

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA



**EKONOMICKÁ A SOCIÁLNÍ
POZICE ŽEN:
GENDEROVÁ ANALÝZA
V ČR A V EU**

ING. ALENA NEJEDLÁ

EVROPSKÁ AGRÁRNÍ DIPLOMACIE

ING. BOHUSLAVA BOUČKOVÁ, CSC.

KATEDRA EKONOMIKY

© 2012 ČZU

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nejedlá Alena

Evropská agrární diplomacie

Název práce

Ekonomická a sociální pozice žen: Genderová analýza v ČR a v EU

Anglický název

Economic and social position of women: Gender analysis in the CR and EU

Cíle práce

Diplomová práce má dva hlavní cíle. Prvním z nich je analyzovat ekonomickou a sociální situaci žen v České republice v porovnání s ostatními členskými státy EU. Druhým cílem je zmapování postavení žen v politice jako jedno z možných řešení ekonomické disparity žen vůči mužům a navržení doporučení, která by vedla ke zlepšení této situace.

Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Data pro teoretickou část jsou získána převážně studiem dokumentů a literatury vztahujících se k problematice. Jako nástroj pro získání dat v praktické části práce byl zvolen dotazník, jehož výstupy jsou vyhodnoceny statistickou analýzou.

Harmonogram zpracování

LS 2010/11 - zpracování literární rešerše

ZS 2011/12 - příprava praktické části, výzkum

LS 2011/12 - analýza získaných dat a zhodnocení výsledků

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

genderová analýza, nerovnost příjmů, skloubení rodiny a práce, ženy v rozhodovacích funkcích, ČR, EU

Doporučené zdroje informací

Zpráva o rovnosti žen a mužů v Evropské Unii 2010 (2010/2138(INI)), (2011) , Dokument ze zasedání, Zpravodajka Nedelcheva M., Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Ženy a muži v letech 2010 a 2011, Český statistický úřad, Genderové statistiky

Řezanková, H. (2011), Analýza dat z dotazníkových šetření, třetí aktualizované vydání, Professional Publishing, Praha

The support of the implementation of the European Commission's Strategy for equality between women and men, (2011), Institute for the equality of women and men, Brussels

Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy, (2011), European Institute for Gender Equality, Luxembourg

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), (2008)

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, The gender balance in business leadership, (2011), European Commission, Brussels

Vedoucí práce

Boučková Bohuslava, Ing., CSc.

Termín odevzdání

březen 2012


prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Praze dne 1.3.2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem „Ekonomická a sociální pozice žen: genderová analýza v ČR a v EU“ vypracovala samostatně s použitím zdrojů uvedených v seznamu v závěru diplomové práce.

V Praze dne

Alena Nejedlá

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí diplomové práce, paní Ing. Bohuslavě Boučkové, CSc. za její pomoc a čas, které mi v průběhu psaní věnovala a velmi mi pomohly k úspěšnému zakončení této diplomové práce.

Chtěla bych zde také poděkovat své rodině za jejich podporu a trpělivost v průběhu celého studia.

Moc Vám všem děkuji.

**EKONOMICKÁ A SOCIÁLNÍ POZICE ŽEN:
GENDEROVÁ ANALÝZA V ČR A V EU**

**ECONOMIC AND SOCIAL POSITION OF
WOMEN: GENDER ANALYSIS
IN THE CR AND EU**

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá analýzou ekonomické a sociální pozice žen ve společnosti. Porovnává a hodnotí teoretické problémy s výzkumem v praxi v České republice a v Evropské unii.

Teoretická část této práce je rozdělena do dvou hlavních kapitol. První kapitola obsahuje přehled legislativy ČR, EU i nadnárodní, která se zakotvení genderové rovnosti věnuje. V druhé části literární rešerše byly na základě studia materiálů a statistik vztahujících se k genderové problematice identifikovány tři hlavní problematické oblasti: nerovnost příjmů, obtížné skloubení práce a rodiny a malé zastoupení žen v rozhodovacích funkcích.

Praktická část diplomové práce obsahuje analýzu výsledků vlastního výzkumu. Na základě definovaných teoretických problémů byl proveden výzkum formou dotazníkového šetření v Evropské ženské lobby a u českých ženských organizací. Hlavním problémem výzkumu byla velmi nízká návratnost vyplněných dotazníků. I přesto přinesly analyzované dotazníky zajímavé výsledky pro Českou republiku i Evropskou unii.

Výsledky analýz byly zhodnoceny a byla stanovena doporučení vedoucí ke zlepšení celkové situace žen. Všechna zjištění a doporučení jsou shrnuta v závěru celé práce.

Klíčová slova

genderová analýza, nerovnost příjmů, skloubení rodiny a práce, ženy v rozhodovacích funkcích, Česká republika, Evropská unie

Summary

Diploma thesis is focused on the analysis of economic and social position of women in society. It compares and evaluates theoretical problems by research in the Czech Republic and in the European Union.

The theoretical part of the thesis is divided into two main chapters. The first chapter contains the review of the CR, EU and multinational legislation which is addressed to the gender issue. In the second part of the literature overview, there were on the basis of gender materials and statistics study identified three main problematic areas: income disparity, difficult combining of the work and family, and too the lack of women in the decision-making positions.

The practical part of the diploma thesis contains the analysis of the own research results. There was conducted a questionnaire survey in the European Women's Lobby and by the women' organizations in the Czech Republic based on the defined theoretical problems. The low return rate of the filled questionnaires was the main difficulty of this survey. In spite of this problem, the research brought very interesting results for the Czech Republic and the European Union.

The results of the analysis were evaluated and there were defined recommendations leading to the improvement of the overall women's situation. All the findings and recommendations are summarized in the conclusion of the thesis.

Key Words

gender analysis, income disparity, combining work and family, women in decision-making positions, Czech Republic, European Union

Obsah

1. Úvod.....	11
2. Cíle a Metodologie.....	13
3. Přehled řešené problematiky.....	15
3.1. Legislativa.....	15
3.1.1. Evropské a mezinárodní právo	15
3.1.2. Česká právní úprava	19
3.2. Ekonomická a sociální situace žen	
v České republice a v celé Evropské unii	22
3.2.1. Ženy, práce a rodina	27
3.2.2. Krize: negativní dopad na postavení žen i výzva	30
3.2.3. Aktuální situace a podnikané kroky.....	32
4. Analytická část	43
4.1. Výzkum v Evropské unii	43
4.1.1. Evropská ženská lobby (European Women’s Lobby)	43
4.1.2. Vyhodnocení dotazníku	46
4.2. Výzkum v České republice.....	55
4.2.1. České ženské organizace	55
4.2.2. Vyhodnocení dotazníku	58
5. Zhodnocení výsledků a doporučení.....	64
5.1. Porovnání výsledků a hypotéz	64
5.2. Doporučení.....	67
5.3. Závěry k provedenému výzkumu	69
6. Závěr.....	70
7. Seznam použitých zdrojů	72

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1: Univerzitní vzdělání - % žen z celkového počtu studentů	24
Tabulka 2: Zaměstnanost (%).	26
Tabulka 3: Podíl příjmu žen na celkovém příjmu párů.....	28
Tabulka 4: Kandidující a zvolení do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR	37

Grafy

Graf 1: Průměrná hrubá měsíční mzda.....	22
Graf 2: Rozdíly platů žen a mužů v % (2008).....	25
Graf 3: Zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích v Evropě 2011.....	33
Graf 4: Zastoupení mužů a žen ve správních radách největších kótovaných společností v Evropě 2011.....	34
Graf 5: Ženy a muži ve vrcholných funkcích na Úřadu vlády ČR a na ministerstvech k 31.12.2010.....	36
Graf 6: Gender Pay Gap mezi ženami a muži v EU 2010.....	38
Graf 7: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2010.....	39
Graf 8: Mediánové mzdy podle věkových skupin za rok 2010.....	40
Graf 9: Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku v roce 2010.....	41
Graf 10: Reakce společnosti na příjmovou nerovnost v EU.....	49
Graf 11: Možnost postupného návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené ..	50
Graf 12: Dostatečné zastoupení genderové rovnosti v právním systému členských zemí a v EU.....	52
Graf 13: Zastoupení žen ve vládě.....	52
Graf 14: Názor na genderové kvóty v EU.....	53

Graf 15: Vyloučené ženské organizace.....	55
Graf 16: Reakce oslovených organizací.....	56
Graf 17: Odpovědi oslovených organizací.....	56
Graf 18: Velikost rozdílu příjmů v ČR.....	58
Graf 19: Reakce společnosti na příjmovou nerovnost v ČR.....	59
Graf 20: Možnost postupného návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené ..	60
Graf 21: Dostatečné zastoupení genderové rovnosti v právním systému členských zemí a v EU.....	61
Graf 22: Názor na genderové kvóty v ČR.....	62

1. Úvod

V dnešní době se mohou snahy o rovnoprávnost žen s muži jevit jako přežitě. Již dlouhá léta mají ženy v České republice volební právo i možnost všech stupňů vzdělání, obsazují manažerské posty, vlastní firmy, svobodně rozhodují o svém těle i životě stejně jako muži. Všechno se zdá být v naprostém pořádku.

Být feministkou je v lepším případě považováno za obsolentní. Feminismus jako takový má ve všeobecném mínění velmi pokřivený význam. Ženy, které se dnes hlásí k feminismu, si většina společnosti představuje jako revolucionářské mužatky, které chápou jako urážku, pokud jim muž otevře dveře či pomůže do kabátu. Někteří zastávají dokonce i názor, že feministky nesnáší muže. Pouhé sdělení, že se dotyčná žena cítí být feministkou, vzbuzuje překvapení, nedůvěru a je považováno za něco negativního. Vždyť dnes už přece není za co bojovat.

Jak překvapivé je pak zjištění, že Česká republika je podle oficiálních statistik zemí s jedním z největších rozdílů mezi příjmy mužů a žen v Evropské unii. Když nahlédneme pod pokličku ekonomických studií, zjistíme, že ženy dosahují v průměru pouze stěží 80% výše platu mužů na totožných pozicích, a Česká republika tak spolehlivě obsazuje druhé až třetí místo v žebříčku největších rozdílů příjmů.

Ženy v dnešní době zauímají nadpoloviční většinu na vysokých školách a často mají i vyšší vzdělání než muži. Přesto dosahují na vyšší posty velmi těžko a na srovnatelných pozicích mají nižší platy, než jejich mužští kolegové. Překvapivě mnoho lidí stále zastává přežitě sexistické stereotypy, kde je jasné rozdělení mužských a ženských prací jak ve společnosti, tak ve společné domácnosti. Po dlouhá desetiletí se setkáváme s představou, že je přece zcela v pořádku, když žena přinese domů malý plat, ale věnuje se především péči o rodinu a domácnost.

Jaká jsou oficiální uváděná data a jak se na danou situaci dívají ženské organizace zabývající se genderovou rovností? Jsou si ženy a muži skutečně rovni? Je ekonomické a

sociální postavení žen a mužů stejné? Pokud tomu tak není, jak tuto situaci řešit? Jedním z možných řešení je větší zastoupení žen v politice. Jaké je zastoupení žen v politice v České republice v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie? Proč se ženy do politiky příliš nehrnou a jak tuto situaci zlepšit?

Tato diplomová práce se snaží o zodpovězení výše položených otázek a najít cestu ke skutečné genderové rovnosti. Rovnosti, kde ženy a muži mají stejné šance k získání zajímavé práce, stejné odměny za kvalitně vykonanou práci a možnost žít spokojeně při skloubení pracovního a rodinného života.

2.Cíle a metodologie

Diplomová práce má dva hlavní cíle. Prvním z nich je analyzovat ekonomickou a sociální situaci žen v České republice v porovnání s ostatními členskými státy EU. Druhým cílem je zmapování názorů ženských organizací v České republice a v Evropské unii na postavení žen a navržení doporučení, která by vedla ke zlepšení sociální a zejména ekonomické disparity žen vůči mužům.

První část práce si klade za cíl podrobný rozbor postavení žen dle dostupných dat. Rozbor legislativní základny Evropské unie i České republiky v oblasti rovnosti žen a mužů spolu se srovnáním příjmů žen a mužů a posouzením sociálního dilema práce versus rodina utváří komplexní přehled o pozici žen ve společnosti. Zmapování důsledků současné finanční, hospodářské a sociální krize poskytuje pohled na aktuální postavení žen, jeho úskalí i nové možnosti.

Pro teoretickou část diplomové práce byly hlavním zdrojem informací sběr a studium materiálů, týkajících se genderové problematiky. Na základě statistik, publikací, výročních zpráv, odborných článků, reportů a jiných materiálů je vytvořen ucelený přehled problematiky ekonomického a sociálního postavení žen.

Druhá, analytická část práce se zaměřuje na výzkum aktuální situace žen, jak jej vidí feministické organizace v České republice a v Evropské unii. Pro zmapování situace v rámci EU a v České republice byl jako hlavní nástroj výzkumu zvolen dotazník.

Pro účely národního i mezinárodní výzkumu byl dotazník připraven v identické české a anglické verzi. Jednotlivé verze se liší pouze v detailech týkajících se dotyčné země. Otázky v dotazníku jsou rozděleny do tří hlavních tematických částí: rovnost příjmů, skloubení pracovního a rodinného života, a ženy v rozhodovacích funkcích. Totožnost dotazníků pro ČR a EU a přehledné tematické členění umožňuje snadné porovnání výsledků národního a mezinárodního průzkumu. Pro dotazník byly použity všechny typy otázek. Uzavřené a polozavřené otázky převládají, ale objevují se zde i otázky otevřené,

kteřé umožňují respondentům vyslovit názor bez limitů připravených odpovědí. Kromě celkového názoru ženských organizací na ekonomickou s sociální pozici žen sleduje dotazník i pohled dotazovaných na postavení žen v politice. Větší zastoupení žen ve vysoké politice je zkoumáno jako jedno z možných řešení pro zlepšení nerovného postavení mužů a žen v ekonomické i sociální sféře.

Pro účely výzkumu byly stanoveny následující hypotézy:

- Většina lidí si ekonomickou nerovnost neuvědomuje.
- Rozdíl příjmů je v ČR i v EU nejvýše 30%.
- Alespoň polovina dotázaných v ČR i v EU si myslí, že jsou podnikány konkrétní kroky pro zlepšení ekonomické nerovnosti žen vůči mužům.
- V ČR i v EU zastává většina organizací názor, že je běžné volit si délku mateřské/rodičovské dovolené.
- V EU je na rozdíl od ČR obvyklé, že muž jde na rodičovskou dovolenou.
- Postupný návrat po mateřské dovolené, například formou práce z domova, v České republice není, na rozdíl od EU, běžný.
- Genderové kvóty ve vysokých pracovních pozicích nepodporuje ani polovina respondentů.
- Pozitivní přístup ke kvótám v politice má nadpoloviční většina dotázaných.
- Ve většině oslovených států nedosahuje zastoupení žen ve vládě ani 25%.
- Většina oslovených organizací vidí ve větším počtu žen v politice možné východisko ke zlepšení ekonomické a sociální pozice žen

Výzkum se od začátku potýkal s velmi malou návratností dotazníků. Oslovené organizace nebyly v mnoha případech ochotny spolupracovat. Dosažený počet vyplněných dotazníků tedy nemá vypovídací statistickou hodnotu, ale i neochota odpovědět, reprezentuje přístup k dané problematice, a vypovídá tak o situaci z faktického hlediska.

Na základě analýzy vyplněných dotazníků byly porovnány výsledky s původními hypotézami. Po zhodnocení výsledků byla navržena doporučení, která by vedla ke zlepšení ekonomické a sociální situace žen jak v České republice, tak v celé Evropské unii.

3. Přehled řešené problematiky

3.1. Legislativa

3.1.1. Evropské a mezinárodní právo

Zásada „stejný plat za stejnou práci“ je v Evropské unii zakotvena již v unijní Římské smlouvě, podepsané 25. března roku 1957, která vstoupila v platnost dne 1.1.1958. Zmíněná zásada je součástí kapitoly 1 – Sociální ustanovení v rámci Sociální politiky, který náleží pod hlavu III druhé části Základy společenství v oddílu Smlouva o založení Evropského Hospodářského Společenství

Článek 119

„Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:

- a) Že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;*
- b) Že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“*

Římská smlouva (1957)

Z Římské smlouvy je patrné, že snaha o rovnoprávnost žen ve všech směrech sahá hluboko ke kořenům práva Evropské unie. Hovoří se zde o zásadách rovnosti, ale není zde popsán opačný případ, kdy k tomuto stejnému přístupu k ženám a mužům nedochází. Diskriminaci žen definuje až OSN v Článku 1 první části své Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979:

„Pro účely této úmluvy bude výraz "diskriminace žen" označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je

narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. “

Ekonomickou a sociální rovnost žen s muži se snaží zajistit Článek 11 druhé části téže úmluvy:

„1. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

a) práva na práci jakožto nezczitelného práva všech lidských bytostí;

b) práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;

c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;

d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;

e) práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;

f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky;

2. Za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci přijmou státy, smluvní strany, veškerá příslušná opatření:

a) k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;

b) k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;

c) k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti;

d) k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.

3. Právní předpisy upravující poskytování ochrany ve věcech uvedených v tomto článku, budou pravidelně přehodnocovány ve světle vědeckých a technických znalostí a dle potřeby budou revidovány, rušeny nebo rozšiřovány.“

Ve Článku 17 páté části úmluvy OSN se státy zavazují k založení kontrolního Výboru pro odstranění diskriminace žen.

„Za účelem posouzení pokroku, jehož bylo dosaženo při plnění této úmluvy, bude ustaven **Výbor pro odstranění diskriminace žen** (nadále uváděný jako Výbor), který se bude sestávat v době vstupu úmluvy v platnost z 18, a po její ratifikaci nebo přístupu k ní třicátým pátým státem, smluvní stranou, z 23 odborníků vysoké morální úrovně a schopností v oblasti, již se tato úmluva týká. Tito odborníci budou zvoleni státy, smluvními stranami, z řad jejich občanů, přičemž se přihlédne ke spravedlivému geografickému rozdělení a zastoupení různých forem civilizace a hlavních právních systémů a budou působit jako soukromé osoby.“

Členové Výboru jsou zvoleni na dobu čtyř let a jsou placeni ze zdrojů Organizace spojených národů. Státy se zavázaly předkládat generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů k projednání Výborem nejméně jednou za čtyři roky zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen., jak je uvedeno v Článku 21 Úmluvy:

„1. Výbor bude prostřednictvím Hospodářské a sociální rady podávat každý rok zprávu Valnému shromáždění o své činnosti a může předkládat návrhy a všeobecná doporučení založená na prostudování zpráv a informací zaslaných státy, smluvními stranami. Takové návrhy a všeobecná doporučení budou zahrnuta do zprávy Výboru spolu s případnými komentáři států, smluvních stran.

2. Generální tajemník bude předávat Komisi pro postavení žen zprávy Výboru k informaci.“

Problematicke diskriminace žen a nerovnosti obou pohlaví zejména v oblasti pracovních příležitostí a rovných odměn za práci se věnuje ještě mnoho prohlášení, směrnic, zákonů a zpráv různých komisí.

Samotná Evropská unie má základní principy rovnosti zakotveny v Článku 23 Rovnost žen a mužů v Listině základních práv Evropské unie, která vešla v platnost spolu s ratifikací Lisabonské smlouvy 1. prosince 2009.

„Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

V roce 2000 byla také přijata tzv. Lisabonská strategie, jejímž cílem je začlenění 60 % práce schopných žen na trh práce, zatímco pro řešení demografických problémů je třeba podporovat zvýšení porodnosti, které by umožnilo čelit budoucím výzvám.

Existuje též Komise o rovnosti žen a mužů v Evropské unii, která od roku 2000 pravidelně připravuje výroční zprávy, ke kterým se přihlíží v následném zavádění opatření zabráňujících diskriminaci žen.

Komise přijala dne 21. září 2010 **Strategii pro rovnost žen a mužů 2010–2015**.

Cíle této strategie lze shrnout do následujících bodů:

- Stejná ekonomická nezávislost
- Stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci
- Vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích
- Důstojnost, integrita a konec genderovému násilí
- Rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti

Genderové role pořád ovlivňují zásadní osobní rozhodnutí v oblastech, jako je vzdělání, profesní dráha, pracovní podmínky, rodina a plodnost. Tato rozhodnutí mají poté dopad na hospodářství a společnost. Je proto v zájmu všech, aby ženy i muži měli v různých fázích života skutečně rovnoprávnou možnost volby.

3.1.2. Česká právní úprava

Základní principy rovnosti jsou uvedeny v **Listině základních práv a svobod**, jakožto součástí ústavního pořádku České republiky z prosince 1992. V první části Článku 1 jsou zakotveny základní práva a svobody:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

O rovnosti odměn za práci hovoří Článek 18 Listiny:

“Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

Platovou diskriminaci definuje Helena Skákalová z Gender Studies, o.p.s. v rámci projektu Půl na půl – rovné příležitosti mužů a žen:

*„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, vykonávaná za stejných nebo srovnatelných pracovních podmínek, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud nemá zaměstnavatel pro odchylný postup v odměňování mužů a žen objektivní odůvodnění, jedná se o **diskriminaci**.“*

Rovnost v pracovněprávních vztazích a znemožnění jakékoliv diskriminace zajišťuje hlava čtyři **Zákoníku práce z roku 2011**, Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů v § 16:

*„1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých*

plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje **antidiskriminační zákon**.

3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v **antidiskriminačním zákonu**.“

Česká legislativa obsahuje též **Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. Antidiskriminační zákon**. Tento zákon vzbuzuje protichůdné reakce a byl schválen až poté, kdy Parlament přehlasoval veto prezidenta Klause, podle kterého je celý tento zákon „osudově špatný“, jak uvedla před časem Česká televize.

„Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.“

Zmíněný zákon definuje různé druhy diskriminace. Hovoří o přímé a nepřímé diskriminaci, o zásadách rovného zacházení pro muže a ženy, stejně jako o přípustných formách rozdílného zacházení. Zákon zmiňuje též právní prostředky ochrany před diskriminací.

