion of women in national governments and EU institutions is also evaluated. An integral part of the work is a comparison of the situation in the Czech Republic to the EU average in selected areas. Final part of the thesis is focused on results from survey which concerned the status of women in the Czech Republic and its results are then compared with the results obtained by the statistical analysis.

Keywords: discrimination, gender, gender statistics, survey, labor market, employment, equal opportunities, statistical analysis

Obsah

1	Úvod.....	12
2	Cíl práce a metodika	13
2.1	Cíl práce.....	13
2.2	Metodika.....	13
2.2.1	Analýza časových řad.....	13
2.2.2	Elementární charakteristiky časových řad.....	13
2.2.3	Prognóza	14
2.2.4	Dotazníkové šetření.....	15
3	Teoretická východiska.....	17
3.1	Základní pojmy a teorie genderu	17
3.2	Gender a přístupy k jeho pojetí.....	17
3.2.1	Gender, genderové role a gender studies.....	17
3.2.2	Přístupy ke genderu.....	19
3.2.3	Gender mainstreaming	19
3.3	Genderované a genderově integrované organizace.....	21
3.4	Legislativní ukotvení genderové rovnosti v EU a ČR.....	21
3.4.1	Primární právo a právní akty EU	21
3.4.2	Soudní dvůr Evropské unie.....	22
3.4.3	Víceletý finanční rámec a program Práva, rovnost a občanství	23
3.4.4	Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů	23
3.4.5	Evropská komisařka pro spravedlnost.....	23
3.4.6	Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016 – 2019	24
3.4.7	Legislativní ukotvení genderové rovnosti v ČR	24
3.4.8	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR.....	25
3.5	Gender a vzdělání v ČR.....	26
3.5.1	Přístup žen na univerzity v ČR	27
3.5.2	Institucionální zajištění genderové rovnosti ve vzdělávání	28
3.5.3	Zastoupení žen a mužů v učitelské populaci	29
3.6	Gender a trh práce	29
3.6.1	Gender pay gap	30

3.6.2	Vliv mateřství na pozici na trhu práce	32
3.6.3	Ženy v managementu a vedení firem	40
3.6.4	Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem	42
3.7	Gender a veřejné funkce	42
3.7.1	Bariéry přístupu žen do politiky	43
3.7.2	Strategie genderové rovnosti	44
3.7.3	Ženy v rozhodovacích pozicích v ČR	45
3.8	Gender a rozvojový svět	46
3.8.1	Gender a česká zahraniční rozvojová spolupráce	47
4	Analytická část	48
4.1	Postavení žen v oblasti terciálního vzdělávání	48
4.1.1	Úspěšnost při přijímání ke studiu	48
4.1.2	Podíl žen na absolventech vysokoškolských programů	53
4.1.3	Mezinárodní srovnání situace žen v oblasti vzdělání	56
4.2	Postavení žen na trhu práce	58
4.2.1	Vývoj a srovnání mezd	59
4.2.2	Medián mezd žen a mužů	60
4.2.3	Mezinárodní srovnání	64
4.3	Postavení žen v oblasti veřejného života a rozhodování	66
4.3.1	Celostátní volby	67
4.3.2	Regionální volby	68
4.3.3	Komunální volby	69
4.3.4	Postavení žen v institucích EU a mezinárodní srovnání	70
4.4	Dotazníkové šetření	72
4.4.1	Charakteristika respondentů	72
4.4.2	Analýza odpovědí	75
4.4.3	Testování závislosti	86
5	Výsledky a diskuze	88
6	Závěr	92
7	Seznam použitých zdrojů	95
8	Přílohy	101

Seznam tabulek

Tabulka 1: Učitelé/ky v jednotlivých typech a druzích škol ve školním roce 2012/2013 .	29
Tabulka 2: Počet měsíců, po které zůstávaly české matky s dítětem doma (v %).....	34
Tabulka 3: Podíl žen ve vrchol. managementu největších čes. firem v ČR 2009 - 2014....	41
Tabulka 4: Ženy ve vedení společností v ČR (Czech Top 100) 2001 - 2014.....	41
Tabulka 5: Vysoké školy: Počty uchazečů, studentů a VŠ.....	49
Tabulka 6: Indexy pro celkovou úspěšnost při přijímání na VŠ.....	50
Tabulka 7: Prognóza celkové úspěšnosti při přijímání na VŠ	50
Tabulka 8: Indexy pro úspěšnost žen	51
Tabulka 9: Indexy pro úspěšnost mužů	51
Tabulka 10: Prognóza úspěšnosti žen	52
Tabulka 11: Prognóza úspěšnosti mužů	52
Tabulka 12: Počet absolventů bakalářských studijních programů v letech 2002 - 2014	53
Tabulka 13: Počet absolventů magisterských studijních programů v letech 2002 - 2014 ..	55
Tabulka 14: Medián mezd v letech 1996 - 2014.....	59
Tabulka 15: Indexy pro celkový medián mezd.....	61
Tabulka 16: Prognóza celkového mediánu mezd	62
Tabulka 17: Indexy pro medián mezd mužů.	62
Tabulka 18: Indexy pro medián mezd žen.....	62
Tabulka 19: Prognóza mediánu mezd mužů.....	63
Tabulka 20: Prognóza mediánu mezd žen.....	63
Tabulka 21: Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí (%).....	64
Tabulka 22: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek (2013).....	66
Tabulka 23: Oblasti, ve kterých mají ženy ztížené podmínky oproti mužům	78
Tabulka 24: Aspekty ovlivňované pohlavím v zaměstnání.....	83
Tabulka 25: Důvody nedostatečného zastoupení žen ve veřejných funkcích	85
Tabulka 26: Kontingenční tabulka absolutních četností	87
Tabulka 27: Kontingenční tabulka teoretických četností	87
Tabulka 28: Výsledky chí-kvadrát testu o nezávislosti.....	87

Seznam grafů

Graf 1: Gender pay gap (neupravený) v jednotlivých zemích EU v roce 2014.....	32
Graf 2: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v letech 2001 - 2014	33
Graf 3: Věková struktura obyvatelstva v roce 1984 a 2014	36
Graf 4: Průměrný věk žen v ČR při narození 1. dítěte (1950 - 2014).....	37
Graf 5: Úspěšnost při přijímání ke studiu na VŠ	48
Graf 7: Úspěšnost žen a mužů při přijímání ke studiu na VŠ.....	52
Graf 8: Podíl žen na absolventech bakalářských studijních programů 2002 - 2014.....	54

Graf 9: Podíl žen na absolventech magisterských studijních programů 2002 - 2014.....	56
Graf 10: Terciální vzdělání: Počet studujících žen na 100 mužů	57
Graf 11: Podíl žen na studentech v jednotlivých oborech (2012).....	58
Graf 12: Medián mezd žen a mužů v letech 1996 - 2014.....	61
Graf 13: Medián mezd žen a mužů - skutečné a předpovězené hodnoty	63
Graf 14: Důvody ekonomické neaktivity žen (2013).....	65
Graf 15: Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 1996 - 2013	67
Graf 16: Volby do Senátu Parlamentu České republiky	68
Graf 17: Volby do zastupitelstev krajů.....	69
Graf 18: Volby do zastupitelstev obcí.....	70
Graf 19: Zastoupení žen ve vybraných institucích Evropské unie.....	71
Graf 20: Struktura respondentů dle pohlaví.....	73
Graf 21: Věková struktura respondentů	73
Graf 22: Vzdělanostní struktura respondentů	74
Graf 23: Struktura respondentů dle bydliště	74
Graf 24: Zkušenost s diskriminací žen dle pohlaví.....	75
Graf 25: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle věku	76
Graf 26: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle bydliště.....	77
Graf 27: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle vzdělání.....	78
Graf 28: Postavení žen v ČR ve srovnání s EU	80
Graf 29: Vývoj postavení žen od vstupu do EU	80
Graf 30: Přístup žen ke vzdělání v ČR	81
Graf 31: Postavení žen na trhu práce v ČR.....	82
Graf 32: Zavedení povinných kvót do vedení firem	83
Graf 33: Zapojení na trh práce po RD a harmonizace osobního a profesního života	84
Graf 34: Zastoupení žen ve veřejných funkcích	85

1 Úvod

Tato diplomová práce je věnována problematice postavení žen. Ženské postavení ve společnosti prošlo v minulosti výraznými změnami. Ženy, jakožto nositelky života, byly s ohledem na přirozenou predispozici dělby práce v minulosti (do jisté míry i do současnosti) primárně odpovědné za péči o potomky a domácnost, zatímco zajištění rodiny bylo v gesci mužů. Mateřská péče stále zůstává v rukou ženám, ale skrze hnutí (nejvýraznějším hnutím byl v tomto smyslu feminismus) a prosazování souvisejících opatření se ženám postupně otevíraly i další možnosti k zapojení do společenského života - získaly volební právo, možnost vzdělání (včetně přístupu na univerzity) a aktivně se zapojují na trhu práce, do výrobního procesu a na zajištění příjmu domácnosti.

Otázka rovných příležitostí žen a mužů je od druhé poloviny dvacátého století jedním z nejaktuálnějších globálních témat. Snaha dosáhnout genderové rovnosti skrze celou řadu přístupů a strategií je jedním z hlavních cílů vyspělých zemí. Této problematice se věnuje i mezioborová vědní a studijní disciplína tzv. gender studies, která se do detailu zabývá kulturně vzniklými rozdíly mezi muži a ženami. Snahou příbuzných směrů je odstranit negativní dopad genderových stereotypů a zejména tedy odstranit diskriminaci žen ve všech svých podobách. Tento cíl je někdy nadřazen i principu rovnosti všech, což ve svém důsledku vede k tomu, že dochází k zavádění opatření z kategorie pozitivní diskriminace, kdy jsou ženy v některých směrech naopak zvýhodňovány před muži.

Dopady těchto politik, zejména s nimi související aktuální postavení žen v oblasti vzdělání, na trhu práce a ve veřejném životě, jsou hlavním předmětem předkládané práce. Kromě toho práce obsahuje i základní pojmy související s genderem a samostatnou kapitolu týkající se prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v rozvojovém světě.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy statistických dat porovnat postavení žen v České republice ve vybraných oblastech - vzdělání, trh práce a veřejný život a rozhodování. Na základě zhodnocení zjištěných genderových rozdílů bude následně potvrzena či vyvrácena hypotéza o diskriminaci žen v daných oblastech, zhodnocena aktuální situace a její vývoj. Dílčím cílem práce je získat názor veřejnosti na tuto problematiku prostřednictvím dotazníkového šetření.

2.2 Metodika

2.2.1 Analýza časových řad

Časová řada je chápána jako posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování. Tato pozorování (respektive data) jsou uspořádána z časového hlediska od minulosti do přítomnosti. Souborem různých metod lze pak tyto řady popsat a provést tak analýzu a následně i prognózu, pomocí které je předpovězeno budoucí chování (Hindls, 2002, s. 246).

2.2.2 Elementární charakteristiky časových řad

Dynamiku změn časové řady lze hodnotit pomocí statistických charakteristik. Tyto charakteristiky mohou být absolutní nebo relativní. Absolutní charakteristiky slouží k absolutnímu porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady. Například pomocí prvních diferencí (respektive absolutních přírůstků) lze dopočítat absolutní přírůstek (či úbytek) daného ukazatele v jistém období oproti bezprostředně předcházejícímu období. Pokud máme časovou řadu:

$$y_t, t = 1, 2, \dots, n$$

první diference lze dopočítat z následujícího vztahu:

$$dy_t = y_t - y_{t-1}$$

rozdílem dvou sousedních prvních diferencí následně lze získat druhé diference.

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1}$$

Mezi představitele relativních charakteristik lze zařadit koeficient růstu.

$$k = y_t / y_{t-1}$$

Tento ukazatel udává relativní postupnou rychlost změn. V procentuálním vyjádření hovoříme o tempu růstu. Průměrný koeficient růstu za celou časovou řadu lze určit geometrickým průměrem jednotlivých koeficientů růstu (Svatošová, 2004, s. 144 - 145).

Podílem dvou hodnot daného ukazatele získáváme index, indexní ukazatele můžeme tedy také zařadit mezi relativní charakteristiky. Lze pracovat buď s indexem bazickým, kdy ve jmenovateli máme stále stejnou základnu (např. hodnotu v prvním sledovaném období), případně s indexem řetězovým, kdy do jmenovatele dosazujeme vždy hodnotu ukazatele v předcházejícím období (Hindls, 2002, s. 346 - 348).

2.2.3 Prognóza

Cílem analýzy časové řady je zpravidla konstrukce relevantního modelu. Při tvorbě prognózy budoucího vývoje je možno pracovat s trendovými funkcemi, kterými se snažíme co nejvíce přiblížit skutečnému vývoji.

Nejčastěji využívané trendové funkce jsou následující:

Lineární	$T_t = a + bt$
Kvadratická	$T_t = a + bt + ct^2$
Logaritmická	$T_t = a + b \log t$
Exponenciální	$T_t = a + b^t$
Mocninná	$T_t = a + t^b$

Tvorba trendových funkcí vychází z principů a z postupů regresní analýzy (tedy vztahu závisle a nezávisle proměnné). O vhodnosti zvolené trendové funkce je možné se přesvědčit pomocí Indexu determinace (I^2). Tento index vynásobený 100 udává, jaká část z rozptylu závisle proměnné byla vysvětlena zvolenou regresní funkcí. Index nabývá hodnot 0 až 1, kdy 1 nabývá v případě funkční závislosti a 0 v případě nezávislosti. Pro měření těsnosti závislosti je používána odmocnina indexu determinace,

kteřou nazýváme Index korelace (I) (Hindls, 2002, s. 204). Toto řešení je vhodné doplnit i grafickou analýzou.

2.2.4 Dotazníkové řetření

2.2.4.1 Formulace dotazů

Dotazníkovému řetření nejprve předchází formulace cílů, které se následně promítnou do formulace cílů pro respondenty. Tyto dotazy mohou být rozčleněny do dvou základních kategorií - meritorní a analytické (případně třídící, identifikační). Meritorní otázky jsou zaměřené na názory a chování respondentů a zaměřují se na zkoumaný problém. Analytické otázky se týkají jiných údajů (např. demografických). Otázky musí být formulovány jednoznačně a srozumitelně. Pokud jsou respondentům nabízeny varianty odpovědí, jedná se o otázky uzavřené. Ty mohou být buď alternativní (nabízející dvě varianty) nebo selektivní (více než dvě varianty). Další možností jsou otázky otevřené, kde respondenti uvádějí své vlastní odpovědi či otázky polouzavřené, kde je respondentům nabízeno několik variant, ale i možnost uvést svou vlastní odlišnou variantu (Řezanková, 2011, s. 13 - 14).

2.2.4.2 Analýza závislostí

V analýze, která bývá označována jako třídění II. stupně, dochází k zobrazení rozdělení četností v tabulce či v grafu. V případě kategoriálních proměnných jsou četnosti zjišťovány pro takové dvojice kategorií, kdy jedna kategorie z dvojice přísluší první proměnné a druhá kategorie druhé proměnné. Tím lze získat dvourozměrnou tabulku četností - tzv. kontingenční tabulku. Z hodnot kontingenční tabulky lze již usuzovat závislost či nezávislost dvou kategoriálních proměnných. V tabulce mohou být uvedeny absolutní či relativní četnosti. Relativní podíly mohou být počítány třemi možnými způsoby. První možností jsou podíly počítané na základě celého rozsahu souboru, dále řádkové podíly (součet hodnot v každém řádku se rovná 1), případně sloupcové podíly (součet hodnot v každém sloupci se rovná 1). Graficky je možné hodnoty z kontingenční tabulky zobrazit jako sloupcový graf, a to buď jako graf shlukový (četnosti pro dvojice kategorií jsou vyjádřeny jako shluk sloupců), případně jako graf kumulativní (četnosti pro dvojice kategorií jsou vyjádřeny jako části jednoho sloupku).

Kontingenční tabulka je základem pro testování závislosti a pro výpočet měr intenzity závislosti. Základním testem, který je používán k testování závislosti dvou kategoriálních znaků, je chí-kvadrát test o nezávislosti. Tento test je postaven na úvaze, že při nezávislosti dvou znaků je rozdělení četností v kontingenční tabulce úměrné řádkovým a sloupcovým četnostem. Tyto očekávané četnosti jsou poté porovnávány s četnostmi zjištěnými. K měření síly závislosti jsou využívány různé koeficienty, například Cramérovo V (Řezanková, 2011, s. 77 - 87).

3 Teoretická východiska

3.1 Základní pojmy a teorie genderu

V důsledku rozvoje moderní společnosti po francouzské a průmyslové revoluci docházelo ke kritickému zkoumání a přehodnocování do té doby nezpochybnitelných skutečností. Tímto procesem byla dotčena i problematika tzv. genderového řádu neboli představy o ženách a mužích, jejich postavení a vzájemné vztahy. Ta byla do této doby vysvětlována s odkazem na Bibli. To se v dané chvíli ukázalo jako nedostačující, jelikož se nejedná o vysvětlení vědecké a navíc v rozporu s principem rovnosti všech, tedy základní demokratickou myšlenkou. V tomto období také nastala první vlna feminismu, hnutí za rovná práva žen. (Dočekalová, 2010, s. 245). Vlivem femininismu došlo k legislativním změnám a ženám bylo umožněno studovat, vlastnit majetek a volit. Tato vlna skončila v 30. letech 20. století.

3.2 Gender a přístupy k jeho pojetí

K problematice postavení žen a mužů začal postupně vznikat pojmový aparát a postavení žen a mužů byla podrobována teoretickému zkoumání. (Smetáčková, 2007, s. 7). Zahájení akademického zkoumání genderu lze datovat do 60. let 20. století a jeho rozvoj spustil druhou vlnu feminismu.

Tato vlna se kromě kritiky nerovností mezi ženami a muži v rovině osobních vztahů i sociálního postavení (ekonomického i politického), zaměřila i na oblast vědeckého zkoumání, v rámci kterého docházelo k vylučování zkušeností, zájmů a totožnosti žen (Pilcher, 2004).

3.2.1 Gender, genderové role a gender studies

Pojem gender lze vysvětlit jako *"sociální pohlaví, tedy sociálně utvářený, kulturně a historicky proměnlivý soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité době ve společnosti spojován s obrazem ženy, muže"* (Labischová, 2011, s. 13). Samotné slovo gender je řeckého původu a v řečtině znamená "rod" (Kedron, 2014, s. 32). Toto označení se ovšem nepoužívá, protože má v českém jazyce mnoho významů

(pohlaví, rodina v genealogii či gramatický rod), proto se termín v češtině používá v původní nepřeložené podobě (Křížková, 1999, s. 9).

Z výše uvedené definice vyplývá, že se jedná o vztahový koncept, jelikož maskulinita je vysvětlována pouze ve vztahu k feminitě a naopak. Zatímco pohlaví je univerzální kategorie, tak gender se v jednotlivých kulturách a v průběhu historického vývoje může značně měnit (Kedron, 2014, s. 32).

Genderové role představují normy a očekávání vůči ženám a mužům. Ty mají zejména organizační úlohu a kategorizují muže jako silnější a dominantnější a ženy jako slabší a podřízenější. Genderové role poté určují oblasti, které náleží pouze jednomu pohlaví, což v důsledku vede ke sporům, zda v dané oblasti nedochází k diskriminaci (Člověk v tísní, s. 1). Zde je však nutno upozornit, že otázka genderové nerovnosti se netýká pouze žen a dívek, ale jde o rovnost obou pohlaví před právem, v přístupu ke zdrojům, v příležitostech a dalších aspektech života. Pokud se ženy a muži nacházejí a uplatňují v oddělených a odlišných oblastech (v rámci trhu práce, vzdělání aj.), mluvíme o tzv. genderové segregaci. Tato segregace může být buď horizontální (např. sektory či typy zaměstnání na trhu práce) nebo vertikální, kdy se ženy a muži koncentrují v určitých stupních pozic ve smyslu odpovědnosti a rozhodovací pravomoci (Úřad vlády, 2014, Příloha č. 3, s. 1).

Gender studies představují vědeckou disciplínu, v rámci které jsou sledovány sociální a kulturně podmíněné rozdíly mezi ženami a muži a jejich historický vývoj (Kedron, 2014, s. 32). Tato disciplína se v posledních letech dynamicky rozvíjí i v České republice. V roce 1990 bylo založeno oddělení Gender & Sociologie při Sociologickém ústavu AV ČR, které se zabývá sociologií genderu. V roce 1991 došlo k založení Nadace Gender Studies, která se věnovala přednáškové činnosti, následně bylo založeno Centrum genderových studií, které od roku 1998 působí jako samostatné akademické pracoviště při katedře sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Problematika genderu je také předmětem zkoumání Genderových studií Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně (Komárková 2006, s. 30 – 31).

3.2.2 Přístupy ke genderu

V pojetí genderu lze vyčlenit dva základní přístupy. První je biologický determinismus, který vysvětluje genderové rozdíly mezi muži a ženami na základě biologických pohlavních rozdílů a považuje je tedy za přirozené (Pavlík, 2007, s. 7). Druhým přístupem je sociální konstruktivismus, který při vytváření genderové identity klade důraz na genderovou socializaci, sociální interakci a komunikaci (Labischová, 2011, s. 14).

V rámci sociálního konstruktivismu patří k nejvýznamnějším teoriím kognitivně vývojová teorie, která čerpá z představy, že při tvorbě a poznávání vlastní identity jedinec akceptuje příslušná pravidla. Na tuto teorii poté navazuje teorie genderového schématu, která se soustředí na vývoj kognitivních struktur souvisejících s informací o genderu (Janošová, 2008, s. 100).

Spor o to, zda jsou rozdíly mezi ženami a muži vrozené nebo přirozené, je dlouhodobý. Ani tyto teorie však nemusí jít nutně proti sobě, například londýnská socioložka Ann Oakleyová, uvádí, že ačkoliv biologické faktory určují nasměrování tohoto rozdílu, tak jimi ale není určen jeho rozsah (Oakleyová, 2000, s. 45).

3.2.3 Gender mainstreaming

Pojem mainstreaming je často pojen s nerovností. Mainstreaming je popisován jako proces, který s sebou přináší posuzování lidí, jak v běžném tak i v politickém životě, týkající se diskriminace a znevýhodňování, zahrnující původ, společenské postavení a postižení. Mainstreaming zahrnuje záměr odstranit nerovnováhy a nerovnosti ve společnosti (Ehemann, 2007, s. 5). Definici lze nalézt v usnesení Komise ve věci mainstreamingu, kde je mainstreaming popsán jako snaha *"nebránit úsilí na podporu implementace specifických opatření, ale naopak usilovat, aby se ve všech oblastech politik a příslušných opatřeních promítla snaha o dosažení rovnosti."* (MPSV, 2005, [online])

Pojem gender mainstreaming se zřídka začal objevovat již v 60. letech 20. století. V roce 1985 se začal používat na mezinárodní úrovni, a to konkrétně na 3. Světové konferenci o ženách v Nairobi, pořádané OSN jako nástroj k integraci ženských hodnot do rozvojové společnosti. Tento koncept byl na 4. Světové konferenci o ženách v Pekingu

doplněn o tzv. gender impact assesment, tedy požadavek analyzovat před každým rozhodnutím dopad na ženy a muže. Koncept byl na této konferenci zakotven do schválené Akční platformy a stal se výchozím bodem pro současné strategie gender mainstreamingu.

Metoda gender mainstreamingu byla nejprve implementována na úrovni OSN a jejích agentur (ILO, WHO atd.). Po ratifikaci Amsterodamské smlouvy z roku 1997, která vstoupila v platnost o dva roky později, se realizace gender mainstreamingu stala právně závaznou pro všechny veřejné instituce. (Červinková, 2003, s. 8 - 9).

Dle výkladu Rady Evropy lze gender mainstreaming definovat jako *„(re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů“* (Evropská komise, 2008, s. 10).

V praxi to znamená, že hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů jsou podřízeny veškeré koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a realizace. Přijetí jakéhokoli rozhodnutí předchází genderová analýza, tedy vyhodnocení dopadu tohoto rozhodnutí na muže a na ženy. Pokud je zjištěno, že jedno z pohlaví bude rozhodnutím negativně ovlivněno, musí být přijata opatření vedoucí k tomu, aby negativní účinky daného rozhodnutí byly odstraněny nebo minimalizovány. Ke zdárnému provedení genderové analýzy je nutné mít k dispozici genderově senzitivní statistiky, které nezvýchodňují některé pohlaví (MPSV, 2005, [online]).

Aplikace této politiky má probíhat napříč celou společností i ve vlastních strukturách. Při důsledném dodržování dojde k prostoupení genderového hlediska do všech existujících politik. Gender mainstreaming se tak uplatňuje i při rozpočtovém procesu (tzv. genderové rozpočtování), kdy se opět zohledňuje dopad na životy žen i mužů a na všech stupních rozpočtového procesu se bere v potaz, zda výsledkem bude rovnější postavení žen a mužů (Úřad vlády, 2014, Příloha č. 3, s. 1). Gender mainstreaming tedy sám o sobě není cílem, ale představuje velmi efektivní nástroj k prosazování rovnosti mezi ženami a muži.

3.3 Genderované a genderově integrované organizace

Jako genderově integrované jsou označovány organizace prosazující principy genderové rovnosti do běžného života firmy. Protipólem jsou pak organizace genderované, v rámci kterých dochází k určitému zvýhodňování příslušníků jednoho z pohlaví. Jelikož dnešní organizace nevznikaly v období, které lze označit za genderově neutrální, ale naopak v době, kdy byly role mužů a žen striktně odděleny. Zatímco produktivní, hospodářská činnost byla v kompetenci mužů, ženám byla určena role související s rodinným životem a reprodukcí pracovních sil. Proto v těchto organizacích a jejich managementu od samého zrodu figurovali pouze muži, a je tedy logické, že vývoj této pracovní a organizační oblasti se vyvíjel pod vlivem hodnot, které odpovídají maskulinnímu modelu chování. Následně dochází k tomu, že preference a orientace na maskulinní hodnoty a vzorce chování se odráží v prostředcích, kterými je tvořena firemní kultura. Obecně v genderovaných organizacích dochází k narušování mezilidských vztahů a sociálního chování, přičemž konflikty nevznikají pouze mezi muži a ženami, ale i v rámci těchto skupin (Křížková, 2004, s. 29 - 38).

Začleňování genderového hlediska do organizace je komplexní proces. Při prvotním zavádění principu rovných příležitostí pro muže a ženy je nejprve nutná genderová analýza, při které dochází k výběru interních procesů a pravidel, se kterými je spojena zjevná či skrytá diskriminace s cílem diskriminaci eliminovat. Důležitým krokem v genderové analýze je i diskuze a rozhovory na toto téma se zaměstnanci. Následným krokem je vytvoření genderové politiky, včetně kontrolních mechanismů, a určení odpovědných osob. Důležité je následné pravidelné vyhodnocování. V oblasti genderu je třeba se dále vzdělávat, koncepty šířit v rámci organizace a podílet se na bourání stereotypů (O'Sullivan, 2010, s. 8).

3.4 Legislativní ukotvení genderové rovnosti v EU a ČR

3.4.1 Primární právo a právní akty EU

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie. Zásada rovných příležitostí pro muže i ženy, ve smyslu rovného zacházení a podmínek na pracovišti, byla zanesena již v Římské smlouvě z roku 1957. Na toto téma se soustředí mnoho aktivit a legislativních dokumentů EU, ve smyslu právních předpisů o rovném

zacházení, zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech či zvláštních opatření k prosazování žen (Evropská komise, 2016 [online]).

Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU, ve znění Lisabonské smlouvy) v článku 153 opravňuje EU k jednání v širší oblasti rovných příležitostí a zacházení v oblasti práce a zaměstnání. V článku 157 SFEU je umožněno přijímat pozitivní opatření k zlepšení postavení žen. Boj s diskriminací (a to i diskriminací na základě pohlaví), ve smyslu přijímání zprostředkujících právních předpisů, je legislativně ukotven v článku 19 SFEU. V souladu s články 79 a 83 SFEU byly přijaty právní předpisy k boji proti obchodování s lidmi (zejména ženami a dětmi). V neposlední řadě dle článku 168 SFEU byla přijata opatření, která přispívají k odstranění násilí na ženách (Schulze, 2015, s. 1 - 2 [online]).

K dosažení genderové rovnosti v rámci EU bylo vydáno mnoho předpisů a tato problematika prostupuje velkou část vydaných směrnic, vybrané klíčové směrnice jsou uvedeny v Příloze č. 1.

3.4.2 Soudní dvůr Evropské unie

V prosazování rovných příležitostí pro ženy i muže má důležitou roli i Soudní dvůr Evropské unie a jeho rozsudky, kterým upravuje podmínky pro rozdíly mezi pohlavími a mění zavedené standardy. Mezi takové rozsudky patří například:

Rozsudek Defrenne II ze dne 8. dubna 1976, kdy Soudní dvůr *uznal přímý účinek zásady stejného odměňování mužů a žen a rozhodl, že tato zásada se nevztahuje pouze na činnost veřejných orgánů, ale platí pro veškeré dohody, které mají kolektivně upravovat placenou práci* (Schulze, 2015, s. 2-3 [online]).

Rozsudek Test Achats ze dne 1. března 2011, kterým Soudní dvůr prohlásil čl. 5 odst. 2 směrnice Rady 2004/113/ES za neplatný, neboť je *v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. V důsledku toho musí být k určení výše pojistného a pojistného plnění pro muže i pro ženy uplatňován stejný systém pojistně matematických výpočtů* (Schulze, 2015, s. 2 - 3 [online]).

3.4.3 Víceletý finanční rámec (VFF 2014 – 2020) a program Práva, rovnost a občanství

"Program Práva, rovnost a občanství" byl dne 17. 12. 2013 přijat Evropským parlamentem a Radou EU na podporu rovnosti pohlaví, boje proti všem formám diskriminace a boje proti rasismu. Mimo jiné financuje projekty, které si kladou za cíl dosáhnout rovnosti žen a mužů a vymýtit násilí na ženách (Studzinská, MV ČR [online]). Společně s "Programem Spravedlnost", který se také soustředí na oblast práva a spravedlnosti, byl těmto projektům přidělen rozpočet 15 686 milionů eur na období od roku 2014 do roku 2020 (Schulze, 2015, s. 3 [online]).

3.4.4 Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů

Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů (EIGE), který byl vytvořen v roce 2006, sídlí v litevském Vilniusu. Jeho cílem je co nejvíce přispívat k prosazování a posilování rovnosti žen a mužů a ukotvení hlediska genderové rovnosti do všech politik EU (Schulze, 2015, s. 4 [online]).

Klíčové cíle a priority EIGE pro roky 2016 - 18 jsou následující (EIGE [online]):

- poskytovat vysoce kvalitní výzkum a údaje za účelem lepší informovanosti při rozhodování na podložených datech pro tvůrce politik a další klíčové zainteresované subjekty pracující pro dosažení rovnosti žen a mužů,
- zajištění všech potřebných dat k umožnění včasné a inovativní komunikace, která bude splňovat cílové potřeby klíčových zúčastněných stran,
- splnit nejvyšší administrativní a finanční standardy a zároveň podporovat potřeby pracovníků institutu EIGE.

3.4.5 Evropská komisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví

Od roku 2014 vykonává pozici Evropské komisařky pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví Mgr. et Mgr. Věra Jourová, která je české národnosti. Jourová předtím působila jako mistryně pro místní rozvoj v kabinetu Bohuslava Sobotky. Nyní ze své pozice v Evropské komisi zodpovídá zejména za agendu

prosazování rovných příležitostí žen a mužů a boj s diskriminací (Evropská komise: Věra Jourová, [online]).

3.4.6 Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016 – 2019

Závazek navazuje na pracovní program Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů pro období 2010 - 2015. Pět klíčových oblastí ke zlepšení, které si stanovila, zůstávají validní i pro další období. Jedná se zejména o rovnou ekonomickou svobodu pro obě pohlaví, princip rovného odměňování za stejnou práci, rovnost v rozhodovacím procesu, důstojnost, integritu a konec násilí založeného na pohlaví a propagování principů genderové rovnosti napříč EU.

