

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ

2012–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Nad'a Špátová

**Problematika Gender mainstreamingu z pohledu státní
správy se zaměřením na postavení žen ve vrcholných pozicích**

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME)

2012-2015

BACHELOR THESIS

Nad'a Špátová

**Gender mainstreaming in terms of government on the
situation of women in top positions**

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15.9.2015

Jméno autorky.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu práce PaedDr. Josefu Petráškovi.

Anotace

V této Bakalářské práci se bude pracovat s pojmy jako je pohlaví, gender, gender maistreaming, genderové rozpočtování, genderové role a stereotypy, zaměstnanost, trh práce, odměňování. Teoreticky se věnuje gender mainstreamingu a jeho aplikaci ve státní správě. Pojednává a zhodnocuje postavení žen na pracovním trhu, jejich participaci na rozhodovacích procesech ve vrcholných pozicích ve státní správě za období od roku 1998 do roku 2014 a posouzení nastoleného vývoje v počtu žen ve vrcholných pozicích státní správy.

Klíčová slova

Diskriminace, gender, gender mainstreaming, rovnost, státní správa, trh práce, vzdělání, zaměstnanost

Annotation

This thesis will throughout its content work with concepts such as sex, gender, gender mainstreaming, gender budgeting, gender roles and stereotypes, employment, labor market, remuneration. In theory focuses on gender mainstreaming and its application in the state administration. It discusses and evaluates the status of women in the labor market, their participation in decision-making processes in senior positions in the state administration during the period from 1998 to 2014 and assessment of established developments in the number of women in top positions in the public service.

Key words

Administration, Discrimination, Education, Employment, Equality, Gender, Gender mainstreaming, Labor market

OBSAH

ÚVOD.....	8
1. ZÁKLADNÍ POJMY, LEGISLATIVA A HISTORIE	11
1.1 Základní pojmy	11
1.2 Legislativní a institucionální umístění gender mainstreamingu	12
1.3 Historie a vznik ženského hnutí	15
2. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	18
3. VZDĚLÁNÍ, ZAMĚSTNANOST, TRH PRÁCE A GENDER	
MAINSTREAMING.....	23
3.1 Vzdělání	23
3.2 Zaměstnanost a ohrožené skupiny na trhu práce	25
3.3 Rozdělení trhu práce	28
3.4 Rozdíly v odměňování	29
3.5 Diskriminace	32
3.6 Genderové rozpočtování	35
3.7 Gender mainstreaming ve státní správě	37
4. ZASTOUPENÍ ŽEN V PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY A NA	
MINISTERSTVECH.....	40
4.1 Senát Parlamentu České republiky	40
4.2 Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky	42
4.3 Pozice žen na ministerstvech	43
4.4 Shrnutí a návrh řešení.....	45
5. ZÁVĚR	48
6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
7. SEZNAM GRAFŮ a TABULEK.....	55

ÚVOD

Problematika gender mainstreamingu je v současnosti aktuálním tématem zejména z hlediska přístupu a zacházení se ženami. Základním předpokladem je, že se ženy chtějí podílet na rozhodovacích procesech a to nejen ve státní správě, ale v celé společnosti a přijmout tak spoluzodpovědnost za celospolečenské a politické dění. Jelikož ženy tvoří polovinu populace, je společnost povinna umožnit ženám participaci na rozhodovacích procesech. V historii byly ženy často stavěny do podřadné pozice, a proto je dnes kladen důraz na rovné zacházení mezi muži a ženami.

Teorie rovných příležitostí spadá do problematiky diskuze o lidských právech. Pozornost tomuto tématu je věnována nejen ve sdělovacích prostředcích, ale čím dál více začíná být diskutováno i na politické úrovni. Týká se každého z nás, protože příslušnost k jednomu z pohlaví je naší biologickou daností. V dnešní společnosti je kladen důraz na rovnoprávné zacházení s muži a ženami. Této problematice je věnován prostor jak na úrovni České republiky, tak i na úrovni mezinárodní. A právě proto byl zaveden termín gender mainstreaming, který nemá přesný český překlad. Jedná se o proces rozhodování, ve kterém se při strategických rozhodnutích a zavádění změn klade důraz na to, aby ani jedna ze stran nebyla znevýhodněna. Problematika gender mainstreamingu se považuje za závažnou a je součástí právní úpravy Evropské unie i jednotlivých členských států.

Problematika rovného zacházení je v České republice sice diskutovaným, přesto však zatím stále nedostatečně prakticky řešeným problémem. Legislativně zakotvené právní předpisy sice v České republice jsou, ale stále není jasná metodika v kontrole a dodržování rovného zacházení mezi muži a ženami. Největší současnou překážkou je nízké veřejné povědomí a vnímavost veřejnosti k otázkám rozdílů mezi muži a ženami.

Média nedostatečně informují o rovném zacházení mezi muži a ženami. Strohé informace poskytované k této problematice mohou být nevolí vedoucích pracovníků jednotlivých médií nebo důvodem malé informovanosti. Rovněž může jít o obavu z přehnané reakce veřejnosti. Možnou obavou může být názor o neexistenci nerovného zacházení mezi ženami a muži. Vždyť ženy mohou chodit do práce, mají stejná občanská práva jako muži a podobně. Obava z prudké reakce veřejnosti může být

jedním z důvodů pro malou informovanost široké veřejnosti v oblasti rovného přístupu a zacházení mezi muži a ženami.

Teorie rovnosti mezi ženami a muži vychází z odlišnosti mezi nimi. Podstatné je právo na dosažení stejné uplatnitelnosti a naplněnosti života. V oblasti rovných příležitostí jde o to podpořit odlišnosti mezi ženami a muži, protože právě tyto odlišnosti pomáhají naplnit princip rovnosti mezi muži a ženami v praktickém životě. A právě k tomuto naplnění se používá metoda gender mainstreamingu.

Metoda gender mainstreamingu se týká rozhodovacích procesů napříč celou společností a měla by tak být také uplatňována. Ve všech rozhodovacích procesech musí být brán ohled na dopady, jaké by mělo rozhodování na muže a ženy. Pokud dojde k vyhodnocení, že se v rozhodovacím procesu stane jedna ze skupin zvýhodněnou, tak při aplikaci metody gender mainstreamingu dojde ke změně kritérií, aby si byly skupiny rovné a dostalo se jim stejného zacházení. Stejný způsob by měl být aplikován i při rozdělování finančních prostředků.

V České republice převládá názor, že se zde diskriminace nevyskytuje a tudíž není potřeba se tomuto tématu věnovat. Rovný přístup k ženám a mužům není pouze na úrovni legislativní, kdy ženy v naší společnosti mají zaručena základní lidská a občanská práva. Jedná se o celkový postoj a rozvoj lidské společnosti. Pohled ženy na problémy společnosti může být jiný než pohled muže, z toho důvodu se mohou lišit metody a řešení problémů.

Důvody se mohou různit. Ženy tvoří polovinu populace v České republice, ale jejich participace na vedení společnosti je mizivá. Ženy musí překonat překážky, které byly historicky nastaveny, tzv. genderové stereotypy. V současnosti jsou to muži, kdo vede českou společnost. Mohou mít strach ze ztráty svého postavení a moci.

Vznik, postupné zapojení pojmu gender mainstreamingu a jeho zakotvení do české společnosti je tématem této Bakalářské práce. Jde o zmapování z historického, legislativního a praktického ukotvení tohoto pojmu do veřejného života. Zda a popřípadě jak se změnilo postavení žen ve vedoucích funkcích státní a veřejné správy v průběhu posledních 25 let. Dále byly prozkoumány zdroje upravující problematiku gender mainstreamingu na úrovni české legislativy a předpisy Evropské unie zabývající se metodou gender mainstreamingu a její aplikace v praxi.

K vytvoření srovnávací analýzy budou použita data od Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu vlády České republiky a případně další relevantní zdroje. A proč řešit problematiku postavení žen ve vrcholných pozicích ve státní správě? Výchozím bodem budou statistická data sesbíraná v průběhu let a jejich zhodnocení. Důraz je kladen na výši příjmu mezi muži a ženami, nedostatečné zastoupení žen ve vysokých rozhodovacích pozicích ve státní správě, rozdělení trhu práce s ukázkou zastoupení mužů a žen v jednotlivých odvětvích.

Cílem Bakalářské práce je ukázat na změnu postojů v problematice rovného postavení a zacházení mezi muži a ženami. Ukázat, že nastolený trend zvyšování počtu žen při účasti na rozhodovacích procesech je na dobré cestě ke zlepšení.

1. ZÁKLADNÍ POJMY, LEGISLATIVA A HISTORIE

Tato kapitola je věnována vysvětlení a ujasnění si základních pojmů, které budou v práci používány. Dále se zde uvádí legislativní a institucionální umístění problematiky gender mainstreamingu a rovného zacházení mužů a žen z hlediska legislativy České republiky. Poslední část se skládá z krátkého historického náhledu do dějin a vzniku ženských hnutí, vyzdvižení základních myšlenek feminismu a vyjádření její souvislosti s gender mainstreamingem.

1.1 ZÁKLADNÍ POJMY

Problematika příslušnosti k anatomickému pohlaví je složitá a v mnoha případech lze konstatovat, že nestačí „býti mužem“ či „býti ženou“. Biologicky dané pohlaví není vždy zcela určující pro osobnost jedince. Ale právě díky takto získanému pohlaví nás společnost zařadí do svojí struktury a přistupuje k nám. Jakákoli odlišnost v chování, které nám bylo společností určeno, bývá zpravidla trestáno. Biologická příslušnost k pohlaví není pro život jedince dostačující. Změnami ve společnosti a pod vlivem změn v prostředí mohou být některé biologické vlastnosti potlačeny nebo se naopak některé mohou zdůraznit.

Jako gender lze označit společensky dané vzorce chování a jednání. Na gender je možno rovněž pohlížet jako na souhrn rolí. V tomto případě však dochází k dělení rolí na mužské a ženské a problematika genderu se vytrhává z kontextu společnosti. Feministické hledisko vychází z předpokladu, že gender je spíše společensky utvářený než vrozený. Na gender je nahlíženo jako na soubor společenských očekávání, která se reprodukují a přenášejí sociálním učením a stávají se tak niterní součástí osobnosti.¹

Genderové stereotypy jsou vlastnosti obecně přisuzované jednomu nebo druhému pohlaví, vzorce chování a reakcí, které jsou v dané společnosti automaticky předpokládáné.

¹ RENZETTI, Claire M. *Ženy muži a společnost*: 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 30.

Genderová rovnost či rovnost pohlaví je jedním ze základních předpokladů a práv v moderní společnosti. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovný přístup na pracovišti ke všem svým zaměstnancům. Rovné chování se vztahuje k pracovním podmínkám, hodnocení, přípravě a povýšení v zaměstnání.

Gender mainstreaming je metodou či procesem, jak této rovnosti mezi muži a ženami dosáhnout. Přesná definice dosud nebyla přijata. V zásadě se jedná o proces zlepšování a rozvíjení politického rozhodování tak, aby bylo v každém rozhodnutí zapojeno i hledisko rovnosti postavení mužů a žen. Podstatou takového rozhodování je, aby bylo provedeno vyhodnocení dopadů na muže a ženy.

Genderové rozpočtování je spravedlivé rozdělení finančních prostředků na základě potřeb mužů a žen. Předcházet rozdělení prostředků musí analýzy dopadů na potřeby mužů a žen. Tato analýza odpovídá, zda a jaký je přínos pro ženy a muže. Genderové rozpočtování umožňuje dodržovat základy rovnosti v praxi.

1.2 LEGISLATIVNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ UMÍSTĚNÍ GENDER MAINSTREAMINGU

Cílem společnosti je vytvořit takový právní rámec, kde se mohou muži i ženy uplatnit bez ohledu na jejich předurčené role.

Princip rovnosti na základě pohlaví je zakotven v Ústavě České republiky. Ústavní zakotvení není dostačující pro přímou vymahatelnost rovnosti. V rámci vstupu České republiky do Evropské unie, bylo nutné sjednotit právní řád České republiky a Evropského společenství.

V dubnu roku 1998 přijala vláda České republiky dokument „Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen“. Národní akční plán obsahuje prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže jako součást politiky vlády, právní zabezpečení rovných příležitostí pro ženy a muže, právního vědomí, zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické stabilitě, vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a jiné členy rodiny, zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností, potlačování násilí na ženách, sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.²

² <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

Dokument se každý rok vyhodnocuje a aktualizuje dle současné situace. Na internetové stránce vlády České republiky³ je zatím jako nejaktuálnější zveřejněné usnesení vlády ze dne 15. 5. 2013 číslo 348 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2012. Uvádí se zde aktualizovaný výčet úkolů pro členy vlády, zmocněnkyni pro lidská práva a předsedu Českého statistického úřadu, které mají splnit.

