

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

Bakalářské prezenční studium

2011 – 2012

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Bohuslava Šašmová

Rovné příležitosti ve veřejné správě

**Praha 2012**

**Vedoucí bakalářské práce:**

JUDr. Aleš Zpěvák

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

Bachelor Full-Time Studies

2011 – 2012

**BACHELOR THESIS**

Bohuslava Šašmová

Equal opportunities in public administration

**Prague 2012**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:**

JUDr. Aleš Zpěvák

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. 3. 2012

.....

## **Poděkování**

Touto cestou bych chtěla poděkovat všem, kteří mi pomohli při tvorbě bakalářské práce. Moje největší díky patří mému vedoucímu práce JUDr. Aleši Zpěvákovi, který mi byl kdykoli nápomocen a jsem mu vděčná za jeho ochotu, trpělivost, pomoc i cenné rady a připomínky při zpracování mé práce. Dále bych chtěla poděkovat starostkám a starostům obcí, kteří se zúčastnili mého dotazníkového šetření.

## **Anotace**

Diskriminace je stále aktuální téma a to nejen recentní, ale i retrospektivní reflexe. Snahou je upozornit na stále rozdílné podmínky v oblasti výše uvedeného tématu. Práce by měla být jakýmsi ukazatelem na daný stav věci a neměla by v žádném případě vzbuzovat dojem neoprávněné kritiky daného stavu.

## **Klíčové pojmy**

Diskriminace, gender, gender stereotyp, občanský zákoník, rovné příležitosti, veřejná správa, zaměstnanec

## **Annotation**

Discrimination is still a hot discussed topic not only at recent time but also a retrospective thought. The aim of this thesis is to draw attention to the increasingly diverse conditions in the above mentioned topic. Work should be an indicator of the present state of affairs and should not give any impression of unjustified criticism of existing state of the chosen topic.

## **Key words**

Discrimination, gender, gender stereotype, the Civil Code, equal opportunities, public administration, employee

# Obsah

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 Rovné příležitosti.....	10
1.1 Základní pojmy.....	10
1.2 Historie a vývoj.....	12
1.3 Právní úprava.....	15
1.3.1 Nadnárodní legislativa.....	15
1.3.2 Národní legislativa.....	23
1.4 Instituce zabývající se touto problematikou.....	27
2 Veřejná správa.....	29
2.1 Státní správa.....	29
2.1.1 Obecný popis.....	29
2.1.2 Právní úprava.....	30
2.1.3 Dokumenty vztahující se k dané problematice.....	31
2.1.4 Popis současného stavu.....	32
2.1.5 Formy řešení.....	34
2.2 Samospráva.....	36
2.2.1 Obecný popis.....	36
2.2.2 Dokumenty vztahující se k problematice.....	37
2.2.3 Analýza současného stavu.....	37
2.2.4 Formy řešení.....	38
PRAKTICKÁ ČÁST.....	40
3 Cíl a metoda výzkumu.....	40
4 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	43
4.1 Porovnání vybraných obecních zastupitelstev z pohledu genderu ....	43
4.1.1 Kategorie obcí A.....	43
4.1.2 Kategorie obcí B.....	45
4.1.3 Kategorie obcí C.....	46

4.1.4	Porovnání zastoupení žen na jednotlivých pozicích dle velikosti obcí.....	47
4.2	Vyhodnocení dotazníku podle tematických okruhů.....	49
4.3	Rozdíly v přístupech žen – starostek a mužů – starostů..... příležitostí.....	50
	ZÁVĚR.....	53
	SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ .....	55
	SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ .....	61
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....	63
	SEZNAM PŘÍLOH .....	64



## ÚVOD

Tématem této bakalářské práce jsou rovné příležitosti ve veřejné správě. Problematice rovných příležitostí žen a mužů se v poslední době věnuje čím dál více pozornosti, což může být i zásluhou Evropské unie, která si dala dodržování rovných příležitostí do svých hlavních principů.

Tato práce je zaměřena na veřejný sektor. Z postavení orgánů veřejné správy ve státě vyplývá, že mají být jedny z prvních, která opatření na odstranění genderových stereotypů přijmou, a že jsou také jakýmsi zrcadlem, podle kterého je posuzován stav řešení daného problému v celé společnosti.

Cílem práce je nejprve prezentace problematiky rovných příležitostí v obecné rovině, tzn. vysvětlení základních pojmů, stručný chronologický přehled postavení ženy v jednotlivých společenských uspořádáních od pravěku po současnost včetně historie feministického hnutí a souhrn nadnárodní i národní legislativy, která se vztahuje k tématu diskriminace a rovných příležitostí mužů a žen, a poté poukázání na současný stav řešení genderové problematiky ve vybraném vzorku úřadů veřejné správy.

Pro vytvoření této práce jsou použity dvě zásadně odlišné metody zkoumání. Teoretická část je vytvořena na základě studia dokumentů, u kterých byla prováděna obsahová analýza, a jejím výstupem je úvod do tématu a pohled na genderovou problematiku z historického i současného hlediska. Praktická část je statistickým vyhodnocením dat, které byly získány ve speciálně pro tuto práci provedeném dotazníkovém šetření. Jeho hlavním tématem byla účast žen v orgánech samosprávy a řešení rovných příležitostí pro muže a ženy na úrovni obecních zastupitelstev.

Teoretická část práce poskytne zájemcům o problematiku rovných příležitostí základní informace důležité k orientaci v tématu a ucelený přehled související národní i nadnárodní legislativy. Výstupy praktické části pak poslouží obecním zastupitelstvům jako prostředek k možnému vzájemnému srovnání dosažené úrovně prosazování principu rovných příležitostí a k případnému sdílení příkladů dobré praxe.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Rovné příležitosti

Rovné příležitosti jsou jedním z nejdůležitějších principů Evropské unie. I když je tento problém čím dál více zmiňován a podporován, široká veřejnost ho stále nemá ve svém povědomí dost silně zakotvený a dost dobře nerozumí tomu, oč se přesně jedná. Je proto nutné si na začátku definovat některé pojmy, se kterými se můžeme setkat v teorii i praxi.

### 1.1 Základní pojmy

Definice rovných příležitostí podle Národního strategického referenčního rámce znamená „*princip rovných příležitostí potírání diskriminace na základě pohlaví (genderové hledisko), rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.*<sup>1</sup>“

Mezi osoby ohrožené diskriminací patří skupiny ohrožené sociálním vyloučením, jako jsou například imigranti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění z vězení, absolventi škol apod. Problém násobí ještě nerovné postavení mužů a žen, které je obsaženo v rámci všech těchto sociálně ohrožených skupin.

Dalším pojmem, který se v češtině už běžně používá, je přejaté slovo z angličtiny - gender. „*Někdy je také nazývám sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným,*

---

<sup>1</sup> Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/a8e572fa-5149-47bc-bc1a->

*daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.*“<sup>2</sup>

Na gender navazuje pojem genderové role, které jsou definovány jako „soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům. (Většina společnosti považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž chodí do zaměstnání. Pokud je tomu v některých rodinách obráceně, už to jako správné vnímáno není.)“<sup>3</sup> Jinými slovy, muži jsou obecně vnímáni jako dominantní, ambiciózní, hrubí, silní, agresivní, racionální, soutěživí atd. naproti tomu ženy by měly být spíše soucitné, starostlivé, laskavé, mírné, citlivé, sentimentální, emocionální, vděčné atd.

S generovými rolemi těsně souvisí genderové stereotypy. „Jedná se o stereotypní nahlížení, předsudky a představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod.“<sup>4</sup> Pro lepší pochopení zde uvedu příklady z praxe – ženy jsou považovány za špatné řidičky a muži se neumí postarat o domácnost.

Genderová analýza se zabývá „studiem rozdílů v potřebách, podmínkách, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi ženami a muži.“<sup>5</sup>

Nutné je zmínit i gender mainstreaming, který je velice důležitý hlavně v souvislosti s veřejnou správou. Podle definice Evropské komise jde o „mobilizaci všech všeobecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti, a to tak, že se již ve fázi plánování berou aktivně a otevřeně v úvahu jejich možné účinky na příslušnou situaci mužů a žen (genderová

---

<sup>2</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Ženy a muži v datech*, Praha: ČSÚ, 2008. str. 85

<sup>3</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů informativní metodika*, Praha: Ministerstvo financí a MPSV, 2005, str. 62

<sup>4</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nezávislé sociálně ekologické hnutí, 2008. str. 6

<sup>5</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v ČR*, Praha: Gender studies, 2007, str. 23

*perspektiva). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a brát v úvahu tyto možné účinky při jejich definování a implementaci.*“<sup>6</sup>

Pro vznik rovných příležitostí je nezbytné odstranit všechny možné formy diskriminace. Tu můžeme chápat jako „*rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty, schopnosti a dovednosti člověka.*“<sup>7</sup>

Zákaz diskriminace je definován už v Listině základních práv a svobod. Existuje několik způsobů možné diskriminace. Přímá diskriminace je situace, kdy je s jednou osobou zacházeno jinak (hůře či lépe) než s osobou jinou a to z důvodu rasy, pohlaví, věku atd. V praxi jsou to například inzeráty, kde firma přímo uvádí, že hledá muže na místo ředitele. Diskriminace nepřímá nemá žádné na první pohled patrné znaky diskriminace, jsou zde ale neadekvátní požadavky nebo důsledky vůči některé skupině lidí, která může být tímto znevýhodněna. Do forem diskriminace můžeme zařadit i pokyny nebo navádění k diskriminaci, pronásledování nebo sexuální obtěžování.

Pojmu feminismus se bude více věnovat kapitola Historie a vývoj. „*Feminismus je sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů a usiluje o změnu této nerovnoprávné situace žen vůči mužům.*“<sup>8</sup> Je ovšem nutné zde zdůraznit, že Gender a feminismus není to samé! Zásadní rozdíl je v přístupu těchto skupin, zatímco gender se zabývá studiem obou pohlaví, feminismus bere v úvahu pouze ženy.

## **1.2 Historie a vývoj**

Postavení žen ve společnosti se postupem času často měnilo a vyvíjelo. V pravěku měla žena sběratelskou úlohu a muž byl lovec. Ženy měly v tomto období nejvyšší postavení, považovaly se za vládkyně rodu. Byla jim svěřena soudní i náboženská moc, protože byly matkami rodu a symbolem plodnosti.

---

<sup>6</sup> SKOKAČOVÁ, Linda. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů*, Praha: Gender studies a Ministerstvo vnitra ČR, 2011. str. 23

<sup>7</sup> Tamtéž, str. 15

<sup>8</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nezávislé sociálně ekologické hnutí, 2008. str. 8

Ke změně docházelo pozvolna v souvislosti s nárůstem počtu obyvatel a také s dělbou práce. Lidé začali bojovat o půdu i o majetek a to vedlo k nárůstu hodnoty muže jako bojovníka. Matriarchát byl nahrazen patriarchátem.

Ve starověku se přístupy k ženám liší v různých tehdejších státech a říších. V Athénské společnosti měla žena za úkol pečovat o dům, sloužit a rodit děti. Její práva byla srovnatelná s právy otroků a nesměla se veřejně nijak angažovat. Společnost starého Říma si ženy vážila, mohla se volně pohybovat na veřejnosti a to i ve společnosti mužů. Její práva však byla značně omezena. Veškerá důležitá rozhodnutí, a to i ta, která se týkala jejího osobního majetku, činil její otec popřípadě její manžel. Na území starověké Sparty se k dívkám i chlapcům přistupovalo stejně, dostávalo se jim společné výchovy a obdobná práva si směli ponechat i v dospělosti. Pro ženy to znamenalo možnost volit i se částečně podílet na chodu obce.<sup>9</sup>

Středověké názory na ženy byly různé podle náboženství v dané společnosti. Ve společnosti Germánů a Slovanů ženy nesměly vlastnit majetek a dokonce byla vyčíslena hospodářská hodnota ženy (činila padesátinásobek ceny běžného otroka), na druhou stranu žena nebyla omezována ve společenském životě. Rychle se šířící křesťanství sice ženám vrátilo jejich lidskou důstojnost, ale současně ženy prohlašuje za původkyně lidských hříchů. Románské období přineslo vznik klášterů, které byly vyhrazeny pouze ženám, a ty mohly prostřednictvím svých abatyší částečně ovlivnit chod státu. Rytíři doby gotické viděli v ženě bytost, kterou je nutné chránit. V době renesanční se ženám pozvolna přiznávají lidská práva. Začínají vznikat první ženské spolky a zvyšuje se vzdělanost žen. Na tento trend navazuje i 17. a 18. století. Výše popsaný historický vývoj se týkal žen s vyšším společenským postavením. Život chudých lidí nebyl významný a tudíž historicky nezaznamenáván. Úkolem žen z této vrstvy bylo pravděpodobně splnit pouze svou roli mateřskou a pracovní bez toho, že by měly nějaká společenská práva či ambice.<sup>10</sup>