K dosažení těchto cílů v rámci každé priority bude použit mix legislativních, nelegislativních a finančních nástrojů, jako je například začlenění hlediska rovnosti pohlaví do všech aktivit EU, prosazování legislativy o rovném zacházení, programy financování EU pro období 2014 - 2020, pokračující proces vylepšování dostupných relevantních dat (v kooperaci s Eurostatem, EIGE, Eurofondem, Radou Evropy a Agenturou Evropské unie pro základní práva), výměna osvědčených postupů a vzájemného učení mezi členskými státy a spolupráci se všemi aktéry a každoroční přehled klíčových akcí prováděných v souvislosti s přípravou výročních zpráv o pokroku k dosažení genderové rovnosti pro účely zavádění vhodných opatření (Evropská komise, 2015, s. 6 - 9, [online]).

3.4.7 Legislativní ukotvení genderové rovnosti v ČR

Rovnost žen a mužů je jednou z priorit vlády ČR. Vládním usnesením č. 456 z 9. května 2001 uznala metodu gender mainstreamingu jako legitimní nástroj pro prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů (MPSV, 2005, [online]). Základním strategickým dokumentem vlády ČR, který byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236, jsou "Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen". Na tento akční plán, který je každoročně vyhodnocován a aktualizován o nová opatření, navazuje "Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020" (dále jen "Strategie"), která byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 930. Tato strategie je prvním víceletým rámcovým dokumentem v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na úrovni vlády. Každoročně také vzniká "Zpráva o rovnosti žen a mužů v ČR o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen

a mužů v ČR na léta 2014 - 2020“ (dříve navazující na výše uvedené Priority), která vyhodnocuje zavedená opatření (Úřad vlády ČR, 2015, [online]).

3.4.8 Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR

Stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů je v roce 2001 zřízená Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Tato rada má čtyři výbory, která se věnují odpovídajícím tématům:

1. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů
2. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích
3. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života
4. Výbor pro prevenci domácího násilí

V rámci ministerstev působí tzv. gender focal points, kteří zastávají funkci koordinátorů této agendy. V Parlamentu ČR tuto oblast analyzuje Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu působí Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. V oblasti rovnosti žen a mužů se také zasazuje Veřejný ochránce zdraví. Na úrovni krajů a obcí není plošně nastavena struktura pro úpravu problematiky rovného zacházení a je tedy ošetřena různými způsoby (Úřad vlády ČR, 2014, s. 9).

Lepší institucionální zabezpečení na úrovni samosprávy je jedním z cílů Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů. O zlepšení této situace se zasazuje i Ministerstvo vnitra České republiky, které od roku 2007 organizuje soutěž¹ o nejlepší úřad s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Soutěž je organizována za účelem sledování a podpory zavádění politiky rovných příležitostí žen a mužů a metody gender mainstreamingu do činností úřadů veřejné správy. Výsledky se následně vyhláší na konferenci "Rovné příležitosti", která je zaměřená na tuto problematiku. Do 9. ročníku v roce 2015 se přihlásilo celkem 65 úřadů, ze kterých bylo oceněno 12 přihlášených ve 4 kategoriích (Krajské úřady, Obce III. typu, Obce II. typu, Obce I. typu) (Nováková, 2015, [online]).

¹ ve spolupráci s Alternativou 50+, o.p.s., Fórem 50 %, o.p.s., a Gender Consulting, s. r. o.,

Problematicke genderové rovnosti se věnují i další subjekty, kterými jsou například Český statistický úřad, Úřady práce a inspektoráty práce, případně zástupci zaměstnavatelů či zaměstnanců (Úřad vlády ČR, 2014, s. 9).

V oblasti institucionálního zabezpečení došlo 1. 7. 2014 k výrazné změně, kdy se tato agenda přesunula z MPSV na Úřad vlády ČR a jejího začlenění do ústředního orgánu státní správy má lépe zajistit koordinace. Tuto agendu nyní spravuje Oddělení rovnosti žen a mužů pod ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (aktuálně Jiří Diesntber ml.²). V roce 2014 pracovalo v tomto oddělení celkem šest osob, při realizaci některých projektů i více. Personální zabezpečení tohoto oddělení však není dlouhodobě zajištěno a je vázané na realizaci projektů, v roce 2014 se například jednalo o projekty "Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí v České republice" nebo Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života" (Úřad vlády ČR, 2015, s. 8 - 9).

Mezi hlavní slabé stránky institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR bylo ve Strategii označeno zejména malé povědomí a zlehčování této agendy ze strany veřejné správy, neúplně uplatňování metody gender mainstreamingu při formulaci politik, neodpovídající datová základna k tomuto využití, neudržitelné financování a nedostatečné kapacity některých dotčených subjektů, nedostatečné a rozdílné pravomoce odpovědných subjektů (Úřad vlády ČR, 2014, s. 12).

3.5 Gender a vzdělání v ČR

Vzdělání dává lidem možnost uvědomovat si své postavení ve světě a společnosti a zároveň i umožňuje toto postavení měnit. Z opačného hlediska je vzdělání i nesmírně mocné v tom, do jaké míry naše postavení ve světě fixuje. Vzdělávací instituce tak v tomto smyslu disponují obrovským potenciálem a na formální i neformální úrovni nastavují jisté společenské, politické a ekonomické hodnoty. V boji proti genderovým nerovnostem je tedy vzdělávací systém klíčový, protože do jisté míry formuje celou společnost (Babanová, 2008, s. 7).

² aktuální v 2/2016

Jedním z cílů vzdělávacích institucí by mělo být odstraňování negativních důsledků genderových stereotypů. Prosazení rovnosti ve vzdělávání nabývá třech základních podob – rovnost v přístupu, rovnost v podmínkách a rovnost ve výsledcích. Rovnost v přístupu znamená, že bez ohledu na pohlaví mají všichni stejný přístup do školského systému, případně mají stejnou možnost se o vstup ucházet. Rovnost v podmínkách představuje situaci, kdy je všem studentům věnována stejná péče (z materiálního, sociálního i didaktického hlediska). Rovnost ve výsledcích znamená, že všichni lidé mohou dosáhnout stejné hloubky vzdělání a stejného rozvoje svého potenciálu (MŠMT, 2013, s. 6 [online]).

Jelikož hned první podoba rovnosti - rovnost v přístupu - nebyla v minulosti pro ženy plněna, budou v této kapitole nejprve popsány historické okolnosti přístupu žen na univerzity, následně budou popsány současné nástroje k dosažení genderové rovnosti ve vzdělávání v ČR.

3.5.1 Přístup žen na univerzity v ČR

V českých zemích byl feminismus spojen s vlasteneckými zájmy. Čeština byla mezi střední a vyšší vrstvou prosazována i vzdělanými ženami, zejména spisovatelkami, které se touto cestou prosazovaly jako intelektuální síla. Tyto ženy zpravidla získaly vzdělání od soukromých učitelů, v penzionátu nebo v klášterních školách. Toto vzdělání však nedosahovalo takových kvalit jako to, které bylo zpřístupněno mužům. Proto si navíc ještě zvyšovaly kvalitu vzdělání samostudiem. Jelikož si uvědomovaly následky nedostatečného vzdělání dívek, které mělo dopad na rozvoj jejich osobnosti a tím i celé společnosti, bylo jejich cílem zpřístupnit kvalitní vzdělání dalším generacím dívek. To bylo vnímáno jako prostředek pomoci chudým ženám, které se vzděláním mohou dosáhnout vyššího výdělků, i ženám středních vrstev, které se díky vzdělání mohou emancipovat a osvobodit z područí svého manžela. Z těchto důvodů vznikaly spolkové školy (prakticky zaměřené) pro chudé dívky, ale i dívčí gymnázia, které umožňovaly ženám dosáhnout vysokoškolského vzdělání (Zormanová a Drozdová, 2016 [online]).

Ženy měly nejprve na univerzity přístup od roku 1896 jako hospitantky. V té době mohly navštěvovat přednášky jen se souhlasem vyučujícího, přístup na univerzitu jim mohl být kdykoliv zakázán a neměly právo skládat zkoušky. Poprvé došlo k přijetí žen jako

řádných posluchaček v roce 1897 na Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy. V roce 1902 pak ženy na Univerzitě Karlově mohly studovat farmacii a medicínu.

Skrze tento historický vývoj byly nakonec ženám zpřístupněny všechny vysoké školy. Zatímco ještě před 20 lety byla patrná značná propast mezi stupněm vzdělání v neprospěch žen, aktuálně je situace spíše opačná. U absolventů vysokých škol nyní ženy naopak převažují nad muži.

3.5.2 Institucionální zajištění genderové rovnosti ve vzdělávání

Rovnost dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému zaručuje Ústava ČR, školský zákon, podzákonné normy a kurikulární dokumenty. Rovnost v oficiální (resp. explicitní) rovině je sice zajištěna, ale je třeba klást důraz i na neformální (resp. implicitní) rovinu reality ve školství, kde MŠMT (2013, s. 7, [online]) upozorňuje na nízké povědomí o genderové problematice a omezenou metodickou podporu vyučujících.

Od roku 1998 je zajišťování oblasti rovných příležitostí žen a mužů specificky řešeno v jednotlivých resortech. Je tomu tak i v rámci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Větší část tohoto období byla agenda genderové rovnosti v gesci koordinátora/ky pro oblast rovných příležitostí (gender focal point). V roce 2007 byla zřízena Skupina pro sociální programy ve školství, která zahrnovala i oddělení rovných příležitostí. Následně se tato Skupina transformovala a agenda genderové rovnosti náležela k Odboru speciálního vzdělávání, prevence a institucionální výchovy, bez existence samostatného oddělení. Nyní je agenda umístěna v gesci odboru vzdělávací soustavy, oddělení koncepce vzdělávací soustavy, kde funguje gender focal point s rozsahem cca 1/3 úvazku MŠMT (2013, s. 7, [online]).

MŠMT zpracovává soubor opatření k prosazování genderové rovnosti. V současnosti postupuje podle "Priorit a postupů MŠMT při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2013". Za účelem plnění těchto priorit byl v roce 2013 schválen strategický plán "Stav genderové rovnosti v resortu MŠMT a Návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti". Ze zástupců a zástupkyň jednotlivých odborů všech skupin ministerstva (včetně řízených organizací a akademické sféry) byla vytvořena stálá Pracovní skupina MŠMT pro rovnost příležitostí pro ženy a muže za účelem sdílení

poznatků, přímého kontaktu s koordinátorkou rovných příležitostí pro ženy a muže a iniciování souvisejících úkolů ve svých odděleních (MŠMT, [online]).

3.5.3 Zastoupení žen a mužů v učitelské populaci

Český vzdělávací systém je charakteristický vysokou mírou feminizace a genderové segregace. V Tabulce č. 4 jsou uvedeny počty učitelů a učitelek v jednotlivých typech a druzích škol ve školním roce 2012/2013.

Tabulka 1: Učitelé/ky v jednotlivých typech a druzích škol ve školním roce 2012/2013

Stupeň vzdělávání	učitelé/učitelky celkem	ženy (%)	muži (%)
Mateřské školy	26 781	99,7 %	0,3 %
Základní školy	57 815	84,3 %	15,7 %
Střední školy	43 876	59,1 %	40,9 %
Vyšší odborné školy	1 891	60,7 %	39,3 %
Vysoké školy	21 816	35,3 %	64,7 %

Zdroj: MŠMT (2013, s. 8, [online])

Z tabulky je zřejmé, že v mateřských školách ženy velmi výrazně převažují. Čím vyšší je stupeň vzdělávání instituce, tím roste i podíl mužů - učitelů. Na úrovni vysokých škol muži zase naopak dominují. Tento fakt lze vysvětlit jednak tím, že u mladších dětí se předpokládá, že práce vyučujícího/vychovatele se do jisté míry podobá více péči rodiče. U starších dětí se důraz přesouvá na přenos informací a ubývá péče, která je tradičně spojována s feminitou. Dalším faktorem, který se na daném trendu podílí, je vyšší prestiž vyučujícího na vyšších stupních škol. Tato genderová nevyrovnanost a absence mužských vzorů není žádoucím jevem, proto se MŠMT snaží dosáhnout větší vyrovnanosti v zastoupení pohlaví (MŠMT, 2013, s. 8 - 9, [online]). Za tímto účelem např. MŠMT v spolupráci s Ligou otevřených mužů vyhlásilo v roce 2009 program "Muži do škol!" (Smetáčková, 2015, s. 96).

3.6 Gender a trh práce

Ve společnosti panuje všeobecný a statisticky podložený konsenzus, že postavení žen na trhu práce je oproti mužům komplikovanější. Setkávají se s nerovným odměňováním za práci, dopadem mateřství na jejich profesní život a nízkým zastoupením

v managementu a rozhodovacích funkcích. Tato témata budou v této kapitole postupně rozebrána, a to zejména s ohledem na situaci žen na českém trhu práce.

3.6.1 Gender pay gap

Princip rovných příležitostí pro muže i ženy je implikován i do oblasti odměňování ve smyslu stejné odměny za stejnou práci (případně za práci stejné hodnoty). Ačkoliv tento princip byl zanesen již ve Smlouvě o založení Evropského společenství z roku 1957 a následně dále transformován do dalších smluv, směrnic a opatření, tak platová nerovnost mezi muži a ženami stále přetrvává. Jedná se o komplexní problém, který je dán mnohými vzájemně provázanými faktory (Kocourek, 2007, s. 9).

Hlavní příčiny genderové platové nerovnosti jsou rozebrány v následujících podkapitolách (Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost, 2014, s. 5 - 7 [online]).

3.6.1.1 Diskriminace na pracovišti

V tomto případě dochází k "přímé diskriminaci", kdy ženy za odvedení stejné práce dostávají nižší odměnu, případně se mužům dostává větších výhod. Také může docházet k situaci, kdy opatření nejsou nastavena diskriminačním způsobem, ale přesto způsobí, že se ženám nedostává rovného zacházení. Oba druhy diskriminace jsou sice legislativou EU zakázané, přesto se s nimi lze u některých zaměstnavatelů setkat.

3.6.1.2 Různé profese a různá odvětví

Genderová segmentace pracovního trhu představuje strukturovanost trhu práce podle pohlaví (Renzetti, Curran, 2003). Na základě segregace dle podílů jednotlivých pohlaví v určitých oborech lze identifikovat tzv. feminizované profese a odvětví, kde je zastoupení žen vyšší. Jedná se zpravidla o obory s nižší prestiží a nižším finančním ohodnocením, což do jisté míry také přispívá k rozdílům ve mzdovém srovnání žen a mužů. To však není jediný důvod nerovného odměňování. Průměrné nižší výdělky žen se však vyskytují napříč všemi obory, a to i ve srovnání mužů a žen v rámci jedné oblasti (Možíšová, pracezeny.cz, [online]).

3.6.1.3 Praxe a systémy odměňování na pracovišti

Tato příčina souvisí se zavedenou praxí v souvislosti s historickými a kulturními faktory. Ženy mívají odlišný přístup ke kariéernímu postupu, školením a jinak nastavený systém odměňování. V postupu na nejlépe placené pozice ženám brání tzv. skleněný strop.

3.6.1.4 Nedocení ženské práce a dovedností

Při určování platů a ohodnocení významu práce, bývá mužské pohlaví zvýhodňováno. To platí pro odvětví, kde ženy převažují, ale i pro odvětví, které bývá dominantou mužů. Při stejné fyzické námaze a stejné kvalifikaci jsou i tak platy rozdílné (např. zdravotní sestra průměrně vydělává méně než zdravotní technik).

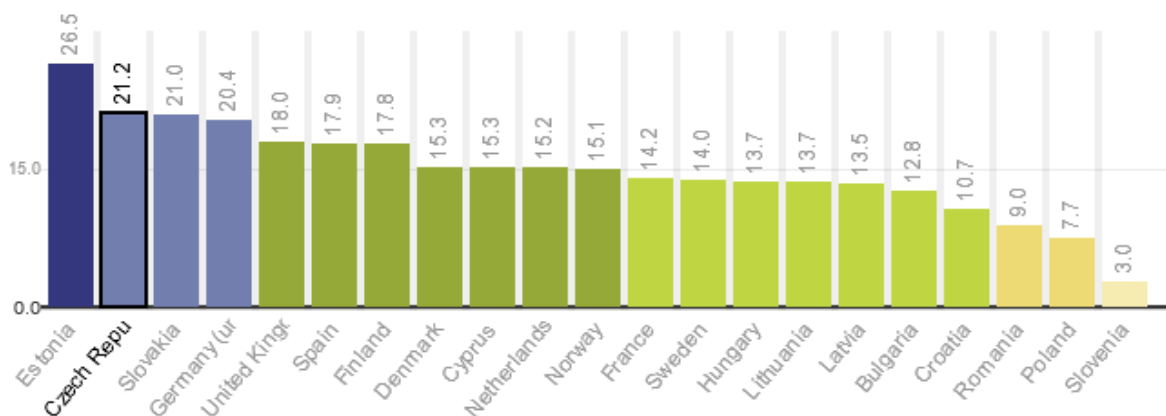
3.6.1.5 Další příčiny Gender pay gap

- Genderové role a tradice - tento faktor souvisí s formováním role žen od dětství a souvisí poté s volbou vzdělání, oboru aj.
- Zajištění rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi - zhoršená situace na trhu práce v souvislosti s mateřstvím je podrobněji rozebrána v podkapitole 3.6.2.
- Ženy chybějí na vyšších a vedoucích pozicích - problematika zastoupení žen v managementu je rozebrána v podkapitole 3.6.3.

3.6.1.6 Kvantifikace a srovnání

Genderové nerovnosti v odměňování, jinými slovy "gender pay gap" lze kvantifikovat a také porovnávat mezi jednotlivými státy. Neupravený gender pay gap se dle metodiky Eurostatu vypočítá jako rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem zaměstnanců ženského a mužského pohlaví jako procento průměrných hrubých hodinových výdělků zaměstnanců mužského pohlaví (Eurostat, 2013, [online]).

Graf 1: Gender pay gap (neupravený) v jednotlivých zemích EU v roce 2014



Zdroj: Eurostat, Gender pay gap [online]

V Grafu č. 1 je znázorněno porovnání procentního vyjádření Gender pay gap ve vybraných státech EU v roce 2014. Z grafu je zřejmé, že Česká republika je země s vysokou mírou nerovnosti v odměňování - gender pay gap dosáhl 21,2 %, tzn. průměrná hrubá hodinová mzda mužů byla v roce 2014 vyšší o 21,2 % než mzda žen, v EU se přitom průměr pohybuje okolo 16 %. Ve sledovaných státech byla naměřena vyšší míra nerovnosti jen v Estonsku. V těsném závěsu za ČR je Slovensko, které je následováno Německem.

Na tuto problematiku se v ČR, která má jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU, snaží poukázat tzv. Equal pay day, tedy Den rovnosti platů žen a mužů. Tento den se stanovuje tak, že je vypočítáno, o kolik dní navíc musí ženy pracovat, aby dosáhly stejného příjmu jako muži. Organizace Business and Professional Women pořádá edukativní akci s cílem zvýšení povědomí o této problematice (Úřad vlády ČR, 2015, s. 37). V roce 2015 vycházel tento den na 17. 3. 2015, tedy zhruba o tyto 2,5 měsíce pracovaly ženy déle, aby dosáhly stejného výdělku jako muži v roce 2014 (Equal pay day, 2015, [online]).

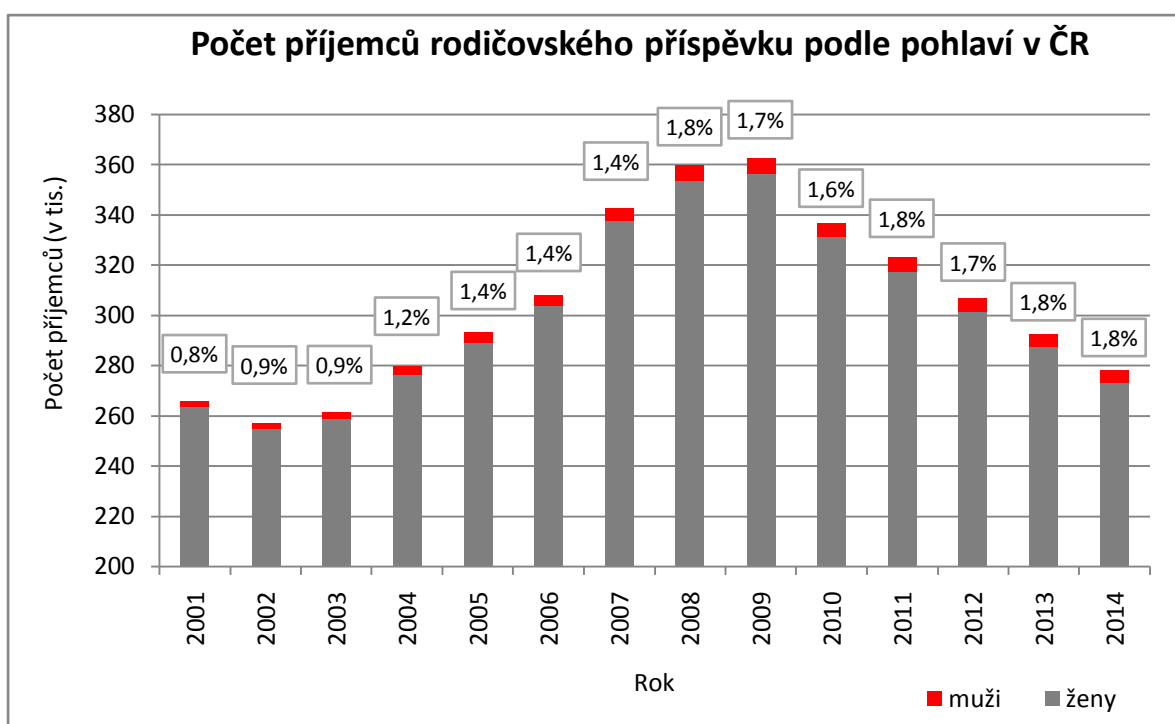
3.6.2 Vliv mateřství na pozici na trhu práce

Kritickým bodem zůstává kombinace profesního života a mateřství, která ženy značně znevýhodňuje. Ačkoliv se postoje k genderovým rolím v posledních letech posouvají směrem k rovnosti pohlaví, stále ve společnosti přetrvává konzervativní názor, že finanční zajištění je úlohou muže a ženy jsou spíše odpovědné za péči o děti

a domácnost. To do jisté míry ovlivňuje větší ohrožení chudobou směrem k ženám, a to jak v průběhu aktivního života, tak i ve stáří (Appeltoová et al., 2010, s. 3).

Jenkins (2004) uvádí, že zapojení matek na trh práce ovlivňuje řada vzájemně provázaných faktorů. Samotná rodičovská dovolená je v ČR stále téměř výhradně záležitostí žen, ačkoliv dochází k mírnému nárůstu podílu mužů. Tento fakt dokazuje Graf č. 2, který znázorňuje počet příjemců rodičovského příspěvku dle pohlaví v ČR v letech 2001 - 2014³. Podíl mužů na celkovém počtu příjemců je znázorněn v procentech nad každým sloupcem. Od roku 2001, kdy činil tento podíl 0,8 % lze sice sledovat nárůst do roku 2008, kdy z celkového počtu příjemců činili muži 1,8 %. Od tohoto roku se tento podíl drží v rozmezí 1,6 % - 1,8 %. Z grafu je zároveň patrný pokles celkového počtu příjemců příspěvku od roku 2008. Tento pokles lze zdůvodnit nižším počtem malých dětí v souvislosti s klesající porodností.

Graf 2: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v letech 2001 - 2014



Zdroj: vlastní zpracování z dat MPSV

V České republice je unikátní možnost čerpat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte. Rodič má však nárok na rodičovskou dovolenou do maximálně tří let věku

³ průměrný měsíční počet příjemců za sledovaný rok

dítěte (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Možnost pobírání rodičovského příspěvku až do čtyř let věku dítěte je zcela unikátní ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Po uplynutí lhůty pro čerpání rodičovské dovolené ztrácí rodič nárok na pracovní místo u původního zaměstnavatele. Kuchařová (2012, s. 8) uvádí, že i přesto je velký podíl rodičů, kteří využívají čerpání rodičovského příspěvku i po skončení rodičovské dovolené.

Tabulka 2: Počet měsíců, po které zůstávaly české matky s dítětem doma (v %)

Rok narození dítěte	Matka 0-12 měsíců doma	Matka 13-24 měsíců doma	Matka 25-36 měsíců doma	Matka 37 a více měsíců doma
1957-1974	39	37	16	8
1975-1979	27	35	25	13
1980-1989	17	36	36	11
1990-1999	10	20	43	27
2000-2010	13	16	44	27

Zdroj: Hašková, 2011, Gender, rovné příležitosti, výzkum 12 (2/2011) s. 44 [online]

Tento fakt dokládá Tabulka č. 2, kde jsou zaneseny podíly v jednotlivých intervalech doby v měsících, po kterou zůstávaly české matky doma do návratu do zaměstnání nebo do narození dalšího dítěte. Vidíme, že od 50. let se tato doba postupně prodlužovala a v průběhu času se ustálilo tříleté období péče o dítě. Nicméně vysoké procento matek zůstávalo od 90. let doma déle jak 37 měsíců. Návrat na trh práce po tří a víceleté pauze je již poměrně komplikovaný, protože v mnoha profesích pak dochází k zastarání kvalifikace, z čehož plyne i oslabení sebedůvěry. Kratší rodičovská dovolená tedy v mnoha ohledech zlepšuje šance na úspěšný návrat na trh práce. V tomto ohledu je pro ženy velmi nepříznivý nízký podíl mužů využívajících rodičovské dovolené, protože při větší účasti mužů dochází k časnějšímu a většinou i úspěšnějšímu návratu do zaměstnání.

3.6.2.1 Faktory ovlivňující délku rodičovské dovolené

Kuchařová (2012, s. 8 - 12) upozorňuje, že je vhodné rozlišovat vnější (resp. systémové) a individuální (resp. osobnostní) faktory, které ovlivňují délku přerušení pracovní doby z důvodu rodičovství.

Mezi vnější faktory lze zařadit opatření spadající do rámce rodinné politiky, opatření a podmínky determinované situací na trhu práce a faktory spočívající v neformálních příbuzenských a lokálních strukturách.

Opatření spadající do rámce rodinné politiky

- Mateřská a rodičovská dovolená - s ohledem na dané schéma, délku, výšku finanční podpory, angažovanost otců, umožnění souběžného přivýdělku, povinnosti zaměstnavatelů a další parametry.
- Zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů - čímž je myšlena dostupnost jeslí a mateřských škol, ceny, otevírací doba, kvalita služeb. V této oblasti se v ČR stále potýkáme s nedostatečně zajištěnou péčí o děti do tří let mimo velká města.

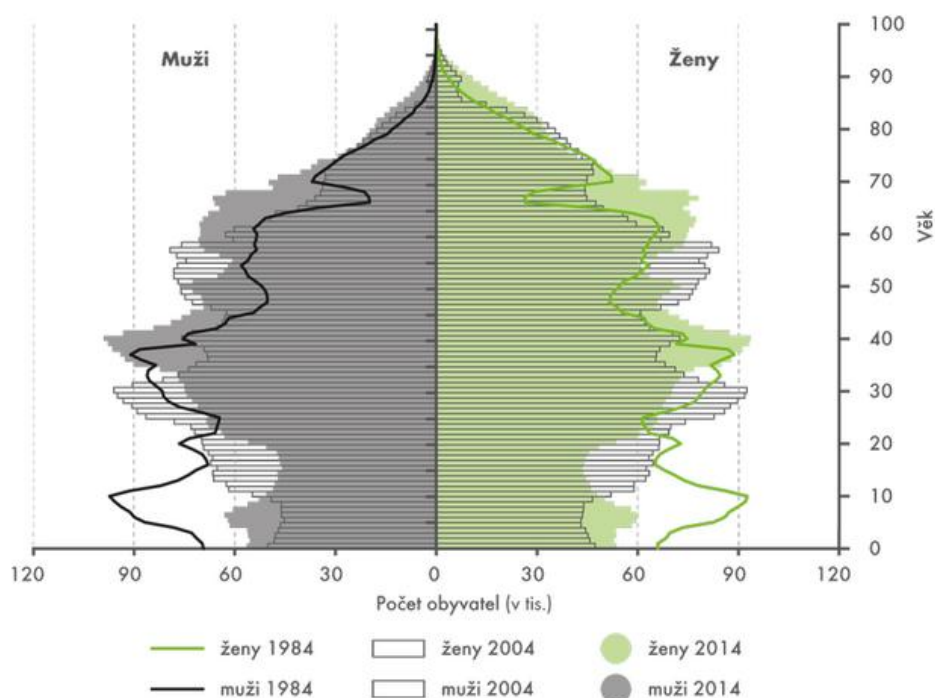
Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce

- Celková nezaměstnanost - zejména se jedná o vývoj a specifické míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti matek s dětmi do čtyř let se dle Kuchařové (2012, s. 9) zvyšuje v obdobích celkové růstu nezaměstnanosti, ačkoliv tento trend je obtížné prokázat na datech, protože matky zpravidla využívají delší čerpání rodičovské dovolené.
- Lokální situace a struktura nabídky na trhu práce - struktura nabídky a poptávky na trhu práce, která je v místě bydliště. Tento faktor má v ČR rozhodující vliv v rámci dané skupiny faktorů a je tomu tak zejména v malých městech a na vesnicích, protože místní nabídka práce je pro rodiče klíčová. Dojíždění do práce na větší vzdálenosti je při péči o malé dítě komplikovanější. Důležitá je také lokální nabídka práce ve smyslu zaměstnání na zkrácený úvazek, přičemž platí, že v ČR je stále menší podíl využívání zkrácené pracovní doby oproti západním zemím.
- Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti - týká se opatření zaváděných na podporu ohrožených skupin na trhu práce. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zde hrají menší roli, protože dávky pro nezaměstnané se zpravidla rodičů, kteří pečují o malé děti, netýkají. Vliv mají zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kde je důležité, zda rodiče (s malými dětmi) jsou zahrnuti pro účely zaváděných opatření do skupiny ohrožených na trhu práce a zda je pro ně podpora dostupná (prostorová dostupnost akcí Úřadu práce, rekvalifikační kurzy v době, kdy jsou rodiče schopni zabezpečit péči o dítě atd.)

Faktory spočívající v neformálních příbuzenských a lokálních strukturách

- Mezigenerační pomoc - ačkoliv české rodiny prokazují vysokou schopnost v řešení problémů v rámci příbuzenských sítí, tak při zapojení prarodičů do péče o potomky se nyní potýkají s vysokou zaměstnaností žen i starších generací a dále s problematikou tzv. sendvičového efektu. Šindelář (2014, s. 31) uvádí, že pojmem sendvičová generace označujeme lidi ve středním věku, kteří jsou v tomto věku v průběhu několika rolí. Mezi ty patří role rodiče, pečující o své dítě (dětí) a role dítěte pečujícího o své rodiče. Z ženského úhlu pohledu zde vyvstává ještě péče o domácnost a při úspěšném zapojení na trhu práce zde nastupuje i role ekonomicky aktivního člověka. Tato problematika je aktuální v souvislosti s demografickou změnou a stárnutím obyvatelstva, kdy dochází ke změně ve struktuře rodin ve smyslu vertikalizace. Vertikalizace zde vyjadřuje „generační výšku“ rodiny, která může běžně pojmut i čtyři generace. Stárnutí populace v ČR je patrné z Grafu č. 3.