Další právní normou zaměřující se na rovnost mezi muži a ženami je předpis č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon pracuje mimo jiné i s pojmy přímé a nepřímé diskriminace. Antidiskriminační zákon patří k základům demokratické společnosti. S nikým by nemělo být zacházeno rozdílně kvůli věku, pohlaví, rase, zdravotnímu postižení, sexuální orientaci, náboženství atd. Právo na rovné zacházení je zakotveno v Listině základních práv a svobod, ale předpokladem jeho naplňování je přijetí zákona, který umožní toto právo vymáhat v každodenním životě.⁴ Zákon jasně vymezuje, kdy, kde a za jakých podmínek je diskriminace zakázána. Antidiskriminačním orgánem se stal Veřejný ochránce práv, který se rovností a diskriminací systematicky zabývá a sbírá podněty a žádosti o pomoc.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. se věnuje a vymezuje pracovní právní vztahy. Stanovuje mateřskou dovolenou, definuje diskriminační jednání zaměstnavatelů v souvislosti s těhotenstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou, a jejich platovými podmínkami. Dále obsahuje právo na rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. V mnohém se odkazuje na Antidiskriminační zákon.

Zákon o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb. obsahuje pozitivní opatření s cílem k odstranění nevýhod a současně zakazuje požadování informací týkajících se manželského a rodinného života.

Zákon o inspekci práce číslo 251/2005 Sbírky, kde je stanoveno, že inspektoráty práce jsou odpovědné za agendu diskriminace na trhu práce.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC stanovuje rovný přístup žen a mužů v zaměstnání k odborným školením, kariérnímu postupu, stejné pracovní

³ <http://www.vlada.cz>

⁴ *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o.s., 2009. Kristýna Ciprová.

podmínky. Zaměstnanci a zaměstnankyně bránící se soudní cestou proti diskriminaci, jsou chráněni proti útokům a diskriminací ze strany zaměstnavatele.

Pro prosazování rovnosti mezi ženami a muži v praxi je nutné mít instituce, které budou za tuto problematiku zodpovědné. Jednotná instituce v České republice pro prosazování, uplatňování a kontrolu rovnosti mezi muži a ženami se nenachází. V současnosti je zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem vnitra, Radou vlády pro rovné příležitosti, Stálou komisí Poslanecké sněmovny, Veřejným ochráncem práv a neziskovým sektorem.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže, byla zřízena dne 10. října 2001. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů připravuje návrhy prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Projednává a doporučuje vládě koncepční směr postupu při prosazování rovných příležitostí žen a mužů, koordinuje základní směry jednotlivých koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, stanovuje okruh priorit na podporu a realizace rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech mužů a žen a hodnotí efektivitu naplňování tohoto principu rovnosti. V červnu roku 2014 vydala vláda České republiky usnesení č. 492, kterým bylo rozhodnuto o přesunu agendy rovnosti žen a mužů a sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů z Ministerstva práce a sociálních věcí na Úřad vlády ČR. V srpnu roku 2014 se konalo první zasedání Rady pro rovné příležitosti mužů a žen po přesunu agendy z Ministerstva práce a sociálních věcí. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů projednala návrh strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na období 2014 – 2020.

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí je zřízeno Oddělení rovných příležitostí žen a mužů. Toto oddělení mimo jiné zabezpečuje a vytváří celostátní koncepce, strategie a akční plány národní politiky rovných příležitostí a rovného zacházení žen a mužů, koordinuje politiku prosazování rovných příležitostí na celostátní úrovni, zajišťuje a vyhodnocuje plnění mezinárodních závazků České republiky, vyplývajících zejména ze směrnic EU, úmluv OSN, OECD, Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce, které se týkají otázek rovných příležitostí žen a mužů. Oddělení rovných příležitostí žen a mužů na Ministerstvo práce a sociálních věcí je v současnosti také řešitelem projektu Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů

v ČR. Projekt je reakcí na současnou situaci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v České republice, kdy přetrvává řada problémů, například nízká zaměstnanost žen v porovnání se zaměstnaností mužů, nízká míra využívání flexibilních forem práce, bariéry návratu matek na trh práce, významný rozdíl v odměňování žen a mužů, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a další. Základním cílem projektu je vytvoření efektivních nástrojů a politik na podporu rovných příležitostí žen a mužů. V rámci projektu bude nastavena strategie, která stanoví priority a cíle v oblasti podpory rovnosti žen a mužů ve střednědobém horizontu, bude optimalizována činnost Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin, vznikne jednotná metodika pro hodnocení dopadů na rovné příležitosti žen a mužů v materiálech předkládaných vládě ČR a bude revidován sběr statistických údajů v genderové oblasti.⁵

Ministerstvo vnitra se věnuje tématice rovnosti zacházení mezi ženami a muži tím, že na svých internetových stránkách má uveden e-learningový kurz na téma rovných příležitostí žen a mužů, současně jsou zde uvedeny i výroční zprávy resortu k problematice rovnosti příležitostí mužů a žen.

1.3 HISTORIE A VZNIK ŽENSKÉHO HNUTÍ

Vznik ženských hnutí v Evropě vychází z myšlenek osvícenství, kde byl kladen důraz na racionalitu, rovnoprávnost a lidskost. Právě v tomto období se začínaly uplatňovat ženy a měly možnost vymanit se z područí domácnosti a manželů. Na konci 18. století začala řada žen požadovat stejné zacházení a postavení, především šlo o přístup ke vzdělání. K velkému pokroku v emancipaci žen a v uvědomění si rovnosti žen a mužů došlo během francouzské revoluce. Ženy začaly významně bojovat a hlásit se o svá práva. V českém prostředí se hovoří o období národního obrození. V této době začíná vzdělávání žen a jejich zapojení do veřejného života, byly zakládány spolky na podporu dívčího vzdělávání či spolky zprostředkovávající ženám domácí práce. V českých zemích se do tématu ženských hnutí, emancipaci žen a rovnoprávnosti žen zapojili někteří významní muži tehdejší doby, jako například Vojta Náprstek či T. G. Masaryk.

S pojmem ženské hnutí je zmiňován pojem feminismus. Jako feminismus se označují činnosti, jež vedou k rovnoprávnosti mezi muži a ženami. Feminismus může být

⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

vysvětlován i jako hnutí za emancipaci žen. Z historického kontextu víme, že ženy bývaly považovány spíše za strážkyně domácího ohně a byly závislé na mužích, kteří je měli za úkol živit a ochraňovat. Ženská hnutí pomáhají ženám překonávat překážky a pomáhají v řešení problémů vycházejících z nerovného postavení mužů a žen.

Vývoj feminismu se dělí do tří vln. Prioritou v první vlně feminismu se stalo získání rovnosti na úrovni základních lidských práv a získání volebního práva, včetně jeho stálého zařazení do legislativních předpisů. Mezi další požadavky a diskutované problémy patří například oblékání, legislativní změny týkající se rozvodů a následné péče o děti nebo mít právo vlastnit a nakládat se svým majetkem.

Druhá vlna feminismu se datuje do šedesátých let 20. století. Kdy jde především o zaměření se na postavení žen v domácnosti a nerovnému postavení žen na trhu práce. V roce 1963 byl ve Spojených státech amerických přijat zákon o rovnosti mezd.

Třetí vlnou feminismu se nazývá to, jak je feminismus vnímán dnes. Na jedné straně jde o zdůraznění rozdílů mezi muži a ženami a na druhou stranu se klade důraz na vymanění žen z područí a nadvlády mužů.

Feministické hnutí pozvedlo ženskou důstojnost, odhalilo a odstranilo mnoho diskriminačních problémů. Zdůraznilo rovněž patriarchální definici ženství a začalo s jejím odstraňováním. Zdůrazňovalo nutnost potřeby změny pohledu a otevřelo otázku hledání identity žen a identifikaci ženství. O feminismu se v tehdejší Československu začalo opět mluvit až v porevoluční době roku 1989 a následně v devadesátých letech dvacátého století. V českém prostředí byl v 90. letech minulého století pojem feminismus respektive tzv. třetí vlna feminismu spojován s pojmem gender a koncepcí genderu. Rovněž je feminismus dodnes ztotožňován s emancipací žen.

Feminismus jako myšlenkový proud se snažil a snaží dosáhnout změny v oblasti práva, kdy jednání a chování žen je projevem jejich svobodné vůle. Je zřejmé, že pouhá úprava zákonů ke genderové rovnosti ve společnosti nestačí.

Cílem feministických hnutí je definování příčin diskriminace žen v konkrétních společenských oblastech a napomoci k jejímu odstranění. Zásadní změnu v chování v rámci genderového uspořádání vztahů mezi muži a ženami lze očekávat až od nastupující generace, zejména od její nejvzdělanější části. Tito se již téměř neliší ve svých ambicích, pracovních aspiracích a životních cílech. Pro mladé a vzdělané

dívky není manželství a rodina jedinou alternativou. Mladá generace nelpí na genderových stereotypch jako generace předchozí.⁶

⁶ *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Editor Alena Vodáková, Olga Vodáková. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 s. Knižnice Sociologických aktualit, sv. 8. ISBN 80-864-2918-0, str. 110.

2. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

V současné době se problematice gender mainstreamingu v České republice věnují orgány veřejné správy, soukromý sektor, neziskové organizace a média. Téma rovného zacházení mezi ženami a muži je tématem i pro Evropské společenství a jemu podřízeným orgánům.

Gender mainstreaming se stal strategií Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice. Gender mainstreaming byl v roce 1997 z rozhodnutí Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby se stal závazným principem pro všechny její členské státy. Cílem je zapojit metodiku rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politiky a do všech akcí Evropského společenství. Písemným zakotvením myšlenky rovnosti postavení mužů a žen jako společného cíle, se posílí právní základ pro realizaci myšlenky rovného postavení mužů a žen na evropské úrovni. Myšlenku rovného postavení žen a mužů je potřeba zohledňovat v zastoupení a postavení mužů a žen při plánování, realizaci a podpoře v procesu i hodnocení státních opatření na všech úrovních odpovědnosti v politice a správě.

Evropská komise vydala v roce 2008 publikaci s názvem Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany. Obsahuje vysvětlení pojmu gender mainstreaming, praktické a užitečné rady pro politické činitele, jak tuto koncepci implementovat do politiky zaměstnanosti, do politiky sociálního začleňování a sociální ochrany. Gender mainstreaming jako všeobecnou metodu lze uplatnit v jakékoli oblasti politiky. Manuál nabízí politikům metodu postupu, složenou ze čtyř kroků: vytvoření organizačního rámce, identifikace genderových rozdílů, posouzení dopadu konkrétní politiky a její následné přeformulování. Úspěch posledních dvou kroků závisí na každodenní implementaci metody. Rovnost v zacházení mezi ženami a muži patří k základním cílům Evropského společenství a s její pomocí dojde ke zvýšení zaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Je tedy základem pro strategii evropské politiky zaměstnanosti.

S politikou zaměstnanosti žen úzce souvisí i téma ekonomické samostatnosti žen. Čím více žen najde uplatnění na trhu práce, tím větší bude jejich ekonomická

samostatnost. Evropská unie se rovněž věnuje tématu rozdílu v platech mezi ženami a muži.

Problematiku rovnosti mezi ženami a muži má ve svém portfoliu česká eurokomisařka Věra Jourová, která působí v Evropské komisi od listopadu roku 2014.

V České republice je tato problematika v kompetenci Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je poradním orgánem vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů a jsou v ní zastoupeni odborníci ze státní správy a občanské sféry reprezentované i členy neziskového sektoru. Jejím předsedou je nyní ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier. Rada připravuje návrhy a koncepce k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí plní funkci sekretariátu a pomocného orgánu Rady Oddělení rovných příležitostí žen a mužů. Vláda České republiky zveřejnila v roce 2014 na svých internetových stránkách Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, ve které popisuje a stanovuje strategie a cíle vlády v oblasti rovných příležitostí žen a mužů pro následující období šesti let. Dokument je rámcovým vládním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů a tvoří základ pro každoroční aktualizaci dokumentu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Tento dokument obsahuje seznam opatření, která mají jednotlivá ministerstva splnit. Vláda každý rok dokument vyhodnocuje a aktualizuje.

