

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Fakulta lesnická a dřevařská**

**Katedra lesnické a dřevařské ekonomiky**



**Fakulta lesnická  
a dřevařská**

**Gender v lesnictví v České republice**

**Bakalářská práce**

**Autorka práce: Marie Felberová**

**Vedoucí práce: Bc. Ing. Petra Palátová, Ph.D.**

**2023**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Fakulta lesnická a dřevařská

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marie Felberová

Lesnictví

Ekonomika a řízení lesního hospodářství

Název práce

**Gender v lesnictví v České republice**

Název anglicky

**Gender in Forestry in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem práce je analýza aktuálního stavu problematiky genderu v lesnictví v České republice, jeho vývoj a následná základní komparace přístupu k genderové otázce ve vybraných evropských státech (Rakouská republika, Slovinská republika). Důležitou součástí práce budou řízené rozhovory se ženami pracujícími v lesnictví v ČR na různých pracovních pozicích. V závěru práce budou na základě zjištěných poznatků formulována doporučení pro aktéry působící v lesnictví v ČR.

### Metodika

V práci bude nejprve analyzována situace v České republice, a to na základě relevantních platných strategických dokumentů a iniciativ s akcentem na oblast trhu práce a vzdělávání v lesnictví. Následně budou zjištěná data konfrontována s přístupem Rakouska a Slovinska. Na základě předem specifikovaných kritérií zaměřených na problematiku motivace, znalostí a kompetencí bude autorkou práce připraven rámec pro realizaci řízených rozhovorů mezi 10 ženami působícími u VLS na různých pracovních pozicích. Na základě literární rešerše a analýzy výsledků řízených rozhovorů budou formulovány závěry práce včetně doporučení a příkladů dobré praxe, které bude možné využít i podniky/institucemi v lesním hospodářství v ČR.

Práce bude průběžně konzultována s vedoucí práce a bude zpracována v souladu s formálními požadavky kladenými na závěrečné práce na FLD ČZU v Praze.

Harmonogram práce:

- Duben – červenec 2022: literární rešerše, analýza strategických dokumentů, výběr žen pracujících v lesnictví pro řízené rozhovory
- Srpen 2022: specifikace rámce pro řízené rozhovory, oslovení žen, se kterými budou rozhovory realizovány
- Září 2022: realizace řízených rozhovorů, předložení zpracované literární rešerše
- Říjen 2022: vyhodnocení řízených rozhovorů
- Listopad – prosinec 2022: komparace zjištěných výsledků a výsledků řízených rozhovorů s vybranými státy EU

- Březen 2023: formulace závěrů BP, diskuse výsledků práce, tvorba doporučení
- Duben 2023: odevzdání BP v souladu s formálními náležitostmi a požadavky kladenými na závěrečné práce na FLD ČZU



#### Doporučený rozsah práce

cca 35 stran

#### Klíčová slova

ženy; vzdělávání; trh práce; kompetence; řízené rozhovory

---

#### Doporučené zdroje informací

- CROFONY, Tímea, Jana DVOŘÁČKOVÁ, Pavla ARAUDO a Hana VÍZNEROVÁ. Jak na změnu: genderová rovnost ve výzkumné instituci. Praha: NKC – gender a věda, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2020, 93 s. ISBN 978-80-7330-368-6.
- D.T.1.1.2 Rreport on current situation and position of women in forestry in Danube region, 2021. Interreg Danube Transnational Project DTP3-500-1.2 Fem4Forest
- D.T.1.2 Report "Collected needs of women and wider gender perspectives in forestry", 2022. Interreg Danube Transnational Project DTP3-500-1.2 Fem4Forest.
- Kam směřuje lesnické školství: sborník příspěvků : 26.8.2021, SLŠ Žlutice .. [Praha]: Česká lesnická společnost, [2021], 32 s. ISBN 978-80-02-02949-6.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, Kateřina LEGNEROVÁ a Marek STRÍTESKÝ. Personální řízení: úvod do moderní personalistiky. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckovy ekonomické učebnice, 237 s. ISBN 978-80-7400-702-6.
- Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů : projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020, 31 s. ISBN 978-80-7421-217-8.
- Vysoké lesnické školství na křižovatce – aktuální situace a jeho další směřování: sborník příspěvků : 28.3.2018, FLD ČZU v Praze. [Praha]: Česká lesnická společnost, [2018], 32 s. ISBN 978-80-02-02790-4.

---

#### Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – FLD

#### Vedoucí práce

Bc. Ing. Petra Palátová, Ph.D.

#### Garantující pracoviště

Katedra lesnické a dřevařské ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2022

**doc. Ing. Roman Dudík, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 31. 8. 2022

**prof. Ing. Róbert Marušák, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 01. 04. 2023

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Gender v lesnictví v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 5. dubna 2023

\_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce, Bc. Ing. Petře Palátové, Ph.D., za veškeré poskytnuté materiály, informace, vstřícnost, pochopení, trpělivost a ochotu při konzultacích. Velké poděkování patří také všem respondentkám, které se ochotně zúčastnily řízených rozhovorů. V neposlední řadě děkuji své rodině, jmenovitě sestře Heleně a synovi Tomášovi, kteří mě vždy dokázali podpořit a povzbudit k další práci.

# Gender v lesnictví v České republice

## Souhrn

Bakalářská práce se zabývá tématem genderu, respektive otázkou genderu v lesnickém oboru v České republice a dalších dvou vybraných státech, v Rakousku a Slovinsku. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy, které souvisí s gender problematikou a dále jsou přiblíženy národní strategie a iniciativy, které řeší nejen rovné příležitosti na trhu práce žen a mužů, ale zabývají se konkrétně i tématem žen pracujících v lesnictví.

Praktickou částí jsou řízené rozhovory s vybranými ženami, které vystudovaly lesnické obory buď na středních, nebo vysokých školách a které aktuálně pracují u státního podniku Vojenské lesy a statky ČR na různých pozicích. Výsledky řízených rozhovorů jsou následně komparovány s výsledky projektu Fem4Forest a na základě zjištěných skutečností jsou navrženy možnosti pro uplatnění žen pracujících v lesnictví a výhody, které přináší zvýšený podíl žen v lesnictví.

**Klíčová slova:** ženy; vzdělávání, trh práce, kompetence, řízené rozhovory

# Gender in Forestry in the Czech republic

## Summary

The bachelor's thesis deals with the topic of gender issue in the Czech Republic's forestry industry and also two other selected countries – Austria and Slovenia. In the first, theoretical part, the basic concepts related to gender issues are explained. Further national strategies and initiatives that address not only equal opportunities for women and men in the labour market but also deal with the topic of women working in forestry.

The practical part consists of guided interviews with selected women, who studied forestry either at secondary schools or universities and who currently work at the state enterprise Vojenské lesy a statky Česká republika in various positions. The results of the guided interviews are compared with the Fem4Forest project's results and based on the facts found, possibilities for the further employment of women working in forestry and the advantages brought by an increased share of women in forestry are suggested.

**Keywords:** women, education, labor market, competence, guided interviews



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce.....</b>	<b>13</b>
<b>3 Literární rešerše.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Vymezení základních pojmů.....</b>	<b>14</b>
3.1.1 Gender.....	14
3.1.2 Genderové role.....	14
3.1.3 Stereotypy.....	15
3.1.4 Genderová rovnost.....	15
3.1.5 Horizontální segregace.....	16
3.1.6 Vertikální segregace.....	17
3.1.7 Platová nerovnost - Gender Pay Gap.....	17
3.1.8 Skleněný strop.....	19
3.1.9 Skleněný útes.....	20
<b>3.2 Vnitrostátní úprava.....</b>	<b>21</b>
3.2.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.....	21
3.2.2 Antidiskriminační zákon.....	22
<b>3.3 Vládní strategie.....</b>	<b>23</b>
3.3.1 Gender mainstreaming.....	23
3.3.2 Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018.....	23
3.3.3 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategie 2021+).....	23
3.3.4 Projekt Forest in Women´s Hands – Fem4Forest.....	24
<b>3.4 Lesnictví.....</b>	<b>24</b>
3.4.1 Současnost.....	25
3.4.2 Lesnické školy - vzdělávání.....	27
<b>3.5 Vojenské lesy a statky ČR, s.p.....</b>	<b>29</b>
3.5.1 Aktuální organizační struktura (k 1. 2. 2023).....	30
3.5.2 Ženy ve vedoucích funkcích.....	31
<b>3.6 Genderová problematika v sousedních státech, v Rakouské republice a Slovinské republice.....</b>	<b>31</b>
3.6.1 Rakouská republika - Legislativní a politický rámec.....	31
3.6.2 Ženy v lesnictví v Rakousku.....	32
3.6.3 Slovinská republika - Legislativní a politický rámec.....	32
3.6.4 Ženy v lesnictví ve Slovinsku.....	33
<b>3.7 Porovnání života ženy v České republice, Rakouské republice a Slovinské republice.....</b>	<b>34</b>
Česká republika.....	34
Rakouská republika.....	34

Slovenská republika .....	35
<b>3.8 Porovnání ženy v lesnictví v České republice, Rakouské republice a Slovenské republice.....</b>	<b>36</b>
<b>4 Metodika .....</b>	<b>37</b>
<b>5 Praktická část .....</b>	<b>38</b>
<b>5.2 Řízené rozhovory s ženami pracující v lesnictví u VLS ČR.....</b>	<b>38</b>
<b>5.3 Průběh řízených rozhovorů.....</b>	<b>38</b>
<b>5.4 Vyhodnocení řízených rozhovorů.....</b>	<b>45</b>
<b>6 Doporučení.....</b>	<b>47</b>
<b>7 Diskuse .....</b>	<b>48</b>
<b>8 Závěr.....</b>	<b>50</b>
<b>9 Seznam literatury a použitých zdrojů .....</b>	<b>51</b>
<b>10 Samostatné přílohy .....</b>	<b>55</b>
<b>11 Seznam obrázků a tabulek .....</b>	<b>56</b>

# 1 Úvod

Ještě před pár lety bylo slovo gender skoro neznámé slovo. V průběhu posledních pár let se však začalo používat stále častěji a genderové problematice se věnuje stále větší pozornost. Obecně slovo gender značí kulturně vytvořené rozdíly mezi muži a ženami. Společnost a kultura, ve které žijeme, má vliv a působí na člověka každého pohlaví různě, a to samozřejmě vede k rozdílnému chování, očekáváním a postojům. Problematika genderu ovlivňuje život každého z nás, naše postavení ve společnosti, sociální role a má značný vliv v oblasti vzdělávání nebo na trhu práce.

V České republice genderové nerovnosti bohužel stále přetrvávají a postavení mužů a žen není ještě zdaleka rovnocenné. I když se oproti minulosti situace i podmínky pomalu mění k lepšímu, ženy se stále setkávají s diskriminací na základě pohlaví, a to zejména v zaměstnání. Kvůli obtížným podmínkám při sladování práce a péče o děti a rodinu ženy častěji obsazují nižší než manažerské pozice, mají nerovné podmínky v odměňování. Na straně zaměstnavatelů stále existují stereotypy při zaměstnávání žen s malými dětmi a dokonce nadále přetrvávají i pochyby o pracovní výkonnosti žen ve srovnání s muži.

To se týká především oborů, ve kterých historicky působí hlavně muži. Lesnický sektor je stále uznáván jako „mužská doména“, což potvrdily i výsledky průzkumu provedeného v rámci projektu Fem4Forest v roce 2021. Tomuto projektu s názvem Fem4Forest, do kterého se zapojilo 14 partnerů z deseti zemí podunajského regionu a jehož partnerem byla za Českou republiku Fakulta lesnická a dřevařská České zemědělské univerzity v Praze, se bakalářská práce bude věnovat blíže v dalších částech.

Genderové problematice se bude tato bakalářská práce věnovat na dalších stránkách detailněji, jak z teoretického hlediska, tak i z praktického. Jak je toto téma řešeno z hlediska legislativního a přinese i srovnání se zahraničím. Tato bakalářská práce má za cíl představit i obor lesnictví, který je bohužel stále vnímán a uzáván jako doména mužů, a bude se věnovat problematice působení žen v tomto oboru.

Důležitou součástí této práce je praktická část, ve které budou prezentovány výsledky řízených rozhovorů s ženami pracujícími v lesnictví v České republice na různých pracovních pozicích. Pro účely této práce byly respondentky vybrány ze státního podniku Vojenské lesy a

statky a související poznatky a zároveň případná doporučení jsou formulována i s ohledem na tento podnik.

Obor lesnictví je krásný obor. Navíc lesnictví a myslivost jsou součástí UNESCO. Tento obor si zaslouží být atraktivní, a to i pro ženy. Neměl by být vnímán pouze jako obor pro muže a ženy by v něm měly vidět možnost pro své profesní uplatnění. K tomu by však měly mít nastavené i podmínky a součástí této bakalářské práce není jen popis současné situace, ale také pohled na uplatnění v tomto oboru z pohledu ženy.

## **2 Cíl práce**

Cílem práce je představení problematiky postavení žen a mužů v současné společnosti a zároveň srovnání přístupu k této otázce v sousedních státech Rakousku a Slovinské republice. Současná situace uplatnění v oboru lesnictví bude představena na základě výsledků mezinárodního projektu Fem4Forest, který bude porovnán s výsledky řízených rozhovorů s ženami pracujícími u Vojenských lesů a statků ČR, s.p. Závěr práce se bude zároveň věnovat formulaci doporučení pro ženy působící v lesnictví v České republice.

## 3 Literární rešerše

### 3.1 Vymezení základních pojmů

V této kapitole jsou vypsány základní pojmy jako gender, genderové role, stereotypy, vertikální a horizontální segregace, skleněný strop, skleněný útes, gender pay gap. Jedná se o klíčové pojmy v gender problematice, obzvláště pro případ postavení žen ve společnosti a na pracovním trhu. Tyto pojmy jsou blíže definovány z důvodu jejich užívání v dalších částech této bakalářské práce.