Graf 3: Věková struktura obyvatelstva v roce 1984 a 2014

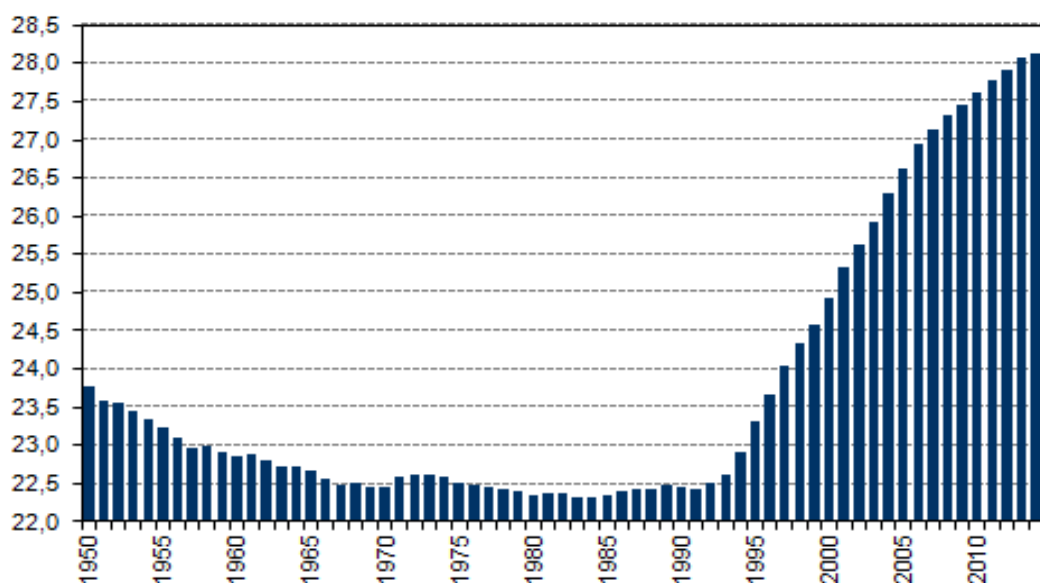


Zdroj: Něměčková (STATISTIKA&MY, 201 [online])

Z vyobrazené věkové struktury je patrné, že podíl seniorů mezi roky 1984 a 2014 prudce narostl, u žen i u mužů, a to zejména v kategorii 60 - 70 let. Lze

vysledovat i prudký pokles porodnosti (resp. počtu novorozených). Naopak prudkému poklesu dochází u počtu mladých lidí do 20 let. Stárnutí populace v kombinaci s menším počtem narozených dětí je v tomto ohledu velmi nepříznivé, protože senioři pak mají menší počet potomků, kteří o ně mohou pečovat. Dalším trendem, který umocňuje sendvičový efekt je průměrný rostoucí věk matek. Tento trend je patrný z Grafu č. 4.

Graf 4: Průměrný věk žen v ČR při narození 1. dítěte (1950 - 2014)



Zdroj: ČSÚ/Statistiky/Obyvatelstvo, 2015 [online]

Průměrný věk matek při narození prvního dítěte od roku 1990 neustále roste a nyní se pohybuje okolo 28 let. Průměrný věk žen při narození dítěte bez ohledu na to, zda se jedná o první či další dítě, se pohybuje kolem 30 let (ČSÚ/Statistiky/Obyvatelstvo, 2015 [online]). Čím starší matky jsou, tím starší jsou v době jejich péče o malé dítě jejich rodiče a tím je i větší pravděpodobnost sendvičového efektu, tedy současné péče také o ně.

- Opatření na úrovni obce - kooperace subjektů státní správy a samosprávy a občanských sdružení pomáhajících rodinám s malými dětmi, podpora dopravní obsluhy. Tato opatření jsou efektivní zejména pro rodiče končící rodičovskou dovolenou.

Druhou skupinu faktorů, které ovlivňují postavení rodičů na trhu práce, tvoří faktory individuální povahy. Lze je opět rozčlenit do tří skupin, jedná se o socio-profesní status ženy před narozením dítěte, ukazatelé lidského kapitálu a rodinné okolnosti.

Socio-profesní status ženy před narozením dítěte

- Ekonomický sektor zaměstnání - zda se jedná o veřejný sektor nebo soukromý. Veřejný sektor zpravidla poskytuje pro své zaměstnance více možností k harmonizaci zaměstnání a péče o dítě.
- Profesní status - charakteristiky povolání ve smyslu charakteru práce, kvalifikačních požadavků, míry odpovědnosti a účasti na řízení. Nároky dané profesí, výdělky a předchozí investice do přípravy na toto povolání mají vliv na motivaci k návratu na trh práce. Rodiče s vyšším profesním statutem mají vyšší tendenci nevyužívat celou zákonnou rodičovskou dovolenou, ale naopak se co nejdříve vrátit k výkonu povolání. Platí zde také to, že čím je rodič pro zaměstnavatele hůře nahraditelný, tím více se mu snaží vyhovět v požadavcích při výkonu zaměstnání a současné péče o dítě.
- Zaměstnanecký status - ve smyslu toho, zda byl rodič před nástupem na mateřskou (resp. rodičovskou) dovolenou ve statusu zaměstnance, soukromě podnikajícího jedince či v pozici nezaměstnaného. Velká míra odpovědnosti a samostatnosti vede soukromě podnikající rodiče ke kratší rodičovské dovolené, respektive výkonu práce souběžně s péčí o dítě. Velmi komplikovaná je pozice rodičů, kteří byli před rodičovskou dovolenou nezaměstnaní, zde samozřejmě hrají roli další okolnosti - délka nezaměstnanosti, důvody, předchozí trvání zaměstnání.
- Délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce - předchozí délka zaměstnání také ovlivňuje délku rodičovské dovolené. Problematické postavení mají zejména studenti - rodiče, u nichž se při vstupu na trh práce kombinují dva ohrožující faktory - absolvent bez praxe a zároveň rodič malého dítěte. Obecně platí, že čím delší byla délka zaměstnání před rodičovskou dovolenou, tím má rodič větší tendenci se do zaměstnání rychleji vrátit.

Ukazatelé lidského kapitálu

- Vzdělání - z výše uvedených bodů vyplývá, že rodiče s vyšším vzděláním a tedy i zpravidla vyšším profesním postavením mají menší sklon prodlužovat rodičovskou dovolenou. Na druhou stranu mají lepší možnost souběžného výdělků a často tedy zůstávají s dětmi doma déle.
- Věk při porodu - samotný věk zde nemá takový význam, ale sám o sobě je předurčující k výše uvedeným faktorům a ovlivňuje tak dosaženou úroveň vzdělání a délku zaměstnání před rodičovskou dovolenou.
- Motivovanost, adaptabilita - tyto charakteristiky jsou do velké míry určeny osobností rodičů. Čím delší je přerušení výkonu zaměstnání, tím většinou motivovanost klesá z důvodu nižší sebedůvěry a ztrátou kontaktu s profesí. I adaptabilitu lze vnějšími okolnostmi ovlivnit - např. nabídkou rekvalifikačních kurzů, zkrácených úvazků aj.

Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině

- Skutečnost, zda žena - matka má nebo nemá partnera (manžela) - matky samoživitelky mají horší situaci na trhu práce, jelikož se nemohou o péči o potomky dělit s partnerem. Na druhou stranu je k brzkému návratu do zaměstnání často vede finanční situace.
- Počet a pořadí dítěte - s druhým a dalším dítětem rodiče zůstávají ve většině případů doma kratší dobu než s prvním. Často také dochází ke spojení několika rodičovských dovolených s více dětmi. V případě navazující rodičovské dovolené, která může dosáhnout i šesti a více let, je pak návrat na trh práce mnohem komplikovanější.
- Zdravotní stav rodičů po RD - zde se jedná o faktor ovlivňující pozici všech jedinců na trhu práce. V kombinaci s péčí o malé dítě je ale ještě výraznější a flexibilita rodiče a výběr vhodného místa je poté ještě komplikovanější.
- Příjem domácnosti - vliv výše rodinného rozpočtu na délku rodičovské dovolené není zcela jednoznačný. S ohledem na jednotnou výši rodičovského příspěvku mají logicky větší motivaci k návratu rodiče s vyšším předchozím výdělkem. Roli však hraje i příjem partnera, materiální požadavky i představy a výchovný plán.

3.6.3 Ženy v managementu a vedení firem

Nízké zastoupení žen v managementu v posledních letech je velmi medializovaným tématem zejména s ohledem na diskuze ohledně zavádění povinných kvót. Dudová a Křížková (2006, s. 8) uvádějí, že nižší podíl žen na vedoucích pozicích lze do jisté míry vysvětlit vlivem postoje ostatních zaměstnanců a organizace vůči ženám (méně možností k povýšení, rezervování míst pro muže, automatický předpoklad mateřské (resp. rodičovské) dovolené, nutnost prokázat větší výkon než muži aj.). Na druhé straně hraje významnou roli i komplikace se sladěním péče o rodinu a manažerskou profesí, jelikož tyto pozice často vyžadují přesčasové hodiny, nepřerušenu profesní kariéru a vyznačují se nízkou flexibilitou. I proto se řada žen o manažerské pozice ani neuchází. Dalším aspektem je společenský tlak, kdy na ženy s vysokým pracovním nasazením je nahlíženo s předsudkem ohledně zanedbávání výchovy.

Z průzkumu, který probíhal formou hloubkových rozhovorů s manažery a manažerkami v podnikatelské i nepodnikatelské sféře, vyplynulo, že většina respondentů si uvědomuje nerovnou pozici žen. Při vysvětlování této nerovnosti lze pak respondenty rozdělit do dvou skupin. První připisuje tuto nerovnost ženským preferencím (ve smyslu orientace na rodinu) a tvrdí, že ženy ani nemají ambice k dosažení takových cílů jako muži. Druhá skupina potvrzuje diskriminaci a jiné nastavení podmínek pro ženy, které je zdůvodňováno opět s odkazem na děti (Dudová a Křížková, 2006, s. 89).

I přes uvedené zdůvodnění podíl žen ve vedení firem roste. Tabulka č. 3 shrnuje vývoj zastoupení žen v rámci vrcholového managementu největších českých firem. Z Tabulky č. 3 je zřejmé, že ženy se nejvíce uplatňují na pozicích manažerek personalistiky, financí a marketingu.

Tabulka 3: Podíl žen ve vrchol. managementu největších čes. firem v ČR 2009 - 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
finance	28,23 %	31,13 %	34,82 %	45,17 %	42,35 %	44,04 %
IT	5,97 %	5,09 %	4,26 %	3,16 %	3,12 %	3,28 %
marketing	25,47 %	33,27 %	37,15 %	41,64 %	40,98 %	40,72 %
obchod	13,02 %	12,10 %	11,72 %	15,91 %	13,79 %	17,06 %
personalistika	57,11 %	64,69 %	69,87 %	79,34 %	78,47 %	79,46 %
vrcholové vedení	3,83 %	4,71 %	4,97 %	5,51 %	5,04 %	6,14 %
celkem	22,22 %	25,04 %	26,25 %	29,57 %	28,06 %	30,07 %

Zdroj: Bisnode, Databáze Manažeři velkých firem ČR, 2014 [online]

V rámci manažerů v marketingu a financí byl v daném období podíl žen přes 40 %, v manažerských pozicích v personalistice ženy obsazovaly téměř 80 %. Na základě těchto údajů nelze konstatovat zjevné nerovné postavení žen. Oblast IT, kde byly ženy na manažerských postech zastoupeny zhruba v 6 % lze do jisté míry vysvětlit odlišnou preferencí a oblastí zájmů. Nízký však zůstává i podíl žen ve vrcholovém vedení firem, jak dokládá i Tabulka č. 4.

Tabulka 4: Ženy ve vedení společností v ČR (Czech Top 100) 2001 - 2014

Ženy ve vedení společností v ČR (Czech Top 100)				
Czech Top 100	2001	2012	2013	2014
Členky představenstva	4,5 %	6,3 %	7,17 %	8,73 %
Jednatelky	0 %	8 %	11,25 %	10,31 %
Členky dozorčí rady	8 %	13,2 %	14,91 %	13,51 %
Prokuristky	12,6 %	22 %	22,09 %	21,88 %

Zdroj: Deloitte, 2014 [online]

Tabulka č. 4 je již zaměřena pouze na vrcholové vedení firem. Ve všech orgánech lze sledovat růst, nicméně stále je patrná vysoká míra nerovnováhy v zastoupení pohlaví. V představenstvech firem byly ženy zastoupeny necelými 9 %, v dozorčích radách pak 13,5 %. Na pozici jednatele/ky v roce 2014 působilo 10,3 % žen. Zde je však třeba

upozornit na velký nárůst oproti roku 2001, kdy byl podíl žen nulový. Nejvyšší zastoupení měly ženy na pozici prokuristy/ky, kde jejich podíl dosahoval v roce 2014 zhruba 21,9 %.

3.6.4 Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem

Velmi diskutovaným tématem jsou povinné kvóty ve vedení firem. S návrhem směrnice, která měla vyrovnat genderové nerovnosti mezi nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách, přišla Evropská komise v roce 2012. Cíle, kterým je čtyřicetiprocentní podíl mezi členy dozorčích rad u dotčených firem, by mělo být dosaženo do roku 2020 (Keše, 2012, [online]).

V některých jiných evropských zemích byly již kvóty schváleny (se sankcí či bez). V České republice k tomu zatím nedošlo, o podporu vlády se aktuálně snaží eurokomisařka Jourová (Kopecký, iDnes, 2015, [online]).

Ačkoliv systém kvót má své příznivce z řad žen i mužů, je stále sporným bodem. Tato forma pozitivní diskriminace má svá negativa v tom smyslu, že na danou pozici následně nemusí být vybírán kandidát na základě kvality, praxe a kvalifikace, ale na základě pohlaví. Někteří odpůrci (i z řad žen) konstatují, že kvóty degradují práci žen a v případě dosažení dané pozice by se pak mohlo nahlížet tak, že pozice byla získána díky systému nikoliv kvůli zásluhám. V neposlední řadě je třeba zmínit i výhradu, že ženy nepotřebují kvóty, ale jiná legislativní a nelegislativní opatření, která jim umožní komfortnější harmonizaci péče o děti a výkon těchto pozic (flexibilní úvazky, dostatek školek aj.) (Keše, 2012, [online]).

Dle výzkumu veřejného mínění v české populaci⁴, který pro KPMG Česká republika realizovala agentura Ipsos, bylo v roce 2012 jen 19 % lidí pro zavedení povinného podílu žen v řídicích funkcích, tedy převážná většina s genderovými kvótami nesouhlasí (KPMG Česká republika, 2012, [online]).

3.7 Gender a veřejné funkce

K hodnocení nižší míry angažovanosti žen v politice a zastoupení ve veřejných funkcích existují dva odlišné přístupy. Konzervativní přístup považuje sílu politické

⁴ Sběr dat proběhl on-line formou 13. – 19. června 2012 a zúčastnilo se ho 503 respondentů s reprezentativním zastoupením podle pohlaví, věku, kraje, vzdělání, čistého měsíčního příjmu a velikosti místa bydliště.

identity za silnější než identitu genderovou. Tento postoj je shodný pro většinu pravicových stran, které identifikuje menší sklon k zavádění opatření k dosažení genderové rovnosti. Proti tomuto názoru stojí liberální přístup, který zdůrazňuje možnost existence odlišné ženské politické kultury (Rakušanová, 2003, s. 1 [online]).

3.7.1 Bariéry přístupu žen do politiky

Rakušanová (2006, s. 9 - 18) definuje čtyři skupiny faktorů, které ovlivňují participaci žen v politice. Jedná se o institucionální, individuální a společenské bariéry. Posledním faktorem jsou existující aktivity politických stran na podporu zastoupení žen v politice.

3.7.1.1 Institucionální bariéry

Institucionální bariéry vytváří zejména prostupnost volebního systému a způsob výběru kandidátů v politických stranách. Počet žen v zastupitelských orgánech je pak výsledkem vzájemné interakce volebního systému, výběru kandidátů a počtu politických stran, které získávají mandáty. Klíčový je zejména výběr kandidátů uvnitř jednotlivých politických stran. Ve smyslu výběru žen na jednotlivých kandidátkách stran pozitivně působí, pokud alespoň část voličů požaduje zastoupení žen na volitelných místech a pokud má strana silnou ženskou organizaci již uvnitř samotné strany. V případě takových stran je již na samotný výběr kandidátů uvalena neformální genderová kvóta. Vliv mají i další vnitrostranická pravidla a ideologie strany ve smyslu pravice či levice. Dalším faktorem jsou transakční náklady na nominování ženy. Ty jsou dány velikostí volebního obvodu (počtem mandátů, které lze získat) a velikostí volebního obvodu z hlediska každé politické strany. Tyto aspekty ovlivňují transakční nákladnost nominování ženy, čím jsou nižší, tím mají ženy lepší výchozí pozici.

3.7.1.2 Individuální bariéry

Individuální bariéry úzce souvisí s genderovými rolemi. Lze sem zařadit přetrvávající patriarchální model rodiny, kdy opět ženy naráží na problém harmonizace politické kariéry a rodinného života. Dalším aspektem jsou odlišná hodnocení žen a mužů ve smyslu odlišného měřítka, kdy mužské principy a způsoby vnímání představují v politice ve většině zemí dominantní diskurs. Pokud navíc funguje do jisté míry mužská solidarita, tak je pro ženy velmi obtížné prosadit svůj názor. V neposlední řadě patří mezi

individuální bariéry odlišné pojetí moci. Zatímco muži kladou větší důraz na funkce a postavení, ženy chápou politiku spíše jako veřejnou službu. To se projevuje i v rozdělení mezi jednotlivými resorty, kde pro muže jsou charakterističtější silové resorty a ženy jsou více zastoupeny v jiných resortech, jako jsou zdravotnictví a školství.

3.7.1.3 Společenské bariéry

Pro zapojení žen do politiky je s ohledem na úspěšnost kandidátek při volbách klíčové, jaký názor panuje ve společnosti. Primární je samotný zájem žen o politiku, kde již může docházet k samoselekcí. Poté hraje roli pojetí genderových rolí, kdy při klasickém patriarchálním modelu budou ženy spíše věnovat svůj čas rodinnému životu, tedy ve výsledku spíše nebudou kandidovat a i při kandidatuře nebudou veřejností voleny.

3.7.1.4 Existující aktivity politických stran na podporu zastoupení žen v politice

Do této kategorie lze začlenit opatření v rámci politických stran, které se snaží o zpřístupnění politického života ženám. Jedná se např. o založení ženského uskupení ve struktuře strany či systém neformálních kvót. Tato opatření budou rozebrána komplexně s dalšími opatřeními pro dosažení genderové rovnosti v politice v následující podkapitole.

3.7.2 Strategie genderové rovnosti

Jelikož je v současné době ve vyspělých zemích v praxi realizováno mnoho opatření a strategií, které si kladou za cíl dosáhnout genderové rovnosti, lze současný přístup charakterizovat spíše jako liberální. Od druhé poloviny dvacátého století počet žen v politických a rozhodovacích funkcích kontinuálně roste. Je třeba upozornit, že většina opatření není zaměřena na nastolení rovného zastoupení žen a mužů, ale na dosažení rovných příležitostí žen a mužů při úsilí k dosažení veřejné funkce (Rakušanová, 2006, s. 6).

K vyššímu zastoupení žen v politice a veřejných funkcích vede řada legislativních a nelegislativních opatření a jiných úkonů, které lze souhrnně označit pojmem strategie genderové rovnosti. Tuto strategii lze rozčlenit do třech základních kategorií - rétorické akce, rovné příležitosti a pozitivní akce.

Mezi rétorické strategie se řadí podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení a přihlášení se k politice rovných příležitostí pro obě pohlaví.

Do kategorie rovné příležitosti spadá implementace aktivních opatření k dosažení vyššího zastoupení žen. Jedná se tedy například o financování ženských politických aktivit (může být např. ve formě financování či spolufinancování nákladů na kampaň), výcvikové aktivity, trénink komunikačních dovedností ženských kandidátek, financování péče o děti či zvyšování obecného povědomí.

Třetí kategorie - tzv. pozitivní akce - jsou postaveny na principu dočasněho upřednostnění rovných příležitostí před rovností práv. Zahájení a pokračování procesu, který směřuje k dosažení rovných příležitostí, je v tomto smyslu dočasně nadřazeno principu rovných práv. I proto lze tyto akce označit za formu pozitivní diskriminace, ačkoliv tomuto pojmu se většina zdrojů (s ohledem na negativní konotaci) spíše vyhýbá.

Z pozitivních akcí jsou nejvíce rozšířené genderové kvóty. Kvóty mohou být formální, tedy ukotvené v zákoně (kde jsou často stanoveny i sankce v případě neplnění) a neformální, které si stanovily a přijaly politické strany dobrovolně k regulaci výběru kandidátů. Formální kvóty často fungují v zemích Latinské Ameriky (např. Mexiko, Argentina, Peru, Venezuela, Bolívie, Brazílie, Ekvádor, Paraguay, Dominikánská republika), ale i v evropských zemích (Francie, Belgie, Arménie, Makedonie, Srbsko či Bosna a Hercegovina). Dále jsou užívány např. v Severní Koreji, Indonésii či Nepálu. Je třeba poznamenat, že kvóty v jednotlivých zemích se liší svým rozsahem i sankčními mechanismy. Rakušanová (2006, s. 7) nicméně uvádí, že za nejefektivnější nástroj jsou považovány kvóty neformální.

3.7.3 Ženy v rozhodovacích pozicích v ČR

Česká republika je jako člen EU nasměrována k prosazování žen do politiky. Evropská komise definuje dosažení genderové rovnováhy i jako jeden z cílů ve Strategickém závazku ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019 (Evropská komise, 2015, s. 27, [online]). Ohledně zavedení formálních kvót se vedou již dlouhodobé politické diskuze.

Ministerstvo vnitra již zpracovalo návrh novely volebních zákonů, kde je zavedeno tzv. zipové pravidlo pro kandidátní listiny pro volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a do zastupitelstev krajů, kde na kandidátkách mají být v první dvojici a každé následující trojici zastoupena obě pohlaví. Celkové zastoupení žen na kandidátce

má být minimálně 30 %. V případě neplnění této podmínky by došlo ke krácení státních příspěvků. V meziresortním připomínkovém řízení bylo navrženo, aby se tato pravidla týkala i kandidátek pro volby do Evropského parlamentu a voleb do zastupitelstva hlavního města Prahy. Dále byly navrženy přísnější finanční sankce (Úřad vlády ČR, 2015, s. 32 - 33). K datu psaní diplomové práce tento návrh nebyl přijat a v ČR tedy není zaveden žádný systém formálních kvót. Nicméně některé politické strany mají zavedeny kvóty neformální (např. ČSSD, SZ) či využívají povinná doporučení podílu žen v kandidátkách před každými volbami (KSČM) (Šprincová, 2012, s. 19).

3.8 Gender a rozvojový svět

Nerovné zacházení s ženami v rozvojovém světě brzdí rozvoj společnosti a potírání chudoby. Problémy genderového charakteru (omezený přístup na trh práce, k ekonomickým zdrojům, k politické moci) někdy eskalují do porušení lidských práv (ženské obřízky, předčasné sňatky, porušování sexuálních a reprodukčních práv, domácí násilí). Z některých zdrojů se lze dočíst o tzv. feminizaci chudoby, tento pojem poukazuje na rostoucí podíl a převahu chudoby mezi ženami ve srovnání s muži, tuto skutečnost lze například demonstrovat na podílu ve vlastnictví půdy, které ženy celosvětově vlastní 0,9 % (Úřad vlády, 2014, s. 1). Mezinárodní společenství v čele OSN se proto při rozvojové spolupráci snaží klást důraz na posílení postavení žen a dodržování principů gender mainstreamingu.

V roce 2000 se v Miléniové deklaraci zavázalo tehdy všech 191 členských států Organizace spojených národů splnit do roku 2015 osm konkrétních cílů rozvoje - tzv. Rozvojové cíle tisíciletí. Třetím cílem bylo prosazování genderové rovnosti a posilování role žen bylo, konkrétně odstranění všech rozdílů v přístupu mužů a žen k základnímu a vyššímu vzdělání a do roku 2015 tohoto dosáhnout na všech úrovních vzdělání (OSN, 2000 [online]). Dle oficiálních zdrojů OSN hodnotí splnění cílů kladně s odkazem na nárůst podílu žen ve školách, v rámci placené pracovní síly i v parlamentech jednotlivých zemí do roku 2015 (OSN - MDGs 2015: Fakta, 2015 [online]).

Na Rozvojové cíle tisíciletí navazuje 17 Cílů udržitelného rozvoje na období 2015 - 2030. Jednání o těchto cílech byla zahájena v roce 2012 na konferenci v Riu de Janeiro. Finální znění bylo schváleno na summitu OSN 25. 9. 2015 v New Yorku.

I zde je jeden z formulovaných cílů zaměřen na postavení žen, konkrétně se touto problematikou zabývá Cíl č. 5: "Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek". Konkrétní cíle jsou uvedeny v Příloze č. 2 (OSN - Cíle udržitelného rozvoje, 2015 [online]).

3.8.1 Gender a česká zahraniční rozvojová spolupráce

Česká republika se hlásí k již uvedeným mezinárodním závazkům. Problematika genderu však stále zůstává do jisté míry okrajovým tématem. Ačkoliv je splnění podmínky rovných příležitostí žen a mužů v rozvojové spolupráci zásadní k dalšímu rozvoji, tak společnost v České republice vnímá tuto problematiku spíše jako módní téma. Hlavní překážkou k začlenění genderu do zahraniční politiky a rozvojové spolupráce je fakt, že agenda rovných příležitostí spadá do kompetence vládního úřadu ministra pro lidská práva a národnostní menšiny, který se této problematice věnuje téměř výhradně na vnitrostátní úrovni. Dodržování lidských práv v mezinárodním kontextu spadá do gesce Ministerstva zahraničních věcí ČR, kde ovšem chybí jasně formulovaná koncepce, díky které by byla možná koordinace této agendy i v rámci státních orgánů. Osoba, která je na MZV zodpovědná za průřezové téma genderu, se soustředí na personální politiku resortu a nemá kompetence k prosazování genderových principů v rámci vnější politiky resortu (Horký, 2009, s. 4 - 5).

I přesto lze najít v rámci české zahraniční rozvojové spolupráce řadu úspěšných projektů za účasti humanitárních organizací, příklady organizací a konkrétních projektů jsou uvedeny v Příloze č. 3.

4 Analytická část

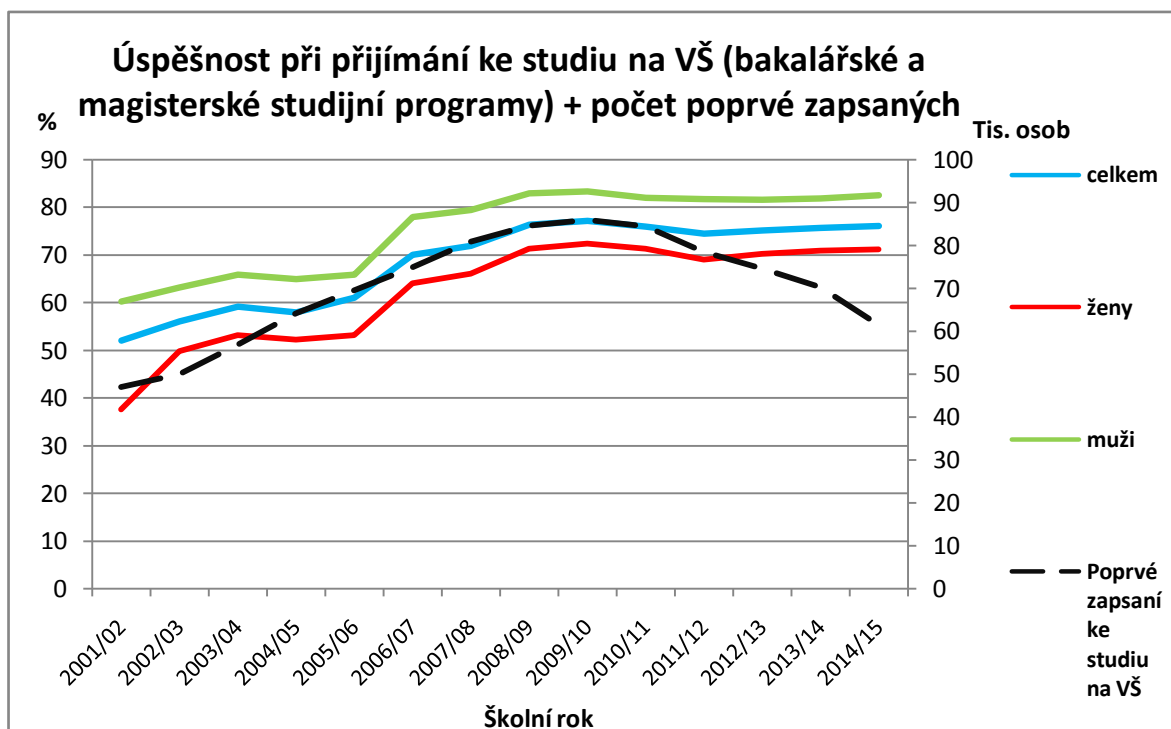
4.1 Postavení žen v oblasti terciálního vzdělávání

V této kapitole bude analyzována situace žen v oblasti terciálního vzdělávání. Nejprve s ohledem na úspěšnost při přijímání ke studiu, dále na relativní zastoupení žen na absolventech vysokých škol a v závěru této kapitoly bude provedeno mezinárodní srovnání zastoupení žen mezi studenty vysokých škol a v jednotlivých vysokoškolských oborech.

4.1.1 Úspěšnost při přijímání ke studiu

V Grafu č. 5 je znázorněna úspěšnost při přijímání ke studiu na vysoké školy (bakalářské a magisterské obory). Jedná se o celkový podíl přijatých a přihlášených a o podíl přijatých a přihlášených mužů a žen. Z grafu je patrné, že trend úspěšnosti žen při přijetí ke studiu je shodný s celkovým trendem a nedochází zde k odlišnému vývoji. Úspěšnost žen je dlouhodobě zhruba o 11 % nižší bez zřetelných odchylek ve vztahu k úspěšnosti mužů. Ve sledovaném období dochází do školního roku 2009/10 k růstu úspěšnosti při přijetí, následně dochází k mírnému poklesu.

Graf 5: Úspěšnost při přijímání ke studiu na VŠ



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Do Grafu č. 5 byl dále pro srovnání doplněn počet poprvé zapsaných ke studiu na VŠ v jednotlivých letech. Do celkového počtu poprvé zapsaných jsou studenti započítáni jen jednou při vstupu do vysokoškolského studia. I zde je výrazný rostoucí trend do roku 2009/10. Následuje relativně prudký pokles, který však není doprovázen tak výrazným poklesem úspěšnosti. Prudký pokles lze sledovat mezi školním rokem 2013/14, kdy byl počet poprvé zapsaných ke studiu na VŠ celkem 70 295 a školním rokem 2014/15, kdy tento počet činil 61 577, došlo tedy k poklesu o 12,4 %. To může být dáno tím, že roste počet přijatých uchazečů, pro které se nejedná o první studium na VŠ. Tento jev lze však spíše vysvětlit poklesem zájemců o studium na VŠ a poklesem počtu VŠ, což způsobuje pokles celkového počtu studentů VŠ. To ostatně dokládají i údaje MŠMT, které jsou uvedeny v tabulce níže.

Tabulka 5: Vysoké školy: Počty uchazečů, studentů a VŠ

Ukazatel	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Počet uchazečů o studium VŠ ⁵	111 374	123 766	130 728	139 280	140 072	136 766
Počet studentů VŠ	347 339	368 304	381 047	392 099	395 990	389 000
Počet veřejných vysokých škol	26	26	26	26	26	26
Počet státních vysokých škol	2	2	2	2	2	2
Počet soukromých vysokých škol	44	44	43	45	45	44
Ukazatel	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Počet uchazečů o studium VŠ	136 113	135 226	127 124	121 312	119 283	107 156
Počet studentů VŠ	368 051	343 940	316 176	289 465	264 776	243 718
Počet veřejných vysokých škol	26	26	26	25	25	24
Počet státních vysokých škol	2	2	2	2	2	4
Počet soukromých vysokých škol	46	46	43	39	36	34

Zdroj: Vlastní zpracování z dat MŠMT

Tabulka č. 5 dokládá výše uvedená tvrzení. Z tabulky lze vyčíst, že počet uchazečů o studium rostl do roku 2010, od tohoto roku již klesá. Dále je patrné, že počet studentů byl nejvyšší v letech 2010 - 2011 a následně se počet studentů snižuje. Počet státních a veřejných škol VŠ je dlouhodobě stabilní, ale mění se počet soukromých VŠ. Největší počet vysokých škol byl v ČR v letech 2007 - 2008.