„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“

2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“

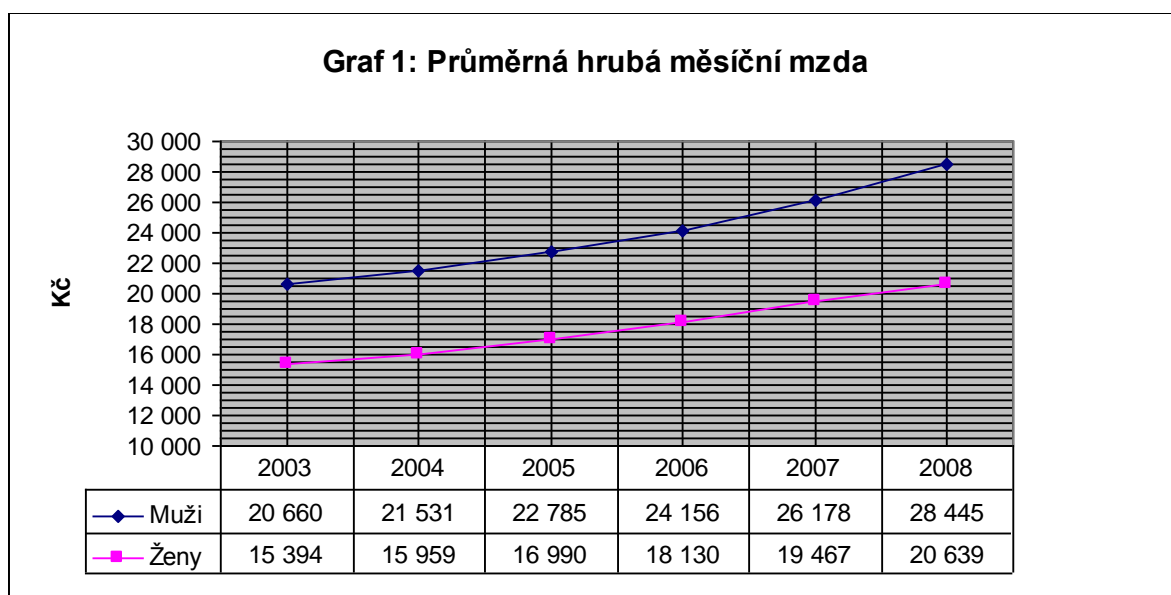
3.2. Ekonomická a sociální situace žen v České republice a v celé Evropské unii

I přes obsáhlou sbírku zákonů, které by měly zaručit rovný přístup k mužům i ženám ve společnosti, v minulých letech nemine ani půl roku, kdy by někdo v médiích nepoukazoval na platovou diskriminaci žen. Velmi často se objevují zprávy, že ženy v Evropské unii nedostávají stejnou mzdu jako muži na srovnatelných pozicích.

Podle našeho tehdejšího eurokomisaře pro sociální věci Vladimíra Špidly je práce žen někdy stále ještě vnímána jako méně hodnotná než práce mužů. Ženy prý také často pracují v odvětvích, v nichž jsou mzdy průměrně nižší než mzdy v tradičně mužských odvětvích.

„Pokladní v supermarketu tak má v EU často méně peněz než její kolega skladník. A zdravotní sestra má zase v naprosté většině zemí nižší plat než policista,“ tvrdí Špidla. (Euroskop - Aktuality, 2009)

Jak vypadá situace konkrétně v České republice? Údaje poskytnuté Českým statistickým úřadem jasně ukazují rozdíly mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou žen a mužů. Jak je zřejmé z následujícího grafu, nejen že je průměrná hrubá měsíční mzda žen výrazně nižší než tentýž ukazatel u mužů, ale mzdy žen také v témže období rostly mnohem pomaleji.



Zdroj: data Český statistický úřad, vlastní zpracování

Existuje řada výzkumů, jejichž údaje se někdy o několik desetin procenta liší, ale jejich společným výsledkem je, že zde existuje nemalá platová diskriminace žen jak v České republice, tak v rámci ostatních členských států Evropské unie. Rozdíl platů mezi pohlavími se podle Beránka a Honzáka snížil za posledních deset let jen o dvě procenta.

„České ženy berou o devatenáct procent méně než muži. Drží tak v Evropské unii sedmou příčku od konce. Tvrdí to zpráva Evropské komise. Podle ní mají v průměru ženy v Evropě o 15 procent nižší hodinovou mzdu než muži a neobsazují tolik vedoucích pozic jako jejich kolegové.“

Beránek, J., & Honzák, R., (2007)

I velmi schopné ženy, které dosáhly vysokých pracovních postů, přiznávají, že se setkaly s platovou diskriminací. Důkazem je prohlášení vítězky v soutěži Manažerka roku 2008 Bohuslavy Šenkýřové, která je rektorkou Vysoké školy finanční a správní v Praze. Rektorka přiznává, že v minulosti měla menší plat než muž, byť zastávala stejnou práci. Podle jejích zkušeností se rozdíl v platech zmenšují mezi oběma pohlavími na vrcholových manažerských pozicích. Jako důvod, který uvádí jako rozhodující pro ohodnocení žen, je přístup jejich nadřízených.

„Hodně také záleží na manažerovi, jak moc je v uvozovkách pokrokový nebo ne. Je-li tím nadřízeným muž, tak bude častější případ, kdy ženy jsou placeny méně,“ vysvětluje rektorka Šenkýřová.

Honsová, M., (2009)

Lucie Teisler z konzultační firmy Anderson Willinger, je ale co se budoucnosti týče optimistická. Domnívá se, že platová situace žen v ČR se bude neustále zlepšovat. I proto, že Česká republika rozvinutá země a následuje de facto ekonomické dění na západě Evropy, kde se v současné době zavádějí zákony na podporu platové rovnosti žen a mužů.

„Česko se touto cestou také vydá a situace se bude do budoucna zlepšovat. Podstatné snížení rozdílů očekáváme během následujících deseti let,“ předpovídá Teisler.

Honsová, M., (2009)

Jak ale ukazují následující údaje, nejde zdaleka jen o problém České republiky. S platovou diskriminací žen se přes narůstající počet vzdělaných žen potýká celá Evropská unie.

Tabulka 1: Univerzitní vzdělání - % žen z celkového počtu studentů

	Celkem		Technické obory		Obchod & management		Učitelství & sociální vědy	
	1998	2006	1998	2006	1998	2006	1998	2006
EU27	52.5	55.3	15.6	17.4	50.5	55.2	75.3	75.3
Belgie	:	54.7	:	11.0	:	45.5	:	73.3
Bulharsko	60.9	53.5	38.2	28.4	65.2	59.7	79.7	68.0
Česká republika	47.5	53.8	13.4	14.1	55.1	63.7	71.2	75.3
Dánsko	55.5	57.4	33.0	26.5	37.0	47.3	69.3	70.9
Německo	46.5	49.7	6.4	10.3	35.3	44.4	73.5	68.5
Estonsko	56.8	61.6	12.5	18.2	59.9	63.2	82.4	90.3
Irsko	52.7	55.1	15.8	11.9	55.4	52.8	75.7	77.9
Řecko	:	50.9	:	17.1	:	:	:	:
Španělsko	53.0	53.9	20.3	22.2	55.9	58.1	75.5	78.2
Francie	:	55.3	:	15.1	:	57.4	:	75.5
Itálie	54.7	56.9	15.3	17.4	46.5	49.0	81.3	87.3
Kypr*	56.0	50.9	17.8	7.5	60.4	42.6	91.3	87.8
Lotyšsko	58.9	63.3	23.8	14.1	59.4	65.4	80.0	85.3
Litva	60.3	59.9	20.1	14.1	70.7	68.5	81.9	77.8
Lucembursko*	33.5	:	0.8	:	34.9	:	70.6	:
Maďarsko	54.0	58.5	14.7	8.8	59.4	65.8	77.5	72.5
Malta	51.5	57.0	15.0	19.9	45.0	52.7	67.0	78.0
Nizozemí	48.6	51.3	5.4	7.4	39.1	35.9	69.5	74.1
Rakousko	47.3	53.8	7.9	12.5	42.6	49.4	75.4	74.6
Polsko	56.8	57.4	15.2	17.2	61.4	62.2	78.1	72.9
Portugalsko	56.0	55.2	22.2	17.4	55.6	54.8	78.4	82.2
Rumunsko	49.9	55.4	24.6	28.7	56.4	62.1	51.4	74.8
Slovinsko	55.2	58.4	12.1	7.1	58.0	64.4	80.7	80.1
Slovensko	51.0	57.7	23.4	22.9	55.8	63.7	74.6	75.3
Finsko	53.5	53.9	11.6	15.9	60.0	60.9	79.0	80.6
Švédsko	56.2	59.6	24.9	24.4	50.2	55.8	75.3	75.8
Velká Británie	52.7	57.3	11.6	13.0	46.9	48.3	70.6	74.1

: Data nejsou dostupná

* Kypr a Lucembursko: Většina univerzitních studentů studuje v zahraničí a nejsou zahrnuti.

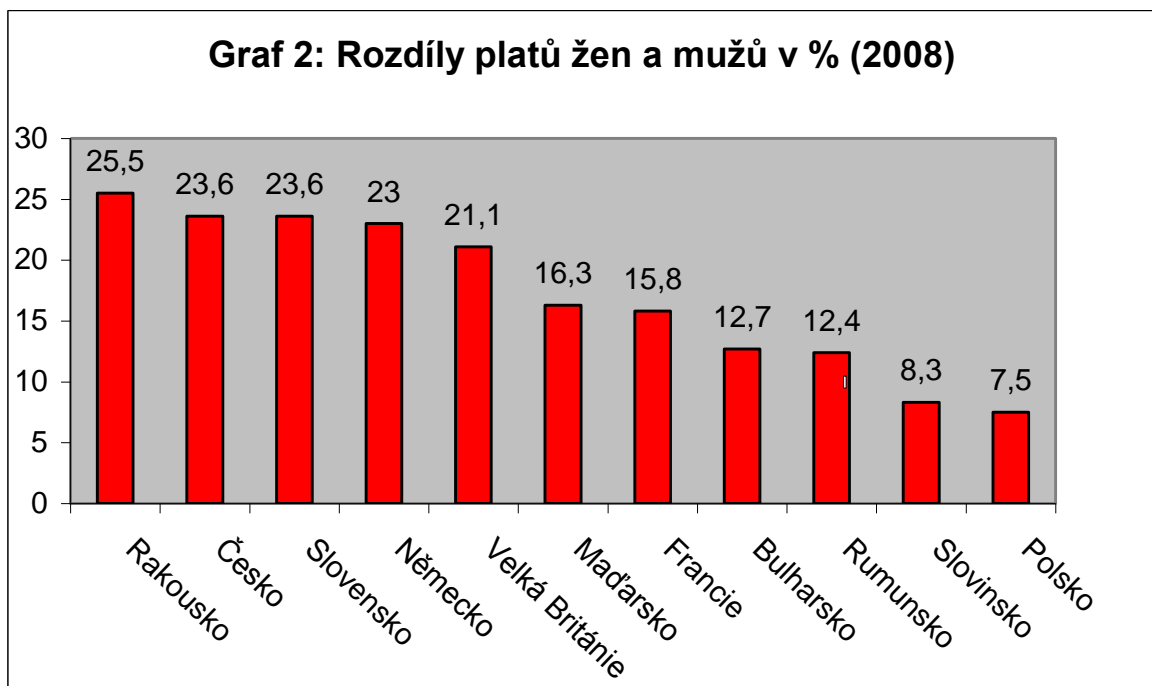
Zdroj: Eurostat

V posledních dekadách se přitom ženy velmi snaží, získávají mnohem vyšší vzdělání než na konci minulého století. Pokud se podíváme na výzkum univerzitního vzdělání, zjistíme, že již v roce 2006 až na výjimku Německa zaujímaly ženy vždy nadpoloviční většinu

univerzitních studentů. V nemalém počtu případů se přitom podíl žen na vysokých školách blíží, či dokonce přesahuje, 60%.

"Ženy mají lepší studijní výsledky než muži a na pracovní trh vstupuje více žen s univerzitním vzděláním než mužů," tvrdí Špidla. Přesto rozdíly v platech přetrvávají a takový stav je podle něj absurdní.

Beránek, J., & Honzák, R., (2007)



Zdroj: data Eurostat, vlastní zpracování

Odborníci z praxe se shodují, že v poslední době klesá platová diskriminace při stejném postavení, praxi a odpovědnostech na vyšších místech.

"V top managementu už takové rozdíly neplatí, hledí se spíš na kvality a hodnotu manažera," říká Jan Bubeník z headhunterské firmy Bubenik Partners.

„Především v případě senior managementu je plat žen již na srovnatelné úrovni jako plat mužů,“ míní Lucie Teisler z konzultační firmy Anderson Willinger, zabývající se výběrem senior managementu v regionu střední a východní Evropy.

Beránek, J., & Honzák, R., (2007)

Ženy se však na těchto pozicích vyskytují zřídka. Ve velkých českých firmách zastává vysoké funkce jen 5,8 procenta žen. Jedná se hlavně o profese v oddělení řízení lidských zdrojů a marketingu.

Tabulka 2: Zaměstnanost (%)

	Gender Pay Gap* (Platový rozdíl)	Podíl žen z celkového počtu lékařů **		Podíl žen z celkového počtu akademických zaměstnanců ***		Podíl žen z celkového počtu manažerů	
		1996	2006	1998	2006	2001	2007
	2007						
EU27	17.4p	35.4	40.9	33.2	38.0	30.0	32.7
Belgie	9.1p	34.5	39.0	37.4	41.4	33.3	34.0
Bulharsko	12.7p	:	:	41.2	45.8	32.4	30.6
Česká republika	23.6	51.0	52.4	49.4	37.6	26.5	28.9
Dánsko	17.7	32.0	43.3	32.0	:	20.8	27.7
Německo	23.0	34.5	37.6	29.8	34.8	27.0	27.9
Estonsko	30.3p	75.5	70.4	65.9	48.8	34.2	33.4
Irsko	17.1	33.2	36.6	33.4	38.3	27.3	30.7
Řecko	20.7p	31.3	36.4	:	34.8	24.7	27.9
Španělsko	17.6p	35.4	42.8	34.4	38.9	32.3	32.9
Francie	15.8p	34.3	38.7	35.5	37.1	35.6	37.9
Itálie	4.4p	27.4	34.4	28.4	34.1	17.8	33.5
Kypr*	23.1	30.4	:	33.5	39.8	19.4	15.1
Lotyšsko	15.4	73.2	73.0	52.6	57.0	37.7	40.1
Litva	20.0	:	69.3	50.1	52.8	46.7	38.4
Lucembursko*	10.0	20.1	26.6	:	:	30.5	21.3u
Maďarsko	16.3	49.7	51.2	37.8	39.1	35.2	35.1
Malta	5.2p	:	21.7	25.1	28.4	15.8u	18.5u
Nizozemí	23.6	:	38.9	27.7	36.3	26.0	27.6
Rakousko	25.5	29.3	37.8	24.5	34.6	30.3	26.8
Polsko	7.5	54.9	55.4	:	41.5	32.1	36.1
Portugalsko	8.3	42.5	47.2	:	43.0	30.8	31.8
Rumunsko	12.7	:	67.7	35.1	42.8	:	28.7
Slovinsko	8.3	53.6	57.6	20.6	33.8	31.8	31.9
Slovensko	23.6	54.9	54.1	33.2	42.0	31.2	30.8
Finsko	20.0p	45.0	53.0	40.5	47.7	27.7	27.4
Švédsko	17.9	36.5	43.1	38.8	43.1	30.3	31.6
Velká Británie	21.1p	32.4	38.4	31.6	40.8	30.8	34.0

: Data nejsou dostupná

p provizorní

u nedostatečná spolehlivost dat díky malé velikosti vzorku

* Platový rozdíl (The Gender Pay Gap) představuje rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placenou zaměstnancům m mužského a ženského pohlaví jako procentuelní podíl průměrné hrubé hodinové mzdy placené zaměstnancům mužského pohlaví.

Zdroj: Eurostat

„Evropská komise dne 3.3.2009 zahájila kampaň za odstranění rozdílů v mzdách žen a mužů. Podle výkonného orgánu Evropské unie vydělávají ženy v EU průměrně o 17,4 procenta méně než jejich mužští kolegové. Boj pod mottem "stejný plat za stejnou práci" vyhlásil eurokomisař pro sociální věci Vladimír Špidla při příležitosti Mezinárodního dne žen, který se slaví 8. března.“

"Rozdíly v odměňování žen a mužů mají řadu příčin, a vyžadují proto komplexní řešení. Je zapotřebí učinit opatření na všech úrovních a zapojit všechny zúčastněné strany - zaměstnavatele a odborové organizace, vnitrostátní orgány a všechny občany," uvedl Špidla.

(Euroskop - Aktuality, 2009)

3.2.1. Ženy, práce a rodina

Ač je to s podivem, v našich krajích se i přes skutečnost, že je již 21. století, stále často objevuje dogma, že žena si musí vybrat mezi kariérou a rodinou. Pravdou je, že nelze oddělit ekonomickou a sociální situaci žen, kde práce a rodina hrají hlavní roli.

Podle výsledků výběrového šetření příjmů a životních podmínek domácností pod záštitou Eurostatu, které se zabývá nerovností příjmů v párech ve čtyřech zemích Evropské unie, jmenovitě v České republice, Polsku, Španělsku a Švédsku, je podíl příjmu českých žen druhým nejnižším z dané skupiny. První místo zaujalo Španělsko, kde je podíl příjmů žen ještě o 1,5 % nižší než v České republice.

Výzkum posuzuje též vliv daňového systému a sociálních dávek na příjmovou nerovnost v párech. U nejhudší pětiny párů daňový systém většinou dokonce snížil podíl příjmu žen. V nejbohatší pětině párů byly podíly příjmu žen mezi zeměmi vyrovnané, s výjimkou České republiky. Vliv sociálních dávek zde byl zanedbatelný, zatímco vliv daní byl relativně silný.

Podíl příjmu žen je ovlivněn v první řadě ekonomickou aktivitou obou partnerů. V případě, že oba partneři pracovali, nejsou v mezinárodním srovnání patrné velké rozdíly, ovšem podíl příjmů žen i tak zůstal nejnižší v České republice.

Tabulka 3: Podíl příjmu žen na celkovém příjmu párů

		CZ	ES	PL	SE
Všechny páry	hrubý příjem (%)	30,7	29,2	35,6	38,6
	daňový systém (pb.)	0,2	0,5	0,1	0,7
	sociální systém (pb.)	3,7	0,5	0,6	3,4
Spodní kvintil příjmového rozdělení párů*	hrubý příjem (%)	22,5	19,3	32,1	38,8
	daňový systém (pb.)	-0,7	-0,4	0,3	-0,5
	sociální systém (pb.)	9,6	-2,0	0,3	5,9
Horní kvintil příjmového rozdělení párů*	hrubý příjem (%)	34,4	40,0	39,6	40,2
	daňový systém (pb.)	1,6	1,0	-0,2	2,0
	sociální systém (pb.)	0,2	0,3	0,3	0,0
Oba pracovali	hrubý příjem (%)	38,6	40,4	41,6	40,2
	daňový systém (pb.)	0,3	0,8	0,1	0,8
	sociální systém (pb.)	1,2	0,6	0,3	2,3
S dětmi	hrubý příjem (%)	26,7	26,7	34,0	36,1
	daňový systém (pb.)	0,1	0,4	0,1	0,8
	sociální systém (pb.)	4,8	0,7	1,2	4,5
Bez dětí	hrubý příjem (%)	40,4	35,8	41,6	41,7
	daňový systém (pb.)	0,4	0,7	0,0	0,6
	sociální systém (pb.)	0,7	-0,2	-1,7	2,0
Starší partner mladší než 40 let	hrubý příjem (%)	24,4	31,0	32,5	36,3
	daňový systém (pb.)	0,2	0,6	0,1	0,7
	sociální systém (pb.)	5,7	1,1	1,4	4,4
Starší partner ve věku 40+	hrubý příjem (%)	37,1	27,5	39,0	40,7
	daňový systém (pb.)	0,2	0,4	0,1	0,8
	sociální systém (pb.)	1,6	-0,1	-0,3	2,5
Bez manželství	hrubý příjem (%)	32,3	34,8	36,6	39,5
	daňový systém (pb.)	0,3	1,0	0,5	0,6
	sociální systém (pb.)	4,7	0,9	2,1	3,4
Manželství	hrubý příjem (%)	30,5	28,5	35,6	38,0
	daňový systém (pb.)	0,2	0,4	0,1	0,8
	sociální systém (pb.)	3,5	0,4	0,5	3,4
Páry, kde žena má vyšší příjem než muž (%)	hrubý příjem (%)	16,8	17,7	27,5	24,8
	čistý příjem (%)	16,4	17,8	27,3	24,8
	disponibilní příjem (%)	16,0	18,6	27,5	24,6
Páry, kde došlo ke zvýšení podílu příjmu žen vlivem daňového a sociálního systému (%)	daňový a sociální systém (%)	72,8	44,5	53,9	71,3
	daňový systém (%)	42,6	39,4	35,0	64,2
	sociální systém (%)	58,1	16,8	31,2	56,3

Zdroj: EU-SILC 2006

Pozn.: * Kvintily příjmu párů ekvivalizovaného s použitím modifikované OECD ekvivalenční škály.
Pb. – procentní body.

„Obecně lze shrnout, že mezi zahrnutými zeměmi je nejvyšší nerovnost příjmů v párech v České republice a Španělsku. Daňový systém vyrovnává nerovnosti příjmů v párech nejvíce ve Švédsku a ve Španělsku a sociální systém nejvíce v České republice a ve Švédsku. Ve zkoumaných zemích platí, že nejvíce k nerovnosti příjmů v párech přispívá přítomnost dětí, nižší věk a manželství.“

Myslíková, M. (2009)

I když jsou totiž ženy často kvalifikovanější než muži, stále nemají vždy přístup na odpovědné pozice, což vytváří nesoulad mezi dosaženou úrovní vzdělání a postavením. V mnoha případech je to způsobeno problémem skloubit rodinný a pracovní život. V péči o malé děti ženy stále převažují nad jejich partnery, ale podmínky, které jim společnost vytváří, jsou politováníhodné. Možnost postupného návratu do práce, od možnosti práce z domova či flexibilní pracovní doby, přes částečné střídavé úvazky jsou bohužel pro většinu žen stále jen pouhým snem.