V roce 2004 byla zveřejněna Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, kterou kolektiv autorů vypracoval jako alternativní zprávu k vládní Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Na zprávě spolupracoval kolektiv autorů a zástupkyň složený ze zástupců akademické sféry a neziskových organizací. Cílem práce bylo předložit alternativní verzi k vládním zprávám o stavu rovného zacházení mezi ženami a muži. Na základě provedených analýz kolektiv autorů došel k závěru, že Česká republika má nedostatečné konceptuální a institucionální řešení otázek genderové rovnosti. Hlavní překážkou pro vytvoření koncepčního přístupu a zajištění vhodných institucionálních, personálních a finančních podmínek prosazování politiky rovného zacházení je dle Stínové zprávy nedostatek politické vůle ze strany odpovědných činitelů. Stínová zpráva dále doporučuje zaměřit se u jednotlivých institucí na vytvoření ucelených koncepcí na podporu rovného zacházení mužů a žen, podporu výzkumu se zaměřením na rovnost

zacházení mezi muži a ženami, zabezpečení institucionálních podmínek popř. zřídit koordinátora na jednotlivých pracovištích. Dalším doporučením je pravidelné hodnocení situace v programu rovnosti zacházení, spolupráce s neziskovým sektorem a medializace politiky rovných příležitostí v tisku.⁷

Ženské neziskové organizace se zabývají řadou aktivit, jedná se o charitativní a sociální činnost, pomoc ženám z nejrůznějších skupin, vzdělávací a osvětovou činnost. V současné době působí v České republice asi 60 ženských organizací a nejrůznějších institucí zabývajících se postavením žen ve společnosti.⁸

Nevládní neziskové organizace jsou důležitými subjekty, které přinášejí osvětu v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí mezi muži a ženami, jako například Gender studies o.p.s., zabývající se postavením a rolí žen ve společnosti, věnují se poradenské a konzultační činnosti, vzdělávání a vydávají publikace na genderově zaměřená témata. Společnost Gender studies o.p.s. byla založena v listopadu 1991 a dodnes provozuje knihovnu, pořádá semináře a věnuje se vzdělávací a informační činnosti. Tato organizace se rovněž věnuje výzkumné, projektové a sociologické činnosti. Současně je jedním z největších subjektů věnujícím se tématu genderu a pomáhá s implementací rovného zacházení s muži a ženami do každodenního života jednotlivců i organizací. Kromě již výše zmíněné organizace působí v České republice celá řada dalších nevládních neziskových organizací zabývajících se tematikou rovného zacházení mužů a žen a lidských práv, jedná se například o Amnesty International, Bílý kruh bezpečí, Český helsinský výbor, Člověk v tísni, Asociace pro rovné příležitosti, Český svaz žen, a mnoho dalších. Tyto organizace a spolky vzájemně spolupracují na různých projektech a osvětových akcích.

Média v dnešní společnosti chápeme jako primární zdroj informací, jsou neodmyslitelnou součástí života v moderní společnosti. Média mají zásadní vliv na komunikaci a formování názorů a představ diváků a posluchačů. Média předkládají konkrétní obraz toho, jak vypadají muži a ženy a jaký je mezi nimi vztah. Takováto mediální sdělení mají dopad na vytvoření si konkrétní představy genderové identity. Často jsou používány genderové stereotypy, které zásadně ovlivňují vnímání celých

⁷ AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2004. ISBN 80-86520-04-8.

⁸ http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf

generací. V médiích není problematika genderu a rovnosti mezi ženami a muži dostatečně prezentovaná. Může se jednat o neznalost problematiky ze strany médií nebo se může jednat o nechuť věnovat se tomuto tématu. V České republice je zastáván názor, že u nás žádná diskriminace na základě pohlaví neexistuje a není tudíž potřeba se tomuto tématu věnovat.

Média v České republice slovo gender často neznají, nechápu a neví jak s ním pracovat. Jedním z přístupů ze strany médií je strach či nejistota, na druhou stranu tematiku zesměšňují. Pojem gender je široký a rozhodně ho nelze popsat jednoduchou definicí. Pojem gender může být chápán i jako úhel pohledu, jakým způsobem nahlížíme na společnost a jak se společnost jeví okolí. Pokud se genderovými očima podíváme na politiku, zjistíme, že ženy jsou zastoupeny ve velmi malém počtu a většinu postů zastávají muži. Aplikací gender mainstreamingu především do státní správy sice dochází k postupnému narovnávání postavení žen, ale ve vrcholových pozicích je dosud zastoupení žen mizivé. Ať už je téma genderu a rovných příležitostí popíráno či neuznáváno jako relevantní téma, je třeba si uvědomit, že se týká nás všech. Tedy obou pohlaví, jak žen, tak mužů. Média by pojem a komunikaci o rozdílech neměla tlumit a vyhýbat se jí, naopak by měla taková témata vyhledávat a upozorňovat na případné nesrovnalosti v zacházení s ženami a muži. Nerovného zacházení se dostává jak mužům, tak i ženám.

Pomocí vyhledávacích a analytických nástrojů byla provedena analýza četnosti výskytu pojmu gender mainstreaming v tištěných médiích. Celkově bylo od roku 2002 do současnosti nalezeno 51 článků, které obsahují termín gender mainstreaming. V tištěných médiích byl termín nejčastěji použit v Lidových novinách, od roku 2002 byl tento termín použit celkem v sedmi člancích. Z pohledu četnosti výskytu termínu, byl termín gender mainstreaming nejčastěji zmiňován v roce 2014 a to v devíti člancích. Vyhledání termínu na internetových stránkách nejznámějších českých médií byl počet nalezených článků větší. Na serveru lidovky.cz bylo nalezeno 246 odkazů s termínem gender mainstreaming, včetně výsledků které se objevily v diskuzích čtenářů. Na serveru parlamentilisty.cz bylo nalezeno 116 odkazů, na serveru idnes.cz bylo nalezeno 79 odkazů a na ihned.cz bylo nalezeno 17 odkazů.

Četnost zveřejňovaných informací o metodě a uplatnění gender mainstreamingu je překvapivě malá. Kromě odborné literatury prakticky neexistuje, respektive existuje,

ale v minimální míře, možnost se o problematice dozvědět. A jelikož média jsou obecně považována za šířitele osvěty a informací mezi občany, je alarmující vidět výsledky četnosti zmínek o gender mainstreamingu. Nabízí se otázka, proč není tomuto tématu věnována širší pozornost. V naší společnosti téměř neexistuje diskuze o problematice nerovného zacházení mezi muži a ženami. Pokud by se o tématu veřejně diskutovalo, četnost nalezených odkazů a článků by byla větší. Z tohoto pohledu není možné posoudit příčiny chybějící veřejné diskuze. Nejsou známy všechny údaje, které mají vliv na rozhodnutí o zveřejnění daného článku. Může jít o rozhodnutí managementu daného média nebo o nechuť se tímto tématem zabývat. Téma rovného zacházení vždy vzbudí velké vášně mezi širokou veřejností a ne všichni si uvědomují, že v naší společnosti není problematika rovného zacházení vyřešena.

Rozdíl v počtu mužů a žen v řídicích pozicích je dán mnoha aspekty. Mnohé z nich jsou spjaté s tradičními hodnotami a stereotypy o mužských a ženských rolích. Aby došlo k vyrovnání počtu mužů a žen ve vrcholných pozicích, je nutno o rolích mužů a žen veřejně mluvit a diskutovat.

3. VZDĚLÁNÍ, ZAMĚSTNANOST, TRH PRÁCE A GENDER MAINSTREAMING

Tato kapitola se věnuje vzdělání, jako základnímu prameni k získání znalostí a díky těmto znalostem k následnému získání zaměstnání a uplatnění se na trhu práce. Je kladen důraz na získání vzdělání, které je základem k ekonomickému osamostatnění žen. Jsou zde zdůrazněny i negativní aspekty vyskytující se na trhu práce, které jsou překážkami v uplatnění se na trhu práce. Dále bude rozebráno rozdělení pracovního trhu s důrazem na tzv. mužské a ženské profese, rozdíly v odměňování mezi ženami a muži, rozpočtování s ohledem na dopad na jednotlivé skupiny a začlenění gender mainstreamingu ve státní správě.

3.1 VZDĚLÁNÍ

Základem úspěchu v procesu rovného uplatnění se na trhu práce mezi muži a ženami je přístup a dosažené vzdělání. Teprve začátek dvacátého století začal klást důraz na získání vzdělání u žen. Do této doby byly ženy brány většinou jako méněcenné a hodící se pouze ke starání se o domácnost a péči o děti. Tato predikce vychází z determinace rolí ve společnosti, která je dána pohlavím, se kterým se jedinec narodí. Pokud se narodí dívka, společnost předpokládá, že to bude ona, kdo porodí, zůstane s dítětem doma a bude pečovat o domácnost. Zatímco muž je brán jako živitel a předpokládá se, že finančně zabezpečí rodinu.

Vzdělání patří mezi klíčové cíle, protože se týká způsobů přenosu norem, vzorců chování, znalostí a dovedností. V přístupu ke vzdělání je nutno zrušit genderovou hierarchii a umožnit přístup ke vzdělání stejnou měrou dívkám i chlapcům.

Muži měli z historického hlediska snazší přístup ke vzdělání. Možnosti akademického vzdělání se jim dostalo v každé historické etapě. Zatímco u žen a dívek se z historického hlediska předpokládala nižší intelektuální dispozice než u mužů a chlapců. Chlapcům se připisoval úspěch díky jejich schopnostem a u dívek se připisoval jejich snaze a péli. Nižší schopnosti se rovnají většímu úsilí k dosažení výsledků.

V české předválečné společnosti převládaly názory a postoje k odstranění mužské nadřazenosti, byl kladen důraz na ženy a na jejich uplatnění. V Praze bylo založeno

první dívčí gymnázium v rakousko-uherské monarchii. V roce 1919 získaly české ženy volební právo a Česká ústava byla první v Evropě, která obsahovala formule o rovnosti pohlaví.

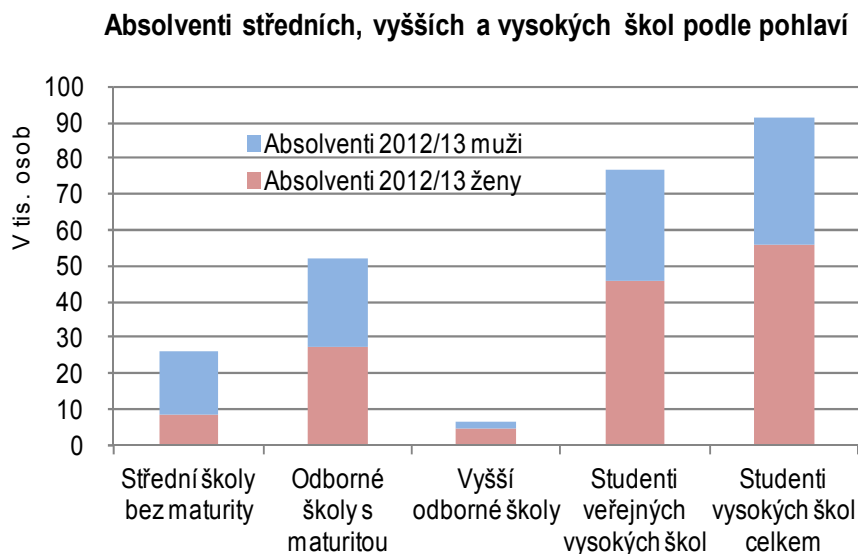
Vzdělávací systém v České republice vymezuje způsob jak dosáhnout kvalifikace v jednotlivých stupních vzdělávací soustavy, dělí se na primární, sekundární a terciální. Soustavná příprava a získávání znalostí je nedílnou součástí přípravy na povolání jedince.

Přístup k formálnímu vzdělávání je v České republice ustanoven ve Školském zákoně číslo 561/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů. V paragrafech 1 a 2 tohoto zákona jsou stanoveny zásady a cíle, na kterých je založeno vzdělávání v České republice. Jde o rovný přístup jedince ke vzdělávání bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry, náboženství, národnosti a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana. Tento zákon se zabývá vzděláním o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. V zákoně č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, je stanoveno, za jakých podmínek je možno na dané vysoké škole studovat a získat akademický titul.

Populace v České republice se dlouhodobě vyznačuje tím, že u žen je nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání s maturitou, kdežto muži dosahují nejčastěji střední vzdělání s výučním listem. V roce 2013 mělo středoškolské vzdělání s maturitou 37,2% žen a 30,3% mužů. Vyučeno bez maturity potom bylo 41,4% mužů, ale jen 28,0% žen. Vysokoškolské vzdělání mělo 16% zastoupení v případě žen a 17% u mužů. Na vyšší než základní vzdělání nedosáhla téměř pětina žen a přibližně desetina mužů. Ženy byly v roce 2013 častějšími absolventkami na téměř všech typech škol, s výjimkou středních škol bez maturity, tam převládaly v roce 2013 jako absolventi muži.⁹

⁹ http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

Graf č. 1



Zdroj: Český statistický úřad - http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

3.2 ZAMĚSTNANOST A OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Získání vzdělání je základním předpokladem pro uplatnění se na trhu práce a tím i k ekonomické stabilitě. Ať už se jedná o uplatnění se na trhu práce u mužů či žen, je důležité se přizpůsobit poptávce trhu. Pružnost a míra přizpůsobení se je nejdůležitějším faktorem k získání zaměstnání a tím i získání ekonomické stability. Mezi další výhody se řadí mobilita, počítačová a jazyková gramotnost a svoboda při nakládání s časem. Mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří rodiče, především ženy, s malými dětmi a starší lidé. U obou těchto skupin panují předsudky, že nebudou zastávat pracovní pozici tak intenzivně jako jejich kolegové, kteří nemají děti a jsou mladší.

