



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra regionálního managementu

Diplomová práce

Gender v každodenní práci - samospráva a veřejná správa

Vypracovala: Bc. Jana Jarolímková
Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2015

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana JAROLÍMKOVÁ**
Osobní číslo: **E13694**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Gender v každodenní práci - samospráva a veřejná správa**
Zadávací katedra: **Katedra regionálního managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem diplomové práce je zjistit, jaký vliv mají stereotypy v oblasti rovných příležitostí na trhu práce. Zastoupení žen v politice na pozadí legislativních opatření České republiky v porovnání s legislativou Evropské unie. Posoudit, zda je snaha o zrovnoprávnění vždy pozitivní. Navrhnout případná řešení k využití pro projekty v oblasti rovných příležitostí.

Metodika práce:

Studium a komparace odborné české i zahraniční literatury. Úvod do problematiky. Provedení podrobné analýzy současného stavu. Porovnání teoreticky nabytých vědomostí se získanými informacemi z praxe. Výsledky a hodnocení získaných informací a údajů. Navržení možných alternativ ke zlepšení stávající situace a využití pro projekty týkající se této problematiky.

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Cíle a metody. 4. Analýza současné situace na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen. 5. Závěr. 6. Přehled použité literatury a zdrojů. 7. Přílohy

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

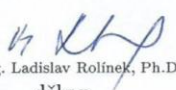
Seznam odborné literatury:

1. Malínská, J. (2005). Do politiky prý ženy nesmí - proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století. Praha: Libri.
2. Krause, D. (2005). Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie. Praha: VÚPSV.
3. Valdřová, J. (2006). Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií). Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Turkyňe.
4. Oakleyová, A. (2000). Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál.
5. Cleveland, J.N., Stockdale, M., Murphy, K.R. (2000). Women and men in organizations: sex, gender issues at work. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates.
6. Anker, R. (1998). Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Ženeva: International Labour Office

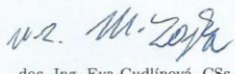
Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.
Katedra regionálního managementu

Datum zadání diplomové práce: 30. listopadu 2013

Termín odevzdání diplomové práce: 31. srpna 2015


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (20)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. srpna 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou/diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

18. srpna 2015

.....
Jana Jarolímková

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za vstřícný přístup, trpělivost a odborné vedení při zpracování mé diplomové práce. Také velice děkuji svému příteli a rodině, kteří mi při psaní této práce byli oporou a motivací.

OBSAH

1	ÚVOD	3
2	LITERÁRNÍ REŠERŽE	5
2.1	FEMINISMUS	5
2.1.1	Vlny feminismu	6
2.2	POSTAVENÍ ŽENY V SOUČASNOSTI	8
2.3	POHLAVÍ, GENDER A GENDEROVÉ ROLE	8
2.3.1	Zobrazování genderu	11
2.3.2	Gender mainstreaming	14
2.3.3	Gender budgeting	14
2.4	TRH PRÁCE	15
2.4.1	Primární a sekundární trh práce	15
2.4.2	Práce a její vliv pro člověka	16
2.4.3	Ztráta zaměstnání a její vliv pro člověka	16
2.4.4	Nezaměstnanost	17
2.5	DISKRIMINACE	17
2.5.1	Přímá diskriminace	18
2.5.2	Nepřímá diskriminace	18
2.5.3	Pozitivní diskriminace	18
2.6	DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	19
2.6.1	Postavení mužů a žen na trhu práce	19
2.6.2	Diskriminace žen na trhu práce	20
2.6.2.1	Diskriminace před vstupem do zaměstnání	23
2.6.2.2	Platová diskriminace	23
2.6.2.3	Skleněný strop	24
2.6.2.4	Tokenismus	25
2.7	GENDEROVANÁ A GENDEROVĚ INTEGROVANÁ ORGANIZACE	25
2.8	LEGISLATVNÍ OPATŘENÍ PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ	27
2.9	MOŽNOSTI OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ	29
2.10	ŽENY V ČESKÉ POLITICE A VE VEDOUCÍCH POZICÍCH	30
2.10.1	Bariéry pro vstup žen do politiky	32
2.10.2	Genderové kvóty – ano nebo ne?	33

3	CÍLE A METODY	36
3.1	Cíl práce	36
3.2	Metodika	36
4	PRAKTICKÁ ČÁST – ŽENY V POLITICE	38
4.1	Podpora rovnováhy v politice	38
4.2	Ženy v zastupitelstvech měst a obcí	40
4.3	Ženy v zastupitelstvech krajů	40
4.4	Ženy v poslanecké sněmovně ČR	42
4.5	Ženy v senátu ČR	42
4.6	Ženy a vláda ČR	43
4.7	Ohlédnutí za problematikou nerovnosti mužů a žen v politice	45
4.8	Jak dosáhnout rovnováhy?	45
5	PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	46
5.1	Popis výzkumného vzorku	47
5.2	Znalost a vnímání genderové problematiky	49
5.3	Gender a jeho vliv na diskriminaci na trhu práce	53
5.4	Ženy v politice	58
5.5	Shrnutí výsledků	60
5.6	Návrhy možných řešení	62
6.	ZÁVĚR	64
I	SUMMARY A KEYWORDS	65
II	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	66
III	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	
IV	PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

Téma mé diplomové práce mě velice zaujalo především proto, že jsem na problematiku genderu okrajově narazila již při psaní mé bakalářské práce. Jsem žena, a proto je pro mě tato problematika velice blízká. Odlišného vnímání mužů a žen si můžeme všimnout všude kolem nás, ale už jen málo si uvědomujeme, jak tyto rozdíly a přisuzování rolí může ovlivnit chod celé společnosti. Uvědomuji si, že se jedná o velice kontroverzní téma, u kterého je společnost rozdělena na dva tábory, ale v současné době se mu věnuje stále více pozornosti a proto se domnívám, že nastává čas příznivý pro změnu. Nelze popřít, že nás gender ovlivňuje v každodenním rodinném životě, ale na této úrovni se domnívám, že je na každém, jakou si zvolí identitu v rodině a jak se s partnerem domluví na chodu domácnosti.

Na trhu práce už bohužel taková domluva nefunguje, z dostupných zdrojů je patrné, že diskriminace z důvodu pohlaví opravdu existuje. Přestože máme legislativní opatření k odstranění takového chování, stále k jejich obcházení dochází. Ženy nemají stejné podmínky jako muži, nechtějí se spokojit pouze s rolí pečovatelky o rodinu, ale chtějí dosáhnout vlastního úspěchu. A čím výš chtějí na kariérním žebříčku vystoupat, tím větší bariéry jsou nuceny překonat.

V teoretické části práce se po nastudování odborné literatury a dalších zdrojů snažím stručně rozebrat, jaký vliv mělo feministické hnutí na snahu o zrovnoprávnění žen a mužů. Jak se jeho vlivem měnilo postavení žen ve společnosti. Pozornost jsem věnovala především genderu, popisu základních pojmů, jak je ve společnosti zobrazován a jaké principy jsou v praxi využívány v této problematice. Poté jsem se seznámila s trhem práce a diskriminací, která zde existuje. Z dostupné literatury jsem zjistila, jaké je postavení žen a mužů na trhu práce a s jakými druhy diskriminace se ženy potýkají. Nastínila jsem, jaká existují legislativní opatření v České republice a Evropské unii. Závěr teoretické části jsem věnovala ženám v politice a ve vedoucích pozicích a bariérám, které jim přístup do těchto sfér omezují.

Praktická část mé práce je rozdělena na dvě kapitoly. V první kapitole jsem analyzovala situaci na trhu práce české republiky z pohledu zastoupení žen v politice. Od zastoupení žen na komunální úrovni až po ženy ve Vládě České republiky. V závěru této analýzy jsem vyjádřila svůj názor k problematice rovného zastoupení mužů a žen v politice a kvótám, které by tuto situaci mohly řešit. Druhá kapitola je věnována samotnému výzkumu, ve kterém jsem chtěla zjistit jak je veřejností problematika

genderu vnímána, zda se s diskriminací na trhu práce sami setkali a zda jsou podle nich pozitivní opatření správných řešením tohoto problému. Pro získání těchto dat jsem zvolila metodu dotazníkového šetření, díky kterému se mi podařilo získat validní odpovědi od 195 respondentů. Závěrečná část je věnována samotnému zhodnocení výsledků z dotazníkového šetření a doporučením, jak současnou situaci řešit.

.

2 LITERÁRNÍ REŠERŽE

2.1 FEMINISMUS

Feminismus je termín, který se obecně používá pro jev, který je z části definován spory, které byly vyvolány ohledně jeho významu. Jde tedy o zájem o společenskou roli žen v porovnání s muži ať už ve společnostech minulých či současných. Vychází se z předpokladu, že ženy trpí a trpěly mnoha nespravedlnostmi v důsledku svého pohlaví. Cíle a politický jazyk moderního feminismu se zrodily ve francouzské revoluci a osvícenství. Feminismus je vymezen jako boj za uznání práv žen, za rovnoprávnost mezi pohlavími a za redefinici ženství.

„Být „svobodná“ a „rovná“ mužům – to byl hlavní cíl feministické reformy.“ (Miller, Colemanová, Connolly, Ryan, 2000)

Feminismus může být vnímán jako schopnost a ochota přijmout i možnost jiné interpretace a vidění reality, než na jako jsme byli až dosud zvyklí. Fungování patriarchalistického systému, který právě vidění jiné možné reality potlačuje, může být shrnuto do čtyř tezí:

1. Kulturní systém, ve kterém žijeme, je patriarchální povahy. Byl tedy vytvořen skupinou mužů, přičemž objektem tohoto řádu jsou jak ženy, tak i řádoví muži.
2. Obě pohlaví udržují tento řád stejně horlivě. Není tedy správné odsuzovat z jeho prosazování pouze muže, jsou to i ženy, které tento řád přijímají a samy na sobě provádějí kulturní kontrolu.
3. Ze skutečnosti, že je kultura založena jako nadvláda mužů, těží všichni muži. Často se opírají o historii plnou postav slavných mužů, na které se přiživují. Jsou stále automaticky považováni za schopnější a mají předem otevřenou cestu k postupu v institucích.
4. Zároveň to muže staví do situace, kdy musí neustále věnovat pozornost své práci, být úspěšní, neustále to dokazovat, soutěžit. Tím pádem jsou ochuzeni v citové oblasti, na rozdíl od žen, které si mohou více užívat vztahů, dětí a rodiny, protože od nich nikdo nic nečeká. (Valdrová, 2006)

2.1.1 Vlny feminismu

PRVNÍ VLNA FEMINISMU

Pojem feminismus se přisuzuje Charlesi Fourierovci a jeho dílu *Théorie des Quatre Mouvement et des Destinées Générales* (1808), ve kterém autor rozvinul myšlenku emancipované ženy. Pojem je užíván od 90. let 19. století ve Francii a stává se synonymem pro ženskou emancipaci. V první vlně feministického hnutí od konce 19. století se ženy vyrovnávaly především s vnějšími vlivy svého postavení, tedy základními legislativními překážkami, které jim bránily uznat je za rovnocenné. Například se nemohly vzdělávat, neměla majetková práva, nemohly volit ani být zvoleny, vlastně ani budovat samostatný život. Významným mezníkem první vlny byla 1. světová válka, kdy ženy během bojů musely zastoupit muže v zaměstnáních a zjistily, že jsou schopny tuto práci zastat stejně jako muži. Po jejich návratu z fronty se musely ženy navrátit do domácností, ale pocítily, že jim práce přináší osobní i společenské uspokojení a poslání ženy jako matky a pečovatelky, v té době deklarované jako jediné správné, bylo zpochybněno. (Valdrová, 2006)

První vlna feminismu trvala přibližně do roku 1930, kdy poté z několika důvodů odezněla. Její hlavní cíle – již zmíněné právo na vzdělání, volební právo, právo na majetek, byly splněny. Avšak celosvětová ekonomická krize a nástup fašismu přiměly ženy věnovat se jiným otázkám ve společnosti. (abc feminismu, 2004)

DRUHÁ VLNA FEMINISMU

Po úspěších první vlny, kdy se podařilo odstranit legislativní překážky, se ženské hnutí na nějakou dobu odmlčelo. Po 1. světové válce docházelo k proměně postavení žen, především ve 30. letech přibývalo vysokoškolsky vzdělaných žen. Ty mohly během války opět prokázat, jak dokážou zastoupit muže ve veřejném životě. Po válce však došlo k rozmachu, který měl za následek zahánění žen zpět do domácností. Vracela se představa, že štěstí ženy spočívá v péči o děti a manžela. (abc feminismu, 2004)

Pokud chtěla žena pracovat, musela často žádat manžela o svolení. Ještě v 60. letech přestávaly ženy po sňatku pracovat. Studium bylo považováno jako výhoda na sňatečném trhu, ne jako cesta k sebeuplatnění ženy. Manželství bylo považováno jako nejlepší způsob zaopatření ženy. Až po setkávání žen v psychologických skupinách, našly podobnosti ve svých osudech a frustracích. (Valdrová, 2006)

Ženy nebyly šťastné, došlo jim, že problém není osobní, ale že spočívá ve společnosti. Po konzervativní vlně v západních zemích, která přinesla ženám pocit neužitečnosti, se tak v 60. letech začala formovat druhá vlna feministického hnutí, která nabyla masové podoby po roce 1968 v souvislosti s hnutím hippies, které bylo programově antiburžoazní a odmítalo i měšťanský model uzavřené rodiny. Součástí jejich postoje byl i požadavek, aby o sobě ženy mohly rozhodovat samy. Ženské hnutí se však brzy od hnutí hippie vydělilo a zformovalo se v samostatný proud. Oproti první vlně feminismu nepojednává druhá vlna jen o rovnosti žen a mužů, ale i o jejich rozdílnosti. Hlavní požadavkem tedy je „rovnost v rozdílnosti“. Tedy, aby odlišnost nepředstavovala nerovnost. (abc feminismu, 2004)

TŘETÍ VLNA FEMINISMU

Jak uvádí Valdřová (2006), v dnešní době se feminismy shodují v nezbytnosti prosazování rovných příležitostí, ale jsou tvořeny i dalšími myšlenkovými proudy. Právě proto se užívá množné číslo – feminismy. Dochází tedy k propojování genderu a dalších nerovností, jako je sexuální orientace, věk, etnická příslušnost, rasa atd. Současné feminismy se tedy dělí do následujících tří proudů:

1. Reformní feminismy – Chtějí dosáhnout určitých změn pomocí reforem. Patří sem liberální feminismu, který se soustřeďuje na zákon a právo. Dále marxistický/socialistický feminismus, který řeší ekonomickou rovnost a na závěr rozvojový feminismus, který se zabývá problémy v rozvojových zemích.
2. Feminismy generově motivovaného odporu – Sem patří radikální feminismus (argumentuje sexuálním útlakem žen), lesbický separatistický feminismu (zabývá se specifickými problémy leseb) a standpoint-feminismus, který staví ženskou zkušenost vůči abstraktnímu mužství.
3. Jak je výše zmíněno, třetí vlna propojuje gender s ostatními kategoriemi. Proto zde vystupuje mužský feminismus (zaobírá se nerovností mezi muži), multirasový feminismus, feminismus sociální konstrukce (poukazuje na kulturně sociální podmíněnost genderu), postmoderní feminismus (zdůrazňuje proměnlivost ženství a mužství), queer teorie (analyzuje heterosexuálnost jako konstrukt a objevuje další identity), ekofeminismus (vztah člověka k přírodě), spirituální feminismus (kriticky analyzuje patriarchálně rostlá náboženství), kyberfeminismus (studuje média a jejich vlivy na genderové identity).

2.2 POSTAVENÍ ŽENY V SOUČASNOSTI

Dle Kosatíka (1999) je současné postavení žen v České republice s ohledem na čtyřicet let komunismu relativně slušné. Myšleno tak, že společnost měla zničené vazby mezi lidmi a všichni byli srovnáváni podle jednoho metru, tím pádem to pro ženy mělo spíše pozitivní vliv a to tak, že se v některých rysech přiblížily postavení mužů. Komunisté propagovali ekonomickou rovnost mužů a žen, tím pádem jakýsi pocit, že žena a muž by si měli být alespoň v něčem rovni přešel lidem do krve. V praxi to však znamená tolik, že jsou muži ochotni určitou rovnost strpět, ale sami už pro ni jsou ochotni málo udělat. Jde o rovnost formální, chybí zde vůle společnosti ke změně. Mimo jiné je postavení žen u nás ohrožováno nízkým sebevědomím a špatným faktickým postavením českých mužů. K lepšímu postavení žen může dojít pouze změnou duchovní orientace společnosti.

V současné západní civilizaci, ale nejen v ní, zažívá žena z historického hlediska značnou satisfakci. Má nejrovnější přístup s mužem v historii: stejná práva, účast na politickém procesu, přístup ke vzdělání, nárok na rovnou mzdu. Přesto jsou v České republice ženy v rolích zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků zastoupeny v nižších počtech a ohodnocení za stejnou pozici dostávají v průměru o 30% nižší. Procentuelní zastoupení žen v zákonodárných orgánech je velmi malé (v ČR v tomto volebním období jsou ženy v poslanecké sněmovně zastoupeny z 19,5 % a v Senátu z 18,5%). Výjimkou jsou skandinávské země, kde zastoupení žen převyšuje 35%. V postavení české ženy stále přetrvává tradiční model dělby práce v rodině. A to tak, že péči o domácnost a děti zabezpečuje převážně ženy. Zdá se však, že mezi mladší a střední generací s rostoucím vzděláním roste zapojení mužů do dělby práce v domácnosti. Nosíme v sobě celou řadu předsudků a stereotypů, kterých je třeba se zbavit. (Čermák, 2003)

2.3 POHLAVÍ, GENDER A GENDEROVÉ ROLE

Genderová analýza a feminismus jsou součástí rozvoje vyspělých západních společností již od šedesátých let 20. století. Právě v tomto období se rozšířil boj za ženská práva, politickou rovnost a další otázky týkající se vztahů mezi pohlavími. Naše

země byla do roku 1989 silně izolována od myšlenkových proudů feminizmu a genderu. I v současné době je velice těžké tuto izolaci překonávat.

„Gender je sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení genderu ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“ (Oakleyová, 2000)

„Pojem pohlaví pak popisuje biologické rozdíly. Mužské pohlaví je obvykle vnímáno jako nadřazené pohlaví genderu ženskému. To se projevuje například i v jazykové rovině, kdy je běžné používat pouze mužský rod, tzv. generické maskulinum. Toto rozlišování se často projevuje i u názvů profesí (chůva, zdravotní sestra, lídr apod.) a souvisí s dělením profesí na typicky mužské či ženské. Podobné rozdělení pak vede k vytváření bariér pro jedno pohlaví. To pak může vést k diskriminaci na základě pohlaví, které může mít důsledky na plat, kariérní rozvoj, apod. „ (Cavi.cz, n.d.)

Pokud se budeme zamýšlet nad tím, jak se mezi sebou muži a ženy liší, budeme narážet na různé způsoby rozlišování. Základním ukazatelem bude pohlaví, tedy fyzické rozdíly, kterými disponujeme od narození. Budeme však naše vlastnosti posuzovat i z hlediska genderu. Tento pojem se používá k pojmenování takových rozdílů mezi ženami a muži, které nejsou dané biologicky. Jsou ale dány naší výchovou v rámci nějaké kultury. Jde o rozlišování toho, jak se kdo chováme a projevujeme. Výzkumem těchto rozdílů mezi ženami a muži se zabývá multidisciplinární sociálně-vědný obor Gender studia. Od tohoto způsobu rozdělování byly odvozeny tradiční genderové role. Jde o takové společenské role, které jsou nám automaticky přidělovány společností na základě našeho pohlaví. S tím úzce souvisí i pojem genderové stereotypy. Jedná se o stereotypní a předsudečné pohlížení na to, co je podle společnosti správné a přirozené chování jedinců na základě jejich pohlaví. Nikdo už se nezabývá tím, co je pro takové jedince vrozené, co získaly výchovou, jaké jsou jejich představy o životě apod. (Frank 2004)

Už od dětství jsou dívky a chlapci vedeni odlišnou cestou. Právě na této cestě se setkávají i s přijímáním genderových stereotypů a určitých rolí. U dívek se podporují jejich vlastnosti a schopnosti pečovat o rodinu. Jen proto, že mají ženy schopnost rodit děti se automaticky předpokládá, že budou v péči o rodinu a domácnost vhodnější než muži. Díky tomuto předpokladu nemají ženy stejnou možnost prosadit se i v jiných, ne tak tradičních, oborech. Jsou odrazovány od studia matematiky a vědy a jsou spíše tlačeny do humanitních oborů, kde se předpokládá, že se projeví jejich pečující povaha. Naproti tomu jsou chlapcům přisuzovány vlastnosti důležité pro uplatnění ve veřejné sféře, technických a vědeckých oborech. Jsou soutěživější, průbojnější, apod. Mají tedy oproti ženám možnost širší nabídky své budoucnosti. Pokud se však chtějí angažovat v chodu domácnosti, narážejí mnohdy na nesouhlas okolí. (Anker 1998)

Je tedy jasné, že pro děvčata a pro chlapce platí rozdílné výchovné cíle. Souvisí to mimo jiné s tím, že rodiče již od svého vlastního dětství nereflektovaně přijímali tradiční stereotypy pohlavních rolí. Rozdílnost těchto výchovných cílů přináší nevýhody oběma pohlavím. Dívky jsou omezovány ve výstavbě zdravého sebevědomí. Okolí v nich nepovzbuzuje touhu po nezávislosti a samostatnosti, naproti tomu u chlapců je to naopak, jsou pobízeni, aby se odpoutali od matky a sami bojovali s okolním světem. Tím pádem jsou již v raném dětství odpoutáni od matky a snaží se co nejvíce přiblížit otci, který takové chování, odpovídající mužské pohlavní roli podporuje, tedy projev síly, sebevědomí a nezávislosti. Slabost, soucit, empatii a bezmocnost naopak odsuzují jako „typicky ženské“ vlastnosti. To může chlapce negativně ovlivnit v navazování mezilidských vztahů.