⁵ Jedná se o počet uchazečů o studium v bakalářských a "dlouhých" magisterských programech

4.1.1.1 Prognóza celkové úspěšnosti při přijímání ke studiu na VŠ

Pro vytváření prognózy úspěšnosti žen pro roky 2015/2016 a 2016/2017 byly nejprve vypočítány hodnoty indexu determinace a koeficientu korelace, na základě těchto koeficientů byl následně vybrán vhodný trendový model.

Tabulka č. 6 zachycuje indexy determinace a koeficienty korelace pro trendové funkce celkové úspěšnosti při přijímání studentů na VŠ.

Tabulka 6: Indexy pro celkovou úspěšnost při přijímání na VŠ

Indexy pro celkovou úspěšnost při přijímání na VŠ		
Lineární	$I^2 = 0,806$	$I = 0,898$
Kvadratická	$I^2 = 0,929$	$I = 0,964$
Logaritmická	$I^2 = 0,874$	$I = 0,935$
Exponenciální	$I^2 = 0,800$	$I = 0,894$
Mocninná	$I^2 = 0,888$	$I = 0,942$

Zdroj: Vlastní zpracování

Celková úspěšnost při přijímání na VŠ je nejlépe vystihnuta kvadratickou funkcí, jejíž index determinace i koeficient korelace je nejvyšší. Index determinace činí 0,929 - tato trendová funkce tedy odpovídá skutečnému vývoji z 92,9 %.

Tvar trendové funkce vypadá následovně: $y = 45,40 + 5,142t - 0,212t^2$

Na základě dosazení do trendové funkce lze vypočítat prognózu hodnot na následující 2 období. Prognóza byla vytvořena v programu STATISTICA. Výstup je uveden v Tabulce č. 7.

Tabulka 7: Prognóza celkové úspěšnosti při přijímání na VŠ

Prognóza celkové úspěšnosti při přijímání na VŠ		
Rok	2015/16	2016/17
Předpověď	74,6	73,2
-95,0%PL	66,7	64,1
+95,0%PL	82,5	82,3

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že celková úspěšnost při přijímání na VŠ je v roce 2015/16 odhadována na 74,6 %. V daném roce by se úspěšnost měla pohybovat v intervalu (66,7 - 82,5). V roce 2016/17 se pak dle předpovědi dá očekávat úspěšnost 73,2 % v intervalu (64,1 - 82,3). Na základě prognózy ze zvolené trendové funkce se tedy dá přepokládat mírný pokles v úspěšnosti při přijímání na VŠ.

4.1.1.2 Prognóza úspěšnosti žen a mužů při přijímání ke studiu na VŠ

Tabulky č. 8 a 9 zachycují indexy determinace a koeficienty korelace pro trendové funkce úspěšnosti žen a mužů při přijímání na VŠ.

Tabulka 8: Indexy pro úspěšnost žen při přijímání na VŠ

Indexy pro úspěšnost žen při přijímání na VŠ		
Lineární	$I^2 = 0,784$	$I = 0,885$
Kvadratická	$I^2 = 0,932$	$I = 0,965$
Logaritmická	$I^2 = 0,909$	$I = 0,953$
Exponenciální	$I^2 = 0,748$	$I = 0,865$
Mocninná	$I^2 = 0,915$	$I = 0,957$

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9: Indexy pro úspěšnost mužů při přijímání na VŠ

Indexy pro úspěšnost mužů při přijímání na VŠ		
Lineární	$I^2 = 0,782$	$I = 0,884$
Kvadratická	$I^2 = 0,897$	$I = 0,947$
Logaritmická	$I^2 = 0,835$	$I = 0,914$
Exponenciální	$I^2 = 0,779$	$I = 0,883$
Mocninná	$I^2 = 0,845$	$I = 0,919$

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvyšší index korelace i index determinace v obou případech opět vychází pro kvadratickou funkci, která u žen odpovídá skutečnosti z 93,2% a u mužů z 89,7 %.

Tvary trendových funkcí jsou následující:

$$\text{pro ženy: } y = 33,51 + 6,593t - 0,283t^2$$

$$\text{pro muže: } y = 53,15 + 4,892t - 0,201t^2$$

S pomocí vybraných trendových funkcí byly předpovězeny hodnoty pro následující 2 období, výstup je uveden v Tabulkách č. 10 a č. 11.

Tabulka 10: Prognóza úspěšnosti žen při přijímání na VŠ

Prognóza úspěšnosti žen při přijímání na VŠ		
Rok	2015/16	2016/17
Předpověď	68,5	66,3
-95,0%PL	59,2	55,5
+95,0%PL	77,9	77,1

Zdroj: Vlastní zpracování

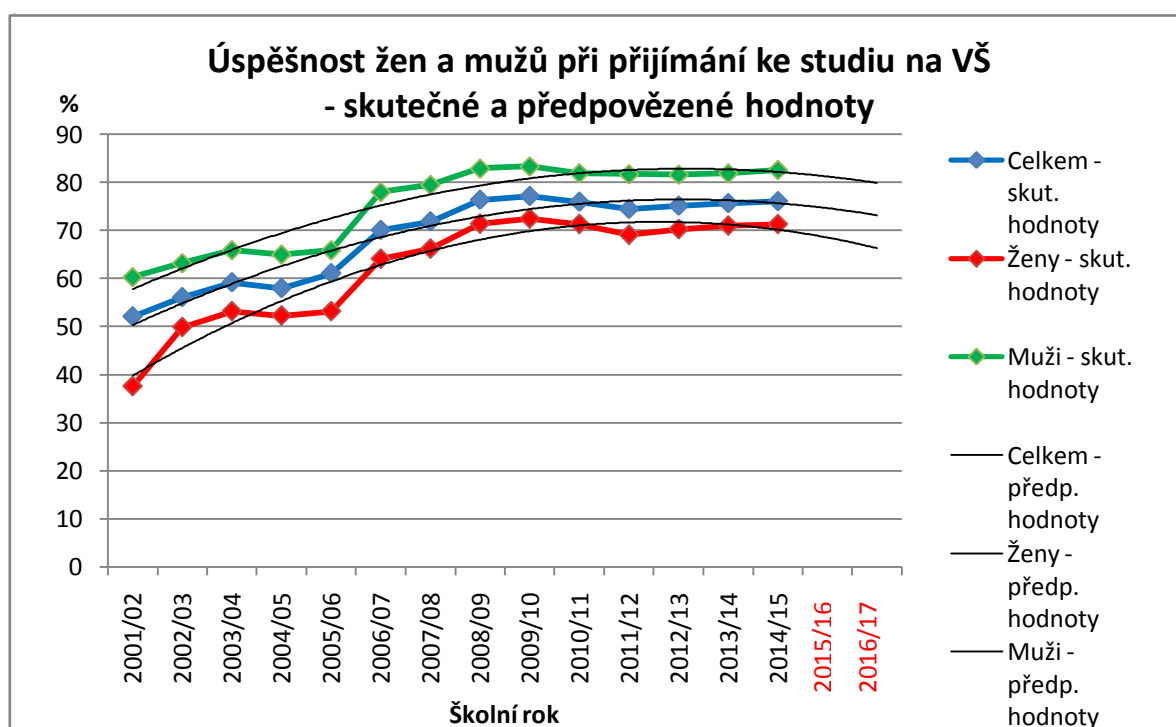
Tabulka 11: Prognóza úspěšnosti mužů při přijímání na VŠ

Prognóza úspěšnosti mužů při přijímání na VŠ		
Rok	2015/16	2016/17
Předpověď	81,3	80,0
-95,0%PL	72,0	69,3
+95,0%PL	90,6	90,6

Zdroj: Vlastní zpracování

Úspěšnost žen při přijímání na VŠ by se v roce 2015/16 měla pohybovat v intervalu (59,2 - 77,9), odhadovaná úspěšnost činí 68,5 %. V roce 2016/17 by se poté měla nacházet v intervalu (55,5 - 77,1), odhadovaná hodnota je 66,3 %. Dle prognózy by tedy mělo docházet k mírnému poklesu úspěšnosti žen. Úspěšnost mužů byla predikována na 81,3 % v roce 2015/16, kdy by se měla pohybovat v intervalu (72,0 - 90,6). Dále na rok 2016/17 na 80,0 % v intervalu (69,3 - 90,6). I zde je tedy předpovídán mírný pokles.

Graf 6: Úspěšnost žen a mužů při přijímání ke studiu na VŠ



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

V Grafu č. 7 jsou znázorněny skutečné i předpovězené hodnoty úspěšnosti při přijímání na VŠ. Je znázorněna jak celková úspěšnost, tak i úspěšnost mužů a žen. Z grafického znázornění je patrný drobný pokles, který byl na základě trendových funkcí predikován.

4.1.2 Podíl žen na absolventech vysokoškolských programů

4.1.2.1 Bakalářské studijní programy

V této části se bude sledován vývoj počtu absolventů bakalářských a magisterských studijních programů na VŠ se zaměřením na podíl žen. V Tabulce č. 12 je znázorněna časová řada počtu absolventů bakalářských studijních programů v letech 2002 - 2014, kde jsou dopočítány základní absolutní i relativní charakteristiky.

Z údajů vyplývá, že od roku 2002 do roku 2012 počet absolventů bakalářských studijních programů prudce stoupal. Po roce 2012 je možné sledovat mírný pokles v letech 2013 a 2014. Ve sledovaném období byl průměrný absolutní přírůstek 3 356, což nám udává, o kolik absolventů meziročně průměrně vzrostl celkový počet. Průměrný koeficient růstu, kterým lze definovat, o kolik ročně vzrůstá sledovaný ukazatel, vychází pro období 2002 - 2014 na 1,16, tedy docházelo k meziročnímu růstu o 16 %.

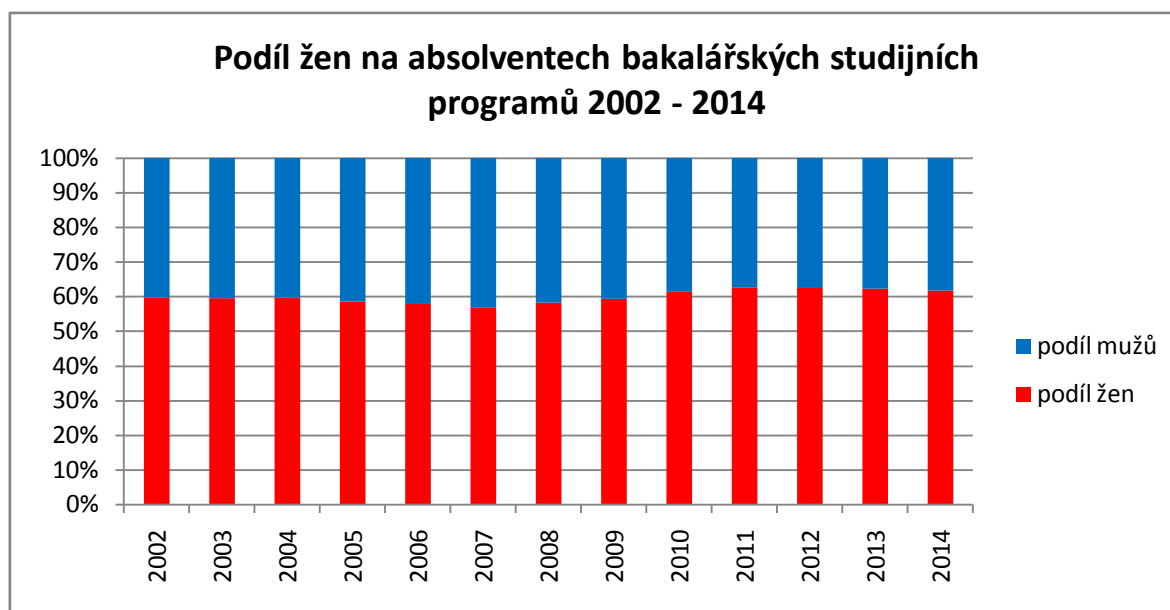
Tabulka 12: Počet absolventů bakalářských studijních programů v letech 2002 - 2014

Rok	Počet absolventů v bakalářských studijních programech	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Koeficienty růstu	Tempo růstu (%)	Relativní diference (%)	Bazické indexy (%)
2002	8 012	-	-	-	-	-	100,00
2003	8 575	563,00	-	1,07	107,03	7,03	107,03
2004	11 967	3 392,00	2 829,00	1,40	139,56	39,56	149,36
2005	18 269	6 302,00	2 910,00	1,53	152,66	52,66	228,02
2006	25 088	6 819,00	517,00	1,37	137,33	37,33	313,13
2007	32 980	7 892,00	1 073,00	1,31	131,46	31,46	411,63
2008	39 129	6 149,00	-1 743,00	1,19	118,64	18,64	488,38
2009	45 325	6 196,00	47,00	1,16	115,83	15,83	565,71
2010	49 260	3 935,00	-2 261,00	1,09	108,68	8,68	614,83
2011	51 906	2 646,00	-1 289,00	1,05	105,37	5,37	647,85
2012	52 388	482,00	-2 164,00	1,01	100,93	0,93	653,87
2013	50 881	-1 507,00	-1 989,00	0,97	97,12	-2,88	635,06
2014	48 288	-2 593,00	-1 086,00	0,95	94,90	-5,10	602,70

Zdroj: Vlastní zpracování z dat MŠMT

Podíl žen na absolventech je znázorněn v Grafu č. 8. Z grafického znázornění je patrné, že podíl žen na absolventech bakalářských studijních programů je v uplynulých letech relativně konstantní a pohybuje se kolem cca 60 %. Mezi absolventy je tedy více žen než mužů.

Graf 7: Podíl žen na absolventech bakalářských studijních programů 2002 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

4.1.2.2 Magisterské studijní programy

V Tabulce č. 13 je zaznamenána časová řada počtu absolventů magisterských studijních programů, v dalších sloupcích jsou dopočítány základní charakteristiky⁶.

Z dat vyplývá, že u absolventů magisterských studijních programů můžeme sledovat podobný trend jako u absolventů bakalářských studijních programů. Kromě drobného poklesu mezi roky 2004 a 2005 (o 497 studentů) dochází od roku 2002 do roku 2012 k výraznému růstu, po kterém následuje mírný pokles. Ve sledovaném období byl průměrný meziroční nárůst o 1 303 absolventů (průměrný absolutní přírůstek), ročně počet rostl o 5 % (průměrný koeficient růstu vychází 1,05).

⁶ Mezi počet absolventů magisterských studijních programů jsou započtení jak absolventi 5-ti letých "dlouhých" programů, tak navazujících programů.

Tabulka 13: Počet absolventů magisterských studijních programů v letech 2002 - 2014

Rok	Počet absolventů v magisterských studijních programech	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Koeficienty růstu	Tempo růstu (%)	Relativní diference (%)	Bazické indexy (%)
2002	21 914	-	-	-	-	-	100,00
2003	22 923	1 009,00	-	1,05	104,60	4,60	104,60
2004	24 720	1 797,00	788,00	1,08	107,84	7,84	112,80
2005	24 223	-497,00	-2 294,00	0,98	97,99	-2,01	110,54
2006	26 495	2 272,00	2 769,00	1,09	109,38	9,38	120,90
2007	28 654	2 159,00	-113,00	1,08	108,15	8,15	130,76
2008	31 856	3 202,00	1 043,00	1,11	111,17	11,17	145,37
2009	34 194	2 338,00	-864,00	1,07	107,34	7,34	156,04
2010	36 763	2 569,00	231,00	1,08	107,51	7,51	167,76
2011	38 767	2 004,00	-565,00	1,05	105,45	5,45	176,91
2012	39 021	254,00	-1 750,00	1,01	100,66	0,66	178,06
2013	38 424	-597,00	-851,00	0,98	98,47	-1,53	175,34
2014	37 555	-869,00	-272,00	0,98	97,74	-2,26	171,37

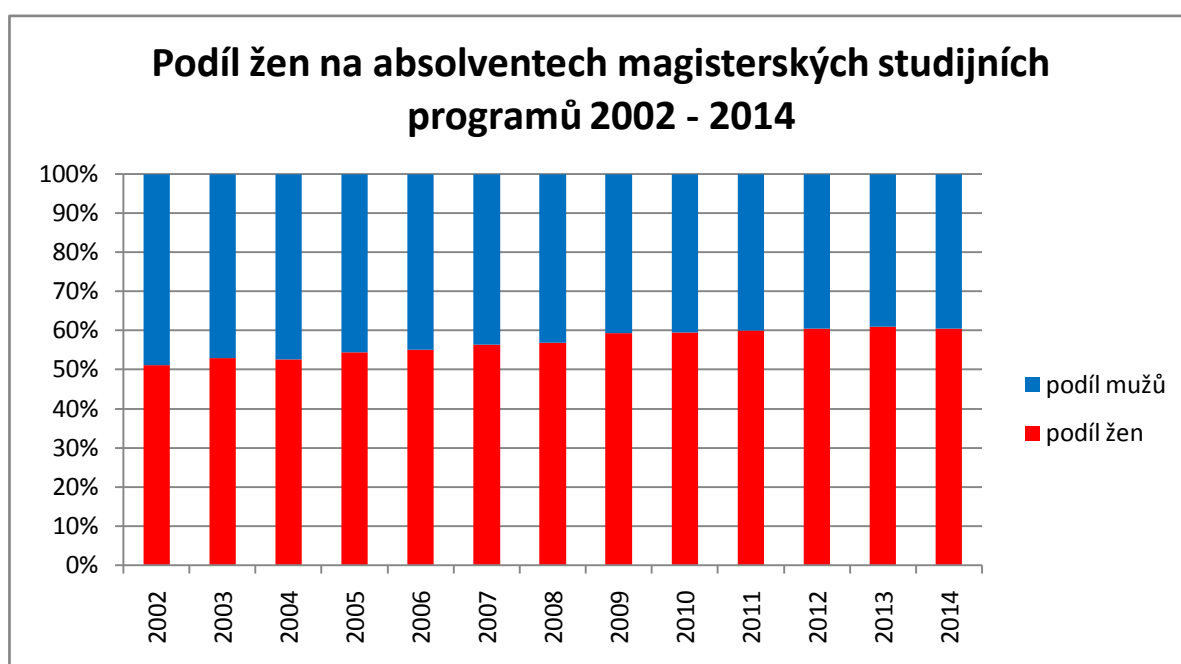
Zdroj: Vlastní zpracování z dat MŠMT

Ačkoliv tedy můžeme v období 2002 - 2012 sledovat růst, tak je zřejmé, že není tak prudký jako u počtu absolventů bakalářských programů. Vysvětlením bude pravděpodobně tzv. Boloňský proces, kterým bylo do vysokoškolského vzdělávání implementováno třístupňové strukturované studium. V důsledku této diverzifikace většina studentů v magisterských programech absolvuje nejprve bakalářské studium a následně pokračuje na magisterském stupni. Absolventi bakalářského studia se poté mohou rozhodnout zanechat svých studií již na tomto stupni.

Po roce 2012 dochází u počtu absolventů magisterských programů také k poklesu. Celkový počet poklesl o 597 absolventů v roce 2013 a o 869 absolventů v roce 2014. Tento trend sledujeme i u počtu absolventů bakalářských studijních programů a také u celkového počtu studentů i uchazečů o studium na VŠ, což je v souladu s předchozím závěrem o poklesu zájemců o studium na VŠ a poklesem počtu VŠ.

V Grafu č. 9 je znázorněn podíl žen a mužů na absolventech magisterských studijních programů. Na začátku daného období (2012) lze sledovat nižší podíl žen na absolventech magisterských studijních programů (51,2 %), než je tomu u podílu na absolventech bakalářských studijních programů (59,7 % v roce 2012). Postupem času však podíl žen rostl a ke konci sledovaného období se vyrovnává na úroveň podílu na absolventech bakalářských studijních programů, tedy cca 60 %. I mezi absolventy magisterských studijních programů mají tedy ženy větší zastoupení než muži.

Graf 8: Podíl žen na absolventech magisterských studijních programů 2002 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

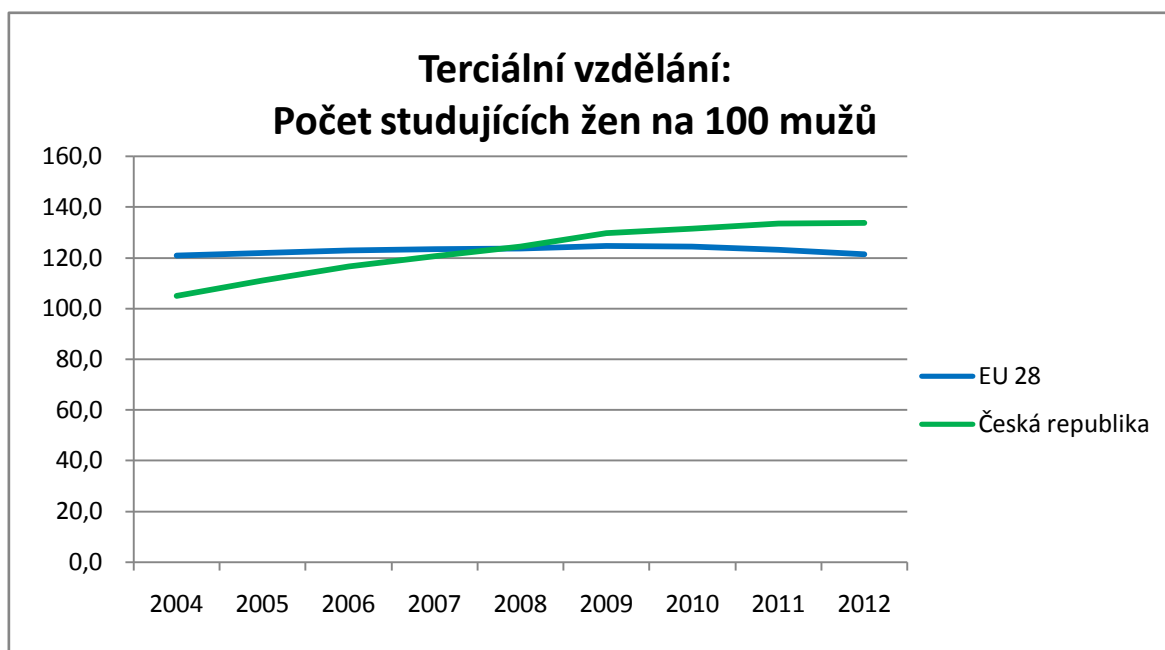
4.1.3 Mezinárodní srovnání situace žen v oblasti vzdělání

V rámci mezinárodního srovnání bude provedeno porovnání situace žen v ČR ve vztahu k průměru v ostatních státech Evropské unie.

4.1.3.1 Komparace podílu žen na studentech VŠ

V Grafu č. 10 je vyjádřen vývoj ukazatele počtu studentek (žen) na 100 studentů (mužů) od roku 2004 do roku 2012 v České republice a průměru zemí EU. Zatímco v ČR podíl žen ve sledovaném období konstantně roste, tak v zemích EU je průměr bez výkyvů a pohybuje se dlouhodobě lehce nad 120 studujících žen na 100 studujících mužů. V roce 2008 poměr studujících žen v ČR vzrostl nad průměr EU a od té doby se udržuje nad ním.

Graf 9: Terciální vzdělání: Počet studujících žen na 100 mužů



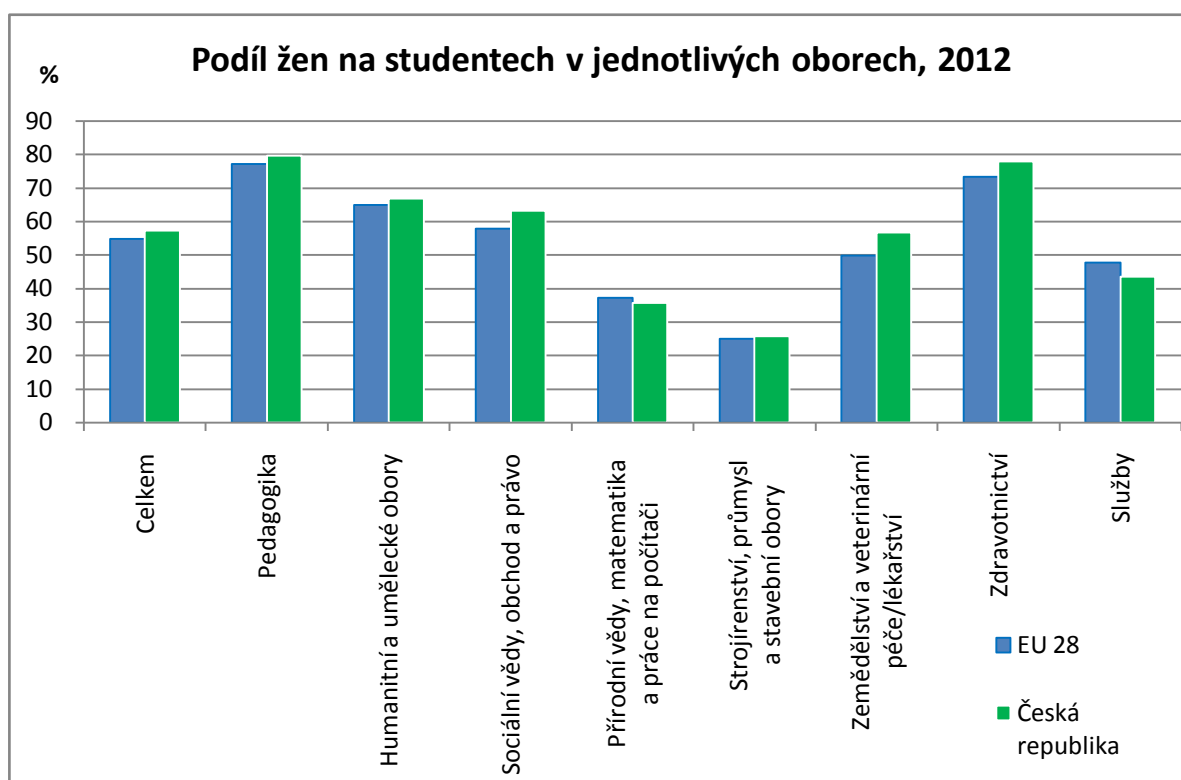
Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

4.1.3.2 Komparace podílu žen na studentech v jednotlivých oborech

V závěru kapitoly se zaměřím na zastoupení žen v jednotlivých studijních oborech v ČR a v zemích EU. Podíl žen v jednotlivých oborech v roce 2012 je graficky znázorněn v Grafu č. 11. První dvojice sloupců znázorňuje celkový podíl žen na studentech VŠ. V ČR je tento podíl 57,2 %, zatímco v EU je to 54,9 %. Vyšší podíl žen na studentech VŠ v ČR byl prokázán již v předchozí subkapitole.

Z celkového úhlu pohledu lze konstatovat, že rozložení žen v jednotlivých oborech je v ČR obdobné jako v průměru zemí EU. U žádného z oborů není patrné výrazně odlišné zastoupení. Největší podíl mají ženy v pedagogických a zdravotnických oborech. V EU je průměrný podíl žen na studentech pedagogických oborů 77,1 % a v ČR je tento podíl ještě o 2,7 p.b. vyšší (79,8 %). Ve zdravotnických oborech jsou pak mezi studenty ženy zastoupeny v EU průměrně 73,4 % a v ČR ještě o 4,7 p.b. více (78 %). Naopak nejmenší podíl mají ženy mezi studenty strojírenských, průmyslových a stavebních oborů. Zde se průměr EU pohybuje okolo 25 % a v ČR je jen o několik desetín procentního bodu vyšší. Nízké zastoupení mají ženy i v oblasti přírodních věd, v matematických a počítačových oborech, kde průměr EU dosahuje 37,3 % a v ČR ještě o 1,5 p.b. méně.

Graf 10: Podíl žen na studentech v jednotlivých oborech (2012)



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

4.2 Postavení žen na trhu práce

4.2.1 Vývoj a srovnání mezd

Celkový medián mezd

Nejprve bude analyzován celkový vývoj mezd. Pro analýzu mzdy bude používán medián mezd, jelikož více odpovídá realitě než průměrná mzda (s ohledem na vyloučení vlivu několika krajně vychýlených hodnot).

Tabulka 14: Medián mezd v letech 1996 - 2014

Rok	Medián mezd	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Koeficienty růstu	Tempo růstu (%)	Relativní diference (%)	Bazické indexy (%)
1996	9 770	-	-	-	-	-	100,00
1997	11 170	1 400	-	1,14	114,33	14,33	114,33
1999	12 278	1 108	-292	1,10	109,92	9,92	125,67
1998	11 693	-585	-1 693	0,95	95,24	-4,76	119,68
2000	13 100	1 407	1 992	1,12	112,03	12,03	134,08
2004	17 706	4 606	3 199	1,35	135,16	35,16	181,23
2003	16 707	-999	-5 605	0,94	94,36	-5,64	171,00
2005	18 589	1 882	2 881	1,11	111,26	11,26	190,27
2006	19 512	923	-959	1,05	104,97	4,97	199,71
2007	20 908	1 396	473	1,07	107,15	7,15	214,00
2008	22 123	1 215	-181	1,06	105,81	5,81	226,44
2009	22 229	106	-1 109	1,00	100,48	0,48	227,52
2010	21 453	-776	-882	0,97	96,51	-3,49	219,58
2011	21 782	329	1 105	1,02	101,53	1,53	222,95
2012	22 262	480	151	1,02	102,20	2,20	227,86
2013	22 557	295	-185	1,01	101,33	1,33	230,88
2014	23 078	521	226	1,02	102,31	2,31	236,21

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

V Tabulce č. 14 je zanesen vývoj mediánu mezd v letech 1996 - 2014 spolu se základními charakteristikami časové řady. Z hodnoty bazického indexu vyplývá, že se medián mezd ve sledovaném období z 2,36 znásobil. Ve sledovaném období byl průměrný meziroční přírůstek 832 Kč. Průměrný koeficient růstu vychází za období 2002 - 2014 na 1,06, meziročně tedy docházelo k průměrnému růstu mediánu mezd o 6 %.

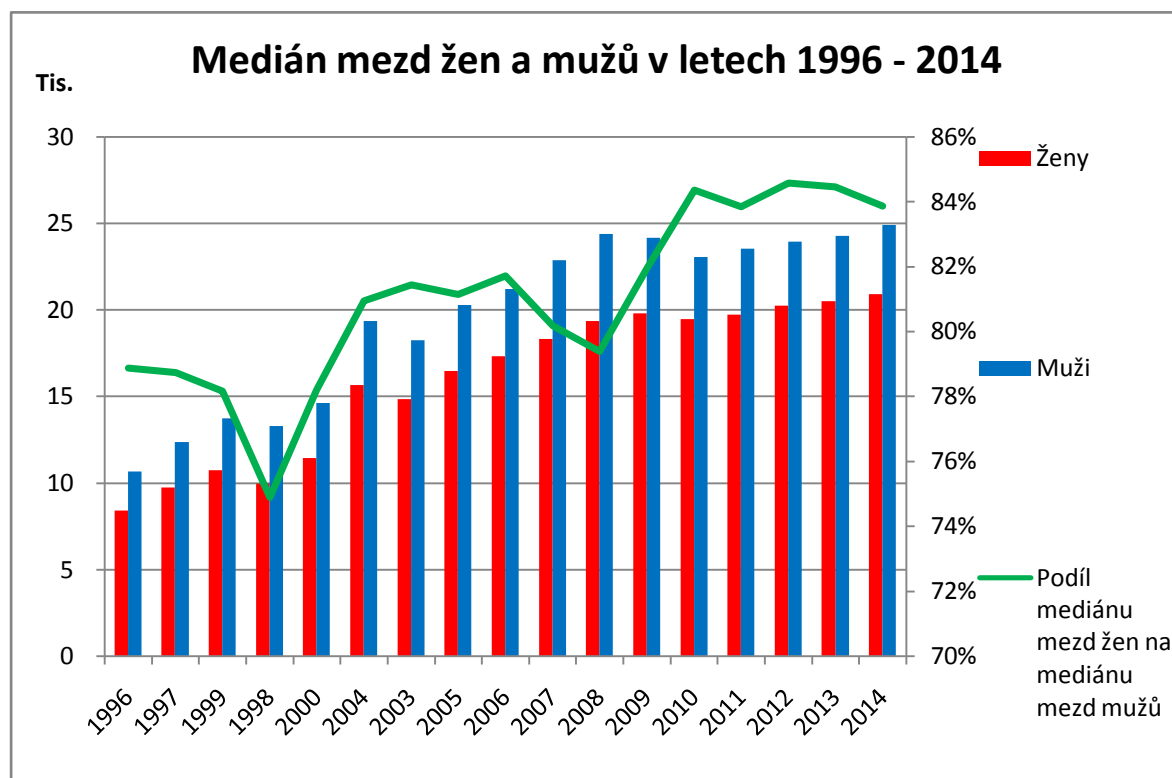
Růst mezd je dán mnoha faktory. V první řadě je to inflace, jelikož jsou analyzovány nominální hodnoty. Reálná mzda je pak ovlivněna nabídkou a poptávkou na trhu práce. Pohyb reálné mzdy uvádí tyto trhy do rovnováhy. V souladu s ekonomickou teorií je tedy i patrné zpomalení růstu (a v některých letech i pokles) v období 2009 - 2011. Tehdy se ekonomika vypořádávala s ekonomickou recesí a jejími následky. Mimo toto období medián mezd neustále rostl.