#### 3.1.1 Gender

*„Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů“* (GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY, ČSÚ, 2016). Zjednodušeně řečeno jsou to dané role a způsoby chování, které jsou společností vnímané jako ženské a mužské (CROFONY, 2020).

#### 3.1.2 Genderové role

*Jde o „soubor zjevných i skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určených danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, citění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, případně nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Péče o děti, domácnost a závislé členy rodiny je všeobecně považována za ženskou roli, přičemž finanční a materiální zabezpečování rodiny je obecně klasifikováno jako mužská role. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot“* (GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY, ČSÚ, 2016).

Strukturální funkcionalisté<sup>1</sup> ve své analýze genderu vycházejí z konstatování základní skutečnosti, že se muži a ženy liší fyzicky a tyto biologické odlišnosti vedly ke vzniku odlišných genderových rolí. Každá společenská role vyžaduje dodržování určitých požadavků na způsob

---

<sup>1</sup> V období 40. – 60. let představovalo dominantní paradigma (převládající vědecký výklad) strukturální funkcionalismus, který ovlivnil výzkum v oblasti genderu mimořádnou měrou.

chování, který je s touto rolí spojován a od každého jejího nositele očekáván (RENZETTI, CURRAN, 2003).

Diskurz<sup>2</sup>, jehož prostřednictvím je v naší kultuře genderová identita definována a konstruována, samozřejmě reflektuje také „objektivní“, zejména biologické rozdíly mezi muži a ženami (např. pohlavní znaky). Avšak způsob, jak jsou tyto rozdíly popisovány, a jak se s nimi dále „zachází“, je však již pouze kulturním výtvozem, který pomáhá udržovat zavedené chápání genderové identity. Ženy v naší kultuře bývají běžně označovány za příslušnice tzv. něžného pohlaví, přičemž toto označení se „objektivně“ zakládá na takových faktech a předpokladech, jakými jsou „slabší“ tělesná schránka, vrozený mateřský a pečovatelský pud, převládající emotivní založení psychiky apod (KŘÍŽKOVÁ, PAVLICA, 2004).

### **3.1.3 Stereotypy**

Jsou všeobecné, zjednodušující a zaujaté předpoklady, které se týkají vlastností a názorů na role mužů a žen ve společnosti. O mužích se stereotypně tvrdí, že jsou silní, nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám je přisuzována citlivost, empatie, pořádkumilovnost a submisivita. Pokud se tyto předpoklady považují za všeobecně platné, může opak předpokládaného chování vést k diskriminaci těch, kteří tak vybočují z daného stereotypu. Jako příklad může být uveden tlak na muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity, péči o děti nebo nástup na rodičovskou dovolenou) (GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY, ČSÚ, 2016).

Stereotypy o ženských a mužských rolích se mohou jevit jako obraz reálných charakteristik žen a mužů, ale jedná se o jednoduché vidění, které se zakládá na vesměs zastaralých a nepodložených představách. Jako hlavní je například názor, že si ženy nedokáží bez pomoci druhého pohlaví poradit a jsou tak na mužích závislé. Genderové stereotypy jsou zároveň i zásadním činitelem nerovností v práci i rodině. Zatímco v rodině může v tomto směru mnohé zařídit či usměrnit výchova, v oblasti profesionálního života je nutná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelů (KŘÍŽKOVÁ, PAVLICA, 2004).

### **3.1.4 Genderová rovnost**

Genderová rovnost hovoří o skutečnosti, že všechny lidské bytosti mají mít svojí osobní svobodu rozvíjet své schopnosti a činit taková rozhodnutí, které nejsou limitovány striktními genderovými rolemi. Crofony uvádí, že rozdílnému chování, aspiracím, potřebám žen a mužům je přisuzována stejná hodnota a jsou považovány za stejně přijatelné (CROFONY, 2020).

---

<sup>2</sup> Výklad či souhrn tvrzení

Česká republika se zavázala prosazovat genderovou rovnost také v mnoha mezinárodních dokumentech. Zejména se jedná o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingskou akční platformu z r. 1995<sup>3</sup>, Evropskou sociální chartu a řadu doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti. Rovněž Evropská unie má významnou roli v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů ve svých členských státech. Klíčovým dokumentem je Strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 (Rovnost žen a mužů, MSMT, 2020).

Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025<sup>4</sup> naplňuje závazek Ursuly van der Leyen<sup>5</sup> vytvořit takovou Unii, která bude založená na skutečné rovnosti. Ve strategii jsou předloženy politické cíle a opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout značného pokroku na cestě směrem k Evropě založené na genderové rovnosti. Cílem je vytvořit takovou společnost, kde mají ženy i muži, dívky i chlapci v celé své rozmanitosti možnost zvolit si svou vlastní životní cestu, kde mají rovné příležitosti k dosažení životních úspěchů a kde se mohou stejnou měrou podílet na rozvoji evropské společnosti a stát v čele společenského vývoje. Hlavními cíli je potírat genderově podmíněné násilí, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice (Gender Equality Policy 2020-2025, European Commission, 2020).

### **3.1.5 Horizontální segregace**

Jedná se o rozdělení pracovního trhu na sektory / typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů (GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY, ČSÚ, 2016).

V horizontální segregaci lze spatřit jeden výrazný rys typický pro trh práce už po staletí. Ženy jsou převážně zaměstnávány v oborech jako je zdravotnictví, vzdělávání, sociální služby,

---

<sup>3</sup> Hlavním účelem Pekingské akční platformy bylo zavázat státy k formulování národních akčních plánů, jejichž cílem má být prosazování rovných příležitostí, vybudování národních institucionálních mechanismů pro realizaci těchto strategických cílů a zohledňování dopadů vládních politik a opatření na ženy a muže (tzv. gender mainstreaming)

<sup>4</sup> z angl. Gender Equality Strategy 2020-2025 (European Commission 05/03/2020)

<sup>5</sup> Úřadující předsedkyně Evropské Komise, zvolená 01/12/2019 – předchůdce Jean Claude Juncker



na druhou stranu největší koncentraci mužů lze najít v technických oborech. V tomto směru však problém není, protože v tomto případě se z velké části jedná o zájem jedinců o obor. To, co lze označit za problém, jsou rozdílné platové podmínky pro obory ženské a mužské. Ženy dosahují na svých pozicích v průměru 75% platu mužů, u vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je tento rozdíl ještě značnější (ŠIKEL, 2015).

### **3.1.6 Vertikální segregace**

Druhý typ segregace, vertikální, je charakteristická tím, že muži zpravidla získávají hierarchicky vyšší pozice než ženy. Důvody mohou být různé, například strukturální bariéry (skleněný strop – viz podkapitola 3.1.8), genderové stereotypy, dále např. tím, že ženy jsou zatížené povinnostmi a tzv. druhou směnou v domácnosti nebo se předpokládá budoucí potencionální mateřství ženy (ASKLÖF, 2003).

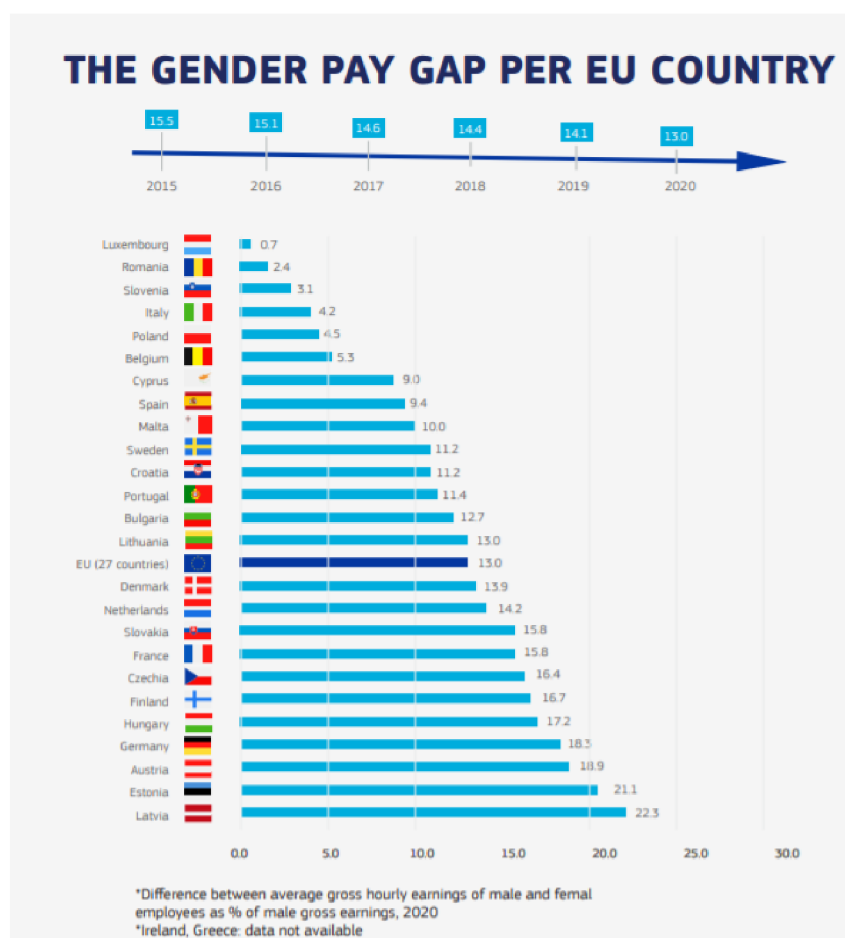
Jedná se tedy o to, jaké je zastoupení mužů a žen na různých pozicích, například ve vedoucích pozicích a na pozicích, které vyžadují jisté schopnosti nebo pozicích, které jsou spojené s určitou mírou zodpovědnosti nejen za práci jedince, ale i jeho podřízených.

### **3.1.7 Platová nerovnost - Gender Pay Gap**

V souvislosti s nerovnostmi mezi muži a ženami na trhu práce je základním ukazatelem rozdíl v odměňování, který je celosvětově používán jako **Gender Pay Gap**.

Termín Gender Pay Gap, který pochází z angličtiny (dále jen „GPG“) vyjadřuje procentuální rozdíl mezi hrubými příjmy mužů a žen. Průměrný GPG v Evropské unii dosahuje aktuálně výše 13,7 %, což je v porovnání s minulými roky pokračující trend stále se snižující výše, avšak pokles je velmi pomalý a rozdíly mezi příjmy žen a mužů jsou stále značné. Řešení příčin a rozdílů v odměňování žen a mužů je jedním z klíčových cílů Strategie rovnosti žen a mužů 2020 -2025.

Obr. č. 1 – The Gender Pay Gap per EU country



Zdroj: (Equal Pay Day – European Commission, 2022)

Česká republika patří mezi země s nejvyšším rozdílem v odměňování žen a mužů a historicky tak obsazovala nejhorší příčky procentuálních rozdílů v GPG s průměrem okolo 20% (PALÍŠKOVÁ, LEGNEROVÁ, STRÍTESKÝ, 2021)

Rok 2019 s GPG ve výši 18,9 % byl historicky první, kdy hranice rozdílu klesla pod 20% a pohledem na graf Evropské komise z listopadu 2022, kde Česká republika obsazuje již sedmé nejhorší postavení s průměrem ve výši 16,4% je možná naznačení pomalu nastupujícího trendu vyrovnaných příjmů mužů a žen v České republice (vlastní).

Obrázek č. 2 – Gender pay gap v zemích EU

**PRÁCE A MZDY**

**LABOUR AND EARNINGS**

**4 - 37. Gender pay gap v zemích EU**

*Gender pay gap in the EU countries*

Pramen: Eurostat k 1. listopadu 2021

Source: Eurostat as at 1 November 2021

Území, země	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Territory, country
<b>EU 27</b>	<b>15,8</b>	<b>15,7</b>	<b>15,5</b>	<b>15,1</b>	<b>14,6</b>	<b>14,4</b>	<b>14,1</b>	<b>EU27</b>
Belgie	10,2	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	Belgium
Bulharsko	13,0	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1	Bulgaria
<b>Česko</b>	<b>21,6</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>21,5</b>	<b>21,1</b>	<b>20,1</b>	<b>18,9</b>	<b>Czechia</b>
Dánsko	17,1	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	Denmark
Estonsko	27,7	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7	Estonia
Finsko	20,3	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6	Finland
Francie	15,6	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5	France
Chorvatsko	5,7	8,7		11,6	12,3	11,4	11,5	Croatia
Irsko	13,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3		Ireland
Itálie	5,3	6,1	5,5	5,3	5,0	5,5	4,7	Italy
Kypr	16,8	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1	Cyprus
Litva	11,9	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	Lithuania
Lotyšsko	15,5	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2	Latvia
Lucembursko	8,7	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3	Luxembourg
Maďarsko	17,6	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2	Hungary
Malta	7,2	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6	Malta
Německo	22,3	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	Germany
Nizozemsko	17,8	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	Netherlands
Polsko	4,5	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	8,5	Poland
Portugalsko	12,8	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,6	Portugal
Rakousko	24,0	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9	Austria
Rumunsko	8,8	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3	Romania
Řecko	15,0	12,5				10,4		Greece
Slovensko	19,6	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4	Slovakia
Slovinsko	0,9	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9	Slovenia
Spojené království	23,3	20,9	21,0	20,7	20,8	19,8		United Kingdom
Španělsko	16,2	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	11,9	Spain
Švédsko	15,4	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8	Sweden

Zdroj: ČSÚ, 2021

### 3.1.8 Skleněný strop

V souvislosti s bariérami znesnadňujícími ženám kariérní postup „a zejména s vertikální segregací“ je známým pojmem „skleněný strop“<sup>6</sup>, termín zavedený v roce 1984 (MACHOVCOVÁ, 2006), manažerskou konzultantkou Marilyn Loden. Jedná se o situaci, kdy ženy v pracovním prostředí postupně a mnohdy i bezproblémově dosáhnou na pozice středního managementu, avšak náhle jejich postup ustane, jakoby se nad nimi zjevil „skleněný strop“ – pevná překážka, která představuje neviditelnou, avšak pevnou bariéru (MACHOVCOVÁ, 2016).

Bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu, zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic.

<sup>6</sup> z angl. “Glass ceiling”

Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu (GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY, ČSÚ, 2016).

Překážky, které mohou individuálně nebo ve vzájemné kombinaci vytvářet bariéru v podobě „skleněného stropu“, představují například:

- společenské bariéry – zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání, celkovou genderovou strukturu společnosti a zejména genderové stereotypy;
- genderové rozdělení pracovního trhu – ženy, které dosahují vedoucích pozic se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně prestižních nebo níže finančně hodnocených oborech;
- old-boys networks – síť neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži pracovními a mimopracovními aktivitami. Vzhledem k činnostem a zájmové orientaci těchto skupin jako jsou například mužské sporty, lov či zbraně, bývá pro ženy obtížné nebo skoro nemožné do nich vstupovat. Přitom zapojení do sítě neformálních vztahů je jedním z rozhodujících předpokladů kariéry v podniku (KŘÍŽKOVÁ, PAVLICA, 2004).

### **3.1.9 Skleněný útes**

Termín „skleněný útes“<sup>7</sup> byl poprvé použit profesory britské Univerzity v Exeteru Michelle K. Ryan a Alexander Haslam v roce 2004.

Efekt skleněného útesu je jedním z problémů a fenoménů, který ohrožuje ženy na vedoucích pozicích. Ani poté, co se ženy takzvaně „probourají“ skleněným stropem, zachovávají vysoké pozice pro muže, se ocitají na tzv. skleněném útesu (MACHOVCOVÁ, 2016). Tento jev spočívá v tom, že se ženy do vedoucích funkcí dostávají pouze v době extrémní krize (tj. pandemie, recese nebo špatných výsledků hospodaření), zatímco v době, kdy se firmě či podniku daří, jsou na stejné pozici obsazováni pouze muži. Současně není těmto ženám poskytována dostatečná podpora pro úspěch například v poskytování potřebných zdrojů

---

<sup>7</sup> z angl. „Glass cliff“

či informací. Vedoucí ženy tak v důsledku těchto skutečností selhávají a nesou vinu za neúspěch. (RODRIGUEZ, 2022).

Efekt skleněného útesu je poměrně častý jev, v České republice viditelný například v politice.

## **3.2 Vnitrostátní úprava**

*„Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. v Listině základních práv a svobod.*

*Na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickými pracovišti. K zesílení úsilí při řešení nerovností žen a mužů vyzval Českou republiku Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen a Rada OSN pro lidská práva a účinnější podpora rovnosti žen a mužů je Česku doporučována také v rámci Univerzálního periodického přezkumu. V oblasti nerovného odměňování žen a mužů a nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností vydal v roce 2020 Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu.*

*Na úrovni Evropské unie je Česká republika na přetrvávající nerovnosti (zejména ve vztahu k rovnosti žen a mužů na trhu práce a v oblasti dostupnosti služeb péče o děti mladší tří let) upozorňována v pravidelných Zprávách o České republice. V rámci evropského semestru je Česku opakovaně doporučováno lépe využívat potenciál žen s malými dětmi na trhu práce, zejména prostřednictvím zajištění dostupnosti kvalitních a místně dostupných služeb péče o děti.*

*Podpora rovnosti žen a mužů a řešení výše naznačených nerovností patří k dlouhodobým prioritám vlády České republiky“. (STRATEGIE ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA LÉTA 2021-2030, ÚŘAD VLÁDY ČR, ÚNOR 2021)*

### **3.2.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod**

Ústava České republiky je základní zákon České republiky. Byl přijat jako ústavní zákon Českou národní radou 16. prosince 1992 a publikován v české Sbírce zákonů pod č. 1/1993 Sb. Podle článku 3 Ústavy je součástí ústavního pořádku České republiky také Listina základních práv a svobod (ČESKO, 1992).

### 3.2.2 Antidiskriminační zákon

Vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004 přinesl českému státu mimo jiné povinnost do českého právního řádu přenést antidiskriminační směrnice a závazek aktivně prosazovat rovnost žen a mužů. V roce 2009 vstupuje v platnost Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon). Zákon ukládá povinnost rovného zacházení a definuje právní prostředky ochrany před diskriminací (ČESKO, Antidiskriminační zákon, 2009).

*„Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,*
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,*
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- f) sociálního zabezpečení,*
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,*
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.“*

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací (SOCHOROVÁ, PLEŠKOVÁ, 2009).

### **3.3 Vládní strategie**

#### **3.3.1 Gender mainstreaming**

V České republice pro tento výraz neexistuje český ekvivalent. Stejně tak i v ostatních zemích se z tohoto důvodu užívá tento jednotný termín pro všeobecné porozumění a usnadnění komunikace. V zásadě se jedná o nejúčinnější nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími a velmi zjednodušeně znamená „*prostoupení hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování.*“ Prakticky se jedná o analyzování dopadu jakéhokoliv rozhodnutí na muže i ženy - v případě, že by jedno z pohlaví bylo negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá podniknout takové kroky, aby sporné body daného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval. Mezinárodní organizace, které aplikaci této metody aktivně podporují, patří např. Rada Evropy, Evropská Unie, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Organizace spojených národů a další. Česká vláda tuto metodu rovněž uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila tuto aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (Co je to gender mainstreaming, MPSV, 2005).

#### **3.3.2 Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018**

Jedná se o první ucelený strategický dokument na úrovni vlády, jehož účelem je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Obsahuje nejen popisy aktuální situace a doporučení ke zlepšení, ale současně předkládá konkrétní nástroje, jejichž užití přímo podpoří vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Byl schválen dne 11. července 2016, pod č. 632, formou Usnesením vlády ČR (Akční plán, ÚŘAD VLÁDY ČR, 2016).

#### **3.3.3 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategie 2021+)**

Vláda v březnu 2021 projednala Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 („dále jen Strategie 2021+). Dokument je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. (První dokument: Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020). Cílem Strategie 2021+ je formulovat rámec pro opatření státní správy, který přispěje k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR. Dokument

formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v Česku na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy (Strategie, ÚŘAD VLÁDY ČR, 2021).

### **3.3.4 Projekt Forest in Women´s Hands – Fem4Forest**

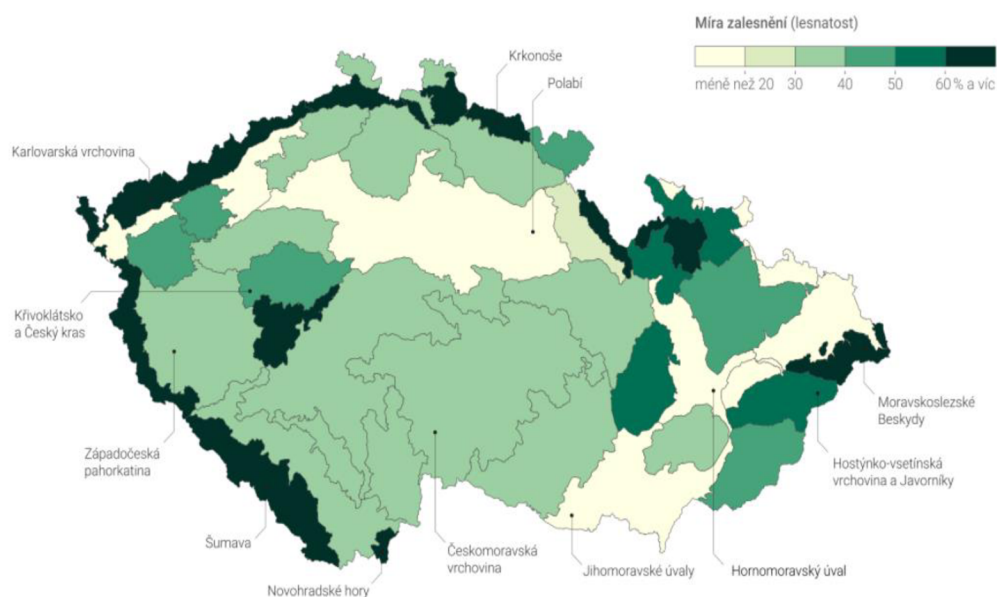
Mezinárodní projekt Forest in Women´s Hands – Fem4Forest neboli Lesy v rukou žen je mezinárodní projekt spolufinancovaný Evropskou unií (Interreg Danube Transnational Programme - EFDF, IPA II, ENI-UA), který probíhal v období 1. 7. 2020 - 31. 12. 2020 a do kterého bylo zapojeno 14 partnerů z deseti zemí podunajského regionu. Hlavním řešitelem byl Slovinský lesnický institut a mezi zapojenými zeměmi, kde figurovaly země jako Německo, Rakousko, Slovinsko, Slovensko, Chorvatsko a další, nechyběl ani významný partner za Českou republiku, kterou reprezentovala Fakulta lesnická a dřevařská České zemědělské univerzity v Praze. Na tomto projektu za Fakultu lesnickou a dřevařskou spolupracovali pracovníci Katedry lesnické a dřevařské ekonomiky, konkrétně Bc. Ing. Petra Palátová, Ph.D., prof. Ing. Vilém Jarský, Ph.D., Mgr. Ing. Michal Hrib, Ph.D., doc. Ing. Roman Dudík, Ph.D., RNDr. Marcel Riedl, CSc. a doc. Ing. Martin Jankovský, Ph.D. Projekt identifikoval a analyzoval potřeby nejen žen pracujících v lesnictví, ale současně i žen, které vlastní lesní majetek s cílem zvýšit konkurenceschopnost a rovnocenné zastoupení žen na trhu práce (Fem4Forest, 2020).

## **3.4 Lesnictví**

Lesy na území České republiky svou aktuální rozlohou pokrývají přibližně 2 678 704 ha z celkové výměry státu 7 887 104 ha. (Zpráva o stavu lesa, 2021). Lesnatost České republiky činí zhruba 33,96 %, což Českou republiku řadí mezi středně lesnaté státy (průměr EU je 42 %) a jak je patrné i z níže uvedeného Obrázku č. 3, nejvyšší lesnatost se vyskytuje v pohraničních pohořích, nejnižší pak v Polabí a moravských nížinách. Nejlesnatějším krajem je pak Karlovarský a Liberecký kraj, nejméně lesnatý (kromě hl. m. Prahy) je pak Jihomoravský kraj (FAKTA O KLIMATU, 2023)



Obrázek č. 3 – Lesnatost v přírodních lesních oblastech



Zdroj: FAKTA O KLIMATU (licence CC BY 4.0)

### 3.4.1 Současnost

Vlastnickou strukturu lesů České republiky činí, dle údajů Zprávy o stavu lesa a lesního hospodářství v České republice za rok 2021, nadpoloviční většinu lesy ve vlastnictví státu (53,79 %) z nichž nejvýznamnější subjekty s právem hospodařit s majetkem státu jsou Lesy České republiky, s.p. (44,4%) a **státní podnik Vojenské lesy a statky ČR (4,7%)**. Druhou nejvýznamnější skupinou je vlastnictví lesů fyzickými osobami (19,12%) a v neposlední řadě obecní a městské lesy (17,18%) (Zpráva o stavu lesa, 2021).

Obrázek č. 4 – Vlastnické vztahy v lesích ČR (ha, %)

**Tabulka I.2.1**  
**Vlastnické vztahy v lesích ČR (ha, %)**

Vlastnictví	Porostní plocha		
	(ha)	%	
Státní lesy	1 406 841	53,79	
z toho	LČR	1 161 335	44,40
	VLS	123 024	4,70
	lesy MŽP (NP)	95 484	3,65
	krajské lesy (střední školy aj.)	2 370	0,09
	ostatní	23 055	0,88
	lesy MŽP (AOPK)	1 572	0,06
Právnícké osoby	88 969	3,40	
Obecní a městské lesy	449 193	17,18	
Lesy církevní a náboženských společností	139 001	5,31	
Lesní družstva a společnosti	31 103	1,19	
Lesy ve vlastnictví fyzických osob	500 110	19,12	
Ostatní (nezařazené) lesy	162	0,01	
<b>Celkem</b>	<b>2 615 378</b>	<b>100,00</b>	

**Poznámka:** Údaje uváděné v tabulce vychází z dat lesních hospodářských plánů dostupných v informačním a datovém centru ÚHÚL k 31. 12. 2021.  
**Pramen:** ÚHÚL

Zdroj: Zpráva o stavu lesa, 2021

Z pohledu trhu práce je lesnictví významný obor, který **poskytuje zaměstnání lidem především na venkově** a na jeho produkci je vázán dřevozpracující průmysl a další národohospodářská odvětví. Aktuální počet zaměstnanců pracujících v lesnických činnostech dosahuje dle Zprávy o stavu lesa 2021 výše 13 630 osob, kdy počet zaměstnanců ve státních lesích představuje počet 5 207 osob s průměrnou mzdou ve výši **40 576 Kč<sup>8</sup>** (Zpráva o stavu lesa, 2021).