Ideální výchova, která by dala stejné šance oběma pohlavím, by se musela postarat o svobodný vývoj osobnosti k nezávislosti a sebejistotě. Především šanci k tomu, aby i děvčata i chlapci mohli projevit své slabé stránky a mohli rozvíjet svou citlivost a vnímavost k pocitům svým i svých bližních.

Výchovu dětí sice zajišťují rodiče a jsou za ni odpovědní, ale nesmíme zapomenout, že v reálném životě přispívá k socializaci dětí a k ustavení jejich pohlavní role i mnoho dalších faktorů. Jsou to především rodinní příslušníci, přátelé, učitelé apod., ale především nesmíme zapomenout na všudypřítomné hromadné sdělovací prostředky. (Karsten 2006)

2.3.1 Zobrazování genderu

ŽENY A MUŽI V TELEVIZI A REKLAMĚ

„Televize, rozhlas, tisk, internet a reklama vytvářejí pro veřejnost obrazy žen a mužů. Ty referují o výkonech, aktivitách, vlastnostech, projevech chování, o ekonomickém, politickém, vědeckém, uměleckém, společenském přínosu žen a mužů. Výsledek zdaleka nebývá vždy objektivní; tvůrkyně a tvůrci článků, televizních pořadů a jiných mediálních produktů uznávají (podobně jako příjemci) jisté hodnoty, postoje, priority, jež se odrážejí na pojetí pohlaví v médiích. Média jsou fenoménem, formujícím ženství, mužství i kulturu vztahů mezi pohlavími.“ (Valdrová 2006)

Televize má podstatný vliv na vývoj dětí a mládeže. Průzkumy dokazují, že průměrný osmnáctiletý člověk strávil za svého života více času u televizoru, než ve škole či při jiné činnosti. Pravidelné sledování televizního vysílání má vliv na tvarování a upevňování postojů, přesvědčení a orientaci ve světě. Je prokázáno, že děti jsou silněji ovlivnitelné, než dospělí lidé. Je dokázáno, že zejména mladší děti napodobují modelové chování vzorů svého pohlaví i tehdy, když se toto chování odlišuje od tradičních stereotypů. Vliv televize na vývoj představ a pohlavních rolí je tedy značný. (Karsten 2006)

Již v osmdesátých letech provedl sociolog Ervin Hoffman zevrubné analýzy obrazu žen a mužů v reklamě. Ve své práci mimo jiné konstatoval toto:

- Muž je v reklamě zobrazen jako vyšší a silnější než žena. Také postoj k ženě je nadřecený, buď nad ní stojí, nebo na ni shlíží shora, nebo ji majetnický drží.
- Velice nápadná je také větší možnost pohybu a volnosti oproti ženám,
- Muž je vyobrazen jako odborník, vysvětluje, poučuje. Oproti tomu žena naslouchá, přikyvuje a vykonává pokyny.
- Ženy svou polohou a postojem vyjadřují svou oddanost muži, nejistotu, křehkost, zasnění, citlivost, apod.

Při zobrazování ženské a mužské role se využívá velice úzký rejstřík obrazů, který realitě odpovídá jen málo. Žena má v reklamě funkci čistě dekorativní. Ženy, v reklamě

vyobrazené jako štíhlé, svůdné manažerky popíjející kávu, dlouze promlouvající o laku na vlasy, prostředku pro svěží dech nebo deodorantu, působí dojmem, že jejich jediným zájmem na pracovišti je jejich vzhled.

„Jednou z funkcí reklamy je informovat o nových produktech; distribuce informací ale také podlého generovým stereotypům. Je obvyklé během jednoho dne shlédnout desítky reklamních spotů na menstruační vložky, krémy proti celulitidě a tablety na léčení příznaků klimakteria – posiluje to image tzv. slabšího pohlaví, zatímco, „správného muže“, soudě podle současné reklamy, se zdravotní potíže kromě banální chřipky netýkají.“ (Valdrová 2006)

Ženám v reklamě je velice často přikládána role matky, která pečuje o domácnost i děti. Je vyobrazena jako starostlivá matka, která rozhoduje, jaké plenky jsou nejlepší pro jejího novorozence a pečlivá hospodyňka, která je šťastná, když může žehlit s novou žehličkou, vytírat podlahu třikrát denně a prát se skvělým pracím práškem. Dalším zobrazením ženy jsou reklamy na kosmetiku a zkrášlovací prostředky. V těchto reklamách vystupují mladé krásné modelky, které v diváčkách vyvolávají touhu se jim vyrovnat. Velice často můžeme také vidět reklamy, kde využívají odhalené ženské tělo k propagaci určitého výrobku. Takové reklamy mají jasný sexuální podtext a propagované věci většinou nemají se ženami nic společného. (Zenskapra.ecn.cz, n.d.)

ŽENY A MUŽI V NOVINÁCH

Co se týče genderových stereotypů v tisku, tak zde se nerovnost projevuje úplně stejně jako v televizi i reklamě. Stačí letmý pohled do jakéhokoliv tisku a uvidíte, že důležité pozice zaujímají muži a oblasti, ve kterých oni dominují. Ať už jde třeba o politiku, ekonomiku nebo válku, všude jsou jen muži. Ženy zde vesměs vystupují v genderově stereotypních rolích – modelky, pasivní oběti, matky, manželky, apod. V naší kultuře jsou noviny striktně organizovány tak, že na prvních stránkách jsou prezentovány zprávy toho „nejvyššího“ významu a témata „méně“ významná nalezneme na vnitřních stránkách a v přílohách.

„Další markantní rozdíl v prezentaci žen a mužů se týká odkazů na rodinu, vztahy a vzhled. Zatímco v případě žen je běžná praxe charakterizovat je prostřednictvím jejich vztahů k mužům a rodině, komentovat jejich vzhled, stáří a rodinné záležitosti, u mužů tento aspekt většinou chybí. Jako příklad lze uvést situaci, kdy v prosinci 1992 vydala

jistá agentura medailony dvanácti osob jmenovaných do kabinetu Billa Clintona. Byla tam jediná žena, tehdejší americká ministryně zahraničí Madeline Albright, která byla popsána jako „matka tří dětí“. V medailonech jmenovaných mužů nebyla o jejich rodičovském statutu ani zmínka.“ (Zenskaprava.ecn.cz, n.d.)

Témata v tisku a způsob jejich zpracování vytváří dojem, že muž je součástí veřejné sféry a žena sféry soukromé, odpočinkové. Což je jednou z příčin slabší pozice žen na pracovním trhu. Odstranění těchto nerovností však není možné bez angažované účasti žen. Jedním z konceptů, jak prosadit ženy nejen v médiích, je *affidamento* (z it.svěřovat se). Je založen na vzájemné podpoře mezi ženami a jejich solidaritě. Vznikl v Miláně v 90. letech a od té doby se rozvíjel.

Havelková (1999) uvádí, že jednou z rovin problému u nerovného vnímání obou pohlaví je tradice vzájemné mužské podpory a absence tradice vzájemné ženské podpory. Právě pro tento úkaz zavedly italské feministky označení *affidamento*, tedy jakési ženské patronství, meziženské kulturní posilování a hýčkání zvláštní ženské zkušenosti jako svébytné hodnoty.

Prostřednictvím *affidamenta* se ženám daří představovat události také z ženské perspektivy. Jde o to, nechat promlouvat ženy, nastolovat ženská témata nebo témata, na nichž se ženy aktivně podílí. Koncept *affidamento* je jedním z nástrojů, díky kterým by bylo možné dojít genderové vyváženosti médií. Je však nutné jej kombinovat i s jinými opatřeními, jako jsou kvóty pro ženy na rozhodovacích místech, formulací kodexu mediálního obrazu žen a mužů apod. (Valdrová 2006)

ŽENY A MUŽI V JAZYCE

Jak uvádí Valdrová (2004), jazyk využíváme jako jeden z prostředků k vlastnímu vyjádření a komunikaci, jehož prostřednictvím vyjadřujeme své mužství a ženství. Ženský a mužský projev se od sebe liší. A to především v oblasti fonetiky. Dívky jsou vedeny k nenápadnému, ukázněnému chování, s čímž souvisí i tišší projev. Přitom právě zesílení hlasu by napomohlo ženám k většímu respektu. Ženy se však o tuto jazykovou zbraň vědomě připravují z obavy, aby nebyly považovány za hysterické.

Jak již bylo zmíněno, jazyk vymezuje obsah pojmů ženství a mužství. Jedná se tedy o posilování pořádku, který zde nastolily generace minulé. Taková sdělení jsou

stereotypizovaná. Jsme sice přesvědčeni, že věci a skutečnosti pojmenováváme podle svobodné vůle, ale ve skutečnosti ve velké míře využíváme jazykové stereotypy.

„Jazykový stereotyp je ostře zjednodušující a zobecňující úsudek, s emocionálním odstínem připisující určité třídě osob některé vlastnosti nebo jim je naopak upírající. Stereotypy chápeme jako zvláštní formy zpracování formace, ulehčující člověku orientaci ve světě. Příznaky, jež obsahují stereotypy, používají mluvčí ke zhodnocení vztahu předmětů k té či oné třídě a připisování jim určitých charakteristik.“ (Valdrová 2006)

Nejlepší ukázkou genderové problematiky v jazyce je používání tzv. generického maskulina. Jedná se o hromadné označení různých podstatných jmen mužským rodem, přestože představují i ženy. Jedná se o pojmy jako jsou: občan, zákazník, doktor, právník, student. Podstatná jména mají své vyjádření i v ženském rodě, ale stále se používají rody mužské. Potvrzuje to i samotnou skutečnost, že na některých pozicích jsou ve skutečnosti stále více zastoupeni muži. (Frank 2004)

2.3.2 Gender mainstreaming

„Gender mainstreaming je proces (re)organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování. Gender mainstreaming je hlavním nástrojem prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Podstata spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy.“

V případě veřejné správy bychom mohli říci, že je gender mainstreaming princip, který zajistí, aby byl ve všech rozhodnutích zvážen dopad plánovaného rozhodnutí na muže a ženy. (Ferrarová 2007)

2.3.3 Gender budgeting

Gender budgeting je součástí politické strategie gender mainstreamingu. Gender budgeting, tedy genderové rozpočtování je spravedlivé hodnocení a rozdělování finančních zdrojů s ohledem na rovné postavení žen a mužů. Jde jak o peníze, tak o čas,

placenou nebo neplacenou práci. Jeho cílem je rovné postavení mužů a žen při rozdělování zdrojů. Genderové rozpočtování by mělo být prováděno na všech úrovních veřejných rozpočtů a tedy i být součástí politiky každého územně-samosprávného celku i státního orgánu. Gender budgeting pomáhá udržovat principy rovnosti v praxi, čímž zvyšuje přístupnost veřejné správy občanům a občankám. Správné využití genderového rozpočtování může vést k ekonomickému růstu, příznivějšímu demografickému vývoji i k větší spokojenosti voličů. (Blickhäuser A., Bargen, 2007)

2.4 TRH PRÁCE

Dle Jírové (1999) má trh práce mnoho společných znaků, jako trh statků a služeb. Je však nutné připomenout, že práce nemá stejnou povahu jako zboží, proto se v určitém ohledu výrazně liší. Práce jde ruku v ruce s lidmi, protože ti jsou jejími vykonavateli. Lidé mají možnost volby, svobodnou vůli a svá práva, tím se významně liší od jiných výrobních faktorů. Tyto odlišnosti vedou k tomu, že je trh práce často ovlivňován zásahy státu a politickými střety. Pracovní trh je tvořen třemi faktory: poprávka po práci, nabídka práce a mzda (odměna za vykonanou práci). Na tomto trhu, stejně jako na ostatních trzích, působí síly nabídky a poptávky. Majitelem výrobního faktoru práce je člověk, který službu práce nabízí. Tato nabídka určuje spotřebitelovu volbu mezi volným časem a časem pracovním. Poptávajícím po práci jsou firmy, které si práci spolu s ostatními výrobními faktory najímají, aby mohli vyrábět své produkty. Poptávka po práci je odvozená od poptávky spotřebitelů. (Brožová 2003)

2.4.1 Primární a sekundární trh práce

Podle Mareše (1994) nabízí primární trh práce prestižnější pracovní příležitosti s lepšími podmínkami, proto je na něj zaměřena větší pozornost. Je zde pro pracovníky větší možnost kariérního růstu, růstu mezd a větší jistota udržení zaměstnání. Fluktuace pracovníku je zde relativně nízká. Sekundární trh je oproti tomu charakteristický svou nabídkou míst s horšími pracovními podmínkami. Stabilní zaměstnání a možnost pracovního růstu zde není zaručeno. Fluktuace a nezaměstnanost je zde podstatně vyšší. Trh práce se dělí na relativně samostatně fungující celky, kde se liší požadavky na kvalifikaci. Tím vznikají bariéry pro pohyb pracovníků, který je pro většinu z nich skoro nemožný. Zejména pro rizikové skupiny, jako jsou ženy, absolventi škol, staří

lidé, tělesně handicapovaní nebo nedostatečně vzdělaní. Právě tyto faktory, které ovlivňují soupeření o pracovní místa, jsou chápány jako diskriminace na trhu práce.

2.4.2 Práce a její vliv pro člověka

„Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Freud (1963) je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání.“ (Mareš 1994)

V životě člověka hraje práce důležitou roli. Mimo podmínky pro důstojnou existenci materiálního přínosu, nám dává pocit seberealizace a pocitu užitečnosti pro společnost. Skrze práci jsme schopni se zařadit do řádu sociálních vztahů a uspokojit tak potřeby ctižádosti, sebeuplatnění, sebeúcty a dalšího vzdělávání. Práce nám tedy vytváří sociální zázemí, ve kterém se můžeme hodnotit a srovnávat, což přispívá k našemu rozvoji. (Buchtová 2002)

2.4.3 Ztráta zaměstnání a její vliv pro člověka

„Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Robertson (1987) uvádí, že i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů (podpora je obvykle nižší než polovina posledního příjmu a většinou po 7 až 12 měsících končí), je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Pro ty, kdo ztratili práci a jsou dosud plně v zajetí etiky práce, znamená ztráta zaměstnání jakousi sociální smrt.“ (Mareš 1994)

Reakce na ztrátu zaměstnání je u každého zcela individuální. Takové reakce mají mnohdy nedožrnné následky. Mnoho lidí zažívá stavy bezmoci, tísně, nejistoty, strachu a osobního selhání. Nejhorším stavem je, když začne pochybovat o svých vlastních schopnostech. Takový jedinec může propadnout apatii a přestat být aktivní. Faktory, které ovlivňují naše reakce, mohou být: věk, pohlaví, vzdělání, osobní dispozice, rodinné zázemí, apod. Reakce na ztrátu zaměstnání mohou být různé, například: psychický šok, pasivita a rezignace, obranný postoj, výzva k hledání nové práce. (Buchtová 2002)

2.4.4 Nezaměstnanost

Na nezaměstnanost, jakožto makroekonomický problém, je soustředěna pozornost jak tvůrců makroekonomické politiky, tak široké veřejnosti. Z ekonomického hlediska dělíme populaci na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jako nezaměstnaného člověka označujeme toho, kdo je práceschopný, o práci má zájem, práci aktivně hledá, ale bohužel ji nemá.

V České republice jsou podle metodiky ILO za nezaměstnané považovány všechny osoby, které již dosáhly věku 15 let a více a v daném období splňují tři podmínky: jsou nezaměstnané, aktivně hledají práci a jsou připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů. Pokud osoba nesplní alespoň jednu ze tří podmínek, pak je zaměstnaná, nebo ekonomicky neaktivní.

Jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo chápeme osoby, které jsou mimo pracovní sílu. Jsou to děti předškolního věku, studenti, důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní. (Liška 2002)

2.5 DISKRIMINACE

Překlad latinského slova *discriminare*, od kterého je odvozena diskriminace, zní rozlišovat. Jde o okamžik, kdy se s jedincem zachází odlišně, než s jinými členy dané skupiny v dané situaci. Takové jednání může být způsobeno příslušností jedince k určité sociální skupině, či pohlavním nebo národnostním původem. Diskriminace je tedy rozlišování, omezování nebo odnětí práv skupině lidí, kterou toto rozlišování může poškodit. (Renzetti 2003)

„Rovnost všech občanů a občanek České republiky je deklarován zejména v Listině základních práv a svobod. Listina základních práv a svobod, článek 3 odstavec 1: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Frank 2004)

Zákaz diskriminace předpokládá, že lze s lidmi zacházet odlišně pouze v případě, kdy se hodnotí jejich individuální charakteristiky, nikoliv na základě charakteristik obecných, často spojených s různými stereotypy a předsudky (např. rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, víra

atd.). Nesmíme opomenout ani skutečnost, že za diskriminaci se považuje i obtěžování, pronásledování, nebo pokyny a navádění k diskriminaci. (clovekpravu.cz, 2012)

2.5.1 Přímá diskriminace

„Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy a) na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atd.), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje b) svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace. Přímou diskriminace lze tedy chápat jako:

- 1. vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou;*
- 2. které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné); a*
- 3. které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit.“*

(Bobek, Boučková, Kühn 2007)

2.5.2 Nepřímá diskriminace

Ve srovnání s diskriminací přímou je nepřímá diskriminace koncepčně mnohem složitější a problematičtější, a to především její samotná aplikace. Vychází totiž z toho, že aplikace určité obecné právní úpravy, která neobsahuje zakázanou diskriminační klasifikaci, vyvolává nerovný dopad pro své adresáty. Návrh antidiskriminačního zákona charakterizoval v souladu s komunitárním právem nepřímou diskriminaci jako jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaného důvodu (rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra) osoba znevýhodněna oproti ostatním. (Bobek, Boučková, Kühn 2007)

2.5.3 Pozitivní diskriminace

Princip, na jehož základě se určité skupině, nebo osobám, které jsou diskriminovány, poskytují určité výhody lze nazvat jako pozitivní diskriminaci. Je to

snaha o vylepšení jejich postavení. Bývá aplikována dočasně, např. při získávání vzdělání či zařazování do pracovního procesu. (clovekvpravu.cz, 2012)

2.6 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Podle výsledků z říjnového výzkumu Střediska empirických výzkumů (STEM), který byl realizovaný na téma diskriminace na trhu práce, poukazuje na znevýhodňování určitých skupin obyvatel výrazná většina občanů (73%). S existencí diskriminace nesouhlasí jen čtvrtina občanů. Nejčastějším důvodem, kvůli kterému podle veřejnosti dochází k diskriminaci, je věk (především problém vyššího věku nad 50 let), tvrdí to 85% z dotázaných. Tři čtvrtiny lidí se domnívají, že dalším faktorem diskriminace je zdravotní stav či postižení a podle dvou třetin občanů dochází k diskriminaci na trhu práce z důvodu těhotenství nebo mateřství. Nižší podíl se domnívá, že k diskriminaci dochází kvůli rasovému nebo etnickému původu.

„Ženy významně častěji než muži uvádějí, že u nás často dochází k diskriminaci na základě pohlaví (ženy: 55%, muži 43%), rodinného stavu a povinností k rodině (ženy: 53%, muži 44%) a také těhotenství či mateřství (ženy: 69%, muži 60%).“
(eurozpravy.cz, 2014)

2.6.1 Postavení mužů a žen na trhu práce

Pokud bychom chtěli porovnávat pracovní sílu žen a mužů, bude ta ženská považována za druhořadou. Muži jsou obvykle považováni za lepší a výkonnější, bez ohledu na jejich předpoklady a individuální schopnosti. Ženy jsou zase kvůli generovým stereotypům považovány za nespolehlivé. Zaměstnavatelé od nich očekávají, že se projeví „typicky ženské vlastnosti“ a to především role matky, ať už existující, nebo očekávající. Přestože jsou ženy považovány za labilní pracovní sílu, z důvodu častější absence kvůli plnění jiných povinností, v porovnání s muži jsou více loajální. Zaměstnání si váží a nemají potřebu své místo měnit tak často jako muži. (Fialová 2007)

Ženy dnešní doby před sebou mají nelehký úkol. Zda se rozhodnout pro vzdělávání a kariéru, či dají přednost rodinnému životu a rodičovství. (Dudová, Hašková, Maříková 2005) Počet žen, které si zvolí profesní roli před rolí mateřskou stále roste. Jsou to především kvalifikované, vzdělané a mladší ženy. Právě vzdělání a vyšší ambice jsou

zárukou pro úspěšné uplatnění žen na trhu práce. Je nutné, aby se ženy orientovaly na obory, které byly dosud považované za typicky mužské. Nutnost volby mezi rodinou a prací, předpojatost veřejnosti a odlišné vzdělávání jsou příčinou segregace pracovního trhu. Tyto okolnosti vedou k nerovným podmínkám na cestě k vyšším pracovním pozicím a malé zastoupení žen v řídicích funkcích. (Kroupová 2001)

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie. Sahá až do roku 1957, kdy se zásada rovné odměny stala součástí Římské smlouvy. Přestože stále existují nerovnosti, tak právě díky právním předpisům o rovném zacházení, zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech a zvláštním opatřením pro prosazování žen, se EU podařilo v uplynulých desetiletích udělat významný pokrok. Rovné zacházení tedy v Evropském právu znamená, že je vyloučena diskriminace z důvodu pohlaví, jak přímá tak nepřímá, a to i s ohledem na manželský stav. Povinně zacházet rovně s muži i ženami plyne pro zaměstnavatele a vztahuje se pouze k oblasti pracovní činnosti. To však neplatí vždy a všude. Právě odlišnosti žen z pohledu biologie jsou základem pro vybudování specifické ochrany žen v období těhotenství a mateřství. (Evropská komise, n.d.)