Ženám i jejich rodinám by v jejich nelehké situaci velmi pomohlo, pokud by vlády vyslyšely naléhavé sdělení Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví o nutnosti schválit pozitivní opatření ve prospěch žen a mužů poté, co se věnovali určitý čas rodině, a to s cílem ulehčit jim návrat do zaměstnání na základě podpory opatření zaměřených na začlenění na trh práce s cílem znovu získat finanční nezávislost.

Podle Špidly musí začít změna už v rodinách. Evropští muži totiž prý věnují například úklidu nebo péči o děti jen sedm hodin v týdnu. Ženy zaměstnané na plný úvazek ale stráví prací doma průměrně 24 hodin týdně, a s polovičním úvazkem dokonce celých 35 hodin týdně.

"Vyzývám proto muže: Není možné snížit rozdíl v odměňování, pokud nebudeme více pomáhat doma," řekl Špidla.

Euroskop - Aktuality, (2009)

S naším bývalým eurokomisařem pro sociální věci souhlasí i zpravodajka Nedelcheva z Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví ve svém komentáři ke Zprávě o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2010:

„Ideálu rovnosti by se mělo dosáhnout konkrétními a trvalými opatřeními, zvláště v oblasti výchovy. Aby se zabránilo přetrvávání sexistických stereotypů, musí si děti osvojit zásadu rovnosti pohlaví již v útlém věku. Ať už probíhají prostřednictvím nepřetržitého poskytování informací, osvětových kampaní nebo zaměřením chlapců a dívek na jiná povolání, než jsou ta tradičně vyhrazená mužům a ženám, výchova a vzdělávání jsou základem rovnosti.“

Taktéž přímo ve Zprávě o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2010 se jasně hovoří a důležitosti rodiny a jejího působení na postoj budoucích generací k problematice rovnosti žen a mužů a nezbytnosti vytvořit odpovídající podmínky pro vyrovnaný pracovní i rodinný život.

„Rodina je základem naší společnosti a je neoddělitelně spojena s předáváním hodnot a se spoluprací v duchu solidarity; zdůrazňuje, že zavedení pohyblivé pracovní doby a podpora možností práce z domova a také rozšíření péče o děti a profesionalizace domácí péče o starší osoby znamená významný krok k umožnění souladu pracovního a rodinného života a k podpoře rovné účasti žen a mužů na trhu práce, ve vzdělávání a odborné přípravě; vyjadřuje politování nad nedostatkem přiměřených systémů dovolené, systémů rodičovské dovolené a flexibilních pracovních úvazků pro oba rodiče, což často brání ženám, aby se aktivně zapojily do trhu práce nebo aby pracovaly na plný úvazek; domnívá se, že to také vyžaduje změnu podnikových kultur s ohledem na jmenování žen do vedoucích pozic a na jejich zaměstnávání; vyzývá proto Radu, Komisi a členské státy, aby zabránily škrtům v dávkách nebo sociálních službách v oblasti péče o děti a péče o starší a zranitelné osoby z důvodu hospodářské a finanční krize“

3.2.2. Krize: negativní dopad na postavení žen i výzva

Zpráva o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2010 poukazuje na to, že ženy se snáze stávají oběťmi diskriminace, a to ve více formách. Připomíná, že situace žen se výrazně zhoršila se současnou finanční, hospodářskou a sociální krizí.

Krise zasáhla nejprve odvětví tradičně mužská, jako stavebnictví a průmysl, ale postupně se rozšířila i na jiná odvětví, kde je vyšší zastoupení žen. Ženy převládají v odvětví služeb a v odvětvích financovaných ze státního rozpočtu. Právě tato odvětví utrpěla nejvyšším poklesem příjmů, míra nezaměstnanosti žen se zvýšila a zejména starší ženy, jejichž důchody jsou financovány státním rozpočtem, jsou ohroženy chudobou.

„Ženy tato krize hluboce zasáhla. Platí to obecně o jejich pracovních podmínkách, přístupu k zaměstnání a místě ve společnosti a konkrétně o rovnosti mužů a žen. Je nutné se zaměřit na reálné důsledky, které z krize pro ženy plynou. První důsledek souvisí se zaměstnaností žen. Ženy byly v průměru dotčeny později než muži, a to proto, že více pracují v sektorech, které déle odolávaly dopadům krize (zdravotnictví, vzdělávání, sociální péče atd.). Existuje však nebezpečí, že tyto sektory budou krizí dotčeny trvaleji, což by mohlo vést k tomu, že ženy budou vystaveny dlouhodobé nejistotě více než muži. Plány na hospodářské oživení jsou zaměřeny výhradně na odvětví, v nichž pracují převážně muži. Pokud se tedy jedná o výši příjmů, pracovní podmínky a přijímání do zaměstnání či přístup k zaměstnání, byly ženy vážně dotčeny, a pokud nebudou rychle přijata konkrétní opatření, hrozí, že se jejich situace bude dále zhoršovat. Do vnitrostátních, evropských i mezinárodních plánů na hospodářské oživení je zapotřebí začlenit politiky zaměřené na rovnost žen a mužů s cílem vyřešit krizi“

Nedelcheva, M. (2011)

Zpravodajka Nedelcheva z Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví ve svých komentářích ke Zprávě o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2010 však nevidí současnou krizi pouze jako negativní záležitost, ale spatřuje v ní zároveň příležitost a výzvu k položení správných otázek a k novému pohledu na politiky:

„Krise nám musí umožnit přezkoumat roli mužů a žen v naší společnosti; k tomu dojde zejména kompletním začleněním rovnosti žen a mužů do všech politik. Je nezbytné zdůraznit význam působení žen v rozhodovacích kruzích, tradičně vyhrazených mužům. Ať už se jedná o správní rady velkých společností kótovaných na burze nebo o zastoupení v politice, ženy musí mít přístup na pozice odpovídající jejich schopnostem. Je zapotřebí, aby členské státy učinily kroky, a to zejména v legislativní oblasti, a stanovily závazné cíle k

zaručení rovného zastoupení mužů a žen v odpovědných funkcích v podnicích, veřejné správě a politických orgánech.“

Toto řešení není nijak nové ani převratné. Se stejnou vizí přišla již v roce 1979 OSN, která se ve své Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen zavazuje k odstranění všech forem diskriminace žen v politickém a veřejném životě. Zmíněných kroků se týká Článek 7 a 8 druhé části Úmluvy:

„Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě země a zejména zajistí, na rovnoprávném základě s muži, právo:a) hlasovat ve všech volbách a veřejných referendech a právo na zvolení do všech veřejně volených orgánů;

b) účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky a zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu;

c) účasti v nevládních organizacích a sdruženích zapojených do veřejného a politického života země.“

„Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k zajištění toho, aby ženy, na rovnoprávném základě s muži a bez jakékoli diskriminace, měly příležitost zastupovat své vlády na mezinárodní úrovni a účastnit se práce mezinárodních organizací.“

Rovnost mužů a žen, pokud jde o zaměstnání, už nesmí být jen něčím, k čemu se blížíme, nýbrž musí se stát skutečností. Proto se zdá být důležité, aby vlády členských států a Evropská komise dbaly na to, aby zůstaly zachovány politiky na podporu rovnosti mužů a žen a aby nedošlo ke snížení rozpočtů, které jsou na ně vyčleněny.

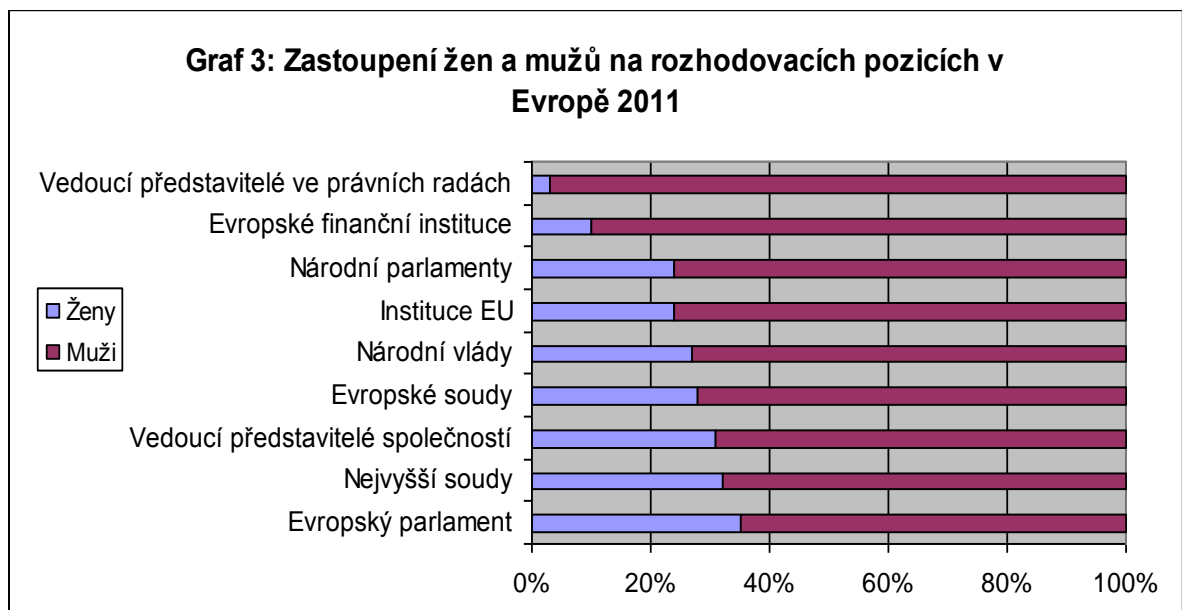
3.2.3. Aktuální situace a podnikané kroky

Teprve v prvním čtvrtletí roku 2012 byly uveřejněny nejnovější výsledky průzkumů jak na poli Evropské unie, tak v České republice. Genderové statistiky pro rok 2010 a v některých

případech i data pro rok 2011 přináší zprávu o přetrvávajícím pro ženy negativním trendu. Je zde ale i naděje na změny k lepšímu.

Horkým tématem v rámci Evropské unie je v současnosti zastoupení žen ve vedoucích funkcích. Pracovní program Evropské komise na rok 2012 oznamuje legislativní iniciativu ke zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů ve společnostech kótovaných na burzách. Tyto iniciativy následují po výzvě místopředsedkyně Evropské komise a komisařky EU pro spravedlnost Viviane Redingové z roku 2011 k přijetí důvěryhodných samoregulačních opatření. Komisařka Redingová vyzvala kótované společnosti v Evropě, aby dobrovolně zvýšily počet žen ve svých správních radách tím, že přijmou iniciativu „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“. Přijetím tohoto závazku společnosti přislíbily, že zvýší zastoupení žen ve své správní radě na 30 % do roku 2015 a na 40 % do roku 2020.

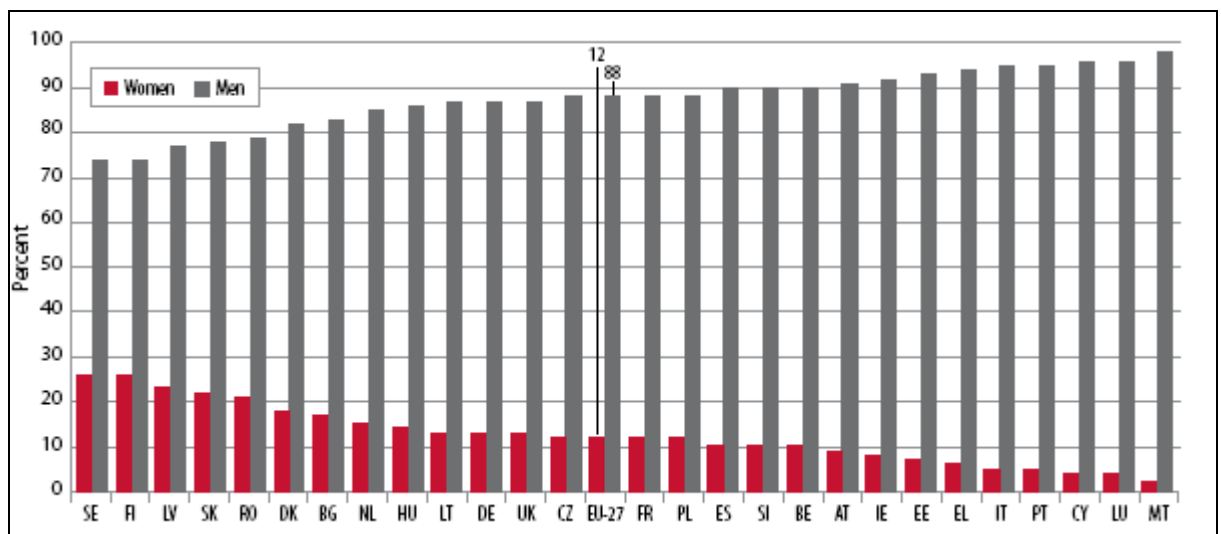
„Před rokem jsem společnosti vyzvala k tomu, aby dobrovolně zvýšily zastoupení žen vedoucích pozicích. Mou výzvu podpořil Evropský parlament a ministři pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti v mnoha členských státech EU ji tlumočili podnikatelským organizacím. S politováním však konstatuji, že samoregulace navzdory naší výzvě dosud uspokojivé výsledky nepřinesla“, uvedla Redingová.



Ze zprávy Evropské komise uveřejněné začátkem března 2012 však vyplývá, že pokud jde o počet žen ve vedoucích pozicích společností, bylo rok po výzvě Redingové dosaženo jen omezeného pokroku. Za posledních 12 měsíců závazek zvýšení zastoupení žen ve správních radách přijalo v Evropě pouze 24 společností, což je velmi nízké číslo.

Ve správních radách nejvýznamnějších společností Evropy je stále pouze jedna vedoucí pozice ze sedmi zastávána ženou, což činí 13,7 %. Oproti roku 2010, kdy zastoupení žen dosahovalo 11,8 %, to představuje jen mírné zlepšení. A tak navzdory nedávným úspěchům, zejména v zemích, které zavedly kvóty pro zastoupení žen a mužů, je pokrok v této oblasti i nadále pomalý. Tímto tempem by bylo výrazně vyváženějšího zastoupení žen a mužů (alespoň 40 % pro obě pohlaví) dosaženo až za více než 40 let.

Graf 4: Zastoupení mužů a žen ve správních radách největších kótovaných společností v Evropě 2011



Zdroj: Eurostat, Seznam zkratek - Příloha 1

Zpráva Komise apeluje na existenci obrovských rozdílů mezi jednotlivými zeměmi. Například ve vedení největších společností ve Finsku dosahuje poměr žen 27 %, ale na Maltě jsou ženy zastoupeny pouze 3 %.

„Nepřítomnost žen ve vrcholných pozicích v obchodních kruzích škodí konkurenceschopnosti Evropy a brání hospodářskému růstu. Několik členských států EU – konkrétně Belgie, Francie, Itálie, Nizozemsko a Španělsko – proto začalo řešit situaci

přijetím právních předpisů, které pro vedoucí pozice společností zavádějí genderové kvóty. Některé země – Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovinsko – přijaly pravidla týkající se vyváženého zastoupení mužů a žen ve správních radách státních podniků. Já osobně nejsem velkou zastávkyní kvót. Nicméně výsledky, které přinášejí, mě těší,“ komentovala zprávu Komise Redingová.

Noví absolventi vysokých škol jsou ze 60 % ženy, ale jen nízký počet z nich získá pozici ve vedení společností. Možnost získat vedoucí místo je pro ženy podnětem k tomu, aby se zapojily a zůstaly zapojeny v pracovním procesu, čímž se zvýší míra zaměstnanosti žen a lépe se využije potenciál žen z hlediska lidských zdrojů.

Jak potvrzuje i nejnovější zpráva Komise, větší počet žen ve vrcholných pozicích může přispět k produktivnějšímu a inovativnějšímu pracovnímu prostředí a zlepšit celkovou výkonnost dané společnosti. Bylo zjištěno, že výdělky společností, které měly ve vedoucí pozici alespoň jednu ženu, byly výrazně vyšší než výdělky společností, v jejichž správní radě žádné ženy nebyly. Vyvážené zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích má tedy jednoznačně pozitivní dopad a zcela jasně přispívá k lepšímu obchodnímu výkonu, lepší konkurenceschopnosti a větším hospodářským ziskům.

Za účelem zjištění, jaká opatření je k vyřešení stále nedostatečné genderové rozrůzněnosti ve správních radách kótovaných společností v Evropě třeba přijmout, zahájila dne 5. března 2012 Komise veřejnou konzultaci. Komise žádá o názory, pokud jde o případná opatření na úrovni EU, včetně legislativních opatření, která by měla vést k nápravě nevyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích společností. Veřejná konzultace bude trvat do 28. května 2012 a v návaznosti na její výsledky Komise v průběhu tohoto roku rozhodne o dalších krocích.

Zatím se veřejnost zdá být ke změnám naladěna pozitivně. Podle posledního průzkumu Eurobarometru, který se zabývá analýzou veřejného mínění na nejdůležitější témata týkající se EU již od roku 1973, lidé v Evropě jednoznačně souhlasí, že situaci je třeba změnit. Celých 88 % Evropanů se domnívá, že za předpokladu rovnocenných schopností by ženy měly být ve vrcholných pozicích v obchodní sféře zastoupeny rovnocenně. Tři

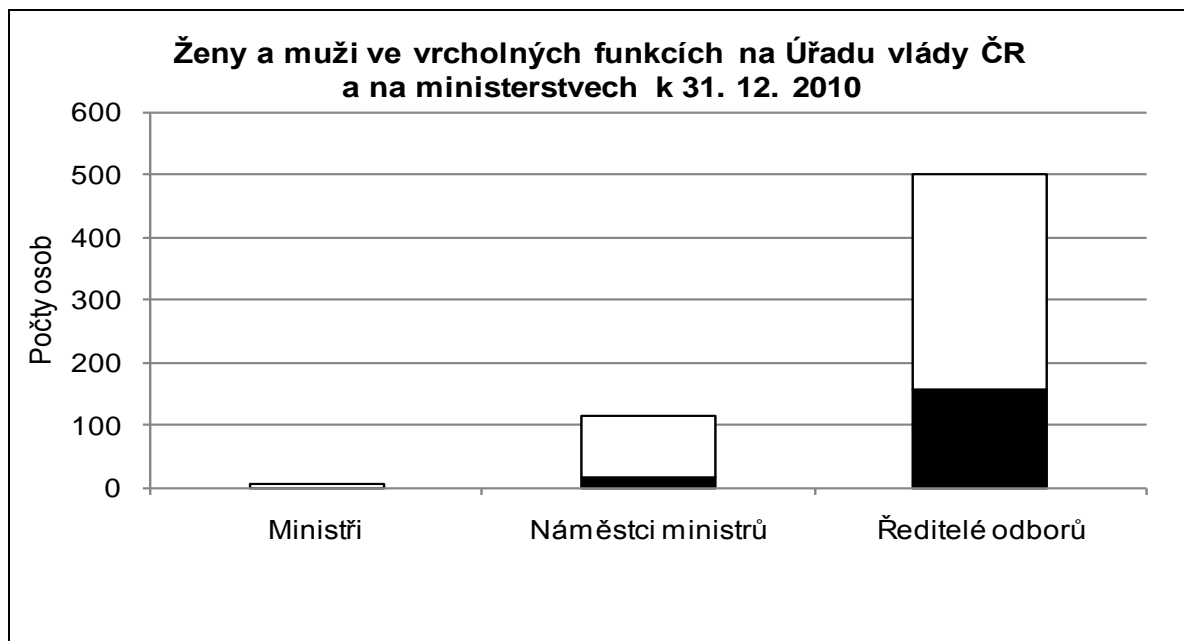
čtvrtiny dotázaných si myslí, že ženy mají potřebné schopnosti pro zvládnání vedoucích funkcí, a taktéž 75 % dotazovaných je pro přijetí právních předpisů o vyváženém zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích společností. Téměř polovina respondentů navíc uvedla, že nejvhodnějším mechanismem k prosazení těchto právních předpisů by byly finanční postihy.

Odhodláni k rychlé změně vyjádřila i komisařka Redingová:

„Jsem přesvědčena, že je nejvyšší čas, aby Evropa odstranila překážky, které stále brání talentovaným ženám v dosahování vrcholných pozic v evropských kótovaných společnostech. Budu úzce spolupracovat s Evropským parlamentem a všemi členskými státy, abychom to změnily.“

Tyto snahy se samozřejmě týkají i České republiky, kde v současné době zatím převládá setrvalá situace bez náznaku větších změn. Český statistický úřad se ve svých nejnovějších generových statistikách zabývá zastoupením žen ve státní správě a vrcholných politických funkcích. Nestálá politická situace vede k častým personálním změnám ve vládě, ale co se generového rozložení sil týče, není velká změna mezi situací na konci roku 2010 a na počátku roku 2012.

Graf 5:



Zdroj: Český statistický úřad

„V rozhodovacích pozicích na ministerstvech a na Úřadu vlády ČR převažovali výrazně muži nad ženami. K 31. 12. 2010 bylo všech 14 ministrů i vedoucí Úřadu vlády ČR muži. Muži dominovali také mezi náměstkyněmi ministrů, ze 107 náměstků představovali muži 87,8 %. Na Úřadu vlády ČR tvořili muži dvě třetiny náměstků. Nejvyšší podíl žen byl v nejvyšších funkcích zaznamenán u ředitelů odborů, kde měly ženy na ministerstvech 31,4% zastoupení a na Úřadu vlády ČR 27,3% zastoupení.“

Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011

V současné době se situace viditelně zlepšila jen na úrovni vlády. Místo samých mužů jsou dnes mezi ministry i dvě ženy. Ale pouhý fakt, že po posledních parlamentních volbách nebyla ve vládě ani jedna žena, ukazuje na smutnou realitu žen v politických kruzích. Jak ukazuje následující tabulka, poměr žen a mužů kandidujících do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR se za posledních téměř deset let nemění. Od roku 1996 do roku 2002 se plynule zvyšovaly počty kandidujících žen, zatímco počty kandidujících mužů vykazovaly kolísavý trend. V roce 2002 dosáhly počty kandidujících žen i mužů svého maxima. Od tohoto roku došlo k významnému snížení počtu kandidujících žen i mužů.