Přestože se na oblast pracovního trhu začala soustřeďovat pozornost mnoha organizací, vládních i nevládních, a byly přijaty legislativní změny tak, aby nedocházelo k diskriminaci buď mužů či žen, přesto ještě i dnes nalezneme postoje, že hlavní a nejdůležitější podmínky jsou ty, které si stanoví zaměstnavatel sám. Že zákony a obecně platné principy se podřídí vůli zaměstnavatele.

Podmínkou pro uplatnění žen v pokroku společnosti je jejich sociální a ekonomické zabezpečení. Špatné ekonomické podmínky života žen vedou k jejich vyčlenění na okraj společnosti. Z tohoto důvodu se tak nemohou účastnit společenského života. Ženy si musí být vědomy svých práv a musí se naučit je prosazovat. Rovnoprávnosti ve společnosti bude dosaženo, pouze pokud dojde k rovnocenné účasti mužů i žen na ekonomickém a politickém životě společnosti. K úspěchu a uplatnitelnosti na trhu práce jsou určité předpoklady, které musí být dodržovány. Vyšší šanci na úspěch v pracovním prostředí má muž či žena, kteří mohou svobodně nakládat se svým časem, vyjdou vstříc poptávce na trhu, jsou technicky gramotní a důležitou roli hraje i závislost na rodině či partnerských vztazích. Při uplatnění žen na trhu práce hraje důležitou roli ochota a míra tolerance od partnera, zda je ochoten pomoci v domácnosti či s výchovou a péčí o děti či jiné rodinné příslušníky. Z historického hlediska je známo, že ženám ve vztahu nevádí vyšší vzdělání u muže, kdežto muži se špatně smířují s tím, že by jejich partnerka měla vyšší vzdělání než oni. Mezi vrcholy hodnotového žebříčku u mužů i žen převažuje rodina, druhou pozici zaujímá zaměstnání a další důležitý význam mají výdělky peněz a majetek. Překonávání genderových stereotypů v získávání zaměstnání a uplatnitelnosti na trhu práce je pro ženy problémem stejně jako i pro muže. Aby se žena mohla uplatnit na trhu práce, její partner musí participovat na chodu domácnosti a na výchově dětí.

K získání kvalifikace potřebné pro získání zaměstnání slouží i rekvalifikační kurzy. Většina občanů souhlasí při sjednávání podmínek, že se budou dále vzdělávat a získávat nové poznatky v oboru. Mezi nejčastější požadavky patří osvojení cizího jazyka. Dojíždění za prací je také jednou z častých podmínek při získávání zaměstnání. Podmínku dojíždění za prací v minimální míře považuje za přijatelné většina uchazečů. S dlouhodobým dojížděním či návraty v delších intervalech, než je jeden den, by však většina uchazečů nesouhlasila. Ať už by časová náročnost zaměstnání byla jakákoli, byla by přijatelnější než být bez zaměstnání. Být bez zaměstnání je vnímáno stejně jako nevěnování se rodině.

Mnoho mužů i žen využívá při shánění zaměstnání personální agentury. Nejpersvědčivějším způsobem k získání pracovní pozice je za využití přátel a kamarádů. V písemné formě hledání zaměstnání převažuje korespondenční styk formou inzerátů. Zkušenosti obou pohlaví se zadávání a odpověďmi na inzeráty jsou

většinou negativní. Často se při této formě setkáváme s diskriminací, ať už přímou či nepřímou.

Ženy s malými dětmi patří do ohrožené skupiny na trhu práce a velmi často mívají problémy s nalezením vhodného pracovního místa. Mají zpravidla omezené možnosti v dojíždění, často požadují práci na zkrácený pracovní úvazek a během let strávených na mateřské či rodičovské dovolené ztratily kvalifikaci. V dnešní době však již péče o domácnost a o rodinu dělí více mezi muže a ženy. Břímě domácnosti neleží jen na ženě. V minulosti převládal standard, že ženy chodily do zaměstnání a po návratu z práce je čekala doma práce spočívající v zabezpečení a úklidu domácnosti a péči o děti. Přes všechny překážky, které musí překonat, bývají ženy v zaměstnání spokojenější než muži. Rozhodnutí nastoupit do zaměstnání je pro ženy motivováno především výdělkem a touhou dostat se do společnosti.

Zaměstnanost absolventů škol a mladých lidí jen se základním vzděláním určují často sezónní vlivy, kdy během kalendářního roku dochází k velkým rozdílům a výkyvům v jejich zaměstnávání. Návyk na pracovní chování, zejména pravidelná docházka do zaměstnání je jedním z důležitých faktorů u této skupiny. Pokud nedojde k včasnému přizpůsobení se na pravidelnou pracovní činnost a povinnosti, dochází u této skupiny ke zničení veškerých návyků a tato skupina se může záměrně vyhýbat práci a odpovědnosti.

Poradenské služby, které nabízejí úřady práce, jsou v oblasti psychologického poradenství, poradenství k volbě povolání a studia, poradenství ke změně povolání tzv. rekvalifikace, a mají především preventivní a informační charakter, slouží ke zlepšení orientace na trhu práce a v hledání nového pracovního uplatnění. Ženy pečující o malé děti jsou specificky ohroženou skupinou na trhu práce. O posílení sebevědomí žen jsou rozšířené některé nabídky úřadů práce. Spočívají v posílení rozhodovacích situacích, změně životního stylu, zlepšení samostatnosti a možnost seberealizace. Cílem takto zaměřených kurzů je posílit sebevědomí uchazeček, aby se naučily orientovat na trhu práce, popřípadě si zvýšily kvalifikaci absolvováním rekvalifikačního kurzu.

3.3 ROZDĚLENÍ TRHU PRÁCE

Odlišnost v postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje jejich mírou zaměstnanosti a rovněž různým zastoupením v jednotlivých odvětvích pracovního trhu. Za segregaci pracovního trhu je považována genderová dělba práce, v důsledku toho, jaký podíl pracovníků nebo pracovnic v daném odvětví převládá. Rozdělení na tzv. mužské a ženské práce má svoje kořeny v genderových stereotypech a souvisí s genderovým rozdělením rolí. Rozdělení pracovního trhu je vertikální a horizontální. Horizontální segregace je dělení podle toho, v jakých oblastech se muži nebo ženy uplatňují. Jedná se o vysokou koncentraci jednoho pohlaví v konkrétním pracovním odvětví. Vertikální segregace je dle uplatnění v hierarchii řízení. Do vertikální segregace trhu práce lze zařadit pojem skleněný strop. Jedná se o neviditelnou překážku bránící a znemožňující postupu na vyšší pracovní pozici v organizaci z důvodu postupů, postojů a zastávaných hodnot většinových vedoucích pracovníků. Ať už se jedná o nemožnost získat místo v top managementu pro ženu, pokud jsou ve vedení muži, nebo naopak. Skleněný strop může být nepřímou diskriminací.

Skleněný strop je soubor neviditelných strukturálních překážek, jejichž přítomnost si jedinec uvědomí až při snaze překročit tuto hranici na vyšší příčce kariéry.¹⁰

Odlišné zastoupení mužů a žen v určitých typech zaměstnání či pozic souvisí do značné míry s úrovní a obory dosaženého vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání. Rozdíly v preferencích mohou být vrozené nebo způsobené genderovými stereotypy.¹¹

Mezi zaměstnanými muži a ženami je rozdíl nejen v pracovních místech, které zastávají, ale i v odměně, kterou za svoji práci dostávají. Ženy a muži pracují v různých pozicích a odvětvích. Odvětví s většinovým zastoupením žen, vyplácí za odvedenou práci statisticky nižší odměnu. Mezi taková odvětví patří například školství, ve kterém dominují v zaměstnanosti ženy. Nejvyšší zastoupení žen je v mateřských školách, jen o málo vyšší je zastoupení mužů na základních školách, na středních školách mají zastoupení 40% a mezi akademickými pracovníky dominují muži (64 % akademických

¹⁰ SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, ISBN 978-80-86520-13-7, str. 15.

¹¹ JURAJDA Š., KUCHAROVÁ V., MACHOVCOVÁ K. a kolektiv. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender studies, 2006, 15 s. ISBN 80-86520-12-9.

pracovníků jsou muži).¹² Ženy nacházejí pracovní uplatnění v oblastech jako je již zmíněná pedagogika, nižší administrativa, zdravotnictví, uklízečky a prodavačky.

Pracovní odvětví zastávaná především muži vykazují vyšší finanční ohodnocení. Stejná situace nastává i u pracovních pozic. Muži zastávají nejčastěji pracovní pozice jako techničtí pracovníci, řemeslníci, řidiči, policisté a získávají častěji než ženy vyšší manažerskou pozici.

Již při samotném výběru povolání můžou hrát roli genderové stereotypy, které se ve společnosti vyskytují. Nebo může jít o nerovný přístup žen ke druhu zaměstnání. Ačkoli počet zaměstnaných žen má stoupající tendenci, existují dosud hranice, které jsou pro ženy nepřekročitelné, ať již z biologického hlediska či hlediska legislativního.

Rozdělení pracovního trhu je určujícím prvkem pro rozdíly v odměňování mezi ženami a muži a současně má vliv na uplatnění a výkonnost jednotlivce. Vliv na rozdělení pracovního trhu mají genderové stereotypy a segregace může tyto stereotypy nadále podporovat a upevňovat, což může mít negativní důsledek pro celý vývoj pracovního trhu.

Rozdělení trhu práce je jednou z příčin genderových nerovností ve společnosti. Nejmarkantnějším rozdílem je mzdová nerovnost, dále pak míra prestiže a kvality práce. Tyto nerovnosti se vyskytují jak na trhu práce jako celku, ale i v jednotlivých oborech.

3.4 ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ

Zásady o rovném odměňování žen i mužů jsou zakotveny v Listině základních lidských práv a svobod. Ústava zaručuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za provedenou práci a vhodné pracovní podmínky. Principy rovného odměňování zaměstnanců jsou součástí i dalších právních předpisů.

Za odměňování je v organizaci vždy zodpovědný zaměstnavatel. Výši odměny za práci musí stanovovat dle platných legislativních předpisů. Ve státní správě je plat tvořen třemi složkami, tarifem, příplatky (za práci v noci, hodnostní příplatek, za práci ve svátek, atd.) a osobní příplatek. Osobní příplatek je nenárokovou složkou, umožňuje zaměstnavateli ocenit práci jednotlivce individuálně.

¹² http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

Jedním z důvodů rozdílného odměňování žen a mužů může být rozdělení trhu práce, kdy ženy a muži se uplatňují v různých odvětvích. Dalším důvodem mohou být ve společnosti přetrvávající genderové stereotypy, které podvědomě zaměstnavatel uplatňuje. Zapojení žen do rozhodovacích procesů rovněž může vést ke zvýšení rovnosti mezi muži a ženami.

Obecně lze o odměňování říci, že čím větší vzdělání, tím větší plat. Z dat Českého statistického úřadu vyplývá, že průměrné mzdy žen i mužů mají rostoucí tendenci, nicméně ženy mají mzdy menší bez ohledu na dosažené vzdělání. Největší rozdíly jsou v případě středoškolského vzdělání bez maturity, kde je zaměstnáno více mužů, a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě. Naopak nejnižší rozdíly v platech a mzdách jsou zaznamenány středoškoláků s maturitou, kde převažují ženy.

Pro správné porovnání rozdílů platů mezi ženami a muži, je třeba srovnávat muže a ženy pracující v jednom odvětví a se stejným dosaženým vzděláním. Teprve po takovém srovnání lze říci, zda jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány nižším platem za stejnou práci v porovnání s muži.