Století 19. a 20. se vyznačuje mnoha převratnými změnami v oblasti techniky a velkým pokrokem, který ovlivňoval mimo jiné školství, přispíval

<sup>9</sup> Dostupné z: <http://feminismus.stylove.com> [cit. 2012-01-21, 14:48]

<sup>10</sup> Dostupné z: <http://feminismus.stylove.com> [cit. 2012-01-21, 15:53]

k jeho zkvalitňování a požadoval větší dostupnost. „*Již v druhé polovině 19. století bylo zřejmé, že vzdělaná žena je přínosem jak pro rodinu, tak pro společnost. Má mít proto stejná práva v oblasti vzdělávání jako muž.*“<sup>11</sup>

Na konci 19. století fungovalo již několik soukromých dívčích středních škol, v roce 1890 dívčí gymnázium Minerva. Přístup na vysoké školy se ženám otevřel v roce 1897 (filozofické fakulty c. k. univerzit), následovala lékařská fakulta v roce 1900 a jako poslední technika v roce 1910.<sup>12</sup>

Ke konci 19. století gradoval boj žen za volební práva. Jako první v Evropě zavedlo volební právo Finsko v roce 1906 a následovaly další severské státy.<sup>13</sup>

V našich zemích byla zvolena první žena poslankyní do Sněmu království českého v roce 1912. Ženy získaly volební právo v roce 1918 při vzniku samostatné republiky a v roce 1920 stanovila Ústava Československé republiky, že výsady pohlaví se neuznávají.<sup>14</sup>

**Feminismus** se v historii objevoval v několika vlnách. První vlna feminismu probíhala v druhé polovině 18. století. Ženy chtěly svéprávnost a samostatnost v nejzákladnějších právech jako bylo volební právo, právo na vzdělání a právo na vlastnictví majetku. Tato vlna skončila úspěchem žen přibližně v roce 1930. Nejvýznamnějšími osobnostmi této etapy ve světě byly spisovatelky Virginia Woolf a Mary Woolstonecraft, v Československu ženské hnutí podporoval zejména Tomáš Garrigue Masaryk – viz. jeho výroky: „*Žena je muži úplně rovná, jen rozdíl fyzický budiž uznáván; ona je slabší.*“, „*Žena budiž na roveň postavena muži kulturně, právně i politicky.*“<sup>15</sup> Druhá vlna feminismu se začala formovat v 60. letech 20. století zejména v USA paralelně s hnutím hippies. Zaměřovala se na možnost nezávislého rozhodování ženy sama o sobě, rozvíjení jejích individuálních kvalit a přehodnocení tradiční role žen. V návaznosti na toto vzniká nový vědní obor – gender studies. V současné době probíhá třetí vlna feminismu, která si klade za cíl například stejné mzdy

---

<sup>11</sup> MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žen nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století.* Praha: Libri, 2005. str. 123

<sup>12</sup> Tamtéž, str. 124-125

<sup>13</sup> BOCKOVÁ, Gisela. *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti.* Praha: Lidové noviny, 2007. str. 189

<sup>14</sup> Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/historie.shtml> [cit. 2012-01-21, 19:20]

<sup>15</sup> MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žen nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století.* Praha: Libri, 2005. str. 40

žen a mužů za stejnou práci, rovné příležitosti v přístupu ke vzdělání, ochranu žen před násilím, rovné zastoupení žen a mužů v politice atd.<sup>16</sup>

### 1.3 Právní úprava

Problematika rovných příležitostí je právně upravena v mnoha nadstátních i vnitrostátních předpisech, dodržování zákonných norem je zakotveno v Ústavě ČR. Povinnost občanů i institucí řídit se podle vnitrostátních norem vyplývá z právního systému ČR, povinnost řídit se vybranými nadnárodními předpisy je uvedena v článku 10 Ústavy ČR, který říká, že *„vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“*

#### 1.3.1 Nadnárodní legislativa

Mezi nejdůležitější organizace, které poukazují na nutnost dodržování rovných příležitostí, byla Organizace spojených národů, Evropská unie a Rada Evropy. Z nadnárodních dokumentů je uvedeno několik příkladů.

#### OSN

Jako první začala tuto problematiku řešit Organizace spojených národů dokumentem **Všeobecná deklarace lidských práv**, který byl přijat v roce 1948. Tato deklarace se stala inspirací pro mnoho mezinárodních dohod a zákonů. Vyzdvihuje, že uznávání důstojnosti a rovných práv je základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě a také že je nutné, aby lidská práva byla chráněna zákonem. V článku 2. této deklarace je zakotven princip rovných příležitostí - *„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví,*

---

<sup>16</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nezávislé sociálně ekologické hnutí, 2008. str. 9

*jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* Striktně je k označení osoby užíváno slovo „každý“, které zdůrazňuje stejná práva definovaná v deklaraci pro muže i ženy bez rozdílu.<sup>17</sup>

V roce 1953 byla na valném zasedání OSN sjednána **Úmluva o politických právech žen**. Tento dokument přímo vyjmenovává hlavní práva žen v oblasti volebního práva a přístupu k veřejné správě. Smluvní strany se zde zavázaly, že úpravou vnitrostátního práva zajistí, aby ženy mohly hlasovat ve všech volbách, být voleny do všech veřejně volitelných funkcí a zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce za stejných podmínek jako muži. V Československé republice nabyla tato Úmluva účinnosti vyhláškou č. 46 ministra zahraničních věcí ze dne 27. července 1955.<sup>18</sup>

V roce 1966 uzavřely státy sdružené v OSN dva pakty. **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** rozšiřuje a konkretizuje zásady lidských a občanských práv uvedené v Chartě Organizace spojených národů a ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Princip rovných příležitostí je uveden již na začátku dokumentu (Část 2, čl. 2), kde je stanovena povinnost že *“Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* Důležité je zde ustanovení instituce Výboru pro lidská práva, kterému jednotlivé státy mají za úkol podávat zprávy o opatření přijatých pro naplňování tohoto Paktu, a o pokroku, kterého bylo jeho naplňováním dosaženo.<sup>19</sup>

**Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** byl uzavřen rovněž v roce 1966. Ve svém úvodu rovněž zdůrazňuje princip, že práva formulovaná v paktu musí platit pro všechny bez jakéhokoliv rozlišování. Obsah se pak dále dotýká zajištění práva na práci a na odměnu

---

<sup>17</sup> Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf> [cit. 2012-08-03, 20:34]

<sup>18</sup> Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1955-46> [cit. 2012-08-03, 21:19]

<sup>19</sup> Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-abc.a.polit.prava.pdf> [cit. 2012-08-03, 21:54]



za vykonanou práci, na zakládání odborových organizací, na sociální zabezpečení, na přiměřenou životní úroveň, na vzdělání a na účast v kulturním životě a užívání kulturních statků. Zprávy o dodržování tohoto paktu předkládají jednotlivé státy Komisím a Radám ustanoveným při OSN.<sup>20</sup>

Na dříve vydané deklarace zajišťující zrovnoprávnění žen navázala v roce 1967 **Deklarace na odstranění diskriminace žen**. Dokument však nebyl závazný a neměl předpokládaný dopad. Na základě této zkušenosti, byl vytvořen právně závazný dokument **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**, který byl přijat v roce 1979 a v platnost vešel v roce 1981. Úmluva v úvodu definuje diskriminaci žen následovně: *„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<sup>21</sup>.“* Následuje povinnost pro signatářské státy upravit svoji legislativu tak, aby zajistily rovnoprávnost žen a mužů ve všech oblastech, přičemž budou jako přípustná uznána dočasná zvláštní opatření, která sice zvýhodňují ženy, ale jejichž účelem je urychlení nápravy současného nepříznivého stavu. Opatření se mají týkat zejména snahy o změnu genderových stereotypů ve společenských a kulturních zvyklostech a v rodinách, potlačování obchodu se ženami a vykořisťování prostitutek žen, odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě, zajištění rovných podmínek v přístupu ke vzdělání i k práci, zabezpečení stejné odměny pro ženy i muže za stejnou práci a shodných podmínek v systému sociálního zabezpečení. Výjimky z principu rovnosti jsou zde výslovně specifikovány v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím žen. Antidiskriminační princip jsou státy povinny prosazovat i v přístupu žen ke zdravotnickým službám, v ostatních oblastech hospodářského a společenského života (např. právo na rekreaci, sport a účast ve všech formách kulturního života) a v postavení žen

---

<sup>20</sup> Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf> [cit. 2012-08-03, 22:07]

<sup>21</sup> Dostupné z: <http://www.proequality.cz/articles.html?articleID=209> [cit. 2011-12-29, 23:26]

a mužů před zákonem. Smluvní strany jsou úmluvou vyzývány k vyřešení specifických problémů žen na venkově tak, aby i zde byl respektován princip rovnosti. Samostatný článek je věnován zajištění rovnoprávného postavení žen a mužů v manželství a v rodině. Pro posouzení pokroku, kterého bylo dosaženo naplňováním této úmluvy, byl zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen.<sup>22</sup>

Československo přistoupilo k úmluvě 17. 7. 1980, úmluva pak byla publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 62/1987 Sb.<sup>23</sup>

Na Čtvrté světové konferenci o ženách Pekingu v roce 1995, na jejíž přípravě se kromě OSN podílelo i mnoho nevládních organizací, byla po náročných vyjednáváních přijata **Pekingská akční platforma**. Mnohé formulace nebyly pro členské státy přijatelné, problematické pro africké vlády byly např. části týkající se dědictví, majetkového práva a práva dívek-dětí, složitá byla i vyjednávání s islámskými státy, které odmítaly cíle, které byly v rozporu s právem Shar'ia.<sup>24</sup>

V I. kapitole deklarace jsou uvedeny základní principy rovných podmínek žen a mužů a ty jsou pak v kapitolách následujících uváděny do souvislosti s jednotlivými oblastmi, které byly identifikovány jako krizové. V poslání je např. konstatováno, že *„Rovnost žen a mužů je záležitostí lidských práv a je jednou z podmínek pro nastolení sociální spravedlnosti a je rovněž nezbytnou a fundamentální podmínkou pro nastolení rovnosti, zajištění rozvoje a zabezpečení míru.“* *„Přetvořený partnerský vztah založený na rovnosti žen a mužů je podmínkou pro zajištění udržitelného rozvoje zaměřeného na lidi.“* *„...lidská práva žen a dítěte rodu ženského/děvčátka jsou nezcizitelnou, nezadatelnou, neoddělitelnou a nedílnou součástí všeobecných lidských práv.“*

Jako kritické z pohledu prosazování práv žen jsou ve IV. kapitole identifikovány následující oblasti: Ženy a chudoba, Vzdělání a výcvik žen,

---

<sup>22</sup> Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711/> [cit. 2012-11-03, 14:45]

<sup>23</sup> Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/> [cit. 2012-11-03, 14:58]

<sup>24</sup> Dostupné z: <http://www.proequality.cz/pekingska-akcni-platforma-uvod-do-problematiky> [cit. 2012-11-03, 15:09]

Ženy a zdraví, Násilí páchané na ženách, Ženy a ozbrojené konflikty, Ženy a hospodářství, Ženy v mocenské oblasti a při rozhodování, Institucionální mechanismy na podporu žen, Lidská práva žen, Ženy a sdělovací prostředky, Ženy a životní prostředí a Dítě rodu ženského/děvčátka. Pro každou oblast jsou pak stanoveny strategické cíle spolu s konkrétními opatřeními, která mají být podniknuta, aby se dosáhlo navržených cílů.<sup>25</sup>

*„Pekingská akční platforma se stala základním dokumentem pro princip rovných příležitostí, odrazovým můstkem pro strategii vybudování paritní demokracie tak, jak je to vnímáno v zemích Evropské unie.“<sup>26</sup>* Hodnocení dosaženého pokroku na globální, národní i lokální úrovni je prováděno v každé pětileté výročí konference a zprávy jsou uváděny pod označením Peking+5, Peking+10 a Peking+15 atd.

Podpora rovných příležitostí je obsažena i v dokumentu **Rozvojové cíle tisíciletí** (Millenium Development Goals, MDGs), který je usnesením 191 členských států OSN z roku 2000 a jehož cílem je zásadně změnit podobu dnešního světa do roku 2015. Obsahuje celkem osm cílů. Problematika rovných příležitostí se prolíná všemi cíli, avšak nejvíce se jí zabývá cíl třetí - Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti.<sup>27</sup>

## **Evropská unie**

Evropská unie si princip rovných příležitostí a rovného zacházení vložila již do smlouvy uzavřené při zakládání Evropského společenství (Amsterodamská smlouva). Průběžně jsou vydávána další nařízení, například Nařízení Rady č. 2836/98 o integraci generových záležitostí do rozvojové spolupráce. Vydala také řadu směrnic s obdobnou tematikou, jedná se například o ty, které jsou podrobněji popsány v následující části.