Obrázek č. 5 – Počet zaměstnanců v lesnických činnostech

**Tabulka 6.3.1.1**  
**Počet zaměstnanců v lesnických činnostech**

		2018	2019	2020	2021
Lesní hospodářství celkem		13 646	13 615	13 682	13 630
z toho	státní	5 298	5 171	5 155	5 207
	soukromé	6 189	6 294	6 342	6 206
	obecní	2 159	2 150	2 185	2 217

Pramen: ČSÚ

Zdroj: Zpráva o stavu lesa, 2021

Obrázek č. 6 – Měsíční průměrné mzdy (Kč)

**Tabulka 6.3.2.1**  
**Měsíční průměrné mzdy (Kč)**

		2018	2019	2020	2021	2021/2020
		Kč				%
Lesnictví		28 858	31 693	33 870	36 064	106,5
z toho	lesy státní	32 977	35 772	38 418	40 576	105,6
	lesy soukromé	26 223	29 523	31 669	33 957	107,2
	lesy obecní	26 301	28 234	29 527	31 363	106,2
Průmysl		31 972	33 911	33 981	35 895	105,6
Národní hospodářství celkem		31 006	33 228	34 119	36 162	106,0

Pramen: ČSÚ

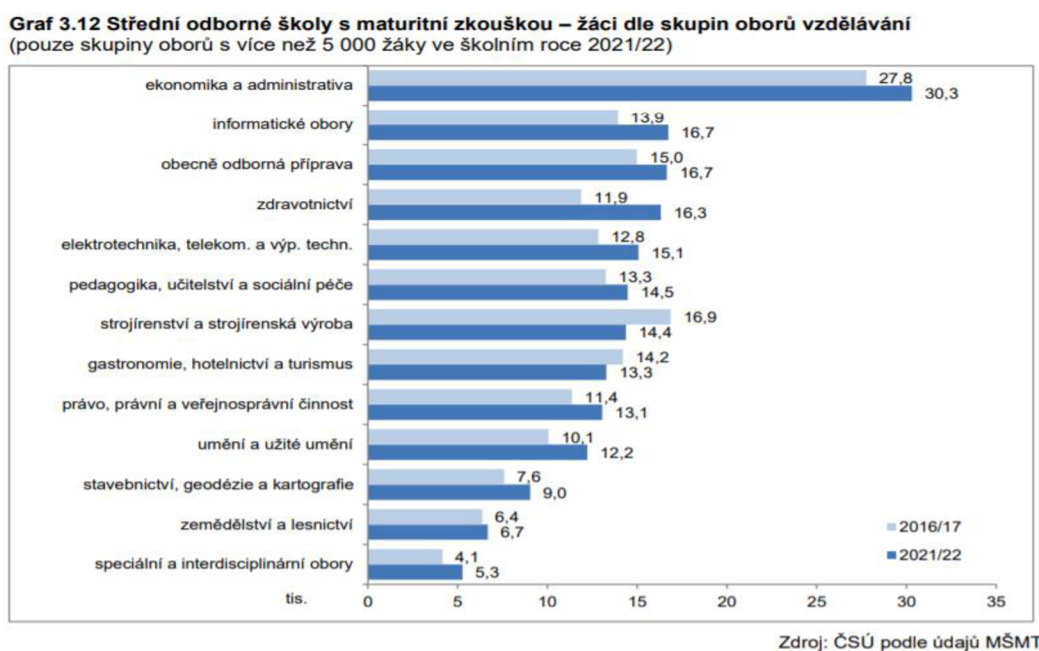
Zdroj: Zpráva o stavu lesa, 2021

<sup>8</sup> Průměrná mzda v ČR v roce 2021: 37 839 Kč

### 3.4.2 Lesnické školy - vzdělávání

Studijním oborům jako jsou lesnictví a zemědělství aktuálně nepatří přední místa zájmu budoucích studentů. První místa mezi středními odbornými školami s maturitní zkouškou obsazují již tradičně ekonomické a inženýrské obory a během pandemie Covid-19 se enormně zvýšil zájem o studium zdravotnických oborů. Zájem o střední lesnické vzdělání je zejména z důvodu pokračování rodinné tradice či silným zájmem o lesy a přírodu.

Obrázek č. 7 – Graf 3.12 Střední odborné školy s maturitní zkouškou



Zdroj: Školy a školská zařízení, ČSÚ, 2022

Mezi nejznámější střední lesnické školy v České republice, které poskytují úplně středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou, patří:

- Střední lesnická škola Žlutice
- Střední lesnická škola Bedřicha Schwarzenberga, Písek
- Česká lesnická akademie Trutnov
- Střední lesnická škola Křivoklát
- Střední lesnická škola Šluknov

Tyto a ostatní střední školy nabízejí svým studentům i studentkám klasické obory jako jsou Lesnictví, Ekologie a životní prostředí, Veterinářství nebo i Mechanizace a služby (vlastní).

Jistou výjimkou se stávají střední odborné školy, které jsou ukončeny výučním listem. Zde studijní obory v lesnictví a zemědělství obsadily k 30. 9. 2021 čtvrtou příčku zájmu budoucích studentů, což se dá vysvětlit širokou nabídkou atraktivních oborů, jako jsou například Lesní mechanizátor a pokud hovoříme o faktu, že lesnictví je zdroj zaměstnání především na venkově, je toto i jistou zárukou budoucího pracovního uplatnění (ČSÚ, 2022).

Obrázek č. 8 – Skupiny oborů odborného vzdělávání na středních školách (2021/22)

SKUPINY OBORŮ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH (2021/22)			
TOP 5 SKUPIN OBORŮ PODLE POČTU ŽÁKŮ			
S VÝUČNÍM LISTEM	POČET ŽÁKŮ	S MATURITNÍ ZKOUŠKOU	POČET ŽÁKŮ
 STROJÍRENSTVÍ A STROJIRENSKÁ VÝROBA	<b>17 708</b>	 EKONOMIKA A ADMINISTRATIVA	<b>30 311</b>
 GASTRONOMIE, HOTELNICTVÍ A TURISMUS	<b>13 320</b>	 INFORMATICKÉ OBORY	<b>16 731</b>
 ELEKTROTECHNIKA, TELEKOMUNIKAČNÍ A VÝPOČETNÍ TECHNIKA	<b>11 135</b>	 OBECNĚ ODBORNÁ PŘÍPRAVA (LYCEUM)	<b>16 655</b>
 ZEMĚDĚLSTVÍ A LESNICTVÍ	<b>9 694</b>	 ZDRAVOTNICTVÍ	<b>16 314</b>
 STAVEBNICTVÍ, GEODÉZIE A KARTOGRAFIE	<b>7 862</b>	 ELEKTROTECHNIKA, TELEKOMUNIKAČNÍ A VÝPOČETNÍ TECHNIKA	<b>15 067</b>

STAV K 30. 9.

Zdroj: Školy a školská zařízení, ČSÚ, 2022

Vysokoškolskému vzdělávání v lesnictví se v České republice věnují dvě vysoké školy – Česká zemědělská univerzita v Praze (Fakulta lesnická a dřevařská) a Mendelova univerzita v Brně (Lesnická a dřevařská fakulta).

Tabulka č. 1 a 2 – Přehled počtu absolventů a podíl absolventek v r. 2019

	Fakulta lesnická a dřevařská (Česká zemědělská univerzita v Praze)						Celkem
	Bakalářské programy		Magisterské programy		Doktorské programy		
	Prezenčně	Kombinovaně	Prezenčně	Kombinovaně	Prezenčně	Kombinovaně	
<b>Celkový počet absolventů</b>	166	54	84	43	18	0	365
<b>Z toho ženy:</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>8</b>		<b>129</b>
<b>% podíl žen:</b>	<b>37,70%</b>		<b>29,90%</b>		<b>44,40%</b>		

Lesnická a dřevařská fakulta (Mendelova univerzita v Brně)							
	Bakalářské programy		Magisterské programy		Doktorské programy		Celkem
	Prezenčně	Kombinovaně	Prezenčně	Kombinovaně	Prezenčně	Kombinovaně	
<b>Celkový počet absolventů</b>	160	18	118	24	9	3	332
<b>Z toho ženy:</b>	<b>77</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>129</b>
<b>% podíl žen:</b>	<b>47,20%</b>		<b>28,90%</b>		<b>30,80%</b>		

Zdroj: Fem4Forest (Report on current situation and position of women in forestry in Danube region), vlastní zpracování.

První ženou v České republice, která absolvovala lesnickou fakultu, byla v roce 1937 dcera lesnického ředitele, Ing. Markéta Bezpalcová, která ovšem své povolání nikdy nevykonávala. (LIŠKOVÁ, 2010).

Reálně pracuje v lesnictví teprve druhá generace žen, a ačkoliv jsou studentky na středních lesnických školách stále v menšině, co se týká vysokoškolských programů, se již podíly mezi studenty a studentkami začínají vyrovnávat a to hlavně z důvodu, že se vysokoškolské studium lesnictví stává atraktivní i pro absolventy jiných odborných škol jako například obchodních akademií či středních průmyslových škol.

### 3.5 Vojenské lesy a statky ČR, s.p.

Vojenské lesy a statky ČR, s.p. (dále jen „VLS ČR“) jsou účelovou organizací založenou Zakládací listinou Ministerstva obrany ČR. Státní podnik s více než devadesátiletou tradicí hospodaří převážně ve výcvikových prostorech Armády ČR – zhruba na 126 tis. ha lesní půdy v majetku státu. To představuje přibližně pět procent lesní půdy v České republice. Na hospodaření v lesích se podílí šest divizí VLS ČR (Hořovice, Horní Planá, Karlovy Vary, Mimoň, Plumlov, Lipník n. Bečvou) a jejich lesní správy. Podporu jejich hospodářské činnosti poskytuje samostatná Správa lesních školek. Lokality ve správě VLS ČR patří k nejkvalitnějším a nejzachovalejším lesním porostům v České republice i v Evropě. Na rozdíl od jiných lesnických organizací hospodaří VLS ČR také na více než 7 000 ha zemědělské půdy prostřednictvím Divize zemědělské výroby. Vedle myslivecké činnosti se společnost věnuje rovněž rybářství. Podnik dále zajišťuje pro svého zřizovatele specializované činnosti, především strážní službu (Divize ostrahy a služeb). Řídící jednotkou státního podniku je ředitelství v Praze (Výroční zpráva, VLS, 2022).

### 3.5.1 Aktuální organizační struktura (k 1. 2. 2023)

Ing. Roman Vohradský – ředitel státního podniku VLS ČR

Ing. Zdeněk Mocek – Zástupce ředitele a ekonomický náměstek ředitele

Ing. Ondřej Vybíral – Výrobní náměstek ředitele

Mgr. Jiří Špelina – Správní náměstek ředitele

#### Dozorčí rada

Ing. Zdeněk Čejdík – předseda

Ing. Eva Mocková – zástupkyně předsedy

Ing. Bc. Milan Kerber, MBA – člen

brig. gen. Ing. Petr Čepelka – člen

Ing. Ivan Vyletěl – člen

plk. Ing. Libor Polášek - člen

Ing. František Wolf – člen

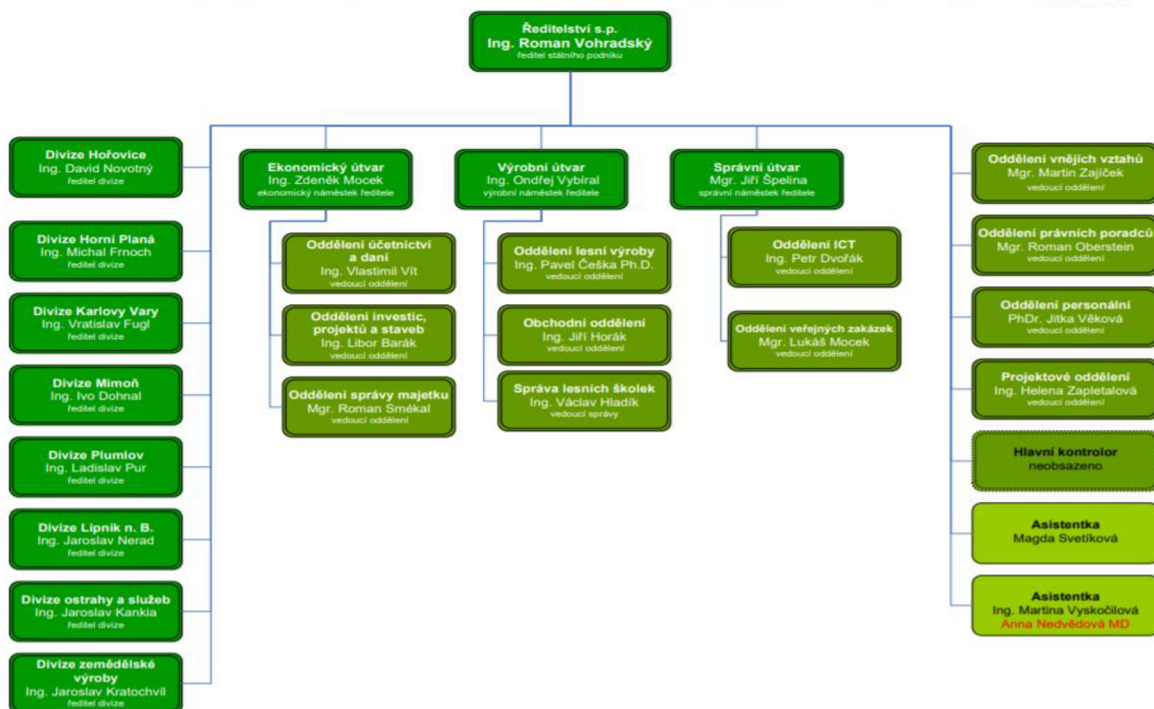
Ing. Libor Barák – člen

plk. gst. Ing. Roman Kučera

(Organizační struktura, VLS, 2023)

Obrázek č. 9 – Organizační struktura VLS ČR

PŘÍLOHA Č. 1 - ORGANIZAČNÍ STRUKTURA STÁTNÍHO PODNIKU VOJENSKÉ LESY A STATKY ČR, S. P. K 1.2.2023



Zdroj: Organizační struktura, VLS, 2023

### **3.5.2 Ženy ve vedoucích funkcích**

Aktuálně pouze ve vedoucích funkcích

PhDr. Jitka Věková – Vedoucí personálního oddělení

Ing. Helena Zapletalová – Vedoucí projektového oddělení

Střední vedoucí funkce:

Jana Janečková – ekonom divize Plumlov

Ing. Petra Kutnohorská – ekonom divize Karlovy Vary

Ing. Martina Königsmark – ekonom divize Ostravy a služeb

Ing. Zuzana Štollová – ekonom divize Horní Planá

Pohledem na organizační strukturu VLS ČR je zřejmá vertikální segregace, kdy jsou nejvyšší řídicí, ředitelské a vedoucí funkce jednotlivých oddělení obsazené pouze muži. Pozice žen na vedoucích funkcích se vyskytuje pouze ve dvou případech a to u vedení personálního oddělení a vedení projektového oddělení. Ze středně vedoucích funkcí obsazují ženy pouze pozice ekonomů jednotlivých divizí. Ostatní pozice žen jsou zastoupeny ve funkcích asistentek, účetních, fakturantek, což opět vypovídá naopak o horizontální segregaci, kdy jsou tato místa obsazována většinou ženami a dochází na nich k velké koncentraci žen.