Gender Pay Gap je metoda, pomocí které jsou měřeny rozdíly platů mužů a žen. Metoda byla vyvinuta a testována v Německu. V roce 2014 vydala Evropská komise publikaci, která se věnuje Gender Pay Gap v Evropské unii. V této publikaci jsou porovnána data z celé evropské unie. Ve všech členských státech se vyskytuje rozdíl v odměňování mezi ženami a muži. Publikace pracuje s průměrnou hodinovou mzdou mužů a žen. Jsou zde uvedené nástroje a plány na snížení rozdílů v odměňování mužů a žen. Ukazuje rovněž přímou souvislost s tím, že ženy pobírají menší penzi než muži a jsou ohroženou skupinou i ve stáří. Podle této publikace byl průměrný rozdíl v platech mužů a žen v roce 2012 v Evropské unii okolo 16,4% ve prospěch mužů. Česká republika měla v tomto roce poměr platů 22%.¹³

Jak vyplývá z grafu uvedeným níže, v České republice byl dle Českého statistického úřadu rozdíl v platech mužů a žen v roce 2013 v průměru 16%. Nejvyšší rozdíl v platech mužů a žen byl u osob, které dosáhl středoškolského vzdělání bez maturity. V tomto případě v roce 2013 měli muži o 40% vyšší plat než ženy

¹³ *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. ISBN 978-92-79-36068-8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

se stejným vzděláním. Naopak nejnižší rozdíl mezi platy mužů a žen byl v případě, že osoby dosáhly středního vzdělání s maturitou.

Z grafu je patrné, že aby ženy měly stejný plat jako muži, musí mít o stupeň vyšší vzdělání.

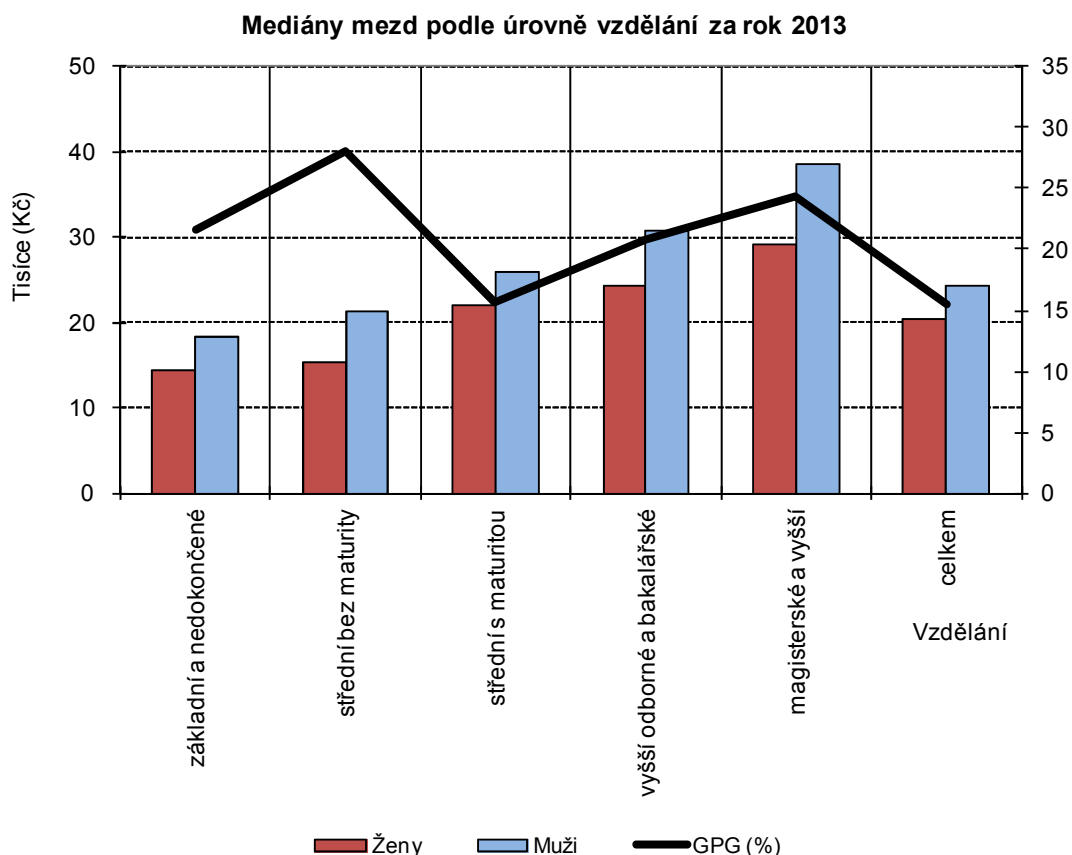
Pro zpracování údajů byla Českým statistickým úřadem použita mediánová hodnota platu, která není ovlivněna extrémně vysokou a extrémně nízkou hodnotou. Pro výpočet GPG – Gender Pay Gap – použil Český statistický úřad relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech.¹⁴

K zajištění rovnosti v odměňování musí být provedena analýza stávajícího stavu, podrobné srovnání platů žen a mužů na všech pozicích s přihlédnutím k individuálním zkušenostem a výkonu. Pro vyrovnání rozdílů v odměňování zaměstnanců lze využít pohyblivé složky platu.¹⁵

¹⁴ http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

¹⁵ VELÍŠKOVÁ, Hana. *ROVNÉ ŠANCE JAKO KONKURENČNÍ VÝHODA: Příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů*. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů: Gender studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-19-3

Graf č. 2



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

3.5 DISKRIMINACE

Téma diskriminace je spojeno s pojmy, jako je rovnost. Mezi základní problematiku diskriminace a rovného zacházení patří lidská důstojnost. Pokud by nebyla vedena diskuze na téma diskriminace, a pokud by proti diskriminaci nebylo bojováno, byla by ohrožena podstata lidské důstojnosti. V České republice se však i dnes vyskytují názory, že diskriminace u nás není a není tudíž potřeba ani antidiskriminační zákon a zmíněná diskuze o tomto problému je nepodstatná.

Za diskriminaci lze označit porušení rovnosti zakotvené právem. Diskriminací je takové jednání či opomenutí, které spočívá v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může

přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy.¹⁶ Diskriminaci lze rovněž chápat jako znevýhodnění a rozlišení, které vede k narušení rovnosti a je postihnutelné.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Rovné zacházení se vztahuje na pracovní podmínky, odměňování či odbornou přípravu.¹⁷

V každé organizaci by se měly nacházet interní předpisy týkající se nerovného zacházení, kde by mělo být popsáno, jaké chování se považuje za diskriminační a kde si je možno na takové jednání stěžovat. Dále by předpisy měly obsahovat postupy a formy řešení nerovného zacházení a také jaké hrozí postihy za diskriminační jednání.

S pojmem diskriminace souvisí i termín rovnost. Všichni lidé jsou si rovni, jsou svobodní a nezávislí. Tato myšlenka pochází od Johna Lockeho a s pozdějším nástupem demokracie byly rušeny překážky rovnosti před zákonem, například zrušení otroctví a všeobecné volební právo pro ženy.

V průběhu času se vyvinuly koncepty formální rovnosti a rovnosti v praktickém životě. K formální rovnosti (*de iure*) postačí odstranění překážek na legislativním základě, upravením právních norem. Úprava legislativních procesů však nezajistí proces rovnosti v praktickém životě (*de facto*). Dosažení rovnosti v praktickém životě je součástí procesu *gender mainstreamingu* a současně je zařazena mezi priority vlády České republiky. Diskriminace je formou narušení rovnosti mezi obyvateli.

Jako pozitivní diskriminaci lze chápat upřednostnění určité skupiny na úkor zbytku společnosti. Patří sem i vytváření lepších podmínek pro specifickou znevýhodněnou skupinu osob. Pozitivní akce se častěji vyskytují při řešení diskriminace na základě pohlaví či rasového a etnického původu.

Negativní diskriminace je ošetřena v legislativní oblasti, jde o omezování práv jednotlivci či skupině. Vychází ze spravedlivého posouzení člověka či skupiny, nikoli na základě stereotypů a kategorizování.

¹⁶ SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Editor Jolana Nováková. Praha: Gender studies, 2010, 68 p. ISBN 978-808-6520-308, str. 13

¹⁷ *Personalistika: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2011 - 4.Vydání - Praha: Wolter Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1, str. 219.*

Přímou diskriminaci se myslí jednání, kdy je s jednou osobou jednáno méně výhodně než s jinou osobou ve stejné situaci z důvodu rasových, náboženských, věku, sexuální orientace, jazyka, politického smýšlení či národnosti.

Za nepřímou diskriminaci je považováno zdánlivě neutrální rozhodování, které zvýhodňuje či znevýhodňuje osobu vůči jiné osobě na základě vymezených diskriminačních důvodů. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje odstranění nevýhod u osob se zdravotním postižením.

Rovné příležitosti mužů a žen jsou využívány v souvislosti s neexistujícími překážkami v politickém, ekonomickém a společenském světě. V současné společnosti se však tyto překážky vyskytují a vedou právě ke zmíněné diskriminaci. Jedná se o dlouhodobě zažitě genderové role a stereotypy. Žena se stará o děti a domácnost a muž se věnuje kariéře a společenskému životu. Jedná se o situace, kdy je s osobou zacházeno hůře z důvodu jejího pohlaví. Často se tato diskriminace vyskytovala v inzerátech, například „přijmeme muže na pozici“.

Dále se vyskytuje otázka ohodnocení žen za vykonanou práci. Statisticky lze říci, že ženy jsou hůře finančně ohodnoceny než muži na stejných pozicích. Ženy jsou také více zastoupeny v pracovních odvětvích, jako je školství, zdravotnictví a služby, kde jsou nižší platy.

Jako obtěžování se označuje druh chování, které vede ke snížení důstojnosti a vytvoření nežádoucích, pokořujících a urážlivých podmínek. Oběťmi se stávají osoby z důvodu rasy, náboženství nebo pohlaví. Jako sexuální obtěžování je označováno obtěžování se sexuálním podtextem. Nemusí se jednat o fyzický kontakt, za sexuální nátlak jsou považovány vtipy se sexuálním podtextem, popřípadě i elektronická komunikace mezi pracovníky.

Pokud se osoba cítí být diskriminována, má možnost se proti takovému jednání bránit. Mezi první prostředky patří vyjednávání, mimosoudní vyrovnání, medializace problému, stížnost příslušnému orgánu státní správy. Jako poslední možnost obrany proti nerovnému zacházení je podání žaloby na ochranu před diskriminací k příslušnému okresnímu soudu. U soudu se pak potupuje takto: *„Žalobce musí prokázat, že došlo k jeho znevýhodnění ve srovnání s jinou osobou/jinými osobami nacházejícími se v obdobné situaci, dále pak již jen tvrdí, že motivem znevýhodňujícího jednání byl zákonem zakázaný diskriminační důvod. Poté se důkazní břemeno přesune*

na žalovaného. Pokud žalovaný neprokáže, že motivem diskriminačního jednání byla jiná skutečnost než skutečnost spočívající v diskriminačním důvodu, má se diskriminační jednání za prokázané.¹⁸ Soudní řízení představuje dlouhodobou a nákladnou formu řešení diskriminačního jednání.

Veřejnému ochránci práv byla svěřena agenda rovného zacházení. Ochránce veřejných práv poskytuje obětem diskriminačního chování, které se na něj obrátí s žádostí o pomoc, metodickou pomoc. Ochránce zhodnotí situaci, sdělí poškozené osobě, zda se jedná o diskriminační jednání a navrhne další možnosti postupu. Veřejný ochránce práv posuzuje pouze diskriminaci, která vznikla dle antidiskriminačního zákona a současně nezastupuje poškozenou osobu u soudu.

3.6 GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ

Genderové rozpočtování je spravedlivé přerozdělování peněz na základě dopadů rozpočtových rozhodnutí na muže a ženy. Na všech úrovních rozdělování peněz při rozpočtovém procesu musí být brán ohled na rovnost postavení mužů a žen. „*Gendrově vyrovnaný rozpočet umožňuje dodržovat principy rovnosti v praxi, prosazovat je na všech úrovních a prokazovat měřitelné výsledky. Tím se zvyšuje přístupnost veřejné správy občanům a občankám, její transparentnost a také odpovědnost orgánů státní i veřejné správy vůči obyvatelstvu.*“¹⁹

Cílem není vytvoření dvou rozpočtů, jeden pro ženy a druhý pro muže. Naopak jde o co nejefektivnější využití veřejných prostředků ke stejnému uspokojení potřeb mužů i žen. Zavedení rozdělování peněz na základě potřeb s ohledem na rovnost mužů a žen se kladně projeví na vztahu a přístupu voličů, takovýmto rozpočtem se může zvýšit ekonomický růst občanů. Genderové rozpočtování ve státní správě umožňuje tvůrcům politik efektivněji využít veřejné finanční prostředky pro potřeby mužů a žen. Vytvoření genderově vyváženého rozpočtu může vést k růstu produktivity zaměstnanců

¹⁸ SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Editor Jolana Nováková. Praha: Gender studies, 2010, 68 p. ISBN 978-808-6520-308, str. 24

¹⁹ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007, 26 s. ISBN 978-80-86520-26-1., str 6

v organizaci. Základem je dobrá znalost podmínek pro genderové vyvážený rozpočet. Neexistuje však bohužel přesná metodika, pomocí které by bylo možno takový rozpočet vytvořit. Existují nástroje, pomocí kterých se dá genderově vyrovnaný rozpočet sestavit. Záleží na dobré znalosti místních podmínek a situace.