Obsahem směrnice 75/117/EHS je rovný přístup k zaměstnávání a odměňování žen a mužů. Jejím požadavkem je, aby za stejnou práci byla

---

<sup>25</sup> Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>  
[cit. 2012-11-03, 15:24]

<sup>26</sup> Dostupné z: <http://curdova.webnode.cz/news/obcanska-spolecnost-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/> [cit. 2012-11-03, 15:34]

<sup>27</sup> Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/UN\\_MDG\\_Indicators\\_2003.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/UN_MDG_Indicators_2003.pdf)  
[cit. 2012-11-03, 15:52]

všem přiznávána stejná odměna a systém klasifikace prací byl založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy. Zaměstnanci, kteří si myslí, že jsou poškozeni ve věci stejné odměny, mají možnost domáhat se svých nároků soudní cestou. Tato směrnice se zabývá i ochranou zaměstnanců proti propouštění jakožto reakce zaměstnavatele na stížnost nebo žalobu požadující dodržování stejného odměňování.<sup>28</sup>

Směrnice 79/7/EHS se týká sociálního zabezpečení. Vztahuje se na výdělečně činné obyvatele včetně osob samostatně výdělečně činných, jejichž činnost je přerušena nemocí, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností. Dále řeší práva osob ucházejících se o zaměstnání, osob pobírajících starobní důchod a invalidních pracovníků. Jejím cílem je vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav; specifická jsou pouze ustanovení týkající se ochrany žen z důvodů mateřství. Také zde je připojena klauzule zavazující státy k přijetí opatření, které umožní domáhat se soudně nároků v případě osob, které se cítí poškozeny v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení.<sup>29</sup>

Směrnice 86/378/EHS se rovněž dotýká oblasti sociálního zabezpečení, řeší však problematiku zaměstnaneckých systémů. *„Zaměstnaneckými systémy sociálního zabezpečení“ se rozumí systémy, které nejsou řízeny směrnicí 79/7/EHS, a jejichž cílem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak i osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako náhrada těchto systémů, nezávisle na tom zda členství v takových systémech je povinné*

---

<sup>28</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=45199:cs&lang=cs&list=45199:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 16:36]

<sup>29</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=72782:cs&lang=cs&list=72782:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 16:42]

*nebo dobrovolné.*“ Příkladem mohou být kolektivní smlouvy. Požadavky na zajištění rovných příležitostí jsou obdobné jako ve směrnici předcházející.<sup>30</sup>

Směrnice 86/613/EHS řeší rovné zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a také ochranu v těhotenství a mateřství žen samostatně výdělečně činných nebo manželek osob samostatně výdělečně činných z hledisek, která nejsou zahrnuta do směrnic 76/207/EHS a 79/7/EHS. Tato směrnice ruší všechna předchozí ustanovení odporující zásadě rovného zacházení zejména v založení nebo rozšíření samostatně výdělečné činnosti a dává osobám cítícím se poškozené možnost domáhat se svých nároků soudní cestou. Dále dohlíží na to, aby ženy samostatně výdělečně činné a manželky samostatně výdělečně činných pracovníků při přerušení své činnosti kvůli těhotenství nebo mateřství měly nárok na peněžité dávky v rámci systému sociálního zabezpečení a přístup k těmto systémům.<sup>31</sup>

Směrnice 96/97/EHS je aktualizací a podrobnějším rozpracováním Směrnice 86/378/EHS.<sup>32</sup>

Účelem směrnice 76/207/EHS je dosažení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, s uvedením výjimky pro specifické případy sociálního zabezpečení (těhotenství a mateřství žen). Diskriminace na základě pohlaví musí být vyloučena v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí. Obdobné podmínky platí pro odborné poradenství pro volbu povolání, odborné vzdělávání a rekvalifikace, ale také pro propouštění ze zaměstnání. Zakotveno je zde rovněž právo jednotlivých zemí vyloučit si z její působnosti takové kategorie

---

<sup>30</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=123103:cs&lang=cs&list=217624:cs,128757:cs,128756:cs,123104:cs,123103:cs,&pos=5&page=1&nbl=5&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 16:48]

<sup>31</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=123162:cs&lang=cs&list=128759:cs,123162:cs,123441:cs,&pos=2&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 16:53]

<sup>32</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=346693:cs&lang=cs&list=347367:cs,346693:cs,343810:cs,344567:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 17:07]

práci, kde pohlaví představuje rozhodující faktor. Osoby, které si myslí, že jsou poškozeny ve věci, kterou tato směrnice upravuje, mají podle jejího ustanovení možnost domáhat se svých nároků soudní cestou.<sup>33</sup>

Směrnice Parlamentu a Rady č. 2002/73/ES upravuje výše uvedenou Směrnicí 76/207/EHS. Definuje jednotlivé pojmy vztahující se k diskriminaci a zabývá se i oblastí sexuálního obtěžování. Členské země mají přijmout opatření, aby soudní nebo správní řízení byla dostupná všem, kdo se nedodržováním této směrnice budou cítit poškozeni, a také aby případná náhrada byla stanovena způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.<sup>34</sup>

Směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví umožňuje osobám, které se cítí být poškozené tím, že s nimi nebylo jednáno v zásadách rovného zacházení, uvést před soudem dané skutečnosti a žalovaná strana musí dokázat, že k těmto skutečnostem nedošlo. Dále směrnice uvádí, že členské státy musí zajistit, aby byli o těchto opatřeních všichni vhodnými prostředky informováni.<sup>35</sup>

Směrnice 2006/54/ES je reakcí na potřebu změny a novelizace Směrnic 76/207/EHS, 86/378/EHS, 75/117/EHS a 97/80/ES, které jsou rozhodnutím této směrnice od 15. 8. 2009 zrušeny. Jsou zde znovu definovány pojmy týkající se diskriminace a dále jsou řešeny podmínky rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání včetně odborné přípravy, rovné podmínky v systému sociálního zabezpečení jak pro zaměstnance, tak pro osoby samostatně výdělečně činné. Směrnice se zabývá i formou ochrany těchto práv - soudním řízením, důkazním břemenem a náhradou škody. Důležité je ustanovení Kapitoly 2. o dialogu, kde je státům uloženo určit „*jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného*

---

<sup>33</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=51759:cs&lang=cs&list=51759:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 17:21]

<sup>34</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=275217:cs&lang=cs&list=275217:cs,272550:cs,272315:cs,&pos=1&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 17:40]

<sup>35</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=225658:cs&lang=cs&list=457875:cs,225658:cs,217723:cs,218736:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 17:40]

*zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví“.* V následujícím článku je státům ukládáno přijmout „vhodná opatření na podporu sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem posilovat rovné zacházení, včetně například sledováním praxe na pracovištích, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i sledováním kolektivních smluv, pracovních řádů, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.“ Obdobný dialog má být podporován také s nevládními organizacemi, „které mají v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci na základě pohlaví za účelem podpory zásady rovného zacházení.“<sup>36</sup>

Směrnice definují cíle, kterých by jednotlivé země měly dosáhnout, legislativní formu pro dosažení tohoto cíle si jednotlivé státy mohou zvolit. Nařízení Rady je právní předpis, který musí být do národní legislativy zařazen v původním znění.

## **Rada Evropy**

Nejdůležitějšími dokumenty vydanými Radou Evropy jsou **Evropská úmluva o ochraně lidských práv** z roku 1953, **Evropská sociální charta** z roku 1961 a **Evropský zákoník sociálního zabezpečení** z roku 1964.<sup>37</sup>

### **1.3.2 Národní legislativa**

#### **Listina základních práv a svobod**

*„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. Volební právo je všeobecné a rovné a vykonává se tajným hlasováním. Podmínky výkonu volebního práva*

---

<sup>36</sup> Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=430497:cs&lang=cs&list=491114:cs,430497:cs,421638:cs,420354:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [cit. 2012-03-11, 17:57]

<sup>37</sup> Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1011> [cit. 2012-01-02, 11:46]

*stanoví zákon. Občané mají za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím.“*

### **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů**

V první části, hlavy I., § 1 jsou vymezeny oblasti, ve kterých se diskriminace může vyskytnout. V § 2 – 4 jsou definovány základní pojmy - diskriminace, nepřímá diskriminace, nepřiměřené zatížení, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, zneužití nadřízeného postavení. Přípustné formy rozdílného zacházení jsou definovány v § 6 a 7. Zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech rovného zacházení pracovníků upravuje § 8 a 9. V hlavě II. § 10 – 11 jsou popsány právní prostředky ochrany před diskriminací. Část druhá mění znění některých stávajících zákonů ,například zákona o veřejném ochránci práv, občanského soudního řádu, zákona a o platu a odměně, o pojistné smlouvě a o pojišťovnictví.

### **Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů**

Část první, hlava II., oddíl 1., § 11 a 13 řeší právo fyzické osoby na ochranu své osobnosti a možnost nápravy při jejím porušení. V připravovaném novém občanském zákoníku je problematika rovných příležitostí řešena v části první, hlavě I., dílu 1., § 3, odstavec 1 *„Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nezpůsobí bezdůvodně újmu jiným.“* A v odstavci 2, písmene a) je uvedena zásada, že *„každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí.“* Ochrana osobnosti člověka je řešena v hlavě II., dílu 2., oddílu 6., § 81 a 82. Rovné příležitosti např. v oblasti uzavírání pojistných smluv řeší v tomto zákoně § 2741.



### **Zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů**

Část třetí, hlava II., § 133, písmeno a) řeší hodnocení důkazů při žalobách z důvodů diskriminace.

### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Rovného zacházení a zákazu diskriminace se týká ustanovení § 16 – 17, kde je uvedeno, že „*zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci...*“ a „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace.*“ Tyto obecné formulace vychází z Listiny základních práv a svobod. Třetí odstavec upozorňuje na možnost specifické situace, kdy se musí vzít v úvahu i konkrétní povaha pracovní činnosti a případ od případu řešit, zda se jedná o diskriminaci nebo ne. Například ženy nesmí být zaměstnány pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů. Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhláškou č. 288/2003 Sb. práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, ženám, které kojí a matkám do konce devátého měsíce porodu.

### **Zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění zákona č. 272/2009 Sb.**

Část druhá, § 3 obecná ustanovení, odstavec 3 říká, že „*Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.*“ Kromě toho se zde definuje pojem stejná práce a stejná hodnota.

### **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

V části první, hlavy II. § 2 odstavec 1 písmeno j) je obecně konstatováno, že „*státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením...*“ Podrobněji se tématu rovné zacházení a zákaz

diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání věnuje § 4 ve všech svých 12 odstavcích.

**Zákon č. 221/1999 Sb., usnesení zákona České republiky o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů**

V tomto zákoně se problematice rovných příležitostí věnuje část první, § 2, odstavec 3 – 6. Je zde uvedena povinnost služebních orgánů zajistit rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání, dále je uveden zákaz zneužívání kompetencí, vyplývajících ze služebního poměru se specifikací možných forem diskriminace.

**Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech**

Ve služebním zákoně téma zákazu diskriminace řeší část šestá, hlava I., § 80, odstavec 1 – 6. Obsah této části je obdobný jako u výše uvedeného zákona o vojácích z povolání, je však vztažen k zaměstnancům státní správy.

**Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů**

Zákaz diskriminace je uveden v části šesté, hlavě I., § 77, odstavci 1 – 10, kromě zákazu diskriminace je zde definováno i to, co se považuje za přímou či nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování. Je zde stanovena výjimka, kdy se postup bezpečnostního sboru za diskriminaci nepovažuje.

**Zákon 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění zákona 49/2009 Sb.**

V části první, § 2., odstavci 1., písmena a) je zakotven *„rovný přístup každého státního občana ČR nebo jiného členského státu EU ke vzdělání bez jakékoli diskriminace z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry...“*

## **Zákon č. 634/1992 Sb. o ochraně spotřebitele ve znění zákona č. 28/2011 Sb. a 139/2011 Sb.**

Tento zákon svou částí druhou, § 6., zakazuje prodávajícím při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.

### **1.4 Instituce zabývající se touto problematikou**

Nejdůležitějšími mezinárodními organizacemi, které se zabývají rovnými příležitostmi jsou **OSN, Rada Evropy a Evropská unie** – viz. předchozí kapitola.

V České republice jsou instituce dohlížející na rovné příležitosti začleněny do státní správy na různých úrovních. Na vládní úrovni je to **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, která byla zřízená v říjnu 2001 a je stálým poradním orgánem vlády. Náplní její činnosti je příprava podkladů pro vládu. **Rada vlády pro lidská práva** a její **Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen** jsou instituce, které sledují dodržování zákonných norem a závazků z oblasti lidských práv v České republice, a o výsledcích vypracovávají zprávy. Na úrovni ministerstev fungují **Gender Focal Point**, což jsou pověřené osoby, které mají za úkol dohlížet na rovnost v oblasti genderu v daném resortu. Při Ministerstvu práce a sociálních věcí, které bylo pověřeno koordinací politiky prosazování rovných příležitostí, bylo zřízeno **Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen**. Parlament ČR má rovněž zřízené instituce pro řešení otázek rovných příležitostí, a to **Stálou komisi pro rodinu a Stálou komisi pro rovné příležitosti**.<sup>38</sup>

Kraje nemají vlastní instituce pro tuto problematiku. Většinou na těchto úřadech ale pracuje jeden pracovník nebo skupina lidí, kteří se touto tematikou zabývají, ale jejich činnost není nijak koordinována.