Tabulka 4: Kandidující a zvolení do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Rok	Kandidující		Zvolení		Úspěšnost (v %)	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1996	908	3584	30	170	3,3	4,7
1998	756	2857	30	170	4,0	6,0
2002	1596	4472	34	166	2,1	3,7
2006	1383	3602	31	169	2,2	4,7
2010	1364	3658	44	156	3,2	4,3

Zdroj: Český statistický úřad

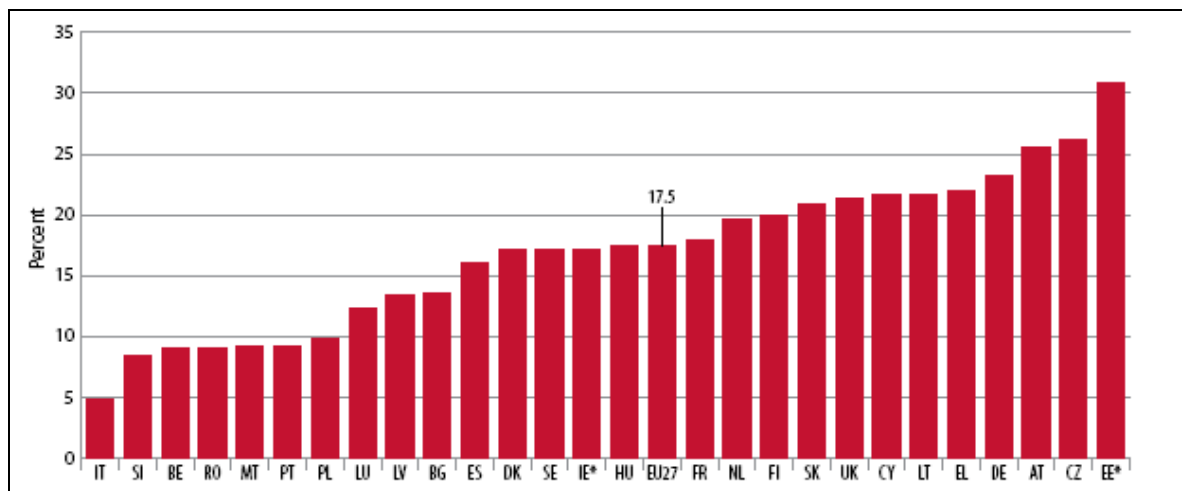
Zatímco v letech 1996-1998 tvořil podíl žen mezi kandidujícími ve volbách přibližně pětinu, ve volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2002 došlo k významnému nárůstu podílu žen. Od té doby se tento podíl drží na úrovni 26-28 %.

Kromě velmi nízkého zastoupení žen v rozhodovacích sférách zůstává aktuálním tématem i nerovné finanční ohodnocení žen oproti mužům. Jako ukazatel nerovných příjmů mužů a

žen je používán tzv. Gender Pay Gap (GPG). Gender Pay Gap je počítán jako relativní rozdíl mediánu hrubé mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a je vyjádřen v procentech.

V rámci Evropské unie byl Gender Pay Gap počítán pro hrubou hodinovou mzdu. S GPG rovným 27% je Česká republika na druhém místě s největším rozdílem mzdy mezi muži a ženami.

Graf 6: Gender Pay Gap mezi ženami a muži v EU 2010



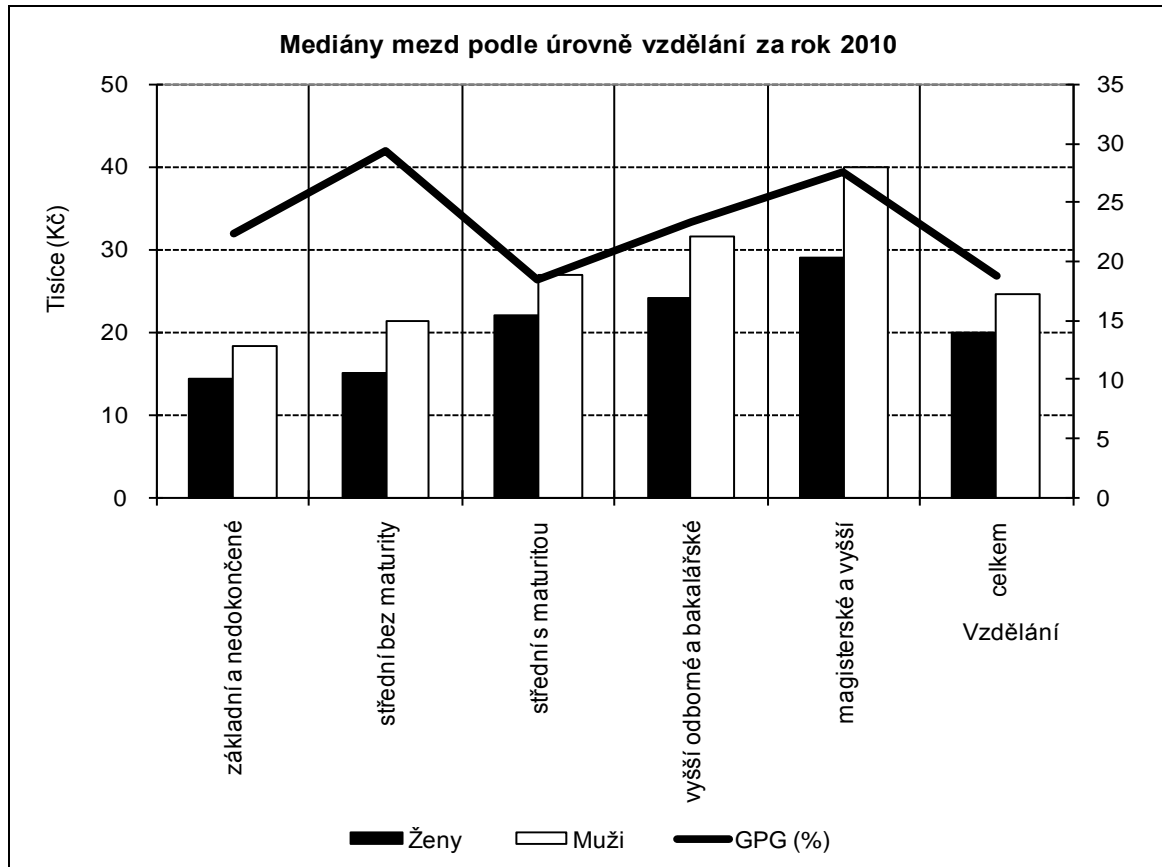
Zdroj: Eurostat, Seznam zkratk - Příloha 1

Data Českého statistického úřadu jsou průměry hrubé měsíční mzdy za rok 2010. Aby zjišťovaná hrubá mediánová mzda nebyla ovlivněna zaměstnanci, kteří pracovali na kratší úvazky, zahrnují se do výpočtů jen zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 a více hodin za týden.

„Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2010 dosahovala pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů (Gender Pay Gap = 18,7 %). Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG = 29,4 %) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním (GPG = 27,5 %).

Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011

Graf 7:



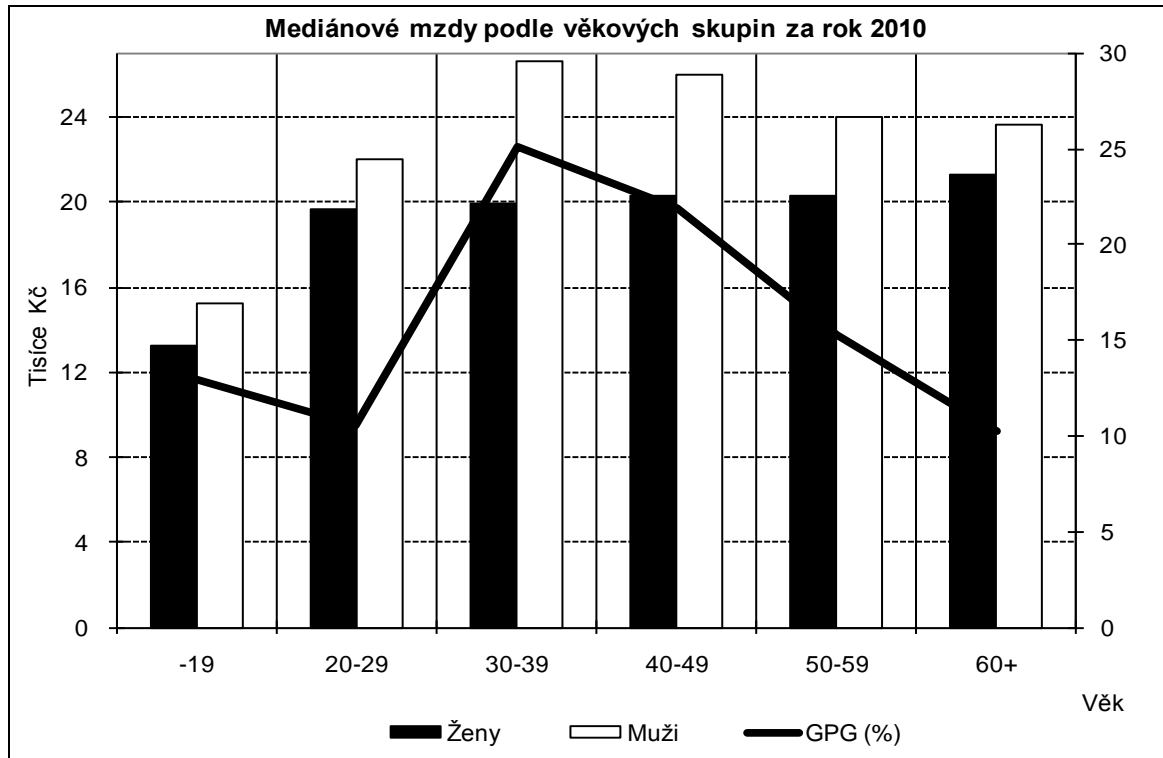
Zdroj: Český statistický úřad

Úroveň vzdělání tedy nehraje v příjmové nerovnosti roli. Nejnovější statistiky se zabývají i zkoumáním nerovností v příjmech mužů a žen v závislosti na věku.

„Z věkového hlediska je výrazná mzdová diference došlo ve věkové skupině 30–39 let, kdy mediánové mzdy žen představovaly pouze 74,9 % (GPG byl roven 25,1 %) výše mezd mužů. byla hodnota GPG podle věku nejvyšší. V následující věkové kategorii, 40-49 let, byla hodnota GPG ještě poměrně výrazná, 21,9 %. S rostoucím věkem se rozdíly v úrovni mezd podle pohlaví opět snižovaly. Při členění věkových skupin na pětileté kategorie byla maximální hodnota GPG zjištěna ve věku 35-39 let (27,3 %).“

Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011

Graf 8:



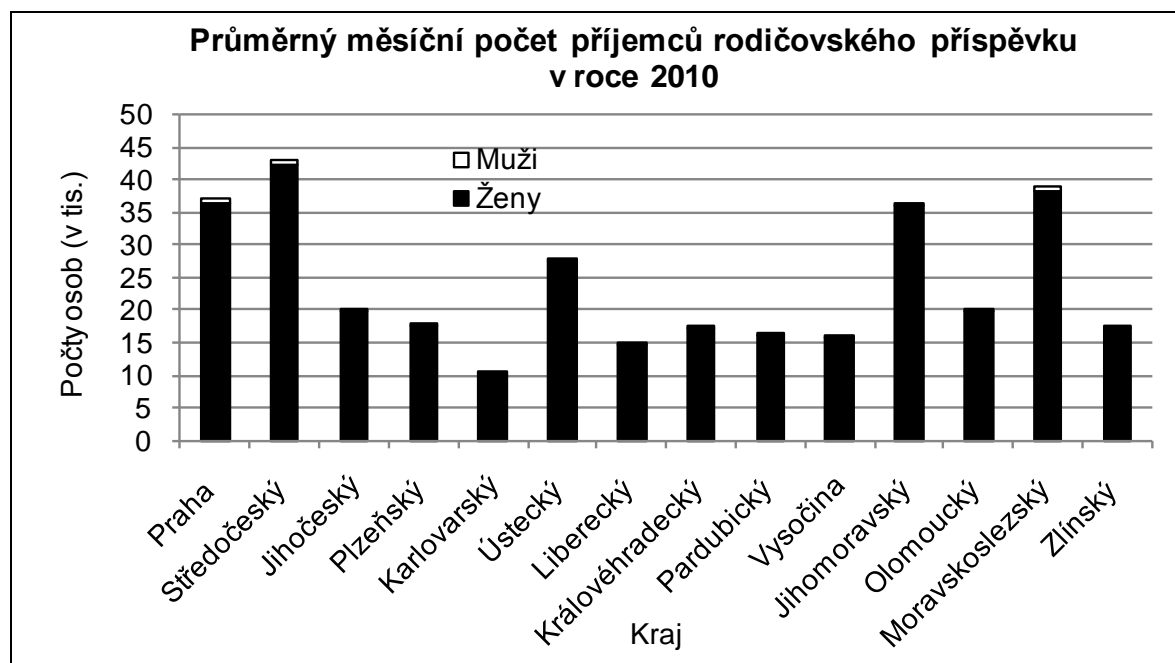
Zdroj: Český statistický úřad

Jak se ukazuje, ženy jsou nejvíce znevýhodněny v období, kdy zakládají rodiny. Podle dat České statistického úřadu došlo za posledních deset let k výraznému posunu jak průměrného věku snoubenců při prvním sňatku, tak průměrného věku prvorodiček. Průměrný věk při uzavření prvního sňatku se u nevěst zvýšil v daném období z 23 na 28 let, stejně jako v případě porodu prvního dítěte. Obzvláště ženy, které studují vysoké školy a dosahují vyššího vzdělání, odkládají založení rodiny na pozdější dobu. Při současných podmínkách většina volí nejprve kariéru. Z ekonomického i společenského hlediska bohužel stále převládá nutnost volby mezi pracovním a rodinným životem.

Přes různá opatření pro genderovou rovnost, která jsou zaváděná v rámci členských států Evropské unie, ženy stále zůstávají hlavními aktéry v péči o děti. Podle zprávy Evropského institutu pro genderovou rovnost tráví ženy ve věku mezi 25 a 44 lety denně péči o děti a rodinu třikrát více času než muži. Doma s malým dítětem je v drtivé většině případů právě žena. Výjimkou, kde je poměr mezi muži a ženami čerpajícími rodičovskou dovolenou více vyrovnaný, jsou pouze Švédsko a Nizozemí, kde se podařilo překonat hranici šedesáti otců na sto matek na rodičovské dovolené.

V České republice je situace v této oblasti jednou z nejhorších. Muži čerpající příspěvek na rodičovské dovolené zastávají pouze mizivé procento z celku, kde drtivě dominují ženy.

Graf 9:



Zdroj: Český statistický úřad

„V roce 2010 se měsíčně rodičovský příspěvek vyplatil v průměru 359 828 osobám. Jeho příjemci byly téměř výhradně ženy (354 255). Ve všech krajích představovali muži mezi příjemci rodičovského příspěvku méně než 2,5 %. Nejvyšší podíl zaznamenali muži mezi příjemci rodičovského příspěvku v Karlovarském kraji (2,2 %), nejnižší v kraji Vysočina (1,1 %).“

Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011

Přítom právě vyvážený poměr zaměstnaných mužů a žen na rodičovské dovolené je klíčovým indikátorem pro sladění práce, soukromého a rodinného života, a vede k genderové rovnosti. Jednou z možností, jak docílit genderové rovnosti u rodičovských dovolených, je zavést opatření, která by určovala konkrétní období, které má na rodičovské dovolené strávit s dítětem právě otec, jak doporučuje zpráva Evropského institutu pro genderovou rovnost. Pokud by takovéto nařízení bylo podepřeno adekvátním systémem rodičovských příspěvků, aby nedocházelo k finančnímu znevýhodnění rodiny, dané opatření by jistě pomohlo k rovnějšímu vnímání a uplatnění žen na trhu práce.

„Ženy by neměly být vnímány jako nestálá a drahá pracovní síla, na základě nesprávného předpokladu, že ženy potřebují více volna než muži. Větší podíl rodičovské dovolené přidělený otcům pravděpodobně zajistí silnější vliv na větší generovou rovnost v rozdělení péče o dítě v rámci páru.“

Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy, (2011)

4. Praktická/Analytická část

V analytické části diplomové práce byl realizován výzkum v Evropské unii a v České republice. Jako hlavní nástroj výzkumu byl zvolen dotazník. Dotazník byl vytvořen v anglické verzi pro mezinárodní výzkum a v české verzi pro Českou republiku. Obě verze jsou shodné, pouze s malými modifikacemi otázek vzhledem k zemi, na kterou je dotaz mířen. Česká i anglická verze (Příloha 2 a 3) obsahují shodně dotazy na osobnost a organizaci, která dotazník vyplňovala a 22 otázek, převážně s možností výběru z připravených odpovědí. Otázky jsou rozděleny do tří tematických skupin: rovnost příjmů, skloubení rodiny a práce a ženy v rozhodovacích funkcích.

4.1. Výzkum v Evropské unii

Pro mezinárodní výzkum v rámci Evropské unie byla vybrána Evropská ženská lobby. Důvodem, pro výběr právě této organizace bylo především to, že se jedná o největší nevládní organizaci, sdružující národní koordinační organizace všech členských států EU. Jedná se tak o zástupkyni nejpočetnější skupiny ženských organizací, fungujících v Evropské unii.

4.1.1. Evropská ženská lobby (European Women's Lobby)

Evropská ženská lobby je jednou z nejstarších zastřešujících nevládních organizací v Evropě. Vznikla v důsledku vzrůstajícího povědomí o potřebě ochránit zájmy žen v celoevropském měřítku. Rozhodnutí, ke kterým dochází na evropské úrovni, se přímo dotýkají každodenního života žen, a pro ženy a ženské organizace se stalo nutností být přítomny v centru dění Evropské unie.

Počátky Evropské ženské lobby spadají do roku 1987, kde se v listopadu na konferenci v Londýně sešlo 120 žen z 85 organizací, které dohromady representovaly 50 milionů

členů. V Londýně byly přijaty dvě rezoluce. První se zasazovala o vytvoření organizace takové struktury, která by umožňovala vstup všem ženským organizacím, které se chtějí zapojit, a umožnila by tak větší vliv na rozhodování. Druhá pak žádala Evropskou komisi o podporu a začlenění této nové organizace do struktur Evropské unie.

V roce 1990 Evropská komise přislíbila podporu založení Evropské ženské lobby, jež má sídlo v Bruselu, stejně jako má mnoho hlavních institucí Evropské unie. Zakládajícími členy byly národní koordinační organizace dvanácti zemí: Belgie, Dánsko, Francie, Německo, Řecko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Portugalsko, Španělsko, Nizozemí a Velká Británie, a dalších 17 velkých celoevropských ženských organizací.

Založení Evropské ženské lobby jako zastřešující nadnárodní společnosti umožnilo jak lepší informovanost o aktuálně probíhajících procesech a kontakt se zákonodárci, tak možnost lépe prosazovat zájmy a hájit práva žen přímo u zdroje nových zákonů a nařízení.

Evropská ženská lobby pracuje na uskutečnění vize mírumilovné, sociální a demokratické Evropské unie, postavené na kultuře respektování lidských práv, míru, rovnosti a solidarity. Všechny aktivity jsou postaveny na následujících hodnotách:

- Rovnost – mezi ženami a muži ve všech oblastech veřejného a soukromého života
- Solidarita – se všemi ženami a muži zažívajícími vyloučení, diskriminaci, týrání a násilí
- Respekt – k rozdílům a různorodosti
- Parita – zejména ve vztahu k rozhodování
- Svoboda – pro všechny ženy v rozhodování o všech aspektech jejich osobní a fyzické integrity a výběru
- Mír – propagovat kulturu míru
- Spravedlnost – pro všechny
- Budování spolupráce a konsensů – jako náš přístup k rozdílům a konfliktům
- Odpovědnost – k sobě i k těm, které reprezentujeme
- Otevřenost a transparentnost – ve vztahu ke komunikaci a pracovním metodám
- Nezávislost – na jakémkoliv náboženství nebo politické příslušnosti

„Cílem Evropské ženské lobby je dosažení rovnosti mezi ženami a muži, podněcování ženských práv ve všech sférách veřejného i soukromého života, pracovat na ekonomické a sociální spravedlnosti pro všechny ženy v jejich různorodosti, a vyloučit všechny formy násilí mužů na ženách.“

European Women's Lobby

Ve své práci dodržuje Evropská ženská lobby demokratické a transparentní procesy v reprezentování zájmů žen na mezinárodní úrovni. Její působení se dá shrnout do čtyř hlavních činností:

1. Lobbing

Evropská ženská lobby, jak už název celé organizace napovídá, lobuje za rovnost žen a mužů ve všech oblastech. Blízká spolupráce s Evropskou unií, Radou Evropy a Spojenými národy umožňuje aktivní prosazování zájmů žen zejména na poli evropské politické agendy.

2. Politika a práce při prosazování

Ovlivňování evropské politické agendy vyžaduje každodenní práci na přípravě dokumentů, prohlášení a jiných prostředků k ovlivnění politiky a legislativy v i mimo EU.

3. Projekty

Evropská ženská lobby řídí, koordinuje a podporuje nadnárodní projekty různého zaměření, ale vždy související s ženskými právy.

4. Informační aktivity

Velká část práce Evropské ženské lobby souvisí s komunikací a výměnou informací. Prioritou v této oblasti je poskytnout nezbytné informace členským organizacím. Díky spletitosti institucí, politik a rozhodovacích procesů v Evropské unii se rychlá komunikace a včasné poskytování důležitých a pravdivých informací stávají ještě důležitějšími než kdykoliv předtím.

V současné době reprezentuje Evropská ženská lobby více než 2 500 ženských organizací ze třiceti zemí. Kromě všech 27 členských států Evropské unie jsou v Evropské ženské lobby zastoupeny i Chorvatsko, Turecko a bývalá jugoslávská republika Makedonie.

4.1.2. Vyhodnocení dotazníku

Zástupcům všech třiceti členských států byl na oficiální kontaktní adresy uvedené na webových stránkách Evropské ženské lobby (Příloha 4), rozeslán dotazník. Záměrem bylo dostat vždy jednu odpověď, která reprezentuje názor národní lobby dané země. Bohužel, z oslovených třiceti národních koordinačních organizací, zastupujících ženské organizace ve svých zemích, odpovědělo pouze šest.