## **3.6 Genderová problematika v sousedních státech, v Rakouské republice a Slovinské republice**

### **3.6.1 Rakouská republika - Legislativní a politický rámec**

Zásada genderové rovnosti je v Rakouské republice zakotvena v článku 7 spolkového ústavního zákona, který stanovuje, že všichni státní příslušníci jsou si před zákonem rovni a vylučuje jakékoli výsady nebo výhody založené na pohlaví. V roce 1998 poskytla novela tohoto článku ústavní základ pro implementaci strategie genderového mainstreamingu zavedením odpovědnosti úřadů na všech úrovních za provádění a dodržování opatření k dosažení rovnosti žen a mužů (Austria, EIGE, 2023).

Nejstarší vládní opatření týkající se strategie genderového mainstreamingu se datuje od rozhodnutí kabinetu v roce 2000, kterým byla zřízena Meziřesortní pracovní skupina pro gender mainstreaming (IMAG GMB), aby zavedla genderový mainstreaming na federální úrovni jako horizontální strategii zahrnující všechna ministerstva. V roce 2011 další rozhodnutí kabinetu

stanovilo kritéria gender mainstreamingu pro všechna ministerstva a resorty, jakož i v legislativě, programech financování a veřejných zakázkách (Austria, EIGE, 2023).

Globálně bylo určitého pokroku v oblasti práv žen v Rakouské republice dosaženo. Od února 2021 zastávaly 39,9 % křesel v parlamentu ženy. V Rakousku je však na dosažení rovnosti žen a mužů stále potřeba pracovat. K prosinci 2020 bylo k dispozici pouze 43,4 % ukazatelů potřebných k monitorování cílů udržitelného rozvoje z genderového hlediska (Austria, UNWOMEN, 2022).

### **3.6.2 Ženy v lesnictví v Rakousku**

Ženy jsou aktivní a stále více v tomto odvětví zaměstnávány. Jejich velký zájem o aktuální problémy, jako je adaptace na změnu klimatu, ochrana přírody, lesní hospodářství a plánování lesního hospodářství, je klíčem ke zlepšení udržitelného hospodaření s lesy (Fem4Forest, 2020).

V rámci průzkumu programu Fem4Forest vyplynulo, že 80 % vlastníků lesů a zaměstnanců v lesnictví a 77 % studentů tohoto oboru v Rakousku vidí odvětví lesů jako mužskou doménu.

V rámci programu Fem4Forest byla nastíněna tato doporučení pro praxi:

- implementace perspektiv rovnosti v procesech výběru vzdělání a povolání;
- zvýšená účast žen na rozhodování v odvětví lesnictví;
- prosazování žen na klíčových pozicích a ve výborech;
- školicí a mentorské programy zaměřené na rovnost;
- používat vzory a osvědčené postupy - jít příkladem;
- osvěta a osvětová práce;
- implementace perspektivy rovnosti na všech úrovních lesnického sektoru;
- vytváření rámcových podmínek, struktur a postojů orientovaných na rovnost.

### **3.6.3 Slovinská republika - Legislativní a politický rámec**

Slovinská ústava zaručuje rovná lidská práva a základní svobody, zakazuje diskriminaci na základě jakýchkoli osobních okolností, včetně pohlaví a zaručuje právo na rovné pracovní příležitosti. Strategie genderového mainstreamingu byla zavedena do sloviské národní legislativy prostřednictvím zákona o rovných příležitostech pro ženy a muže v roce 2002, který zůstává klíčovým právním nástrojem pro genderovou rovnost a genderový mainstreaming. Vláda a všechna ministerstva jsou povinna zohledňovat rovnost žen a mužů při plánování, navrhování a provádění politických opatření. Všichni ministři musí jmenovat koordinátory pro rovné



příležitosti žena mužů, kteří pak odpovídají za plnění povinností v působnosti každého ministerstva. Zákon o rovném zacházení byl v květnu 2016 nahrazen zákonem o ochraně před diskriminací. Na základě zákona o rovných příležitostech pro ženy a muže byl v roce 2005 přijat první národní program pro rovnost žen a mužů a od té doby je gender mainstreaming uznáván jako horizontální strategie, kterou je třeba provádět ve všech oblastech politiky. Podle zákona o rovných příležitostech pro ženy a muže by měl být přijat dvouletý akční plán k provádění národního programu, přičemž vláda každé dva roky podává zprávu o jejich provádění Národnímu shromáždění (dolní komora slovinského parlamentu). Cíle a opatření definované v národním programu poskytují ministerstvům a dalším vládním orgánům vodítko pro plánování a realizaci jejich příslušných politik a programů v oblasti rovnosti žen a mužů. Poslední přijatou strategií bylo Usnesení k Národnímu programu rovných příležitostí pro ženy a muže známé jako Národní program rovných příležitostí 2015-2020 (Slovenia, EIGE, 2023).

Dne 5. února 2015 se Slovinsko stalo 16. členským státem Rady Evropy, jenž plně přistoupil k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulské úmluvě). Globálně bylo dosaženo určitého pokroku v oblasti práva žen. Od února 2021 zaujímaly 26,7 % křesel v parlamentu ženy (Slovenia, UNWOMEN, 2022).

Nicméně, Slovinská republika je podle nejnovější zprávy Světového ekonomického fóra (WEF) na 7. místě mezi 144 zeměmi s ohledem na genderovou rovnost. Index amerického Woodrow Wilson Institute a Rozvojového programu OSN (UNDP) o ženách na vedoucích pozicích ve veřejném sektoru řadí Slovinsko ještě výš, na 5. místo, hned za skandinávské země a Kanadu. A podle údajů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů je Slovinsko v této oblasti nadále nejlepší zemí z nově přistoupivších zemí (ANTONČIČ, ČEPLAK, ULE, 2018).

#### **3.6.4 Ženy v lesnictví ve Slovinsku**

V rámci průzkumu programu Fem4Forest vyplynulo, že přestože téměř polovinu vlastníků lesů tvoří ženy, tento podíl se nepromítá do jejich zastoupení v rozhodovacích orgánech a zájmových skupinách. Ženy zaměstnané v lesním sektoru jsou ve vedoucích pozicích zřídka. Ve společnosti stále panují silné stereotypy týkající se profesí v lesnictví, které tak zůstávají ve vlastnictví mužů. Stereotypy stále silně ovlivňují rozhodování o vzdělávací cestě a další kariéře žen. Pedagogové i zaměstnavatelé v oboru lesnictví se příliš málo věnují pochopení a akceptování genderových rozdílů a zajištění rovných příležitostí (Fem4Forest, 2020).

A k jakým změnám by podle informací z programu Fem4Forest mělo dojít pro zvýšení přítomnosti žen v lesnictví?

- Začlenění aspektu genderové rovnosti do realizace plánovaného vzdělávání odborných škol a studijních programů a zajištění rovného zacházení podle pohlaví při zápisu, realizaci programů a absolvování vzdělávacích programů;
- Informování veřejnosti o významu lesnické profese prostřednictvím různých komunikačních kanálů a propagačních kampaní;
- Zvyšování povědomí zaměstnanců vzdělávacích organizací o začleňování rovnosti žen a mužů;
- Založení skupiny mentorů v lesnickém sektoru s cílem poskytovat mentoring pro lesníky na začátku jejich profesní dráhy;
- Zajištění rovných příležitostí v náborovém procesu a pro další formální i neformální vzdělávání všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví;
- Poskytování práce s flexibilní pracovní dobou pro zaměstnance ve vhodném prostředí, s možnostmi práce z domova;
- Organizování vzdělávání a školení zaměstnanců časově a místně přizpůsobeným způsobem.

### **3.7 Porovnání života ženy v České republice, Rakouské republice a Slovinské republice**

#### **Česká republika**

- žena z České republiky žije průměrně o 6 let déle než muž
- v parlamentu České republiky je zastoupeno 23% žen
- žena bude pracovat průměrně o 6 let méně než muž
- v práci žena vydělá o 36% méně než muž
- v České republice 51% žen zažilo sexuální obtěžování

#### **Rakouská republika**

- žena z Rakouské republiky žije průměrně o 5 let déle než muž
- v parlamentu Rakouské republiky je zastoupeno 41% žen
- žena bude pracovat průměrně o 5 let méně než muž
- v práci žena vydělá o 44,2% méně než muž
- v Rakouské republice 35% žen zažilo sexuální obtěžování

## Slovenská republika

- žena ze Slovenské republiky žije průměrně o 5 let déle než muž
  - v parlamentu Slovenské republiky je zastoupeno 23% žen
  - žena bude pracovat průměrně o 2 roky méně než muž
  - v práci žena vydělává o 20,7% méně než muž
  - ve Slovenské republice 44% žen zažilo sexuální obtěžování
- (Gender Equality Index, EIGE, 2022)

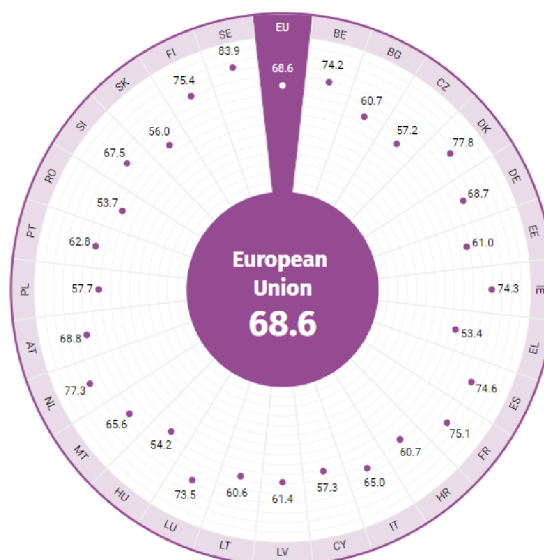
Tabulka č. 3 – Porovnání žen v České republice, Rakouské republice a Slovenské republice

	Česká republika	Rakouská republika	Slovenská republika
O kolik let průměrně žije žena déle než muž	6	5	5
Zastoupení žen v parlamentu	23%	41%	23%
O kolik let průměrně pracuje žena méně než muž	6	5	2
O kolik procent žena vydělává méně než muž	36%	44,2%	20,7%
Kolik % žen zažilo sexuální obtěžování	51%	35%	44%

Zdroj: EIGE, 2022 (dle vlastního zpracování)

Obrázek č. 10 – Index rovnosti pohlaví (EU a členské státy)

The data for 2022 Index is mostly from 2020. The UK is not included.  
The Gender Equality Index gives the EU and the Member States a score from 1 to 100. A score of 100 would mean that a country had reached full equality between women and men.



Zdroj: EIGE, 2022

Výše uvedený index ukazuje, že Česká republika ve srovnání s Rakouskou a Slovinskou republikou zaujímá poslední místo ve srovnání rovnosti mezi ženami a muži

### 3.8 Porovnání ženy v lesnictví v České republice, Rakouské republice a Slovinské republice

Tabulka č. 4 – Porovnání žen v lesnictví – vlastnictví

	Porovnání žen v lesnictví - vlastnictví		
	Česká republika (2020)	Rakouská republika (2016)	Slovinská republika (2020)
<b>Rozloha lesů ve vlastnictví žen (ha)</b>	139 441	440 685	292 012
<b>Počet žen vlastníci les</b>	143 339	39 643	123 000
<b>% podíl žen vlastníci les:</b>	<b>30,00%</b>	<b>23,00%</b>	<b>35,00%</b>

Zdroj: Fem4Forrest (Facts and Figures regarding women in forestry in Danube region) – zpracování vlastní

Tabulka č. 5 – Porovnání žen v lesnictví – zaměstnání

	Porovnání žen v lesnictví - zaměstnání								
	Česká republika (2020)			Rakouská republika (2016)			Slovinská republika (2020)		
	Celkem	Počet žen	% podíl žen	Celkem	Počet žen	% podíl žen	Celkem	Počet žen	% podíl žen
<b>Lesnictví, lesní správy, podnikatelé</b>	914	310	34%	717	34	5%	687	106	15%
<b>Veřejná správa a státní podniky</b>	5 865	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	301	66	22%

Zdroj: Fem4Forrest (Facts and Figures regarding women in forestry in Danube region) – zpracování vlastní

## 4 Metodika

Literární rešerše se zabývá tématem „gender“ a přibližuje základní termíny v souvislosti s touto tematikou, jako jsou genderové role, stereotypy, segregace, skleněný útes nebo skleněný strop. Dále jsou zde uvedeny relevantní legislativní nástroje a představeny vládní strategie v České republice, které se týkají rovnosti mužů a žen. Současně je provedena analýza situace v okolních státech, konkrétně v Rakouské a Slovinské republice. Představen je mezinárodní projekt Fem4Forest, který následně slouží jako hlavní nástroj komparace zjištěných výsledků. Součástí jsou řízené rozhovory s ženami aktuálně pracujícími u státního podniku Vojenské lesy a statky ČR. Cílem je zjistit aktuální situaci a výsledky řízených rozhovorů vyhodnotit a porovnat s výstupy projektu Fem4Forest a definovat doporučení pro podniky působící v lesnictví.