---

<sup>38</sup> KOLEKTIV AUTORŮ *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen*, Praha: Gender studies, 2004. str. 21 - 27

Významnou roli v prosazování rovných příležitostí v České republice hrají neziskové organizace. Nejaktivnější jsou například: Gender studies, o. p. s.; Fórum 50 %; Český svaz žen; Liga otevřených mužů.

## 2 Veřejná správa

Definice veřejné správy se v různých literaturách liší. Je možné i různě chápat obsah tohoto pojmu. Podle publikace *Veřejná správa a finance veřejného sektoru* je pojem veřejná správa chápán ve smyslu souhrnu záměrných činností ve veřejném zájmu, souhrnu institucí a výkon správního práva. V současné době se veřejná správa dělí na státní správu a samosprávu.

### 2.1 Státní správa

#### 2.1.1 Obecný popis

Státní správa je veřejná správa vykonávaná státem a jeho orgány. Při přímém výkonu státní správy jsou úkoly poměřovány správní úřady nebo organizační složky, popřípadě jimi podřízená územní pracoviště. Mezi přímé vykonavatele patří prezident, vláda, úřad vlády, ministerstva a další ústřední správní úřady, jiné správní úřady s celostátní působností (např. Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, ČOI apod.), územní odborné správní úřady (např. úřady práce, finanční úřady apod.), veřejné sbory (např. Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR aj.). Nepřímý výkon státní správy zajišťují ty orgány samosprávných celků, které byly státem delegovány. Samosprávným orgánům se bude věnovat kapitola 2.2, jako příklad přenesené státní správy je možné uvést stavební úřady nebo matriční úřady. Ve specifických případech je státní správa delegována na právnické osoby (např. stanice technické kontroly) a fyzické osoby (např. myslivecká stráž, notáři).<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> HORZINKOVÁ, Eva; FIALA, Zdeněk. *Správní právo hmotné – Obecná část*, Praha: Leges, 2010. str. 41 - 44

### 2.1.2 Právní úprava

Základním právním předpisem, podle kterého jsou různé orgány státní správy ustanoveny a podle kterého se řídí, je Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, kde jsou v Hlavě II. popsány základní orgány moci zákonodárné, podmínky zvolení do těchto orgánů a práva a povinnosti zvolených. V Hlavě III. je popsána moc výkonná, její orgány, reprezentanti a základní principy jejich fungování. V Hlavě VII. je popsán ústavně právní základ pro existenci obcí a vyšších územních samosprávných celků.

Dále je důležitý zákon č. 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon) a související zákon č. 110/2007 Sb., který specifikuje ústřední orgány státní správy (ministerstva) a další ústřední orgány státní správy a stanovuje okruh jejich působnosti a zásady činnosti.

Státní správa přenesená na samosprávné celky je upravována zákonem č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů, který popisuje statut krajů, jejich práva a povinnosti v různých oblastech působení, jejich orgány. Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, potom zakotvuje existenci 14 těchto celků. Zákonem č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, upravuje postavení hlavního města Prahy jako hlavního města České republiky i městských částí, jejich práva a povinnosti v různých oblastech působení, jejich orgány atd. Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů upravuje postavení obcí, jejich práva a povinnosti v různých oblastech působení a jejich orgány.

Volby do orgánů státní správy a samosprávy probíhají na základě zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu ČR, Vyhlášky č. 233/2000 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu ČR, Vyhlášky č. 118/2006 Sb., kterou se určují zastupitelské úřady, kterým budou při volbách do Poslanecké sněmovny hlasovací lístky dodány, a zastupitelské úřady, kterým budou hlasovací lístky zaslány k vytištění nebo rozmnožení přenosovou technikou a Vyhlášky č. 396/2003 Sb.,

kteřou se stanoví bližší podmínky způsobu složení a vrácení kauce a složení a vrácení příspěvku na volební náklady v souvislosti s konáním voleb do Parlamentu České republiky.

Mezi další zákony, které popisují procedury a mechanismus voleb do příslušných orgánů patří Zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů a jeho prováděcí Vyhláška 152/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů a Zákon č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a Vyhláška č. 59/2002 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, ze znění pozdějších předpisů.

### 2.1.3 Dokumenty vztahující se k dané problematice

Podle zákonů, uvedených v předchozím odstavci, které se týkají voleb do různých orgánů, platí tato obecná pravidla: „*Volební právo je v ČR přímé, rovné a všeobecné a vykonává se tajným hlasováním. Přímé právo znamená, že volí přímo občané bez svých zástupců. Rovné právo znamená, že každý volič disponuje stejným počtem hlasů a každý hlas má stejnou váhu. Všeobecné právo zaručuje právo volit všem občanům ČR bez ohledu na pohlaví, společenské postavení, barvu pleti, náboženství, přesvědčení atd.*“<sup>40</sup>

Stejný princip zamezující diskriminaci platí i pro ty, kteří chtějí být zvoleni.

Národní akční plán Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen přijala vláda v roce 1998. Plán je každoročně vyhodnocován. V roce 2001 bylo v usnesení vlády č. 310 uloženo členům vlády „*dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.*“<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Dostupné z: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=u&x=132561> [2012-02-12, 20:18]

<sup>41</sup> SUCHOMELOVÁ, Miriam; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*, Praha: VÚPSV, 2006. str. 12

V říjnu 2001 byla také rozhodnutím vlády č. 1033 jako poradní orgán vlády zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Rada vlády vydává různé dokumenty, které upravují rovné příležitosti. Jsou jimi například Usnesení vlády České republiky, Záznamy ze zasedání Rady vlády, Výroční zprávy Rady vlády pro rovné příležitosti atd. V roce 2011 přijala i Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 - 2014.

Dne 23. listopadu 2011 vláda vydala usnesení č. 876, v němž byl jmenován předsedou Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů Jaromír Drábek a zároveň se sekretariát Rady přesunul na Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>42</sup>

K problematice rovných příležitostí vydává dokumenty i Ministerstvo vnitra. Jsou to například Priority a postupy Ministerstva vnitra při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2010 a následně zprávy o jejich plnění.

#### **2.1.4 Popis současného stavu**

Na základě Závěrečné zprávy 2010, kterou zpracovala Vláda ČR, se zjišťovaly představy lidí o příležitostech žen a mužů. Z výzkumu vyplývá, že lidé vnímají rozdílné příležitosti pro muže a ženy v různých oblastech života rozdílně.

Například 68 % lidí si myslí, že ženy mají horší plat za stejnou práci než muži, naopak podle 73 % oslovených lidí mají muži horší možnost získat do své péče dítě po rozvodu. Zhruba 81 % lidí se domnívá, že obě pohlaví mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského vzdělání a 57 % uvádí, že mají stejné šance samostatně podnikat. Možnost věnovat se svým koníčkům mají podle 51 % dotázaných ženy i muži stejnou, avšak 42 % si myslí, že muži mají tuto možnost lepší.<sup>43</sup>

V politické sféře přinesly volby 2010 velké změny, z genderového pohledu změny pozitivní. Do Sněmovny se totiž dostal rekordní počet žen a to 22 %

---

<sup>42</sup> Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829> [2012-02-01, 10:18]

<sup>43</sup> Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy\\_2010\\_zaverecna-zprava.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_2010_zaverecna-zprava.pdf) [2012-02-01, 13:29]



(pro upřesnění v roce 1996, 1998 a 2006 to bylo okolo 15 % a v roce 2002 17 %). Tento velký nárůst mohl být způsoben i velkou předvolební iniciativou sdružení Vyměňte politiky, které nabádalo lidi k volbě menších stran popřípadě k udělování preferenčních hlasů kandidátům z nižších příček.

ČSSD měla na svých kandidátních listinách 25 % žen a z toho se mezi poslankyně dostalo pouhých 9 %. U ODS bylo celkem 20 % žen na kandidátních listinách a poslankyň je necelých 17 %. KSČM zaznamenala nejvyšší zastoupení žen v poslanecké sněmovně, a to víc než 40 %. Věci veřejné zastupuje v poslanecké sněmovně více než 30 % žen a TOP 09 má necelých 27 % poslankyň.<sup>44</sup>

Do senátu v roce 2010 kandidovalo 190 mužů a 37 žen<sup>45</sup>, což je v poměru přibližně 86 % mužů ku 14 % žen. Z těchto kandidátů bylo následně zvoleno 23 senátorů a 4 senátorky<sup>46</sup> z čehož vyplývá, že ženy i muži mají zhruba stejnou úspěšnost okolo 12%. V roce 2009 ve volbách do Evropského parlamentu kandidovalo 199 žen a 509 mužů,<sup>47</sup> z nichž bylo zvoleno 18 mužů a 4 ženy<sup>48</sup>.

Podle zdrojů ČSÚ k 31. 12. 2010 byli ve vedoucích funkcích na všech 14 ministerstvech muži. I ve vedoucích funkcích Úřadu vlády ČR byli muži a z celkového počtu 107 náměstků ministrů reprezentovali muži 87,8 %. Na ministerstvech měly ženy nejvyšší zastoupení 31,4 % v nejvyšších funkcích u ředitelů odborů. Další sektor, který byl zmapován k 1. 1. 2011, je soudnictví. Z celkového počtu 3 063 soudců je 1 874 žen a 1 189 mužů.

V ozbrojených a bezpečnostních sborech se ženy objevují velmi sporadicky. K 30. 6. 2011 byl stav žen ve služebním poměru 14 % a v řídicích

---

<sup>44</sup> Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/vyvoj-zastoupeni-zen-v-pp-cr-1996-2010> [2012-02-01, 15:18]

<sup>45</sup> Dostupné z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0223UU\\_SE&&kapitola\\_id=673](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0223UU_SE&&kapitola_id=673) [2012-02-01, 15:21]

<sup>46</sup> Dostupné z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0233UU\\_SE&&kapitola\\_id=673](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0233UU_SE&&kapitola_id=673) [2012-02-01, 15:26]

<sup>47</sup> Dostupné z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0621UU&kapitola\\_id=460&voa=tabulka&go\\_zobraz=1&childsel0=2](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0621UU&kapitola_id=460&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2) [2012-02-01, 15:30]

<sup>48</sup> Dostupné z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0631UU&kapitola\\_id=460&voa=tabulka&go\\_zobraz=1&childsel0=2](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0631UU&kapitola_id=460&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2) [2012-02-01, 15:32]

funkcích jen 9 %. Nejvíce zaměstnaných žen je u Policie ČR (48 %), pak je Armáda ČR (27 %), Hasičský záchranný sbor ČR (11 %), Vězeňská služba ČR (8 %) a Celní správa ČR (6 %). V počtu žen, které zastávají rozhodovací funkce, je stav následující: nejvyšší procento je v Hasičských záchranných sborech ČR (19,3 %), v Celní správě ČR (10,3 %), u Policie ČR (8,8 %), ve Vězeňské službě ČR (8,7 %) a v Armádě ČR (4,8 %).<sup>49</sup>

### 2.1.5 Formy řešení

Ministerstvo vnitra zvolilo jako vhodnou formu řešení pro zvýšení počtu zaměstnankyň ministerstva následující body: podpora sladování rodinného a pracovního života (možnosti vzdělávání zaměstnankyň po dobu MD/RD, možnost práce na dohodu, práce z domova, zkráceného úvazku, pružné pracovní doby pro zaměstnankyně, nabídka čerpání FKSP pro MD/RD efektivním způsobem); akceptace specifických potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň MV; vzdělávání a osvěta (medializace této problematiky, seminář na téma zaměstnávání osob se specifickými potřebami atd.); příprava nových právních předpisů nebo revize stávajících právních předpisů; spolupráce s neziskovými organizacemi a akademickou půdou; soutěž Úřad roku „Půl na půl“; vypracovat analýzu stavu rovných příležitostí pro ženy a muže v Policii ČR a Hasičském záchranném sboru ČR; spolupráce s ČSÚ včetně zpracování statistik publikace Ženy a muži v číslech.<sup>50</sup>

Rada pro rovné příležitosti řeší v usnesení Vlády ČR pro rok 2011 zejména tyto body: institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů; rovné příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích, což znamená například vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích; rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

---

<sup>49</sup> Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011) [2012-02-01, 16:41]

<sup>50</sup> Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo-soucasnost.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d> [2012-02-01, 20:58]

a v podnikání; sladění pracovního, soukromého a rodinného života; a důstojnost a integrita žen.<sup>51</sup>