Pouhá pětina států, které odpověděly, není statisticky významný podíl. Ale i tato část je reprezentativním vzorkem postojů národních ženských lobby. Fakt, že drtivá většina velkých států vůbec neodpověděla, vypovídá o jejich neochotě ke spolupráci a zejména poskytování informací. Mezinárodní výzkum tohoto typu na univerzitní úrovni by měl být, podle cílů, které tyto organizace veřejně hlásají, ideální příležitostí pro šíření informací mezi mladými lidmi. Dle absence jakékoliv ochoty ke spolupráci tomu bohužel tak není.

Z tohoto důvodu také chybí výpovědi a tedy možnost srovnání velkých zemí a „starých“ členských států EU, jako jsou Francie, Německo a Británie, nejnovějšími členskými státy EU, tedy Bulharskem a Rumunskem. Velmi zajímavé výsledky mohlo přinést i porovnání se Švédskem, Dánskem a Nizozemím, zeměmi proslulými snahou o genderovou rovnost, kterým se podle statistik daří dosahovat nejrovnějších podmínek pro muže a ženy v Evropské unii. Takováto porovnání byla původním záměrem této diplomové práce a jistě by přinesla velmi zajímavé a poučné výsledky, ale bohužel to není možné.

Ovšem i výpovědi šesti států přinesly zajímavé výsledky a mnohá překvapení. Ač geograficky, velikostně i historicky rozdílné státy, v některých tématech došly k překvapivé shodě, jinde se dva blízké státy v odpovědích oproti všem předpokladům liší. Díky za čas, který věnovaly a za to, že na dotazník odpověděly, patří koordinačním národním lobby následujících států:

Kypr

Kyperská ženská lobby byla založena v roce 2008 a zastřešuje 16 ženských a nevládních organizací. Cílem této organizace je propagace genderové rovnosti, odstranění všech forem

diskriminace a násilí proti ženám, a zajištění plného aktivního zapojení žen do rozhodovacích procesů.

Malta

Maltská konfederace ženských organizací reprezentuje potřeby, obavy a zájmy žen na národní i mezinárodní úrovni. Účelem Konfederace je spojit a sjednotit všechny maltské organizace, které reprezentují 24 tisíc žen, a zastupovat jejich zájmy v rámci Evropské ženské lobby.

Česká republika

Česká ženská lobby je síť organizací, která hájí práva žen v České republice. V současnosti má 23 členek, českých ženských nevládních organizací, a zastupuje 90% členek českých ženských organizací. Česká ženská lobby se hlásí k feministickému přesvědčení, že ženy mají právo na politickou, společenskou a ekonomickou rovnost s muži. Česká ženská lobby prosazuje zájmy všech žen bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, zdravotní stav, sexuální orientaci, věk, náboženství či víru.

Lucembursko

Národní výbor lucemburských žen byl založen již v roce 1975 a v současné době má 12 členských organizací. Hlavním cílem Výboru je dosažení rovnosti pro muže a ženy ve společnosti.

Itálie

Italská koordinace pro Evropskou ženskou lobby byla původně určena pro všechny italské ženské organizace, ale ve skutečnosti momentálně reprezentuje přibližně polovinu všech italských feministických organizací. Klade si za cíl koordinaci a prosazování zájmů italských ženských organizací v rámci Evropské ženské lobby.

Slovinsko

Ženská lobby Slovinska funguje od roku 2006. Nejsou dostupné přesné údaje o počtu slovinských feministických organizací, ale ženská lobby Slovinska je největší zastřešující organizací a zastupuje ženské a nevládní organizace na mezinárodním poli Evropské unie.

Informace o národních koordinačních lobby byly získány převážně z vyplněných dotazníků. V České republice, Itálii, Slovinsku, Lucembursku, na Kypru i Maltě odpovídaly na dotazník ženy ve věkovém rozmezí 20 – 65 let, s nejpočetnější skupinou tří respondentek ve věku mezi 50 a 65 lety věku. Všechny ženy, bez rozdílu věku, měly universitní vzdělání, což svědčí o zastoupení vzdělaných žen v národních koordinačních ženských organizacích.

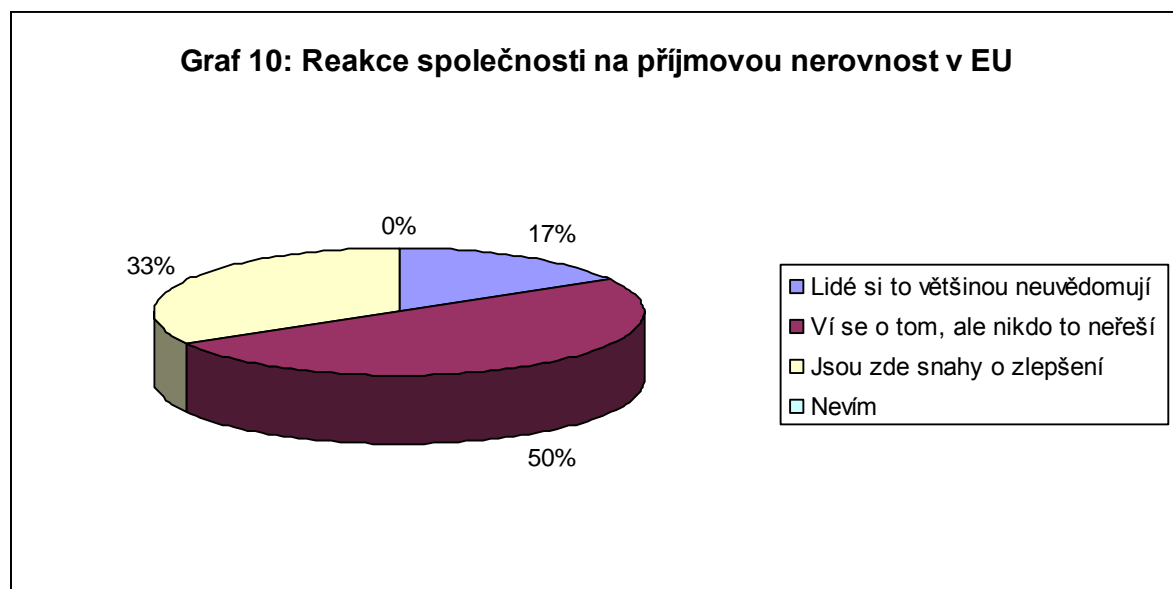
Rovnost příjmů

Na dotaz, jaké jsou příjmy mužů a žen na srovnatelných pozicích, odpovědělo všech šest zemí shodně: „Muži mají vyšší příjmy než ženy.“ Tato naprostá shoda u zemí s odlišnou polohou i kulturou ukazuje na celkově špatnou situaci žen v Evropě.

Jak velký je rozdíl mezi příjmy žen a mužů, na tom se už oslovené země neshodly. Možnosti odpovědět „nevím“ nevyužila ani jedna z odpovídajících zemí. Ani jeden stát také neuvedl rozdíl mezi příjmy mužů a žen větší než 30%. Ve zbývajících třech kategoriích byly odpovědi zastoupeny rovnoměrně po dvou státech. Rozdíl v příjmech menší než 10% uvádí Itálie a Slovinsko. Rozmezí příjmové nerovnosti 10% - 20% má Malta a Lucembursko a k rozdílu příjmů 20% - 30% se hlásí Kypr a Česká republika. Tyto výsledky se zcela shodují s posledními údaji Eurostatu, uvedenými v teoretické části diplomové práce.

Příjmovou nerovnost mezi ženami a muži potvrdily všechny dotazované státy. Jak na tuto situaci reaguje společnost a jestli jsou podnikány nějaké kroky ke zlepšení, bylo předmětem dalších otázek.

Malta se domnívá, že lidé si tento stav většinou neuvědomují. Česká republika, Slovinsko a Lucembursko, tedy celých 50% států, zastává názor, že situace je známa, ale nikdo ji neřeší. Kypr a Itálie jsou optimističtější a uvádějí, že zde jsou snahy o zlepšení. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je patrné na následujícím grafu:



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Poněkud překvapivě pak působí odpovědi na otázku, jestli jsou podnikány nějaké konkrétní kroky, které by rozdílnoú výši příjmů odstranily. Kromě Kypru a Itálie, které uvedly, výraznější že jsou zde snahy o zlepšení, i Česká republika a Lucembursko vypověděly, že jsou podnikány nějaké konkrétní kroky pro odstranění výše příjmů. V souladu s minulou odpovědí, zastávají Malta a Slovinsko názor, že nejsou podnikány žádné kroky pro zlepšení situace.

Malta si však hned v následujícím dotazu, jaké konkrétní kroky jsou podnikány a kdo je podniká, protiřečí. Uvádí, že existuje Národní komise pro propagování rovnosti, která se snaží prosadit genderovou rovnost v rámci legislativy, a též je zmíněna funkce ombudsmana. Stejný způsob působení shora směrem od vlády mají na Kypru a v Lucembursku. Lucembursko pak popisuje ještě kampaně ženských organizací, tedy i snahy působit zdola. Kampaně ženských organizací jsou hlavním nástrojem snahy o zlepšení genderové nerovnosti i v České republice a v Itálii. Tyto dvě země zmiňují nedostatek snahy vlády a politické podpory, která by byla pro výrazné zlepšení situace třeba.

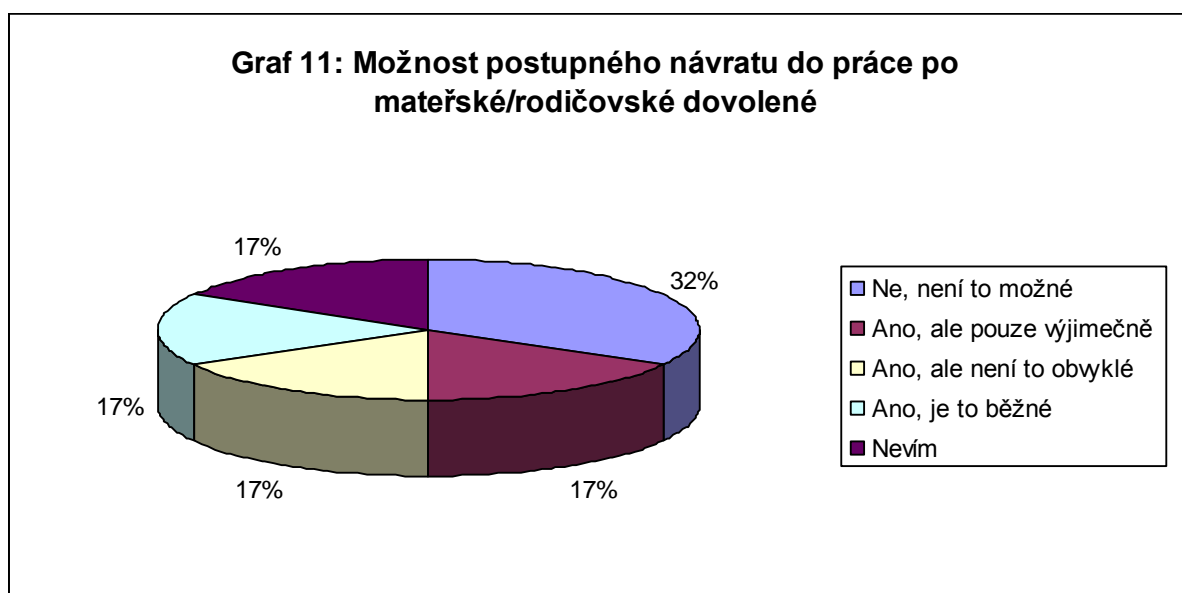
Skloubení rodiny a práce

V první části otázek, týkajících se oblasti skloubení rodiny a práce, se většina států shoduje. Mateřská dovolená je na Maltě, Kypru a v České republice kratší než půl roku a ve Slovinsku, Lucembursku a Itálii trvá nejdéle jeden rok. Samotnou mateřskou dovolenou následuje ještě rodičovská dovolená, která trvá např. v České republice až do čtyř let dítěte.

Zaměstnavatel je ve Slovinsku, Lucembursku i Itálii povinen držet pracovní místo po celou dobu mateřské dovolené, v České republice je to až do 3 let věku dítěte. Zástupkyně Kypru a Malty nevěděly, jaká je v jejich zemi zákonná lhůta pro držení pracovního místa. Tento fakt není pro zástupkyně těchto států dobrou vizitkou, protože se jedná o důležitý problém týkající se možnosti žen skloubit rodinný a pracovní život.

Mateřská dovolená a návrat z ní nejsou ještě dostatečně flexibilní. Ženy a rodiče obecně si délku mateřské a rodičovské dovolené buď nemohou zvolit dle svých potřeb, jako je tomu ve Slovinsku, Lucembursku a na Kypru, nebo tu tato možnost sice je, ale je to neobvyklé, jak uvádí Itálie a Česká republika. Na Maltě se možnost volby údajně liší v případě státního a soukromého sektoru a záleží i na konkrétním zaměstnavateli. Vypadá to tedy, že tato situace tam dle všeho není ošetřena zákonem.

V případě postupného návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené, na příklad formou práce z domova, se situace, jak ukazuje následující graf, u jednotlivých zemí liší.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

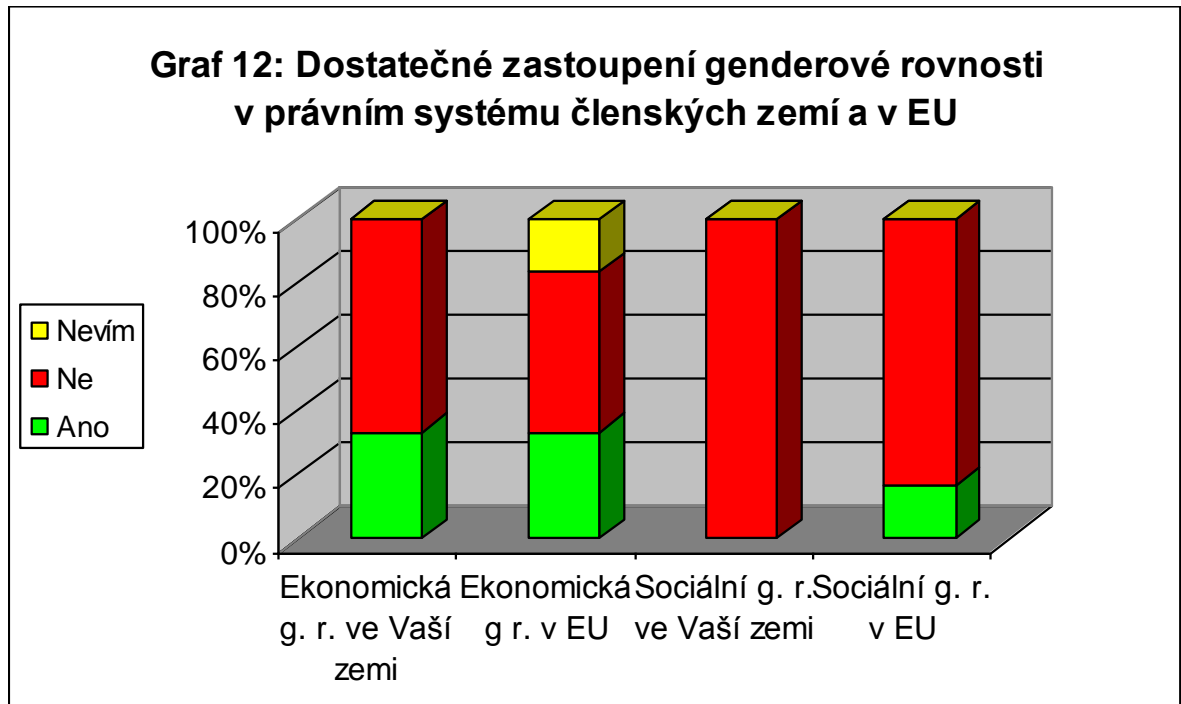
Zatímco na Kypru a v Lucembursku je postupný návrat zcela nemožný, v České republice a Slovinsku je toto možné, ale buď neobvyklé nebo zcela výjimečné. Postupný návrat do práce jako možnou a běžnou situaci popisuje pouze Itálie. Na Maltě opět záleží na konkrétním případě zaměstnavatele, stejně jako u možnosti přizpůsobit délku mateřské a rodičovské dovolené.

Jiná forma postupného návratu je možnost částečných úvazků. Všechny zástupkyně dotazovaných států odpověděly, že zaměstnavatelé vytvářejí místa na částečný pracovní úvazek. Ovšem pouze Itálie a Lucembursko má míst na částečný pracovní úvazek dostatek, zatímco ve zbývajících zemích je vytváření částečných úvazků výjimečné, nebo jejich počet není dostačující.

Zapojení mužů do péče o malé děti oficiální cestou je stále ještě problematické. Všechny respondenty odpověděly, že otcové mají možnost jít na rodičovskou dovolenou místo matek, ale tyto případy ani v současné době nejsou na Kypru, Maltě a v Lucembursku obvyklé, a v České republice, Slovinsku a Itálii jsou dokonce výjimečné.

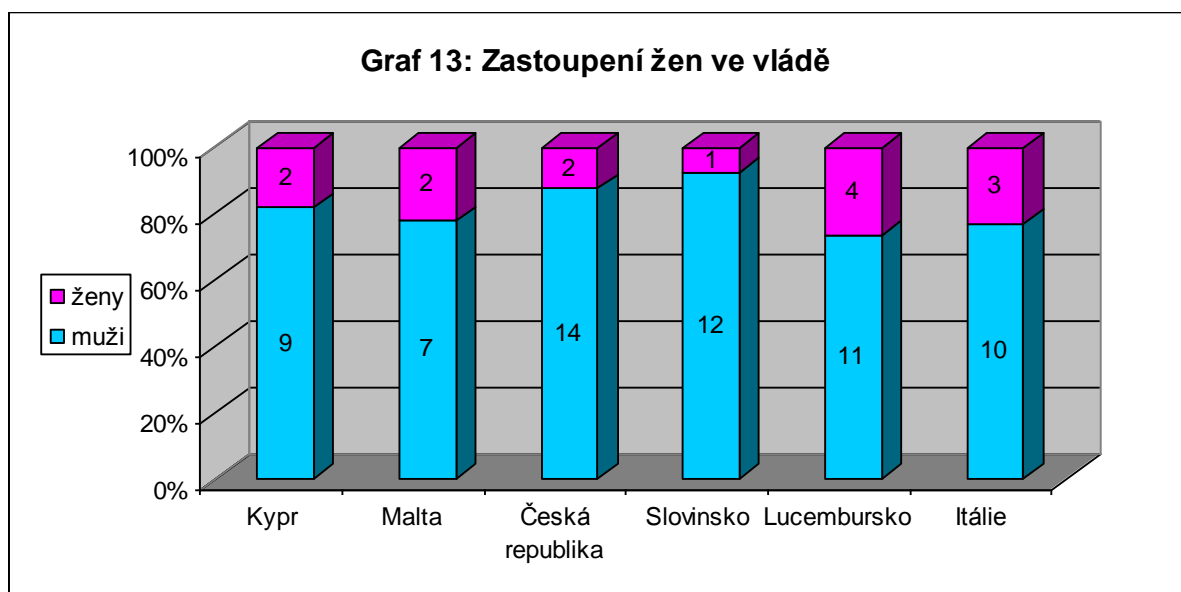
Ženy v rozhodovacích funkcích

Zajímavé výsledky přinesly otázky, jestli je ekonomická a sociální rovnost mužů a žen dostatečně zakotvena v právním systému EU a příslušné země. Dle národních lobby Malty, Lucemburska a Itálie není ani ekonomická, ani sociální genderová rovnost dostatečně zakotvena ani v právním systému Evropské unie, ani v jejich vlastní zemi. Překvapivé je i zjištění, že zástupkyně žádného státu nejsou přesvědčeny o dostatečné podpoře ekonomické a sociální rovnosti žen a mužů ve své zemi i v legislativě EU. Nejspokojenější se zdá být Kypr, který považuje za nedostatečné pouze zakotvení sociální rovnosti ve vlastní zemi. V této kategorii se všechny země shodly na negativní odpovědi. Sociální genderová rovnost je také tématem, které považují za nedostatečně zakotvené v rámci EU všechny státy, s výjimkou již uvedeného Kypru. Slovinsko vyjádřilo spokojenost s ekonomickou rovností žen a mužů jak doma, tak i v EU. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je patrné v následujícím grafu:



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

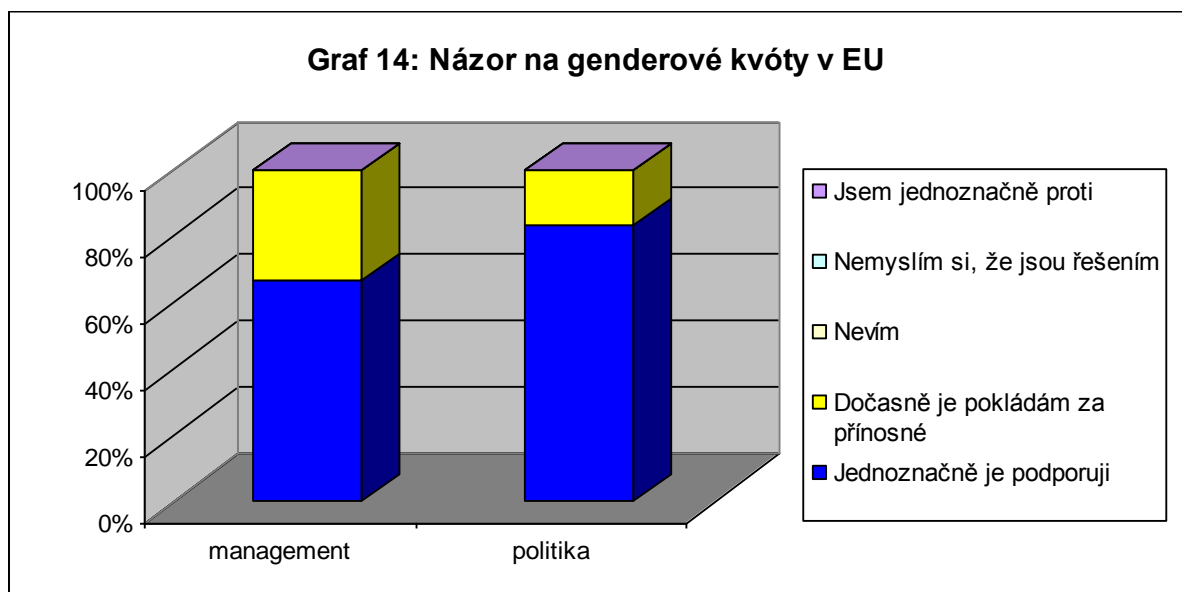
Další otázky se týkaly zastoupení mužů a žen na vysokých pracovních pozicích a v politice. Všechny státy odpověděly jednohlasně, že v jejich zemi zauímají více vysokých pracovních pozic muži. Stoprocentní shody bylo dosaženo i u dotazu na zastoupení obou pohlaví ve vysoké politice. Jednoznačnou odpovědí bylo, že ve vysoké politice je výrazně více mužů než žen.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Jak je vidět z předchozího grafu, zastoupení žen v současných vládách všech odpovídajících zem, zdaleka nedosahuje ani jedné třetiny. Přitom všechny dotazované státy souhlasí, že větší počet žen v politice je jedním z možných východisek ke zlepšení ekonomické i sociální pozice žen. Itálie a Lucembursko vyslovily jasný souhlas s tímto názorem a zbývající čtyři státy připouštějí, že větší počet žen v politice by mohl celkovou situaci zlepšit.