## 5 Praktická část

### 5.2 Řízené rozhovory s ženami pracující v lesnictví u VLS ČR

Osloveny byly výhradně ženy s lesnickým vzděláním pracující u VLS ČR na různých pracovních funkcích napříč všemi divizemi včetně ředitelství podniku v Praze. Primárním zájmem byl výběr adekvátního počtu žen z každé divize a současně ty pracovní pozice, které přímo souvisí s vystudovaným oborem a následné pracovní kariéře v přímo souvisejícím lesním odvětví. Pro řízené rozhovory bylo osloveno 14 žen, z nichž 10 souhlasilo s následnými rozhovory, které probíhaly v listopadu 2022.

### 5.3 Průběh řízených rozhovorů

Výběr žen pro řízené rozhovory probíhal na základě prostudování organizační struktury VLS ČR a cíleného vyhledání žen na takových pozicích, u kterých se již dle popisu funkce předpokládalo lesnické vzdělání.

Vzhledem k tomu, že je počet žen ve VLS ČR přímo na lesnických či lesnicko-technických pozicích velmi nízký, bylo autorkou práce z důvodu zaručení anonymity, která byla osloveným ženám přislíbena, rozhodnuto, neuvádět další popisy vybraných respondentek jako je například divizní působnost, věk či přesná specifikace dosaženého vzdělání a vystudovaného oboru. Označení odpovědí účastnic ve smyslu A, B, C níže neodpovídá přiřazení k pořadí pracovní pozice (Tabulka č. 3).

Tabulka č. 6 – Pracovní pozice účastnic řízených rozhovorů

Pracovní pozice
Adjunkt
Lesní
Lesní pedagog
Nadlesní
Nadlesní
Odborný poradce (MD)
Projektový manažer
Správce majetku
Technik polesí
Technik SLŠ

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro řízené rozhovory byly vytipované ženy osloveny nejprve s dotazem, zda by byly ochotné se řízených rozhovorů na téma „Gender v lesnictví“ zúčastnit. V 10 případech byla obdržena kladná odpověď a po zkompletování seznamu respondentek se přešlo k samotnému sběru dat, který probíhal pomocí tří základních nástrojů.

- 1) Dotazník – autorkou práce byl předem připravený datazník, který obsahoval přibližně 26 hlavních dotazů, na které bylo možné odpovědět jednoduše ve smyslu (ano, ne), případně (spíše ano / souhlasím, spíše ne / nesouhlasím), ale některé z dotazů byly připravené tak, aby odpovědi mohly být seřazeny dle významnosti nebo se nad otázkou mohlo zamýšlet a odpověď byla následně formulována. Tento dotazník byl z tohoto důvodu zaslán respondentkám předem a následně byl domluvený termín pro řízený rozhovor, který se konal několik dnů po obdržení dotazníku.
- 2) Řízené rozhovory – z důvodu velkých vzdáleností nebyly rozhovory uskutečňovány osobně, ale byla domluvena forma po telefonu. Rozhovory probíhaly v předem domluvených časech, většinou v pozdně odpoledních či večerních hodinách, rozhovory se nenahrávaly.
- 3) Doplnující dotazy – v případě, že se po zpracování získaných informací objevily nejasnosti nebo neúplnosti, byl autorkou práce položeny doplňující dotazy pro upřesnění buď e-mailovou či telefonickou formou.

Výsledky rozhovorů byly pro přehlednost zpracovány do strukturovaných tabulek dle tematických okruhů.

Tabulka č. 7 – Pracovní podmínky a možnosti zvyšování kvalifikace

Účastnice	Bylo nutné k výkonu povolání doplnění vzdělání/kvalifikace	Nabízí zaměstnavatel možnosti pro zvyšování kvalifikace	Co konkrétního z pohledu zvyšování kvalifikace by účastnice uvítaly ze strany zaměstnavatele	O jaká školení konkrétně by účastnice měla zájem
A	Ano	Není si jistá, nemá informace	Školení	Spojené s pracovním zařazením
B	Pouze doplňkové školení (prohlížečel zvěřiny)	Není si jistá, spíše ne	Školení-preferuje intenzivní osobní než online formou	Informační systémy
C	Ne	Spíše ne	Jazykové kurzy, exkurze	Neví

D	Ne	Spíše ne	Jazykové kurzy, exkurze, odborné školení, studijní volno	Komunikační dovednosti, odolnost vůči stresu
E	Ne	Spíše ne (kurz lesní pedagogiky jí není umožněn)	Exkurze, možnost jít jako honec na naháňky u VLS (psovod)	Myslivost, lesnictví, dendrologie, entomologie
F	Ne	Spíše ne	Exkurze	Nové směry v lesnictví
G	Ne	Spíše ne	Školení, exkurze	Komunikační dovednosti
H	Ne	Spíše ano	Exkurze, studijní volno	Odborné exkurze prezentace zkušeností jiných lesníků
CH	Ne	Ano	Školení	Účetnictví, projektové a finanční řízení
I	Ne	Spíše ano	Exkurze, odborné přednášky	Nejnovější poznatky z vědy, zejména z ekologie v lesním hospodářství

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii pracovních podmínek a zvyšování kvalifikace vyhodnoceno, že pro danou pracovní pozici nebylo nutné doplnit ze strany respondentek další vzdělání. Respondentky současně potvrdily zájem o další vzdělávání ve formě či kurzů či školení z nejrůznějších oblastí nejen odborného směru, ale i měkkých dovednostech.

Tabulka č. 8 – Genderová problematika (zkušenosti, názory účastnic)

Účastnice	Setkala se účastnice někdy s pojmem gender	Co se účastnice vybaví pod pojmem gender a v jaké souvislosti	Co se vybaví účastnici jako první pod pojmem „ženy v lesnictví“
A	Ne	Pohlaví	Těžká práce
B	Ne	Vyváženost, rovnováha	Před 30 lety nás bylo v oboru málo, nyní je kolegyně hodně
C	Ano (v médiích, internet)	Jestli se jedinec cítí být více ženou nebo mužem	Žen v lesnictví je historicky malé množství. V dřívější době bylo lesnictví ryze mužský obor. Dnes je situace lepší, ale stejně se na ženy v tomto oboru mnohdy stejně nenahlíží
D	Ano (médiá, pracovní trh)	Rovné příležitosti	Neobvyklé a vzácné
E	Ano	Žena – „otrok“	Práce v kanceláři-ale dokáže si představit i výkon práce v terénu
F	Ano (médiá)	Sociální nerovnosti mezi pohlavími	Anomálie
G	Ano (genderově vyvážené pracoviště)	Rozdíly mezi muži a ženami	Moc jich není, hodně z nich má spojeno s lesní pedagogikou



H	Ano (LGBT komunita, osoby s nevyhraněným genderem)	Pohlaví, vlatnosti/dovednosti/možnosti/výhody, nevýhody s ním spojená	Ženy, které se snaží být stejně dobré nebo dokonce lepší než muži v původně mužském oboru
CH	Ano (např. odborné články na téma Gender na pracovišti nebo článek v Lesnické práci „Ženy v lesnictví“)	Pohlaví, jedinečnost, volba	Zvyšující se povědomí o lesnictví mezi mladými ženami
I	Ano (již na škole)	Pohlaví muž/žena	Zná několik žen a jejich pracovní postavení není většinou vyšší než referent / THP / administrativní pracovník

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii Genderová problematika vyhodnoceno částečné povědomí o téma genderu. Pojem žena v lesnictví je nejčastěji spojován s názory ve smyslu „nezvyklé, ale ne již neobvyklé“.

Tabulka č. 9 – Lesnictví a zastoupení žen v tomto oboru

Účastnice	Souhlasí účastnice s tvrzením, že lesnictví je primárně mužský obor?	Tvrzení „zastoupení žen v lesnictví je uspokojivé“	Existují pozice v lesnictví, na které jsou ženy vhodnější než muži	Existují pozice, na které se žena v lesnictví naopak nehodí vůbec a proč
A	Spíše souhlasí	Souhlasí	Ano-školařství a pěstební činnosti	Těžební činnost
B	V současné době již ne	Souhlasí	Ekonomické a personální. Lesní pedagogika	-
C	Spíše souhlasí	Spíše nesouhlasí	Technik, nadlesní a celkově kancelářské práce	Těžební činnost (jednoznačně)
D	Spíše nesouhlasí	Nesouhlasí	Ano-školařská a pěstební činnost, administrativní pozice	Těžební činnosti a jiné fyzicky náročné pozice (ženy je dokážou dělat, ale ne soustavně a dlouhodobě)
E	Nesouhlasí	Nesouhlasí	Ano	Lovecký doprovod-žena není schopná vyvinout takovou sílu jako muž)
F	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Není o tom přesvědčená	Ne
G	Spíše souhlasí	Spíše souhlasí	Nemyslí si, že by v lesnictví existovala vhodnější pozice	Fyzicky náročné pozice
H	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Administrativní funkce	Ne
CH	Spíše souhlasí	Spíše souhlasí	Administrativní funkce. Lesní pedagogika (obě vhodné i pro muže)	Těžké lesní práce-dělnické pozice
I	Spíše souhlasí	Nesouhlasí	Administrativní práce, vědecké práce v terénu, revírník (lesní)	Fyzicky náročné práce-práce s JMP, odvoz a manipulace dříví

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii Lesnictví a zastoupení žen v tomto oboru vyhodnoceno, že se respondentky spíše ještě přiklánějí k názoru, že je lesnictví primárně mužský obor a zastoupení žen v lesnictví ještě není úplně uspokojivé. Pracovní pozice, které jsou pro ženy vhodnější, jsou uváděny školkařské činnosti, lesní pedagogika, administrativní práce nebo ekonomické a administrativní činnosti. Pozice, na které se ženy dle respondentek nehodí, jsou jednoznačně fyzicky náročné práce spojené s těžební činností.

Tabulka č. 10 – Přínos žen do lesnického oboru

Účastnice	Jaké jsou silné stránky žen	Co by mohla žena do oboru lesnictví přinést navíc	Existují v lesnictví ženské vzory a čím jsou pro vás inspirací	Vzkaz ženám, které pracují nebo mají zájem o práci v lesnictví
A	Pečlivost a větší smysl pro detail	Pečlivost	Nezná	Holky nebojte se a pojdte do toho s námi!
B	Pečlivost a trpělivost	Milejší kolektiv	Nezná	Nebojte se vstoupit do původně mužského oboru, ale obrňte se trpělivostí, protože ne vždy jsou k vám spolupracovníci vstřícní a s věkem se to potvrzuje.
C	Pečlivost, disciplína, zodpovědnost a mnohdy pracovitější než muži	Neví	Nezná	Těm, co již v lesnictví pracují, aby ukázaly, že mohou být v tomto oboru přínosem. A těm, které mají zájem pracovat v lesnictví, aby se nenechaly odradit a nevzdaly se svého snu.
D	Pečlivost, důslednost, time-management	Změna názoru veřejnosti na lesnictví a myslivost, reprezentativnost	Nezná	Pokud vás práce baví, je to známka toho, že ji děláte a budete dělat dobře
E	Jemná motorika, smysl pro řád a styl vystupování	Lepší pohled veřejnosti	Ředitelka SLŠ Žlutice – Ing. Radka Stolariková, učitelka Ing. Kateřina Jurisová a bohyně Diana	Tento obor se nezmění a popravdě se nikdy nezmění názor na ženy – raději to vzdej, chlap nikdy neustoupí☹
F	-	Jiný pohled na věc	Nezná	Vydržte, je to někdy hodně náročné
G	Všestrannost – žena může být kdekoliv	Pečlivost, ačkoliv uznává, že pečliví jsou i muži	Alice Palacká, Stanislava Šejblová – obě jsou svým způsobem své. Zvláštní, vymykají se standardu a mají jínka nastavené životní hodnoty	Nebojte se!
H	Schopnější ve vedení evidencí Pečlivější	Pořádkumilovnost, schopnost vymyslet jednodušší/smysluplnější	Ano, všechny kolegyně, které jsou ve své práci dobré a snaží se ji plnit	Ať se nenechají odradit muži, kteří si myslí, že ženy do lesnictví nepatří. Je

	Smysl pro detail a pořádek	řešení, lepší komunikační schopnosti	svědomitě. Také kantorky, které udělaly velký kus práce ve výzkumech v oboru	jich spousty (i na vedoucích pozicích VLS), kteří si myslí, že ženy do lesnictví patří!
CH	Empatie	Ženský element a noblesu	Ano	Našly jste si krásný obor!
I	Pečlivost, důslednost, zaměření na detail a dlouhodobé úkoly	Vyrovnaní mužského a ženského myšlení, jiný úhel pohledu na věc, detail, preciznost, důslednost	Vzor neuvádí, ale jako inspiraci uvádí blízké spolupracovníky či přátele	Zachovat si dostatečnou psychohygienu v jakékoliv práci a dodržovat zdravý životní styl

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii Přínos žen do lesnického oboru vyhodnoceno, že silné stránky žen jako jsou pečlivost, smysl pro detail a jiný pohled na věc jsou právě ty vlastnosti, které by mohly být pro lesnictví přínosem. Ženské vzory v lesnictví jsou uváděny v menší míře, konkrétně ředitelka a učitelky z lesnických škol. Osobní motta jsou povzbudivá a současně vyjadřují jistou náročnost povolání, ale zároveň radost a uspokojení z práce.