2.6.2 Diskriminace žen na trhu práce

Diskriminace žen na trhu práce je způsobená právě stereotypním vnímáním jejich role, a to role mateřské. Zaměstnavatelé z tohoto důvodu ženu často vůbec nepřijmou, nebo jim nabídnou ne zcela výhodnou formu zaměstnání (pracovní smlouva na dobu určitou), protože předpokládají, že bude chtít mít děti. Pokud je žena přijata, bývá často méně odměňována, to také bývá jedním z důvodů, proč právě žena zůstane doma na rodičovské dovolené, protože partner vydělá více peněz. Tím je započat bludný kruh. Kariérní výpadek kvůli mateřství má vliv na zbrzdění postupu a přístupu k vyšším pozicím a lépe placeným místům. Právě představy společnosti o ženské roli (že je v první řadě matkou), tlak okolí nebo partnera (otázka odchodu na rodičovskou dovolenou) a často i sebelimitace žen („jaká bych byla matka, pokud bych se o něj v prvních letech života nestarala já?“) se podílejí na svobodném rozhodování žen a jejich plnohodnotném uplatnění. (Bobek, Boučková, Kühn 2007)

Žena a muž jsou si podle našeho práva rovni, dokládá to Ústava České republiky, která poskytuje ženám a mužům rovná práva, která jsou nezadatelná, nezcižitelná,

nepromlčitelná a nezrušitelná. Z tohoto důvodu je důležité, aby ženy znaly svá práva, rozpoznaly, kdy jsou porušována a věděli, jak s takovým porušením naložit. Uvedu několik diskriminačních praktik, kterým ženy čelí v zaměstnání:

Hledání zaměstnání:

- *Inzerát nabízející zaměstnání specificky požaduje muže. V textu inzerátu není výslovně uveden požadavek, aby se jednalo specificky o muže nebo ženu, ale pracovní pozice je uvedena jen v jednom rodě.*
- *Inzerát nabízející zaměstnání specificky hledá ženy daného věku. Spíš se jedná o náznak, např. pracovník/ce do mladého kolektivu.*
- *V průběhu pohovoru klade zaměstnavatel kandidátce více otázek na její rodinný život než profesní kvalifikaci, a/nebo se ptá na její věk, stav a plány do budoucna.*
- *Zaměstnavatel předpokládá, že kandidátku zajímají pouze tradiční „ženská zaměstnání“.*
- *Zaměstnavatel požaduje po zaměstnankyni, aby předložila potvrzení, že není těhotná, nebo aby podepsala prohlášení, že po určité době neotěhotní.*
- *Zaměstnavatel zmíní možnost kandidátčina otěhotnění v budoucnu jako důvod k zamítnutí jejího přijetí do zaměstnání.*
- *Zaměstnavatel nerozšíří pracovní nabídku o možnost pro přihlášení ženy, neboť se domnívá, že se jako žena bude častěji uvolňovat ze zaměstnání, aby mohla pečovat o své malé nemocné dítě.*
- *Zaměstnavatel odmítne najmout ženu u důvodu jejího pohlaví.*

Mzdy:

- *Zaměstnavatel platí ženě méně než muži na stejné pozici.*
- *Zaměstnankyně na vedoucí pozici je placena méně než její mužský předchůdce.*
- *Pracovní agentura najímající pracovníky na dobu určitou platí mužům a ženám rozdílné částky.*

Pracovní podmínky:

- *Zaměstnavatel stanovuje takové podmínky, jimiž upřednostňuje mladší a méně kvalifikované muže a mladší ženy.*

- *Vyjma profesní zodpovědnosti očekává zaměstnavatel do zaměstnankyně, že bude vařit kávu, připravovat svačiny pro ostatní kolegy, uklízet kancelář a vyprazdňovat koše.*
- *Zaměstnavatel zabraňuje pracovníci, aby uvažovala o možnosti povýšení, protože se domnívá, že „matky by neměly pracovat po večerech nebo o víkendech“.*
- *Zaměstnavatel požádá ženu, aby vyškolila muže pro pozici, na niž ona nebyla přijata.*
- *Zaměstnavatel odmítne poskytnout ženě místo v tréninkovém programu na základě jejího pohlaví.*
- *Zaměstnavatel vyřadí ženu z tréninkového programu na základě jejího pohlaví.*
- *Zaměstnavatel odmítne poskytnout ženě zaměstnanecké nebo jiné výhody na základě jejího pohlaví.*
- *Zaměstnavatel odmítne, aby pracovnice nastoupila mateřskou či rodičovskou dovolenou. Na mateřskou, resp. Rodičovskou dovolenou má zaměstnankyně/zaměstnanec nárok přímo ze zákona.*
- *Zaměstnavatel umístí ženu po zahájení mateřské dovolené na méně placenou pozici s tím, že žena se obávala podat stížnost, aby neohrozila svou budoucnost v dané společnosti.*
- *Zaměstnavatel propustí ženu na základě jejího pohlaví. Propuštění na základě pohlaví je též přímo v rozporu se zákonem.*
- *Zaměstnavatel diskriminuje zaměstnankyni jakýmkoli způsobem.*

Sexuální obtěžování:

- *Pracovnice je konfrontována se sexuálními návrhy ze strany svého nadřízeného.*
- *Zaměstnanec nebo kolega v práci*
 - *řekne něco sexuálně zbarveného o tom, jak zaměstnankyně vypadá.*
 - *se kolegyně nebo zaměstnankyně sexuálně dotkne, ačkoli ona to odmítá.*
 - *říká sexuální vtipy nebo narážky, které se ženě nelíbí.*
 - *ukázal ženě pornografické obrázky nebo si je vystavil.*

donutil ženu snášet sexuální návrhy, aby získala nebo si udržela pozici, byl jí zvýšen plat, byla povýšena nebo dostala dovolenou. (Gender studies, 2005)

2.6.2.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání

Jak je výše uvedeno, s porušováním zásady rovnosti se můžeme setkávat již u nabídek zaměstnání. Nejde pouze o to, že jsou některá pracovní místa stereotypně přisuzovaná pouze mužům, nebo ženám, ale zvolenou formulací mohou být skrytě diskriminovány ženy mladé, starší, s dětmi či ženy ucházející se o vyšší a lépe hodnocené pozice. Diskriminační inzeráty jsou formulovány v rozporu se zásadou rovnosti, které nenabízejí pracovní pozici oběma pohlavím, přičemž ženám jsou obvykle vyhrazeny nabídky pozic s nižší rozhodovací pravomocí apod. Mohou mít však i znění, ve kterém požadují splnění i dalších předpokladů, jako jsou: věk, pohlaví, absence dětí, praxe, atd.

Pokud se posuneme k samotnému přijímacímu pohovoru, tak zde zkušenosti z praxe hovoří jasně. Zaměstnavatele u ženy-uchazečky nezajímá úroveň dosaženého vzdělání, praxe, nebo odborná kvalifikace, ale otázky které se týkají jejího věku, rodinného stavu, plánů v soukromém životě, dětí, atd. U takových dotazů se často stává, že po zjištění počtu dětí, je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž by se dostalo na otázky jiného typu. Rovné zacházení se mimo jiné projevuje tím, že požadavky na budoucí zaměstnance, které jsou stanovené pro výběrové řízení a kritéria pro hodnocení, jsou pro muže i ženu zcela shodné. Na hodnocení uchazečky nesmí tedy mít vliv její rodinný stav, apod. Z právního hlediska jsou tedy otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí, zajištění hlídání apod. nezákonné. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

2.6.2.2 Platová diskriminace

„Na zákoník práce přímo navazuje zákon o mzdě a zákony o platech (zákon č. 1/1992 Sb. a zákon č. 143/1992 Sb.). Ženám i mužům náleží podle těchto zákonů u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda (plat). Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, která se koná při stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud nemá zaměstnavatel pro odchylný postup v odměňování mužů a žen objektivní odůvodnění, jedná se o diskriminaci.“ (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

Tento zákon se však bohužel v praxi obchází tím, že pracovní zařazení pro muže a pro ženu je jinak pojmenováno. (Frank 2004)

Gender pay gap, tedy rozdíl v odměňování žen a mužů je jedním z nejviditelnějších problémů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Shromáždováním dat, která se týkají odměňování žen a mužů, se zabývá Český statistický úřad a Eurostat. Podle posledních údajů za rok 2011 podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů 79,3% a podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů 84,4%. V průměru tedy muži vydělávali o 20,7% více než ženy a v mediánu o 15,6% více. (mpsv.cz, 2013)

Srovnávat průměrné mzdy žen a mužů je však zavádějící, protože průměr nám ovlivňují extrémní hodnoty, kterými jsou mzdy top manažerů velkých firem, a právě tyto pozice jsou obvykle obsazeny muži. Je vhodnější užívat jako ukazatel medián, který nám říká, kolik pobíral zaměstnanec uprostřed rozdělení mezd, tedy v seřazení od nejnižší po nejvyšší mzdu. Mzda prostředního zaměstnance tedy není ovlivněna extrémny. Ženy mají nižší příjmy hned z několika důvodů. Nacházejí se více na nižších pozicích než muži, jsou zastoupeny v sektorech, které nejsou tak vysoce ohodnocené (zdravotnictví, školství) a pokud zastávají stejnou pozici, mají stejně nižší ohodnocení. Vyplývá z toho tedy to, že jsou muži na trhu práce hodnotnější než ženy a dostávají se snáz na lépe placená pracovní místa. (czso.cz, n.d.)

2.6.2.3 Skleněný strop

Jednou z dalších bariér, které ženám znesnadňují postup v kariéře je tzv. skleněný strop, termín zavedený v roce 1984. Označuje situaci, kdy se ženám ve firemní hierarchii podaří vystoupat na úroveň středního managementu, ale jejich postup v jeden moment ustane, jakoby měly nad hlavou „skleněný strop“ – neviditelnou ale přesto existující bariéru. Tento strop zobrazuje nedostatek žen zastoupených ve vrcholových řídicích funkcích. (Gender Studies, 2005)

Je až s podivem, že přestože je „skleněný strop“ 20 let starý termín, tak s tímto problémem bojujeme stále. Na světě není země, ve které by bylo stejně političek jako politiků. Ve světě obchodu je situace ještě horší. Nejvyšší pozice firem, zůstávají stále rájem mužů. Z tohoto důvodu se začala používat pozitivní opatření, která by měla vést ke zvýšení počtu žen v parlamentech a ve vedoucích pozicích. (Noreena Hertz, 2006)

V současnosti se začíná hovořit o dalším fenoménu, který ohrožuje úspěch žen. Ani poté, co probourají skleněný strop, nemají vyhráno, ocitají se na tzv. skleněném útesu. Podle výzkumu British Journal of Management lze předpokládat, že špatné hospodaření firem může vést k vyšší ochotě jmenovat ženy do vedení. V období

poklesu ekonomiky totiž měly firmy, které jmenovaly do vedení ženy, horší výsledky po dobu pěti měsíců před jejich jmenováním, než firmy, které vedením pověřily muže. Ženy na vedoucích pozicích mohou být vystaveny větší kritice. Zdá se, že firmy, které mají problémy, se na ženy obrátí jako na „poslední možnost“. Muži manažeři si zřejmě myslí, že jsou ženy schopnější zvládnout krizi. (Gender Studies, 2005)

2.6.2.4 Tokenismus

Tokenismus je odvozen od slova „token“, který v angličtině vyjadřuje symbol, nebo znamení. Je to pojem, který plyne ze situace, kdy je zástupce určité skupiny (rasa, národnost, pohlaví) v určitém společenství jediný nebo v malém zastoupení. Takový jedinec je vzácný a je tedy v očích skupiny více vnímán a pozorován. Z tohoto důvodu bývá často vnímán prostřednictvím stereotypů, kterého ho pojí s jedinci „jeho“ skupiny. Například ve vrcholovém managementu vystupují jako tokeni právě ženy, protože jsou zde zastoupeny v nižším počtu. Přestože se snaží svou ženskost potlačit a skrýt, protože ji vnímají jako „handicap“, muži jim nadále připisují stereotypní vlastnosti spojované s ženskou prací. Připomínání a zdůrazňování těchto vlastností opět působí jako argument proti kariéernímu růstu žen. Tokenismus tedy můžeme vnímat jako další mechanismus, který se podílí na již zmíněném „skleněném stropu“ v organizacích. (Křížková, Pavlica 2004)

2.7 GENDEROVANÁ A GENDEROVĚ INTEGROVANÁ ORGANIZACE

Na firmy jsme se podle klasických přístupů vždy dívali jako na hierarchicky uspořádané systémy, jejich úspěch je určen srozumitelnými, jasnými a obecně uznávanými pravidly, která regulují veškeré procesy. Pracovníci byli vnímáni jako univerzální výkonné jednotky, které přijaly pravidla a firemní prostředí. Za „očekávané“ chování jim byly nabízeny různé formy odměn a kariéerního postupu. Svět byl tedy vnímán jako genderově neutrální. Moderní organizace však vznikají v prostředí, které se genderovou neutralitou nevyznačují. V moderních podnicích a jejich managementu od samého počátku dominovali hlavně muži, je tedy logické, že pracovní život je utvářen v souladu s hodnotami, které odpovídají maskulinnímu modelu chování. „Genderovanost“ je tedy jednostranné ovlivnění organizací hodnotami a normami zvýhodňujícími příslušníky jednoho pohlaví. Maskulinní organizace se

nevyznačuje pouze tím, že je fakticky řízena a ovládána muži, ale také tím, že je život v organizaci, jak na formální, tak neformální úrovni, řízen principy preferující průbojnost, agresivitu, soutěživost, výkonnost, před solidaritou, spoluprací, emocemi, intuicí apod. V praxi se od těchto principů odvíjejí normy a přístupy, které zvýhodňují muže a jim připisovanou identitu a roli. Proto můžeme většinu moderních organizací označit termínem „generované“.

Genderová nerovnost není nevhodná pouze „z principu“, ale především proto, že má vliv na deformaci a narušení lidského jednání a tím i na „zdravé“ vztahy ve firmě. Zásadní změna podnikové kultury je správnou cestou k odstranění těchto skutečností. Genderově integrované organizace jsou takové, jejichž kultura a procesy se odvíjejí od uznání a aktivního prosazování principů genderové rovnosti. V těchto organizacích nemůže být nikdo zvýhodňován či znevýhodňován na základě pouhé skutečnosti, že je muž nebo žena. V praxi takové firmy uznávají následující hodnoty:

- Požadavek genderové rovnosti je konkrétním výrazem respektování sociální diversity pracovníků.
- Pracovní i soukromý a rodinný život představují stejně důležité hodnoty.
- Hodnoty spolupráce a „vzájemnosti“ by měly z dlouhodobého hlediska převyšovat orientaci na soupeření.
- Ideál rovnosti je v rozporu s existencí těžce prostupných hierarchií v organizace.
- Podnik je odpovědný za společenské důsledky a dopady svých aktivit.
- Každý organizační problém má svůj sociální rozměr.

Podle těchto principů se vychází při navrhování organizačních standardů a symbolů podnikové kultury. V oblasti rovných příležitostí může jít o tyto normy a standardy:

- Zapojení žen do všech oblastí organizačního života.
- Zpřístupnění manažerských míst ženám.
- Hodnocení a odměňování pracovníků, tedy zajištění toho, aby nedocházelo k finančnímu ani sociálnímu znevýhodňování.
- Opatření v oblasti pracovní kariéry a rozvoje žen.
- Vzdělávání pracovníků a managementu organizací v oblasti genderových otázek a diversity.

- Kontrola dodržování principů genderové rovnosti v organizaci. (Křížková, Pavlica 2004)

2.8 LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ

„Ustanovení o rovném zacházení najdeme v první řadě v Listině základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky a také v mezinárodních smlouvách, které se náš stát zavázal dodržovat. V souvislosti s harmonizací právních předpisů s právem Evropského společenství byla zakotvena zásada rovnosti formálně ustavující rovnost příležitostí také v zaměstnání. Největší praktický význam pro bránění diskriminaci však mají změny na úrovni běžného zákona.“

Jedním ze zásadních zákonů je ustanovení §4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve kterém je stanoveno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, věku, apod. Zákonná norma §12 odst. 1 zákona stanoví, že je zaměstnavatel povinen dodržovat zásady rovnosti i vůči svým budoucím zaměstnancům a zaměstnankyním.

V ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce je jakákoli diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině) v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Zakázáno je též takové jednání, které nediskriminuje přímo, ale až ve svých důsledcích. Výjimku tvoří případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis (např. stanovený zákaz práce ženám v dolech při těžbě nerostů), nebo v případě, že je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec/zaměstnankyně vykonává, a který je pro výkon zaměstnání nezbytný (např. povolání modelky pro předvádění dámské konfekce). Dále je v ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

Zajištění rovného zacházení a zákaz diskriminace plyne především z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení apod. Čl. 26 Listiny zakotvuje právo na práci spolu s právem na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně jako právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. V čl. 28 Listiny je stanoveno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a čl. 29 zase zaručuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením. Mladistvým a osobám se zdravotním postižením je dále garantováno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. (Hubálek 2008)

Při pohledu do minulosti uvidíme, že zásadní myšlenkou provázející vývoj evropské integrace a vznik Římské smlouvy bylo posílit ekonomickou integraci ve formě jednotného trhu. Ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského Společenství byl v roce 1957 aplikován princip nediskriminace na odměňování mužů a žen na pracovním trhu. Právě článek 119 Římské smlouvy byl v daném čase jediným formálním pravidlem pro rovné zacházení mužů a žen. Politická a sociální integrace byla vnímána jako vedlejší efekty. Z tohoto práva vzešlo několik dalších směrnic:

- Směrnice č. 76/207/EHS – rovné zacházení v zaměstnání
- Směrnice č. 75/117/EHS – stejný plat za práci stejné hodnoty
- Směrnice č. 79/7/EHS – rovné zacházení v sociálním zabezpečení
- Směrnice č. 86/613/EHS – rovné zacházení s muži a ženami vykonávajícími činnost jako osoby samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a ochraně samostatně výdělečně činných žen během těhotenství a mateřství. (Homolová 2013)

Mezinárodní právo zavazuje Českou republiku k dodržování principu rovnosti. Článek 10 Ústavy zaručuje, že ratifikované mezinárodní úmluvy o lidských právech

a základních svobodách jsou nejen přímo zaručovány Českou republikou, ale jsou českému právu nadřazené. V oblasti zaměstnání Česká republika neustále transformuje zákony tak, aby dodržovaly politiku EU týkající se genderové rovnosti a rovného zacházení a příležitostí.

Zákon EU o zaměstnanosti: politika zaměstnanosti EU si klade za cíl podporovat postavení žen na trhu práce. Mimo jiné směřuje ke snížení nezaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti, zmenšení genderových rozdílů na trhu práce a vytvoření prostředků ke sladování pracovního a rodinného života. (Gender Studies 2005)

2.9 MOŽNOSTI OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ

Znalost svých práv a ochota se bránit je nejlepší prevencí a obranou. V případě, že si všimneme diskriminace již při hledání zaměstnání (diskriminační inzerát), stačí uvědomit příslušný úřad práce, který je povinen stížnost projednat. Pokud se však s diskriminací setkáte přímo při pohovoru nebo v zaměstnání, máte právo se ohradit přímo a žádat nápravu či vysvětlení. Pokud je stížnost ignorována, můžete se obrátit na další instituce a organizace. ((Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

Způsobů, jak se bránit diskriminaci, máme několik:

- vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému;
- mediace;
- podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce;
- soudní cesta.