Pro srovnání je uveden přístup k řešení gendrové nerovnosti tak, jak ho navrhuji sdružení zabývající se výhradně touto tematikou. Na konferenci Ženy v politice: Výzvy a příležitosti v evropském kontextu, kterou zorganizoval Institut Evropských demokratů ve spolupráci s Fórem 50 % dne 21. 5. 2010 v Praze, zazněl v příspěvku místopředsedkyně Strany pro otevřenou společnost následující návod na cestu ke změně současného stavu v české politice: *„Lze říct, že je žen straniček sice dostatek, ovšem jen těžko se dostávají do vedení stran či na volitelná místa kandidátek, a to i po mnoha letech členství. Muži se jen neradi vzdávají svých vedoucích pozic, přes které mohou získat moc a vliv. Pokud některá žena uspěje, tak jen díky tomu, že se alespoň částečně přizpůsobí mužskému prostředí, má dostatečně silnou motivaci (důvod, proč v politice být) a jde tvrději (než se považuje za zcela ženské) za svým. Jak dostat více žen do politiky? Jednoznačně umístováním žen na volitelná místa kandidátních listin. A pokud mají strany dojem, že mají žen málo, pak existuje mnoho možností, jak přilákat více perspektivních aspirantek do politiky.“* Jako možnosti pak dále uvádí osvětu pro zvýšení sebevědomí žen, které jsou ochotné se politicky angažovat, vytváření podmínek pro sladění stranického a rodinného života, ženské organizace a solidarita (vzájemná podpora napříč politickým spektrem) a vzory – ženy v politice úspěšné.<sup>52</sup>

Občanské sdružení Fórum 50 % vydalo odbornou studii věnovanou politické participaci žen nejen v České republice, jejíž autorkou je Petra Rakušanová ze Sociologického ústavu AV ČR. Kromě analýzy současného stavu zde předkládá strategii genderové rovnosti s důrazem na předpoklad, že *„cílem není nastolení de facto party zastoupení mužů a žen, ale rovnost příležitostí mužů a žen v usilování o veřejnou volenou funkci.“*<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-priležitosti/oddeleni/dokumenty/Usneseni-Priority-2011.pdf> [2012-02-01, 21:20]

<sup>52</sup> Dostupné z:

[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/\\_\\_\\_eny\\_v\\_politice\\_\\_\\_Wom en\\_in\\_Politics.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/___eny_v_politice___Wom en_in_Politics.pdf) [2012-02-04, 17:53]

<sup>53</sup> RAKUŠANOVÁ, Petra. *Česká politika: ženy v labyrintu mužů?*, Praha: Fórum 50 %, 2006. str. 6

Vlastní navržená strategie se skládá ze tří částí, a to rétorické strategie (podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení a přihlášení se k politice rovných příležitostí mužů a žen), rovné příležitosti (implementace aktivních opatření vedoucích k vyššímu zastoupení žen – výcvikové aktivity, sladování pracovního a rodinného života, zvyšování obecného povědomí) a tzv. pozitivní akce, které usilují o zahájení a pokračování procesu směřujícího k dosažení rovných příležitostí mužů a žen za cenu dočasného narušení rovných práv. Princip pozitivní akce je postaven na upřednostnění rovných příležitostí před rovností práv. Mezi nejznámější strategie pozitivních akcí patří genderové kvóty, které mohou být formální (tedy takové, které jsou ukotveny v zákoně a zákon rovněž často definuje sankce za jejich neplnění) a kvóty neformální (tedy taková opatření, která dobrovolně přijímají politické strany pro regulaci výběru kandidátů).

## **2.2 Samospráva**

### **2.2.1 Obecný popis**

*„Samospráva je právo uspořádat a řídit část veřejných záležitostí ve vlastním zájmu a na vlastní odpovědnost. Své úkoly plní samospráva vlastními silami a prostředky. Vztah státní správy a samosprávy pak můžeme charakterizovat tím, že státní správa dozoruje činnost místní samosprávy.“<sup>54</sup>* Samospráva se dělí na územní (kraje a obce) a zájmovou (profesní komory a vysoké školy). Zákony, na jejichž základě byly územní celky jako kraje a obce zřízeny nebo podle kterých probíhají volby do jejich orgánů, jsou uvedeny v kapitole 2.1.2.

---

<sup>54</sup>HORIZINKOVÁ, Eva; FIALA, Zdeněk. *Správní právo hmotné – Obecná část*, Praha: Leges, 2010, str.45

## 2.2.2 Dokumenty vztahující se k problematice

V první řadě mají úřady zakotvenou problematiku rovných příležitostí v interních dokumentech, respektive v pracovním řádu, což koneckonců vyplývá přímo ze zákona, tudíž se tomu nelze vyhnout. Další dokumenty interní povahy, mezi kterými se tato problematika často vyskytuje, je například kolektivní smlouva, směrnice k realizaci výběrových řízení na obsazování pracovních míst, koncepce vzdělávání a zpráva o personální činnosti.

Dalšími dokumenty, kde mají obecní úřady tuto problematiku obvykle zmíněnou, jsou strategického typu, tzn. vize, strategie, plán. Některé samosprávy se rovnými příležitostmi zabývají i v několika z těchto dokumentů současně.<sup>55</sup>

## 2.2.3 Analýza současného stavu

Podle tiskové zprávy, kterou zveřejnilo na svých webových stránkách Fórum 50 % dne 21. 10. 2008, se počet zastupitelek, zvolených do krajských zastupitelstev, zvýšil o 2,5 % (z 15 na 17,5 %). Přesněji ze 102 žen, zvolených v roce 2004 na 119 žen, zvolených v roce 2008. Jejich průměrný věk se pohyboval okolo 47 let. Na prvním místě se v počtu žen v zastupitelstvu umístil Pardubický kraj, kde bylo zvoleno 22,2 % zastupitele, druhý je kraj Středočeský s 21,5 % žen. Naopak nejméně žen je v zastupitelstvu Královéhradeckého kraje (11,1 % zastupitelek).

Z pohledu politické příslušnosti zvolených kandidátek do zastupitelstva výrazně převládá KSČM, která má v zastupitelstvu 24,6 % žen, následuje ji ČSSD s 19,7 % zastupitelek. Skoro shodné je ženské zastoupení za ODS (11,7 %) a KDU-ČSL (11,3 %). Z výsledků je tedy patrné, že vysoce převládají v počtu žen levicové strany.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Dostupné z: <http://www.mesto-studenka.cz/public/documents/respekt-k-novym-prilezitostem/analyza-prilezitosti-zen-a-muzu-samosprava.pdf> [2012-02-04, 19:06]

<sup>56</sup> Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/po-volbach-se-zvysi-zastoupeni-zen-v-krajich-ovsem-vyhradne-zasluhou-levicovych-stran> [2012-02-12, 21:19]

Ve volbách do statutárních měst se také účast žen v zastupitelstvech zvýšila, a to z 19,5 % na 22,8 %. Nejvíce žen v zastupitelstvu mají v Chomutově (37,1 %), naopak nejméně jich je v Pardubicích (10,3 %).<sup>57</sup>

#### 2.2.4 Formy řešení

Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Gender Studies, o. p. s. motivuje obce k řešení situace rovných příležitostí soutěží Úřad půl na půl, která probíhala v roce 2011 již po páté. Výsledky zveřejnilo na svých webových stránkách Fórum 50 %, pro rok 2011 zvítězily v kategorii obcí I. typu Staňkovice, obcí II. typu Studénka, obec III. typu Praha 18 a v kategorii krajů se umístila na prvním místě Vysočina.

V tiskových materiálech z konference, kde byly vyhlášeny výsledky soutěže Úřad půl na půl, zveřejnili někteří z vítězů své názory a koncepce týkající se rovných příležitostí. Podle Nadi Černíkové, starostky Staňkovic, Svaz měst a obcí ČR málo propaguje Evropskou chartu za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. Úřad Prahy 18 zavedl flexibilní pracovní dobu na úřadě a aktivity pro zaměstnance. Krajský úřad Vysočina zavedl také flexibilní pracovní dobu a navíc i „*neplacené volno či zapojení obcí v kraji do projektu zaměřeného na genderové rozpočtování*“.<sup>58</sup>

Obce také mají možnost přihlásit se k Evropské chartě za rovnost žen a mužů, která byla vypracována v rámci projektu Rady evropských měst a regionů v roce 2005 až 2006. Obce se mohou přihlásit k dodržování principů uvedených v této chartě a mohou využít i metodik, které jsou zde uvedené. Každý signatář by si měl vypracovat vlastní Akční plán rovnosti, který povede k dosažení daného cíle.<sup>59</sup>

Nezisková organizace Fórum 50% zahájila v roce 2011 projekt s názvem „Rovnost žen a mužů ve městech a obcích – jak začít?“. Cílem je na základě

---

<sup>57</sup> Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/vysledky-voleb-ve-statutarnich-mestech> [2012-02-04, 17:24]

<sup>58</sup> Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/zpravodajstvi/vysledky-souteze-urad-roku-pul-na-pul-2> [2012-02-05, 21:16]

<sup>59</sup> Dostupné z: <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/rovny-pristup-ve-mestech-a-obcich.aspx> [2012-02-12, 21:31]

příkladu dobré praxe ze Švýcarska vytipovat konkrétní oblasti, kde by bylo možné princip rovných příležitostí na úrovni komunální politiky zlepšit. Jde zejména o miniškolky, částečné úvazky, dětské koutky na úřadech, ale i o bezpečnost dopravy a její dostupnost z hlediska genderového podtextu.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Dostupné z: <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=6473106> [2012-02-12, 21:39]

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 3 Cíl a metoda výzkumu

Cílem mého vědeckého výzkumného úkolu bylo zhodnotit recentní postavení žen v rámci orgánů zejména veřejné správy. Při své činnosti (vědecké) považuji též za nosné poukázat na komparaci vztahující se k této aktuální problematice, která se prostřednictvím globalizace stává každodenním tématem nejen v oblasti vnitrostátní, ale též mezistátní.

K dosažení daného cíle a ke sběru potřebných dat byla zvolena metoda empirického výzkumu. Tento druh výzkumu „zajišťuje přenos informací mezi realitou a jejím vědeckým zachycováním, zpracováváním a uchováváním. Sociologický a sociálně psychologický výzkum konkrétními metodami a technikami získává empirická data v sociální a sociálně psychické realitě a zpracovává je. Poskytuje podklady jak pro teoretickou práci, tak pro rozhodování a řízení této reality. Právě zaměření na konkrétní aktivity k dosahování žádoucích změn ve zkoumané realitě je pro empirický výzkum příznačné.“<sup>61</sup>

Vzhledem k cíli práce byl zvolen výzkum kvantitativní, který se zaměřuje zejména na zjišťování rozsahu výskytu nebo zastoupení, frekvenci určitého výskytu jevu v čase a intenzity ve smyslu síly jednotlivých složek. Výzkum je dále možno charakterizovat jako aplikovaný (podle funkce, protože je využíváno převážně primárních dat vztahujících se k dané problematice), explikativní (podle poznávacích cílů, protože zjištěná data jsou porovnávána a dávána do souvislostí), částečný (podle pojetí tématu, protože výzkum byl směřován pouze na část z celku), extenzivní (podle zaměření na rozsah, protože byl proveden pouze pro účely této práce), operativní (podle délky trvání, protože byl proveden jednorázově).<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> SURYNEK, Alois; KOMÁRKOVÁ, Růžena; KAŠPAROVÁ, Eva. *Základy sociologického výzkumu*, Praha: Management Press, 2001. str. 22

<sup>62</sup> Tamtéž, str. 26



Z hlediska techniky byl použit dotazníkový výzkum. Je to nejznámější výzkumná technika, kdy jsou pomocí dotazníku zjišťovány odpovědi reprezentativního vzorku populace. Tato technika byla z dalších možných technik dotazování (osobní rozhovor, dotazování na ulici, skupinový rozhovor, neadresné dotazování prostřednictvím technických zařízení...) vybrána jako nejvhodnější.

Písemné dotazování je nejrozšířenější technika, pochopitelně má své výhody i nevýhody. Mezi největší výhody patří nízké náklady na distribuci a tvorbu dotazníku, adresát si sám určí pro něj nejvhodnější dobu, kdy ho chce vyplnit a nedochází k jeho ovlivňování další osobou. Naopak nevýhodou dotazníku může být nízká návratnost, není zde možná kontrola, zda dotazník vyplnila skutečně osoba, které byl adresován, a možnost promyslet si odpovědi potlačuje spontánní názory respondenta.

V této práci bylo použito adresné dotazování, které obsahovalo průvodní dopis, kde byl jasně vysvětlen postup při vyplňování dotazníku. Dále byly dodržovány zásady pro správné dotazníkové šetření, to znamená stručnost a jasnost otázek, obsažené pokyny jak správně dotazník vyplňovat, byl uveden termín, do kdy je nutné dotazník vyplnit a odeslat zpět na danou adresu.

V dotazníku (viz. Příloha A) byly použity jak uzavřené tak otevřené otázky. Vzhledem ke způsobu distribuce (elektronicky – emailem) byl dotazník vytvořen tak, aby byl graficky vyhovující. Optimální délka dotazníku je 45 - 60 minut a na tomto základě byl sestaven i tento dotazník. Otázky jsou formulované jasně a pochopitelně. Cílovou skupinou se stali členové zastupitelstev respektive starostové a starostky v obcích pod 2 100 obyvatel v okresech Příbram, Nymburk a Kolín. Celkem bylo rozesláno 43 dotazníků, z nichž se jich vrátilo 15 – návratnost tedy byla pouze 26 %, to je však pro účely této práce dostatečné.