Jednou z možností, jak dostat více žen jak do vysokého managementu, tak do vysoké politiky, jsou genderové kvóty. Tento nástroj je hojně diskutován a názory bývají protichůdné. Někdo v něm spatřuje spásnou myšlenku, jiní jsou radikálně proti zavádění jakýchkoliv kvót. Proto je velmi překvapivé, že se koordinátorky národních lobby staví ke kvótám jednotně pozitivně. Česká republika, Slovinsko, Lucembursko a Malta kvóty jak v politice, tak ve vysokém managementu jednoznačně podporují, Itálie je pokládá za dočasně přínosné. Kypr zcela podporuje genderové kvóty v politice a kvóty na vysokých pracovních postech pokládá za dočasně přínosné.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Poslední otázka v dotazníku poskytovala respondentkám možnost upozornit na nějaký problém v oblasti ekonomické a sociální pozice žen, který nebyl zmíněn v dotazníku a dotyčné jej považují za důležitý. Tohoto prostoru využily pouze dvě země.

Zástupkyně České ženské lobby upozornila na fakt, že se tato organizace již několik let intenzivně věnuje především dvěma tématům. Prvním z nich je problematika porodnictví, zejména právo zvolit si místo porodu. Druhou záležitostí je migrace a situace žen imigrujících do České republiky. Téma ekonomické a sociální rovnosti je tak v současné době odsunuto do pozadí.

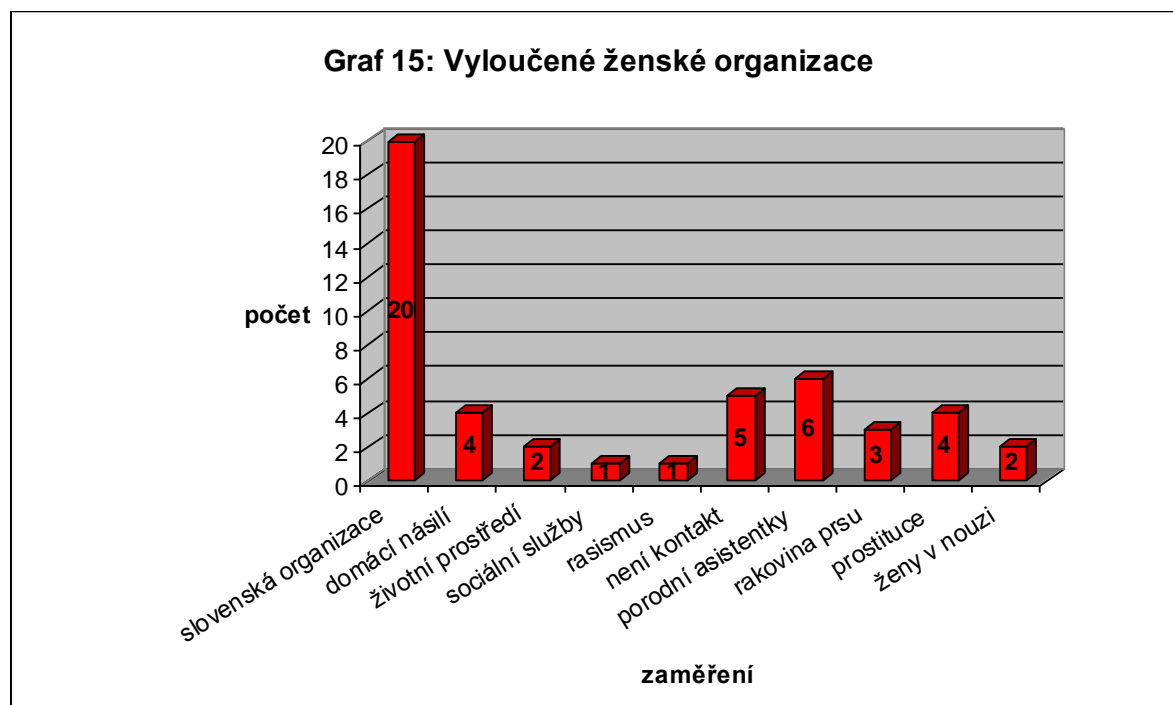
Slovinsko vyslovilo názor, že zde nejde pouze o národní legislativu nebo zákony Evropské unie, ale je nutná podpora hlavně z vysokých politických míst. Dobré příklady chování ve vysoké politice mohou pozitivně působit směrem dolů na širokou společnost.

4.2. Výzkum v České republice

4.2.1. České ženské organizace

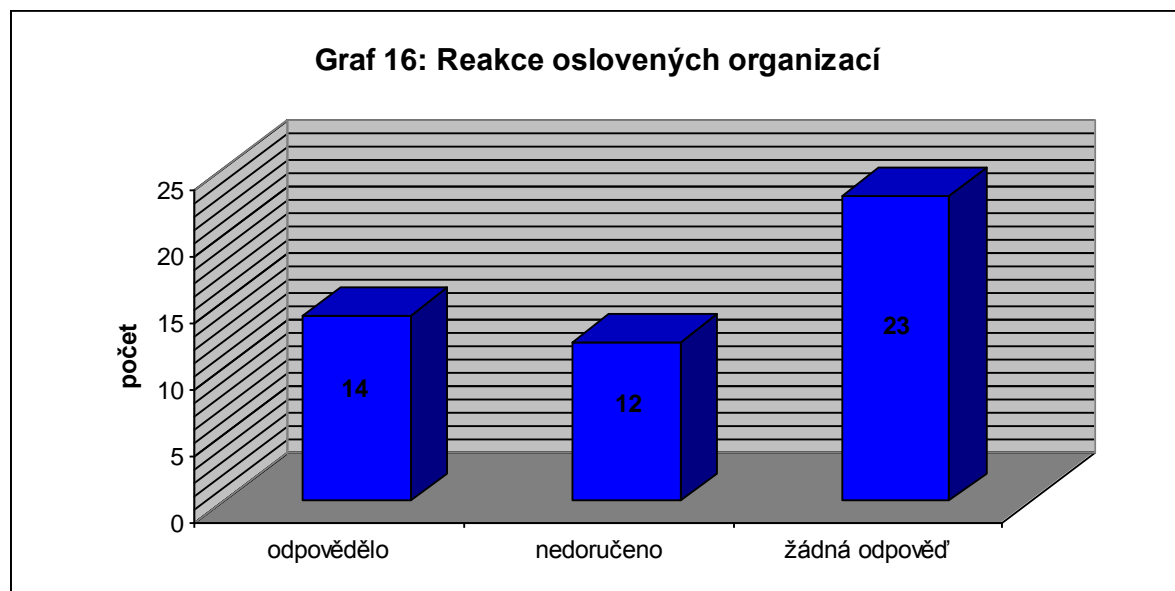
Cílem výzkumu v České republice bylo oslovit co nejvíce ženských organizací, které se ekonomickou a sociální situací žen u nás zabývají.

Na seznamu uveřejněném na stránkách feminismus.cz, který je nejrozsáhlejším seznamem ženských organizací a jejich kontaktů, bylo nalezeno 97 ženských organizací. Z tohoto celkového počtu byla polovina organizací předem vyloučena, protože se jejich hlavní zaměření tématicky odlišovalo od problematiky diplomové práce. Byla zde i početná skupina slovenských ženských organizací, které nemohou být zařazeny do výzkumu v rámci České republiky. Kompletní seznam organizací, vyloučených ze seznamu adresátů pro rozeslání dotazníku, je uveden v Příloze 5. Rozložení zaměření či působení vyloučených organizací je zobrazeno v následujícím grafu:



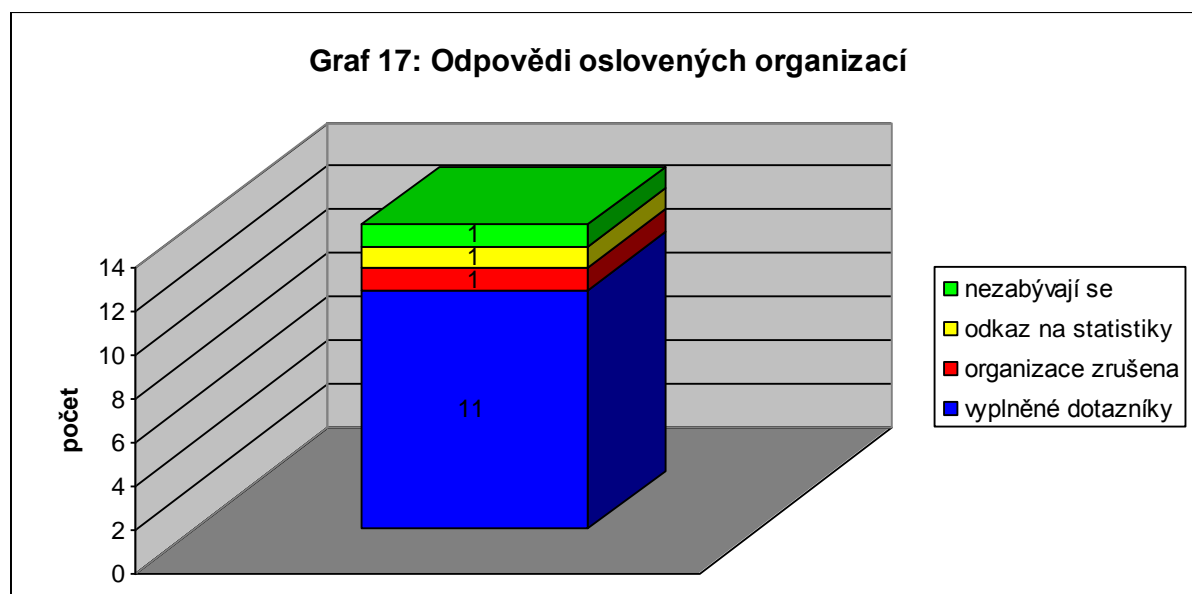
Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Po vyloučení organizací s nesouvisejícím zaměřením zůstal seznam 49 ženských organizací, který je uveden v Příloze 6. Na všechny tyto adresy byl rozeslán dotazník s prosbou o vyplnění za účelem výzkumu pro diplomovou práci.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Jak je zřejmé z výsledků výzkumu, tato iniciativa se nesečkala s přílišným ohlasem. E-mail se nepodařilo na uvedenou adresu vůbec doručit dvanácti organizacím. Téměř polovina organizací na prosbu o spolupráci vůbec nereagovala a pouze 14 organizací odpovědělo.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Z doručených čtrnácti odpovědí další tři nepřinesly vyplněné dotazníky. Jedna organizace se danou problematikou nezabývá, v jednom případě byla již organizace zrušena a další zástupkyňe organizace místo vyplnění dotazníku poslala odkaz na Český statistický úřad.

Vyplněné dotazníky poslalo tedy nazpět pouze jedenáct ženských organizací. Poděkování za čas a ochotu ke spolupráci patří zástupkyním těchto organizací:

- Fórum 50 %
- Diecézní charita České Budějovice
- YWCA v České republice - Křesťanské sdružení mladých žen
- Levicové kluby žen
- Národní centrum pro rodinu
- Most k životu o.p.s.
- Unie katolických žen
- Asociace podnikatelek a manažerek ČR
- Evropská kontaktní skupina
- Centrum služeb následné péče pro ženy ALMA
- Ekumenická rada církví v ČR

Čtyři z těchto organizací, Fórum 50 %, Národní centrum pro rodinu, Asociace podnikatelek a manažerek ČR a Evropská kontaktní skupina jsou členkami České ženské lobby. Ostatní jmenované organizace nejsou v České ženské lobby sdružené nebo z ní v průběhu její existence z různých důvodů vystoupily..

Z vyplněných dotazníků je patrné, že ani organizace, které jsou členkami České ženské lobby, nezastávají stejný názor. Odpovědi jednotlivých organizací byly velmi rozdílné, v několika případech dokonce protichůdné. Z tohoto důvodu není výzkum vyhodnocován jako porovnání názorů ženských organizací sdružených v České ženské lobby a organizací nečlenských, ale odpovědi jsou posuzovány pouze jako názory jednotlivých organizací.

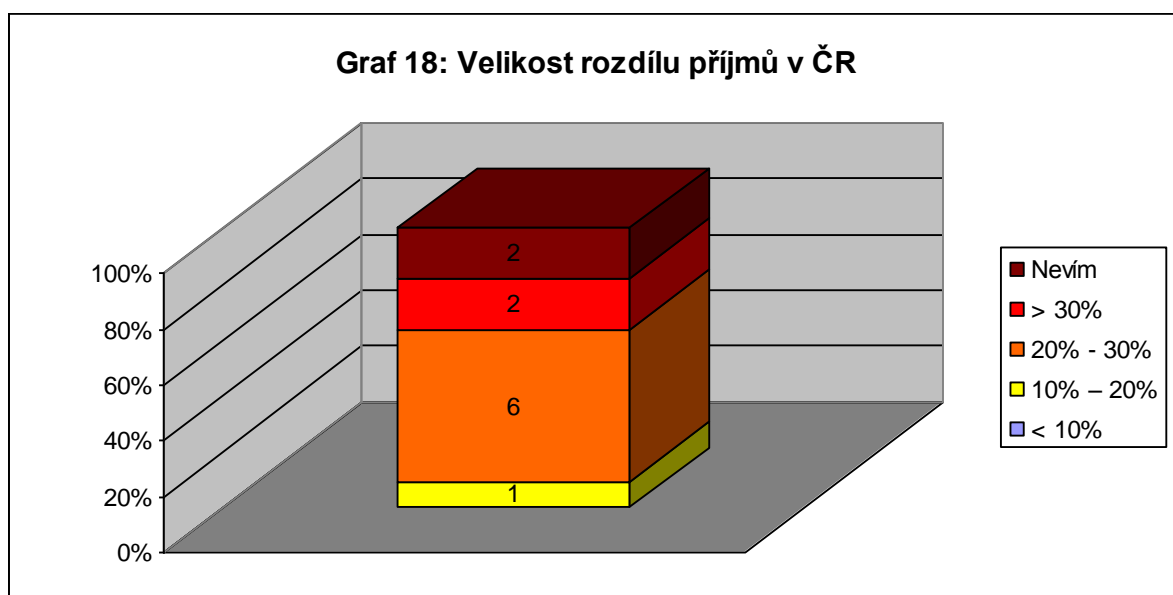
4.2.2. Vyhodnocení dotazníku

Stejně jako u Evropské ženské lobby, i feministické organizace v České republice zastupovaly logicky ve všech jedenácti případech ženy. Ve dvou případech měly dotyčné představitelky středoškolské vzdělání s maturitou, ostatní měly vysokoškolské vzdělání. I v českých ženských organizacích se tedy pohybují vzdělané ženy. Osm zástupkyň se nachází ve věkové skupině mezi 20 a 49 lety, kdy přesné polovině je do 34 let a druhé nad 35 let. Třem respondentkám je více než 65 let.

Rovnost příjmů

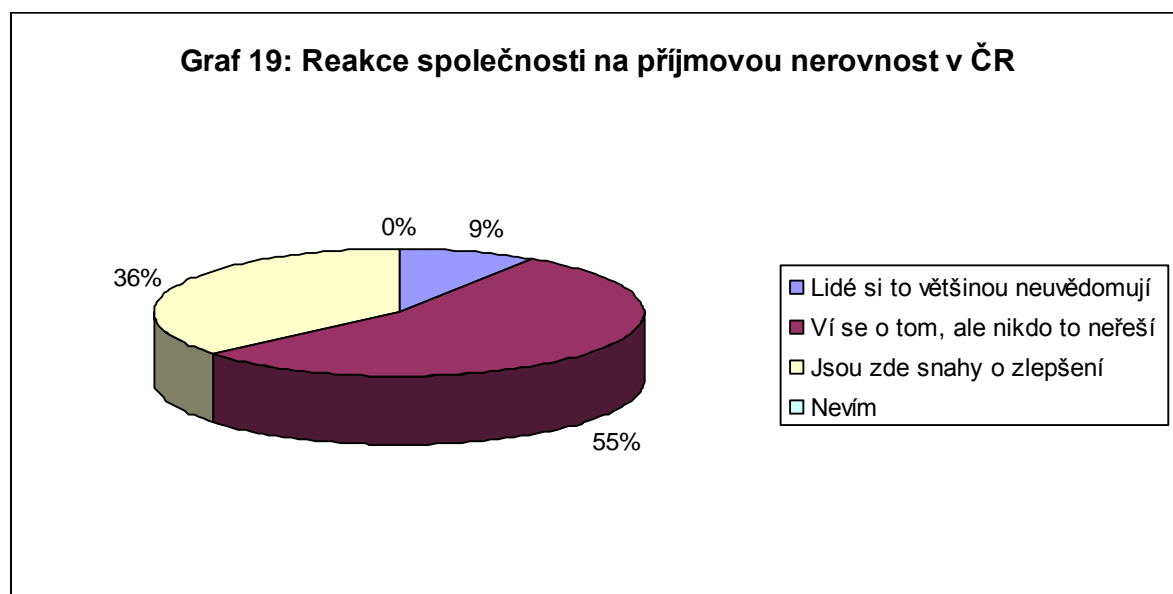
I v České republice dosáhly oslovené organizace stoprocentní shody u í otázky týkající se rovnosti příjmů. Všechny bez výjimky zvolily variantu odpovědi, že muži mají vyšší příjmy než ženy.

Názory na velikost rozdílu příjmů žen a mužů se různily. Žádná z organizací nezastává názor, že procentuální rozdíl příjmů je menší než 10%. Nejvíce zastoupenou odpovědí byl rozdíl 20%-30%. Toto rozmezí odpovídá posledním statistikám a zvolila jej většina organizací. Zbylé možnosti vybraly vždy maximálně dvě zástupkyně českých ženských organizací.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Jak k již potvrzené nerovnosti příjmů mezi ženami a muži přistupuje společnost, na tom se organizace neshodnou. Většina zastává spíše negativní postoj. Že si lidé situaci neuvědomují, míní jedna organizace. Početná skupina šesti organizací si myslí, že se o příjmové nerovnosti ví, ale nikdo danou situaci neřeší. Necelá třetina dotázaných zastává optimističtější názor, že jsou zde snahy o zlepšení. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je zobrazeno v následujícím grafu:



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Následující dotaz zjišťoval, jestli jsou podnikány nějaké konkrétní kroky, které by příjmovou nerovnost odstranily. Jednotlivé organizace zde odpovídaly v souladu s předchozí otázkou a rozvrstvení odpovědí je velmi rovnoměrné. Čtyři respondentky souhlasí, že jsou podnikány kroky pro zlepšení, a stejný počet organizací neví. Zbývající tři organizace nevidí žádné aktivity k odstranění rozdílu příjmů mužů a žen.

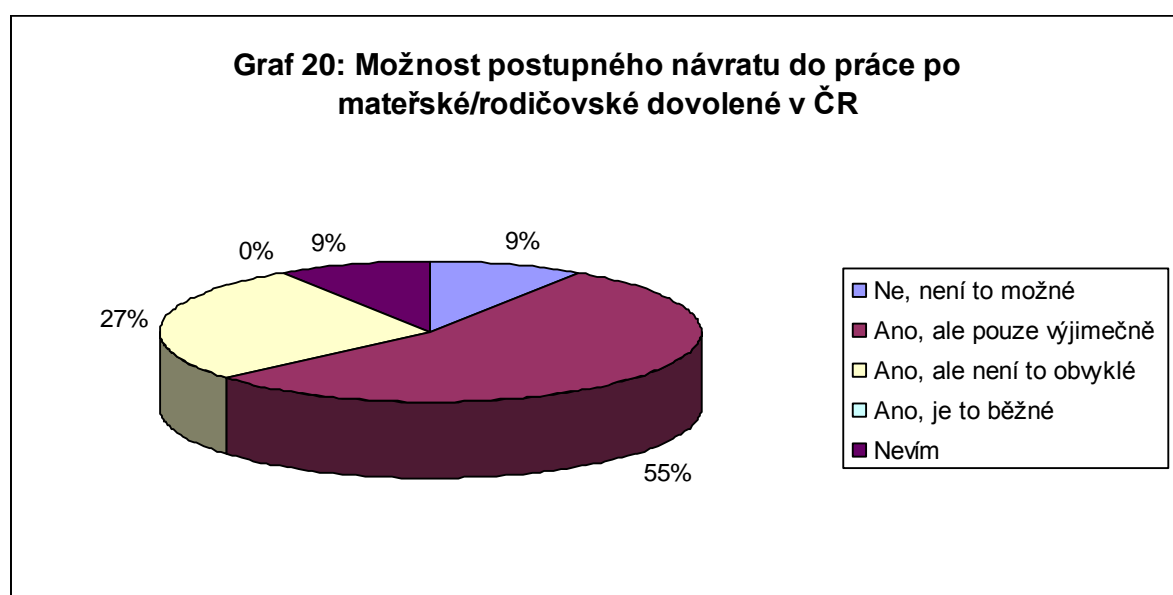
Na dotaz, jaké konkrétní kroky pro zlepšení jsou podnikány a kdo je podniká, velká většina dotazovaných neodpověděla. Ve třech případech byly zmíněny různé ženské organizace a iniciativy nebo genderové audity, ale nebyla jmenována žádná konkrétní snaha, opatření či kampaň, což ukazuje na jejich nedostatek a malé povědomí.