Na počátku by měla být vždy snaha řešit problém v rámci pracoviště, tedy jednat s nadřízeným a žádat nápravu. Teprve v případě, že toto řešení selže, je vhodné se domáhat svých práv některou z dalších možností. Opět je vhodné využít cestu nejmírnější, tedy mediaci a v případě nevyřešení situace se obrátit na správní orgán a následně až na soud. Mediací se rozumí alternativní metoda řešení konfliktu prostřednictvím nezávislého prostředníka, který naslouchá oběma stranám, které se snaží dobrat příčin konfliktu. Další možností je oznámení diskriminace správním orgánům, které vykonávají kontrolní činnost. Takovými orgány jsou úřady práce

a inspektoráty práce. Řešení soudní cestou se doporučuje až jako poslední možnost v případech, kdy selhaly ostatní způsoby řešení sporu. (Hubálek 2008)

2.10 ŽENY V ČESKÉ POLITICE A VE VEDOUCÍCH POZICÍCH

Začlenění politiky rovných příležitostí a principů do strategických plánů organizací (obce, kraje, města) je nejlepším možným způsobem, jak politiku rovných příležitostí zavést do politiky a práce úřadů veřejné správy. Proto, aby tyto principy mohly být úspěšně začleněny do strategických dokumentů, je nutné provést nejdříve SWOT analýzu a genderový audit. V roce 2003 byl Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů vytvořen Strategický plán rozvoje lidských zdrojů a souběžně byly zřízeny krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů. Každá rada vypracovala vlastní strategii rozvoje lidských zdrojů, ve kterých buď jsou, nebo nejsou rovné příležitosti žen a mužů začleněny. Každý úřad veřejné správy by měl do své politiky začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů ve dvou směrech: směrem dovnitř a směrem ke společnosti. Směr dovnitř chápeme jako směr k zaměstnancům/kyním prostřednictvím osvěty a vzdělávání, vedení genderových statistik, vnitřních opatření zaměřených na prosazování rovného zacházení, opatření pro lepší sladování rodinného a pracovního života, apod. Směrem navenek úřad provádí pravidelné průzkumy potřeb obyvatel a spolupracuje s neziskovými organizacemi, akademickou půdou a genderovými organizacemi na tom, jak umožnit ženám a mužům lepší propojení osobního a pracovního života. (Ferrarová 2007)

Ženy se při prosazování do vysoké politiky v České republice potýkají s mnoha problémy. Hlavním problémem není samotný nízký počet žen v politických stranách, ale jejich nedostatek v klíčových pozicích stranické hierarchie, čímž mají nízký podíl na výběru kandidátů. Přestože se situace zlepšuje, je nutné poukázat na to, že poslankyně i senátorky jsou svými mužskými protějšky (ale i samy navzájem) jako méně profesionální a jsou více identifikovány s humanitními sférami (vzdělání, kultura, zdravotnictví, sociální politika). V obou komorách tedy obsazují místa v méně prestižních parlamentních výborech. Od druhé poloviny dvacátého století počet žen v politických a rozhodovacích funkcích kontinuálně roste. Pokud bude toto tempo zachováno, dosáhnou podle údajů Meziparlamentní unie ženy rovného zastoupení v legislativních orgánech na přelomu 22. století. Aby toho bylo dosaženo, dochází

v praxi k realizaci mnoha přístupů a strategií, které obecně nazýváme jako pozitivní akce. Nízký počet žen v politických funkcích lze řešit různými pozitivními akcemi, které označujeme jako strategie genderové rovnosti. Rozlišují se tři základní:

- 1) rétorické strategie – spadají sem podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení a přihlášení se k politice rovných příležitostí mužů a žen;
- 2) rovné příležitosti – sem patří implementace aktivních opatření, vedoucích k vyššímu zastoupení žen (např. výcvikové aktivity, financování ženských politických aktivit, zvyšování obecného povědomí, financování péče o děti, trénink komunikačních schopností žen-kandidátek);
- 3) pozitivní akce – pozitivní akce usiluje o zahájení a pokračování procesu směřujícího k dosažení rovných příležitostí mužů a žen za cenu dočasného narušení rovných práv.

Mezi pozitivní akce řadíme genderové kvóty, které se dělí na formální (jsou ukotveny v zákoně) a neformální (opatření dobrovolně přijímaná politickými stranami pro regulaci výběru kandidátů). Za nejefektivnější strategii genderové rovnosti považujeme právě neformální kvóty, které si politické strany zavedou pro své interní mechanismy výběru kandidátů. Jako vzor přístupu ke genderové problematice si můžeme uvést skandinávské země. Zde je pozice žen velice posílena a to právě v důsledku dlouhodobých společenských procesů orientovaných na lidská práva a sociální systém. V žádné ze skandinávských zemí nebyl uplatněn požadavek na ústavně určené kvóty, většina zemí uplatňuje kvóty neformální v rámci politických stran pro kandidátní listiny. Z těchto zemí si může Česká republika vzít příklad a to především pokud jde o:

- 1) nutnost zahájení veřejné diskuse o účasti žen ve veřejném a politickém životě;
- 2) vytvoření mechanismů a infrastruktury, která přispěje k většímu zapojování žen do politického života;
- 3) vytvoření institucionálního a společenského tlaku na představitele politických stran a politické elity obecně, aby se zavázali aktivně řešit danou otázku. (Guasti 2006)

Pozitivní vliv na nízký počet žen ve vedoucích pozicích by mohl mít návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích rad a nevýkonnými členy správních rad společností kotovaných na burzách. Ten reaguje na nízké zastoupení žen ve vedení obchodních společností kotovaných na burzách. Dle návrhu směrnice mají členské státy zajistit, aby při procesu obsazování vedoucích pozic těchto společností byla nastavena transparentní kritéria výběru a další opatření, která mají zaručit, že zastoupení obou pohlaví bude nejpozději do 1. ledna 2020 mezi členy dozorčích rad, případně nevýkonnými členy správních rad alespoň 40 %. Nejedná se tedy o kvótu, jak je někdy návrh směrnice chybně interpretován, ale o stanovení rámcového cíle, k němuž se mají členské státy prostřednictvím konkrétních opatření přiblížit. Návrh směrnice je projednáván od roku 2012. Většina členských států EU ho podporuje. Proti návrhu směrnice se na půdě pracovní skupiny Rady EU pro sociální otázky vytvořila tzv. blokační menšina, která návrh směrnice odmítá a která byla nebo je dosud tvořena deseti členskými státy včetně ČR. (Dienstbier 2014)

2.10.1 Bariéry pro vstup žen do politiky

Česká politická scéna má maskulinní charakter, který se odráží v jejím každodenním fungování. Mužský princip v české politice způsobuje pro ženy obtíž prosadit svůj názor na fungování politiky jako takové i řešení aktuálních otázek. Tento názor je často odlišný od pohledu mužů. Ženy a muži mají odlišné vnímání konceptu politické moci – ženy vnímají politiku více jako veřejnou službu a méně často akcentují roli politické funkce jako takové a společenského postavení, které s sebou nese.

Z dotazníkového šetření české veřejnosti byla zjištěna následující fakta týkající se bariér vstupu žen do politiky. Tím nejdůležitějším je zájem o politiku. O politiku se nezajímá pětina žen, oproti tomu muži se nezajímají z necelé desetiny. Celkově nižší ochota a zájem o politiku převyšuje u žen. Můžeme se domýšlet, zda je to způsobeno nízkou mírou zastoupení žen v politice, nebo svým jednáním ženy vyjadřují nesouhlas se současnou politikou. Dalším důvodem, který brání ženám působit v politice je jejich status pečovatelky o rodinu a domácnost, s tím souhlasilo celých 80% respondentů, 74% dotazovaných se domnívá, že je to ovlivněno tradicí a 69% se odvolává na společenské podmínky. Postoje české veřejnosti můžeme shrnout v následujících bodech:

- Veřejnost se sice shodne na tom, že je žen v politice málo, ale zároveň se domnívá, že by se měly věnovat jinému typu veřejné aktivity než muži.
- Ženy se o politiku zajímají v menší míře, čímž dochází k samoselekcí žen.
- Ve společnosti je silně zakořeněno tradiční pojetí ženských a mužských rolí, což ženám ztěžuje možnost vstoupit do politiky.

Analýza institucionálních, individuálních a společenských bariér definuje základní faktory ovlivňující zastoupení žen v politice:

- 1) *„institucionální faktor – zatímco současné nastavení volebního systému v ČR je ženám příznivé, bylo by možné jeho vliv zvýšit nebo naopak zmenšit zvětšením/zmenšením volebních obvodů. Levicové politické strany nejen v Česku více než pravicové subjekty podporují participaci žen, což souvisí s rovnostářšější ideologií těchto stran.*
- 2) *socio-ekonomický faktor – ekonomické rozdíly v rámci ČR nejsou tak výrazné, aby bylo možné sledovat jejich vliv na účast žen v politice. V této oblasti však hraje roli na participaci žen relativně dobrý přístup žen ke vzdělání.*
- 3) *politicko-kulturní faktor – je v České republice patrný. Jak díky sekularizace, tak politické orientaci. Právě tyto dva faktory hrají velkou roli při hodnotové orientaci společnosti, a ovlivňuje tak nejen převažující chápání role ženy ve společnosti, ale v důsledku také účast žen v politickém a veřejném životě.“*
(Guasti 2006)

2.10.2 Genderové kvóty – ano nebo ne?

Jak uvádí Smiggels Kavková (n.d.), je čas na radikální změnu české politiky. Řešení problému nízké účasti žen v politice má podle jejího názoru jednoduché řešení, zavedení kvót pro ženy. Aby mohly ženy jakýmkoliv způsobem ovlivnit podobu současné politiky, bylo by jich třeba minimálně 30%, což je kritická hranice, kterou se zatím nepodařilo překonat na žádné úrovni politiky. I na té nejnížší, komunální, odpovídá jejich zastoupení v průměru jen 25%. Muži tedy tvoří více než tři čtvrtiny všech volených politických institucí. Efektivním řešením jsou výše zmíněné kvóty, které využívá téměř šedesát zemí na světě. Odpor vůči kvótám je u nás značný. Je to z obav, aby se do politiky nedostaly „nekvalitní ženy“ jen proto, že jsou ženy. Jde však o milnou interpretaci, určitou funkci člověk získá proto, že pro ni má dostatečné

schopnosti a kompetence, ne díky kvótám. Kvóty mohou zajistit vyvážené složení kandidátních listin. V současnosti je pro voliče a voličky skoro nemožné ženy podpořit, protože je jich málo a navíc na spodních nevolitelných příčkách. Je škoda, že kritériem pro nominaci na politické funkce není vzdělání, kompetence a zkušenosti, v takovém případě by totiž kvóty nebyly zapotřebí.

V naší společnosti je velký počet žen, pro které není politika zajímavá. Je to tím, že se s ní nijak neidentifikují, nenalézají v ní nic, co by jim bylo blízké. Nemají tam své idoly, své političky. To je hlavní důvod, proč by měly ženy vstoupit do politiky, aby se s politikou identifikovalo sto a ne jen padesát procent těch, kteří mají volební právo. Rovné postavení žen a mužů řeší Evropská unie od svého počátku. Zmíněná rovnost mužů a žen je základní hodnotou bezpečného společenství, o které usilujeme. Tyto hodnoty musí být opřeny nejen o přímé účastníky politického života či elity, ale musí být opřeny o většinu evropské populace. Právě z toho důvodu je důležité hovořit o kvótách nejen na české, ale i evropské úrovni. Citace článku 23. Charty základních práv říká jasně: „*Rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována či přijata jistá opatření, stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.*” To znamená, že jsou státy nabádány k tomu, aby využily pravomoci kvóty zavádět a tato doporučení zvažovaly ve svých politických krocích. Kvóty jsou dobrým krokem k tomu, aby měly ženy dobrou občanskou vůli zúčastnit se a mít své názory a ideály na politické scéně. (Hybášková 2008)

Podle ohlasů z praxe nezíská firma lepší manažerský systém, politický systém nezíská kvalitnější političky tím, že budou zavedeny kvóty. To určí pouze dovednosti a znalosti. Pokud se zavedou čísla v zastoupení a bude se na nich trvat, nepřinese to žádnému systému, ať už politickému, firemnímu či nevýrobnímu, úspěch. Proč by ženy měly bojovat o kvóty, když jich může být v parlamentu třeba 90%? Jakákoliv dobře myšlená pozitivní diskriminace se může obrátit proti podporovaným ženám. Pokud si žena nevěří a má jiné priority, než se exponovat v politice či managementu firmy, pak jsou kvóty zbytečné, ba dokonce nebezpečné. Kvalitní politický nebo manažerský systém se nedá vynutit kvótami, ale pouze kvalitními lidmi. Možným řešením je propracovaný sociální systém, který matkám ve firmě umožní lepší propojení práce s péčí o rodinu. Kvalitní pracovníky nelze rozdělovat podle pohlaví, ale podle schopností. Kdo má zájem, ať do politiky vstoupí a riskuje, zda bude zvolen. Mělo by být jedno, zda to bude žena, muž či hermafrodit. (Rais n.d.)

Zastoupení žen ve správních a dozorčích radách firem je v současnosti relativně nízké. EU přišla s návrhem směrnice na zavedení genderových kvót již v listopadu 2012, i přes negativní pohled mnoha členských států Unie. Cílem směrnice je 40% minimum pro zastoupení každého pohlaví v dozorčích radách firem kotovaných na burzách do roku 2020. Zavedením této směrnice mohou nastat určité problémy. Kvóty jsou umělým nástrojem pro zvýšení zastoupení žen obecně ve vedoucích funkcích. Pro zlepšení rovných příležitostí je ale potřeba změnit sociální a rodinnou politiku ze strany státu. Problém je také v oblasti vzdělávání, kdy v některých studijních oborech, zejména v oblasti inženýrství a managementu, jsou ženy podreprezentované, a tím pádem nemohou v daných odvětvích dosahovat pozic vysokého managementu. Některé firmy si do svých dozorčích rad najímají dostatek kvalifikovaných žen, ale kvóty by mohly zapříčinit, že budou do dozorčích rad tlačeny ženy s nedostatkem zkušeností. Kvóty se mohou pro některé ženy stát určitou „jistotou“ a tím mohou negativně ovlivnit motivaci vedoucí ke zvyšování kvalifikace a potřebných zkušeností. Na ženy dosazené do pozic díky kvótám mohou být okolím stereotypizovány jako méně schopné a to bude mít v důsledku negativní vliv na jejich výsledky. (Chládková, Hendrychová 2015)

3 CÍLE A METODY

3.1. Cíl práce

Cílem teoretické části diplomové práce je seznámit se s problematikou genderu a kategoriemi, jichž se dotýká. Především jaký vliv mají genderové stereotypy na rovné příležitosti na trhu práce a jaká legislativní opatření v této oblasti platí.

Prvním cílem mé diplomové práce je na základě prostudované literatury a dostupných zdrojů dat analyzovat situaci v České republice z pohledu zastoupení žen v politice.

Dalším cílem je na základě dotazníkového šetření zjistit, jak je širokou veřejností vnímána problematika rovných příležitostí a s tím související diskriminace na trhu práce a pokusit se navrhnout řešení pro využití v této oblasti.

3.2. Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, teoretickou část a praktickou část, ve které bylo využito primárních i sekundárních zdrojů. K získání primárních zdrojů byla využita kvantitativní metoda, tedy dotazníkové šetření. Sekundární zdroje byly získány studiem odborné literatury, jak české, tak zahraniční, odborných článků a dalších internetových zdrojů. Na základě prostudování těchto zdrojů jsem se seznámila s historií feminismu, který odstartoval snahu o zrovnoprávnění mužů a žen. Pozornost jsem věnovala především problematice genderu a jeho vlivu na postavení žen ve společnosti jako příčiny nerovného postavení na trhu práce a s tím související diskriminace na tomto trhu.

Z prostudovaných materiálů a různých výzkumů jsem mohla provést první část mé praktické části, tedy analýzu situace na trhu práce se zaměřením na ženy v politice.

Další cíl praktické části jsem provedla na základě dotazníkového šetření, tedy explorativní metody sběru dat. Při tomto šetření byla nejprve provedena pilotáž s 5 na sobě nezávislými osobami, které mi pomohly odstranit nedostatky, které dotazník obsahoval. Při této dotazovací metodě jsem využila elektronické i tištěné dotazníky,

které byly anonymní a byly rozeslány nejprve do několika firem, které projevíly zájem se vyjádřit, poté rozeslán a rozdán lidem, kteří se chtěli na výzkumu podílet.

Samotné šetření bylo zahájeno na začátku června roku 2015 a bylo ukončeno v polovině července. V tomto období jsem nasbírala 195 validně vyplněných dotazníků. Z tohoto počtu bylo 42 dotazníků vyplněno v tištěné podobě, zbytek na internetu. Pro lepší zpracování pomocí matematicko - statistické metody jsem v dotazníku volila polytomické otázky uzavřeného typu, dotazník však obsahuje i otázky identifikační (viz příloha č. 1). Samotný dotazník jsem vytvořila pomocí formuláře od společnosti Google a prostřednictvím Microsoft Office Word.

4 PRAKTICKÁ ČÁST – ŽENY V POLITICE

4.1. Podpora rovnováhy v politice

Než přejdeme k samotné analýze zastoupení žen v české politice, uvedu, jakým způsobem probíhaly kampaně na podporu žen v komunálních a senátních volbách a ve volbách do Evropského parlamentu v roce 2014.

Z informací uvedených na webové stránce Fórum 50% (2014) byla kampaň s názvem „Žijeme tu společně, pojďme společně i rozhodovat“, která měla podpořit ženy v komunálních a senátních volbách, cílena hlavně na mladé ženy. Prostřednictvím animovaného spotu, letáků a bannerů byla šířena prostřednictvím sociálních sítí, v kontaktní i mediální kampani. Projekt byl zaměřen na to, jak se odlišné zkušenosti žen a mužů promítají do reálné politiky na komunální úrovni.

Obrázek 1: Bannery ke kampani na podporu žen v komunálních a senátních volbách



Zdroj: Fórum 50%

Stejným způsobem se šířila kampaň na podporu kandidátek ve volbách do Evropského parlamentu s názvem „Evropa pro ženy, ženy pro Evropu“, která upozornila na současnou situaci v Evropském parlamentu a na možné přínosy v případě vyššího zastoupení žen na evropské úrovni. Opět bylo využito animovaného spotu, který se šířil přes sociální sítě a vysílal se v TV Prima. Dále byly vysílány audiospoty

v rádiu, vytvořeny bannery, letáky, plakáty a inzeráty. Uspořádaly se také 2 debaty s kandidátkami do Evropského parlamentu.

Obrázek 2: Plakát a leták na podporu kandidátek ve volbách do Evropského parlamentu

„EVROPA PRO ŽENY PRO EVROPU“

Myslíte si, že se Vás evropské volby netýkají? Že je Brusel daleko a stejně nám nic dobrého nepřinesl? Podívejte se kolem sebe.

Evropská unie podporuje a financuje výstavbu nových hřišť a školek...

... podporuje flexibilní a částečné úvazky

... hlídá zdravotní nezávadnost potravin, hraček a léků

... odstraňuje bariéry mezi státy a lidmi

Směrování Evropské unie můžete ovlivnit i Vy.

**PŘIJĎTE K VOLBÁM
DEJTE SVÉ 2 PREFERENČNÍ HLASY ŽENÁM!**

Zdroj: Fórum 50%

4.2. Ženy v zastupitelstvech měst a obcí

V této kapitole budu čerpat z analýzy uveřejněné na stránkách Fórum 50% (Šprincová 2014) a dat z Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ). Právě u voleb do zastupitelstev měst a obcí se úroveň zastoupení žen na kandidátních listinách a stejně tak mezi zvolenými časem zvyšuje. Od roku 1994 do roku 2014 vzrostlo více než 1,5 krát. Na této úrovni politického rozhodování bývá tradičně zastoupeno nejvíce žen. Jejich podíl ve volbách 2014 činil 27,1 %, tedy celkem bylo zvoleno 16 857 žen. Čímž se pomalu blíží tzv. kritické hranici 30%, tedy hranici, která je nutná k tomu, aby se určitá skupina mohla začít projevovat samostatně. Avšak zároveň zde dochází k nepřímé úměře. Pokud provedeme komparaci zastoupení žen v zastupitelstvech měst a obcí s velikostí města, zjistíme, že čím větší je město, tím nižší je zastoupení žen v jejich vedení. Vyšší zapojení žen v místních samosprávách může být způsobeno tím, že je zde méně moci a peněz, tedy pozice starostek je symbolicky finančně ohodnocená.

Tabulka 1: Výsledky voleb do zastupitelstev měst a obcí 2014. Počet zvolených žen podle typu územního celku.

Typ obce	Počet mandátů	Počet zvolených žen	Podíl zastupitelek
Hl.m.Praha	65	17	26%
Městské části a obvody	2548	730	29%
Statutární města	913	205	23%
Obce III. typu	4024	906	23%
Obce II. typu	3074	798	26%
Obce I. typu	51497	14201	28%
Celkem	62121	16857	27%

Zdroj: ČSÚ, Fórum 50 %, tabulka vlastní

4.3. Ženy v zastupitelstvech krajů

Jak jsem již uvedla výše, na úrovni obecních zastupitelstev je zastoupení žen celkem přijatelné a stále se zvětšuje. Je to dáno především tím, že zde není taková koncentrace mužů, kteří o tyto pozice usilují. To bohužel neplatí na úrovni krajské politiky, kde ženy po volbách v roce 2012 zaujímají pouze 19,7%. V obecních zastupitelstvech platila nepřímá úměra, tedy, čím větší obec, tím nižší zastoupení žen. Zajímalo mě tedy, zda i na krajské úrovni má na zastoupení žen vliv velikost kraje. Data pro tuto analýzu jsem

čerpala z přehledů uveřejněných na internetových stránkách www.volby.cz a ČSÚ. Pro mé potřeby jsem si kraje seřadila podle počtu obyvatel.