V dotaznících se respondenti (starostové a starostky jednotlivých obcí) vyjadřovali k počtu obyvatel a členů zastupitelstva a počtu osob zapojených do práce pro obec, charakterizovali strukturu úřadu z genderového pohledu a své zkušenosti se soutěží Úřad roku půl na půl, popisovali informovanost a aktivity samosprávy v této problematice a ke konci měli respondenti prostor

na svůj názor na toto šetření. Respondenti šetření měli možnost neuvádět název obce, přesto této možnosti až na jednu z obcí nikdo nevyužil. Tento fakt poskytl možnost rozšířit okruh posuzovaných údajů i o složení kandidátních listin do zastupitelstev, které se konaly v roce 2010. Tyto údaje jsou veřejně dostupné na [www.volby.cz](http://www.volby.cz).

## **4 Vyhodnocení dotazníkového šetření**

### **4.1 Porovnání vybraných obecních zastupitelstev z pohledu genderu**

Jak už se uvádí výše, je porovnáváno celkem 15 obcí. Jedná se především o obce s menším počtem obyvatel, nejmenší obec má 210 obyvatel a největší 2010 obyvatel. Z geografického hlediska byly pro průzkum osloveny obce v okresech Příbram, Kolín a Nymburk.

Pro účely této práce jsou obce rozděleny do tří kategorií (A, B, C) podle počtu obyvatel. V rámci jedné kategorie se pak počty osob na daných pozicích sčítaly a následně byl stanoven poměr mužů a žen za celou kategorii. Výsledky jsou uvedeny v tabulkách a grafech v kapitolách 4.1.1 až 4.1.4. Údaje jsou platné k datu 31. 1. 2012.

#### **4.1.1 Kategorie obcí A**

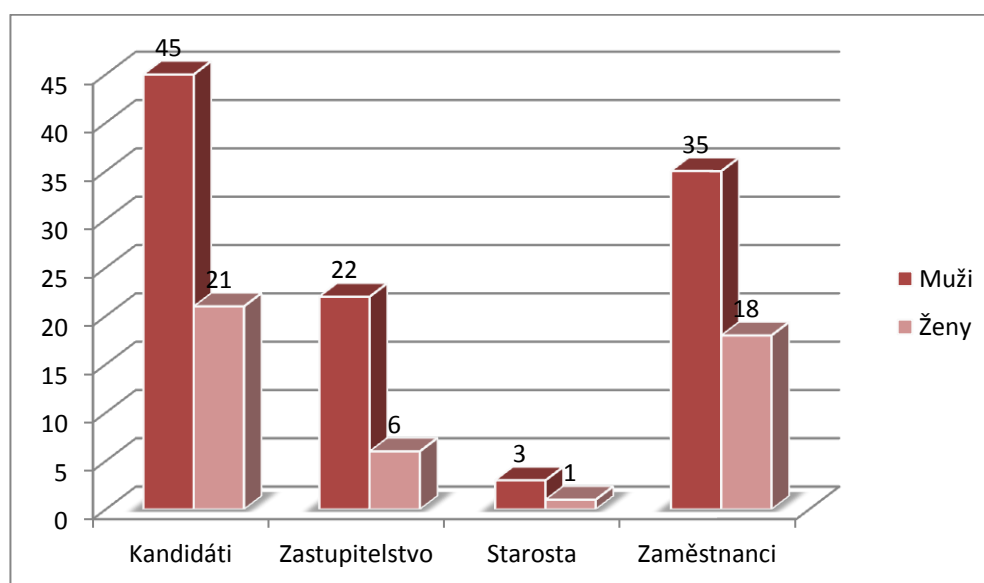
Z obcí do 300 obyvatel (pro účely této práce označovaná jako kategorie A) se vrátilo celkem čtyři dotazníky. Dvě z obcí v této kategorii se nacházejí v okrese Kolín, jedna v okrese Nymburk a jedna v okrese Příbram. Počet osob v zastupitelstvu v těchto obcích je vždy sedm.

**Tab. 1: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie A**

Pozice	Muži		Ženy	
	abs.	v %	abs.	v %
Kandidáti	45	68	21	32
Zastupitelstvo	22	79	6	21
Starosta/starostka	3	75	1	25
Zaměstnanci	35	66	18	34

Zdroj: Dotazníky a [www.volby.cz](http://www.volby.cz)

**Graf č. 1: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie A**



Z kategorie A řeší problematiku rovných příležitostí pouze jedna obec a to od roku 2008, současně však neví o soutěži Úřad roku půl na půl. Což je paradoxní situace, protože opět pouze jedna z obcí této kategorie ví o této soutěži, ale naopak problematiku rovných příležitostí neřeší. Na otázku, zda mají genderová šetření smysl, odpověděla pozitivně pouze jedna z obcí, tzn. pouze 25 %.

#### 4.1.2 Kategorie obcí B

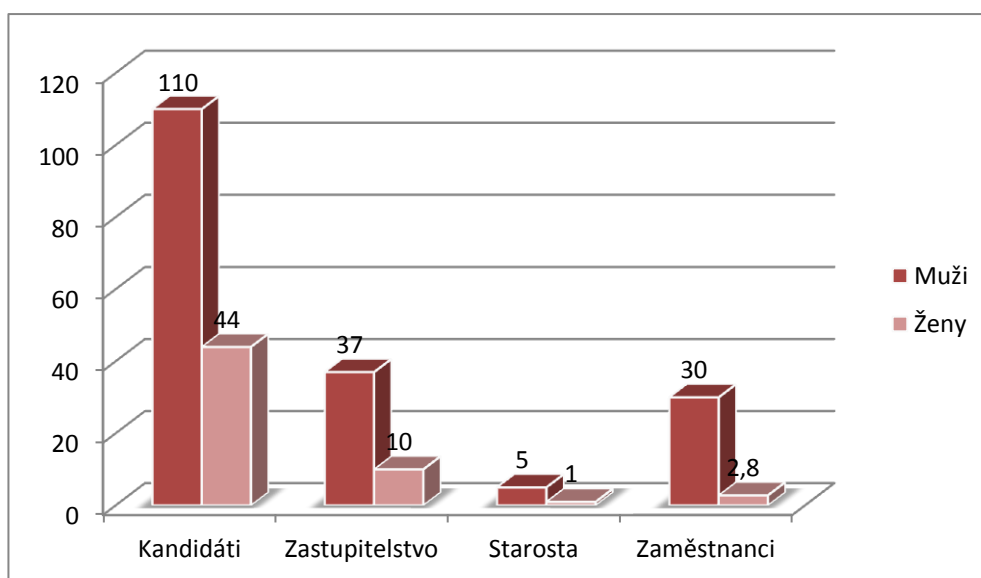
Z obcí od 301 do 800 obyvatel (pro účely této práce označovaná jako kategorie B) jsem obdržela celkem šest dotazníků. Tři z obcí jsou v okrese Příbram a tři v okrese Kolín. Počet zastupitelů v těchto obcích se liší, je to buď sedm, nebo devět osob.

Tab. 2: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie B

Pozice	Muži		Ženy	
	abs.	v %	abs.	v %
Kandidáti	110	71	44	29
Zastupitelstvo	37	79	10	21
Starosta/starostka	5	83	1	17
Zaměstnanci	30	39	47	61

Zdroj: Dotazníky a [www.volby.cz](http://www.volby.cz)

Graf č. 2: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie B



Z této kategorie si pět starostů obcí myslí, že mají genderová šetření smysl (83 %), avšak žádné z těchto zastupitelstev nespolupracuje s organizací zabývající se touto tematikou, ani problematiku rovných příležitostí jiným způsobem neřeší. Pouze dvě zastupitelstva obcí vědí o soutěži Úřad roku půl na půl, nicméně se ani jedno nezúčastnilo.

Za extrémní hodnoty zjištěné v této kategorii obcí lze považovat, že v jednom ze zastupitelstev není ani jedna žena, popřípadě situaci, kdy v obci je poměr mužů a žen zapojených do práce pro obec (mimo členy zastupitelstva) 20:80, zatímco v ostatních obcích je tento poměr téměř vyrovnaný.

#### 4.1.3 Kategorie obcí C

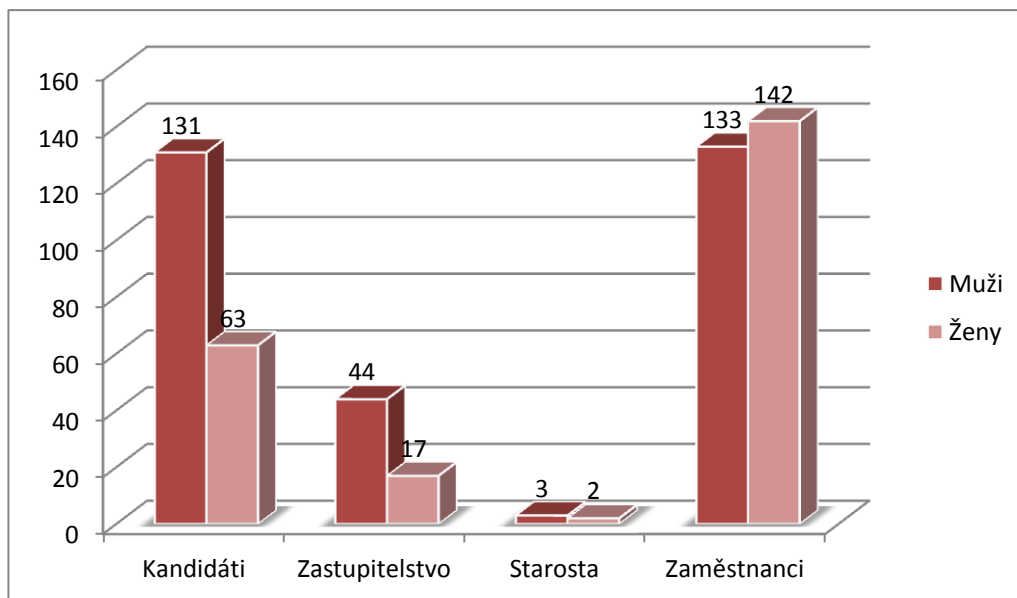
Z obcí nad 800 obyvatel (pro účely této práce označovaná jako kategorie C) jsem obdržela celkem pět dotazníků. Dvě z obcí jsou v okrese Příbram, dvě v okrese Kolín a jedna v okrese Nymburk. Počet zastupitelů v těchto obcích se pohybuje od devíti do patnácti osob.

**Tab. 3: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie C**

Pozice	Muži		Ženy	
	abs.	v %	abs.	v %
Kandidáti	131	68	63	32
Zastupitelstvo	44	72	17	28
Starosta/starostka	3	60	2	30
Zaměstnanci	133	48	142	52

**Zdroj: Dotazníky a [www.volby.cz](http://www.volby.cz)**

**Graf č. 3: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie C**



Čtyři obce z této kategorie (80 %) se shodují na tom, že genderová šetření mají smysl. S organizacemi, které se snaží o vyrovnání obou pohlaví v zastupitelstvech, žádná z obcí nespolupracuje a ani jiným způsobem tuto kauzu neřeší. O soutěži Úřad roku půl na půl vědí dvě z těchto pěti obcí a pouze jedna se však do ní zapojila. Poměry zastoupení mužů a žen pracujících pro obec jsou ve dvou případech naprosto vyrovnané tedy 50:50. V dalších třech obcích tento poměr nepřevýšil 40:60 respektive 60:40.

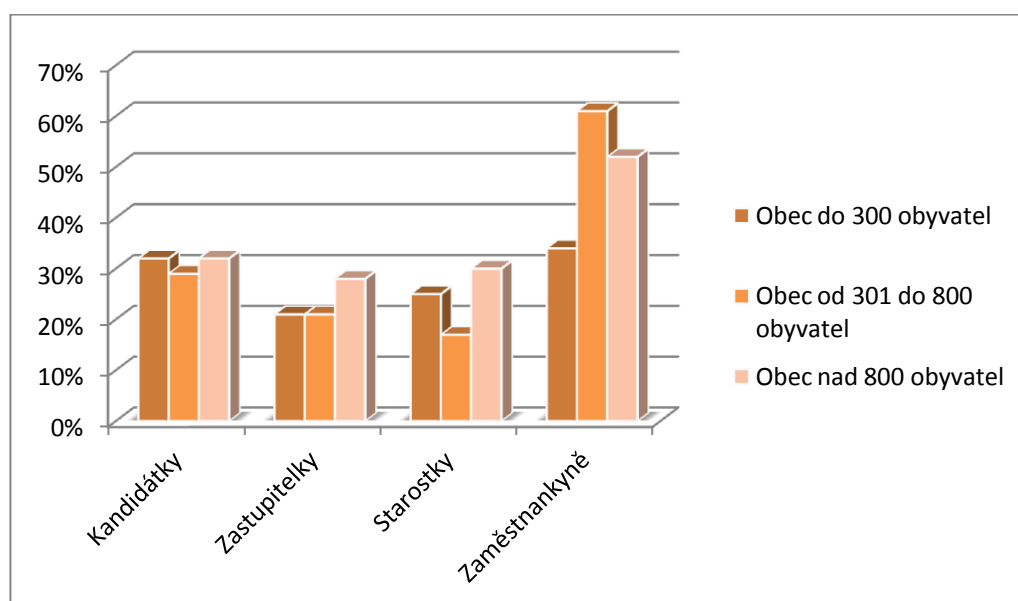
#### **4.1.4 Porovnání zastoupení žen na jednotlivých pozicích dle velikosti obcí**

Jako data pro následující tabulku a graf jsou použita procentuální zastoupení žen na jednotlivých pozicích z kapitol 4.1.1 až 4.1.3.