4.2.2 Medián mezd žen a mužů

V Grafu č. 12 je znázorněn vývoj mediánu mezd žen a mužů v letech 1996 - 2014. Ve sledovaném období rostl medián mezd mužů meziročně průměrně o 5 % (průměrný koeficient růstu vychází 1,05). Medián mezd žen rostl meziročně ve sledovaném období ještě o něco rychleji, průměrně o 6% (průměrný koeficient růstu činí 1,06). Zpomalení a pokles v době hospodářské krize v letech 2009 - 2011 je patrný u mediánu mezd obou pohlaví.

V grafu je dále liniově vyjádřen podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů. Tato křivka má výrazně kolísavý průběh, přesto je patrný rostoucí trend, v daném období podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů vzrostl ze 79 % na 84 %. Z tohoto trendu vyplývá, že dochází k vyrovnávání mediánu mezd žen a mužů, ačkoliv se jedná o dlouhodobý proces.

Graf 11: Medián mezd žen a mužů v letech 1996 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Prognóza vývoje mediánu mezd

Pro jednotlivé trendové funkce vývoje celkového mediánu mezd a mediánu mezd žen a mužů, byly nejprve vypočítány indexy determinace a korelace, na základě kterých byly vybrány vhodné trendové funkce.

4.2.2.1 Prognóza celkového mediánu mezd

Tabulka 15: Indexy pro celkový medián mezd

Medián mezd - indexy		
Lineární	$I^2 = 0,892$	$I = 0,944$
Kvadratická	$I^2 = 0,958$	$I = 0,979$
Logaritmická	$I^2 = 0,902$	$I = 0,950$
Exponenciální	$I^2 = 0,855$	$I = 0,925$
Mocninná	$I^2 = 0,923$	$I = 0,961$

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě vypočtených indexů byla jako trendová funkce pro celkový medián mezd vybrána kvadratická funkce, která odpovídá skutečnému vývoji z 95,8 %.

Tvar trendové funkce je následující: $y = 7\,071 + 1\,858t - 54,65t^2$

Po dosazení do trendové funkce lze stanovit očekávané hodnoty na rok 2015 a 2016, předpověď je uvedena v Tabulce č. 16.

Tabulka 16: Prognóza celkového mediánu mezd

Prognóza celkového mediánu mezd		
Rok	2015	2016
Předpověď	22 806	22 641
-95,0%PL	19 969	19 505
+95,0%PL	25 642	25 777

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že pro rok 2015 by se celkový medián mezd měl pohybovat v intervalu (19 969 - 25 642). Odhad je stanoven na 22 806 Kč. Pro rok 2016 byla předpovězena hodnota mediánu 22 641 Kč v intervalu (19 505 - 25 777).

Tabulka 17: Indexy pro medián mezd mužů

Tabulka 18: Indexy pro medián mezd žen

Medián mezd mužů - indexy při přijímání na VŠ		
Lineární	$l^2 = 0,881$	$l = 0,939$
Kvadratická	$l^2 = 0,958$	$l = 0,979$
Logaritmická	$l^2 = 0,908$	$l = 0,953$
Exponenciální	$l^2 = 0,847$	$l = 0,920$
Mocninná	$l^2 = 0,932$	$l = 0,965$

Medián mezd žen - indexy při přijímání na VŠ		
Lineární	$l^2 = 0,912$	$l = 0,955$
Kvadratická	$l^2 = 0,963$	$l = 0,981$
Logaritmická	$l^2 = 0,904$	$l = 0,951$
Exponenciální	$l^2 = 0,869$	$l = 0,932$
Mocninná	$l^2 = 0,925$	$l = 0,962$

Zdroj: Vlastní zpracování

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro medián mezd žen i mužů se jako nejvhodnější trendová funkce jeví funkce kvadratická, která odpovídá skutečnému vývoji z 95,8 % u mužů a 96,3 % u žen.

Tvary trendových funkcí jsou následující:

pro ženy: $y = 6052 + 1634t - 44,97t^2$

pro muže: $y = 7939 + 2026t - 61,75t^2$

I pro medián mezd žen a mužů byla vytvořena prognóza na rok 2015 a 2016. Výsledky jsou uvedeny v Tabulce č. 19 a č. 20.

Tabulka 19: Prognóza mediánu mezd mužů **Tabulka 20: Prognóza mediánu mezd žen**

Prognóza mediánu mezd mužů		
Rok	2015	2016
Předpověď	24 399	24 140
-95,0%PL	21 416	20 842
+95,0%PL	27 382	27 438

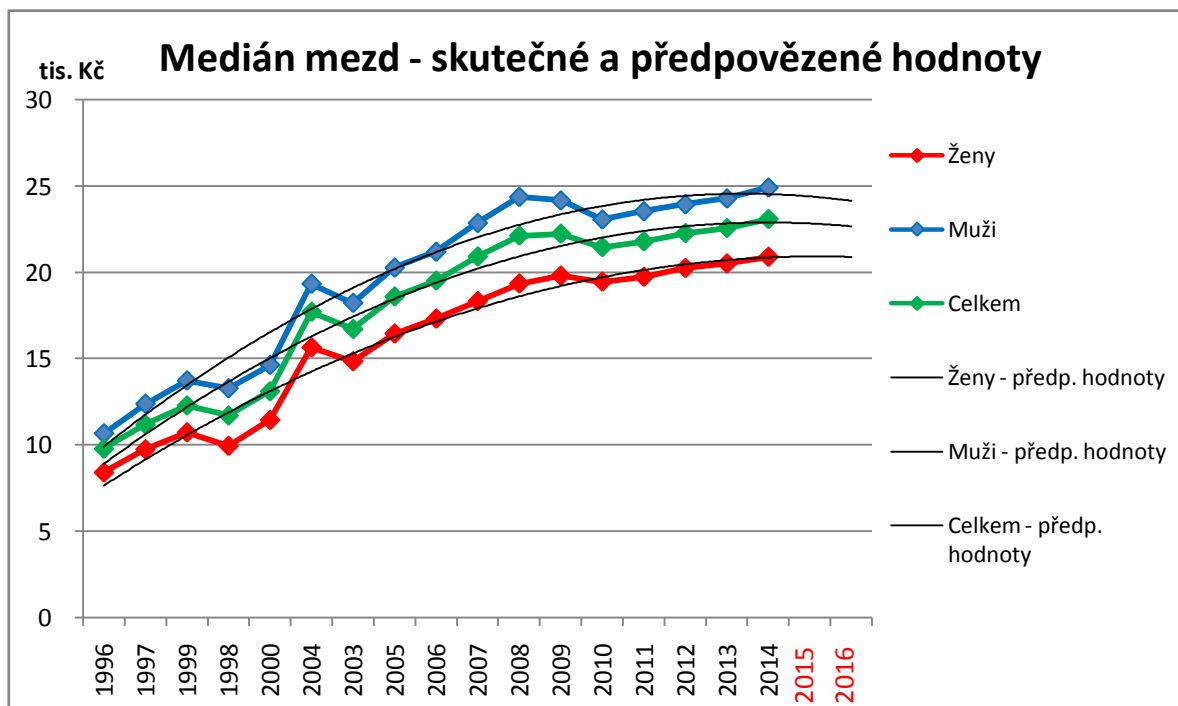
Zdroj: Vlastní zpracování

Prognóza mediánu mezd žen		
Rok	2015	2016
Předpověď	20 909	20 880
-95,0%PL	18 433	18 143
+95,0%PL	23 384	23 617

Zdroj: Vlastní zpracování

Medián mezd mužů by se v roce 2015 měl pohybovat v intervalu (24 399 - 27 382). Odhad byl stanoven na 24 399 Kč. Pro rok 2016 byl poté stanoven interval (24 140 - 27 438) a konkrétní odhad na 24 140 Kč. Medián mezd žen byl na rok 2015 předpovězen ve výši 20 909 Kč v intervalu (18 433 - 23 384). Pro rok 2016 byl na základě trendové funkce předpovězen odhad 20 880, hodnota by se měla nacházet v intervalu (18 143 - 23 617). Z výsledků vyplývá, že i pro medián mezd žen a mužů je, na základě prognózy vycházejí z vybraných trendových funkcí, předpovídán lehký pokles. To je znázorněno v Grafu č. 13, kde jsou zobrazeny skutečné a předpovídané hodnoty mediánů mezd.

Graf 12: Medián mezd žen a mužů - skutečné a předpovězené hodnoty



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

4.2.3 Mezinárodní srovnání

V rámci mezinárodního srovnání postavení žen na trhu práce bude provedena komparace zaměstnanosti žen s dětmi v ČR a v zemích EU. Následně budou identifikovány nejčastější důvody ekonomické neaktivity žen.

4.2.3.1 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí

V Tabulce č. 15 je uvedeno porovnání míry zaměstnanosti⁷ v závislosti na počtu dětí v ČR ve srovnání s průměrem ze zemí EU v letech 2010 a 2013. Do zdrojových dat byly doplněny bazické indexy.

Tabulka 21: Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí (%)

Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí (%)									
Země	Ženy 20-49 let								
	1 dítě			2 děti			3 děti a více		
	2010	2013	Bazický index	2010	2013	Bazický index	2010	2013	Bazický index
EU 28	64,4	65,2	101,2	60,4	61,5	101,8	45,6	46,2	101,3
Česká republika	32,1	40,5	126,2	39,7	45,0	113,4	33,8	38,1	112,7
Země	Muži 20-49 let								
	1 dítě			2 děti			3 děti a více		
	2010	2013	Bazický index	2010	2013	Bazický index	2010	2013	Bazický index
EU 28	89,2	87,6	98,2	89,4	88,5	99,0	83,1	81,6	98,2
Česká republika	95,9	96,6	100,7	94,5	93,4	98,8	88,3	89,3	101,1

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Z Tabulky č. 15 je zřejmé, že míra zaměstnanosti žen s dětmi je v průměru pro země EU o mnoho vyšší než v ČR, rozdíl je markantnější u žen s jedním nebo dvěma dětmi. U žen se třemi dětmi klesá zaměstnanosti i v průměru pro země EU. Naopak je možné sledovat, že podíl zaměstnaných mužů s dětmi je v ČR vyšší než v ostatních zemích EU. Tento jev lze jednak připisovat obecně dobré situaci v oblasti nezaměstnanosti v ČR ve srovnání s průměrem EU a jednak nižší angažovaností mužů při péči o potomky v ČR, než je tomu v jiných zemích EU (z čehož právě vyplývá nižší míra zaměstnanosti

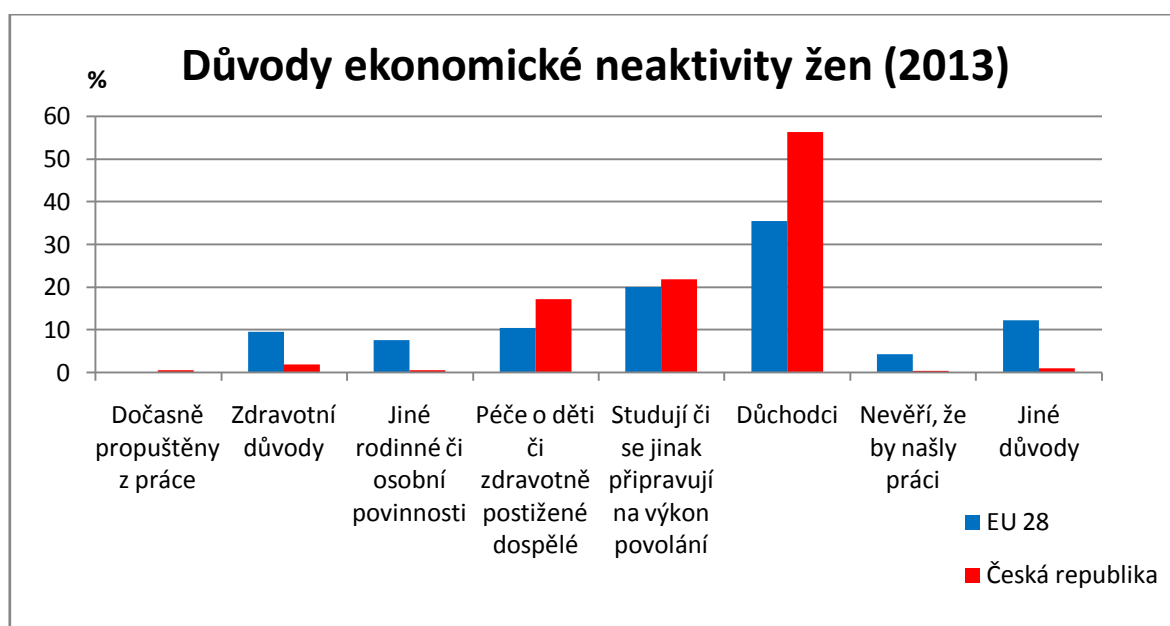
⁷ Podíl zaměstnaných v dané věkové skupině vyjádřený v procentech

žen). Při srovnání bazických indexů je však patrný trend prudšího růstu zaměstnanosti žen s dětmi v ČR než je průměrný růst EU. Mezi lety 2010 až 2013 vzrostla v ČR zaměstnanost žen s jedním dítětem, téměř se 1,3 znásobila, u žen se dvěma či třemi dětmi zhruba se 1,1 znásobila.

4.2.3.2 Důvody ekonomické neaktivity žen

V Grafu č. 14 jsou porovnány důvody ekonomické neaktivity žen v ČR a EU. Z grafu vyplývá, že největší počet ekonomicky neaktivních žen tvoří v ČR i v rámci EU důchodci. V ČR je však podíl důchodců mezi ekonomicky neaktivními podstatně vyšší (56 % v ČR oproti 35 % v EU). Druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity je studium, zde se podíl v ČR i EU pohybuje okolo 20 %. Relativně větší je v ČR podíl osob ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti či zdravotně postižené dospělé (17 %), v EU tvoří jejich podíl 10,5 %.

Graf 13: Důvody ekonomické neaktivity žen (2013)



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

U mužů je pak situace opačná, v EU tvoří podíl mužů ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti či zdravotně postižené osoby 0,8 %, v ČR pak jen 0,3 % (viz Příloha č. 2).

Jedním z důvodů zvýšeného podílu ekonomické neaktivity v ČR je delší rodičovská dovolená a odkládání návratu na trh práce. Faktory ovlivňující délku rodičovské dovolené byly vypsány v podkapitole 3.5.2.1. Mezi významný faktor patří možnost zkrácených úvazků, která rodičům umožňuje skloubit péči o malé děti a výkon povolání. Nabídka těchto úvazků je přitom v ČR minimální, jak dokazuje Tabulka č. 16, která porovnává podíl zaměstnaných mužů a žen na částečný úvazek⁸ v roce 2013 v ČR a EU.

Tabulka 22: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek (2013)

Podíl zaměstnaných na částečný úvazek (2013)						
Oblast	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně ⁹		Podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 28	32,1	8,8	26,3	40,1	25,1	7,3
Česká republika	10,0	2,5	19,5	8,6	11,2	3,9

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

V EU tvoří podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek 32 % z jejich celkové zaměstnanosti, v ČR je to pak pouze 10 %. Oproti EU je v ČR vyšší podíl zaměstnaných na částečný úvazek mezi ženami a muži s terciárním vzděláním. V tabulce je dále vidět, že v EU je relativně vyšší podíl částečných úvazků nedobrovolných, přičemž tento jev je daleko častější u mužů.

4.3 Postavení žen v oblasti veřejného života a rozhodování

V této kapitole, týkající se veřejného života a rozhodování, bude nejprve analyzováno postavení žen v několika po sobě jdoucích volbách v rámci ČR, a to jak na celostátní, tak i na komunální úrovni. Následně bude zkoumáno postavení žen v institucích EU a provedeno mezinárodní srovnání zastoupení žen v Evropském parlamentu a národních vládách.

⁸ osob ve věku 15 - 64 let na celkové zaměstnanosti mužů a žen

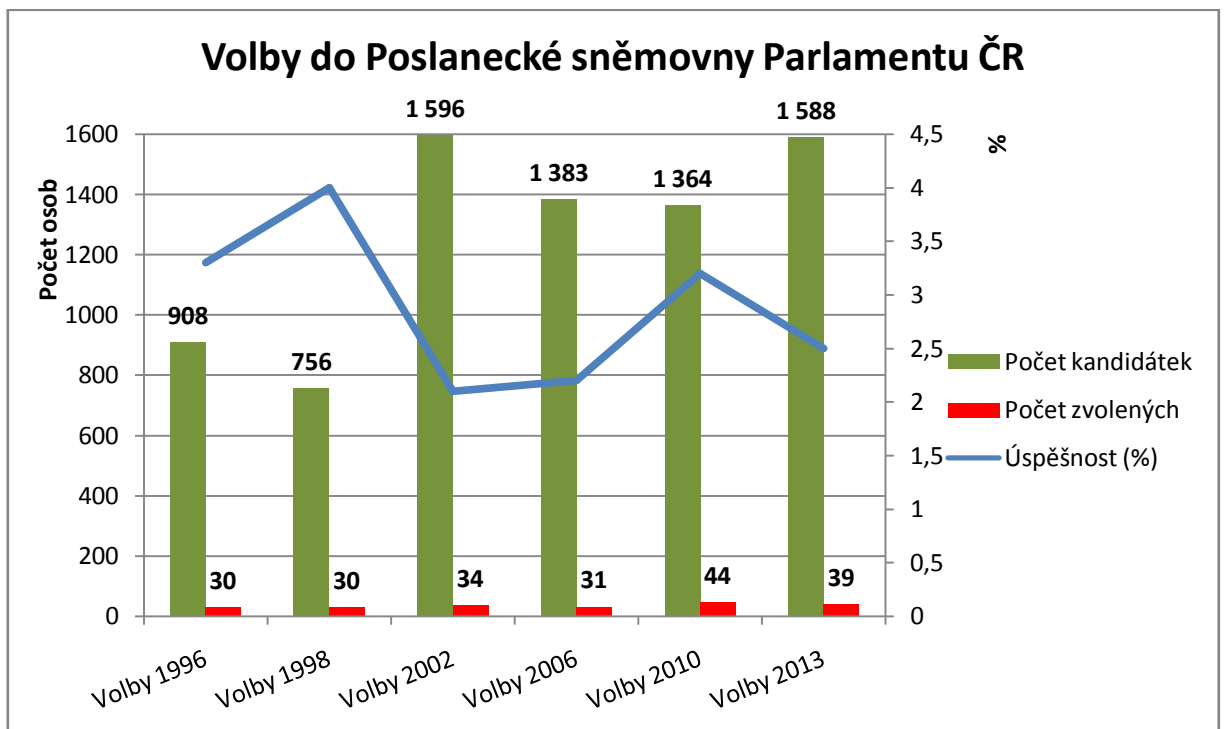
⁹ na všech částečných úvazcích zaměstnaných mužů a žen

4.3.1 Celostátní volby

4.3.1.1 Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky

V Grafu č. 15 je zachycen vývoj počtu ženských kandidátek do Poslanecké sněmovny České republiky v posledních šesti volbách. Z grafického znázornění je patrné, že trend počtu kandidátek a jejich úspěšnosti je kolísavý. Počet kandidátek sice zaznamenává výkyvy, ale ve sledovaném období došlo ke zřetelnému nárůstu, v roce 1996 kandidovalo do Poslanecké sněmovny 908 žen, v roce 2013 poté 1588 (tj. zhruba o 75 % více). Rostoucí trend je i u počtu zvolených kandidátek, kdy v roce 1996 uspělo 30 žen (z celkového počtu 200 volených poslanců) a v roce 2013 poté 39 (tj. nárůst o 30 %). Nejasný trend je patrný zejména u úspěšnosti kandidátek, tedy počtu zvolených ku počtu kandidátek, která se pohybovala mezi 2,1 % - 4 %. Nejvyšší úspěšnost měli ženy ve volbách v roce 1998 (4 %), v posledních volbách v roce 2013 byla úspěšnost žen 2,5 %.

Graf 14: Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 1996 - 2013

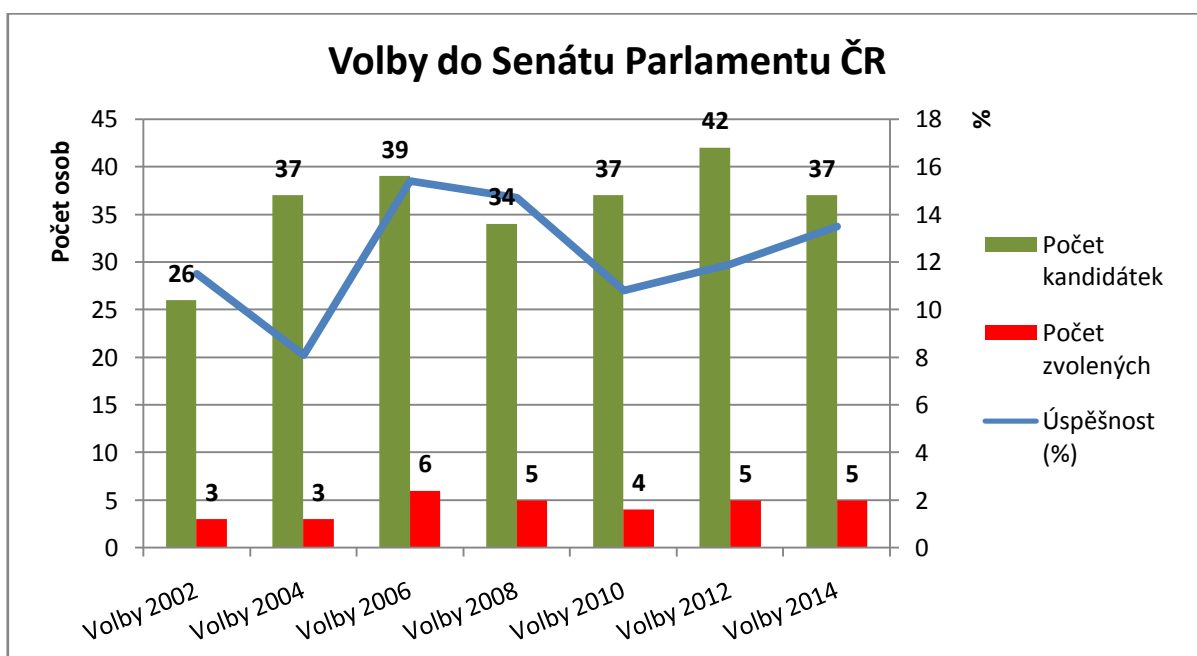


Zdroj: Vlastní zpracování z dat Úřadu vlády (Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů)

4.3.1.2 Volby do Senátu Parlamentu České republiky

Grafické znázornění situace žen v posledních sedmi volbách do Senátu opět vykazuje kolísavý a mírně rostoucí trend. Z pohledu žen byly nejméně úspěšné volby v roce 2006, kdy bylo zvoleno celkem 6 senátorek (z 22 obsazovaných senátorských míst), v tomto roce měly ženy nejvyšší úspěšnost a vysoký byl i počet kandidátek (39). Nejvyšší počet kandidátek byl v roce 2012, kdy ale kandidátky zaznamenaly nižší úspěšnost a celkem bylo zvoleno 5 žen. V posledních volbách do Senátu byl sice počet kandidátek mírně nižší, ale opět bylo zvoleno 5 žen. Celkově se úspěšnost žen ve volbách do Senátu pohybovala ve sledovaném období od 8,1 % do 15,4 %.

Graf 15: Volby do Senátu Parlamentu České republiky



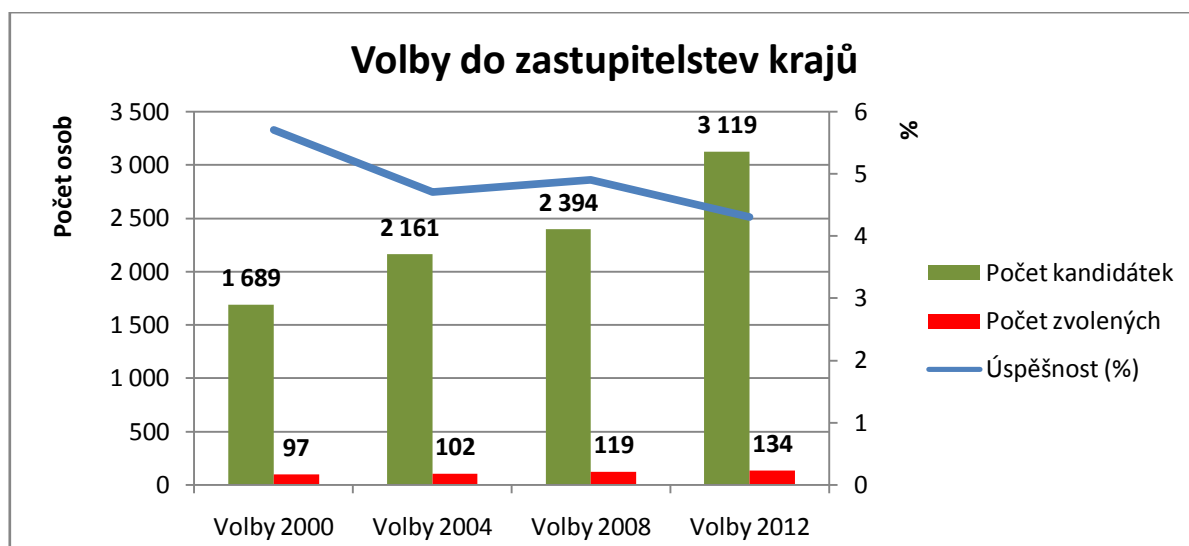
Zdroj: Vlastní zpracování z dat Úřadu vlády (Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů)

4.3.2 Regionální volby

Vývoj postavení žen ve volbách do krajských zastupitelstev vykazuje v posledních volbách jasný trend. Roste počet kandidátek do krajských zastupitelstev, z 1 689 kandidátek v roce 2000 tento počet vzrostl na 3 119 v roce 2012 (tj. nárůst o cca 85 %) a roste i počet zvolených - z 97 v roce 2000 na 134 v roce 2012 (tj. nárůst o 38 %). Nicméně je zřejmé, že tempo růstu počtu kandidátek je výrazně vyšší než tempo růstu počtu zvolených, takže úspěšnost vykazuje klesající trend. Z 5,7 % v roce 2000 klesla

na 4,3 % v posledních volbách v roce 2012. Zatímco takto zdůvodněná klesající míra úspěšnosti ukazuje na větší zájem žen o účast v krajských zastupitelských orgánech, tak rostoucí počet zvolených (s ohledem na stejný počet volených míst) ukazuje na rostoucí vliv žen v těchto orgánech.

Graf 16: Volby do zastupitelstev krajů



Zdroj: Vlastní zpracování z dat Úřadu vlády (Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů)

4.3.3 Komunální volby

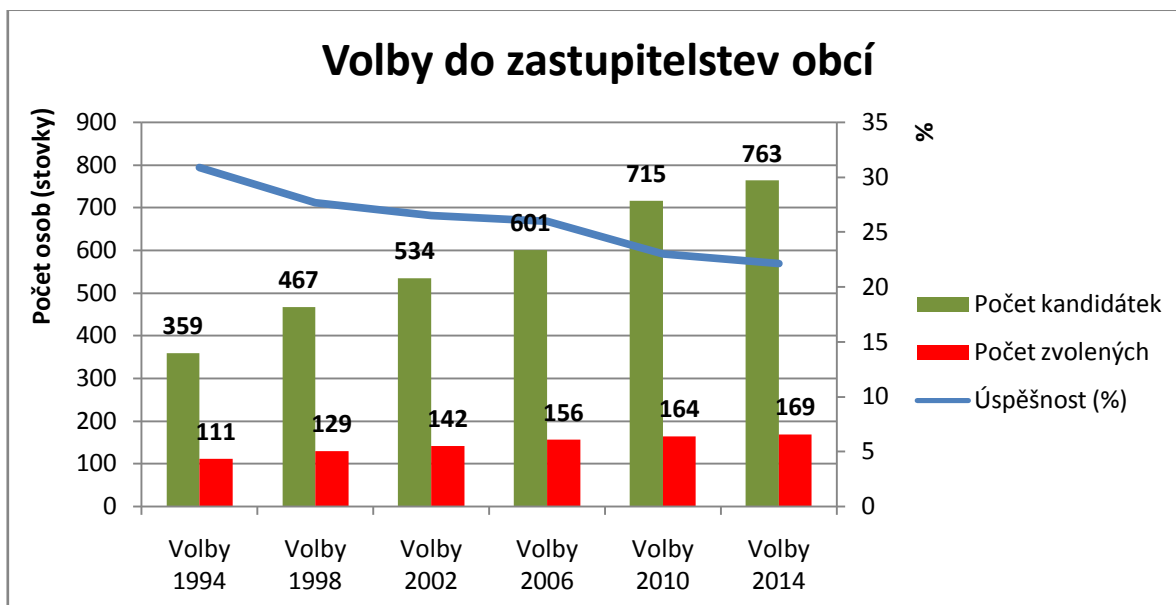
Ve volbách do zastupitelstev obcí lze sledovat podobný vývoj jako ve volbách do krajských zastupitelstev. Opět roste jak počet kandidátek, tak i počet zvolených. Počet kandidátek vzrostl ve sledovaných volbách mezi krajními léty o 113 % (z 35 871 v roce 1994 na 76 284 v roce 2014), počet zvolených rostl nižším tempem, mezi krajními hodnotami o 52 % (z 11 102 v roce 1994 na 16 857 v roce 2014). Z tohoto důvodu lze stejně tak sledovat klesající úspěšnost, z 30,9 % v roce 1994 na 22,1 % v roce 2014.

I tak lze konstatovat, že úspěšnost je v porovnání s ostatními volbami vysoká. To však není dáno relativně vyšší úspěšností žen, ale celkovou mírou úspěšnosti v tomto typu voleb, která je s ohledem na velký počet obsazovaných míst vysoká i u mužů¹⁰, u kterých však také dochází k poklesu úspěšnosti. Celkově lze s přihlédnutím k rostoucímu počtu zvolených žen opět konstatovat rostoucí zastoupení žen v zastupitelstvech obcí.

¹⁰ Úspěšnost mužů ve volbách do zastupitelstev obcí byla 41 % v roce 1994 a 28,8 % v roce 2014 (Úřad vlády ČR, 2015, [online]).

Tento jev ještě umocňuje fakt, že oproti rostoucímu počtu zvolených žen celkový počet zvolených míst mezi roky 2000 a 2012 klesl¹¹.