Tabulka 2: Výsledky voleb do zastupitelstev krajů 2014. Počet zvolených žen podle velikosti kraje určené počtem obyvatel.

Kraj	Podíl nominovaných žen	Podíl zvolených žen
Středočeský	29%	25%
Moravskoslezský	27%	26%
Jihomoravský	26%	22%
Ústecký	28%	13%
Jihočeský	27%	16%
Olomoucký	27%	24%
Zlínský	29%	20%
Plzeňský	24%	18%
Královehradecký	28%	16%
Pardubický	28%	20%
Vysočina	23%	13%
Liberecký	30%	24%
Karlovarský	31%	16%
Celkem	28%	20%

Zdroj: ČSÚ, www.volby.cz, tabulka vlastní

Z provedené analýzy bylo zjištěno, že nejvíce žen bylo zvoleno v Moravskoslezském kraji (podle velikosti na druhé příčce) a nejméně žen bylo zvoleno v kraji Ústeckém (pátá příčka) a na Vysočině (devátá příčka). Je tedy patrné, že velikost kraje nemá na počet zvolených žen vliv. Z tabulky je jasně vidět, že v krajích nejsou žádné dramatické rozdíly v počtu nominovaných i zvolených žen. Co nám tedy ovlivňuje nízký počet žen v krajské politice? Přikláním se k názoru, že je to způsobeno výše uvedenými bariérami, které ženám znesnadňují přístup do vyšší politiky, ať už institucionální, společenské, nebo individuální. Tyto bariéry mají vliv na přístup jednotlivých politických stran k této problematice. Z analýzy uvedené na stránkách Fórum 50% (Šprincová 2012) vyplívá, že se přístup politických stran ke genderovému složení kandidátních listin velmi liší. Obecně se však potvrzuje trend, že strany na levé straně politického spektra nominují více žen než strany, které stojí na pravé straně. Velice dobře si také stojí Strana zelených, která dobrovolně uplatňuje genderové kvóty.

4.4. Ženy v poslanecké sněmovně ČR

Dolní komorou Parlamentu České republiky je v Ústavě České republiky označována Poslanecká sněmovna. Má 200 poslanců, kteří jsou voleni na 4 roky podle poměrného systému. Z dat uvedených ve volebních statistikách ČSÚ kandidovalo při volbách v roce 2013 do poslanecké sněmovny Parlamentu ČR 5 899 osob, z toho bylo 1588 žen. Celkem bylo zvoleno 161 mužů a 39 žen. Podíl žen v Poslanecké sněmovně tedy činí 19,5 %. Důvěru voličů v roce 2013 získaly tyto strany: Česká strana sociálně demokratická (ČSSD) 20,5%, ANO 2011 18,7%, Komunistická strana Čech a Moravy (KSČM) 14,9%, TOP 09 12,2%, Občanská demokratická strana (ODS) 7,7%, Úsvit národní koalice 7%, Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová (KDU-ČSL) 7%. Oproti minulému období tedy došlo k poklesu zastoupení žen v Poslanecké sněmovně o 2,5 %, tedy o 5 poslankyň. Rovnocenné zastoupení mužů a žen na kandidátních listinách měly v těchto volbách Strana zelených a hnutí Změna, ani jedna ze stran se však do Poslanecké sněmovny nedostala.

Tabulka 3: Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v roce 2013

Strana/Sdružení	Zisk mandátů celkem	Počet obsazených žen
KSČM	33	11
ANO 2011	47	10
TOP 09	26	7
ČSSD	50	6
ODS	16	3
ÚSVIT	14	2
KDU-ČSL	14	0
Celkem	200	39

Zdroj: ČSÚ, tabulka vlastní

4.5. Ženy v senátu ČR

U této podkapitoly jsem čerpala z informací a dat uvedených na ČSÚ a analýzy uveřejněné na stránkách Fórum 50% (Šprincová 2014). Horní komorou Parlamentu České republiky je v Ústavě České republiky označován Senát. Senát má 81 senátorů, kteří jsou voleni na dobu šesti let. Každé dva roky se volí třetina senátorů. První volby se konaly v roce 1996 ve všech 81 volebních obvodech. Může dojít k situaci, že mandát senátora během volebního období z nějakého důvodu zanikne. Poté se v obvodu konají doplňovací volby, které vyhláší prezident republiky tak, aby se konaly nejpozději 90

dnů poté, kdy zanikl mandát senátora. V říjnu roku 2014 se uskutečnily volby ve 27 volebních obvodech. Nejnižší zastoupení žen je právě v horní komoře českého parlamentu. Je to ovlivněno především většinovým volebním systémem, který pro ženy není příznivý. Strany mají v každém obvodu nominovat pouze jednu osobu, zpravidla bývá vybrán právě mužský kandidát. V horní komoře Parlamentu bylo před volbami v roce 2014 zastoupeno 14 žen, tedy 17,3%. V 27 obvodech, kde proběhly řádné volby je zastupovalo 5 žen. Aby se počet žen nesnížil, bylo nutné, aby ženy obhájily všech 5 mandátů. To se podařilo, ve druhém kole bylo zvoleno 5 senátorek (Zdeňka Hamousová, Zuzana Baudyšová, Emílie Třísková, Jitka Seidlová, Alena Šromová). V doplňujících volbách byla navíc zvolena další žena (Ivana Cabrnachová). Počet žen v obvodech, kde proběhly řádné volby, v roce 2014 se tedy nezměnil. I nyní je zastupuje 5 žen, tedy 18,5%. Navíc díky doplňujícím volbám bude v Senátu 15 žen, tedy 18,5%.

4.6. Ženy a vláda ČR

Vláda České republiky je vrcholným orgánem výkonné moci, který se skládá z předsedy vlády, místopředsedů vlády a ministrů. Předsedou vlády je Bohuslav Sobotka, prvním místopředsedou vlády pro ekonomiku a ministr financí je Andrej Babiš, místopředsedou vlády pro vědu, výzkum a inovace je Pavel Bělobrádek. Ministr zahraničních věcí je Lubomír Zaorálek, ministr obrany Martin Stropnický, ministr vnitra Milan Chovanec, ministr průmyslu a obchodu Jan Mládek, ministr spravedlnosti Robert Pelikán, ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marková, ministr dopravy Dan Ťok, ministr zemědělství Marian Jurečka, ministr zdravotnictví Svatopluk Němeček, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy Kateřina Valachová, ministr životního prostředí Richard Brabec, ministr kultury Daniel Herman, ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier a ministryně pro místní rozvoj Karla Šlechtová. V současné době jsou tedy ve Vládě České republiky 3 ženy.

Tabulka 4: Mezinárodní srovnání zastoupení žen a mužů v národních vládách

Země	ženy		muži	Členů vlády celkem	Premiér	Prezident
	Počet	%				
EU 28	129	27,2	346	475	4 ženy/24 mužů	2 ženy/19 mužů
Belgie	5	38,5	8	13	M	x
Bulharsko	7	38,9	11	18	M	M
Česká republika	3	17,6	14	17	M	M
Dánsko	8	40,0	12	20	Ž	x
Estonsko	5	35,7	9	14	M	M
Finsko	8	47,1	9	17	M	M
Francie	15	48,4	16	31	M	M
Chorvatsko	4	19,0	17	21	M	M
Irsko	2	13,3	13	15	M	M
Itálie	8	47,1	9	17	M	M
Kypr	1	8,3	11	12	M	M
Litva	1	6,7	14	15	M	Ž
Lotyšsko	5	35,7	9	14	Ž	M
Lucembursko	4	26,7	11	15	M	x
Maďarsko	1	10,0	9	10	M	M
Malta	1	6,7	14	15	M	Ž
Německo	6	37,5	10	16	Ž	M
Nizozemsko	5	38,5	8	13	M	x
Polsko	3	15,8	16	19	M	M
Portugalsko	3	20,0	12	15	M	M
Rakousko	4	28,6	10	14	M	M
Rumunsko	5	19,2	21	26	M	M
Řecko	1	5,0	19	20	M	M
Slovensko	1	6,7	14	15	M	M
Slovinsko	2	15,4	11	13	Ž	M
Španělsko	5	35,7	9	14	M	x
Švédsko	13	54,2	11	24	M	x
Velká Británie	3	13,6	19	22	M	x
Ostatní země						
Island	3	33,3	6	9	M	M
Lichtenštejnsko	2	40,0	3	5	M	x
Makedonie	2	8,3	22	24	M	M
Norsko	9	50,0	9	18	Ž	x
Srbsko	4	21,1	15	19	M	M
Turecko	1	3,8	25	26	M	M

Zdroj: ČSÚ, tabulka vlastní

4.7.Ohlédnutí za problematikou nerovnosti mužů a žen v politice

Analýza zastoupení žen v politice mi přinesla několik nových poznatků a ovlivnila můj dosavadní pohled a názor na tuto problematiku. Politiku jsem vlivem médií vnímala jako neustálý boj určitých skupin lidí s „vlastními“ zájmy, kteří svými rozhodnutími ovlivňují životy nás všech. Ale uvědomila jsem si, že je především věcí veřejnou a je jen na nás, jak se jí pokusíme ovlivnit. Současná situace vyžaduje změnu. Ženy zastupují více než polovinu populace a mají právo podílet se na rozhodnutích, která se týkají celé společnosti. A pokud jsou ženy v menšině, je třeba to změnit. Z výše uvedených informací mohu konstatovat, že zastoupení žen v politice na českém trhu je opravdu nízké. V mezinárodním srovnání se Česká republika pohybuje zhruba v polovině žebříčků. Co mě opravdu překvapilo, je existující „nepřímá úměra“ na všech úrovních politiky a zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Před tímto výzkumem jsem se domnívala, že právě na komunální úrovni to mají ženy nejtěžší vlivem stereotypního vnímání ženských rolí. Opak je však pravdou. Pozice starostek v nejmenších obcích a s nižšími rozpočty jsou pro ženy dosažitelnější než funkce ve statutárních městech. Což je dáno nižším zájmem mužů o méně ohodnocené posty na této úrovni. Na celostátní úrovni však dominují muži. Ne v celkovém počtu, ale na rozhodovacích a mocenských pozicích, kde ženy nemohou ovlivňovat důležitá rozhodnutí své strany. Neustále se hovoří o rovnosti žen a mužů v politice, ale je patrné, že taková rovnost u nás zdaleka není. Přestože přirozený vývoj nahrává předpokladu, že se bude zastoupení žen neustále zvyšovat, domnívám se, že je ve hře mnoho faktorů, které tento vývoj mohou narušit a proto je nutné hledat řešení, jak rovného zastoupení dosáhnout dříve.

4.8.Jak dosáhnout rovnováhy?

Jak jsem již zmínila v teoretické části, nejlépe se vyrovnanému zastoupení daří dosahovat v severských státech. Jsou to země, které využívají, nebo využívaly nějaký typ genderových kvót. Jde o efektivní a osvědčené řešení, proto se přikláním k názoru, že zavedení genderových kvót by mohlo být úspěšným řešením jak dosáhnout vyššího zastoupení žen v politice. Naše legislativa je zatím nezná a plošně u nás zavedeny a uplatňovány nejsou, avšak v případě některých politických stran existují kvóty vnitrostranické. Takzvané kvóty pro ženy zaručují rovné zastoupení obou pohlaví, mohou tedy teoreticky chránit i muže, obavy z toho, že jsou pro muže diskriminační,

jsou tedy liché. Zároveň si ale nemyslím, že upnout se na kvóty je jediné řešení. Pokud chceme dosáhnout rovnosti a funkčnosti kvót, je třeba projít změnou dosavadního myšlení. Je potřeba, aby byly ženy motivovány ke vstupu do politického procesu pomocí různých opatření. Ať už speciálním vzděláváním, používáním genderově korektního jazyka, mentoringem, podporou při propojení s rodinným životem a mnoho dalších aspektů. Nízké zastoupení žen v politice úzce souvisí s genderovými stereotypy, které v naší společnosti stále existují ve velké míře. Je třeba změnit vnímání a zobrazování žen v médiích, v kampaních, v tisku apod. Ženy jsou stále zobrazovány v typicky ženských rolích, jako sexuální objekty, nebo oběti systému, ne jako rovnocenné partnerky. Hrají roli pasivních objektů, místo role aktivních činitelek, které bojují za změnu. Než se nám podaří toto silně zakořeněné vnímání ženy změnit, je podle mého názoru zavedení kvót do naší legislativy nezbytností a to do doby, než společnost sama přijde na to, že kvót již není zapotřebí. Věřím, že na takovou změnu jsme připraveni a že vyšší zastoupení žen v politice může být obrovským přínosem pro celou společnost.

5 PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Mým cílem bylo na základě dotazníkového šetření zjistit, jak je širokou veřejností vnímána problematika rovných příležitostí a s tím související diskriminace na trhu práce a pokusit se navrhnout řešení pro využití v této oblasti. Pokud má být výzkum přínosný, je třeba si definovat konkrétnější cíle:

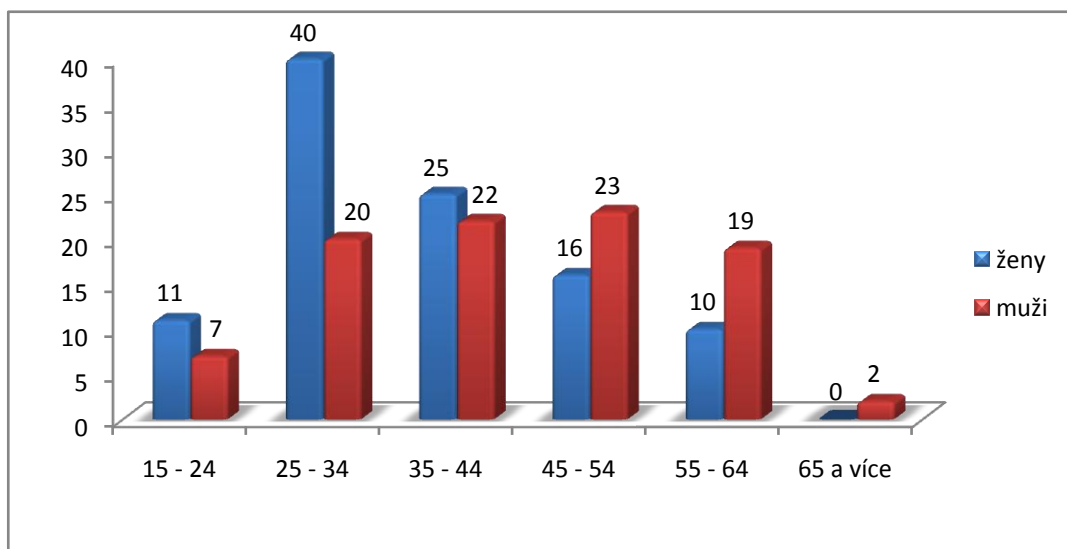
- Znájí respondenti pojem gender?
- Je snaha o zrovnoprávnění správným krokem?
- Setkali se s diskriminací na trhu práce?
- Domnívají se, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány častěji než muži?

Otázky v mém dotazníku jsou sestaveny tak, aby mi pomohly na tyto a další otázky odpovědět. Veškerá data, která jsem získala, jsem převedla do programu Microsoft Office Excel, ve kterém jsem vyhodnotila jednotlivé otázky i jejich kombinaci pomocí matematických a statistických metod.

5.1. Popis výzkumného vzorku

Celkem se mi podařilo rozeslat a rozdat 280 dotazníků. Validně vyplněných dotazníků se vrátilo 195, což činí 69,6% návratnost. Snažila jsem se zvolit takovou strukturu, aby zastoupení všech kategorií bylo vyvážené. Hlavním ukazatelem bylo pohlaví, věk, dosažené vzdělání a velikost bydliště. Z celkového počtu bylo 47,7 % zastoupeno muži, tedy 93 a 52,3% zastoupeno ženskou populací, tedy 102. Výsledné složení vzorku je patrné z níže uvedeného grafu. Kategorie respondentů podle věku a pohlaví je celkem vyvážená. Nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věkové kategorii 25 – 34 let, 60 respondentů. Domnívám se, že je to způsobeno tím, že je tato generace otevřená novým tématům a nebojí se vyjádřit svůj postoj.

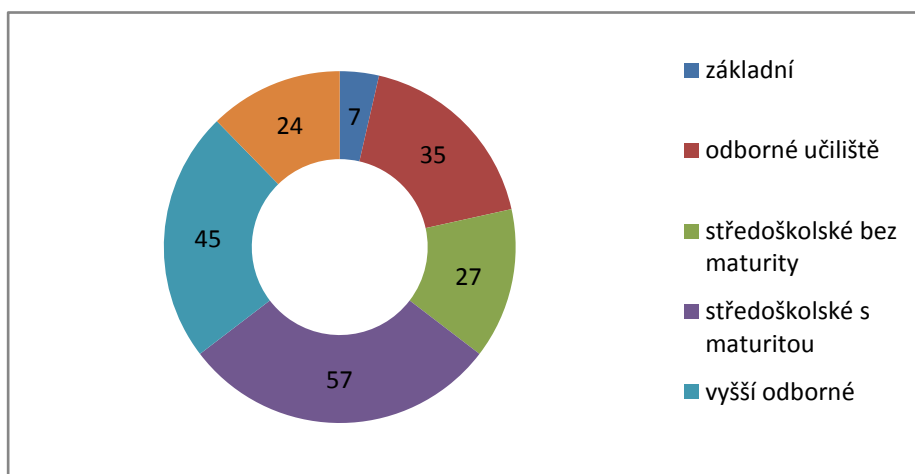
Graf 1: Složení respondentů podle věkové kategorie a pohlaví.



Zdroj: vlastní zpracování

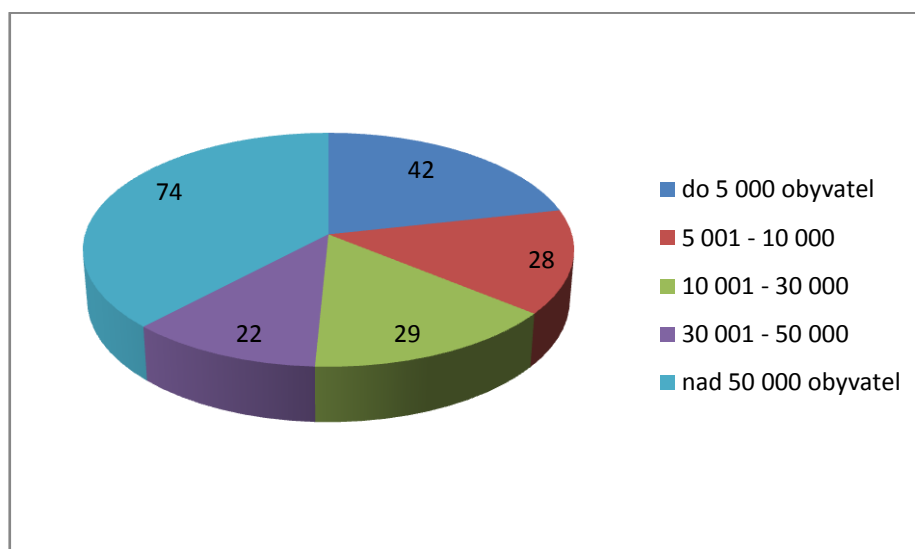
Jak jsem uvedla výše, respondenty jsem identifikovala podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a velikosti bydliště. Výběr v kategorii dosaženého vzdělání jsem nemohla nijak ovlivnit, zastoupení je tedy čistě náhodné, jak vidíte v následujících grafech. Nejvíce respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou 28,6%, následuje vyšší odborné vzdělání 23,3%, odborné učiliště má 18,1% respondentů, střední školu bez maturity má 14%, 12,4% respondentů má vzdělání vysokoškolské a 3,6% má základní vzdělání.

Graf 2: Dosažené vzdělání respondentů.



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3: Počet respondentů podle velikosti bydliště.



Zdroj: vlastní zpracování

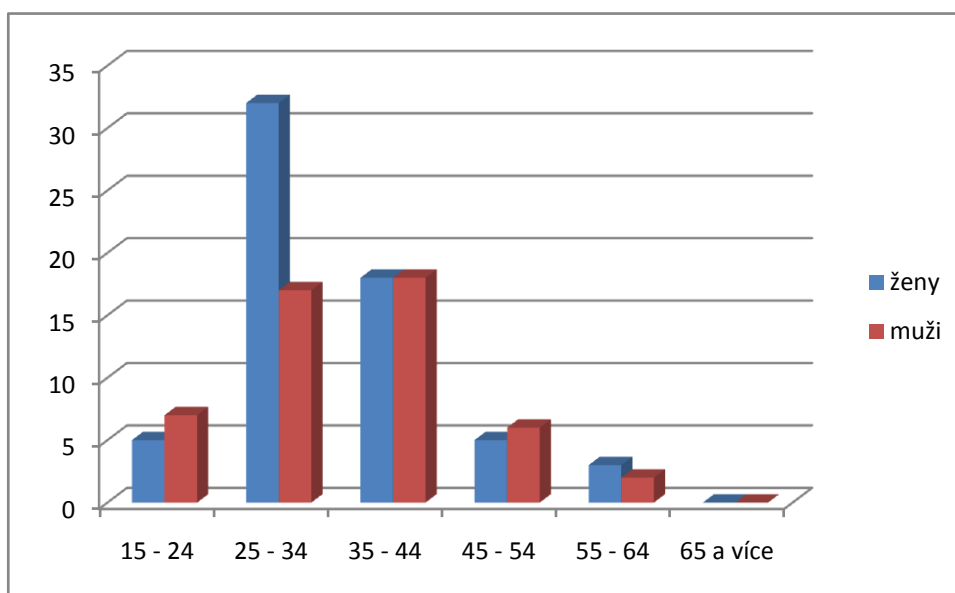
Co se týče zastoupení respondentů podle velikosti jejich bydliště, snažila jsem se cílit na takové respondenty, kteří mi zajistí pokrytí všech kategorií. Nicméně největší zastoupení má skupina s velikostí bydliště nad 50 000 obyvatel, 38% respondentů, domnívám se, že je to způsobeno tím, že značná část dotazníků byla umístěna ve firmách v Českých Budějovicích.