**Tab. 4: Procentuální zastoupení žen v jednotlivých pozicích podle velikosti obcí (%)**

Pozice	Obce		
	do 300 obyvatel	od 301 do 800 obyvatel	nad 800 obyvatel
Kandidátky	32	29	32
Zastupitelky	21	21	28
Starostky	25	17	30
Zaměstnankyně	34	61	52

**Graf č. 4: Procentní zastoupení žen na jednotlivých pozicích dle velikosti obcí**



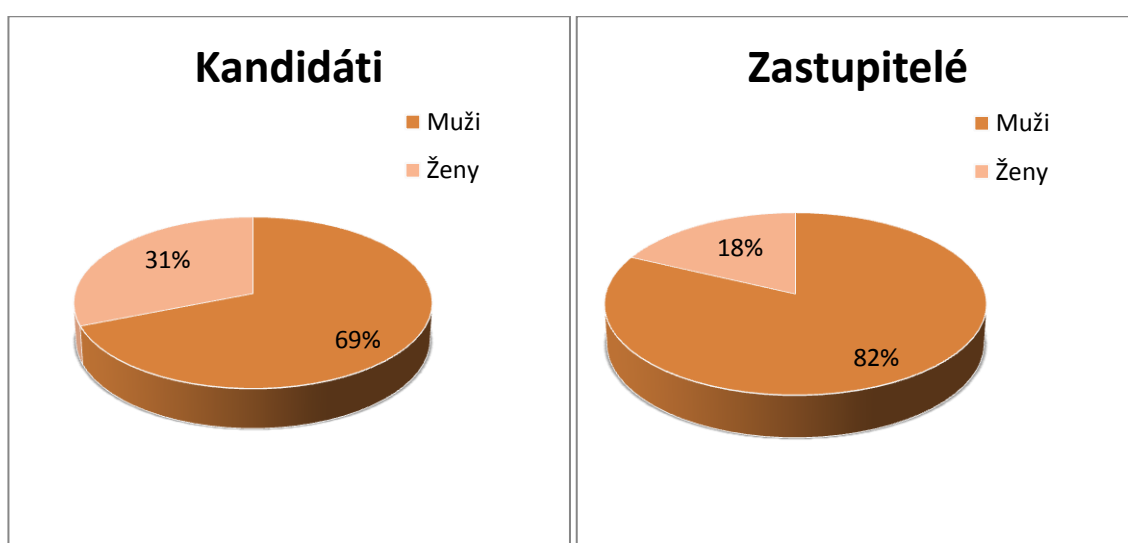
Ze srovnání vyplývá, že poměr žen uvedených na kandidátních listinách je ve všech třech typech obcí téměř totožný a pohybuje se okolo 30 %. Ani na ostatních pozicích samosprávy není mezi kategoriemi obcí většího rozdílu, i tady však hodnoty v poměru zastoupení žen a mužů nepřesáhnou 30 %. Větší rozptýlení hodnot je pouze na pozici zaměstnankyň, kdy se u větších obcí pohybuje okolo vyrovnaného poměru 50:50 a na malých pouze 30:70.



Zajímavé může být i srovnání úspěšnosti žen a mužů ve volbách do místních samospráv. Data použitá pro následující grafy jsou opět převzata z webové stránky [www.volby.cz](http://www.volby.cz) a z údajů vyplývajících z dotazníkového šetření.

**Graf č. 5: Procentuální zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách do vybraných obecních zastupitelstev v roce 2010**

**Graf č. 6: Procentuální zastoupení žen a mužů ve vybraných obecních zastupitelstvech v roce 2012**



Z těchto grafů vyplývá, že kandiduje méně žen (31 %) než mužů a ještě méně jich je zvoleno do zastupitelstva obce (18 %).

## 4.2 Vyhodnocení dotazníku podle tematických okruhů

Na otázku jestli úřad řeší problematiku rovných příležitostí se v dotaznících objevilo čtrnáct odpovědí „ne“ a jedna „ano“. Na následující otázku, zda úřad poskytuje nějaké informace směrem k veřejnosti, neodpověděl kladně ani jeden z dotazovaných. Z výsledků šetření bohužel vyplývá, že si úřady zřejmě nejsou příliš vědomy toho, že otázka rovných příležitostí je jednou z hlavních priorit Vlády ČR a je zakotvena jak v naší, tak i evropské legislativě, kterou se tyto

úřady, jako součást veřejné správy, musí řídit. Obce nevyvíjejí ani vlastní iniciativu, což je zřejmé z patnácti (100 %) negativních odpovědí na otázku, zda úřad spolupracuje s organizacemi zaměřenými na tuto problematiku.

Z pohledu genderové rovnosti je zajímavá situace v oblasti osob zapojených do práce pro obec (mimo členy zastupitelstva). Z oslovených obecních zastupitelstev odpovědělo pouze jedno, že se snaží poměr žen a mužů na těchto pozicích ovlivnit a to „*osobním oslovením, přes místní periodikum, přes webové stránky obce...formou žádosti o spolupráci a přesvědčováním.*“ Přesto je poměr žen a mužů na zaměstnaneckých pozicích ve většině dotázaných obcí téměř vyrovnaný. Pokud se objevily výraznější odchylky, byly zdůvodněny charakterem práce, cituji: „*Řešení se nabízí samo povahou práce (úprava vody – ženy, vozový park – muži, účetní – ženy).*“

Jako podpora pro prosazování rovných příležitostí na komunální úrovni byla Ministerstvem vnitra ČR vyhlášena soutěž Úřad roku půl na půl. Z patnácti oslovených věděla o existence soutěže pouze třetina, což může být důsledek nedostatečné informační kampaně. Skutečnost, že se do soutěže z těchto pěti obcí přihlásila pouze jedna, může svědčit o nedostatečné motivaci pro obce.

Paradoxně se ve srovnání s předchozími údaji jeví deset kladných (z celkově patnácti) odpovědí na závěrečnou otázku, zda se zastupitelé obcí domnívají, že mají genderová šetření smysl.

### **4.3 Rozdíly v přístupech žen – starostek a mužů – starostů příležitostí**

#### **Z pohledu ženy – starostky**

Ve čtyřech z dotázaných patnácti obcí jsou ženy – starostky. Ve svých názorech se většina žen shoduje v tom, že předem určovat poměr žen a mužů je diskutabilní. „*U nás na obci je to dost vyvážené bez nějakého úmyslu předem. V zastupitelstvu je méně žen, protože o tuto nevděčnou práci ženy nejeví zájem. Toto platí v celorepublikovém měřítku.*“ Nebo: „*nařizovat, kdo jakou pozici by měl zastávat (z hlediska pohlaví), není, dle mého názoru, správné a určovat*

*dopředu počet mužů a žen na pracovištích taky ne. Smíšený kolektiv je fajn, ale měl by být vytvořen přirozenou cestou – podle zájmů, schopností...“* Dále se zde objevil názor, že s příchodem ženy – starostky se zlepšila péče o vzhled obce i celého úřadu.

Jedna ze starostek je ve svých názorech radikálnější. Cituji: *„Muži by konečně pochopili, co to je stručná diskuse a vyjádření se ke konkrétním věcem (ženy totiž mají ještě něco, jako kouli na noze k tomu všemu a to je domácnost, manžel, děti, kočky a psi a tchýně a o to vše se musí někdo postarat. A muži to nejsou). Proto ženy šetří časem na zbytečné tlachání o ničem, protože ten čas musí věnovat výše uvedenému. Málokterá žena – alespoň já žádnou neznám – má hospodyně na hlídání dětí a úklid. Ženy jsou schopny kompromisu a věcné diskuse a nejsou ješitné a vulgární. Nejen na obcích, ale i na vyšších úrovních státní správy a samosprávy a volených orgánů by rovné zastoupení žen a mužů zvýšilo úroveň politické kultury v naší společnosti.“*

## **Z pohledu muže – starosty**

Starostů – mužů se v tomto šetření vyskytlo jedenáct. Jejich názory se od sebe, na rozdíl od žen, dost liší. Nachází se zde skupiny mužů, kteří o danou problematiku nejeví sebemenší zájem a na otázku, v čem si myslí, že by se změnila obec, kdyby bylo rovné zastoupení žen a mužů na úřadě odpovídají ve stylu: *„nedokážu posoudit“*, *„ne protože tu je“* a nebo *„nezměnila“*.

Pak je zde skupina, kde se starostové shodují i s ženami – starostkami, které vesměs uváděly, že jde spíše o zájem, nasazení a chuť pracovat. Pro úplnost je možné citovat některé z nich: *„patrně záleží spíše na chuti pracovat a zapojovat se do dění obce a je jedno, zda se jedná o muže či ženy...“* a *„nedokážu odhadnout, myslím, že jde spíš o osobnosti jednotlivých zastupitelů, ne o pohlaví.“*

Poslední skupinou jsou ti muži – starostové, kteří by mezi sebou ženy přivítali rádi a nebo už je mezi sebou mají a jejich spolupráce se jim jeví jako přínosná. Opět je možné citovat: *„Pokud se budou chtít zapojit, rádi je*

*přivítáme a uvidíme, v čem se obec změní.“ „....ženy jsou motorem.“*  
*A nebo: „Přímo na úřadě jsou 2 ženy a 1 muž (starosta), takže by se zřejmě již nic neměnilo. Pokud se týká zastupitelstva, máme v něm 4 ženy, které jednání jistě kultivují a zjemňují. Přesto si netroufám tvrdit, že by při poměru 50:50 došlo k nějakému výraznému posunu a zastupitelstvo tak rozhodovalo jinak. Každý člen, ať muž či žena, přispívá vždy svými názory, vědomostmi a zkušenostmi ke komplexnímu rozklíčování daného problému. V naprosté většině případů nejsou zkušenosti a vědomosti potřebné k rozhodnutí problémů řešených zastupitelstvem vázané na pohlaví. Ženy obecně u nás více dbají například na bezpečnost v obci než muži. Jinak mi připadá jejich rozhodování stejně logické a pragmatické jako u zbývající části zastupitelstva.“*

## ZÁVĚR

V práci byl kladen důraz na teoretickou úplnost a přehlednost zkoumání daného problému a vytváření jasných praktických závěrů z provedeného výzkumu. Teoretická část poskytuje ucelený soubor vzájemně souvisejících nebo na sebe navazujících informací, které jsou dostatečným základem pro získání orientace v daném tématu. Výzkum prezentovaný v praktické části byl sice z důvodu malé návratnosti dotazníků proveden na poměrně omezeném vzorku, zjištěné výsledky však nevykazovaly velké rozdíly a výstupy lze z tohoto důvodu pokládat pro účely této práce za dostatečně podložené a pravdivě vypovídající o skutečném stavu.

Problematika rovných příležitostí žen a mužů je v současnosti stále aktuální, protože její prosazování, ke kterému se se státy zavázaly přijetím strategických dokumentů OSN i EU, naráží na sociokulturní odlišnosti různých národů a genderové stereotypy se daří odbourávat pomaleji, než se původně předpokládalo. Aktivita na podporu tohoto procesu, i když jsou zaštiťovány národní legislativou, jsou většinou roztržštěné, a proto zatím nedosahují očekávaného efektu.

Práce, zejména její praktická část, může posloužit jako prezentace současného stavu povědomí obecních zastupitelstev o problematice rovných příležitostí žen a mužů, o nástrojích, které na podporu zvýšení účasti žen ve veřejném životě vytváří úřady k tomu pověřené, a míře jejich využívání. Výsledky výzkumu mohou být využity např. obecními zastupitelstvy k porovnání sebe sama s odpovídající kategorií obcí, která byla zkoumána. Mohou také posloužit jako vyhodnocení zvolené formy podpory odstraňování genderových stereotypů, která je obcím nabízena od jim nadřazených složek veřejné správy. V neposlední řadě může i okruh otázek zvolených do dotazníku posloužit jako inspirace pro obecní zastupitelstva, která si při vyplňování dotazníku ověřila, které z nástrojů pro zvýšení zastoupení žen ve veřejném životě využívají a které dosud ne.