Tabulka č. 11 – Ženy a kariéra ve VLS ČR

Účastnice	Jaké profesní a osobnostní kvality by měl mít člověk na pozici v nejvyšším vedení VLS ČR?	Myslíte si, že na pozici nejvyššího vedení je upřednostňováno konkrétní pohlaví	Tři důvody, které Vám přináší ve Vaší pozici radost a uspokojení nejvíce	Tři faktory, které nejvíce ovlivňují Vaši kariéru
A	Pracovitý a vzdělaný člověk by měl být vždy ve vedení jakékoliv společnosti	Nezáleží na tom	- Pružná pracovní doba - Smysluplná práce - zajímavá a různorodá práce	- Péče o rodinu - Prostředí dominované muži - Nedostatečná kvalifikace
B	Neměl by být politicky dosazený, ale vyrůst od základu u VLS	Ano, muž	- Zajímavá a různorodá práce - Smysluplná práce - Přátelský kolektiv	- Nedostatek sebevědomí - Péče o rodinu - Psychická a fyzická odolnost
C	Jasná představa o směřování podniku, umění udržet si odstup a zároveň být lidský a myslet na to, že za úspěchem celého podniku stojí všichni zaměstnanci, včetně těch na nejnižších pozicích, nikoliv pouze na vedoucích	Ano, muž	- Přátelský kolektiv - Slučitelnost práce a rodinného života - Zajímavá a různorodá práce	- Nedostatečná praxe - Role a stereotypy - Prostředí dominované muži
D	Schopnost vést nikoliv pouze řídit. Být vzorem.	Ano, muž	- Přátelský kolektiv - Slučitelnost práce a rodinného života	- Nedostatek sebevědomí - Nedostatek profesních kurzů

			- Pružná pracovní doba	- Péče o rodinu
E	Schopnost vést a motivovat	Ano, muž	Přátelský kolektiv - Pružná pracovní doba	- Nedostatek sebevědomí - Role a stereotypy - Prostředí dominované muži
F	Odborná a morální autorita	Nezáleží na tom	- Přátelský kolektiv - Smysluplná práce - Zajímavá a různorodá práce	- Prostředí dominované muži - Role a stereotypy - Možnost kariérního postupu
G	Spravedlivost, empatie, schopnost naslouchat, rádnost, rozhodnost	Ano muž	- Mzdové ohodnocení a balíček benefitů - Slučitelnost práce a rodinného života - Zajímavá a různorodá práce	- prostředí dominované muži - Péče o rodinu - Role a stereotypy
H	Umění komunikovat s lidmi, zkušenosti z praxe (i z nejnižších pozic), chápavost, vstřícnost	Ano, muž	- Podporující vedení - Smysluplná práce - Zajímavá a různorodá práce	Nedostatečná praxe - Jiné – vzdálené pracoviště, není možnost povýšení - Prostředí dominované muži
CH	Nadhled, dobré vystupování, uspokojující znalosti z oblasti lesního hospodářství, manažerské kvality, diplomat, všeobecný přehled	Ano, muž	- Přátelský kolektiv - Pružná pracovní doba - Zajímavá a různorodá práce	- Role a stereotypy - Možnost kariérního postupu - Nedostatek profesních kurzů
I	Dobrý manažer, erudovaný a čestný člověk	Ano, muž	- Přátelský kolektiv - Mzdové ohodnocení a balíček benefitů - Pružná pracovní doba	- Péče o rodinu - Psychická a fyzická odolnost - Možnost kariérního postupu

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii Přínos žen do lesnického oboru vyhodnoceno, že mezi nejčastější důvody, které respondentkám přinášejí radost z práce v lesnictví, patří smysluplná práce, která je zároveň zajímavá a různorodá. Oceňována je zároveň pružná pracovní doba a přátelský kolektiv. Mezi nejčastější důvody, které nejvíce zasahují do kariér respondentek, jsou pocit nízkého sebevědomí, role a stereotypy a další možnosti kariérního postupu.

Tabulka č. 12 – Ohodnocení tvrzení vztahující se k pracovišti VLS ČR

	ANO	NE	NEVÍM
K ženám i mužům se při náboru přistupuje stejně:	//// (50%)	/// (40%)	/ (10%)
K ženám i mužům se v práci přistupuje stejně:	/// (40%)	//// (60%)	
Ženy i muži jsou za stejnou práci ohodnoceni stejně:	/// (30%)	/// (30%)	/// (40%)
V organizaci máme zvláštní programy na podporu žen		////	////

a jejich kariér:		(50%)	(50%)
V naší organizaci existují ženské vzory na úrovni pracovních pozic spojených s rozhodováním:	/ (10%)	////// (60%)	/// (30%)

Zdroj: Fem4Forest, výsledky - vlastní zpracování

V rámci řízených rozhovorů bylo v kategorii Ohodnocení tvrzení vztahující se k pracovišti VLS s.p. vyhodnoceno, že respondentky vnímají rozdílně přístup při náboru i samotný přístup k ženám i mužům v práci. Shoda vyplynula v povědomí ohledně možností zvláštních programů na podpor žen a jejich kariér, kde respondentky uvádějí, že si o těchto možnostech spíše nejsou vědomé.

#### 5.4 Vyhodnocení řízených rozhovorů

Řízených rozhovorů se zúčastnilo celkem 10 žen aktuálně pracujících u VLS ČR. Tyto ženy získaly kompletní lesnické vzdělání buď na středních lesnických školách nebo vysokých školách v oborech Lesnictví a pro výkon pracovního zařazení u VLS ČR nebylo nutné doplňovat další vzdělání či kvalifikaci.

Motivací pro lesnický obor byly ve většině případů:

- zájem o přírodu, zájem o práci v lese;
- spojitost se zálibami (myslivost, kynologie apod);
- pokračování v rodinné tradici; inspirace v rodině;
- pocit sounáležitosti s venkovskou krajinou.

Ženy jsou motivované a své odborné znalosti by si všechny chtěly nadále prohlubovat, a to nejen odbornými školeními spojené s pracovním zařazením, ale například i účastí na exkurzích, jazykových kurzech či kurzech v měkkých dovednostech jako jsou například komunikační dovednosti nebo odolnost vůči stresu. Nicméně zároveň uvádí, že jim nejsou známy možnosti zvyšování kvalifikace zvyšování kvalifikace a ani si nejsou vědomé zvláštních programů na podporu žen a jejich kariér v rámci podniku.

S tvrzením, že je lesnictví primárně mužský obor, souhlasila polovina z dotazovaných, ale zároveň potvrdily, že ženy mají v tomto oboru své místo, a dokáží v něm uplatnit především své silné stránky, jako jsou pečlivost, smysl pro detail, důslednost a empatie. Jako ideální pozice byly zmiňovány školkařské činnosti, lesní pedagogika, administrativní a ekonomické činnosti nebo vědecké práce v terénu. Jako naprosto nevhodné byly uváděny fyzicky náročné práce jako

těžba, práce s motorovou pilou nebo odvoz a manipulace dříví. Dotazované ženy se většinou shodly, že pozice nejvyššího vedení představují muži a současně uvádí praktickou neexistenci ženských vzorů na úrovni pracovních pozic spojených s rozhodováním.

Za nejdůležitější profesní a osobnostní kvality člověka ve vedení VLS ČR byla zmiňována politická nestrannost, profesní růst ve VLS ČR, umění vést nikoliv pouze řídit, pracovitá, odborná a morální autorita.

Z rozhovorů vyplynulo, že největší radost a uspokojení přináší zejména zajímavá, různorodá, smysluplná práce, dále přátelský kolektiv, pružná pracovní doba a slučitelnost práce a rodinného života. Na druhou stranu faktory, které nejvíce ovlivňují jejich kariéru, byla, skoro ve všech případech, kombinace nedostatku sebevědomí, prostředí dominované muži a role a stereotypy.

## **6 Doporučení**

Na základě provedené literární rešerše, realizovaných řízených rozhovorů a na základě komparace zjištění s výsledky projektu Fem4Forest lze formulovat následující doporučení.

Doporučení se týká zejména dalšího odborného vzdělávání například ve smyslu tematických a technických školení, seminářů nebo i exkurzí, ale zároveň i kurzů na posílení tzv. měkkých dovedností jako jsou například komunikační dovednosti, time management či odolnost vůči stresu, které by vedly k postupnému zvyšování sebevědomí žen.

Současně zohledňovat slučitelnost pracovního prostředí, kariéry a rodinného života a nadále zachovat možnosti home-office pro ty pozice, které ze své podstaty mohou svoji práci takto vykonávat a současně podporovat ženy navracející se z rodičovské dovolené možnosti následných zkrácených úvazků. Toto doporučení je možno aplikovat nejen na státní podnik VLS ČR, ale současně i na ostatní podniky s lesnickým zaměřením.

## 7 Diskuse

Genderová problematika je v posledních letech řešena na národní (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030) i na mezinárodní úrovni (Gender Equality Strategy 2020 - 2025). V lesnickém oboru se jedná o relativně nové téma. Jedním z pilotních projektů, který situaci v České republice a dalších 11 státech podunajského regionu analyzoval, byl mezinárodní projekt Fem4Forest (Fem4Forest – Interreg Danube). V bakalářské práci byl kladen důraz na národní podmínky, současně se představily podmínky v okolních zemích – konkrétně Rakouské a Slovinské republice.

Zatímco v minulosti bylo lesnictví převážně mužským oborem, v současnosti se zvyšuje zájem o studium lesnictví mezi ženami a dívkami, což dokládá i přehled absolventů obou významných lesnických vysokých škol - Fakulty lesnické a dřevařské České zemědělské univerzity v Praze a Lesnické a dřevařské fakulty Mendelovy univerzity v Brně za rok 2019 (Tab. č. 1 a 2).

Ženy pracující v lesnictví nejsou primárně motivovány finančním ohodnocením nebo atraktivními balíčky benefitů, ale hlavní motivací je jejich zájem o práci v lesnictví, zájem o přírodu a potěšení z různorodé a smysluplné práce, což vyplynulo nejen z výsledků bakalářské práce, ale obdobné výsledky přineslo i šetření v rámci projektu Fem4Forest. Ženy jsou vzdělané, ve většině případů s vysokoškolským vzděláním, vítající jakékoliv další možnosti vzdělávání ač formou odborných školení nebo exkurzí. Jistou slabinou zůstává pocit nízkého sebevědomí a pracovní prostředí, které je dominováno muži a jistou roli tak hrají zavedené role a stereotypy. Fyzicky náročné práce jako je těžba a těžební práce jsou právě ty z činností, které účastnice řízených rozhovorů této bakalářské práce a respondentky za Českou republiku Fem4Forest označují jako pro ženy naprosto nevhodné. Lesnictví ovšem není pouze o výrobě, ale zahrnuje například i části pěstební, obchodní, vzdělávací či vědecké, kde mohou ženy zúročit i komunikační schopnosti, empatii a smysl pro řád i pořádek. Lesnictví jako pracovní sektor, ve kterém dlouhodobě dominují muži, se postupně mění a vstupuje do něj stále větší počet žen, které mají možnost uplatnit nejenom své vzdělání a praktické zkušenosti, ale současně v něm i využít své silné stránky jako jsou pečlivost a zodpovědnost. Protože jsou ovšem ve většině případů ženy i matky, které se starají o rodiny, je právě péče o rodinu jeden z hlavních faktorů, které jejich kariéru a možnosti dalšího kariérního postupu ovlivňují nejvíce.



Pro obor, který je po desetiletí vnímán jako silně maskulinní se svými zvyky, specifickou – někdy i drsnou mluvou a přístupem - jsou ženy do něj pomalu vstupující i jedna z možností, jak tomuto prostředí dodat noblesu, jemnost a získat i vřelejší pohled veřejnosti. Právě veřejnost, která je vedena ustálenými zvyky a řídí se danými genderovými stereotypy, tak může začít měnit své názory, že i v tak typicky mužském prostředí se již vyskytují ženy, které se dokáží uplatnit a stávají se vzory. Jako příklad vzorů žen v lesnictví může být uvedena čerstvá držitelka ocenění Zlatý Ámos, které ve 30. ročníku této soutěže získala mladá učitelka z České lesnické akademie Trutnov, Mgr. Daniela Krátká. Pořad „Lesy budoucnosti“, který vznikl ve spolupráci České televize a Fakulty lesnické a dřevařské České zemědělské univerzity v Praze představil mimo jiné Ing. Annu Jirošovou, Ph.D. a doc. Ing. Ivanu Tomáškovou, Ph.D., které dokázaly široké a i laické veřejnosti snadno pochopitelným způsobem vysvětlit aktuálně palčivou problematiku lýkožrouta smrkového včetně přiblížení probíhajícího mezinárodního výzkumu Extemit-K. Tyto a další ženy, které svým západem dokáží nadchnout společnost, se tak stávají vzory pro ženy v lesnictví a ukazují, že lesnictví nemusí být nutně doménou mužů, ale ženy mohou být i v tomto oboru rovnocenným a přínosným partnerem.

## 8 Závěr

Cílem bakalářské práce je představení tématu genderu a následné srovnání přístupu této otázky se sousedními státy, Rakouskem a Slovinskou republikou s konkrétním zaměřením na ženy v lesnickém sektoru. Součástí práce jsou řízené rozhovory s ženami s lesnickým vzděláním aktuálně pracujících u státního podniku Vojenské lesy a statky ČR.

Výstupy těchto řízených rozhovorů jsou následně porovnány s výsledky mezinárodního projektu Fem4Forest, kdy je shledáno, že se výsledky nejenom shodují, ale ženy vyjadřují stejné názory na vnímání jejich situace v lesnickém pracovním prostředí. Jako klíčové sdělení je uvedeno, že ačkoliv je lesnictví obor, který je spojen s fyzicky a někdy i psychicky náročnou prací, ženy do něj patří a vynikají zejména v činnostech, které se týkají lesní pedagogiky, školkařství, administrativy, ekonomie a dokonce i vědy. Zároveň je nutné jakoukoliv pracovní činnost průběžně doplňovat dalším vzděláváním v oboru nebo ostatními podpůrnými programy či školeními.