5.2. Znalost a vnímání genderové problematiky

Odlišné vnímání muže a ženy má své kořeny hluboko v historii. Nejde však pouze o rozdíly fyzické. Rozdíly, které způsobují nerovné zacházení, mají na svědomí vzorce chování, které nám jsou přisuzovány od narození a podle kterých bychom se měli chovat. Předsudky, že jsou ženy citlivější, slabší, méně výkonné apod. jim určují roli matky a pečovatelky o rodinu. Právě toto je gender a cílem mého šetření je zjistit, jak moc jsou genderové stereotypy v naší společnosti zakořeněné.

Cílem otázky č. 6 v mém dotazníku bylo zjistit, zda se respondenti s pojmem gender vůbec setkali. Více než polovina dotázaných, tedy 56,9% uvedlo, že ano. Znalost tohoto pojmu je tedy zhruba půl na půl. U mužské populace znalost potvrdilo 53,8% dotázaných, to je 50 mužů, 43 mužů se s tímto pojmem nesešlo. U žen byla znalost vyšší, na 61,7%, to činí 63 žen ze 102 dotázaných. U této otázky je podstatné složení respondentů, kteří pojem znají z pohledu jejich věku. Jak vidíme níže v grafu, největší znalost u žen i mužů je zastoupena v kategorii 25 – 34 let a 35 – 44 let. Podle mého názoru je to tím, že jsou to jedinci, kteří se s tímto pojmem mohli setkat při studiu, nebo se o tuto problematiku zajímají. Jsou na trhu práce aktivní, zajímají se o dění ve společnosti a vzhledem k tomu, že je tato problematika stále častěji prezentována, určitá znalost je v tomto směru zaručena. U žen je znalost více než jasná, v dnešní době se ženy snaží co nejvíce vyrovnat mužům, dosahovat stejných úspěchů a vedle rodinného života budovat i svou kariéru, proto jim není v těchto věkových kategoriích genderová problematika cizí. Pokud na tuto otázku pohlédneme z druhé strany, mou domněnku o vlivu věku na znalost tohoto pojmu, to potvrdí. Přesouváme se totiž do kategorie 45 – 54 a 55 – 64, kde je neznalost nejvýraznější. Ženy, které tento pojem neznají ze 46,2% patří do těchto dvou kategorií. U mužů to v těchto kategoriích představuje 79%. Je to logické, postavení žen se v posledních 25 letech výrazně změnilo, proto tyto starší generace nemají o genderové problematice takové znalosti.

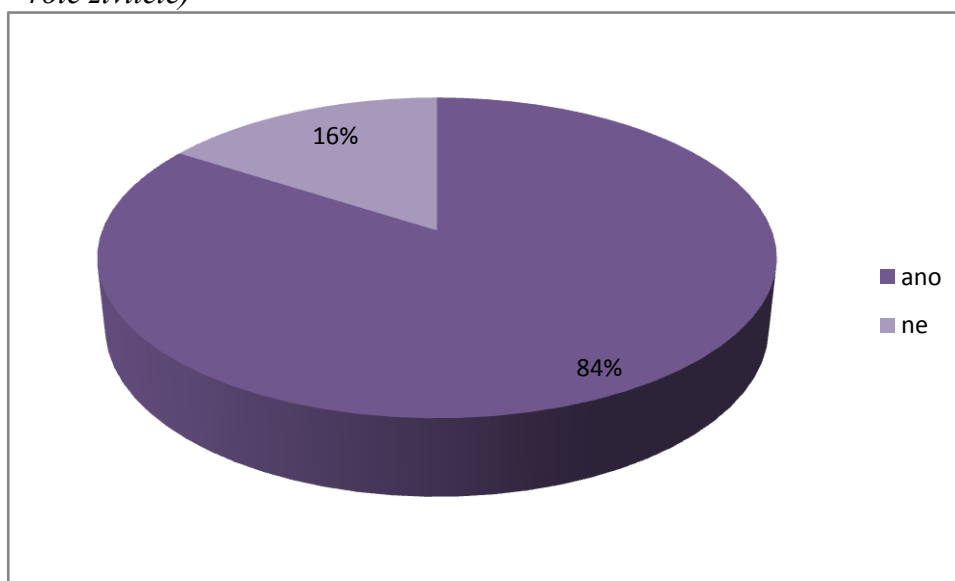
Graf 4: Věkové rozložení respondentů, kteří se s pojmem gender setkali.



Zdroj: vlastní zpracování

Nyní se podíváme více do hloubky, zjistila jsem, že znalost pojmu gender ve společnosti není na tak nízké úrovni, jak jsem předpokládala. Domnívám se, že je to způsobeno tím, že je tato problematika stále více medializovaná a přibývá opatření, která mají odlišnému vnímání žen a mužů zabránit. Co je pro rovnocenné postavení žen ve společnosti důležitější, je skutečnost, jak hluboko jsou zakořeněny genderové stereotypy. Pomocí otázky č. 7 si můžeme udělat jasnou představu o tom, jak předem určené role žen a mužů vnímá veřejnost.

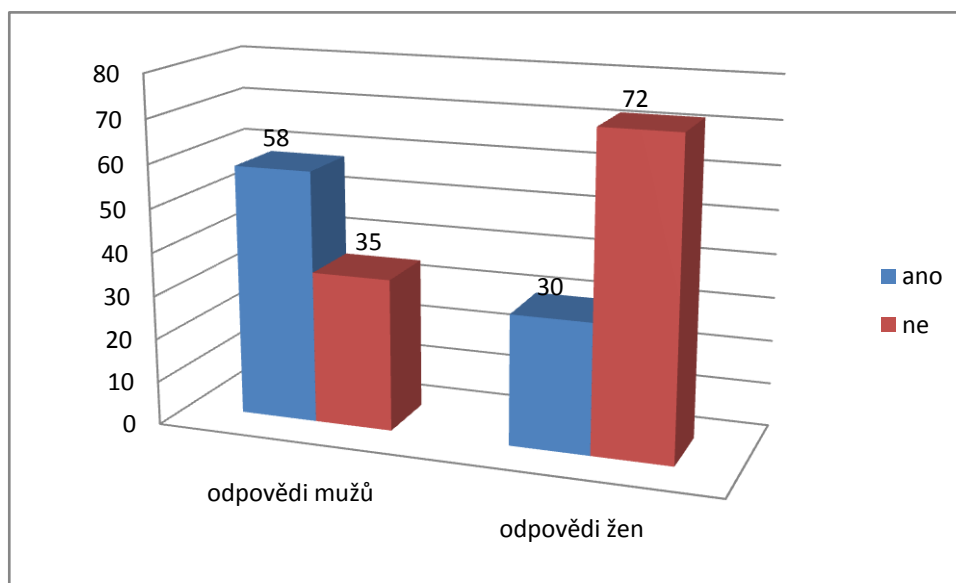
Graf 5: Domníváte se, že mají ženy a muži předem určené role? (žena – role matky, muž – role živitele)



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že vnímání rozdílných rolí je ve společnosti opravdu silné. Z celkového počtu dotázaných je 164 osob přesvědčeno, že mají ženy zastávat roli matky a muž se má o rodinu postarat. Bylo to tak vždy a je to ve společnosti určitý standard. Mě však zajímalo, jak budou respondenti odpovídat, když se budu ptát na dodržování těchto rolí. V níže uvedeném grafu si můžeme všimnout, že především muži jsou přesvědčeni o tom, že by tyto role měly být dodrženy. Alespoň podle 62,4% dotázaných mužů. Podle mého názoru je to způsobeno právě stereotypním přisuzováním určitých dovedností a schopností, kvůli kterým jsou ženy podceňovány a nemají tedy šanci dosáhnout takových pozic jako muži. Z odpovědí žen je patrné, že by rády tuto pomyslnou zažitou zed' chtěly zbořit. 70,6% žen je přesvědčeno, že předem určené role není nutno dodržovat. Z této odpovědi je evidentní, že ženy v dnešní době chtějí být soběstačné a chtějí dosáhnout vlastního úspěchu.

Graf 6: Domníváte se, že bychom se měli předem určených rolí držet?

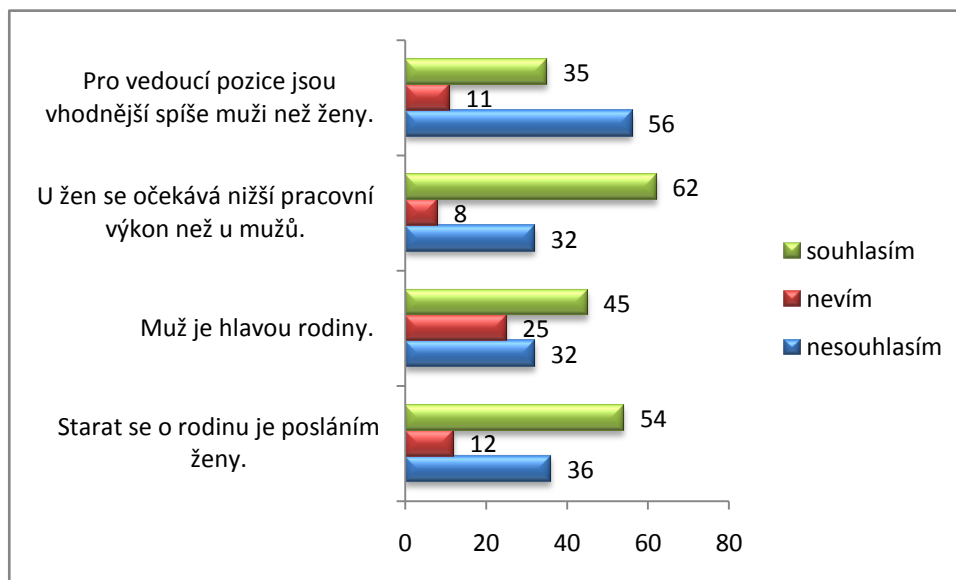


Zdroj: vlastní zpracování

Pro podrobnější analýzu vnímání genderových stereotypů ve společnosti jsem sestavila několik typicky genderových výroků, u kterých respondenti uváděli míru souhlasu. Vytvořila jsem dva grafy podle odpovědí žen a mužů. Z grafu č. 7 je patrné, že ženy nemohou popřít pro ně jasně daná fakta, jako ten, že jsou matky a muž zabezpečuje rodinu. Z grafu vyplývá, že je ženská populace rozdělena na dva tábory. Ale můžeme zde také vnímat určitou ochotu vymanit se z těchto zažitých rolí a toto vnímání změnit. Nejvíce patrné je to u výroku „Pro vedoucí pozice jsou vhodnější spíše muži

ženy“, zde 54,9% vyjádřilo nesouhlas. Je to signál, že jsou ženy přesvědčeny, že mají na to, se mužům na pracovním žebříčku vyrovnat. Jsem přesvědčena o tom, že když se zavedou různé podpůrné systémy, kde budou mít ženy podporu ve sladění rodinného života a kariéry, toto zažité vnímání se časem změní.

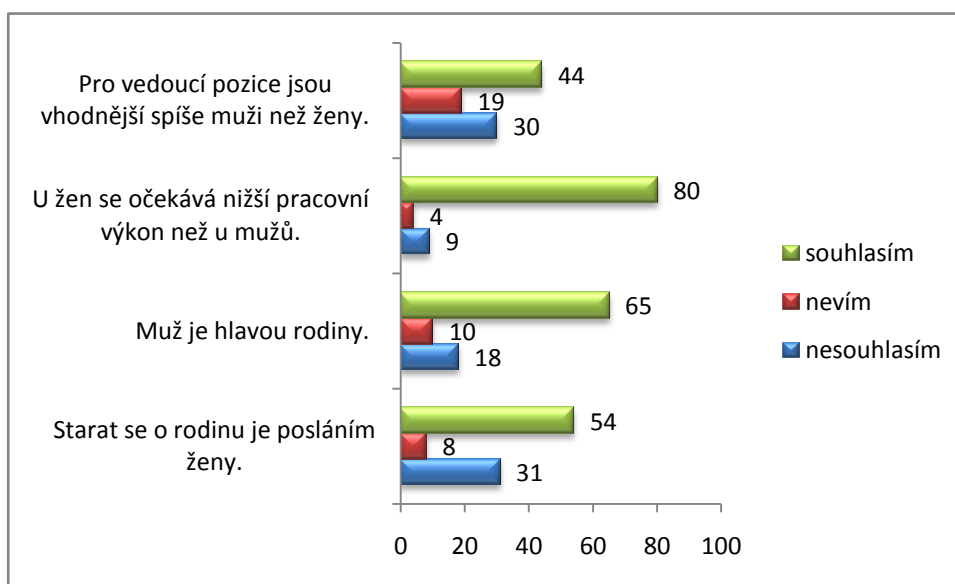
Graf 7: Míra souhlasu žen s výroky týkajícími se stereotypního vnímání mužů a žen.



Zdroj: vlastní zpracování

Pokud přesuneme pozornost na graf č. 8, výroky mužů, míra souhlasu s danými případy je mnohem vyšší než u žen. Muži nejsou tak pokrokoví, aby změnili pohled na mužské a ženské role. Z celkového počtu dotázaných je 69,9% mužů přesvědčeno, že jsou hlavou rodiny. To podle mého názoru souvisí s jejich odpověďmi u výroku „U žen se očekává nižší pracovní výkon než u mužů“, kdy celých 86% mužů s tímto výrokem souhlasí. Souvislost spatřuji v tom, že ženy posuzují pouze z fyzické stránky, proto je vidí spíše v domácnosti s dětmi, než na vysokých pozicích. Stereotypní vnímání žen a mužů je tedy u mužské populace mnohem zažitější. Muži, kteří s těmito výroky nesouhlasili, byli v mladších věkových kategoriích s vyšší dosaženým vzděláním. To opět podporuje mou domněnku, že změnit vnímání společnosti můžeme pouze vzděláváním v této oblasti a působením na mladší generace, pro které tyto stereotypy nebudou v budoucnu platit.

Graf 8: Míra souhlasu mužů s výroky týkajícími se stereotypního vnímání mužů a žen.



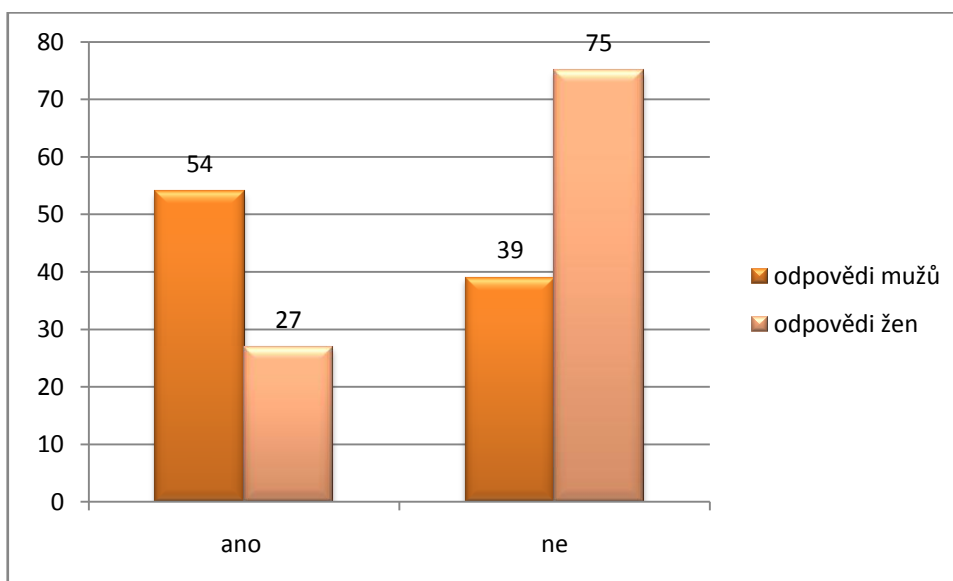
Zdroj: vlastní zpracování

5.3. Gender a jeho vliv na diskriminaci na trhu práce

V Listině základní práv a svobod nalezneme ustanovení o rovném zacházení pro všechny bez rozdílu. Takové podmínky by měly platit i na trhu práce, praxe je bohužel jiná. Je dokázáno, že k diskriminaci na základě pohlaví dochází. V této kapitole zhodnotím odpovědi z dotazníkového šetření týkající se rovných příležitostí na trhu práce a diskriminace. Důležitým ukazatelem je počet respondentů, kteří mají již nějaké pracovní zkušenosti. Na otázku č. 1 „Máte již nějaké pracovní zkušenosti?“ odpovědělo 95,9% dotázaných kladně, to činí 187 osob z celkového počtu 195. Dále mě zajímalo, zda ve firmě, kde dotázaní pracují, figuruje více mužů či žen. Z odpovědí na otázku č. 2 vyplynulo, že 61,5% respondentů pracuje ve společnosti, kde je převaha mužů, převahu žen potvrdilo 38,5% dotázaných. Kolektivů s větší koncentrací mužů je tedy více. V takovém prostředí může být pro ženy mnohem těžší se prosadit a může zde častěji docházet k diskriminačnímu jednání.

Základním ukazatelem pro vnímání nerovného zacházení jsou pro mě odpovědi na otázku: Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy? Z celkového počtu respondentů si 114 osob, tedy 58,5% myslí, že podmínky na trhu práce stejné nejsou a 41,5% tedy 81 dotázaných se domnívá, že podmínky jsou stejné pro všechny. Z níže uvedeného grafu vyplývá, že o nerovných podmínkách na trhu práce jsou ve větší míře přesvědčeny právě ženy. Podle mého názoru je to tím, že se s touto nespravedlností již setkaly.

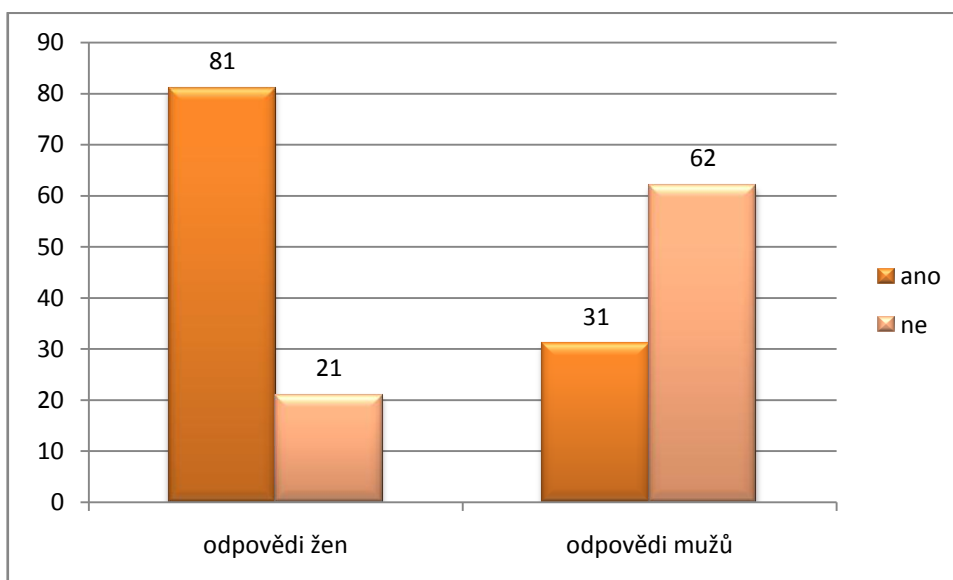
Graf 9: Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy?



Zdroj: vlastní zpracování

Nyní se přesunu k otázce č. 3 „Setkali jste se již na trhu práce s diskriminací?“. Z grafu č. 9 je jasně vidět, že se s diskriminací setkávají ženy mnohem častěji než muži. Pokud tuto skutečnost vyjádříme v procentech u žen, které se s diskriminací již setkaly, to činí 79,4% dotázaných a u mužů je to 33,3%.

Graf 10: Setkali jste se již na trhu práce s diskriminací?