Genderové rozpočtování je považováno za gender mainstreaming v oblasti finanční a rozpočtové. Mělo by být prosazováno na všech úrovních a vést tak k lepšímu prosazování rovných příležitostí mužů a žen.

Kroky zahrnující genderové rozpočtování. Nejprve se musí určit oblast, ve které bude genderové rozpočtování prováděno. Dále je nutno vyhodnotit podíl mužů a žen v dané oblasti. Následuje určení cílů, zabezpečení finančních zdrojů a nakonec probíhá pravidelné zhodnocení efektivity vynaložených zdrojů.

Genderová analýza citlivosti je prvním krokem při zjišťování ve státní správě, kde se bude uplatňovat genderové rozpočtování. Jedná se o zjištění stavu informovanosti zaměstnanců o rovném přístupu k mužům a ženám, otázka vnitřních předpisů organizace, vedení genderových statistik, poměr zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích, rovnost mezd a podobně.

Po provedení sběru dat a vyhodnocení výše uvedené analýzy, získá organizace přehled o situaci v rovnosti mužů a žen. A na základě těchto výsledků si může stanovit cíle a priority, kterých bude chtít dosáhnout. Základním předpokladem pro uplatňování formy genderového rozpočtování a gender mainstreamingu ve státní správě je, že tyto metody a procesy s tím související, budou požadovány od vedení organizace, že vedení organizace se s cílem rovného zacházení mezi ženami a muži ztotožní. Ztotožnění se s cílem rovného zacházení mezi muži a ženami v organizaci je základním předpokladem pro úspěšné začlenění genderového rozpočtování do rozpočtu organizace.

Problémem při začleňování do rozpočtu organizace se může stát, že nelze jednoznačně určit, zda se jedná o výdaj, směřující primárně k jedné skupině. Lze použít statistickou metodu s kvantifikací primárního příjemce. Jedná se o nákladnou metodu s využitím statistických údajů, jež by měla být rozdělena dle pohlaví a vztahu k samotnému výdaji. Další možností je využití statistických dat, tam kde je to možné, a s možností subjektivního odhadu výsledků v nedohledatelných rozdílech. Výsledkem je, že výdaj je vydán na základě převažujícího podílu těch, kteří z něho budou mít

prospěch. Analýzou by se měli zodpovědět otázky, jak a do jaké míry jsou rozpočtové výdaje přínosem pro muže a ženy. Genderové rozpočtování je: „*zahrnutí genderové perspektivy do tvorby a analýzy rozpočtu...*“²⁰

Zavedení genderového rozpočtování by se mělo stát standardem ve veřejné a státní správě, poněvadž státní správa rozhoduje a využívá peníze ze státního rozpočtu a prostředků daňových poplatníků. Do rozpočtu ve státní správě by se měly začlenit principy gender mainstreamingu a rovnosti. Státní správa by měla jít příkladem soukromému sektoru v oblasti rovného zacházení mezi muži a ženami. Genderově vyrovnané rozpočtování ve státní správě bude přínosem k transparentnímu zacházení s veřejnými finančními prostředky.

Rozpočet se musí rozdělovat podle potřeb všech obyvatel a obyvatelek dle jejich zkušeností a životní situace. Genderové rozpočtování by mělo sloužit jako nástroj k překonávání nerovností ve společnosti.²¹

3.7 GENDER MAINSTREAMING VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Principy gender mainstreamingu by měly být zavedeny do strategických plánů organizace. Aby se tak mohlo stát, musí se nejprve v organizaci provést genderový audit a SWOT analýza.

Audit rovných příležitostí se orientuje na vnitřní procesy v organizaci z hlediska generové perspektivy, vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů v organizaci. Cílem je zhodnocení stávající situace a najít řešení v problematických oblastech.²²

Genderový audit vychází z analýzy genderové citlivosti. Jedná se o identifikaci problémů v oblasti rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu.

SWOT analýza se zakládá na hodnocení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb v organizaci. Ze SWOT analýzy se vychází při určování strategií a cílů organizací a při odstraňování slabých stránek organizace.

²⁰ *Rovné příležitosti žen a mužů na úřadech veřejné správy a na Ministerstvu vnitra: Nejlepší příklady z praxe.* Praha: Tiskrna MV, s.p.o., 2009. str 11

²¹ CIPROVÁ, Kristýna. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů.* Praha: Gender Studies, 2011, s 29. ISBN 978-80-86520-37-7.

²² BOSNIČOVÁ, Nina (ed.). *Rovné příležitosti do firem: sedmé speciální vydání.* Praha: Gender Studies, 2012, ISBN 978-80-86520-46-9, str. 30..

Zaměření na implementaci rovného zacházení mužů a žen by se ve státní správě mělo odehrávat směrem dovnitř organizace, k samotným zaměstnancům a zaměstnankyním, a také směrem ven, tedy směrem ke společnosti. V prosazování principů rovného zacházení uvnitř organizace by se mělo jednat především o osvětu zaměstnanců a zaměstnankyň, zveřejňování generových statistik s ohledem na celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň, rovnost mezd, obsazenost platových tříd atd. Zpětnou vazbou pro organizaci by se mohl stát průzkum spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň, kde by se hodnotily změny i stávající postupy.

Za předpoklady pro úspěšnou implementaci gender mainstreamingu do společnosti lze považovat politickou vůli. Politici musí určit problematiku genderové rovnosti jako svůj základní cíl. Pro úspěšné prosazení se metoda gender mainstreamingu musí stát politickou záležitostí a rovnost musí být prosazena do vládních programů a strategií. Politici by měli dát jasně najevo, že jejich cílem je genderová rovnost. Bez politické pomoci a vůle nebude metoda gender mainstreamingu ve společnosti a ani ve státní správě úspěšná. Díky politické vůli dojde ke zveřejnění problematiky genderových vztahů a začne se o ni veřejně diskutovat nejen v médiích, ale i ve školách. Mezi aspekty politiky, která zavádí a prosazuje genderovou rovnost v organizaci, patří právní předpisy, institucionální mechanismy, zdroje lidské i finanční, zřízení útvarů, které by se zaváděním a podporou genderové rovnosti v organizaci zabývaly a vzdělávání v oblasti genderové rovnosti.

Při zavádění metody gender mainstreamingu do organizace se rovněž neobejdeme bez statistických dat, nejen o počtu mužů a žen, ale i o genderových vztazích. Musí být zhotovena analýza genderových vztahů ve všech oblastech, kde bude genderová rovnost zaváděna včetně potenciálních následků pro muže a ženy. Stav genderových vztahů musí být přizpůsobeno financování. Finanční zdroje jsou zásadní při aplikaci metody gender mainstreamingu. Finanční prostředky jsou potřeba při zpracování analýzy genderové rovnosti, genderovém vzdělávání a při přípravě koncepcí.

Ve stadiu přípravy a plánování koncepce gender mainstreamingu v organizaci dochází k identifikaci a definování úkolů pro aplikaci metody na problémy, které dosud nebyly z genderového hlediska řešeny. Obecně lze říci, že čím dříve do koncepce zahrneme hledisko genderové rovnosti, tím podrobnější bude jeho začlenění do celkové koncepce organizace. Při stádiu rozhodování dojde k určení konkrétních bodů a cílů,

na které budou vyčleněny finanční prostředky. Následuje fáze uvedení do praxe, realizace určených priorit. Při vyhodnocování dochází ke zjištění, zda se podařilo koncepci začlenit do běžného chodu organizace a zda byla či nebyla přínosem. Důležité je zdůrazňovat problematiku genderové rovnosti po celou dobu a ve všech fázích koncepce.

Cílem gender mainstreamingu je reorganizace současných koncepcí, tak aby se týkaly každodenního života jednotlivců. Základním předpokladem pro dobrou aplikaci a zavádění gender mainstreamingu do praxe je hluboká znalost genderové problematiky. Při vytváření koncepcí s aplikací genderové rovnosti jsou k dispozici analytické nástroje a postupy. Jedná se v podstatě o stejné nástroje jako při vytváření jiné koncepce ovšem s přidaným hlediskem genderových problémů.

Pro úspěšnou aplikaci gender mainstreamingu do praxe je rovněž důležitá osvěta v této oblasti, vzdělávání a výzkum. Zařazení problematiky rovných příležitostí pro muže a ženy patří do školního vzdělávacího programu. K osvětě široké veřejnosti a v organizaci mohou vést letáky a brožury, popřípadě interně zveřejněné genderové materiály organizace.

Zapojit se do procesu aplikace gender mainstreamingu je úkolem pro všechny, kdo chtějí prosazovat genderovou rovnost a rovnost příležitostí pro muže i ženy. Hlavní zodpovědnost spočívá na politické vůli, díky které bude moci začít s řešením genderové nerovnosti. Pokud nebude politická moc ochotná o problému jednat, nenastane žádný posun ke zlepšení situace rovnosti příležitostí mužů a žen, a to nejen ve státní správě.

Ve vztahu ke společnosti by se měla státní správa zajímat o potřeby občanů a občanek. Státní správa je z části tvořena volenými zástupci a ti by se měli chovat a jednat v principech rovného zacházení mezi ženami a muži.

Osvěta a vzdělávání úředníků v oblasti rovného zacházení jsou důležité, nicméně téměř nikde neprobíhá pravidelné proškolení v této oblasti. Základem pro zakotvení problematiky rovného zacházení mezi muži a ženami by v každé státní organizaci mělo být alespoň v interních předpisech, jako například pracovní řád či kolektivní smlouva. Základním principem chování orgánů státní správy by mělo být zacházení s úředníky, a nejen s nimi, v kontextu rovnosti a spravedlnosti.

4. ZASTOUPENÍ ŽEN V PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY A NA MINISTERSTVECH

Pro prosazování metody gender mainstreamingu je důležitá politická vůle. Aby tato vůle byla silnější, je nutné do politického života zapojit více žen. Právě ženy tvoří aktivační a aktivní složku politiky při zavádění a prosazování rovnosti příležitostí a aplikaci metody gender mainstreamingu.

V roce 2008 byla zveřejněna Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, která se mimo jiné věnuje postavení žen v mocenských a rozhodovacích pozicích. Jako jeden ze strategických cílů je označeno zvýšení podílů žen ve volebních orgánech. Zdůrazňuje primární označení politiky jako mužské oblasti společenského života, což vede k většímu zájmu o politiku a politickou kariéru u mužů. Jako jedno z možných řešení je zde uvedena změna postavení žen na kandidátních listinách. Při sestavování kandidátních listin bývají ženy opomíjeny a na přední pozice kandidátních listin jsou umístěni muži. Jako jedno z možných řešení je zde označené nastavení limitů na počet a umístění žen na kandidátních listinách.²³

Volební právo je jedním ze základních lidských práv v demokratické společnosti. Občané a občanky společnosti mají možnost ukázat svoji vůli ve svobodných volbách. Toto základní lidské právo by nemělo být ignorováno a bagatelizováno. Ženy tvoří polovinu populace České republiky, přesto je jejich podíl zastoupení v Parlamentu České republiky mizivý.

4.1 SENÁT PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

Volby do Senátu Parlamentu České republiky se konají na základě všeobecného, rovného a přímého volebního práva tajným hlasováním, podle zásady většinového volebního systému v jednomandátových volebních obvodech. Senát má 81 volených zástupců. Volí se každé dva roky vždy jedna třetina senátorů na šestileté volební období. Právo volit mají státní občané České republiky, kteří alespoň ve druhý den voleb dosáhnou věku nejméně 18 let, a nenastala u nich zákonem stanovená překážka

²³ AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2008. ISBN 80-87110-09-6.

ve výkonu volebního práva. Pokud kandidát získal více než 50 % z celkového počtu platných hlasů ve volebním obvodu, byl zvolen senátorem, pokud žádný z kandidátů nedosáhl této hranice, senátor zvolen nebyl a bude se konat druhé kolo voleb. Do něho postupují jen ti dva, kteří v prvním kole získali nejvíce platných hlasů.

V sledovaném období se konaly volby do Senátu devětkrát a celkem se jich zúčastnilo 290 kandidátek, zvoleno bylo za celé období 38 z nich. Nejvíce senátorek bylo zvoleno ve volbách roku 2006, kdy kandidovalo 39 žen a zvoleno bylo 6 senátorek.