Provedený výzkum přinesl velmi cenné poznatky, obecnou platnost z nich však vzhledem k omezenému počtu obcí, které se ho zúčastnily, nelze

vyvodit. Výzkum, kterého by se zúčastnilo více respondentů a také více kategorií obcí co do počtu obyvatel, by přinesl jistě objektivnější výsledky, a ty by pak mohly být využity např. k tvorbě nebo revizi strategií na podporu rovnosti žen a mužů na různých úrovních.

## SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

### Knižní zdroje

BOCKOVÁ, Gisela *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti*. Praha: Lidové noviny, 2007. ISBN 978-80-7106-494-7.

HORIZINKOVÁ, Eva; FIALA, Zdeněk *Správní právo hmotné – Obecná část*. Praha: Leges, 2010. ISBN 978-80-87212-55-4.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ, 2008. ISBN 978-80-250-1854-5.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů informativní metodika*. Praha: Ministerstvo financí a MPSV, 2004. ISBN 80-85045-14-1.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nezávislé sociálně ekologické hnutí, 2008. ISBN 978-80-87217-01-6.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v ČR*. Praha: Gender studies, 2007. ISBN: 97680-86520-03-2.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen*. Praha: Gender studies, 2004. ISBN 80-86520-04-8.

MALÍNSKÁ, Jana *Do politiky prý žen nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. ISBN 80-7277-295-3.

PEKOVÁ, Jitka; PILNÝ, Jaroslav; JETMAR, Marek *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha: ASPI 2008. ISBN 978-80-7357-351-5.

RAKUŠANOVÁ, Petra *Česká politika: ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %, 2006. ISBN 80-239-7438-6.

RENZETTI, Claire M. a kol. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolínium, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SKOKAČOVÁ, Linda *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů*. Praha: Gender studies a Ministerstvo vnitra ČR, 2011. ISBN 978-80-86520-37-7.

SUCHOMELOVÁ, Miriam; FISCHLOVÁ, Drahomíra *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*, Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-12-3.

SURYNEK, Alois; KOMÁRKOVÁ, Růžena; KAŠPAROVÁ, Eva *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-038-4.

VALDROVÁ, Jana Decarli *Abc feminismu*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2.

## **Právní normy**

*Deklarace na odstranění diskriminace žen*

*Listina základních práv a svobod*

*Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*

*Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*

*Pekingská akční platforma*

*Rozvojové cíle tisíciletí*

*Úmluva o politických právech žen*

*Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*

*Ústava ČR*

*Všeobecná deklarace lidských práv*

*Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*

*Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů*

*Zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů*

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

*Zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění zákona č. 272/2009 Sb.*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*



Zákon č. 221/1999 Sb., *usnesení zákona České republiky o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., *služební zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech*

Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon 561/2004 Sb., *o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* ve znění zákona 49/2009 Sb.

Zákon č. 634/1992 Sb. *o ochraně spotřebitele* ve znění zákona č. 28/2011 Sb. a 139/2011 Sb.

### **Elektronické zdroje**

Strukturalni-fondy.cz: informační portál o strukturálních fondech [online]. [cit. 2011-12-04, 14:17]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/a8e572fa-5149-47bc-bc1a-e26a4dfd1624/Rovne-prilezitosti>

Feminismus.stylove.com: informační portál o feminismu [online]. [cit. 2012-01-21, 14:48]. Dostupné z: <http://feminismus.stylove.com>

Feminismus.cz: informační portál o ženách, mužích, feminismu a genderstudies [online]. [cit. 2012-01-21, 19:20]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/historie.shtml>

Osn.cz: stránky informačního centra OSN v Praze [online]. [cit. 2012-08-03, 20:34]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

Osn.cz: stránky informačního centra OSN v Praze [online]. [cit. 2012-08-03, 21:54] Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf>

Osn.cz: stránky informačního centra OSN v Praze [online]. [cit. 2012-08-03, 22:07] Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Zakonyprolidi.cz: informační portál obsahující sbírky zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. [cit. 2012-08-03, 21:19] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1955-46>

Proequality.cz: informační portál Centra ProEquality [online]. [cit. 2011-12-29, 23:26] Dostupné z: <http://www.proequality.cz/articles.html?articleID=209>

Proequality.cz: informační portál Centra ProEquality [online]. [cit. 2012-11-03, 15:09] Dostupné z: <http://www.proequality.cz/pekingska-akcni-platforma-uvod-do-problematiky>

Vláda.cz: informační portál Vlády ČR [online]. [cit. 2012-11-03, 14:45] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711/>

Vláda.cz: informační portál Vlády ČR [online]. [cit. 2012-11-03, 14:58] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

Vláda.cz: informační portál Vlády ČR [online]. [2012-02-01, 10:18] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829>

Vláda.cz: informační portál Vlády ČR [online]. [2012-02-01, 13:29]. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy\\_2010\\_zaverecna-zprava.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Trendy_2010_zaverecna-zprava.pdf)

Vláda.cz: informační portál Vlády ČR [online]. [2012-02-01, 21:20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Usneseni-Priority-2011.pdf>

Curdova.webnode.cz: osobní stránky Mgr. Anny Čurdové, poslankyně PS PČR [online]. [cit. 2012-11-03, 15:34] Dostupné z: <http://curdova.webnode.cz/news/obcanska-spolecnost-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/>

Mfcr.cz: informační portál MFČR [online]. [cit. 2012-11-03, 15:52] Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/UN\\_MDG\\_Indicators\\_2003.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/UN_MDG_Indicators_2003.pdf)

Mpsv.cz: informační portál MPSV ČR [online]. [cit. 2012-01-02, 11:46] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1011>

Obcan.ecn.cz: informační portál projektu Občanská společnost – návod k použití [online]. [2012-02-12, 20:18] Dostupné z: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=u&x=132561>

Padesatprocent.cz: informační portál o rovném zastoupení žen a mužů ve veřejném životě [online]. [2012-02-01, 15:18] Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/vyvoj-zastoupeni-zen-v-ppsp-cr-1996-2010>

Padesatprocent.cz: informační portál o rovném zastoupení žen a mužů ve veřejném životě [online]. [2012-02-12, 21:19] Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/vyvoj-zastoupeni-zen-v-ppsp-cr-1996-2010>

z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/po-volbach-se-zvysi-zastoupeni-zen-v-krajich-ovsem-vyhradne-zasluhou-levicovych-stran>

Padesatprocent.cz: informační portál o rovném zastoupení žen a mužů ve veřejném životě [online]. [2012-02-04, 17:24] Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/vysledky-voleb-ve-statutarnich-mestech>

Padesatprocent.cz: informační portál o rovném zastoupení žen a mužů ve veřejném životě [online]. [2012-02-05, 21:16] Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/zpravodajstvi/vysledky-souteze-urad-roku-pul-na-pul-2>

Vdb.czso.cz: veřejná databáze ČSÚ [online]. [2012-02-01, 15:21] Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0223UU\\_SE&&kapitola\\_id=673](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0223UU_SE&&kapitola_id=673)

Vdb.czso.cz: veřejná databáze ČSÚ [online]. [2012-02-01, 15:26] Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0233UU\\_SE&&kapitola\\_id=673](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VOL0233UU_SE&&kapitola_id=673)

Vdb.czso.cz: veřejná databáze ČSÚ [online]. [2012-02-01, 15:30] Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0621UU&kapitola\\_id=460&voa=tabulka&go\\_zobraz=1&childsel0=2](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0621UU&kapitola_id=460&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2)

Vdb.czso.cz: veřejná databáze ČSÚ [online]. [2012-02-01, 15:32] Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0631UU&kapitola\\_id=460&voa=tabulka&go\\_zobraz=1&childsel0=2](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VOL0631UU&kapitola_id=460&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2)

Czso.cz: informační portál ČSÚ [online]. [2012-02-01, 16:41] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011)

Mvcr.cz: informační portál MVČR [online]. [2012-02-01, 20:58] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo-soucasnost.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Aa.ecn.cz: informační portál občanského sdružení Econnect [online]. [2012-02-04, 17:53] Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/\\_\\_\\_eny\\_v\\_politice\\_\\_\\_Women\\_in\\_Politics.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/___eny_v_politice___Women_in_Politics.pdf)

Město-studenka.cz: informační portál města Studénka [online]. [2012-02-04, 19:06] Dostupné z: <http://www.mesto-studenka.cz/public/documents/respekt-k-novym-prilezitostem/analiza-prilezitosti-zen-a-muzu-samosprava.pdf>

Smocr.cz: informační portál Svazu měst a obcí ČR [online]. [2012-02-12, 21:31] Dostupné z: <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/rovny-pristup-ve-mestech-a-obcich.aspx>



# SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ

## Knižní zdroje

RENSTERMAKER, Sarah *Doing gender, doing difference*. 1. vyd. New York; London: Routledge, 2002. ISBN-10: 0415931789.

RENZETTI, Claire M. a kol. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolínium, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

## Elektronické zdroje

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 16:36] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=45199:cs&lang=cs&list=45199:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 16:42] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=72782:cs&lang=cs&list=72782:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 16:48] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=123103:cs&lang=cs&list=217624:cs,128757:cs,128756:cs,123104:cs,123103:cs,&pos=5&page=1&nbl=5&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 16:53] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=123162:cs&lang=cs&list=128759:cs,123162:cs,123441:cs,&pos=2&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 17:07] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=346693:cs&lang=cs&list=347367:cs,346693:cs,343810:cs,344567:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 17:21] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=51759:cs&lang=cs&list=51759:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 17:40] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=275217:cs&lang=cs&list=275217:cs,272550:cs,272315:cs,&pos=1&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 17:40] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=225658:cs&lang=cs&list=457875:cs,225658:cs,217723:cs,218736:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Eur-lex.europa.eu: informační portál úřadu pro úřední tisky s právními předpisy EU [online]. [cit. 2012-03-11, 17:57] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=430497:cs&lang=cs&list=491114:cs,430497:cs,421638:cs,420354:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

Un.org: informační portál Spojených národů [online]. [cit. 2012-11-03, 15:24] Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

### Seznam tabulek:

Tab. 1 Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie A.....	43
Tab. 2 Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie B.....	44
Tab. 3 Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie C.....	45
Tab. 4 Procentuální zastoupení žen v jednotlivých pozicích podle velikosti obcí.....	47

### Seznam grafů:

Graf č. 1: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie A.....	43
Graf č. 2: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie B.....	44
Graf č. 3: Poměr mužů a žen v samosprávě obcí kategorie C.....	46
Graf č. 4: Procentní zastoupení žen na jednotlivých pozicích dle velikosti obcí.....	47
Graf č. 5: Procentuální zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách do vybraných obecních zastupitelstev v roce 2010.....	48
Graf č. 6: Procentuální zastoupení žen a mužů ve vybraných obecních zastupitelstvech v roce 2012.....	48

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník.....I. a II.



## Příloha A: Dotazník

# Dotazník

### 1. Základní údaje o obci

Název obce (dobrovolné): .....

Počet obyvatel: ..... Počet členů v zastupitelstvu: .....

### 2. Struktura úřadu

Starosta/ka:                      žena / muž

Zastupitelstvo:                      počet mužů .....                      počet žen .....

### 3. Řeší úřad problematiku rovných příležitostí mužů a žen i v organizacích zřizovaných nebo řízených obcí, u zaměstnanců obce, kteří nejsou členy zastupitelstva, u osob, které pomáhají při akcích pořádaných obcí apod.?

Ano / ne                      Pokud ano, přibližně od jakého roku? .....

Jakým způsobem?.....

.....

Odhad aktuálního počtu osob zapojených do práce pro obec (mimo členy zastupitelstva):

počet mužů .....                      počet žen .....

### 4. Poskytuje úřad nějaké informace o problematice rovných příležitostí směrem k veřejnosti?

Ano / ne

Pokud ano, jakým způsobem (např. na webu, ve zpravodaji...)? .....

.....

Čeho se informace týkají? .....

.....

### 5. Snaží se úřad nějakým způsobem zvýšit zapojení méně zastoupeného pohlaví?

Ano / ne

Pokud ano, jakým způsobem?.....

.....

.....

### 6. Víte o soutěži Úřad roku půl na půl?                      Ano / ne

Pokud ano, zapojil se Váš úřad?                      Ano / ne

7. Spolupracuje úřad s organizacemi zaměřenými na problematiku rovných příležitostí?

Ano / ne

Pokud ano, s jakými?.....

.....

8. V čem si myslíte, že by se změnila obec, kdyby bylo rovné zastoupení žen a mužů na úřadě?

.....

.....

.....

9. Myslíte si, že mají tyto gender šetření smysl?      Ano / ne

Děkuji za vyplnění dotazníku. Výsledky statistického vyhodnocení dotazníku budou použity pro praktickou část bakalářské práce a nebudou jinde zveřejněny.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Bohuslava Šašmová

**Obor:** Evropská hospodářskosprávní studia

**Forma studia:** prezenční

**Název práce:** Rovné příležitosti ve veřejné správě

**Rok:** 2012

**Počet stran:** 46

**Celkový počet stran příloh:** 2

**Počet titulů české literatury a pramenů:** 36

**Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:** 4

**Počet internetových zdrojů:** 19

**Vedoucí práce:** JUDr. Aleš Zpěvák