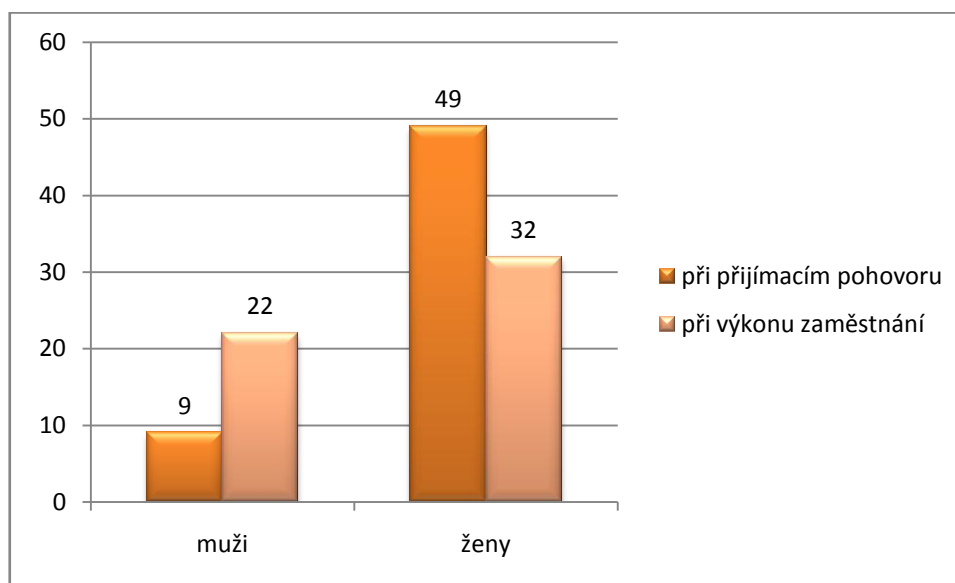


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 112 respondentů, kteří se s diskriminací setkali, jich 68 uvedlo, že se tak stalo při přijímacím pohovoru a zbylých 43 se s diskriminací setkalo při

výkonu zaměstnání. Pokud odpovědi rozdělíme podle pohlaví respondentů, získáme zajímavé výsledky. Graf níže nám ukazuje, že se ženy setkávají s diskriminací častěji již před vstupem do zaměstnání. Ať už se jedná o diskriminační inzeráty, či diskriminační otázky kladené v průběhu pohovoru. Počet žen, které se s takovým jednáním setkaly, je podle mého názoru stále vysoký, přestože je takové jednání v rozporu se zákonem.

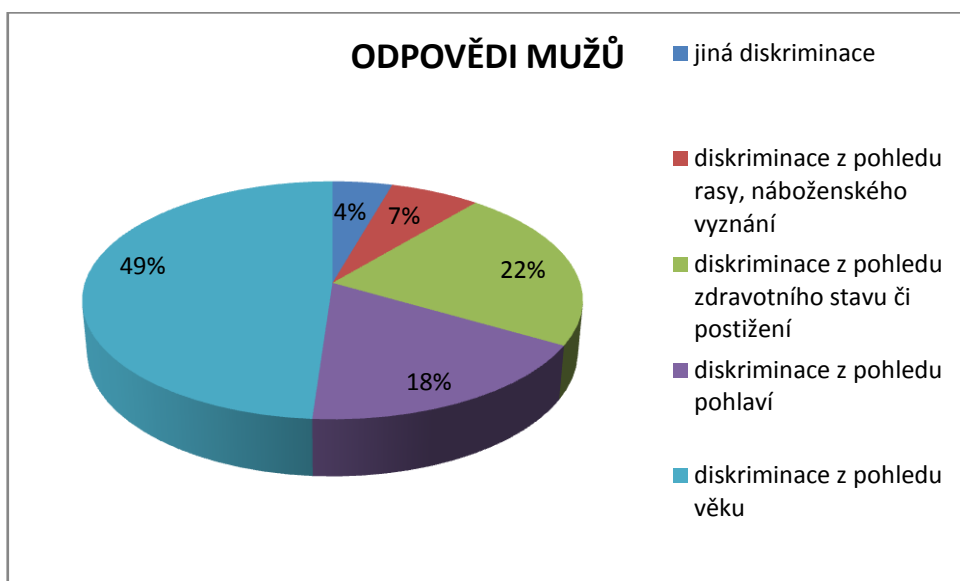
Graf 11: Pokud jste se s diskriminací setkali, v jaké to bylo situaci?



Zdroj: vlastní zpracování

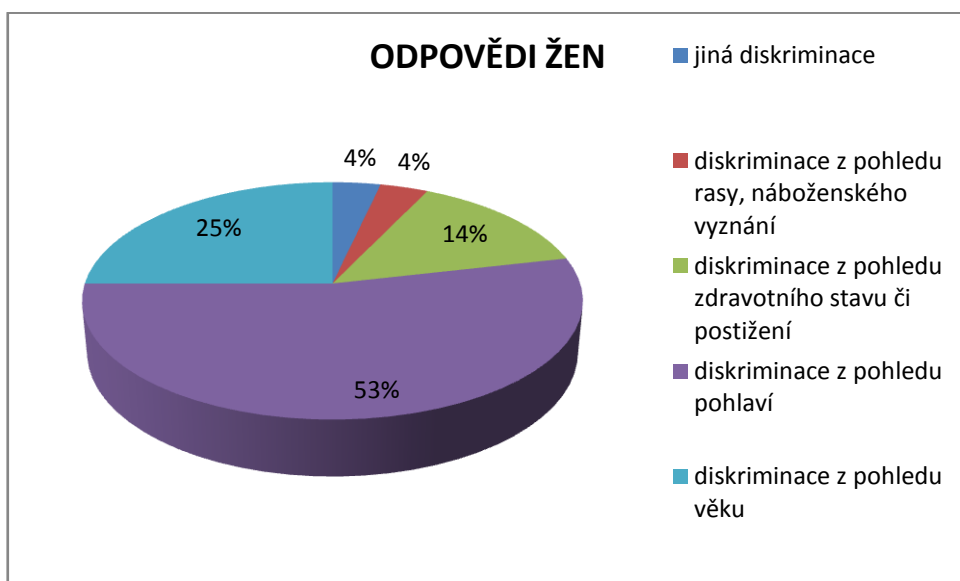
Nesmíme však opomenout i další druhy diskriminace, které se na trhu práce vyskytují. Následující grafy nám tedy zobrazí, s jakými druhy diskriminace se respondenti již setkali. U této otázky měli respondenti možnost zaškrtnout více možností. Nejrozšířenější diskriminace je na našem trhu z pohledu věku, což potvrzují odpovědi mužů, 49% z nich, kteří se s diskriminací setkali, byli znevýhodněni kvůli věku, jednalo se o muže ve věkové kategorii 55 – 64 let a 65 a více let. Přikláním se k názoru, že pokud jsou muži vystaveni diskriminaci, je to právě z důvodu vyššího věku. U žen tato kategorie činí 25%, více než polovina z nich se setkala s diskriminací kvůli příslušnosti k ženskému pohlaví. Tato diskriminace pokrývala všechny věkové kategorie, nejsilnější však byla v kategorii 15 – 24 a 25 – 34 let. To je podle mě způsobeno tím, že se jedná o ženy v produktivním věku, kdy se očekává, že budou rodit děti a nebudou se tedy věnovat své kariéře na 100%.

Graf 12: S jakým druhem diskriminace jste se setkali? Odpovědi mužů.



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13: S jakým druhem diskriminace jste se setkali? Odpovědi žen.

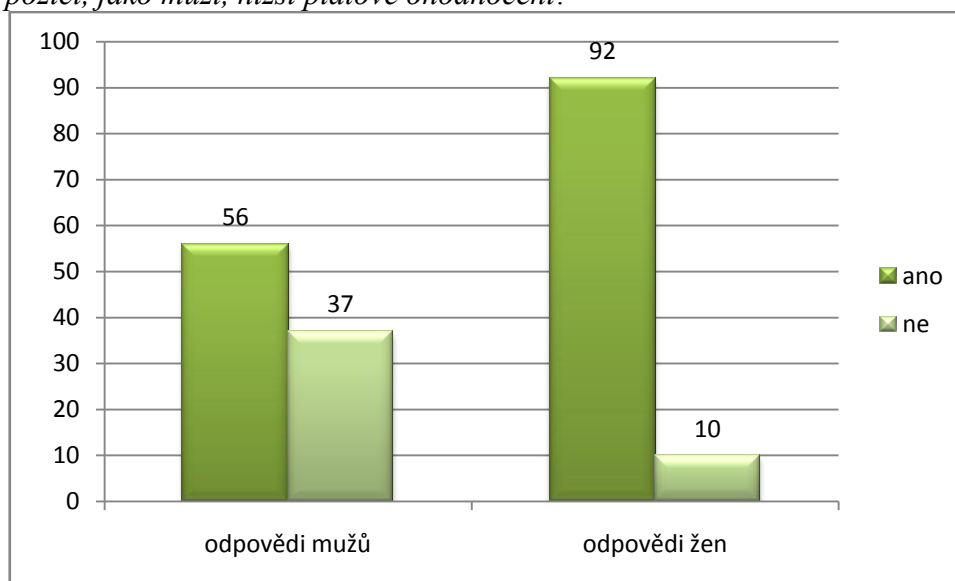


Zdroj: vlastní zpracování

Závěr této kapitoly bych ráda věnovala platové diskriminaci. Tuto problematiku jsem již rozebrala v teoretické části. Jak bylo uvedeno, podle posledních údajů za rok 2011 byl podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů 79,3% a podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů 84,4%. V průměru tedy muži vydělávali o 20,7% více než ženy a v mediánu o 15,6% více. Srovnávat průměrné mzdy žen a mužů je však zavádějící, protože průměr nám ovlivňují extrémní hodnoty. Z tohoto důvodu je vhodnější užívat jako ukazatel medián, který nám říká, kolik pobíral zaměstnanec

uprostřed rozdělení mezd, tedy v seřazení od nejnižší po nejvyšší mzdu. Mzda prostředního zaměstnance tedy není ovlivněna extrémně. Na nižší příjmy žen mají vliv tyto faktory: zastoupení v sektorech, kde nejsou peníze, zastoupení na nižších pozicích, faktické nižší ohodnocení, přestože zastávají stejnou práci. Nyní se podíváme, jak se na tuto problematiku dívají respondenti. Celých 148 dotázaných se domnívá, že k platové diskriminaci dochází, zbylých 47 toto tvrzení odmítá. Pokud opět porovnáme odpovědi mužů a žen, zjistíme, že o rovnosti ohodnocení jsou přesvědčeni právě muži. Myslím si, že tuto skutečnost popírají z toho důvodu, že se jich to netýká a nechtějí si připustit, že k tomu v dnešní době může skutečně docházet. Zákon o mzdě je v tomto případě bohužel obcházen. Platová diskriminace je problém, který hned vedle diskriminace z důvodu pohlaví demotivuje ženy k lepším výkonům. Z prostudované literatury však vyplývá, že se zlepšuje situace na úrovni manažerských pozic, kde se rozdíly ve mzdách zmenšují. Doufejme tedy, že tento trend neustane a do budoucna budou mít ženy na stejných pozicích jako muži rovnocenné ohodnocení.

Graf 14: Domníváte se, že dochází k platové diskriminaci? Tedy, že mají ženy na stejné pozici, jako muži, nižší platové ohodnocení?

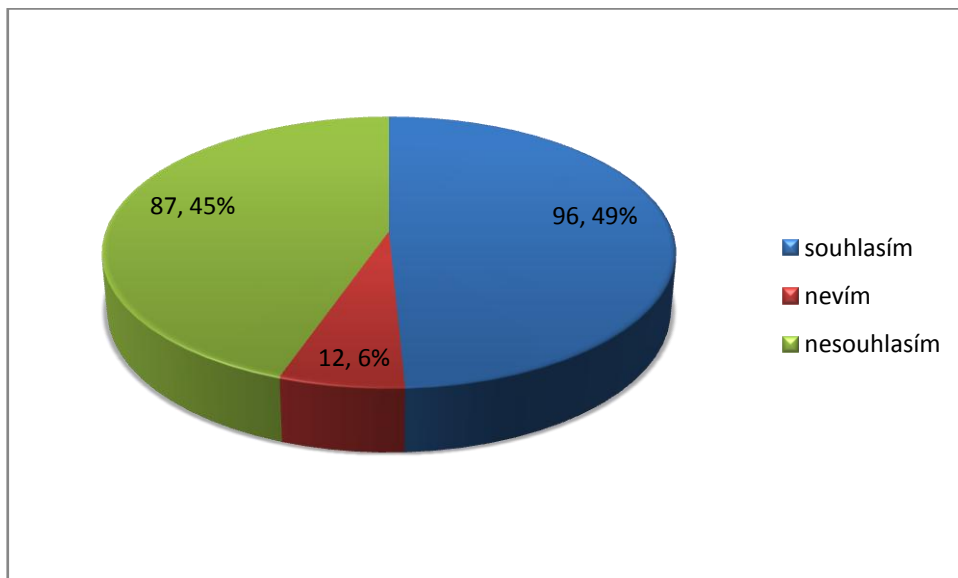


Zdroj: vlastní zpracování

5.4. Ženy v politice

V rámci mého dotazníkového šetření jsem chtěla zjistit, jaký je postoj veřejnost k ženám ve veřejné správě a samosprávě. Do dotazníku jsem zakomponovala tři otázky, které mi pomohou na tuto otázku odpovědět.

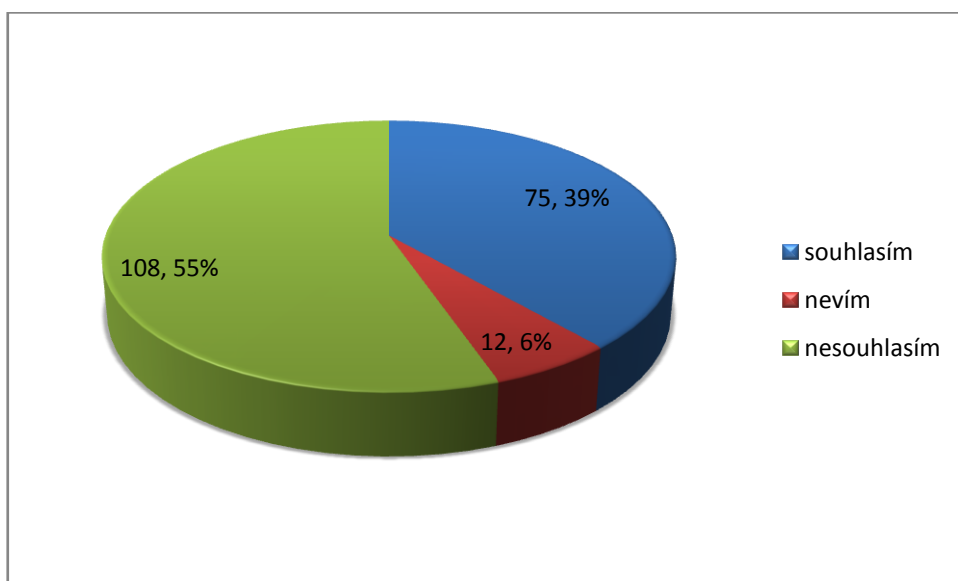
Graf 15: Vyjádřete souhlas s tímto výrokem: V politice by měli vystupovat hlavně muži.



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že 49% respondentů souhlasí s tím, že do politiky patří především muži. Potvrzuje to názor, že politika má maskulinní charakter a není to místo pro ženy. 6% z dotázaných se nevyjádřilo, nejspíš z důvodu nízkého zájmu o politiku a 45% respondentů si myslí, že ženy do politiky také patří. Na otázku, zda je zastoupení žen v politice dostatečné nám odpoví následující graf. V něm vidíme, že se většina lidí domnívá, že je zastoupení nedostatečné. Přijde mi velice pozitivní, že si veřejnost uvědomuje nedostatek žen v politice, domnívám se, že je to správný krok k tomu jak pomocí aktivních opatření dosáhnout rovného zastoupení.

Graf 16: Vyjádřete souhlas s tímto výrokem: Počet žen v politice v ČR je dostačující.

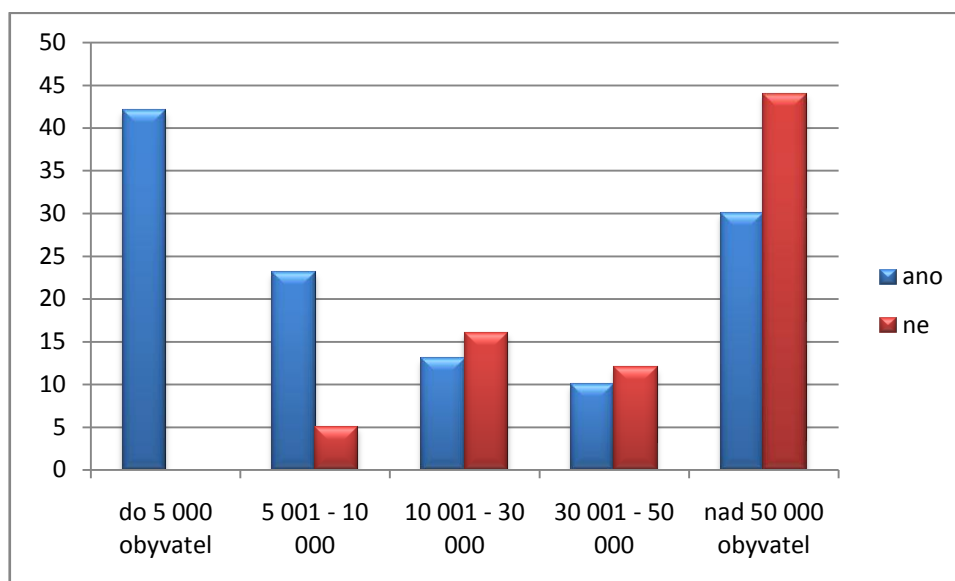


Zdroj: vlastní zpracování

Zmínila jsem aktivní opatření, tím jsem měla na mysli pozitivní diskriminaci. Na otázku, zda je využití tohoto principu, vhodným řešením odpovědělo kladně 64,1% respondentů, 35,9% z nich by tuto cestu nevyužilo. Záporně se vyjádřili především muži, odpověď ne zvolilo 56 mužů, u žen tuto možnost zvolilo pouze 14 z nich. Kladně tedy odpovědělo 88 žen a 37 mužů. Z tohoto výzkumu tedy vyplývá, že muži zastávají konzervativnější přístup na zastoupení žen v politice a nejsou tedy tolik vstřícní k podpoře rovného zastoupení žen v politice.

Na závěr jsem chtěla provést komparaci mého výzkumu s výzkumem Fóra 50%, ze kterého vyplývá, že zastoupení žen v politice je vyšší na komunální úrovni. Zajímá mě, zda se u mého výzkumu nepřímá úměra projeví. S tím mi pomůže následující otázka.

Graf 17: Registrujete ženy, které jsou součástí veřejné správy a samosprávy ve Vašem bydlišti?



Zdroj: vlastní zpracování

Podle mého názoru by se nepřímá úměra dala potvrdit, v čím menším městě respondenti žijí, tím více znají a registrují ženy ve veřejné sféře. Potvrzuje to provedenou analýzu, že zastoupení žen na komunální úrovni není tak nízké jako v politice vrcholné.

5.5. Shrnutí výsledků

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jak široká veřejnost vnímá problematiku genderu a rovných příležitostí s tím související diskriminaci, která na trhu práce existuje. Pro tuto analýzu jsem zvolila dotazníkové šetření, díky kterému byla použita data od 195 respondentů z vyváženého vzorku. Veškeré zjištěné výsledky z mého výzkumu jsou zpracovány prostřednictvím tabulek, grafů a slovních komentářů. Nyní bych ráda shrnula poznatky, ke kterým jsem došla a v závěru si dovoluji navrhnout nějaká doporučení pro řešení této problematiky.

Co se týče znalosti genderové problematiky, 56,7% respondentů se s tímto pojmem již setkalo. Znalost u žen byla větší než u mužů, to je podle mého názoru především proto, že se jich problematika dotýká a dané stereotypy jim ovlivňují každodenní život. Zajímavým poznatkem je zjištění propojení neznalosti tohoto pojmu s věkem respondentů. Bylo zjištěno, že ženy a muži ve věkové kategorii 45 – 54 a 55 – 64 let se s tímto pojmem nesetkali. U žen v této kategorii to činí 46,2% a u mužů 79%. Je to způsobeno vývojem a změnou postavení žen ve společnosti. Dřív nikdo neřešil,

jestli půjde na rodičovskou dovolenou otec, nebo matka, byla naprosto normální, že tuto pozici zajišťovaly ženy a muži pracovali, proto není divu, že tato generace nechce měnit svůj pohled na tuto problematiku. Problematika rovných příležitostí je čím dál více diskutované téma, proto již není znalost tohoto pojmu na tak nízké úrovni. Co se však bohužel velice nezměnilo, je silně zakořeněné vnímání ženských a mužských rolí. Z celkového počtu 195 respondentů si stále 164 osob myslí, že mají ženy zastávat roli matky a muž roli živitele. Situace se trochu zlepšila, když jsem se jich zeptala, jak moc bychom se měli daných rolí držet. Ženy ze 70,6% projevily nesouhlas a to je pro mě signál, že chtějí situaci změnit, že si věří a chtějí dosáhnout vlastního úspěchu. U mužů nebylo překvapením, že 62,4% z nich by bylo radši, pokud by se ženy těchto rolí držely. Je to dáno společností, která ženám připisuje takové schopnosti a dovednosti, které jsou podle ní typické pro ženy a nepřipouští, že by se mohly vyrovnat mužům. Z odpovědí na typicky genderové výroky můžeme vyčíst, že i ženy stále udržují dané zvyky a role, přestože si z 54,9% myslí, že jsou stejně schopné se dostat na vedoucí pozice jako muži. Takové vnímání nelze změnit za týden, bude trvat ještě dlouhou dobu, než se ženy od těchto rolí oprostí. Muži jsou mnohem více konzervativní a zažitý pořádek jim vyhovuje více, než ženám. S výroky týkajícími se genderové problematiky souhlasili ve větší míře než ženy. Za hlavu rodiny se považuje 69,9% dotázaných mužů, stejně tak 86% souhlasí s tím, že se u žen očekává nižší pracovní výkon. Mužská populace má tyto předsudky mnohem více zažité.