Skloubení rodiny a práce

Dotazované organizace mají správnou představu o délce mateřské a rodičovské dovolené v České republice. Mateřská dovolená je do jednoho roku dítěte a následuje rodičovská dovolená. Polovina dotázaných zastává názor, že rodičovská dovolená trvá 2-3 roky, zatímco druhá část odpověděla, že 3-4 roky. Jak odpověděla velká většina organizací na jednu z následujících otázek, je zcela běžné, že je délka mateřské a rodičovské dovolené přizpůsobena podle potřeb matky dítěte a rodiny. Je tedy pochopitelné, že se organizace na délce rodičovské dovolené neshodly zcela. Tato flexibilita je umožněna do maximální délky rodičovské dovolené, což je do 4 let věku dítěte, ale zaměstnavatel povinen držet pracovní místo pouze 2-3 roky, což věděla většina odpovídajících opět správně. Pouze tři organizace zvolily buď kratší či příliš dlouhý časový údaj, i to je však poněkud zarážející.

Muž na rodičovské dovolené byl dalším tématem souvisejícím se skloubením pracovního a rodinného života žen. Všechny dotazované odpověděly, že muž může jít na rodičovskou dovolenou místo ženy, ale pouze jedna organizace si myslí, že jde o běžný jev. Zbylých deset odpovědělo, že tato možnost tu je, ale není to obvyklé.

Postupný návrat do práce po mateřské dovolené je jedním z klíčových momentů sladění rodiny a práce pro mnoho žen. Situaci v České republice ilustruje následující graf:

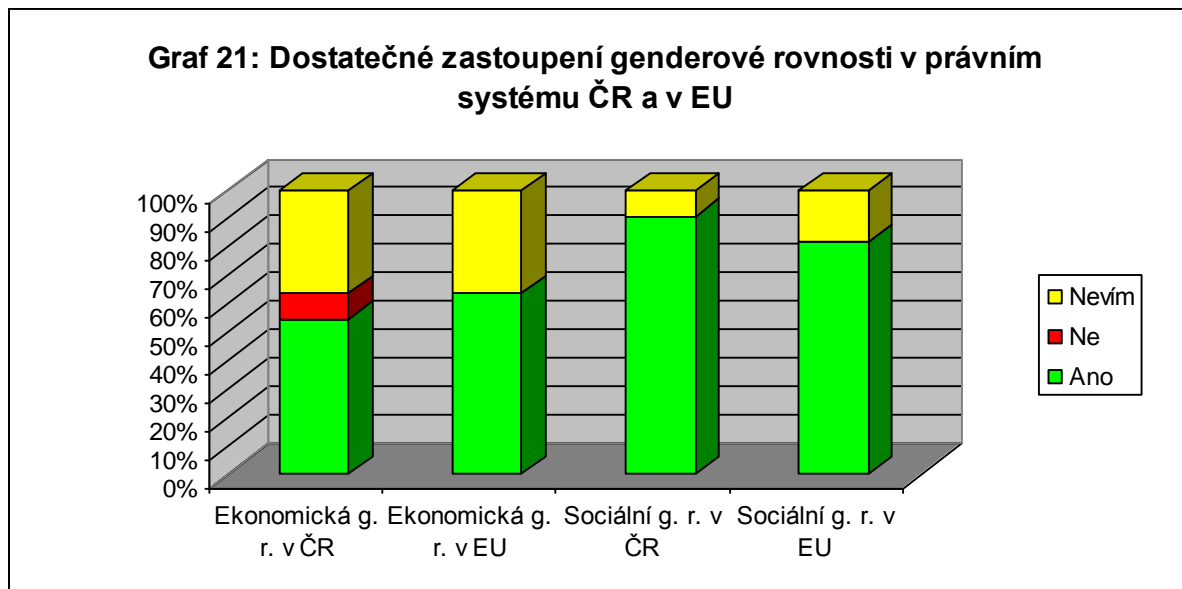


Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Jak je zde patrné, žádná z tázaných organizací nezvolila odpověď, že postupný návrat, na příklad formou práce z domova je obvyklý. Ohledně další možnosti postupného začlenění zpět do práce formou částečných úvazků jsou názory ještě méně optimistické. Tři zástupkyně zvolily odpověď, že tato možnost tu je, ale pouze výjimečně. Zbylé ženské organizace se kloní k názoru, že možnost existuje, ale částečných pracovních úvazků stále není dostatek.

Ženy v rozhodovacích funkcích

Vyhodnocení části dotazníku vztahující se k ženám v rozhodovacích funkcích začíná názory týkajícími se spokojenosti se zakotvením ekonomické a sociální rovnosti žen a mužů v právním systému České republiky i Evropské unie. Za nedostatečné považuje zakotvení ekonomické rovnosti v právním systému České republiky pouze jedna organizace. Toto je také jediný případ, kdy zástupkyně ženských organizací zvolila negativní odpověď. Jak je přehledně znázorněno v následujícím grafu, převládají pozitivní odpovědi. V případě ekonomické genderové rovnosti je poměrně početná skupina, která si není jistá dostatečným zakotvením v právním systému jak u nás, tak v EU.



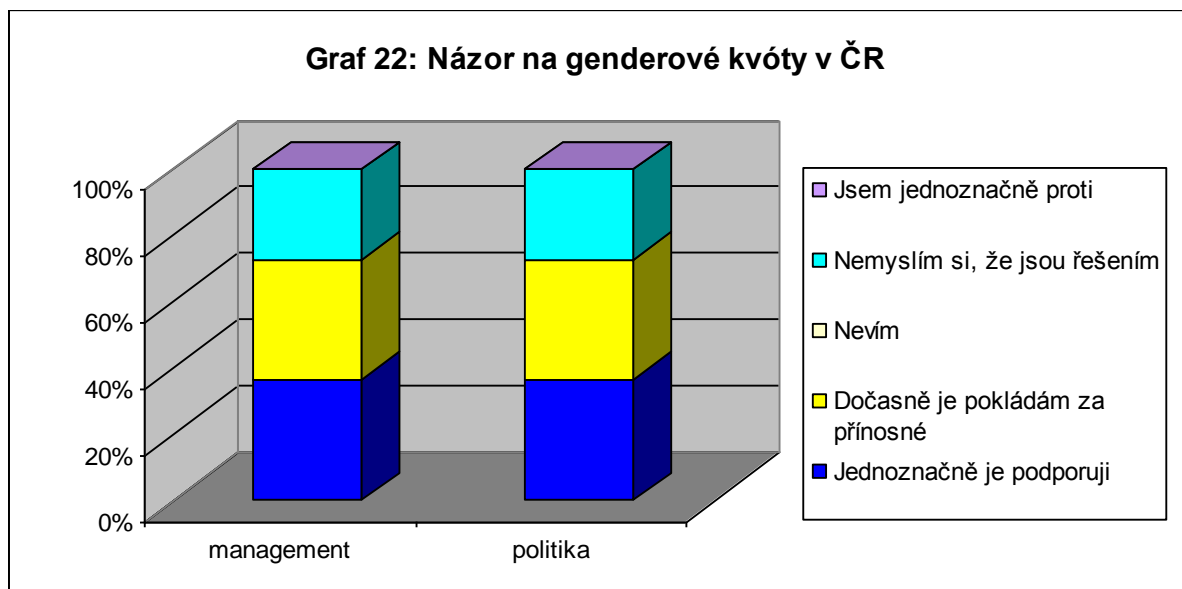
Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Výsledky průzkumu, týkající se postavení žen ve vysokém managementu a v politice, ukazují absolutní shodu odpovědí, a to hned u dvou otázek. V prvním případě se jedná

o dotaz, kdo zastává v České republice více vysokých pracovních pozic. Jednohlasná odpověď zní: „Muži“. Druhá otázka, kde dospěly všechny organizace k jednotné odpovědi, se táže na zastoupení žen ve vysoké politice, jako jsou Parlament České republiky a podobně. Všechny respondentky odpověděly, že ve vysoké politice je výrazně více mužů než žen.

Na otázku, kolik je žen v současné české vládě, odpověděly jen čtyři organizace. Po posledních parlamentních volbách nebyla ve vládě žádná ministryně, ale vzhledem k nestálé politické situaci a rychle se měnícímu obsazení, obzvláště některých ministerstev, je obtížné sledovat, kolik žen v danou chvíli v naší vládě vlastně je. Odpovědi pohybující se v rozmezí 1-2 ženy jsou tedy v souladu s realitou. Zcela bez diskuzí je však toto zastoupení žen ve vrcholné politice velmi malé.

Možným nástrojem, jak dostat ženy jak do vysokých pracovních pozic, tak do politiky, jsou genderové kvóty. Kvóty často rozdělí diskutující na dva tábory s protichůdnými názory, kdy jeden je zcela proti jakýmkoliv kvótám, zatímco druhý vidí v kvótách jasné pozitivum. Překvapením proto je, že žádná z odpovídajících organizací není zcela jasně proti kvótám ani v politice, ani ve vysokém managementu.



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Z předchozího grafu je zřejmé, že převládá pozitivní přístup k genderovým kvótám. Všechny organizace ale mají na kvóty určitý názor a ani jedna nezvolila neutrální odpověď.

Poslední otázka byla spíše otevřeným prostorem pro upozornění na ta témata v rámci této problematiky, která nebyla v dotazníku zmíněna, ale dotyčná česká ženská organizace je považuje za významná. Této možnosti využily čtyři zástupkyně organizací. Zcela shodně říkají, že je nutné vytvořit především sociální podmínky. Legislativa není hlavním problémem, je nutná aktivní podpora ze strany státu u některých opatření, jako jsou částečné úvazky, firemní a veřejné školky, školní sdružení nebo dělba úvazků. Zmíněna byla i nutnost změnit zažitá stereotypy a již od nízkého věku podporovat rovné vnímání postavení žen a mužů a bořit zažitá stereotypy v pohledu na dělení ženských a mužských rolí.

5. Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1. Porovnání výsledků a hypotéz

V této části diplomové práce je provedeno zhodnocení výsledků výzkumu a porovnání reálných výsledků s původními hypotézami. Některé předpoklady se ukázaly jako mylné, jiné se naplnily zcela dle očekávání.

Rovnost příjmů

Že muži mají vyšší příjmy než ženy na srovnatelných pozicích, není žádným tajemstvím, a proto nebylo ani nijak překvapivé, že se všechny tázané organizace jak v České Republice, tak v Evropské unii shodly.

Jak se k této situaci staví veřejnost, už není tak jednotné. Hypotéza předpokládala, že většina lidí si ekonomickou nerovnost neuvědomuje. Ve skutečnosti výsledky výzkumu v ČR i v EU ukazují, že nejčastější odpovědí bylo, že se o příjmové nerovnosti ví, ale nikdo ji neřeší. Tento názor zastává polovina dotázaných organizací v EU a většina organizací v ČR.

Velikost rozdílu v příjmech mužů a žen by měla podle hypotézy dosahovat maximálně 30%. Do tohoto limitu se ve svých názorech vešly odpovídající státy EU. V České republice si 2 organizace, tedy téměř 20% dotázaných, myslí, že příjmový rozdíl dosahuje více než 30%.

Pozitivní snahy a konkrétní kroky podnikané pro zlepšení ekonomické disparity vidí většina dotázaných zástupkyň států z Evropské ženské lobby. V České republice byla však hypotéza, že nejméně polovina dotázaných si myslí, že jsou podnikány konkrétní kroky pro zlepšení ekonomické nerovnosti žen vůči mužům, popřena. Tento názor zastává pouze zhruba jedna třetina českých ženských organizací.

Sklobení rodiny a práce

Překvapivá jsou zjištění, týkající se možností upravit délku mateřské/rodičovské dovolené. Odpovídající státy EU zcela vyvrátily hypotézu, že ve většině zemí EU je úprava délky mateřské/rodičovské dovolené běžná. Celá polovina dotázaných odpověděla, že v jejich zemi toto není dokonce vůbec možné. Oproti tomu v ČR je tato možnost podle většiny zcela běžná, což odpověděly celé 2/3 českých organizací.

Optimistický předpoklad, že v EU je situace lepší než v ČR a muži zde běžně chodí na rodičovskou dovolenou, byl vyvrácen. V EU i v ČR shodně muži na rodičovskou dovolenou místo žen jít mohou, ale je to neobvyklé nebo dokonce výjimečné. Na tomto názoru se shodly všechny respondenty bez ohledu na státní příslušnost, s jedinou výjimkou. Jedna česká feministické organizace vidí situaci pozitivněji a domnívá se, že možnosti jít na rodičovskou dovolenou, využívají muži běžně.

Stejně jako v předcházejícím případě je hodnocena hypotéza, že postupný návrat po mateřské dovolené, na příklad formou práce z domova, je v EU na rozdíl od České republiky, běžný. Tento přílišný optimismus byl vyvrácen drtivou většinou organizací napříč národnostmi. Opět je tu ale jedna výjimka, tentokrát u zástupkyně národní lobby Itálie, která odpověděla, že postupný návrat do práce je ženám po mateřské/rodičovské dovolené obvykle umožněn.

Ženy v rozhodovacích funkcích

Další hypotézy se vztahovaly ke kvótám ve vysokých pracovních pozicích a v politice. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, kvóty obvykle vyvolávají zcela protichůdné názory. Všeobecně mají kvóty pro vysoký management ještě méně zastánců, než genderové kvóty v politice. Z tohoto předpokladu vycházelo i tvrzení, že genderové kvóty ve vysokých pracovních pozicích nepodporuje ani polovina respondentů. Analýza dotazníků ale ukázala, že genderové kvóty jsou vnímány mnohem pozitivněji. Více než polovina zástupkyň feministických organizací u nás i v EU vnímá kvóty v managementu pozitivně a vyjádřila jim podporu. Analogického výsledku bylo dosaženo i u generových

kvót v politice, které mají zastání též u většiny organizací. Zde se předpoklad pozitivního přístupu nadpoloviční většiny potvrdil.

Obavy, že ve většině oslovených států nedosahuje zastoupení žen ve vládě ani 25%, odpovídající státy potvrdily. Nejhuře dopadlo Slovinsko s 8% zastoupením žen, ale i Česká republika se do zmíněných 25% s přehledem vejde. Jediným státem, kde zastoupení žen ve vládě překonalo hranici jedné čtvrtiny, je Lucembursko. Ani zde sice nebyl poměr žen k mužům nijak vysoký, ale ženy zde mají ve vládě 27%, což je rozhodně více, než v ostatních státech, jejichž reprezentantky dotazník vyplnily.

Zcela potvrzen byl dle analýzy dotazníků předpoklad, že většina oslovených organizací vidí ve větším počtu žen v politice možné východisko ke zlepšení ekonomické a sociální pozice žen. Možné řešení ve větším zastoupení žen ve vysoké politice spatřuje více než 90% všech oslovených organizací. Na toto zjištění bude navázáno v následující kapitole.

5.2. Doporučení

Na základě analýzy výsledků byla vypracována doporučení, která by vedla ke zlepšení ekonomického a sociálního postavení žen ve společnosti.

Prvním doporučením, kde je relativně velký prostor pro zlepšení, je lepší komunikace feministických organizací s veřejností. Žádost o spolupráci a pomoc s výzkumem, která nebyla ve velké většině případů, vyslyšena, nemůže být vnímána jinak, než jako promarněná šance. Promarněná šance dostat názory a postoje ženských organizací k veřejnosti a zejména k nastupující generaci vzdělaných žen a mužů.

Ženské organizace jsou zpravidla neziskovými organizacemi, s často malým počtem převážně dobrovolných pracovníků a jejich kapacita tak není příliš velká. Ale právě sem je nutné zaměřit síly a zlepšit komunikaci i mimo úzký okruh stejně orientovaných organizací. Izolované, úzce zaměřené a sledované cíle jednotlivých organizací jsou slabou stránkou celého systému feministických organizací. Lepší provázanost a spolupráce uvnitř sítě ženských organizací může vést k lepší organizaci a širšímu záběru aktivit a kampaní, které takto často uniknou pozornosti nejen podobně zaměřených organizací, ale i veřejnosti. Dostat současnou situaci žen a potřebu ji řešit do povědomí široké veřejnosti by mělo být hlavním cílem ženských organizací současnosti.

Několikrát zde bylo zmíněno, že je třeba vytvořit především sociální podmínky pro ženy a pro jejich rodiny. Podpora vzniku, případně rozšíření školek, částečných úvazků, možností práce z domova a dělby pracovních úvazků by měla jít jak směrem zdola, voláním samotných rodin po podobných opatřeních, tak shora, tedy od státních orgánů a institucí. V současné době, kdy populace „staré Evropy“ vymírá, by měla být podpora rodin a s tím související umožnění lepšího skloubení práce a rodiny prioritou každé stávající vlády. Jen konkrétní ekonomické nástroje pro podniky, jakými jsou na příklad daňové úlevy, budou motivovat firmy ke změně zaměstnanecké politiky. Bez ekonomického zvýhodnění lze těžko přimět společnost k vytváření lepších podmínek pro usnadnění skloubení práce a rodiny na vlastní náklady.

Žen ve vysoké politice je stále žalostně málo. Přitom drtivá většina odpovídajících uvedla, že větší počet žen ve vysoké politice se zdá být jedním z možných řešení na cestě ke zlepšení jak ekonomické, tak sociální pozice žen. Je to logické. Při větším počtu žen, které by byly přímo u pramene vzniku nových zákonů a nařízení, by odpadl paradox „o nás bez nás“.

Je nutné zamyslet se nad racionálním využitím genderových kvót. Jak je vidět z výsledků analýzy dotazníků, kvóty mají poměrně silnou podporu ženských organizací. Zavedení kvót by mohlo jak usnadnit ženám cestu na vyšší pozice zejména politické, případně i ekonomické, zastávané doposud tradičně především muži, tak změnit pohled veřejnosti na vysoce postavené ženy. V dnešní době se na političku či členku správní rady velké společnosti pohlíží trochu jako na exotické zvíře. Žena v rozhodovací funkci stále vzbuzuje jistý údiv. Ale tak by to být nemělo. Vysoce postavená žena by měla vzbuzovat pouze obdiv, jaký je věnován muži, který dosáhl na vysoký post. Nic více, nic méně.

5.3. Závěry k provedenému výzkumu

Ekonomická a sociální nerovnost...byla, jest, a asi ještě nějaký čas bude. Jak dlouho ještě bude trvat, je ale na nás. Zejména nová generace mladých a vzdělaných žen by se měla zasadit o to, aby ženy měly stejné možnosti uplatnění, jako muži.

Je třeba zapojit síly na všech frontách. Lepší spolupráce ženských organizací mezi sebou i s veřejností by měla být jedním z prostředků, jak docílit lepší informovanosti. Ženy, které mají dostatek informací a povědomí o tom, na co mají právo a jaké jsou jejich reálné možnosti, snadněji najdou cestu k seberealizaci i ke skloubení péče o rodinu s pracovní kariérou.

Ale není možné zůstat jen u žen. Muži hrají v odstraňování nerovností neméně podstatnou roli. Bez podpory mužů jak doma, tak v práci se ženy neobejdou. A není třeba bojovat odděleně. Naopak, jedná se zde o spolupráci, která povede k větší spokojenosti všech zúčastněných. Spolupráci, která by měla probíhat v celém společenské spektru od široké veřejnosti až po politickou špičku.

Bez opory a zakotvení zejména sociálních opatření nelze ani ekonomické ani sociální rovnosti dosáhnout. Podmínky, které umožní snadnější sladění rodinného a pracovního života, otevřou zcela nový prostor a jistě podpoří i chuť žen chopit se vysokých rozhodovacích funkcí. Jestli bude ženám cesta vzhůru do správních rad i politiky usnadněna ještě kvótami, a v jaké podobě, to je otázka. Ale rozhodně není na místě tuto možnost kategoricky zamítnout. Za posledních 20 let nebylo dosaženo výraznějšího pokroku v zastoupení žen na vysokých pozicích firem ani v politice. Možná nastal čas podniknout nový krok a přestat se genderových kvót bát.

Jedná se o běh na dlouhou trať, ale pořád s vidinou vítězného cíle, který nemusí být tak daleko, jak se na první pohled zdá.

6. Závěr

V České republice i na mezinárodní úrovni nejen Evropské unie existuje početná sbírka zákonů, které by měly zajistit ekonomickou a sociální rovnost mužů a žen. V posledních dekádách se objevují stále častěji zákony zaměřené přímo na odstranění všech forem diskriminace žen. Tyto snahy jsou chvályhodné, ale svědčí o tom, že jsou nutné stále nové prostředky pro opětovné a ještě pevnější zakotvení problémů týkajících se genderové rovnosti v legislativě.

Na základě studia materiálů k dané problematice a statistik byly identifikovány tři hlavní problematické oblasti, kde si pozice žen a mužů ani zdaleka nejsou rovny. Prvním zjištěným problémem je dlouhodobě přetrvávající nerovnost příjmů mužů a žen. Podle dostupných dat dosahuje tzv. Gender Pay Gap až 30% a Česká republika se řadí k zemím, které mají jeden z nejvyšších příjmových rozdílů žen a mužů, při srovnatelné úrovni vzdělání a na srovnatelných pracovních pozicích.

Ekonomická disparita však není jedinou problematickou oblastí. Současná situace neumožňuje ženám bezproblémově skloubit pracovní a rodinný život. Podle zpráv Evropské komise je drtivá většina žen stále hlavní osobou, která se stará o dítě a chod domácnosti, zatímco muži pracují a zajišťují rodinu finančně. Mladé ženy jsou tak již dopředu znevýhodněny na trhu práce, protože se u nich na rozdíl od mužů předpokládá, že v blízké době stráví minimálně několik měsíců, ale spíše roků, na mateřské dovolené.

I to je možná jedním z důvodů, proč je tak málo žen na vysokých pracovních a politických pozicích. Nízké zastoupení žen v rozhodovacích funkcích bylo shledáno jako třetí problémová oblast.