Graf 17: Volby do zastupitelstev obcí



Zdroj: Vlastní zpracování z dat Úřadu vlády (Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů)

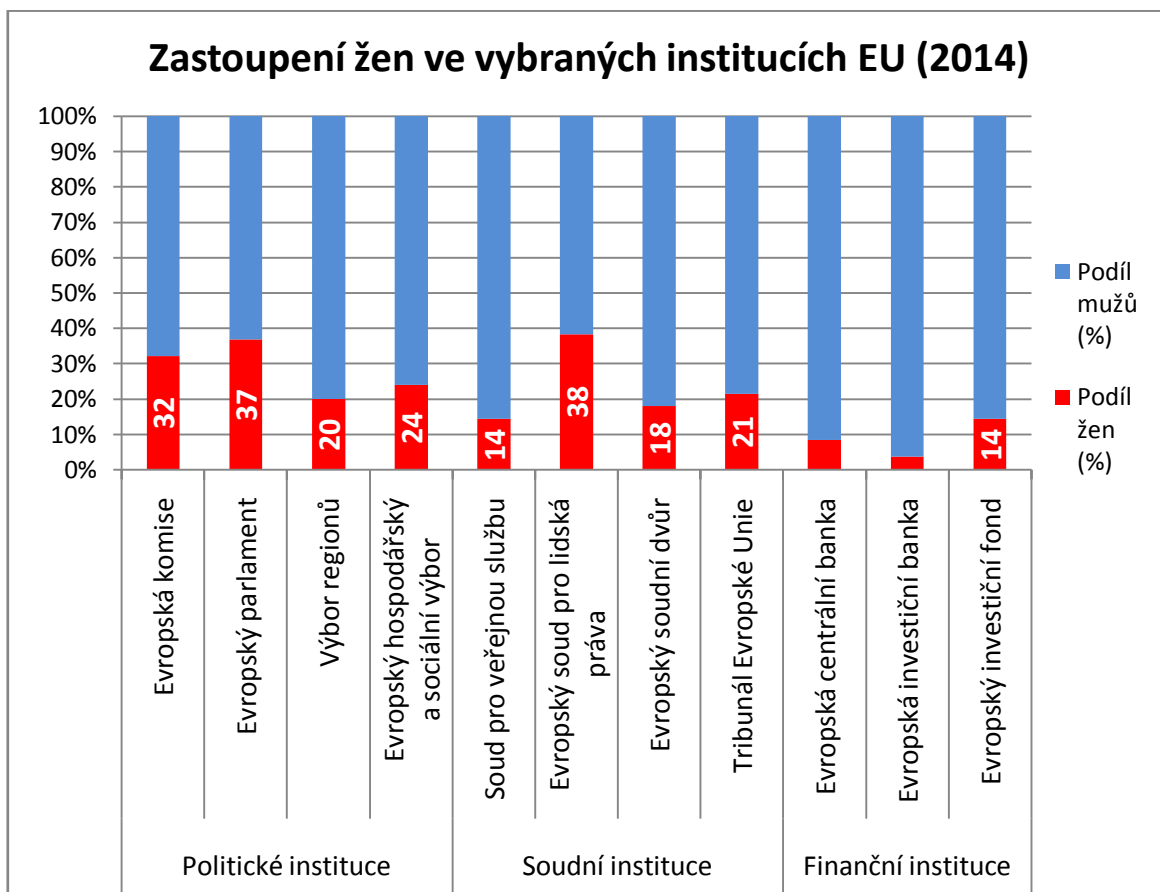
4.3.4 Postavení žen v institucích EU a mezinárodní srovnání

4.3.4.1 Zastoupení žen ve vybraných institucích Evropské unie

V Grafu č. 19 je zobrazeno zastoupení žen ve vybraných institucích EU v relativním vyjádření. Jak je patrné, nejvyšší zastoupení mají ženy v Evropském soudu pro lidská práva, Evropském parlamentu a Evropské komisi. Naopak nejnižší zastoupení mají ženy v Evropské investiční bance a Evropské centrální bance. Celkově lze konstatovat nízké zastoupení žen ve finančních institucích EU.

¹¹ Počet volených míst ve volbách do zastupitelstev obcí byl 62 160 v roce 1994 a 62 121 v roce 2014 (Úřad vlády ČR, 2015, [online]).

Graf 18: Zastoupení žen ve vybraných institucích Evropské unie



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

4.3.4.2 Zastoupení žen v Evropském parlamentu

Podíl žen na poslancích Evropského parlamentu v jednotlivých zemích EU 28 k 24. 9. 2014 je uveden v Příloze č. 5. Celkově bylo ze 751 poslanců 276 žen, což představuje podíl 36,8 %. Jednotlivé země byly dále seřazeny dle míry zastoupení žen. Nejvyšší podíl žen na poslancích EP byl zaznamenán na Maltě (66,7 %), ve Švédsku (55 %) a v Irsku (54,5 %). Naopak nejnižší počet poslankyň vykazovala Litva (9,1 %), Kypr (16,7 %) a Maďarsko (19 %). V České republice tento podíl dosahoval 23,8 %. Ze všech zemí EU 28 byla tedy dle podílu zastoupení žen v EP Česká republika na 23. místě.

4.3.4.3 Ženy a muži v národních vládách EU 28

Zastoupení žen v národních vládách EU 28 k 23. 9. 2014 je uvedeno v Příloze č. 6. Na celkem 21 prezidentských postech bylo 21 mužů a 2 ženy (Litva a Malta). V roce 2015 se podíl žen na prezidentských postech zvýšil zvolením Kolindy Grabarové Kitarovićové do čela Chorvatska.

Post premiérky zastávaly k 23. 9. 2014 v EU 28 celkem 4 ženy. Premiérky úřadovaly v Dánsku, Německu, Lotyšsku a Slovinsku. Od tohoto data opět došlo ke změnám - do čela vlády ve Slovinsku byl zvolen Miro Cerar, v Lotyšsku Māris Kučinskis a v Dánsku Lars Løkke Rasmussen. Naopak v Polsku nahradila ve funkci Donalda Tuska Ewa Kopacz a následně v roce 2015 Beata Szydło (EU Who is who: Oficiální adresář Evropské unie [online]). I v jiných státech došlo ke změnám v obsazení postu ministerského předsedy/předsedkyně, ale tyto změny již neměly vliv na relativní zastoupení žen a mužů. Od sledovaného data tedy došlo k poklesu zastoupení žen na tomto postu a aktuálně jsou v EU 28 ve funkci 2 ministerské předsedkyně.

Zastoupení žen v národních vládách bylo celkem 27,2 % (129 z celkového počtu 475 členů vlád). Nejvyšší zastoupení měly ženy ve vládách ve Švédsku (54,2 %), Francii (48,4 %) a ve Finsku a Itálii (47,1 %). Naopak nejmenší zastoupení měly ženy v řecké vládě (5 %). Česká republika se ve srovnání zemí dle zastoupení žen ve vládě s 17,6 % zařadila na 18. místo.

4.4 Dotazníkové šetření

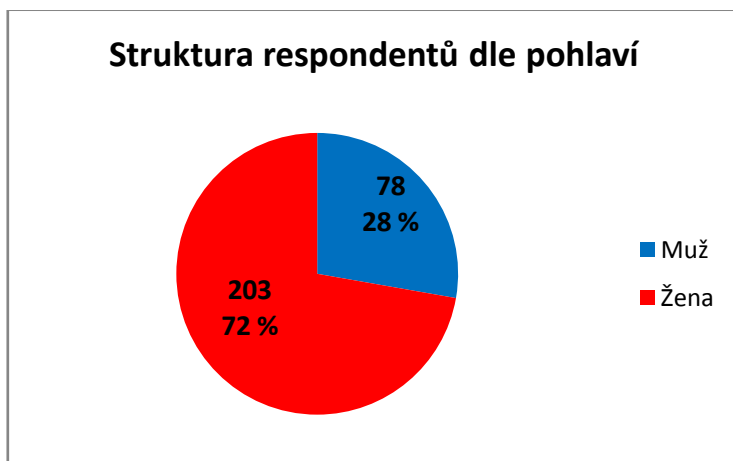
Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit názor společnosti na postavení žen v ČR ve vybraných oblastech a zavádění opatření na podporu žen. Dotazníkové šetření s názvem "Postavení žen v ČR" probíhalo od 25. 12. 2015 do 16. 1. 2016 na portálu survio.com. Respondentům bylo pokládáno celkem 15 otázek (4 analytické a 11 meritorních), které jsou vypsány v Příloze č. 7. Návratnost dotazníku činila 72 % a bylo sesbíráno celkem 281 vyplněných dotazníků.

4.4.1 Charakteristika respondentů

Dotazník byl určen pro ženy i muže, aby bylo možné analyzovat tuto problematiku z úhlu pohledu obou pohlaví. Mezi respondenty měly větší zastoupení ženy v s počtem

203 vyplněných dotazníku (tj. 72 %). Muži v rámci šetření vyplnili celkem 78 dotazníků (tj. 28 %).

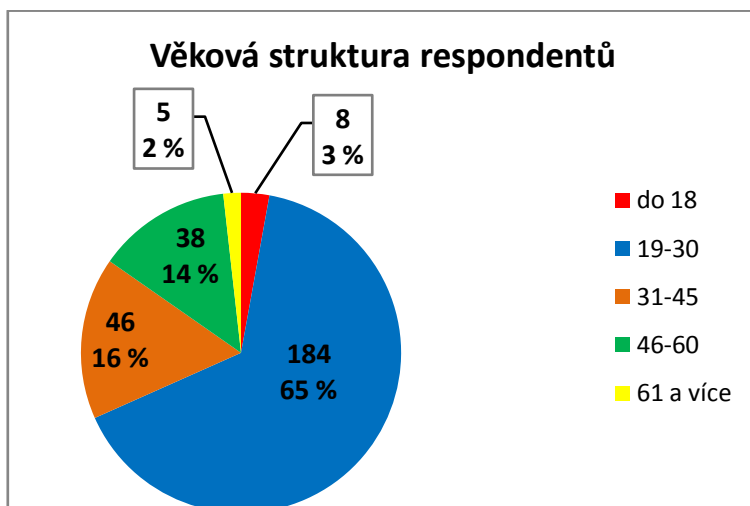
Graf 19: Struktura respondentů dle pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření

Dle věku byli respondenti rozčleněni celkem do pěti skupin. Nejvíce respondentů bylo ve věkové kategorii 19 - 30 (65 %). Naopak nejméně odpovědí se podařilo získat od lidí do 18 let (3 %) a od 61 let (2 %).

Graf 20: Věková struktura respondentů

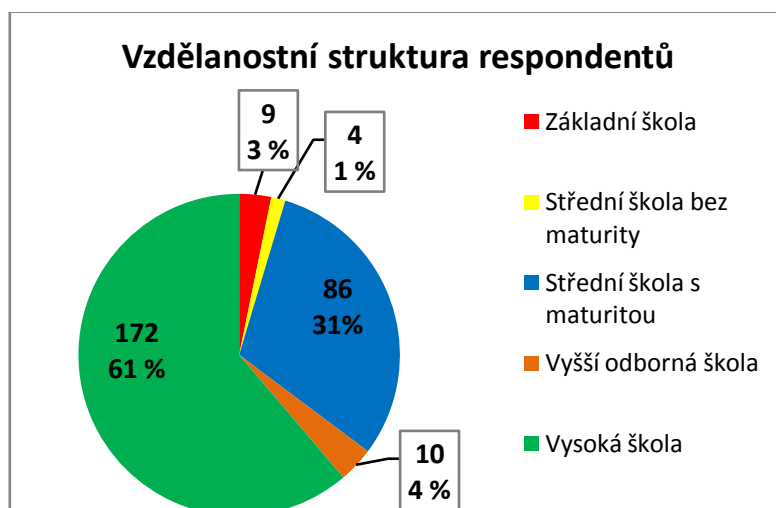


Zdroj: Dotazníkové šetření

Za účelem identifikace respondentů byla dále zjišťována úroveň vzdělání. Nejvíce odpovědí se sešlo od respondentů s vysokoškolským vzděláním (61 %)

a se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou (31 %), naopak nejméně respondentů mělo střední školu bez maturity (1 %).

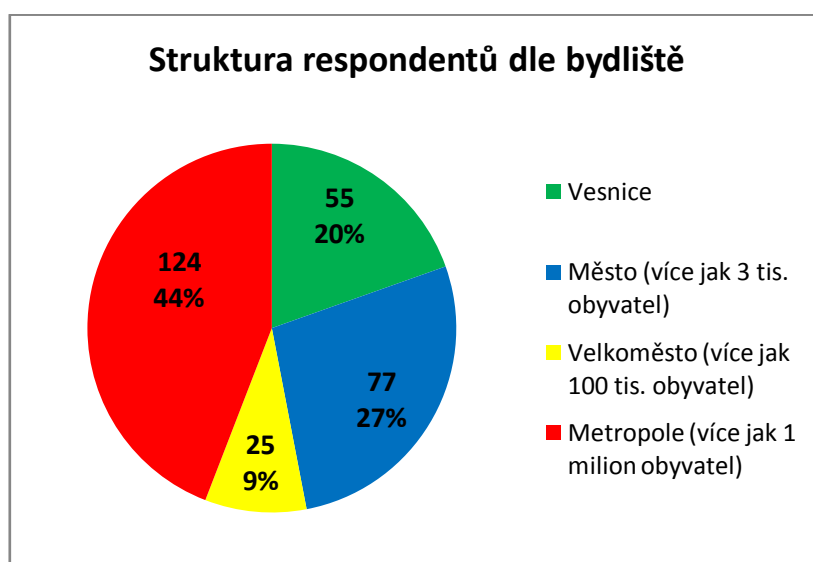
Graf 21: Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření

Posledním třídícím dotazem byla otázka týkající se bydliště. Zde bylo rozložení respondentů relativně vyváženější, nejvíce z nich žije v metropoli (44 %), naopak nejméně ve velkoměstě (9 %).

Graf 22: Struktura respondentů dle bydliště



Zdroj: Dotazníkové šetření

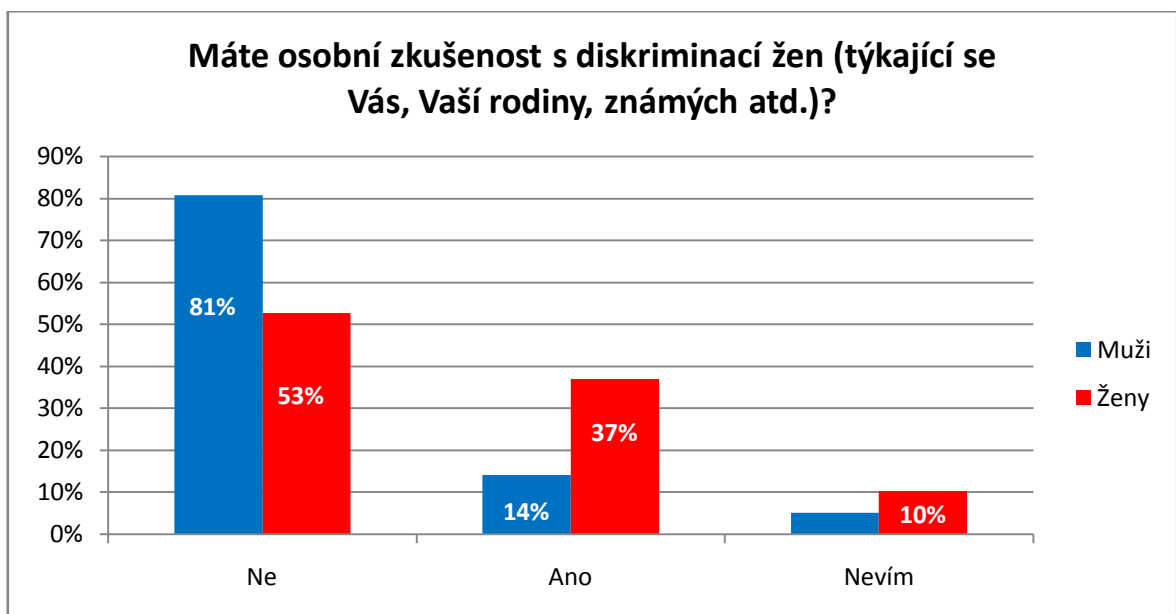
4.4.2 Analýza odpovědí

K analýze výsledků bude využito grafického znázornění a kontingenčních tabulek. Za účelem vyvození relevantních závěrů bude počítáno relativní zastoupení výskytu určité odpovědi ve vztahu k celkovému součtu lidí v dané kategorii. Tímto relativním vyjádřením bude zamezeno vlivu nerovnoměrného zastoupení respondentů v jednotlivých kategoriích.

4.4.2.1 Zkušenost s diskriminací

V rámci průzkumu bylo ověřováno, zda respondenti mají osobní zkušenost s diskriminací žen ze svého okolí. S diskriminací žen, týkající se jich samotných či někoho z jejich okolí, se celkem setkalo 37 % žen a 14 % mužů. Naopak 81 % mužů a 53 % žen se nemají s diskriminací žádnou zkušenost.

Graf 23: Zkušenost s diskriminací žen dle pohlaví

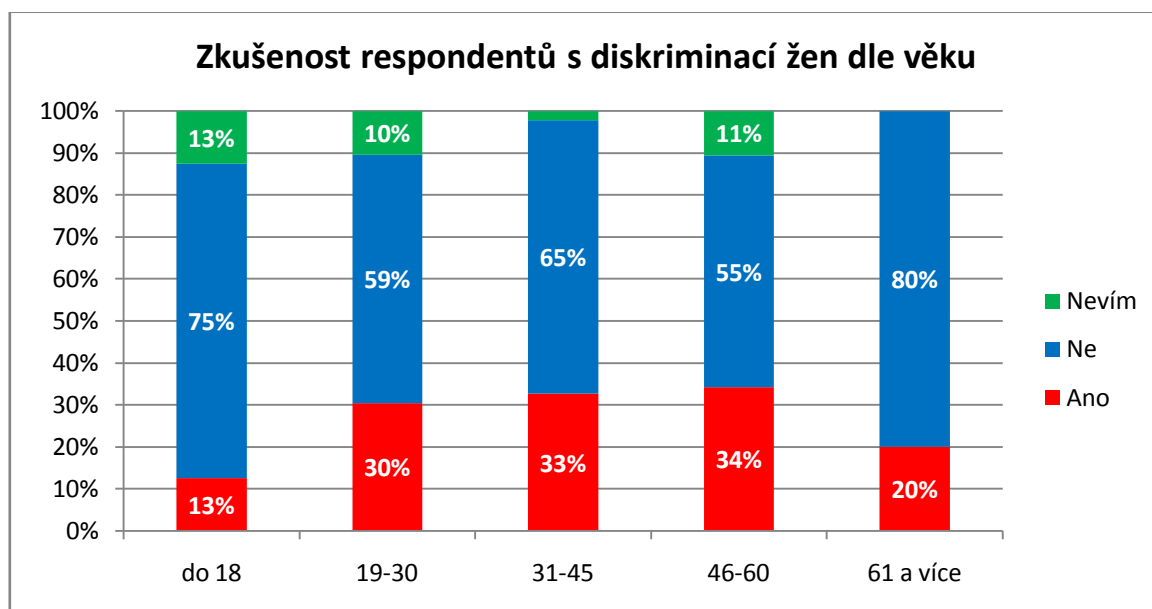


Zdroj: Dotazníkové šetření

Proměnná, kterou je v tomto případě zkušenost s diskriminací, byla dále zkoumána ve vztahu s druhou proměnnou - věkem. Výsledkem je kumulativní Graf č. 25. Z rozložení v jednotlivých věkových kategoriích vyplývá, že nejčastěji se diskriminací žen setkali lidé ve věkové skupině 46 - 60 let (34 %), dále 31 - 45 let (33 %) a 19 - 30 let (30 %). Naopak nejméně ve věkové skupině do 18 let (13 %) a nad 61 let (20 %). Nejčastěji se tedy setkávají s diskriminací žen lidé ve středním a lehce pokročilém věku.

Nelze usuzovat přímou (resp. nepřímou) úměru růstu (resp. poklesu) setkávání s diskriminací s věkem.

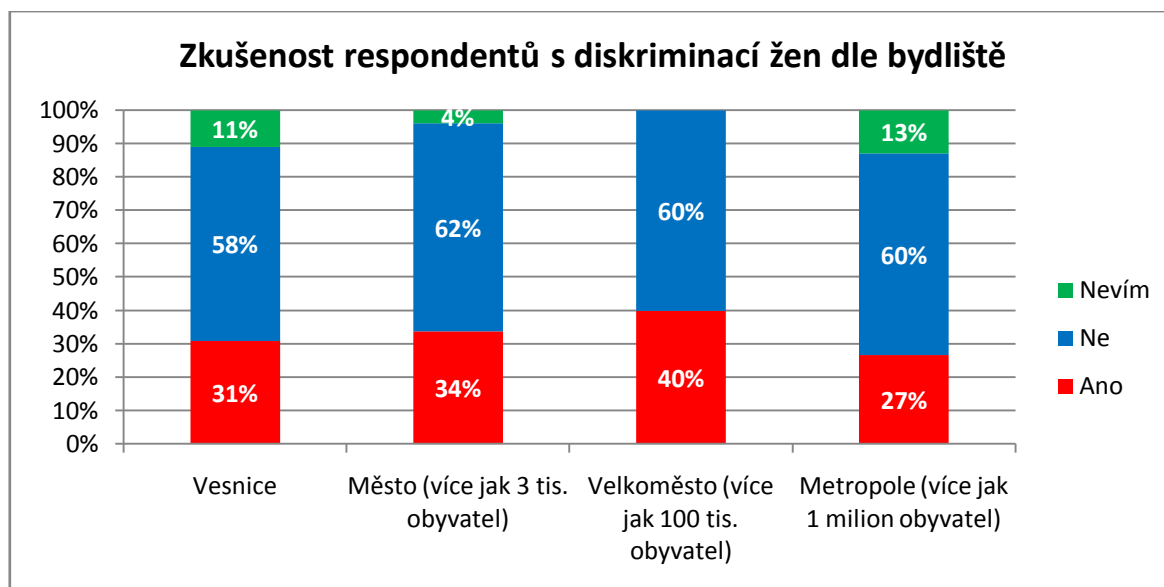
Graf 24: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle věku



Zdroj: Dotazníkové šetření

Do kumulativního Grafu č. 26 byla jako druhá proměnná zvoleno bydliště respondentů. Nejčastěji se s diskriminací žen setkávali lidé z velkoměst (40 %) a měst (34 %), naopak nejméně lidé z metropole (27 %). Opět se tedy nejedná o vztah přímé či nepřímé úměry v souvislosti s velikostí obce. Diskriminace žen se tedy pravděpodobně nejvíce vyskytuje ve středních a větších městech.

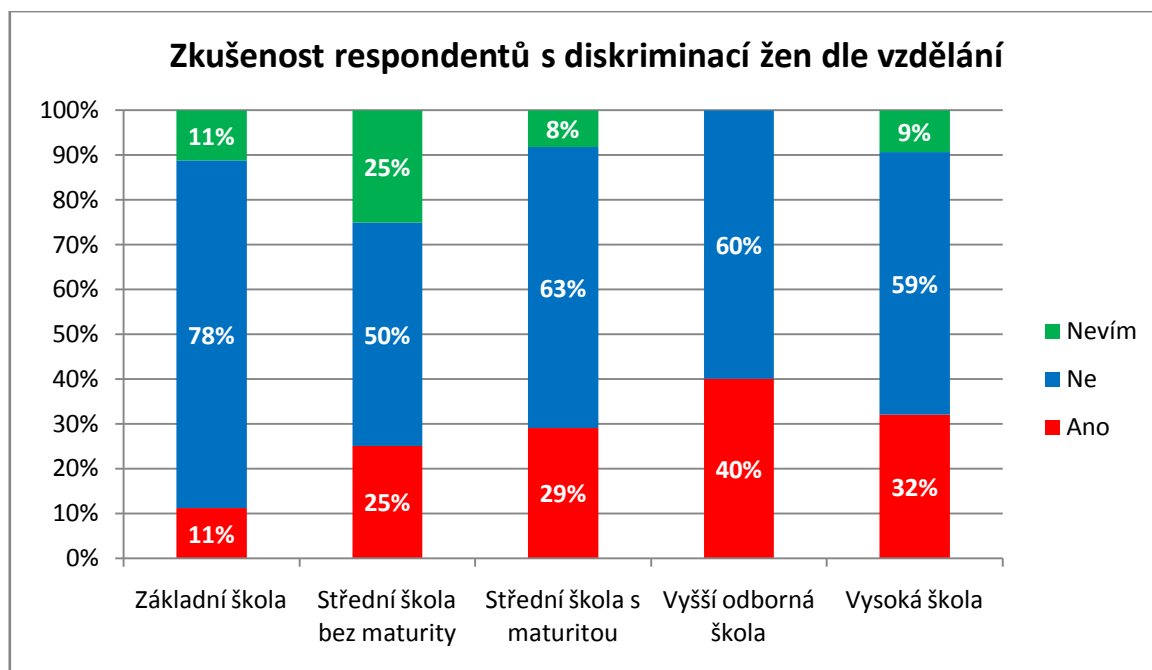
Graf 25: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle bydliště



Zdroj: Dotazníkové šetření

Relativní četnost setkávání s diskriminací byla následně zkoumána i s ohledem na vzdělání respondentů. Nejméně zkušeností s diskriminací žen měli lidé se základním vzděláním. Z tohoto faktu nelze vyvozovat relevantní závěr, jelikož většina respondentů s touto úrovní vzdělání byla nízkého věku. To, že se tak často nesetkávají s diskriminací žen, může být tedy spíše než vzděláním dáno nízkým věkem a s tím související menším množstvím zkušeností. Podíl lidí, kteří tyto zkušenosti mají, poté roste s úrovní vzdělání až na 40 % u lidí s vyšším odborným vzděláním a následně opět klesá u lidí s vysokoškolským vzděláním, kde se pohybuje okolo 32 %.

Graf 26: Zkušenost respondentů s diskriminací žen dle vzdělání



Zdroj: Dotazníkové šetření

Tabulka 23: Oblasti, ve kterých mají ženy ztížené podmínky oproti mužům

Aspekt/ Pohlaví		Přístup ke vzdělání		Trh práce		Politika, zastoupení ve veřejných funkcích	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	0	0%	42	54%	18	23%
Ženy	203	1	0%	153	75%	113	56%
CELKEM	281	1	0%	195	69%	131	47%
Aspekt/ Pohlaví		Osobní život		Ženy nemají ztížené podmínky v těchto oblastech		Jiné	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	12	15%	27	35%	4	5%
Ženy	203	68	33%	20	10%	8	4%
CELKEM	281	80	28%	47	17%	12	4%

Zdroj: Dotazníkové šetření

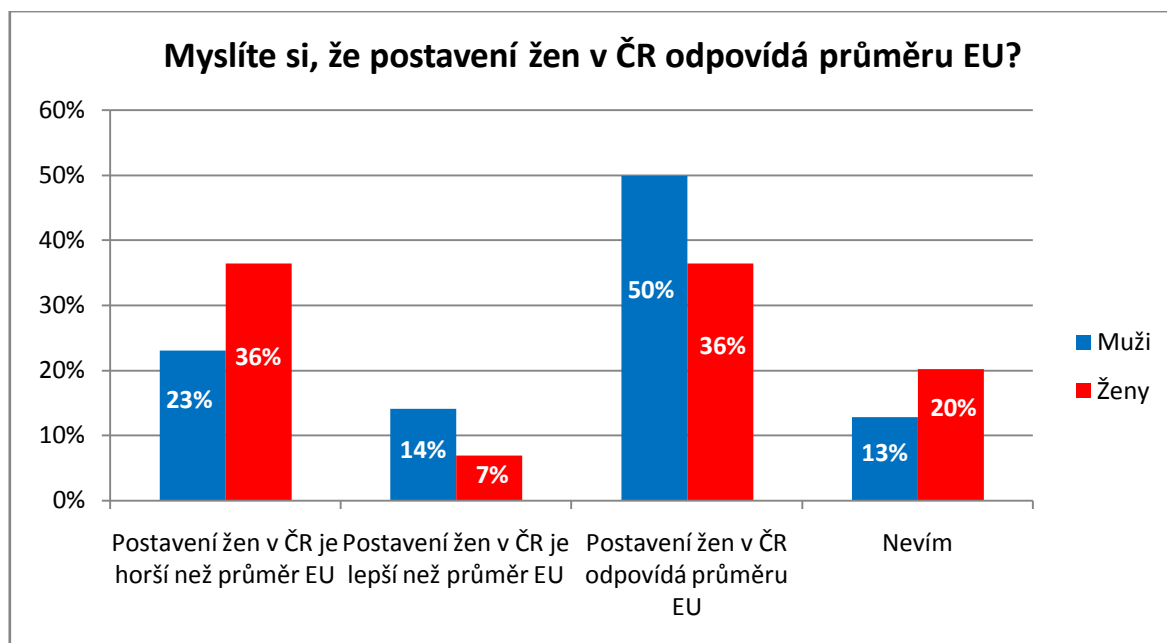
Další otázka byla směřována na oblasti, ve kterých mají dle názoru respondentů ženy ztížené podmínky oproti mužům. Jednalo se o polouzavřenou otázku, kde bylo možné vepsat i vlastní odpověď. Zároveň bylo možné vybrat několik odpovědí. Výstupem je Tabulka č. 17, která je kontingenční tabulkou s rozdělením absolutních i relativních četností.

Je zjevné, že muži i ženy nejvíce zdůrazňují nerovné postavení žen na trhu práce, které označilo 75 % žen a 54 % mužů. Naopak v přístupu ke vzdělání se nerovné postavení žen zdálo pouze jednomu respondentovi, u převážné většiny tedy panuje shoda ve smyslu rovného přístupu. Výrazný rozdíl je patrný v názoru žen a mužů na oblast působení ve veřejných funkcích, zde ztížené podmínky pro ženy konstatovalo 56 % a oproti tomu jen 23 % mužů. V oblasti osobního života se cítí být znevýhodněno 33 % žen a je jim přisuzována v podílu 15 % od mužů. Celkem 17 % respondentů uvedlo, že ženy nemají ztížené podmínky v žádné z těchto (příp. jiných) oblastech. Mezi jiné oblasti, které jsou pro ženy ztížené, byly respondenty označovány např. sport či armáda.

4.4.2.2 Diskriminace žen v ČR ve srovnání s EU

Dotazníkové šetření bylo dále zaměřeno na srovnání postavení žen v rámci EU a vývoj od vstupu ČR do EU. V Grafu č. 28 jsou zaneseny výsledky otázky směřující na dané srovnání. Polovina mužů uvedla, že postavení žen v ČR odpovídá průměru EU. S tím se shoduje 36 % žen, stejný podíl žen zároveň uvedl, že postavení žen v ČR je horší než v průměru EU. Tento názor sdílí 23 % mužů. Názor, že by se ženy v ČR měly lépe než v průměru EU, byl nejméně častým (14 % mužů a 7 % žen), o něco častější byla situace, že respondenti neměli na tuto otázku jasný názor.