Na diskriminace žen na trhu práce je způsobena právě danými stereotypy. Ženy mají rodit děti, pečovat o rodinu a pohybovat se v sektorech, kde se využijí jejich typicky „ženské“ schopnosti. Srovnatelný výkon s muži se nepřipouští, proto jim v cestě za úspěchem stojí spousta bariér. Přestože by měly být podmínky na trhu práce pro všechny stejné, v praxi tomu tak není, s tím souhlasí 114 z celkového počtu dotázaných. O nerovnosti jsou přesvědčeny právě ženy, které se s diskriminací setkávají častěji než muži, činí to 79,4% žen. Mužů, kteří se s diskriminací setkali je 33,3%. Ženy se nejčastěji setkávají s diskriminací z pohledu pohlaví, poté věku a následuje zdravotní stav. U mužů je to jiné, ti jsou nejvíce diskriminováni z pohledu věku, poté pohlaví a z pohledu zdravotního stavu. S diskriminací na trhu práce souvisí platová diskriminace. Z provedeného výzkumu vyplývá, že 148 dotázaných je přesvědčeno o platové diskriminace, pouze 47 jedinců toto tvrzení odmítá.

Okrajově jsem se v dotazníkovém šetření vrátila k první části praktické části mé diplomové práce, kde jsem analyzovala stav žen v české politice. Chtěla jsem zjistit, jak

zastoupení žen v politice vnímají respondenti a zda je pro ně dostačující. Ze získaných dat je patrné, že je společnost rozdělena na dva tábory, zhruba polovina si myslí, že by v politice měli působit spíše muži a druhá polovina je přesvědčena, že zastoupení žen je nízké. Respondenti jsou z 55% přesvědčeni, že počet žen v politice není dostačující. To je pozitivní signál. Takové smýšlení je zapotřebí, spolu s pozitivními opatřeními, která by podpořilo 64,1% dotázaných se jednou možná dočkáme rovného zastoupení mužů a žen v politice. V závěru se podařilo potvrdit trend, že zastoupení žen v politice je tím vyšší, o čím nižší úroveň politiky se jedná.

5.6. Návrhy možných řešení

V teoretické části jsem rozebrala legislativní opatření v problematice rovných příležitostí a diskriminace. Legislativa je jedna věc, ale její důsledné dodržování je věcí druhou. Existuje mnoho státních orgánů, které jsou tu od toho, aby lidem pomohli, ale povědomí o této pomoci není tolik rozšířené, proto by bylo vhodné, aby dané orgány aktivně pracovali na tom, jak své občany seznámit s možnostmi, jak se diskriminačnímu jednání bránit. Lidé se bojí postavit zaměstnavateli, aby o práci a peníze nepřišli, ale pokud budou mít zastání a podporu, věřím, že nebudou mlčet.

Co je nezbytné, je změna myšlení celé společnosti. Ženy mají spoustu vlastností, které jsou na trhu práce a ve veřejné sféře žádané, ať už jejich schopnost zvládat více věcí najednou, hospodařit s časem, nebo schopnost odolat korupci. Podle zaměstnavatelů se žena v určitém věku, po narození dětí, stává neproduktivní. Tak to ale není, pokud firmy přistoupí k systémům, kterými se prezentují genderově integrované společnosti, lze najít způsob, jak si zachovat kvalitní pracovníci, která může zároveň zvládat i rodinný život. Lze využít různých způsobů: zkrácené pracovní úvazky, práce z domova, pružná pracovní doba, firemní školky, atd. Předsudky mají na svědomí to, že se ženám nedaří dosahovat takových úspěchů jako mužům. Proto je třeba této problematice více a otevřeně mluvit, aby se vzdělání společnosti v tomto směru zvýšilo. Vzdělávací instituce jsou prostředkem, jak dosáhnout změn v chování, postojích, hodnotách a zažitých norem společnosti. Už zde se formují vžité role mužů a žen, proto je nutné toto změnit. Musíme začít každý sám u sebe. Pokud budeme podporovat naše děti v soběstačnosti bez ohledu na jejich pohlaví, nebudou sami nad sebou nikdy pochybovat a bude pro ně přirozené fungovat ve smíšeném kolektivu. Stejně tak firmy mohou pořádat besedy, přednášky a diskuze na téma rovných

příležitostí, aby tak napomohli zaměstnancům ke změně jejich postojů. Je dokázáno, že smíšené týmy jsou inovativnější, je tedy v zájmu firem, aby se zažitých předsudků zbavily.

Pokud bych měla navrhnout možná řešení v oblasti rovného zastoupení mužů a žen v politice, jednoznačně se přikláním k zavedení genderových kvót. Přestože se vnímání společnosti v této oblasti obrací ku prospěchu žen, existuje stále mnoho bariér, které jim znemožňují se dostat do vrcholné politiky. Domnívám se tedy, že pokud genderové kvóty dostanou zelenou, tak spolu se změnou smýšlení naší společnosti jednou dosáhneme ideálního stavu rovnosti a kvóty již nebudou zapotřebí.

6 ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo seznámit se s problematikou genderu a kategoriemi, kterých se týká. Zjistit jak genderové stereotypy ovlivňují rovné příležitosti na trhu práce, a jaká v této oblasti platí legislativní opatření.

Každý z nás ve svém životě bude zastávat několik rolí, je na každém jaké si zvolí a jak je bude hrát. Nemyslím si ale, že bych měla zastávat roli někoho/něčeho jen proto, že to společnost vyžaduje, nebo že to pro společnost je přijatelnější. Byla jsem vždy zastáncem toho, že si člověk musí jít tvrdě za svým, aby něčeho dosáhl, a to se nezměnilo, ale po zpracování této práce nelze popřít, že ženy nemají rovnocenné podmínky a proto musí vynakládat mnohem větší úsilí, aby dosáhly alespoň nějakého úspěchu. V praktické části jsem analyzovala současnou situaci žen v politice na našem území a musím konstatovat, že zastoupení žen je opravdu nízké. Nejlepších výsledků dosahují na úrovni zastupitelstev měst a obcí, kde zastávají veřejné funkce z 27%. V zastupitelstvech krajů to činí 20%, stejné zastoupení mají ženy i v Poslanecké sněmovně PČR. S vyšší politikou se počty stále snižují, v senátu zasedá 18,5% žen a ve vládě je 12%ní zastoupení žen. Situace tedy rozhodně není v rovnováze. Z tohoto důvodu se domnívám, že zavedení genderových kvót do naší legislativy je nezbytností.

Na rovné zacházení však nemá vliv pouze legislativa a respektování žen se nedá vynutit. Výsledky druhé kapitoly mé praktické části dokazují, že je nutné změnit především silně zakořeněné vnímání genderových rolí. Z celkového počtu 195 respondentů si stále 164 osob myslí, že mají ženy především roli matky a muž roli živitele. Nemám nic proti tomu, že jsou ženy předurčeny k tomu rodit děti, ale domnívám se, že se tato role dá skloubit s pracovním životem. Ale v takovém případě je potřeba, aby byla společnost otevřená novým způsobům myšlení a jednání. Výsledky mého výzkumu dokazují, že se ženy setkávají s diskriminací stále ve větší míře než muži. Je to způsobeno právě stereotypním vnímáním typicky ženských rolí. Společnost ženám připisuje takové schopnosti a dovednosti, které jsou podle ní typické pro ženy a nepřipouští, že by se mohly vyrovnat mužům. Tato problematiku vzbuzuje veliký zájem a rozděluje naši společnost, ale věřím, že jsme připraveni na změnu, díky které se naše společnost posune kupředu.

Díky zpracování této práce jsem plná nových poznatků a informací, které mi v budoucnu pomohou se v této oblasti lépe orientovat.

I SUMMARY A KEYWORDS

Because of I am a woman the gender issues are very close to me. Different perceptions of men and women we can see all around us. Attributing stereotypical roles may have influence for the society as a whole. Currently have these issues the more and more attention. I believe that this is a favorable time for a change.

From the available sources it is clear that sex discrimination does exist. Women do not have the same conditions as men. The role of mother has not enough for them. They want to achieve their own successes. And the more successes they want to achieve, the more they are forced to overcome barriers.

In the theoretical part, after studying literature and other sources, I'm trying to describe briefly the main ideas of feminism and its influence on the pursuit of equality between men and women. Attention was focused primarily on gender, describing the basic concepts, as shown in the society and what principles are used in practice in these issues. After then I examine the labor market and the discrimination that exists here. From the available literature, I found out what the position of women and men in the labor market and what types of discrimination women face. I described the legislative measures in the Czech Republic and European Union. The closing part of theoretical part I focused for the women in politics and leadership positions and barriers, which restrict them access to these realms .

The practical part of my work is divided into two chapters. In the first chapter, I analyzed the situation on the labor market of Czech Republic in terms of women's representation in politics. Representation of women is very low. I expressed my opinion on the issue of equal representation of men and women in politics and quotas that could solve this situation. The second chapter is devoted of the research, in which I learned how the public perceived gender issues, whether they met with the discrimination on the labor market themselves and whether they agree with these positive measures like the correct solution for this problem. For gaining these data, I chose the method of questionnaire survey, thanks to which I managed to get valid answers from 195 respondents. In the final part, I evaluated the results of the questionnaire and to suggested the recommendations how to resolve the current situation.

Keywords: gender and gender roles, discrimination, women in politics, feminism, disadvantaged position of women, public administrativ

II SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. Anker, R. (1998). *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Ženeva: International Labour Office
2. Blickhäuser, A., Hennig von Bargen (2007). *Genderové nástroje. Co je gender budgeting?* Získáno z:
http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.2.1%20Gender-Budgeting_cz.pdf
3. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck
4. Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství
5. Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing
6. Cavi.cz. (n.d.). *Co je to gender?* Získáno z: <http://www.cavi.cz/gender.html>
7. Čermák, J. (2013). *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku*. Získáno z: <http://www.e-polis.cz/clanek/postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>
8. Český statistický úřad (2014). *Zaostřeno na ženy a muže – 2014*. Získáno z: <https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani3706>
9. Český statistický úřad (n.d.). *Veřejná databáze - volební statistika*. Získáno z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=21&expand=1
10. Český statistický úřad (n.d.). *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – metodika*. Získáno z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m
11. Clovekvpravu.cz (2012). *Co je diskriminace*. Získáno z: <http://clovekvpravu.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/co-je-diskriminace-399>

12. Clovekvprava.cz (2012). *Druhy diskriminace*. Získáno z:
<http://clovekvprava.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409>
13. Dienstbier, J. (2014). Ministr Dienstbier: *O zlepšení genderové vyváženosti ve firmách*. Získáno z: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Ministr-Dienstbier-O-zlepseni-genderove-vyvazivosti-ve-firmach-350746>
14. Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav
15. ec.europa.eu (n.d.). *Rovnost žen a mužů*. Získáno z:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm
16. eurozpravy.cz (2014). *Diskriminace na trhu práce? Průzkum odhalil velký problém*. Získáno z: <http://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/106975-diskriminace-na-trhu-prace-pruzkum-odhalil-velky-problem/>
17. feminismus.cz (2005). *Gender studies. Genderový balíček 3/2005. Práva žen podle Zákoníku práce České republiky*. Získáno z:
http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf
18. Ferrarová, E. (2007). *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreaming ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies
19. Fialová, E., Spoustová I., Havelková, B. (2007). *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies
20. Fórum 50% (2014). *Kampaně na podporu žen*. Získáno z:
<http://padesatprocent.cz/cz/podpora/kampane-na-podporu-zen/kampane-v-roce-2014>
21. Frank, P. (2004). *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit*. Brno: Nesehnutí

22. Genderstudies.cz (2005). *Rovné příležitosti do firem: speciální vydání*. Získáno z: http://www.genderstudies.cz/download/dofirem_1.pdf
23. Guasti, P. (2006). *Česká politika: ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50%
24. Hertz, N. (2006). *Skleněný strop*. Získáno z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/skleneny-strop>
25. Homolová, L. (2013). *Reflexe genderové problematiky v legislativě Evropské unie*. Získáno z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/reflexe-genderove-problematiky-v-legislative-evropske-unie-2>
26. Hubálek, M., Štěpánková M., Zamboj, L. (2008). *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva
27. Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová, J. (2003). *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno
28. Hybášková, J. (2008). *Nebojme se kvót! Podpora vstupu žen do politiky: možnosti uplatnění pozitivních nástrojů*. Získáno z: http://padesatprocent.cz/docs/Nebojme_se_kvot.pdf
29. Chládková, L., Hendrychová, K. (2015). *Genderové kvóty pro dozorčí rady: Ano, nebo ne?* Získáno z: <http://evropske-hodnoty.blog.ihned.cz/c1-63633820-genderove-kvoty-pro-dozorci-rady-ano-nebo-ne>
30. Chřibková, M., Chuchna, J., Klimentová, E. (1999). *Nové čtení světa: feminismus devadesátých let českýma očima*. Praha: Marie Chřibková
31. Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická
32. Karsten, H. (2006). *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál
33. Kroupová, A. (2001). *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce: metodická příručka*. Praha: SVLP
34. Liška, V. (2002). *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing

35. Malínská, J. (2005). *Do politiky prý ženy nesmí – proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri
36. Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon
37. Miller, D., Colemanová, J., Connolly, W., Ryan A. (2000). *Blackwellova encyklopedie politického myšlení*. Brno: Barrister & Principál
38. Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013). *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*. Získáno z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf
39. Oakleyová, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál
40. Rais, K. (n.d.). *Neurážejme schopnosti žen kvótami!* Získáno z:
<http://www.prvnizpravy.cz/sloupky/neurazejme-schopnosti-zen-kvotami/>
41. Renzetti, C. (2003). *Ženy muži a společnost*. Praha: Karolinum
42. Smiggels Kavková, J. (n.d.). *Čas na kvóty v politice*. Získáno z:
<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/cas-na-kvoty-v-politice>
43. Šprincová, V (2014). *Analýza zastoupení žen ve vedení měst a obcí po volbách v roce 2014*. Získáno z:
http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_zastoupeni_zen_ve_vedeni_obci_3.pdf
44. Šprincová, V. (2014). *Analýza výsledků voleb do senátu v roce 2014 z hlediska zastoupení žen*. Získáno z:
http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_senat_2014_vysledky_def_1.pdf
45. Valdřová, J. (2006). *Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Turčiny
46. Valdřová, J. (2004). *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí

47. volby.cz (2012). *Volby do zastupitelstev krajů konané dne 12.10. – 13.10.2012.*
Získáno z: <http://www.volby.cz/pls/kz2012/kz?xjazyk=CZ&xdatum=20121012>

48. Zenskaprava.ecn.cz (n.d.). *Genderové stereotypy v jazyce.* Získáno z:
http://zenskaprava.ecn.cz/images/content/stereotypy_v_mediich_a_jazyce_WEB.pdf

III SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Bannery ke kampani na podporu žen v komunálních a senátních volbách, str. 38

Obrázek 2: Plakát a leták na podporu kandidátek ve volbách do Evropského parlamentu, str. 39

Seznam tabulek

Tabulka 1: Výsledky voleb do zastupitelstev měst a obcí 2014. Počet zvolených žen podle typu územního celku., str. 40

Tabulka 2: Výsledky voleb do zastupitelstev krajů 2014. Počet zvolených žen podle velikosti kraje určené počtem obyvatel., str. 41

Tabulka 3: Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v roce 2013., str. 42

Tabulka 4: Mezinárodní srovnání zastoupení žen a mužů v národních vládách., str. 44

Seznam grafů

Graf 1: Složení respondentů podle věkové kategorie a pohlaví., str. 47

Graf 2: Dosažené vzdělání respondentů., str. 48

Graf 3: Počet respondentů podle velikosti bydliště., str. 48

Graf 4: Věkové rozložení respondentů, kteří se s pojmem gender setkali., str. 50

Graf 5: Domníváte se, že mají ženy a muži předem určené role? (žena – role matky, muž – role živitele), str. 50

Graf 6: Domníváte se, že bychom se měli předem určených rolí držet?, str. 51

Graf 7: Míra souhlasu žen s výroky týkajícími se stereotypního vnímání mužů a žen., str. 52

Graf 8: Míra souhlasu mužů s výroky týkajícími se stereotypního vnímání mužů a žen., str. 53

Graf 9: Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy?, str. 54

Graf 10: Setkali jste se již na trhu práce s diskriminací?, str. 54

Graf 11: Pokud jste se s diskriminací setkali, v jaké to bylo situaci?, str. 55

Graf 12: S jakým druhem diskriminace jste se setkali? Odpovědi mužů., str. 56

Graf 13: S jakým druhem diskriminace jste se setkali? Odpovědi žen., str. 56

Graf 14: Domníváte se, že dochází k platové diskriminaci? Tedy, že mají ženy na stejné pozici, jako muži, nižší platové ohodnocení?, str. 57

Graf 15: Vyjádřete souhlas s tímto výrokem: V politice by měli vystupovat hlavně muži., str. 58

Graf 16: Vyjádřete souhlas s tímto výrokem: Počet žen v politice v ČR je dostačující., str. 59

Graf 17: Registrujete ženy, které jsou součástí veřejné správy a samosprávy ve Vašem bydlišti?, str. 60

IV PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník

Vážení respondenti,

Jmenuji se Jana Jarolímková a jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé diplomové práce „Gender v každodenní práci – samospráva a veřejná správa.“

Všechny informace, které v dotazníku uvedete, budou zcela anonymní a poslouží pouze pro zpracování diplomové práce. Vyplnění dotazníku Vám zabere zhruba 5 minut.

Předem děkuji za Váš čas.

Bc. Jana Jarolímková

1. Máte již nějaké pracovní zkušenosti?

- a. ano
- b. ne

2. Je ve firmě, kde pracujete, více mužů nebo žen?

- a. mužů
- b. žen

3. Setkali jste se již na trhu práce s diskriminací? Pokud ne, přejděte k otázce č.

6.

- a. ano
- b. ne

4. Pokud ano, v jaké to bylo situaci?

- a. při přijímacím pohovoru
- b. při výkonu zaměstnání

5. S jakým druhem diskriminace jste se setkali?

- a. diskriminace z pohledu věku
- b. diskriminace z pohledu pohlaví
- c. diskriminace z pohledu zdravotního stavu či postižení
- d. diskriminace z pohledu rasy, náboženského vyznání
- e. jiná diskriminace

6. Setkali jste se již někdy s pojmem gender?

Poznámka: Pokud ne, seznamte se s touto definicí: „Gender je sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Působení genderu ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné.“(Oakleyová, 2000)

- a. ano
- b. ne

7. Domníváte se, že mají ženy a muži předem určené role? (žena – role matky, muž – role živitele)

- a. ano
- b. ne

8. Domníváte se, že bychom se těchto rolí měli držet?

- a. ano
- b. ne

9. Vyjádřete souhlas/nesouhlas s těmito výroky.

souhlasím/ nevím/ nesouhlasím

Starat se o rodinu je posláním ženy.

Muž je hlavou rodiny.

U žen se očekává nižší pracovní výkon než u mužů.

Pro vedoucí pozice jsou vhodnější spíše muži než ženy.

V politice by měli vystupovat hlavně muži.

Počet žen v politice v ČR je dostačující.

10. Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy.

- a. ano
- b. ne

11. Domníváte se, že dochází k platové diskriminaci? Tedy, že mají ženy na stejné pozici, jako muži, nižší platové ohodnocení?

- a. ano
- b. ne

12. Je podle Vás využívání „pozitivní diskriminace“ vhodným řešením?

Poznámka: Pozitivní diskriminace je princip, na jehož základě se určité skupině, nebo osobám, které jsou diskriminovány, poskytují určité výhody. Je to snaha o vylepšení jejich postavení. (clovekvpravu.cz, 2012)

- a. ano
- b. ne

13. Registrujete ženy, které jsou součástí veřejné správy a samosprávy ve Vašem bydlišti?

- a. ano
- b. ne

14. Pohlaví

- a. žena
- b. muž

15. Věk

- a. 15 – 24
- b. 25 – 34
- c. 35 – 44
- d. 45 – 54
- e. 55 – 64
- f. 65 a více

16. Velikost bydliště

- a. do 5000 obyvatel
- b. 5 001 – 10 000
- c. 10 001 – 30 000
- d. 30 001 – 50 000
- e. nad 50 000 obyvatel

17. Dosažené vzdělání

- a. základní
- b. odborné učiliště
- c. středoškolské bez maturity
- d. středoškolské s maturitou
- e. vyšší odborné
- f. vysokoškolské