Jak již bylo zmíněno na začátku této bakalářské práce – lesnictví je krásný obor. Nabízí široké možnosti uplatnění a vstupují do něj muži i ženy z důvodu hlubokého zájmu nebo rodinné tradice. Je to současně i obor, který je vnímán jako silně maskulinní se svými zvyky, specifickou – někdy i drsnou mluvou i přístupem – a ženy, do něj pomalu vstupující, jsou i jedna z možností jak tomuto prostředí dodat noblesu, jemnost a získat i vřelejší pohled veřejnosti.

Je přáním i očekáváním, že se v příštích letech bude poměr žen v lesnictví nadále zvyšovat, což přinese vyrovnané pracovní prostředí, postupné mizení genderových stereotypů v lesnictví a například i zvýšení počtu žen na vedoucích pracovních pozicích.

Vzhledem k tomu, že je otázka genderové problematiky poměrně nová a jedná se o aktuální téma na národní i mezinárodní úrovni, bylo by možné navázat výzkumem a to například v podobě diplomové práce se zaměřením na možnosti uplatnění žen na vedoucích funkcích v lesnictví.

## 9 Seznam literatury a použitých zdrojů

### LITERATURA:

ASKLÖF, Cecilia et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2. Praha: Institut pro místní správu, 2003 [i.e. 2005]. 63 s. ISBN 80-239-5908-5

CROFONY, Timea et al. *Jak na změnu: genderová rovnost ve výzkumné instituci*. Vydání první. Praha: NKC - gender a věda, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2020. 93 stran. ISBN 978-80-7330-368-6

D.T.1.1.2 Report on current situation and position of women in forestry in Danube region, 2021. Interreg Danube Transnational Project DTP3-500-1.2 Fem4Forest

D.T.1.2 Report “Collected needs of women and wider gender perspectives in forestry”, 2022. Interreg Danube Transnational Project DTP3-500-1.2 Fem4Forest

KŘÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8

LIŠKOVÁ, Barbora. GENDEROVÁ PROBLEMATIKA V LESNICTVÍ GENDER ISSUE IN FORESTRY. *Lidský faktor a ekonomika práce v lesním hospodářství*, 111.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, LEGNEROVÁ, Kateřina a STRÍTESKÝ, Marek. *Personální řízení: úvod do moderní personalistiky*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021. xix, 237 stran. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-702-6

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Překlad Lukáš Gjurič. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2

ŠÍŠKOVÁ, Veronika, ŘEDINOVÁ, Hana a POLČÁKOVÁ, Martina. *4. tréninkový modul: komunikace v multiprofesním týmu, genderové otázky*. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2012. 114 s. ISBN 978-80-7454-140-7

*Zpráva o stavu lesa a lesního hospodářství České republiky*. Praha: Ministerstvo zemědělství ČR, 2021. 144 s. ISBN 978-80-7434-669-9

#### **ONLINE ZDROJE:**

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018: č. 632. In: *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády ČR, 11.7.2019 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260>

Antidiskriminační zákon: JUDr. Petra Sochorová, advokátka Mgr. Veronika Plešková, LL.M., advokátní koncipientka. In: *Epravo.cz* [online]. HAVEL & HOLÁSEK s.r.o., advokátní kancelář, 16. 12. 2009 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

ANTONČIČ, Emica, Metka MENCIN ČEPLAK a Mirjana ULE. Struggles for equality: Feminism in Slovenia. In: *Eurozine.com* [online]. 2018, 9.10.2018 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.eurozine.com/struggles-equality-feminism-slovenia/>

Austria: Legislative and policy framework. In: *Eig.europa.eu* [online]. Vilnius, 2023 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/austria>

Austria. In: *Data.unwomen.org* [online]. 2022 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://data.unwomen.org/country/austria>

Co je to gender mainstreaming? In: *Mpsv.cz* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Oddělení 701. 2.5.2005 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20140202125104/http://www.mpsv.cz/nahled/cs/940>

ČESKO, Listina základních práv a svobod, Česká republika – Poslanecká sněmovna České republiky [online]. 16. 12. 1992 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

ČESKO, Ústava České republiky, Česká republika - Poslanecká sněmovna České republiky [online]. 16. 12. 1992 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

ČESKO, Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbíрка Zákonů České republiky. 2009. Dostupný z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_198\\_2009](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_198_2009)

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Školy a školská zařízení – školní rok 2021/2022* [online graf]. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-20212022>

Equal Pay Day - Time to close the gap. *European Commission, Factsheets* [online]. November 2022 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal\\_pay\\_day\\_factsheet\\_2022\\_en\\_1\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf)

Fem4Forest – Interreg Danube. Danube Transnational Programme Homepage [online]. Copyright © Danube Transnational Programme [cit. 04.04.2023]. Dostupné z <https://www.interreg-danube.eu/approved-projects/fem4forest>

Gender Equality Strategy 2020 - 2025. *European Commission* [online]. 5.3.2020 [cit. 2023-03-23]. Dostupné: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

*Gender Equality Index: Austria* [online]. Vilnius [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game/CZ/W>

*Gender Equality Index: Slovenia* [online]. Vilnius [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game/CZ/W>

GENDER: ZÁKLADNÍ POJMY. *Český statistický úřad* [online]. 29.2.2016 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na skleněném útesu: Gender Studies, o.p.s. *FEMINISMUS.CZ* [online]. 27. 5. 2006 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-na-sklenenem-utesu-3>

Organizační struktura – Vojenské lesy a statky ČR, s.p.. Unikátní příroda, péče s tradicí – Vojenské lesy a statky ČR, s.p. [online]. Copyright © Vojenské lesy a statky ČR, s.p., Pod Juliskou 1621 [cit. 04.04.2023]. Dostupné z: <https://www.vls.cz/o-vls/organizacni-struktura>

Rovnost žen a mužů, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. Copyright ©2013 [cit. 04.04.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/genderova-rovnost>

Slovenia. In: *Data.unwomen.org* [online]. 2022 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://data.unwomen.org/country/slovenia>

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030. In: *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády ČR, 8.3.2021 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030-187164>

ŠIKEL, Lukáš. Genderová segregace na pracovním trhu. *PRÁVNÍ PROSTOR* [online]. 7. 12. 2015 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregace-na-pracovnim-trhu>

SAN ROMÁN RODRIGUEZ, Rafael. Introducing the glass cliff: beyond the glass ceiling. In: *Ifeelonline.com* [online]. 14. 3. 2022, [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://ifeelonline.com/en/occupational-health/glass-cliff/>

ŠIKEL, Lukáš. Genderová segregace na pracovním trhu. *PRÁVNÍ PROSTOR* [online]. 7. 12. 2015 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregace-na-pracovnim-trhu>

Výroční zpráva - Vojenské lesy a statky ČR, s.p.: Výroční zprávy. In: *Vls.cz* [online]. Praha, 2022 [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.vls.cz/media/downloadables/vls-vyrocnizprava-2021-nahled-1s.pdf>

## **10 Samostatné přílohy**

Příloha č. 1: Dotazník k řízeným rozhovorům

57

## 11 Seznam obrázků a tabulek

Obrázek č. 1 - The Gender Pay Gap per EU country	18
Obrázek č. 2 - Gender Pay Gap v zemích EU	19
Obrázek č. 3 - Lesnatost v přírodních lesních oblastech	25
Obrázek č. 4 - Vlastnické vztahy v lesích ČR (ha, %)	25
Obrázek č. 5 - Počet zaměstnanců v lesnických činnostech	26
Obrázek č. 6 - Měsíční průměrné mzdy (Kč)	26
Obrázek č. 7 - Graf 3.12 Střední odborné školy s maturitní zkouškou	27
Obrázek č. 8 - Skupiny oborů odborného vzdělávání na středních školách (2021/22)	28
Obrázek č. 9 - Organizační struktura VLS ČR, s.p.	30
Obrázek č. 10 - Index rovnosti pohlaví (EU a členské státy)	35
Tabulka č. 1 - Přehled počtu absolventů a podíl absolventek v r. 2019 (FLD)	28
Tabulka č. 2 – Přehled počtu absolventů a podíl absolventek v r. 2019 (LDF)	29
Tabulka č. 3 - Porovnání žen v ČR, Rakouské a Slovinské republice	35
Tabulka č. 4 – Porovnání žen v ČR, Rakouské a Slovinské republice – vlastnictví	36
Tabulka č. 5 – Porovnání žen v ČR, Rakouské a Slovinské republice – zaměstnání	36
Tabulka č. 6 - Pracovní pozice účastnic řízených rozhovorů	38
Tabulka č. 7 – Pracovní podmínky a možnosti zvyšování kvalifikace	39
Tabulka č. 8 – Genderová problematika (zkušenosti, názory účastnic)	40
Tabulka č. 9 – Lesnictví a zastoupení žen v tomto oboru	41
Tabulka č. 10 – Přínos žen do lesnického oboru	42
Tabulka č. 11 – Ženy a kariéra ve VLS ČR	43
Tabulka č. 12 – Ohodnocení tvrzení vztahující se k pracovišti VLS ČR	44



## Příloha č. 1: Dotazník k řízeným rozhovorům

Marie Felberová  
**Gender v lesnictví**

### 1. V jaké věkové skupině se nacházíte?

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 a více

### 2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- SŠ
- VOŠ
- VŠ

### 3. Jaký je Vámi vystudovaný obor?

### 4. Pokud ještě studujete, uveďte prosím kde a jaký obor:

### 5. Pokud jste studovala obor lesnictví, dokážete prosím odhadnout přibližný poměr studentů x studentek ve Vašem ročníku?

....% (studentky)

.....% (studenti)

Jednalo se konkrétně o závěrečný ročník na (doplňte prosím název školy):

Obor:

### 6. Z jakého důvodu jste se rozhodla pro vzdělání v oboru lesnictví (možné zvolit i více možností)

- rodinná tradice
- zájem o přírodu
- pocit sounáležitosti s venkovskou krajinou
- zájem o práci v lese
- vzdělání / lesní pedagogika
- spojitost se zálibami (např. kynologie, myslivost..)
- inspirace konkrétní osobou
- doporučení
- jiné (prosím uveďte):

### 7. Ocenila byste možnost dalšího odborného vzdělávání v oboru lesního hospodářství?

### 8. Nabízí Vám zaměstnavatel možnosti jak zvyšovat kvalifikaci?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

**9. Co byste ze strany svého zaměstnavatele uvítala z pohledu Vašeho profesního zařazení? (Školení, jazykové kurzy, exkurze, studijní volno apod)**

**10. O jaké druhy školení byste měla zájem?**

**11. Bylo k výkonu Vašeho povolání nutné doplnit jakékoliv vzdělání / kvalifikaci?**

- ano
- ne

**12. Prosím ohodnoťte následující tvrzení o Vašem pracovišti<sup>9</sup>:**

(Zvolte vhodnou odpověď)

	<b>ANO</b>	<b>NE</b>	<b>NEVÍM</b>
K ženám i mužům se při náboru přistupuje stejně:			
K ženám i mužům se v práci přistupuje stejně:			
Ženy i muži jsou za stejnou práci ohodnoceni stejně:			
V organizaci máme zvláštní programy na podporu žen a jejich kariér:			
V naší organizaci existují ženské vzory na úrovni pracovních pozic spojených s rozhodováním:			

**13. Setkala jste se někdy s pojmem „gender“? Pokud ano, v jaké souvislosti?**

- ano
- ne

**14. Co se Vám vybaví pod pojmem „gender“**

**15. Pokud se zamyslíte na pojmem „ženy v lesnictví“ – co se Vám vybaví jako první?**

**16. S následujícím obecným tvrzením „Lесnictví je primárně mužský obor“:**

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nesouhlasím
- spíš nesouhlasím

**17. S následujícím tvrzením „Zastoupení žen v lesnictví je uspokojivé“**

---

<sup>9</sup> Dotazník pro ženy (Fem4Forest)

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nesouhlasím
- spíše nesouhlasím

**18. Existují pracovní pozice v lesnictví, na které jsou ženy vhodnější než muži a proč?  
Můžete uvést i jaké jsou hlavní silné stránky žen, v čem vynikají atp**

**19. Existují podle Vás pracovní pozice v lesnictví, na které se ženy naopak vůbec nehodí a proč?**

**20. Co si myslíte, že by z Vašeho pohledu mohla žena do oboru lesnictví přinést navíc oproti mužům?**

**21. Existují v lesnictví ženské vzory a čím jsou pro Vás inspirací?**

(V případě, že byste chtěla jmenovat konkrétní osobu / osoby, prosím uveďte jméno / jména)

**22. Jaké profesní a osobnostní kvality by měl mít podle Vás člověk na pozici v nejvyšším vedení VLS mít?**

**23. Myslíte si, že je na pozici nejvyššího vedení upřednostňováno konkrétní pohlaví tj muž nebo žena?**

- ano
- ne
- nezáleží na tom

**24. Pokud byste mohla zvolit pouze tři důvody, které Vám přináší ve Vaší pracovní pozici největší radost a uspokojení, byly by to:**

- přátelský kolektiv
- podporující vedení
- možnost kariérního růstu
- mzdové ohodnocení a balíček benefitů
- slučitelnost práce a rodinného života
- pružná pracovní doba
- smysluplná práce
- pocit potřebnosti
- zajímavá a různorodá práce
- sounáležitost s organizací
- jiné – napište:

**25. Pokud byste mohla zvolit pouze tři faktory, které ovlivňují Vaši kariéru – prosím přiřadte číslo 1-3, kde 1 = nejsilněji, 2 = středně, 3 = méně:**

- péče o rodinu
- nedostatek sebevědomí
- psychická a fyzická odolnost
- role a stereotypy
- nedostatečná kvalifikace
- nedostatečná praxe
- prostředí dominované muži
- možnost karierního postupu
- nedostatek profesních kurzů
- jiné – napište:

**26. Jaký by byl Váš vzkaz ženám, které již pracují nebo mají zájem o práci v lesnictví?**