Za účelem porovnání teoretických genderových problémů v těchto oblastech s praxí byl proveden dotazníkový výzkum v Evropské ženské lobby a u ženských organizací v České republice. Výsledky výzkumu potvrdily, že se jedná o reálné problémy, se kterými se potýkají ženy jak v České republice, tak v celé Evropské unii. V oblasti nerovnosti příjmů bylo zjištěno, že ženy ve většině zemí Evropské unie dosahují v průměru 80% výše příjmů mužů, v České republice pouze 70%.

Oblast skloubení práce s rodinou je také velmi žhavým tématem, které je nutné řešit. Podle výsledků výzkumu chybí větší zapojení mužů do péče o malé děti a možnost postupných návratů po mateřské a rodičovské dovolené do práce formou částečných úvazků, práce z domova či dělby úvazků. Chybí opatření zejména pro dosažení sociální rovnosti.

S problémem nedostatku žen na rozhodovacích pozicích se potýká celá Evropská unie. Zastoupení žen ve vládách je v lepším případě čtvrtinové. Výzkum zdůraznil názor, že větší zastoupení žen v politice by napomohlo zlepšení celkové situace žen. Většina odpovídajících organizací také vyslovila podporu generovým kvótám v politice i na vysokých pracovních pozicích.

Z analýzy výsledků výzkumu vyplynula následující doporučení:

- Zlepšit komunikaci ženských organizací navzájem, ale převážně s veřejností. Jen tvorba dobře připravených a koordinovaných kampaní může být úspěšná a zasáhnout širokou skupinu lidí napříč veřejným i politickým spektrem.
- Upevnit zakotvení sociální rovnosti v právních systémech jednotlivých zemí.
- Zavést motivační nástroje pro podniky. Zavádění částečných úvazků, firemních školek a umožnění postupného návratu do práce musí být podpořeno konkrétními ekonomickými nástroji ze strany vlády.
- Podpořit více žen v politice a na rozhodovacích postech firem. Více žen v politice a ve správních radách společností je jedním z možných řešení pro zlepšení ekonomické i sociální rovnosti žen.
- Zvážit zavedení genderových kvót pro vysoké pozice jak v managementu firem, tak v politice.

7. Seznam použitých zdrojů

1. Beránek, J., & Honzák, R., (2007), Platy žen v unii, včetně Česka, jsou nízké, 19.7.2007, dostupné z <http://www.euroskop.cz/38/7503/clanek/platy-zen-v-unii-vcetne-ceska-jsou-nizke/>, 16.8.2011
2. Český statistický úřad, <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/1409-10>, 30.8.2011
3. ČT24, (2009), Poslanci přehlasovali prezidentovo veto a schválili antidiskriminační zákon, 17.6.2009, dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/58251-poslanci-prehlasovali-prezidentovo-veto-a-schvalili-antidiskriminacni-zakon/> 31.8.2011
4. European Union – Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) 2006, dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_podminky_%28eu_silc%29/\\$File/zp_silc.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_podminky_%28eu_silc%29/$File/zp_silc.pdf), 31.8.2011
5. European Women's lobby (Evropská ženská lobby), dostupné z: <http://www.womenlobby.org/?lang=en>, 10.11.2011
6. Euroskop - Aktuality, (2009) EK zahájila kampaň proti rozdílu ve mzdách žen a mužů, 3.3.2009, dostupné z: <http://www.euroskop.cz/38/11055/clanek/ek-zahajila-kampan-proti-rozdilum-ve-mzdach-zen-a-muzu/>, 16.8.2011
7. Eurostat, gender statistics, dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/gender_indicators, 28.2.2012
8. Eurostat, Eurostat newsrelease, 8 March 2009: International Women's Day: Proportion of female physicians, tertiary level academic staff and managers increasing - Women make up more than half of all tertiary students, 3.6.2011
9. Evropská komise hledá možnosti, jak překonat překážky bránící ženám v dosahování vedoucích pozic, (2012), dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_213_cs.htm, 5.3.2012

10. Honsová, M., (2009) , Platová diskriminace: proč berou muži víc?, 21.7.2009, dostupné z: <http://www.profit.cz/clanek/platova-diskriminace-proc-berou-muzi-vic/>, 2.9.2011
11. Lisabonská strategie, (2000), dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm, 1.9.2011
12. Listina základních práv a svobod, (1992), dostupná z <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, 1.9.2011
13. Listina základních práv Evropské unie, (2007), dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303CS.01000101.htm>, 1.9.2011
14. Myslíková, M. (2009), Nerovnosti příjmů v párech, dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=392&lst=117>, 16.8.2011
15. Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, The Gender balance in business leadership, (2011), European Commission, Brussels
16. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy, (2011), European Institute for Gender Equality, Luxembourg
17. Řezanková, H. (2011), Analýzy dat z dotazníkových šetření, třetí aktualizované vydání, Professional Publishing, Praha
18. Římská smlouva - Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství, Smlouva o založení Evropského Hospodářského Společenství, dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/evropska_unie_27427.html, 30.8.2011
19. Seznam ženských organizací, dostupné z: <http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>, 5.1.2012
20. Skákalová, H. (2006), Platová nerovnost, Projekt „Půl na půl – rovné příležitosti mužů a žen“, Gender Studies o.p.s., dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8e4afe1cbe.pdf>, 17.8.2011
21. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015, dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS>, 29.8.2011

22. The support of the implementation of the European Commission's Strategy for equality between women and men, (2011), Institute for the equality of women and men, Brussels
23. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, (1979), New York, 18. 12. 1979, dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>, 2.9.2011
24. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), (2008), dostupné z: http://aperio.cz/data/1/Zakon_o_rovnem_zachazeni.pdf, 5.9.2011
25. Zákoník práce 2011, - zákon č. 262/2006 Sb., dostupné z: http://www.zakony.propravo.cz/2010/12/zakonik-prace-2011-zakon-c-2622006-sb_8932.html, 3.9.2011
26. Zpráva o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2010 (2010/2138(INI)), (2011) , Dokument ze zasedání, Zpravodajka Nedelcheva M., Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví, 8.2.2011, dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&language=CS&reference=A7-0029/2011>, 28.8.2011
27. Ženy a Muži v datech 2010 a 2011, Český statistický úřad, Generové statistiky, dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod, 3.3.2012

8. Přílohy

8.1. Příloha 1:

Seznam používaných zkratk členských zemí EU

AT	Rakousko
BE	Belgie
BG	Bulharsko
CY	Kypr
CZ	Česká republika
DE	Německo
DK	Dánsko
EE	Estonsko
EL	Řecko
ES	Španělsko
FI	Finsko
FR	Francie
HU	Maďarsko
IE	Irsko
IT	Itálie
LT	Litva
LU	Lucembursko
LV	Lotyšsko
MT	Malta
NL	Nizozemí
PL	Polsko
PT	Portugalsko
RO	Rumunsko
SE	Švédsko
SI	Slovinsko
SK	Slovensko
UK	Velká Británie

8.2. Příloha 2:

Dotazník– Ekonomická a sociální pozice žen

Osobní údaje

Pohlaví: Žena Muž
 Vzdělání: Základní Střední bez maturity Střední s maturitou Vysokoškolské
 Věk: < 20let 20-34 let 35-49 let 50-65 let >65 let
 Organizace:
 Je Vaše organizace součástí České ženské lobby? Ano Ne

Vyberte a označte nejvhodnější odpověď:

Rovnost příjmů

1. Jaké jsou v České republice příjmy mužů a žen na srovnatelných pracovních pozicích
 - a. Stejně
 - b. Ženy mají vyšší příjmy než muži
 - c. Muži mají vyšší příjmy než ženy
 - d. Nevím

2. Pokud se jedná o rozdílné příjmy, jak velký je rozdíl?
 - a. < 10%
 - b. 10% – 20%
 - c. 20% - 30%
 - d. > 30%
 - e. Nevím

3. Jak k dané situaci přistupuje společnost?
 - a. Lidé si to většinou neuvědomují
 - b. Ví se o tom, ale nikdo to neřeší
 - c. Jsou zde snahy o zlepšení
 - d. Nevím

4. Podnikají se nějaké konkrétní kroky, které by rozdílnou výši příjmů odstranily?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

5. Pokud ano, kdo je podniká a jaké to jsou:

Skloubení rodiny a práce

6. Jak dlouho trvá mateřská/rodičovská dovolená ve vaší zemi?

- a. < 6 měsíců
- b. 6 měsíců – 1 rok
- c. 1 – 2 roky
- d. 2 – 3 roky
- e. 3 – 4 roky
- f. > 4 roky
- g. Nevím

7. Jak dlouho je zaměstnavatel povinen držet pracovní místo po dobu mateřské/rodičovské dovolené?

- a. < 6 měsíců
- b. 6 měsíců – 1 rok
- c. 1 – 2 roky
- d. 2 – 3 roky
- e. > 3 roky
- f. Nevím

8. Mohou si délku mateřské/rodičovské dovolené zvolit ženy popř. rodiče podle svých potřeb?

- a. Ne, není to možné
- b. Ano, ale pouze výjimečně
- c. Ano, ale není to obvyklé
- d. Ano, je to běžné
- e. Nevím

9. Je možné, aby šel na rodičovskou dovolenou muž?

- a. Ne, není to možné
- b. Ano, ale pouze výjimečně
- c. Ano, ale není to obvyklé
- d. Ano, je to běžné
- e. Nevím

10. Je možný postupný návrat do práce po mateřské/rodičovské dovolené formou práce z domova?

- a. Ne, není to možné
- b. Ano, ale pouze výjimečně
- c. Ano, ale není to obvyklé
- d. Ano, je to běžné
- e. Nevím

11. Nabízejí zaměstnavatelé pracovní místa na poloviční úvazek?

- a. Ne
- b. Ano, ale pouze výjimečně
- c. Ano, ale není jich dostatek
- d. Ano, je jich dostatek
- e. Nevím

Ženy v rozhodovacích funkcích

12. Kdo zaujímá ve Vaší zemi více vysokých pracovních pozic?

- a. Ženy
- b. Muži
- c. Myslím, že je to stejné
- d. Nevím

13. Je podle Vás ekonomická rovnost mužů a žen (rovnost příjmů) dostatečně zakotvena v právním systému České republiky ?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

14. Je podle Vás ekonomická rovnost mužů a žen (rovnost příjmů) dostatečně zakotvena v právním systému EU?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

15. Je podle Vás sociální rovnost mužů a žen (rovnost při získávání práce, postavení ve společnosti, možnosti se realizovat) dostatečně zakotvena v právním systému České republiky?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

16. Je podle Vás sociální rovnost mužů a žen (rovnost při získávání práce, postavení ve společnosti, možnosti se realizovat) dostatečně zakotvena v právním systému EU?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

17. . Jaký máte názor na genderové kvóty na vysokých pracovních pozicích?

- a. Jednoznačně je podporuji
- b. Dočasně je pokládám za přínosné
- c. Nevím
- d. Nemyslím si, že jsou řešením
- e. Jsem jednoznačně proti

18. Jaké je zastoupení žen ve vysoké politice (Parlament, vláda, komunální politika) v České republice?

- a. Je zde výrazně více žen než mužů
- b. Spíše převládají ženy
- c. Je zde stejně mužů a žen
- d. Spíše převládají muži
- e. Je zde výrazně více mužů než žen
- f. Nevím

19. Jaké je zastoupení žen v současné vládě? (počet žen k celkovému počtu ministerstev):

20. Jaký máte názor na genderové kvóty v politice?

- f. Jednoznačně je podporuji
- g. Dočasně je pokládám za přínosné
- h. Nevím
- i. Nemyslím si, že jsou řešením
- j. Jsem jednoznačně proti

21. Vidíte ve větším počtu žen v politice možné východisko ke zlepšení ekonomické a sociální pozice žen?

- a. Jednoznačně ano
- b. Možná by to situaci zlepšilo
- c. Nevím
- d. Nemyslím si, že to situaci vyřeší
- e. Jednoznačně ne

22. Pokud vidíte v této oblasti ještě nějaký problém, který nebyl zmíněn a považujete za přínosné na něj upozornit, napište prosím svůj názor zde:

Combining work and family

6. How long does the maternity/parental leave last in your country?

- h. < 6 months
- i. 6 months – 1 year
- j. 1 – 2 years
- k. 2 – 3 years
- l. 3 – 4 years
- m. > 4 years
- n. I don't know

7. How long is the employer obliged to keep the position unoccupied during the maternity/parental leave?

- g. < 6 months
- h. 6 months – 1 year
- i. 1 – 2 years
- j. 2 – 3 years
- k. > 3 years
- l. I don't know

8. Are women or parents allowed to choose the length of their maternity/parental leave in accordance with their needs?

- f. No, it is impossible
- g. Yes, but it is rare
- h. Yes, but it is unusual
- i. Yes, it is common
- j. I don't know

9. Are men allowed to take the parental leave?

- f. No, it is impossible
- g. Yes, but it is rare
- h. Yes, but it is unusual
- i. Yes, it is common
- j. I don't know

10. Is it possible to return from the maternity/parental leave gradually, i.e. by being allowed to work from home?

- f. No, it is impossible
- g. Yes, but it is rare
- h. Yes, but it is unusual
- i. Yes, it is common
- j. I don't know

11. Do the employers offer part-time jobs?

- f. No
- g. Yes, but it is rare
- h. Yes, but not enough often
- i. Yes, sufficiently enough
- j. I don't know

Women in decision-making functions

12. Who more often holds higher job positions in your country?

- e. Women
- f. Men
- g. Both sexes about the same
- h. I don't know

13. Is the economic equality of women and men (income equality) grounded in the law system of your country sufficiently, according to your opinion?

- d. Yes
- e. No
- f. I don't know

14. Is the economic equality of women and men (income equality) grounded in the law system of the European Union sufficiently, according to your opinion?

- d. Yes
- e. No
- f. I don't know

15. Is the social equality of women and men (job acceptance equality, position of women in society, possibility to fulfil one's ambitions) grounded in the law system of your country sufficiently, according to your opinion?

- d. Yes
- e. No
- f. I don't know

16. Is the social equality of women and men (job acceptance equality, position of women in society, possibility to fulfil one's ambitions) grounded in the law system of the European Union sufficiently, according to your opinion?

- d. Yes
- e. No
- f. I don't know

17. What is your opinion on the gender quotas on the high job positions?

- k. I support them
- l. I consider them as temporarily beneficial
- m. I don't know
- n. I don't think that this is an appropriate solution
- o. I am against them

18. What is the representation of women in politics (the Parliament, Government, Municipal policy) in your country?

- g. There are significantly more women than men
- h. There are more prevalent women
- i. There are men and women equally
- j. There are more prevalent men
- k. There are significantly more men than women
- l. I don't know

19. What is the representation of women in the current government of your country? (the amount of women to the whole number of ministries):

20. What is your opinion on the gender quotas in politics?

- a. I support them
- b. I consider them as temporarily beneficial
- c. I don't know
- d. I don't think that this is an appropriate solution
- e. I am definitely against them

21. Do you consider a higher number of women in the politics as a possible solution to improve economic and social position of women?

- f. Yes, definitely
- g. It might improve the situation
- h. I don't know
- i. I don't think that this could solve the situation
- j. No, clearly not

22. If you see in this field any other problem that was not mentioned and you think that it should be highlighted, please write your opinion below:

8.4. Příloha 4:**Seznam kontaktních adres Evropské Ženské Lobby (EWL)**

marlene.parenzan@chello.at	Austria
cffb@amazone.be	Belgium
t_krumova@mail.bg	Bulgaria
koordinatorica@zenska-mreza.hr	Croatia
susana@medinstgenderstudies.org	Cyprus
info@czlobby.cz	Czech Republic
kvr@kvinderaad.dk	Denmark
enu@enu.ee	Estonia
tanja.auvinen@nytkis.org	Finland
clef.femmes@gmail.com	France
info@mzl-mk.org	Former Y.R. Macedonia
h.engels@frauenrat.de	Germany
ioanidou.e.g@dsa.gr	Greece
noierdek@noierdek.hu	Hungary
anneg@ncwi.ie	Ireland
m.tranquillileali@virgilio.it	Italy
apvieniba@apvieniba.lv	Latvia
anik.raskin@cnfl.lu	Luxembourg
merclor@maltanet.net	Malta
info@de-nvr.nl	Netherlands
tarasiewicz@neww.org.pl	Poland
plataforma@plataformamulheres.org.pt	Portugal
sef@sef.ro	Romania
mail@zenskaloby.sk	Slovakia
metka.roksandic@triera.net	Slovenia
proyectos@celem.org	Spain
info@sverigeskvinnolobby.se	Sweden
info@engender.org.uk	UK
jpeciuriene@gmail.com	Lithuania
sacuner@superonline.com	Turkey

8.5. Příloha 5: Seznam vyloučených ženských organizací v ČR

Acorus - psychosociální centrum	domácí násilí
Agentura Gaia	životní prostředí
Aliance proti domácímu násilí	domácí násilí
Aliance žien Slovenska	slovenká organizace
Altera	slovenká organizace
Aspekt	slovenká organizace
Centrum rodových štúdií	slovenká organizace
Centrum sociálních služeb - Kontakt	sociální služby
Čapa - Česká asociace porodních asistentek	porodní asistentky
Česká asociace dul	porodní asistentky
Česká konfederace porodních asistentek	porodní asistentky
Elektra - centrum pomoci ženám zneužitým v dětství	domácí násilí
Jantar	rakovina prsu
KARO - poradna Marita T., streetwork pro ženy pracující v sexbyznysu	prostituce
Klub českého svazu VTS	není kontakt
Kluby křesťanských žen - PhDr. Eliška Janšová	není kontakt
Klub profesionálních žien Nitra	slovenká organizace
Klub ŽAP - pomoc ženám s rakovinou prsu	rakovina prsu
La Strada	prostituce
Mamma HELP - sdružení pacientek s nádorovým onemocněním prsu	rakovina prsu
Materské centrum Bambino Poprad	slovenká organizace
Mezirezortní komise pro rovné příležitosti při MPSV	není kontakt
Nadace Růže	ženy v nouzi
Nadácia Integra	slovenká organizace
Neinvestiční fond rodiny a žien Humenné	slovenká organizace
Nezávislé sociálně ekologické hnutí - NESEHNUTÍ Brno	životní prostředí
Občanské sdružení ZNOUZROZENÝ POROD	porodní asistentky
Občianske združenie rómskych žien Lucia	slovenká organizace
OZ VOKA – Vidiecka organizácia pre komunitné aktivity	slovenká organizace
Persefona o.s.	domácí násilí
Porodní dům U čápa o.p.s.	porodní asistentky
Profesionální ženy	slovenká organizace
Projekt Jana - centrum pro prevenci HIV, AIDS	prostituce
Prvé lesbické združenie museion	slovenká organizace
Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen	není kontakt
Regionální klub MAPM Ostrava	není kontakt
ROSA - občanské sdružení, centrum pro týrané a osamělé ženy	ženy v nouzi
Rozkoš bez rizika	prostituce
Slovo 21 o.s. - Manushe	rasismus
Spoločnosť pre plánované rodičovstvo	slovenká organizace
UNIPA - Unie porodních asistentek	porodní asistentky
UPRE – Roma, Klenovec (Kultúrne rómske združenie)	slovenká organizace
Združenie Ester	slovenká organizace
Združenie JEKHEANE - SPOLU	slovenká organizace
Združenie žien SDKÚ	slovenká organizace
Združenie žien v armáde SR	slovenká organizace
Ženy Kysúc	slovenká organizace
Živena – spolok slovenských žien	slovenká organizace

8.6. Příloha 6: Seznam oslovených českých ženských organizací

Alma Femina	vyplněné dotazníky
Amnesty International ČR	žádná odpověď
Aperio - společnost pro zdravé rodičovství	žádná odpověď
Asociace podnikatelek a manažerek ČR	vyplněné dotazníky
Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen	odkaz na statistiky
BAABA	nedoručeno
Česko-německé fórum žen	zrušeno
Český svaz žen	žádná odpověď
Český výbor ceny Žena Evropy	nedoručeno
Demokratická alternativa - Hana Vosečková	žádná odpověď
eLnadruhou o.s.	žádná odpověď
EVA - Diecézní charita České Budějovice	vyplněné dotazníky
Evropská kontaktní skupina v ČR	vyplněné dotazníky
Fórum 50 %, o.p.s.	vyplněné dotazníky
Fórum žen	nedoručeno
Gender centrum fakulty sociálních věd Masarykovy University	žádná odpověď
Gender Studies, o.p.s.	žádná odpověď
Genderové informační centrum Nora, o.p.s.	žádná odpověď
Hnutí za aktivní mateřství	nedoručeno
JAPM - jihočeská asociace podnikatelek a manažerek	žádná odpověď
Klub moderních maminek - Ivana Baroňová	nedoručeno
Komise žen při Ekumenické radě církví	vyplněné dotazníky
Levicové kluby žen	vyplněné dotazníky
Medúza brno - knihovna Gender Studies	nedoručeno
Moravská asociace podnikatelek a manažerek	žádná odpověď
Most k životu, o.p.s.	vyplněné dotazníky
Národní centrum pro rodinu	vyplněné dotazníky
Národní kontaktní centrum - Ženy a věda	nedoručeno
Občanská inspirace	žádná odpověď
Oddělení Gender a Sociologie, Sociologický Ústav AV ČR, v.v.i.	žádná odpověď
One Woman Press	žádná odpověď
Otevřená společnost o.p.s.	nedoručeno
Sdružení pro výchovu v sociální oblasti	žádná odpověď
Pražské matky	nezabývají se
proFem, o.p.s., konzultační středisko pro ženské projekty	žádná odpověď
Rozdílné Rytmy o.s.	žádná odpověď
Sdružení Jihočeské matky	žádná odpověď
Sdružení žen a mužů samozivitelů, jejich dětí a mládeže	žádná odpověď
Síť mateřských center v České republice	žádná odpověď
Slovak-Czech Women's Fund	žádná odpověď
Sociálně demokratické ženy	žádná odpověď
Středočeská asociace podnikatelek a manažerek - STA	žádná odpověď
Studio pro život	nedoručeno
Výbor pro rovnost ČMKOS (Českomoravské komory odborových svazů)	nedoručeno
Unie katolických žen	vyplněné dotazníky
YWCA v České republice - Křesťanské sdružení mladých žen	vyplněné dotazníky
Ženský vzdělávací spolek - VESNA	nedoručeno
Ženy50, o.s.	žádná odpověď
ŽnP - Žába na prameni, o.s.	nedoručeno