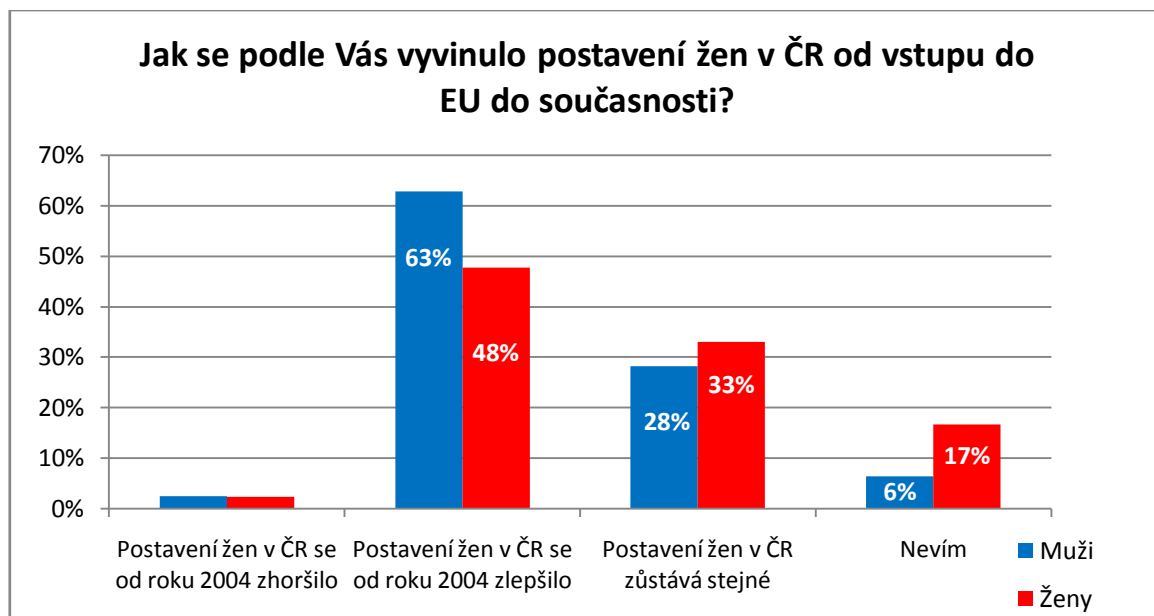
Graf 27: Postavení žen v ČR ve srovnání s EU



Zdroj: Dotazníkové šetření

Další již zmíněnou zkoumanou problematikou by vývoj postavení žen v ČR od vstupu do EU. Získané odpovědi jsou znázorněny v Grafu č. 29.

Graf 28: Vývoj postavení žen od vstupu do EU



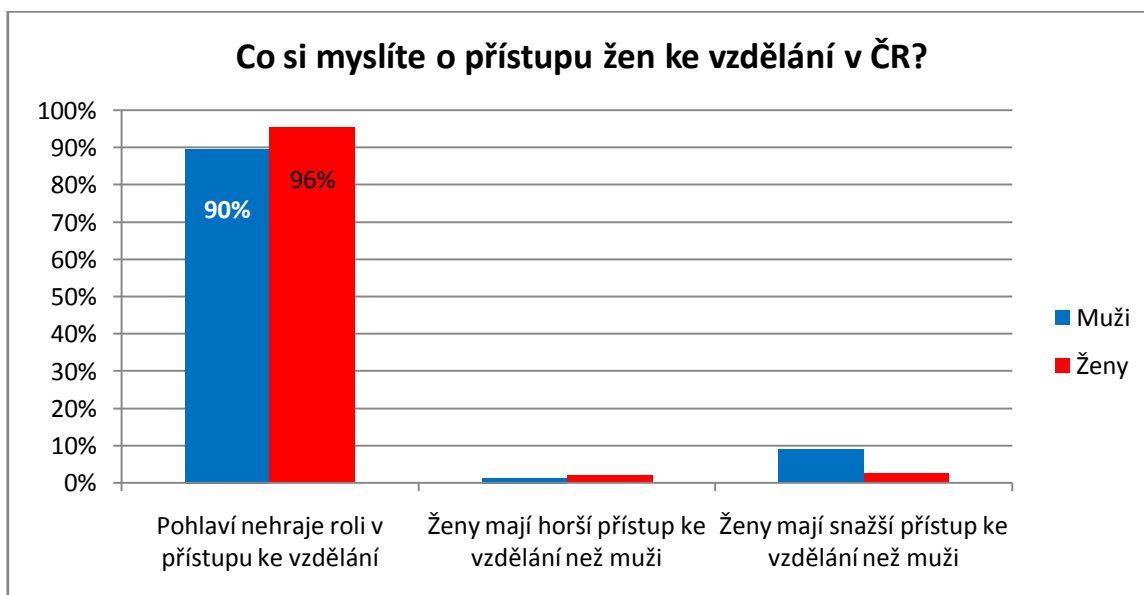
Zdroj: Dotazníkové šetření

Odpovědi ukazují na pozitivní vývoj v této oblasti. Převažuje názor, že se postavení žen od daného okamžiku zlepšilo, na tomto úsudku se shodlo 63 % mužů a 48 % žen. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že postavení žen zůstává stejné, takto se vyjádřilo 28 % mužů a 33 % žen. Že by od vstupu do EU došlo ke zhoršení postavení žen, uvedlo minimum respondentů.

4.4.2.3 Vzdělání

Oblast vzdělání byla již zmíněná v otázce zaměřené na všechny oblasti, ve kterých mají ženy dle názoru respondentů zhoršené podmínky. Této problematice byla věnována i samostatná otázka zaměřená na přístup žen ke vzdělání v ČR. Příslušné výsledky jsou znázorněny v Grafu č. 30. I zde panuje jasná shoda. Celkem 90 % mužů a 96 % žen uvedlo, že pohlaví neovlivňuje přístup ke vzdělání. O zhoršeném přístupu žen ke vzdělání je přesvědčeno minimum respondentů, naopak 9 % mužů mínilo, že ženy mají snazší přístup ke vzdělání.

Graf 29: Přístup žen ke vzdělání v ČR



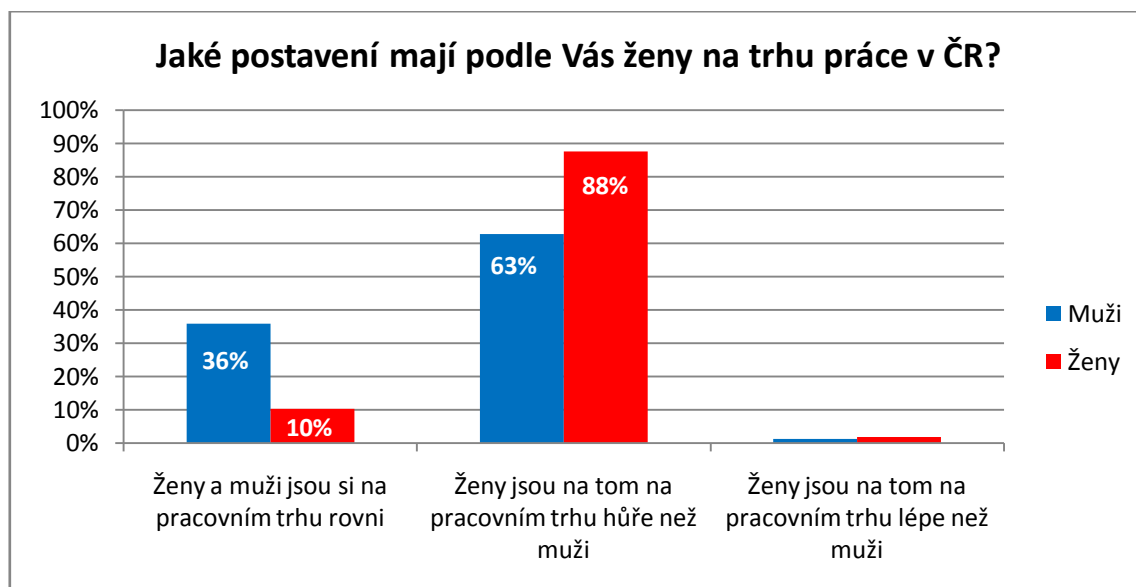
Zdroj: Dotazníkové šetření

4.4.2.4 Trh práce

Na otázku ohledně postavení žen na trhu práce panoval mezi respondenty také poměrně jednoznačný názor, což je patrné z Grafu č. 31. Celkem 88 % žen a 63 % mužů uvedlo, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny. Relativně vysoký podíl mužů (36 %) uvedlo, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny.

je poté toho názoru, že jsou si ženy a muži na pracovním trhu rovni. S tím však souhlasí jen 10 % žen. Lepší postavení žen na trhu práce uvedlo minimum respondentů.

Graf 30: Postavení žen na trhu práce v ČR



Zdroj: Dotazníkové šetření

Další otázka již byla zaměřena přímo na konkrétní oblasti související se zaměstnáním, které do jisté míry ovlivňuje pohlaví. V této otázce bylo možné vybrat několik možností i vepsat svou vlastní odpověď. Nejčastěji byla v této souvislosti uváděna výše platu, celých 77 % žen a 54 % mužů uvedlo, že pohlavím je jedním z faktorů ovlivňujících výši platu. Hojně uváděnou oblastí byla i možnost přijetí do zaměstnání, kterou vybralo 49 % mužů a 57 % žen. Ženy zároveň relativně často uváděly, že pohlaví ovlivňuje i možnost povýšení (47 %) a respekt od kolegů (44 %). Tyto oblasti jsou již dle mužů ovlivněny pohlavím méně - možnost povýšení vybralo 19 % mužů a respekt u kolegů 27 % mužů. Naopak muži častěji uváděli, že pohlaví nemá význam v žádné z těchto oblastí (24 %), s čímž souhlasilo jen 6 % žen. Celkem 4 % respondentů uvádělo i jiné oblasti, kde byla nejčastěji zmiňována mateřská (resp. rodičovská) dovolená, která je spíše jen faktorem, který udává případné znevýhodnění žen v daných oblastech.

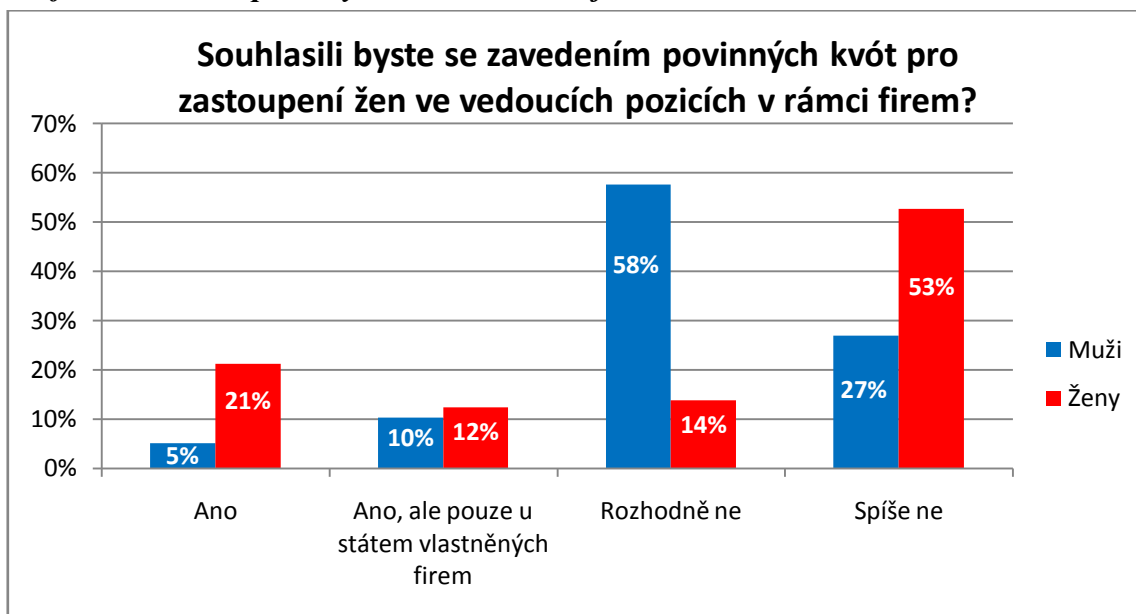
Tabulka 24: Aspekty ovlivňované pohlavím v zaměstnání

Aspekt/ Pohlaví		Přijetí do zaměstnání		Výše platu		Možnost povýšení	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	38	49%	42	54%	15	19%
Ženy	203	115	57%	156	77%	95	47%
CELKEM	281	153	54%	198	70%	110	39%
Aspekt/ Pohlaví		Respekt u kolegů		Pohlaví nemá v této souvislosti význam		Jiné	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	21	27%	19	24%	2	3%
Ženy	203	89	44%	13	6%	10	5%
CELKEM	281	110	39%	32	11%	12	4%

Zdroj: Dotazníkové šetření

V oblasti zavedení kvót do vedení firem se větší část respondentů přiklání k zamítavé odpovědi. Muži jsou o tomto stanovisku více přesvědčeni - 58 % mužů uvedlo rozhodně ne. Nadpoloviční většina žen (53 %) uvedla, že jsou spíše proti. Ženy jsou tedy spíše proti, ale nejsou tolik rezolutní. Pro zavedení těchto kvót se vyjádřilo 21 % žen, 12 % žen by poté s kvótami souhlasila jen u státem vlastněných firem. Naopak muži se k zavedení kvót vyjádřili v podílu 5 %, u státem vlastněných firem poté 10 %.

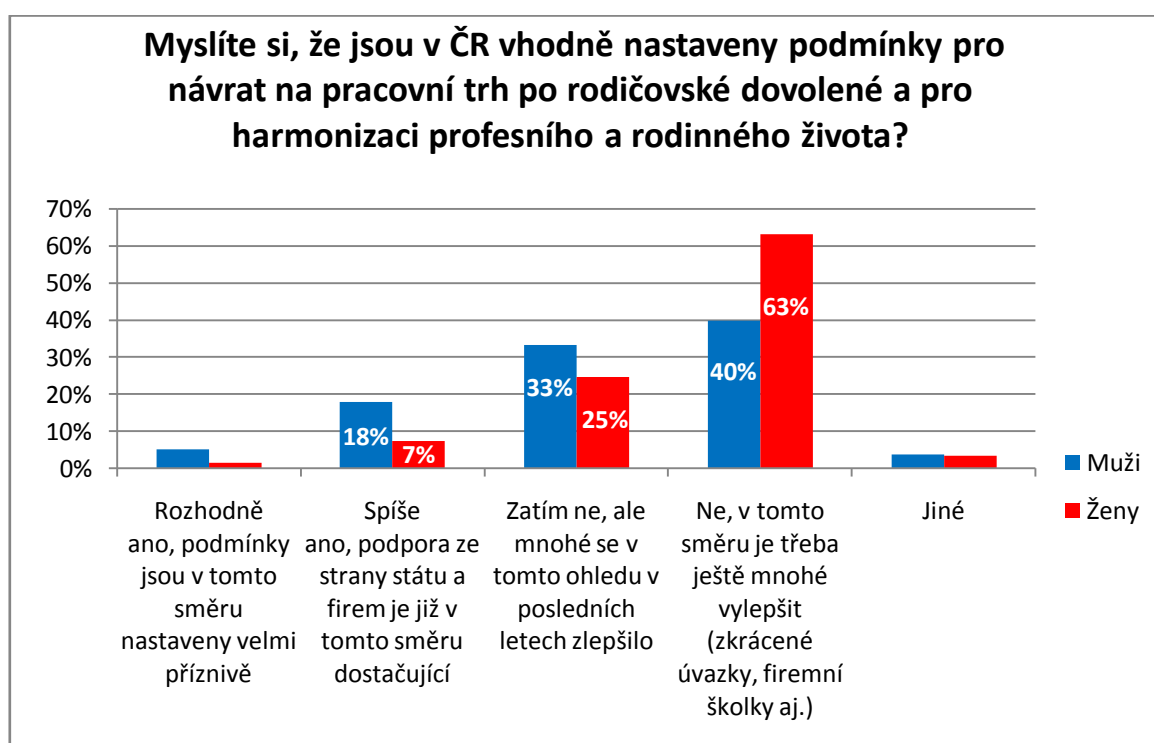
Graf 31: Zavedení povinných kvót do vedení firem



Zdroj: Dotazníkové šetření

Podmínky zapojení na trh práce po rodičovské dovolené jsou dle většiny respondentů zatím nepřilíš vhodně nastaveny. Celkem 63 % žen a 40 % mužů uvedlo, že v této oblasti je nutné ještě mnoho vylepšit. Poměrně častý je také názor, že podmínky sice zatím optimální nejsou, ale lze sledovat pozitivní vývoj v této oblasti. Tohoto názoru je 25 % žen a 33 % mužů. O tom, že jsou podmínky již nyní nastaveny optimálně, je s jistotou přesvědčeno minimum respondentů. Nicméně 18 % mužů a 7 % žen uvádí, že tomu tak spíše je. Do vlastních odpovědí respondenti většinou uváděli, že na tuto problematiku nemají jasný názor.

Graf 32: Zapojení na trh práce po RD a harmonizace osobního a profesního života

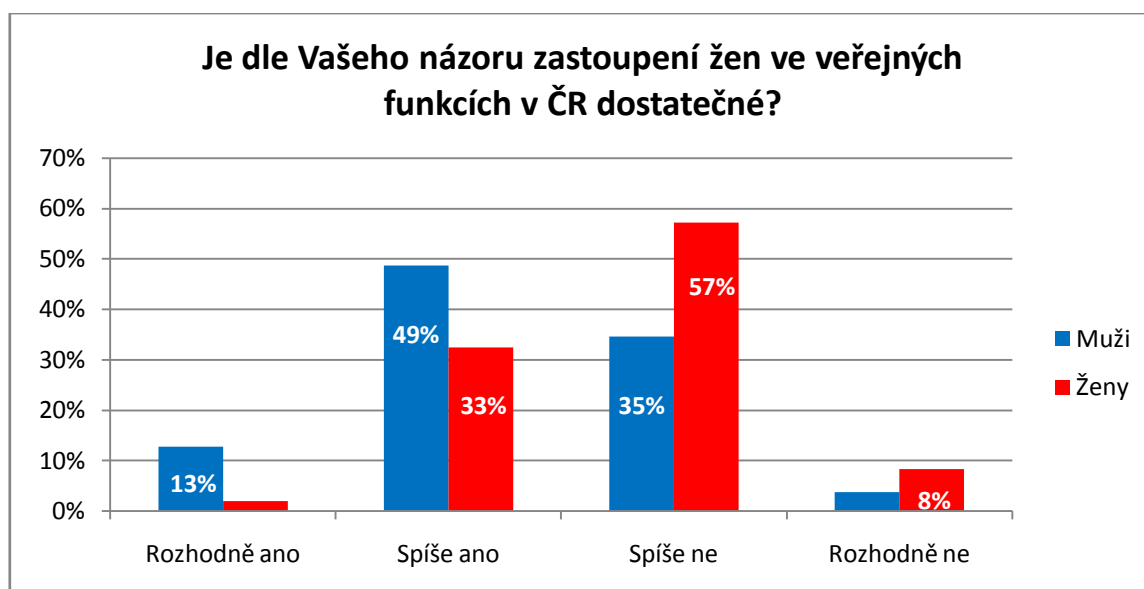


Zdroj: Dotazníkové šetření

4.4.2.5 Veřejný život a rozhodování

V souvislosti s veřejnými funkcemi bylo zjišťováno, zda si respondenti myslí, že je zastoupení žen v těchto funkcích dostatečné. Z výsledků je patrné, že respondenti nemají na tuto otázku jasný názor. Pro rozhodné ano či rozhodné ne se vyjádřila malá část respondentů. Téměř polovina mužů (49 %) si myslí, že spíše ano. Naopak nadpoloviční většina žen (57 %) soudí, že spíše ne.

Graf 33: Zastoupení žen ve veřejných funkcích



Zdroj: Dotazníkové šetření

Další otázka byla určena pouze pro ty, kteří soudí, že zastoupení žen ve veřejných funkcích není dostatečné. Cílem bylo zjistit, jakými faktory je dle nich tento jev způsoben. Muži jako důvod nejčastěji označovali nezámem o tyto funkce s ohledem na rodinný život (celkem 32 % mužů). Naopak ženy nejčastěji uváděly, že nedostatečné zastoupení ve veřejných funkcích pramení z těžké prosaditelnosti v konkurenci mužů (celkem 53 % žen). Absenci ambicí na výkon veřejných funkcí u žen vybralo 19 % respondentů a přílišnou korektnost a nechuť vést odpovědnost celkem 13 % respondentů.

Tabulka 25: Důvody nedostatečného zastoupení žen ve veřejných funkcích

Faktor/ Pohlaví		Ženy nemají o VF zájem s ohledem na rodinný život		Ženy se těžko prosazují v konkurenci mužů		Ženy nemají ambice na výkon VF	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	25	32%	18	23%	13	17%
Ženy	203	71	35%	108	53%	40	20%
CELKEM	281	96	34%	126	45%	53	19%

Faktor/ Pohlaví		Ženy jsou příliš korektní a nechtějí nést odpovědnosti za nutná rozhodnutí související s výkonem VF		Jiné	
Pohlaví	Celkový počet	Počet výskytů	% z celku	Počet výskytů	% z celku
Muži	78	10	13%	4	5%
Ženy	203	27	13%	5	2%
CELKEM	281	37	13%	9	3%

Zdroj: Dotazníkové šetření

4.4.3 Testování závislosti

Data získaná dotazníkovým šetřením byla podrobena testování závislosti pomocí chí-kvadrát testu o nezávislosti. V rámci tohoto testování bylo ověřováno, zda názor na zavedení kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem závisí na osobní zkušenosti s diskriminací žen.

Nejprve byla určena nulová a alternativní hypotéza na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

H_0 : Názor na zavedení povinných kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem nesouvisí s osobní zkušeností dotazovaných s diskriminací žen.

H_1 : Názor na zavedení povinných kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem souvisí s osobní zkušeností dotazovaných s diskriminací žen.

Testování závislosti bylo provedeno v programu STATISTICA s použitím chí-kvadrát testu o nezávislosti. Níže jsou uvedeny kontingenční tabulky absolutních a teoretických četností. Z tabulky teoretických četností je zřejmé, že podmínka dobré aproximace byla splněna, protože více než 80 % polí nekleslo pod hodnotu 5 (červeně vyznačené), pod tuto hranici klesly 2 hodnoty (tj. 16,7 %). Zároveň jsou všechny hodnoty vyšší než 1.

Tabulka 26: Kontingenční tabulka absolutních četností

Souhlas se zavedením povinných kvót pro ženy do vedení firem Absolutní četnosti					
Osobní zkušenost s diskriminací žen	Ano	Ano, ale pouze u státém vlastněných firem	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Ano	20	17	40	9	86
Ne	26	15	73	56	170
Nevím	1	1	15	8	25
Celkem	47	33	128	73	281

Zdroj: Dotazníkové šetření

Tabulka 27: Kontingenční tabulka teoretických četností

Souhlas se zavedením povinných kvót pro ženy do vedení firem Teoretické četnosti					
Osobní zkušenost s diskriminací žen	Ano	Ano, ale pouze u státém vlastněných firem	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Ano	14	10	39	22	86
Ne	28	20	77	44	170
Nevím	4	3	11	6	25
Celkem	47	33	128	73	281

Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

V Tabulce č. 28 jsou uvedeny výsledky χ^2 testu. Je zde uvedena realizace testovací statistiky $K=24,95264$ s počtem stupňů volnosti ($df=6$) a odpovídající p hodnotou $=0,00035$, která je nižší než $\alpha (=0,05)$. Na asymptotické hladině významnosti $0,05$ tedy zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti.

Tabulka 28: Výsledky chí-kvadrát testu o nezávislosti

Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	24,95264	df=6	p=,00035
M-V chí-kvadr.	27,52264	df=6	p=,00012
Fí	,2979923		
Kontingenční koeficient	,2855822		
Cramér. V	,2107124		

Zdroj: Vlastní zpracování v programu STATISTICA

Tímto testem bylo prokázáno, že názor na zavedení povinných kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem souvisí s tím, zda má dotazovaný osobní zkušenost s diskriminací žen (buď přímo svou vlastní, nebo ze svého okolí). Cramérův koeficient $V=0,2107124$ udává slabou míru závislosti.

5 Výsledky a diskuze

Z provedené analýzy dat z oblasti terciálního vzdělávání vyplývá, že úspěšnost žen při přijímání na VŠ je stabilně nižší než u mužů, a to zhruba o 11 %. Vypracovaná prognóza s použitím kvadratické trendové funkce předpovídá mírný pokles v následujících dvou obdobích. Tento pokles je však shodný pro obě pohlaví. Na celkovém počtu absolventů bakalářských i magisterských programů mají naopak ženy dlouhodobě vyšší podíl než muži (zhruba 60 %). Dále byl prokázán dlouhodobě rostoucí podíl žen na počtu studentů vysokých škol v ČR. Od roku 2008 se podíl žen na studentech vysokých škol v ČR navíc pohybuje nad průměrem EU, kde je tento podíl dlouhodobě stabilní (kolem 120ti žen na 100 mužů), zatímco v ČR již přesáhl 130 žen na 100 mužů. Rozložení žen v jednotlivých oborech studia, které bylo také podrobena mezinárodnímu zkoumání, vykazuje v ČR podobnou strukturu jako v průměru ostatních zemí EU. Ženy mají nejvyšší zastoupení v pedagogických a zdravotnických oborech, přičemž v ČR je tento podíl o trochu výraznější než v průměru zemí EU. Naopak nejnižší zastoupení mají ženy mezi studenty strojírenských, průmyslových a stavebních oborů. Toto nerovnoměrné rozložení lze však spíše vysvětlovat odlišnými preferencemi a zájmy obou pohlaví než diskriminací či nerovnému přístupu. Celkově lze na základě genderové analýzy v oblasti terciálního vzdělávání konstatovat, že v této oblasti jsou principy rovných šancí dodržovány.

V oblasti trhu práce byla nejprve provedena analýza vývoje mediánu mezd v období 1996 - 2014. V daném období docházelo k průměrnému meziročnímu růstu o 6 %. Se zaměřením na rozdíl mezi pohlavími bylo zjištěno, že medián mezd žen rostl v daném období rychleji - průměrně o 6% ve srovnání s průměrným meziročním růstem 5 % u mužů. Hospodářská krize v letech 2009 - 2011 způsobila pokles mediánu mezd u žen i u mužů. Na základě prognózy s použitím kvadratické trendové funkce byly stanoveny intervaly, ve kterých by se mediány mezd měly pohybovat v dalších dvou obdobích, přičemž s ohledem na aktuálně probíhající ekonomickou konjunkturu lze předpokládat, že se medián mezd bude u obou pohlaví pohybovat spíše na horní hranici stanovených intervalů. Medián mezd žen je sice dlouhodobě nižší než medián mezd mužů, nicméně na základě monitorování podílu mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů dochází prokazatelně k vyrovnání, jelikož tento podíl vzrostl ve sledovaném období ze 79 % na 84 %. Stejně tak roste i podíl žen ve vrcholovém managementu,

v personalistice dokonce manažerky převažují, v marketingu a financích mají ženy přes 40% podíl v managementu. Nízké zastoupení žen je patrné zejména v rámci vrcholového vedení firem. Podíly žen na pozici jednatelů (10,31 % v roce 2014), členech představenstva (8,73 % v roce 2014) a členech dozorčích rad (13,51 % v roce 2014) jsou stále nízké, ačkoliv i zde byl zaznamenán růst.

I přesto se Česká republika řadí k zemím s nejvyšší mírou nerovnosti v odměňování. V roce 2014 dosahoval gender pay gap v ČR zhruba 21,2 % a vyšší míra nerovnosti byla již v rámci EU naměřena jen v Estonsku. Celkový průměr EU se pohybuje okolo 16 %. Výrazným úskalím pro ženy v ČR je harmonizace péče o děti a zaměstnání. Zaměstnanost matek je v ČR výrazně nižší než v průměru EU, ačkoliv na základě vypočtených bazických indexů (mezi obdobími 2010 a 2013) lze sledovat prudší růst zaměstnanosti žen s dětmi v ČR než v EU. Významným faktorem pro úspěšné zapojení žen, které pečují o malé děti, na trh práce, je nabídka zkrácených úvazků. Ta je přitom v ČR nízká, zatímco v EU tvořil podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v roce 2013 celkem 32 % z jejich celkové zaměstnanosti, v ČR to bylo pouze 10 %. I proto je v ČR podíl osob ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti (či zdravotně postižené dospělé) 17 %, zatímco v EU tvoří jejich podíl průměrně 10,5 %.

Situace v oblasti veřejného života a rozhodování byla zkoumána s ohledem na výsledky voleb, a to jak celostátních, tak i regionálních a komunálních. Úspěšnost žen ve volbách do Poslanecké sněmovny a Senátu Parlamentu České republiky vykazuje kolísavý trend. Roste počet kandidátek, a to zejména u voleb do Poslanecké sněmovny. V roce 1996 kandidovalo do Poslanecké sněmovny 908 žen, v roce 2013 poté 1 588 (tj. zhruba o 75 % více). Úspěšnost žen ve volbách do Poslanecké sněmovny se ve volbách mezi lety 1996 až 2013 pohybovala mezi 2,1 % - 4 %. U voleb do Senátu se poté úspěšnost žen pohybovala ve volbách v letech 2002 - 2014 od 8,1 % do 15,4 %. Jiná situace je u regionálních a komunálních voleb. V obou typech voleb roste počet kandidátek i počet zvolených. Tempo růstu počtu kandidátek je výrazně vyšší než tempo růstu počtu zvolených, takže úspěšnost vykazuje klesající trend. To ukazuje na větší zájem žen o účast v krajských a komunálních zastupitelských orgánech a s přihlédnutím k podobnému počtu volených míst v průběhu času i na rostoucí vliv žen v těchto orgánech.

Zastoupení žen bylo dále zkoumáno i ve vybraných institucích EU, kde bylo zjištěno nízké zastoupení žen ve finančních institucích, nejvyšší zastoupení žen bylo zjištěno u Evropského soudu pro lidská práva, v Evropském parlamentu a Evropské komisi. V Evropském parlamentu bylo k 24. 9. 2014 ze 751 poslanců 276 žen, což představuje podíl 36,8 %. Nejvyšší zastoupení žen mezi poslanci Evropského parlamentu vykazovala Malta (66,7 %), naopak nejnižší Litva (9,1 %). Pro Českou republiku dosahoval podíl žen na poslancích EP 23,8 % a ze všech zemí EU 28 byla tak ČR, dle podílu zastoupení žen v EP, na 23. místě. Genderové hledisko bylo aplikováno i na zastoupení žen v národních vládách EU 28 k 23. 9. 2014, kdy podíl žen činil celkem 27,2 %. Nejvyšší byl přitom ve Švédsku (54,2 %), naopak nejnižší v Řecku (5 %). Česká republika vykazovala tento podíl ve výši 17,6 % a umístila se tak mezi zeměmi EU na 18. místě.

Nedílnou součástí analýzy je zkoumání výsledků z dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit názor ve společnosti na problematiku genderové rovnosti. S diskriminací žen, týkající se jich samotných či někoho z jejich okolí, se celkem setkalo 37 % žen a 14 % mužů. Naopak 81 % mužů a 53 % žen nemělo s diskriminací žen žádnou zkušenost. Nejčastěji se setkávali s diskriminací žen lidé ve středním a lehce pokročilém věku. Se zohledněním velikosti bydliště respondentů se nejčastěji setkávali s diskriminací žen lidé z velkoměst (40 %) a měst (34 %), naopak nejméně lidé z metropole. S přihlédnutím ke vzdělání respondentů bylo zjištěno, že roste podíl lidí se zkušeností s diskriminací žen s úrovní vzdělání, a to až na 40 % u lidí s vyšším odborným vzděláním. Následně tento podíl opět klesá u lidí s vysokoškolským vzděláním, kde se pohybuje okolo 32 %.

Z oblastí, kde lze uvažovat nerovné zacházení, lidé nejčastěji vybírali trh práce (ten byl označen 75 % žen a 54 % mužů). V otázce směřované na porovnání postavení žen a mužů na trhu práce se 88 % žen a 63 % mužů shodlo na tom, že ženy mají horší postavení na trhu práce. Nejčastěji je, dle jejich názoru, pohlavím ovlivněna výše platu a přijetí do zaměstnání. V otázce zavedení povinných kvót pro zastoupení žen do vedení firem se větší část respondentů přiklání k zamítavé odpovědi. Muži jsou o tomto stanovisku více přesvědčeni - 58 % mužů uvedlo rozhodné ne. Nadpoloviční většina žen (53 %) uvedla, že jsou spíše proti. Jak bylo prokázáno pomocí chí-kvadrát testu

o nezávislosti, názor na zavedení povinných kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem souvisí s tím, zda má dotazovaný osobní zkušenost s diskriminací žen (buď přímo svou vlastní nebo ze svého okolí). Shoda naopak panuje v otázce nastavení podmínek pro návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené a pro harmonizaci profesního a rodinného života, kde celých 63 % žen a 40 % mužů uvedlo, že tyto podmínky nejsou dosud v ČR vhodně nastaveny a je třeba ještě v této oblasti mnohé vylepšit.

Kategorie vzdělávání byla téměř všemi respondenty označovaná jako oblast dodržující principy rovného přístupu obou pohlaví. Na tomto názoru se shodují ženy i muži a tento výsledek je i v souladu s analýzou statistických dat.

Srovnání situace žen v ČR a v EU a jeho vývoj od vstupu do EU vykazovalo spíše pozitivní hodnocení. Převážná většina mužů (50 %) si myslí, že postavení žen v ČR odpovídá průměru EU. S tímto názorem se shoduje 36 % žen a stejné procento žen uvádělo, že postavení žen v ČR je horší než v průměru EU. Respondenti se však víceméně shodují na tom, že postavení žen v ČR se od vstupu do EU zlepšilo, což uvedlo 63 % mužů a 48 % žen.

Výrazný rozdíl je patrný v názoru žen a mužů na oblast působení ve veřejných funkcích, zde ztížené podmínky pro ženy konstatovalo 56 % žen a oproti tomu jen 23 % mužů. V otázce směřované na to, zda je zastoupení žen ve veřejných funkcích v ČR dostatečné, muži nejčastěji uváděli, že spíše ano (49 %), naopak ženy se přikláněly k odpovědi spíše ne (57 %). Zatímco muži nízké zastoupení žen ve veřejných funkcích zdůvodňují spíše nezájmem žen o tyto funkce (32 %), ženy si myslí, že se těžko prosazují v konkurenci mužů (53 %). Je tedy patrné, že otázka nízkého zastoupení žen ve veřejných funkcích je palčivější pro ženy, které toto vnímají do jisté míry jako nespravedlnost.

Celkově dotazníkové šetření prokázalo výsledky, které se shodují s analýzou statistických dat. Oblast vzdělávání v rámci zkoumaných oblastí jednoznačně nejlépe splňovala podmínky rovného zacházení a ani ženy se v této oblasti necítí být nijak znevýhodňovány. Jinak je tomu na trhu práce, kde se ženy i muži shodnou na nerovném postavení žen, které souvisí zejména s odměňováním a možnost nalézt zaměstnání. Oblast veřejných funkcí se ukázala být kritičtější pro ženy, které nejsou spokojené s jejich zastoupením a možnostmi působení, zatímco dle mužů je jejich zastoupení dostatečné.

6 Závěr

Dosažení rovných příležitostí pro ženy představuje pro Evropu důležitý cíl, což prokazuje i legislativní ukotvení v právu EU a potažmo i v ČR. Oblast je ošetřena v primárním právu EU, na které navazuje řada dalších legislativních opatření. K dosažení daného cíle byl zřízen Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů, vydána řada směrnic, přijaty programy k financování souvisejících projektů, publikovány závazky k dosažení genderové rovnosti a celá tato agenda je zastřešena Evropskou komisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví, kterou je aktuálně Češka Věra Jourová. Na rovném zacházení s ženami se svými rozhodnutími výrazně podílí i Soudní dvůr Evropské unie. Tato opatření se promítají i do legislativy členských zemí, tedy i do legislativy České republiky. Rovnost žen a mužů je jednou z priorit vlády ČR. Ta k dosažení tohoto cíle vytvořila akční plán, který je každoročně vyhodnocován a aktualizován o nová opatření. Stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů je Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, složená ze čtyř výborů. Stejně jako v ostatních členských státech EU, i v ČR působí tzv. gender focal points, kteří koordinují tuto agendu v příslušných institucích a na dosažení genderové rovnosti se podílí i řada dalších institucí (ČSÚ, MPSV, ÚP).

V předložené práci bylo prokázáno, že z vybraných oblastí je cíl dosažení rovných příležitostí pro ženy, nejlépe plněn v oblasti vzdělávání. To je přitom velmi důležité, jelikož vzdělávací instituce disponují obrovským potenciálem v tom smyslu, že na formální i neformální úrovni nastavují jisté společenské, politické a ekonomické hodnoty. Rovnost obou pohlaví k přístupu a podmínkám vzdělání zaručuje Ústava ČR, školský zákon, podzákoné normy a kurikulární dokumenty. MŠMT dále zpracovává soubor opatření k prosazování genderové rovnosti. Na základě analýzy statistických dat bylo prokázáno, že ženy sice prokazují nižší úspěšnost při přijímání na VŠ, jejich podíl na absolventech bakalářských a magisterských programů je však vyšší a pohybuje se kolem 60 %. I podíl žen na studentech vysokých škol je rostoucí a v ČR dokonce vyšší než v EU. Výsledky z dotazníkového průzkumu potvrdily tento závěr, jelikož jak muži, tak i ženy, potvrdili, že v přístupu ke vzdělání pohlaví nehraje roli. Jediným genderově negativním prvkem ve vzdělávání, který byl v práci nalezen, je vysoká míra feminizace českého školství, která s ohledem na absenci mužských vzorů není žádoucím jevem.

Oblast trhu práce je již pro ženy znatelně komplikovanější. Ačkoliv právě na tuto oblast směřuje řada opatření zejména k dosažení rovnosti v odměňování a zamezení diskriminace na pracovišti, tak v praxi se ženy doposud s těmito komplikacemi potýkají. To dokazují i výsledky dotazníkového šetření, které prokázalo, že na nerovném postavení žen se shodují obě pohlaví. Česká republika se navíc řadí k zemím s nejvyšší mírou nerovnosti v odměňování. V roce 2014 byla v tomto směru druhou nejhorší zemí EU při porovnávání gender pay gap, tedy genderových nerovností v odměňování. Při analýze mediánu mezd byl patrný rozdíl v hodnotě mediánu obou pohlaví, zároveň však bylo shledáno jisté vyrovnávání s ohledem na tempo růstu mediánu obou pohlaví a podílu mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů. V rámci vedení firem lze na základě analýzy konstatovat, že podíl žen v managementu je rostoucí a v některých oborech již velmi vysoký, ale ve vrcholovém vedení firem je zastoupení žen stále nízké, ačkoliv i zde je patrný mírný růst. Přesto, jak bylo prokázáno v dotazníkovém průzkumu, je názor ve společnosti (žen i mužů) na zavedení povinných kvót na zastoupení žen do vedení firem spíše zamítavý. Zároveň bylo testem závislosti zjištěno, že souvisí s tím, zda má dotazovaný osobní zkušenost s diskriminací žen (buď přímo svou vlastní nebo ze svého okolí).

Kriticky lze v oblasti trhu práce v ČR hodnotit zejména nastavení podmínek pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené a současný výkon zaměstnání a péče o děti. Nabídka zkrácených úvazků je v ČR nedostatečná, což bylo prokázáno na srovnání s EU, kde je znatelně vyšší. I proto řada žen prodlužuje rodičovskou dovolenou a ČR má vyšší podíl ekonomicky neaktivních žen z důvodu péče o děti, než je tomu v EU. Dalším prokázaným faktorem je nižší angažovanost mužů v péči o potomky. Na nevhodnosti nastavení podmínek k návratu na trh práce po rodičovské dovolené a k harmonizaci péče o děti s výkonem zaměstnání a nutnosti jejich zlepšení se shodli i respondenti dotazníkové průzkumu mezi zástupci obou pohlaví. Celkově lze konstatovat, že přes veškerá legislativní i nelegislativní opatření dochází v ČR k nerovnému zacházení s ženami na trhu práce, a to zejména v oblasti odměňování. Je však třeba poukázat na pozitivní vývoj v této oblasti, nicméně k dosažení rovných příležitostí pro obě pohlaví na pracovním trhu ČR zaostává za průměrem EU.

Veřejný život a rozhodování se ženám snaží zpřístupnit skrze vzniklé institucionální, individuální i společenské bariéry, strategie genderové rovnosti v podobě rétorických strategií (např. podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení), aktivní opatření (např. spolufinancování nákladů na kampaň) či pozitivní akce (např. genderové kvóty, které jsou v ČR zatím stanoveny pouze v některých politických stranách na bázi neformálních kvót). Na základě analýzy výsledků voleb lze sledovat, že tohoto cíle se daří dosáhnout spíše na úrovni regionální a komunální politiky, kde je výrazně rostoucí zájem žen i jejich zastoupení v zastupitelských orgánech. Zastoupení žen v oblasti celostátní politiky i v rámci zástupců ČR v politice EU je doposud stále nízké, ačkoliv i zde lze sledovat mírnější nárůst počtu kandidátek i jejich úspěšnosti. Z výsledků dotazníkového průzkumu však vyplývá, že tuto nerovnost si uvědomují spíše ženy, které ji také hodnotily negativně ve smyslu komplikovaného prosazování v konkurenci mužů. Naopak muži tento stav nehodnotí příliš negativně a zastoupení žen ve veřejných funkcích považují spíše za dostatečné s ohledem na nezájem žen o tyto funkce.

7 Seznam použitých zdrojů

- APPELTOVÁ, Michaela, KUBÁLKOVÁ, Petra a Tereza WENNERHOLM ČÁSLAVSKÁ (eds.). *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality, 2010, 156 s. Policy paper ProEquality. ISBN 978-80-87110-19-5.
- ČERVINKOVÁ, A. Gender mainstreaming / mainstreaming gender“. Kontext: časopis pro gender a vědu. 1-2/2003.
- DOČEKALOVÁ, Pavla, Kamil ŠVEC a Jaroslav DANEŠ. *Úvod do politologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 263 s. ISBN 978-80-247-2940-4.
- DUDOVÁ, Radka, Alena KŘÍŽKOVÁ a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
- EVROPSKÁ KOMISE.
- EHEMANN, Stefanie. *Gender Mainstreaming in the European Union*. 1. Norderstedt Germany: GRIN Verlag, 2007. ISBN 978-3-638-90536-7.
- HINDLS, Richard, Jan SEGER a Stanislava HRONOVÁ. *Statistika pro ekonomy*. 1. vyd. Brno: Professional Publishing, 2002, 415 s. ISBN 80-86419-26-6.
- JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 285 s. Psyche (Grada). ISBN 978-80-247-2284-9
- JENKINS, Sarah. *Gender, place, and the labour market*. 1. vyd. Burlington, VT: Ashgate, 2004, 186 s. ISBN 07-546-4153-8
- KEDRON, Katerina. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: (na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2014, 164 s. Studia philologica Pragensia. ISBN 978-80-246-2221-7
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KOMÁRKOVÁ, Olga. *Genderové stereotypy v reklamních textech*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, 2006, 214 s. ISBN 80-7308-148-2.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Open Society Fund, 1999, 171 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-726-1117-8

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

LABISCHOVÁ, Denisa a Blažena GRACOVÁ. *Gender ve vzdělávací oblasti Člověk a společnost*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2011, 107 s. ISBN 978-80-7464-063-6

Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, ISBN 978-92-79-09261-9

OAKLEYOVÁ, Ann, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 2000, 171 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-717-8403-6

PAVLÍK, Petr. *Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu*. Praha: Nadace Open Society Fund, 2007, 31 s. ISBN 978-80-87110-02-7.

PILCHER, Jane a Imelda WHELEHAN. *Fifty key concepts in gender studies*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications, 2004, xv, 193 p. SAGE key concepts. ISBN 0-7619-7036-3.

RAKUŠANOVÁ, Petra. 2006. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Forum 50 %. 47 s. ISBN 80-239-7438-6.

RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-062-1.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007, 76 s. ISBN 978-80-87110-00-3.

SVATOŠOVÁ, Libuše, Bohumil KÁBA a Marie PRÁŠILOVÁ. *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat: učební texty*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra statistiky, 2004, 194 s. ISBN 80-213-1189-4

Elektronické zdroje

ČLOVĚK V TÍSNI, Gender a rozvojový svět. [online] (PDF). [cit. 2016-01-15]. Dostupný z WWW: http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_228.pdf

DELOITTE: Ve vedení největších firem v regionu je už téměř pětina žen, Česká republika zaostává. Tisková zpráva [online]. 2014 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_03_TZ_Deloitte_Podil_zen_ve_vedeni_firem_CZ.pdf

EVROPSKÁ KOMISE: *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* [online]. Brusel: Evropská unie, 2015 [cit. 2016-02-21]. ISBN 978-92-79-53430-0. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRÁVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014 [cit. 2016-02-21]. ISBN 978-92-79-36064-0. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

HAŠKOVÁ, Hana. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2011, 12(Číslo 2/2011) [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/1eb7809f1f9a2ab9463e107cb7bd10fdea72a296_promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani.pdf

HORKÝ, Ondřej a Míla LUKÁŠOVÁ. *Strategie začlenění genderu do české rozvojové spolupráce: Ne móda, ale nutná podmínka efektivity* [online] Ústav mezinárodních vztahů, Centrum ProEquality při Otevřené společnosti, o.p.s., 2009 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: http://www.ceskoprotichudobe.cz/prilohy/clanky/371_policy-paper-gender.pdf

KEŠE, Tibor. *Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem* [online]. Praha: Asociace pro mezinárodní otázky, 2012 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/01/PSS-povinn%C3%A9-kv%C3%B3ty-pro-obsazov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-do-veden%C3%AD-firem.pdf>

O'SULLIVAN, Míla. *Gender mainstreaming v rozvojové spolupráci*, ProEquality/Otevřená společnost, o.p.s., 2010, Dostupné z: http://www.karat.org/wpcontent/uploads/2012/01/Toolkit__Gender_FINAL.pdf

RAKUŠANOVÁ, Petra. *Ženy v politice a postoje veřejnosti* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003, 1 (1-2): 25 – 28(Naše společnost .) [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3909/f11/100011s_Zeny%20v%20politice.pdf

SCHULZE, Erika. *Rovnost žen a mužů: Fakta a čísla o Evropské unii* [online]. Evropský parlament, 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_5.10.8.pdf

ŠINDELÁŘ, Michal. *Sendvičová konstelace a well-being člověka: vhled do českého terénu* [online]. Katedra sociologie FSS MU, 3/2014. S. 31–49, 2014, 49 [cit. 2016-02-20]. ISSN 1214-813X. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Michal_Sindelar/publication/272094573_Sendviov_konstelace_a_well-being_lovka_vhled_do_eskho_ternu/links/54db258b0cf2ba88a68f3bba.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR, Odbor lidských práv a ochrany menšin. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. 2014 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020* [online]. 2015, s. 77 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce: Hlava sedmá: Pracovní podmínky žen a mladistvých. Oddíl druhý: Pracovní podmínky těhotných žen a mat, §158Rodičovská dovolená. Dostupné také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>

Internetové stránky

ADRA: *O nás* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.adra.cz/o-nas>

BISNODE: Počet žen ve vedení českých firem roste. Databáze Manažeri velkých firem ČR. [online] 2014 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.bisnode.cz/tiskove-zpravy/pocet-zen-ve-vedeni-ceskych-firem-roste/>

ČSÚ: *Obyvatelstvo* [online]. 2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide

ČSÚ: *Zaostřeno na ženy a muže - 2015* [online]. 2015 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>

ČSÚ: *Zaostřeno na ženy a muže - 2014* [online]. 2014 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-qelgahgc43>

ČLOVĚK V TÍSNI: *O nás* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/cs/o-nas>

EIGE: The European Institute for Gender Equality. *About EIGE* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/about-eige>

Equal pay day: *17.3.2015 = Den rovnosti platů v ČR* [online]. 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://www.equalpayday.cz/17-3-2015-den-rovnosti-platu-v-cr/>

EU *Who is who: Oficiální adresář Evropské unie* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://europa.eu/whoiswho/public/index.cfm?fuseaction=idea.hierarchy&nodeID=264075&lang=cs>

EUROSTAT: *Glossary: Gender pay gap (GPG)* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29

EUROSTAT: *Gender pay gap* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/gender-pay-gap>

EVROPSKÁ KOMISE: *Rovnost žen a mužů* [online]. 2016 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm

EVROPSKÁ KOMISE: Věra Jourová. *Komisařka (2014-2019)* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/jourova_cs#responsibilities

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY: ihned.cz [online] V čele Chorvatska stojí poprvé žena. Úřadu se ujala prezidentka Kitarovičová. 2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://zahranicni.ihned.cz/evropa-slovensko/c1-63541570-v-cele-chorvatska-stoji-poprve-zena-uradu-se-ujala-prezidentka-kitarovicova>

HUMANITAS AFRIKA: *O nás* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.humanitasafrika.cz/cs/o-nas>

KOPECKÝ, Josef. *iDnes.cz* [online]. 2015 [cit. 2016-02-24]. Jourová hledala u vlády podporu pro povinné zastoupení žen ve firmách Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/jourova-hledala-u-vlady-podporu-pro-povinne-zastoupeni-zen-ve-firmach-1zd-/domaci.aspx?c=A151102_104823_domaci_kop

KPMG Česká republika: *Tiskové zprávy* [online]. Povinný počet žen ve vedení? Češi říkají ne! 12.7.2012 [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: <http://www.kpmg.com/cz/cs/issuesandinsights/articlespublications/press-releases/stranky/povinny-pocet-zen-ve-vedeni-cesi-rikaji-ne.aspx>

MOŽÍŠOVÁ, Alžběta. Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus. *Pracezeny* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>

MPSV: Resortní ekonomické údaje. *Statistické publikace a vybrané statistické údaje z oblasti práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3878>

MPSV: Co je to gender mainstreaming? [online]. 2005 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/940>

MPSV: Rovné příležitosti pro ženy a muže - nedílná součást české politiky na cestě do Evropské unie. [online]. 2005 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/941>

MŠMT: *Monitorovací ukazatele* [online]. 2014 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/monitorovaci-ukazatele>

NĚMEČKOVÁ, Michaela. Praha už není nejstarším krajem. *STASTITIKA&MY: Měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. 2015(05) [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/05/praha-uz-neni-nejstarsim-krajem/>

NOVÁKOVÁ, Lucie. Soutěž Úřad roku Půl na půl - respekt k rovným příležitostem v roce 2015. *MV ČR* [online]. 2015 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/naministerstvu-vnitra-se-hovorilo-o-genderu-a-vyhlasovaly-se-vysledky-souteze-urad-roku-pul-na-pul.aspx>

OSN [online]. MDGs 2015: Fakta. 2015 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/mdgs-2015-fakta/>

OSN [online]. Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) 2015 – 2030. 2015 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs-2015-2030/>

OSN [online]. Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs). 2000 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/rozvojove-cile-tisicileti-mdgs/>

STUDZINSKÁ, Veronika. MV ČR: Informace o nově schválených komunitárních programech zaměřených na posílení spravedlnosti a práv pro období let 2014 - 2020. *Programy EU* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-nove-schvalenych-komunitarnich-programech-zamerenych-na-posileni-spravedlnosti-a-prav-pro-obdobi-let-2014-2020.aspx>

8 Přílohy

Příloha 1

Seznam vybraných klíčových směrnic EU k zajištění rovného postavení žen a mužů

(Schulze, 2015, s. 1 - 2 [online])

- směrnice 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení;
- směrnice 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň;
- směrnice 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování;
- směrnice 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání;
- směrnice 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné;
- směrnice 2011/36/EU ze dne 5. dubna 2011 o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí;
- směrnice 2011/99/EU ze dne 13. prosince 2011, kterou se zavádí evropský ochranný příkaz na ochranu osoby „před trestným činem jiné osoby, jenž může ohrozit její život, tělesnou nebo duševní integritu, důstojnost, osobní svobodu nebo sexuální integritu“.

Příloha 2

Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) 2015 – 2030 (OSN, 2015 [online])

Cíl č. 5: Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek

- 5.1 Celosvětově skoncovat se všemi formami diskriminace žen a dívek
- 5.2 Eliminovat všechny formy násilí vůči ženám a dívkám ve veřejné i soukromé sféře, včetně obchodu s lidmi a sexuálního či jiného vykořisťování.
- 5.3 Odstranit všechny škodlivé praktiky jako jsou dětské, předčasné a nucené sňatky či ženská obřízka.
- 5.4 Uznávat a oceňovat neplacenou péči a domácí práce pomocí zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny podle zvyklostí dané země.
- 5.5 Zajistit ženám rovné příležitosti a plnou a efektivní účast na rozhodování na všech úrovních v politickém, ekonomickém i veřejném životě.
- 5.6 Zajistit všeobecnou dostupnost služeb sexuálního a reprodukčního zdraví a reprodukčního práva, jak bylo dohodnuto v souladu s Akčním programem Mezinárodní konference o populaci a rozvoji a Pekingskou akční platformou a závěrečnými dokumenty návazných konferencí.
- 5.a Provést reformy, které ženám zajistí rovná práva k ekonomickým zdrojům, možnost vlastnictví a hospodaření s pozemky i dalších forem vlastnictví, přístup k finančním službám, dědictví a přírodním zdrojům v souladu s národní legislativou.
- 5.b Rozšířit možnosti využívání moderních technologií, zejména informačních a komunikačních, pro posilování postavení žen.
- 5.c Přijmout a posílit vhodné politiky a vymahatelné právní předpisy pro prosazování rovnosti žen a mužů a posilování postavení žen a dívek ve všech sférách.

Příloha 3

Vybrané projekty humanitárních organizací na zlepšení postavení žen v rozvojových zemích

(Člověk v tísni, Gender a rozvojový svět [online])

Člověk v tísni

Člověk v tísni je nevládní nezisková organizace, která byla založena v roce 1992. Jedná se o jednu z největších neziskových organizací ve střední Evropě, která je také členem Alliance 2015, což je strategické sdružení sedmi evropských nevládních organizací, které jsou aktivní v oblasti humanitární pomoci a rozvojových projektů. Činnost společnosti se soustředí na čtyři základní témata - humanitární pomoc a rozvojová spolupráce, podpora lidských práv, programy sociální integrace a vzdělání a osvěta (Člověk v tísni: O nás [online]).

Projekt v Kambodže

Zlepšení úrovně porodnické a poporodnické péče matkám a dětem v chudých vesnických regionech (dodání materiálu, vybavení, informování matek a školení místních porodních asistentek).

Projekt v Namibii

Projekt zaměřený na chráněné dílny, sociální programy a osvětu (možnost výdělků pro ženy, psychosociální služby, péče o HIV pozitivní ženy a prevence přenosu viru na dítě, péče o sirotky).

ADRA

Adventist Development and Relief Agency (zkráceně ADRA) je mezinárodní humanitární organizace, která poskytuje pomoc lidem v nouzi. ADRA Česká republika je součástí mezinárodní sítě organizací ADRA, které působí ve více než 130 zemích světa. V České republice působí od roku 1992 (ADRA: O nás [online]).

Projekt v Keni

V západní oblasti Keni (Itibo) se ADRA podílela na projektu obnovy zdravotnického střediska a výstavby porodnice. V rámci projektu probíhá i zaučování personálů a dodávání zdravotnických pomůcek a materiálu.

Humanitas Afrika o.p.s.

Africko-české občanské sdružení vzniklo v Praze v roce 2000 a klade si za cíl šířit vzájemnou toleranci a porozumění mezi Čechy a Afričany a zároveň zlepšit informovanost o Africe, Afričanech a jejich kultuře v české společnosti. V roce 2014 se občanské sdružení transformovalo na obecně prospěšnou společnost (Humanitas Afrika: O nás [online]).

Projekt v Burkina Faso

Projekt s názvem "Dobrý start" si kladl za cíl zpřístupnit profesní vzdělání sociálně znevýhodněným ženám, aby mohly získat lépe placené zaměstnání. V rámci vzdělávacího kurzu tak probíhala výuka počítačových kurzů, marketingu, managementu či komunikace.

Příloha 4

Mezinárodní srovnání - důvody ekonomické neaktivity (VŠPS), 2013

Mezinárodní srovnání - důvody ekonomické neaktivity (VŠPS), 2013								
Důvod	Dočasně propuštěn z práce		Zdravotní důvody		Jiné rodinné či osobní povinnosti		Péče o děti či zdravotně postižené dospělé	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Oblast								
EU 28	0,2	0,4	9,6	13,1	7,7	1,3	10,5	0,8
Česká republika	0,6	0,7	2,0	3,1	0,6	.	17,2	0,3
Důvod	Studují či se jinak připravují na výkon povolání		Důchodci		Nevěří, že by našli práci		Jiné důvody	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Oblast								
EU 28	20,0	27,9	35,4	46,5	4,3	4,0	12,3	6,1
Česká republika	21,8	34,2	56,3	60,2	0,4	0,5	1,1	1,0

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Příloha 5

Poslanci Evropského parlamentu dle pohlaví (k 24.9.2014)

Poslanci Evropského parlamentu dle pohlaví (k 24.9.2014)				
Země	Ženy	Podíl žen (%)	Muži	Celkem
Evropský parlament	276	36,8	475	751
v tom:				
1. Malta	4	66,7	2	6
2. Švédsko	11	55,0	9	20
3. Irsko	6	54,5	5	11
4. Finsko	7	53,8	6	13
5. Estonsko	3	50,0	3	6
6. Chorvatsko	5	45,5	6	11
7. Rakousko	8	44,4	10	18
8. Nizozemsko	11	42,3	15	26
9. Francie	31	41,9	43	74
10. Velká Británie	30	41,1	43	73
11. Španělsko	22	40,7	32	54
12. Itálie	29	39,7	44	73
13. Dánsko	5	38,5	8	13
14. Portugalsko	8	38,1	13	21
15. Lotyšsko	3	37,5	5	8
16. Slovinsko	3	37,5	5	8
17. Německo	35	36,5	61	96
18. Lucembursko	2	33,3	4	6
19. Rumunsko	10	31,3	22	32
20. Slovensko	4	30,8	9	13
21. Bulharsko	5	29,4	12	17
22. Belgie	6	28,6	15	21
23. Česká republika	5	23,8	16	21
24. Řecko	5	23,8	16	21
25. Polsko	12	23,5	39	51
26. Maďarsko	4	19,0	17	21
27. Kypr	1	16,7	5	6
28. Litva	1	9,1	10	11

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Příloha 6

Mezinárodní srovnání (EU 28) - Ženy a muži v národních vládách (data k 23.9.2014)

Mezinárodní srovnání (EU 28) - Ženy a muži v národních vládách (data k 23.9.2014)						
Země	Ženy		Muži	Členů vlády celkem	Premiér	Prezident
	Počet	%				
EU 28	129	27,2	346	475	4Ž 24M	2Ž 19M
v tom:						
1. Švédsko	13	54,2	11	24	M	x
2. Francie	15	48,4	16	31	M	M
3. Finsko	8	47,1	9	17	M	M
4. Itálie	8	47,1	9	17	M	M
5. Dánsko	8	40,0	12	20	Ž	x
6. Bulharsko	7	38,9	11	18	M	M
7. Belgie	5	38,5	8	13	M	x
8. Nizozemsko	5	38,5	8	13	M	x
9. Německo	6	37,5	10	16	Ž	M
10. Estonsko	5	35,7	9	14	M	M
11. Lotyšsko	5	35,7	9	14	Ž	M
12. Španělsko	5	35,7	9	14	M	x
13. Rakousko	4	28,6	10	14	M	M
14. Lucembursko	4	26,7	11	15	M	x
15. Portugalsko	3	20,0	12	15	M	M
16. Rumunsko	5	19,2	21	26	M	M
17. Chorvatsko	4	19,0	17	21	M	M
18. Česká republika	3	17,6	14	17	M	M
19. Polsko	3	15,8	16	19	M	M
20. Slovinsko	2	15,4	11	13	Ž	M
21. Velká Británie	3	13,6	19	22	M	x
22. Irsko	2	13,3	13	15	M	M
23. Maďarsko	1	10,0	9	10	M	M
24. Kypr	1	8,3	11	12	M	M
25. Litva	1	6,7	14	15	M	Ž
26. Malta	1	6,7	14	15	M	Ž
27. Slovensko	1	6,7	14	15	M	M
28. Řecko	1	5,0	19	20	M	M

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ

Příloha 7

Otázky kladené respondentům v dotazníkovém šetření

- 1 Uved'te své pohlaví.**
 - a. Muž
 - b. Žena

- 2 Vyberte svou věkovou kategorii.**
 - a. do 18
 - b. 19-30
 - c. 31-45
 - d. 46-60
 - e. 61 a více

- 3 Zaškrtněte své nejvyšší dosažené vzdělání.**
 - a. Základní škola
 - b. Střední škola bez maturity
 - c. Střední škola s maturitou
 - d. Vyšší odborná škola
 - e. Vysoká škola

- 4 Uved'te, kde žijete:**
 - a. Vesnice
 - b. Město (více jak 3 tis. obyvatel)
 - c. Velkoměsto (více jak 100 tis. obyvatel)
 - d. Metropole (více jak 1 milion obyvatel)

- 5 Máte osobní zkušenost s diskriminací žen (týkající se Vás, Vaší rodiny, známých atd.)?**
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

- 6 Ve kterých oblastech mají podle Vás ženy v ČR ztížené podmínky oproti mužům? (více možných odpovědí)**
 - a. Přístup ke vzdělání
 - b. Trh práce
 - c. Politika, zastoupení ve veřejných funkcích
 - d. Osobní život
 - e. Ženy nemají ztížené podmínky v těchto oblastech
 - f. Jiné (uved'te)

- 7 Myslíte si, že postavení žen v ČR odpovídá průměru EU?**
- Postavení žen v ČR je lepší než průměr EU
 - Postavení žen v ČR je horší než průměr EU
 - Postavení žen v ČR odpovídá průměru EU
 - Nevím
- 8 Jak se podle Vás vyvinulo postavení žen v ČR od vstupu do EU do současnosti?**
- Postavení žen v ČR se od roku 2004 zlepšilo
 - Postavení žen v ČR se od roku 2004 zhoršilo
 - Postavení žen v ČR zůstává stejné
 - Nevím
- 9 Co si myslíte o přístupu žen ke vzdělání v ČR?**
- Ženy mají snazší přístup ke vzdělání než muži
 - Ženy mají horší přístup ke vzdělání než muži
 - Pohlaví nehraje roli v přístupu ke vzdělání
- 10 Jaké postavení mají podle Vás ženy na trhu práce v ČR?**
- Ženy jsou na tom na pracovním trhu lépe než muži
 - Ženy jsou na tom na pracovním trhu hůře než muži
 - Ženy a muži jsou si na pracovním trhu rovni
- 11 V souvislosti s jakými aspekty hraje podle Vás v zaměstnání roli pohlaví? (více možných odpovědí)**
- Přijetí do zaměstnání
 - Výše platu
 - Možnost povýšení
 - Respekt u kolegů
 - Pohlaví nemá v této souvislosti význam
 - Jiné (uved'te):
- 12 Souhlasili byste se zavedením povinných kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci firem?**
- Ano
 - Ano, ale pouze u státem vlastněných firem
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne
- 13 Myslíte si, že jsou v ČR vhodně nastaveny podmínky pro návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené a pro harmonizaci profesního a rodinného života?**

- a. Ne, v tomto směru je třeba ještě mnohé vylepšit (zkrácené úvazky, firemní školky aj.)
- b. Zatím ne, ale mnohé se v tomto ohledu v posledních letech zlepšilo
- c. Spíše ano, podpora ze strany státu a firem je již v tomto směru dostačující
- d. Rozhodně ano, podmínky jsou v tomto směru nastaveny velmi příznivě
- e. Jiné (uveďte):

14 Je dle Vašeho názoru zastoupení žen ve veřejných funkcích v ČR dostatečné? Veřejnou funkcí rozumíme takovou funkci, která je vykonávána ve veřejném zájmu v omezeném funkčním nebo časovém období na základě přímé nebo nepřímé volby, případně jmenováním.

- a. Rozhodně ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Rozhodně ne

15 Pokud si myslíte, že zastoupení žen ve veřejných funkcích není dostatečné, uveďte hlavní důvod, proč tomu tak je? (nepovinná otázka, více možných odpovědí)

- a. Ženy nemají o veřejné funkce zájem s ohledem na rodinný život
- b. Ženy se těžko prosazují v konkurenci mužů
- c. Ženy nemají ambice na výkon veřejných funkcí
- d. Ženy jsou příliš korektní a nechtějí nést odpovědnosti za nutná rozhodnutí související s výkonem veřejné funkce
- e. Jiné (uveďte):