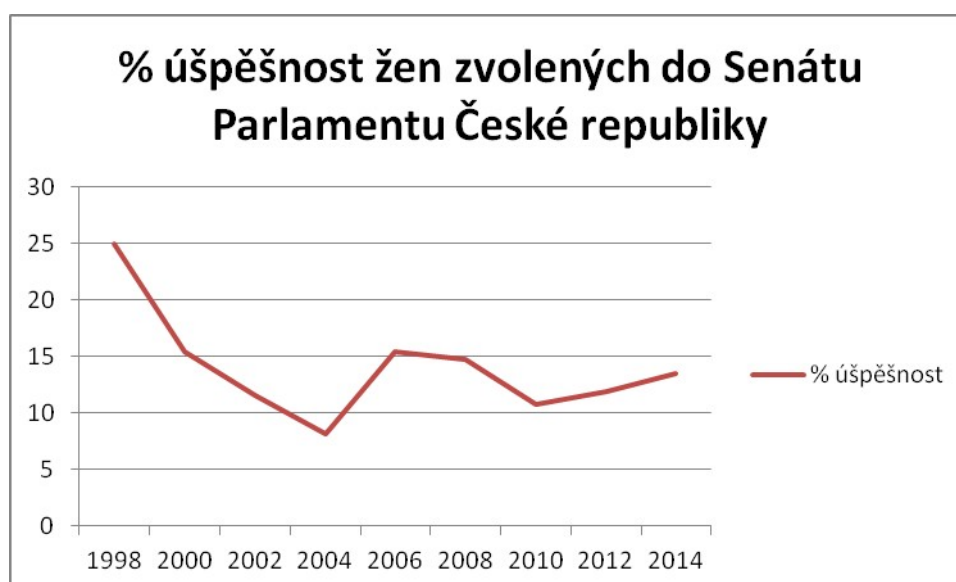
Tabulka č. 1 – Volby do Senátu Parlamentu České republiky

Volební rok	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
počet kandidátek	12	26	26	37	39	34	37	42	37
zvoleno	3	4	3	3	6	5	4	5	5

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

Největší procentuální úspěšnost však patří volbám z roku 1998, kdy kandidovalo 12 žen a zvoleny byly 3 z nich, což představuje 25 - ti % úspěšnost.

Graf č. 3



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

4.2 POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR se konaly na základě všeobecného, rovného a přímého volebního práva tajným hlasováním, podle zásady poměrného zastoupení ve volebních krajích. Ústavou byl stanoven počet volených poslanců na 200. Voliči jsou státní občané ČR, kteří alespoň ve druhý den voleb dosáhli věku nejméně 18 let, a nenastala u nich zákonem stanovená překážka ve výkonu volebního práva. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se konaly za sledované období pět krát. Celkem se voleb zúčastnilo 6687 kandidátek a zvoleno bylo za celé období 187 kandidátek.

Tabulka č. 2 – Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky

Rok	1998	2002	2006	2010	2013
Kandidátek	756	1 596	1 383	1364	1588
Zvoleno	30	34	31	44	39

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

Nejvyšší procentuální úspěšnost kandidátek byla v roce 1998, kdy ve volbách kandidovalo 756 žen a zvoleno bylo 30 z nich, což představuje 15 - ti % úspěšnost kandidátek. Naopak nejnižší úspěšnost kandidátek při volbě do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byla v roce 2002, kdy kandidovalo 1596 žen a zvoleno jich bylo pouze 34, což představuje úspěšnost pouze 2,1%.

Graf č. 4



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

4.3 POZICE ŽEN NA MINISTERSTVECH

Počet žen zastoupených na vrcholných pozicích ve státní správě na ministerstvech ve funkcích ministryň, náměstkyní ministra/ministryně a ředitelky odboru je uveden v tabulce. Pro tyto účely byly za vrcholné pozice považovány pouze pracovní pozice uvedené v tabulce. Ostatní vedoucí pozice jsou chápány jako střední management a nejsou tedy předmětem porovnání.

Stav počtu je vždy k datu 31. prosinec daného roku, jak byly k dispozici Českému statistickému úřadu.

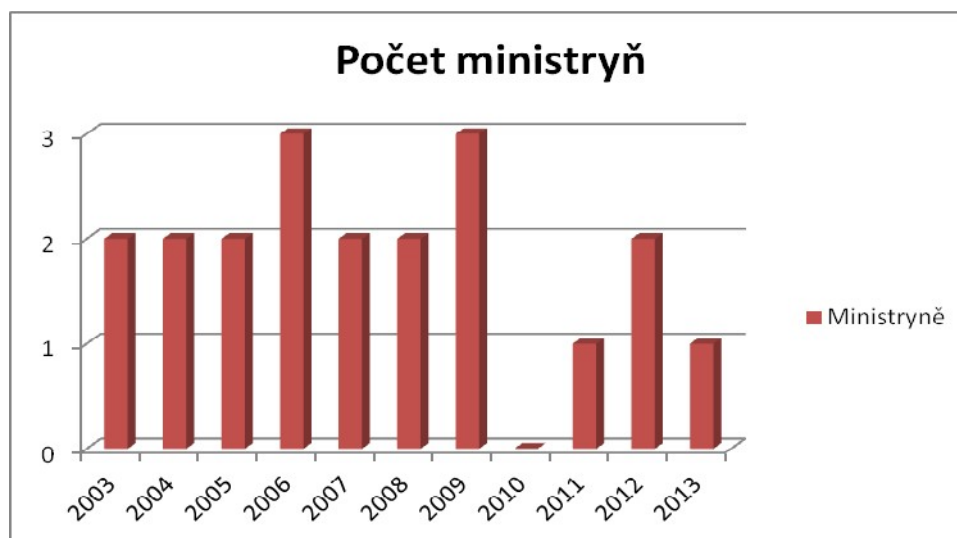
Tabulka č. 3 – Počet žen na ministerstvech

Rok	Ministryně	Náměstkyně ministra	ředitelka odboru
2003	2	15	144
2004	2	16	170
2005	2	15	147
2006	3	12	128
2007	2	12	148
2008	2	15	197
2009	3	17	216
2010	0	15	160
2011	1	9	145
2012	2	14	142
2013	1	14	146

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

Tři ženy působily jako ministryně v letech 2006 a 2009, naopak v roce 2010 neměla Česká republika žádnou ženu ve funkci ministryně.

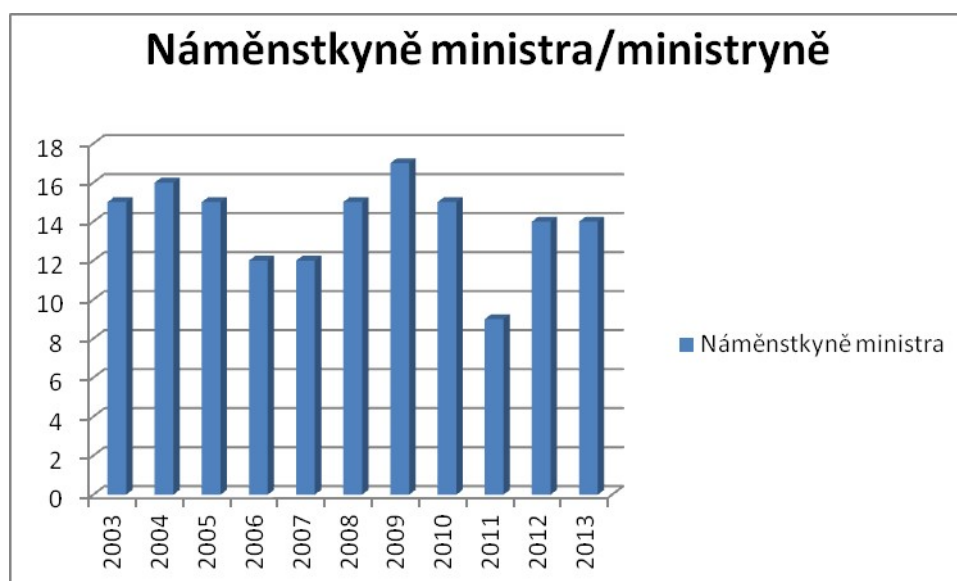
Graf č. 5



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

Náměstkyně působilo nejvíce v roce 2009 a to 17 žen a nejméně v roce 2011, kdy to bylo jen 9 žen.

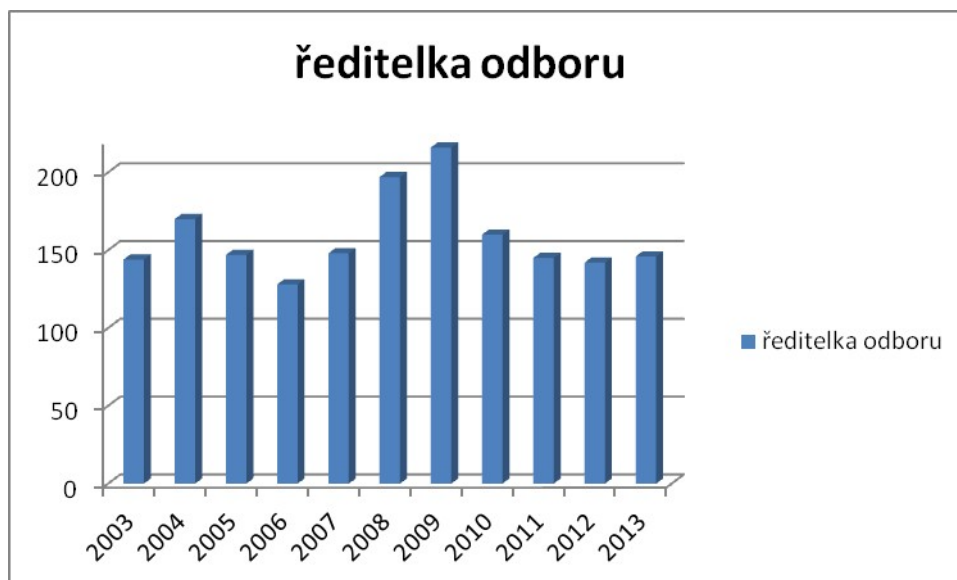
Graf č. 6



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

V roce 2009 působilo ve funkcích ředitelek odborů celkem 216 žen a naopak nejméně jich bylo v roce 2006, kdy působilo na pozicích ředitelek odborů jen 128 žen.

Graf č. 7



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

4.4 SHRNU TÍ A NÁVRH ŘEŠENÍ

Z výše uvedených dat je zřejmé, že za posledních 15 let se počet žen ve veřejném životě nijak výrazně nezměnil. Počet volených zástupkyň stagnuje nebo klesá. Obdobná a možná ještě horší situace je v oblasti řízení ministerstev. Počet členek vlády nepřesáhl za sledované období počet tří žen v jedné vládě, což je alarmující zjištění. Jelikož je v populaci 50% žen, tak proč jsou ve veřejném životě zastoupeny tak málo? Otázka, na kterou není snadná odpověď. Proto bychom měli ženy ve veřejných funkcích podporovat a pomáhat jim při srovnávání počátečních pozic.

Jedním z možných řešení nastalé situace by mohlo být zavedení kvót na vedoucí pozice ve veřejné správě. Tak jak je tomu v mnoha zahraničních zemích.

Na podzim roku 2013 byl bývalou eurokomisařskou pro spravedlnost Viviane Redigovou zveřejněn návrh směrnice, která by nařizovala podnikům a organizacím mít 40 - ti procentní účast zastoupení jednoho pohlaví a 60 – ti procentní účast druhého. Jelikož ve vedoucích a rozhodovacích pozicích společnostech výrazně převažují muži,

jednalo by se o nastavení kvót pro účast žen. Kvóty by však měly být pouze nástrojem pomoci k prosazení vyššího počtu žen do vrcholných orgánů společností či politiky.

Kvóty jsou vhodnou metodou pro státní správu. „Kvóty určují proporci nebo podíl míst definovaných podle určitých pravidel nebo kritérií a mají za cíl zajistit účast zvolené specifické skupiny např. na vedení organizace. Obecně kvóty napravují původní nerovnost v zastoupení, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu k zaměstnání či vzdělávání.“²⁴

Kvóty bývají často odmítány s argumentací, že se jedná o zvýhodňování jedné skupiny tzv. pozitivní diskriminace. Ve skutečnosti jde o vyrovnání šancí na rovné zacházení, pokud na pracovním pohovoru jsou dva kandidáti jeden muž a jedna žena se stejnými výsledky, dostává přednost ten kandidát, jehož pohlaví je v dané pozici v menšině.

Návrh směrnice v létě roku 2014 podpořila vládní Rada pro rovné příležitosti žen a mužů i ministryně práce a sociálních věcí a ministr pro lidská práva. Na prosincovém zasedání vláda odmítla návrh směrnice Evropské unie, která navrhovala kvóty pro ženy či muže pro obsazení dozorčích a správních rad velkých firem. Vláda České republiky se tak dostala do rozporu se svým programovým prohlášením. Podle schválené vládní Strategie pro rovnost žen a mužů do roku 2020 by vedení státu a státních firem mělo obsahovat alespoň 40 - ti procentní zastoupení žen. Pomoci k tomu mají takzvaná pozitivní opatření, například kvóty.

Změny nastanou až v případě, že bude nastartována diskuze na téma podílu žen na rozhodovacích procesech naší společnosti. Tato diskuze a zájem o rovný podíl na vedení společnosti musí vzejít z politické vůle. Aktéry diskuze se stanou politici a prostřednictvím médií také veřejnost. Je nutné široké veřejnosti vysvětlit problematiku rovných příležitostí pro muže a ženy.

Autorka navrhuje, aby byla nastartována odborná diskuse a současně i diskuse s širokou veřejností. Neustálé podrobné vysvětlování problematiky nakonec musí vést k uvědomění si nutnosti řešit problematiku rovného přístupu pro muže a ženy.

Kvóty jsou jednou z možností, jak pomoci ženám překonat překážky typu skleněného stropu a překonat předsudky, které v naší společnosti stále přetrvávají. Je nutno ovšem zdůraznit vůli samotných žen prosadit se. Pouze v případě, že ženy budou

²⁴ <http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=132564>

sami chtít se uplatnit, má smysl zavádět opatření k rovnému zacházení. Kvóty mohou být dobrým způsobem, jak ženy získají možnost dostat se na pozice, které by jim jinak nebyly ani nabídnuty.

V předchozí kapitole bylo ukázáno, jak se měnil počet žen ve vrcholných pozicích. Za sledované období se téměř nezměnil. Může být současně vodítkem, jaký má společnost vztah k ženám a jakou zastávají ve společnosti pozici. Na vrcholných pozicích nedochází k vývoji směrem k narovnání rovnosti mezi ženami a muži a i zde by mohly být aplikovány kvóty na počet žen. Autorka věří, že v České republice nachází dostatečné vzdělané a pracovně zkušené ženy, které by mohly být dobrými kandidátkami.

5. ZÁVĚR

Tato Bakalářská práce se věnovala problematice rovného zacházení mezi ženami a muži, problematiku uplatnění se na trhu práce se všemi možnými překážkami, které je nutno překonat, uplatnění a zavádění rovného přístupu k mužům a ženám. Další část se zaměřila na postavení žen v Parlamentu České republiky, vývoj počtu a uplatnění žen ve vrcholných pozicích státní správy. Jedná se o problematiku složitou a názory veřejnosti se na ni v mnoha směrech liší.

Jako základní podmínku pro získání možnosti uplatnění se je vzdělání, překonávání genderových stereotypů a prosazování inovací ve společnosti. Genderová témata je považována za relativně novou, a jako ze všeho nového, má široká veřejnost strach ze zavádění inovací. Gender a témata rovného zacházení mezi muži a ženami se v novodobé historii našeho státu diskutuje od devadesátých let minulého století, kdy byla tato problematika spojována s pojmem feminismus. Společnost poznávala a chápala témata jako totožná. Vědecky se však jedná o dva rozdílné pojmy a je nutno k nim tak také přistupovat.

Analýzou současného stavu bylo zjištěno, že problematika gender mainstreamingu je závažným tématem nejen pro Českou republiku, nýbrž že se o tomto tématu jedná i v Evropské komisi a ve všech členských státech Evropské unie. Na podzim roku 2013 předložila bývalá eurokomisařka konkrétní návrh na řešení postavení minoritních skupin ve vedoucích pozicích organizací. Česká republika má sice legislativní procesy, jejichž aplikací by měla být zaručena rovnost mezi ženami a muži, ale nemá institucionální a metodickou jednotnou kontrolu nad dodržováním a aplikací rovného přístupu. Nástroje české vlády k prosazování rovného přístupu mezi ženami a muži jsou v rovině teoretické, vydávány jsou zprávy o stavu rovného zacházení mezi ženami a muži a jsou přijímána rozhodnutí o prioritách k uplatnění rovného zacházení.

V momentě kdy byla projednávána skutečná a praktická záležitost, návrh evropské směrnice o zavedení kvót pro jednotlivá pohlaví na účast ve vedoucích pozicích organizací, vláda České republiky změnila svoje původně kladné stanovisko na negativní a návrh směrnice odmítla, stejně jako ostatní členské státy Evropské unie. Vyvstává otázka, zda jde o politicky motivované rozhodnutí, protože většina zástupců

v politice jsou muži, nebo jde o strach z něčeho nového, neprozkoumaného či jde o jiný důvod, který však nebyl veřejnosti sdělen.

V České republice převládá názor o neexistenci diskriminace žen. Jak se však ukázalo, ženy jsou v mnoha ohledech znevýhodněny a musí ke stejnému uplatnění na trhu práce překonávat větší překážky, nejen genderové stereotypy. Pokud dají přednost budování kariéry před mateřstvím, jsou často označovány hanlivými výrazy, přičemž se pouze jedná o možnost volby, kterou tyto ženy využily. A právo volby je jedním ze základních lidských práv, které je nám garantováno.

Média, ačkoli jsou největším šířitelem osvěty a informovanosti široké veřejnosti, nepomáhají změnit obraz informovanosti veřejnosti o problematice gender mainstreamingu a rovného zacházení mezi ženami a muži. Byl zjištěn nedostatek veřejné diskuze nad tématy genderové problematiky. Pojem gender mainstreaming je v tisku zveřejňován sporadicky a široká veřejnost tudíž netuší co si pod pojmem představit, natož co by znamenala jeho aplikace v praxi. Nedostatečná diskuze vede ke strachu ze zavádění nových pravidel a nechuti o těchto pravidlech diskutovat. Mělo by dojít k nastartování veřejné diskuze na téma problematiky a politiky genderu, metody genderu mainstreamingu, rovnému zacházení a rovných příležitostí mezi muži a ženami. Nedostatečná diskuze vede k obecnému názoru, že když budou zavedena opatření na zlepšení podmínek pro ženy, bude to na úkor mužů a jejich potřeb. To že v České republice prakticky neexistuje veřejná diskuze na téma diskriminace na základě pohlaví, mají občané pocit, že cokoli navíc je pozitivní diskriminace a znevýhodnění ostatní skupiny obyvatel. Uplatnění na trhu práce je pro ženy složitější i z toho důvodu, že musí překovávat překážky, které byly v minulosti jejich pohlaví přisuzovány. Většina obyvatel České republiky si neuvědomuje, že diskriminováni nejsou jen ženy, i muži se mnohdy dostávají do znevýhodněné pozice, například při rozhodování o svěření dítěte do péče.

Ženy tvoří polovinu populace v České republice a přesto se na vedení státu a orgánů státní moci podílejí jen v minimální míře. Za celé sledované období se počet volených žen změnil jen minimálně. Nelze tedy hovořit o postupném narovnávání a spoluzodpovědnosti žen na dění ve společnosti. Je otázkou zda se ženy vůbec chtějí na politickém a společenském dění podílet. U mnoha žen převládají genderové stereotypy a genderové role z historie. Raději zůstanou doma a spoléhají

se na ekonomické zabezpečení ze strany muže. Pracující ženy dle rovného přístupu mají právo za stejně odvedenou práci dostat stejnou odměnu jako muži.

Jedním z důvodů může být o pocit frustrace. Dle statistických údajů měly ženy se stejným vzděláním v roce 2013 o 16% nižší plat než muži. Na to aby ženy dostaly za svou práci stejnou odměnu jako muži, musely mít ve stejném období o stupeň vyšší vzdělání. Rozdíl v platech mezi ženami a muži má sice klesající tendenci, ale přesto se jedná o stále tabuizované a bagatelizované téma.

Rozdělování peněz podle genderových rozpočtových pravidel je náročné a neexistuje k němu zpracovaná metodika ze strany státu, které by se organizace držely. A současně není určen kompetentní orgán na jeho dohlížení a kontrolu. Organizace, nejen státní, nemají daná pravidla pro vytváření genderově vyrovnaných rozpočtů. Nemají ani povinnost tak činit. Vůle k aplikaci genderově vyrovnané politiky musí být ze strany vedení. Pokud není vedení organizace ztotožněno a není ochotno se problematikou genderové rovnosti a rovného zacházení s ženami a muži zabývat, nedojde v dané organizaci ke zlepšení. A jelikož tato vůle není ani na nejvyšších politických místech, nedojde bohužel k výraznému zlepšení ani v celé společnosti.

Řešení genderové problematiky a gender mainstreamingu vychází z předpokladu, že ženy chtějí být samostatné a svéprávné bytosti, které se sami rozhodují.

Cílem této práce bylo ukázat a zhodnotit rostoucí směr zapojení a uplatnění žen ve vrcholných pozicích státní správy. Bohužel bylo zjištěno, že situace stagnuje a nedochází k žádnému růstu. Ve sledovaném období nedošlo z růstu počtu zastoupení žen na volených postech. Nedošlo ani k nárůstu počtu žen na ministerstvech ani v jejich vrcholném managementu. Nástrojem k řešení a uplatnění vyššího počtu žen v řídicích pozicích orgánů nejen státní správy může být zavedení kvót. Určitě však nelze tvrdit, že se jedná o trvalé řešení. Kvóty mají sloužit jen jako nástroj k nastartování účasti žen. Dalším nástrojem, který může nastartovat změny v české společnosti je veřejná diskuze. Pokud společnost bude vyžadovat po svých zákonodárných zastupitelích změny v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí mezi ženami a muži, bude otevřena veřejná debata na toto téma. Široké veřejnosti je potřeba vysvětlit problematiku genderové rovnosti, aby ji pochopila. Základem pro zlepšení stavu v České republice v problematice rovného zacházení a možnosti uplatnění se ve společnosti je komunikace mezi širokou veřejností, odborníky v oblasti rovných příležitostí a politiky.

Politika rovného zacházení žen a mužů musí vyžadována shora od vedení organizací. Vedení organizace či státu musí přijmout politiku rovných příležitostí a požadovat její aplikaci na jednotlivých pracovištích, včetně adekvátního rozdělování finančních prostředků. K uplatnění politiky rovných příležitostí slouží gender mainstreaming, jako metoda, která má pomoci při aplikaci do praxe. Pokud však nebude tato politika vyžadována, nebude se moci uplatnit ani metodika.

6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2004. ISBN 80-86520-04-8.

AUTORSKÝ KOLEKTIV. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2008. ISBN 80-87110-09-6.

BOSNIČOVÁ, Nina (ed.). *Rovné příležitosti do firem: sedmé speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2012, ISBN 978-80-86520-46-9.

CIPROVÁ, Kristýna. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2011, 35 s. ISBN 978-80-86520-37-7.

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007, 26 s. ISBN 978-80-86520-26-1.

JURAJDA Š., KUCHAROVÁ V., MACHOVCOVÁ K. a kolektiv. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender studies, 2006, 15 s. ISBN 80-86520-12-9.

Personalistika: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2011 - 4.Vydání - Praha: Wolter Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o.s., 2009. Kristýna Ciprová.

RENZETTI, Claire M. *Ženy muži a společnost*: 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?. Vyd. 1. Editor Alena Vodáková, Olga Vodáková. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 s. Knižnice Sociologických aktualit, sv. 8. ISBN 80-864-2918-0.

Rovné příležitosti žen a mužů na úřadech veřejné správy a na Ministerstvu vnitra: Nejlepší příklady z praxe. Praha: Tiskárna MV, s.p.o., 2009.

SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, 35 s. ISBN 978-80-86520-13-7.

SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Editor Jolana Nováková. Praha: Gender studies, 2010, 68 p. ISBN 978-808-6520-308.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *ROVNÉ ŠANCE JAKO KONKURENČNÍ VÝHODA: Příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů*. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů: Gender studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-19-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf

<http://www.mpsv.cz/cs/15888>

<http://www.vlada.cz>

<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2013-123732/>

http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300004-14-n_2014

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

<http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=132564>

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. ISBN 978-92-79-36068-8,

dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

7. SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf č. 1 - Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví.....	25
Graf č. 2 - Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2013.....	32
Graf č. 3 - % úspěšnost žen zvolených do Senátu Parlamentu České republiky.....	42
Graf č. 4 - % úspěšnost žen zvolených do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.....	44
Graf č. 5 - Počet ministryň.....	45
Graf č. 6 - Náměstkyně ministra/ministryně.....	45
Graf č. 7 - Ředitelka odboru.....	46

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Volby do Senátu Parlamentu České republiky.....	42
Tabulka č. 2 – Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.....	43
Tabulka č. 3 – Počet žen na ministerstvech.....	44

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Nad'a Špátová

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Problematika Gender mainstreamingu z pohledu státní správy se zaměřením na postavení žen ve vrcholných pozicích

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 7

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek