

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno**

Rovnoprávnost mužů a žen

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.**

**Zpracoval:
Bc. Karel Kosek**

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Rovnoprávnost mužů a žen, zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce. Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Brně dne 10. 3. 2012

.....
Podpis

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Miloslavu Jůzlovi, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Rovněž bych chtěl poděkovat své rodině a blízkým za morální podporu, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Karel Kosek

OBSAH

Úvod.....	5
1 Historická retrospektiva v oblasti gender.....	9
1.1 Vymezení základních pojmů.....	9
1.2 Proces zrovnoprávnování žen a mužů ve světě.....	13
1.3 Proces zrovnoprávnování postavení žen a mužů na území nynější ČR.....	20
1.4 Geneze postavení žen v ozbrojených složkách	24
2 Rovnoprávnost mužů a žen v současné době.....	29
2.1 Gender politika.....	29
2.2 Česká právní úprava a kontext ke služebnímu poměru příslušníků Policie ČR ...	33
2.3 Pojednání o pomoci proti nerovnému zacházení	36
2.4 Význam genderové problematiky v aspektu vzdělávání.....	38
3 Rovnoprávnost mužů a žen v Evropské unii.....	43
3.1 Zahraniční právní úprava	43
3.2 Strategie EU pro dosažení rovnosti žen a mužů pro období 2010 – 2015	47
3.3 Situace žen a mužů v EU	53
II. PRAKTICKÁ ČÁST	58
4 Výzkum aktuálního vnímání rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí Policie ČR.....	59
4.1 Cíl výzkumu	59
4.2 Formulace otázek a hypotéz.....	59
4.3 Výzkumný soubor, metoda výzkumu a zpracování dat	60
4.4 Analýza a interpretace.....	62
5 Vyhodnocení postoje k rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí zkoumaného útvaru .	85
5.1 Shrnutí výzkumu v návaznosti na ověření platnosti hypotéz.....	85
5.2 Doporučení vyplývající z provedeného výzkumu	89
Závěr	91
Resumé.....	94
Anotace	95
Klíčová slova	95
Annotation.....	95
Klíčová slova	95
Seznam příloh	101

Úvod

Sociální skupiny mají do jisté míry odlišnou historii, politiku, náboženství, ekonomiku, technologickou vyspělost a další obdobně relevantní aspekty. V důsledku toho lze v různých společnostech vyzorovat různé sociální vztahy, které mají odlišné projevy. Jedním z těchto je i postoj k rovnoprávnosti mezi pohlavími, která přes snahu různých organizací, vlád, jednotlivců a dalších subjektů, stále nedosahuje optimální míru rovnosti.

V lidské historii docházelo k různě významným krokům vedoucím k rovnoprávnosti mezi ženou a mužem. Některé z těchto kroků však můžeme považovat za průlomové, významnější. Jako příklad lze uvést Deklaraci práv ženy a občanky, která byla v roce 1791 zveřejněna Olympe de Gouges. Dále i Declaration of Sentiments, kterou bylo na konferenci v Seneca Falls v New Yorku v roce 1848 ratifikováno právo na stejné zacházení a volební právo. Rovněž nelze opomenout, že po neúspěchu petice 1500 žen požadujících v roce 1866 u britského parlamentu volební právo pro ženy, byla založena organizace pro volební právo Suffrage, která zavdala nazývání jejích členek sufražetkami.¹ Sílicí feministická hnutí získávala nejen kritiku ale i úspěchy, kdy např. v roce 1869 bylo ve státě Wyoming kodifikováno právo žen volit a být volena. K českým poměrům je na místě uvést kupříkladu Americký klub dam, který byl v roce 1865 založen v Praze Vojtou Náprstkem a Karolínou Světlou. Na volební právo si však české ženy musely počkat až do roku 1918, čemuž bezpochyby přispělo i vysoce morální myšlení Československého prezidenta T. G. Masaryka.

„...Nerovnost mezi mužem a ženou není přirozená, není od přírody, ale vyvinula se historicky, a jak v historii dělalo se mnoho chyb a chyb často osudných, tak stala se také chyba a chyba veliká potlačením ženy. Moderním pro muže a ženu je, činit dobré a nepřekážet ženě, aby kdykoli a kdekoli mohla činit dobré.“²

Třebaže byl vývoj rovnoprávného postavení mezi ženou a mužem v různých dobách a na různých místech odlišně intenzivní, lze jeho největší rozmach opřít o paradoxně nejhorší dobu lidstva, tedy o období vázající se k I. a II. světové válce. Během této celosvětové zainteresovanosti různě mocných subjektů došlo ke globální změně v získaném sociálním statusu ženy, neboť prokázala svoji schopnost adekvátně

¹ Blíže k hnutí „Sufražetek“ viz např. www.feminismus.cz či VODÁKOVÁ, A. *Rod ženský – odkud jsme a kam jdeme*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 356.

² Sufražetky, 100+1 zahraniční zajímavost. roč.42, č.22, str.12.

vykonávat do té doby zpravidla typicky mužské role. I s ohledem na načasování tohoto prosazení žen do období, během kterého docházelo k celospolečenské sociální restrukturalizaci, zejména pak v oblasti politické (přesun moci z jednotlivců na lid) a ekonomické (kapitalismus, socialismus), bylo postavení žen podpořeno i právně.

Stav rovnoprávnosti mezi ženou a mužem byl historicky vzato realizován různými prostředky. Jak je však nyní patrné, až rozumné užití práva ke změně ve společensky de facto přijatém postoji se v moderním světě ukázalo jako optimální prostředek, který vede k udržení a dalšímu rozvoji rovnoprávnosti, včetně té mezi pohlavími. Dějiny totiž ukázaly, že drtivá část lidstva není schopna dosáhnout takové míry spravedlivějšího postavení mezi ženou a mužem, jako aplikací práva, zohledňujícího rovnost mezi pohlavími.

Jelikož jsou nejvýznamnější organizace světa, jako např. Organizace spojených národů či Evropská unie, postaveny na demokratických zásadách, jsou jejich členové přímo či nepřímo zavázáni i k takovým principům, jako je rovné zacházení s ženami a muži. Zanesení tohoto principu do ústavních systémů členských právních řádů, jejich postupná aplikace a následné akceptování obyvatelstvem, lze shledávat jako jednu z nejvýraznějších příčin aktuálního stavu rovnoprávnosti mezi pohlavími.

Významnou míru náhledu do dané problematiky umožňuje i pochopení relevantních pojmů, z nichž mezi ty méně známé patří např. gender, který jako takový představuje pojem vztahující se k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi. Závaznost těchto rozdílů však není přirozeným, neměnným stavem, nýbrž dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami, což skýtá prostor pro tzv. gender mainstreaming, tedy postup mířený ke zlepšení, rozvoji a vyhodnocování politických procesů takovým způsobem, který včleňuje rodovou rovnost do všech opatření na všech úrovních a stupních. Neopomenutelným pojmem je dále i feminismus, který doplňuje relativně nově vzniknuvší pojem, a to emancipaci, která v sobě obnáší proces osvobození, vyproštění, zrovnoprávnění a získání nezávislosti.

Vzhledem k sociální diferenciaci došlo v širším slova smyslu k nestejnomyšlnému vývoji rovnoprávnosti. Její úroveň více méně odpovídá vyspělosti té které sociální skupiny. Lze tedy spatřovat určité variace genderové rovnoprávnosti např. v USA a na území Evropské unie a dále i mezi jednotlivými státy Evropské unie, ve velkoměstě a na vesnici a v neposlední řadě též v kontextu profese, vzdělání, věku, majetku, ap.

Třebaže lze v současné době rovnost mezi pohlavími v sociální struktuře označit jako přinejmenším rovnoprávnější, není možné objektivně konstatovat, že ženy nejsou sociálně znevýhodněné oproti mužům. Tato skutečnost je dále vnímána diferencovaně (z pohledu pohlaví, vzdělání, nadřazenosti a podřazenosti, ohroženosti vůči propuštění, příležitosti k benefitům a v neposlední řadě k výši mzdy).

S ohledem na obsáhlost dané problematiky je cílem diplomové práce zmapovat vývoj rovnoprávnosti v oblasti gender a zjistit jeho aktuální stav u konkrétního útvaru Policie ČR. Tento cíl se do teoretické části promítl nastíněním historické retrospektivy a dále současné situace rovnoprávnosti mužů a žen v České republice a v Evropské unii, přičemž tyto jsou uvedeny v prvních třech kapitolách. V praktické části je cíl zrealizován formou výzkumu, který zjišťuje aktuální postoj zaměstnanců daného subjektu k rovnoprávnému postavení mužů a žen, a sice při zohlednění relevantních záležitostí jako je výše mzdy za práci stejné hodnoty, rovný přístup k příležitostem, poměrné zastoupení v managementu, větší míra ohrožení propuštěním ze zaměstnání a v neposlední řadě též zjištění příčin a následků nerovnoprávnosti mezi pohlavími. Výsledky výzkumu, pro který byla zvolena kvantitativní metoda realizovaná sociologickou technikou dotazníku, budou za účelem vyšší objektivity srovnány s kontrolní skupinou, která bude pocházet z lokálně a personálně relativně odpovídajícího úřadu místní správy. Výzkum by měl potvrdit celkem pět hypotéz (Ženy vnímají své pracovní prostředí za nerovnoprávné více než muži; Muži zastávají více řídicích funkcí; Obě pohlaví mají rovné příležitosti; Ženy mají o čtvrtinu nižší platy; Ženy pocítují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži).

Diplomová práce může poskytnout relevantnímu managementu zpětnou vazbu o tom, zda a v jakých směrech je vnímána nerovnoprávnost, resp. jak výchovně působit vůči zaměstnancům tak, aby bylo zamezeno, příp. i řešeno, sociální znevýhodňování na základě pohlaví. Předpokladem je, že takto ucelené shrnutí dané problematiky bude moci být využito i v teoretické rovině pro kohokoli, kdo se např. v rámci pedagogiky bude zabývat výchovou a vzděláváním jako součástí sociální pedagogiky v jejím širším pojetí, neboť podle koncepce širšího pojetí by se měla celá pedagogika považovat za sociální a jako taková se mimo jiné zabývat formami, metodami výchovy jako celku, objekty výchovy s cílem pomoci objektu výchovy při uplatňování sociálních potřeb, tedy i potřebou rovnoprávného postavení mezi pohlavími.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Historická retrospektiva v oblasti gender

1.1 Vymezení základních pojmů

Z důvodu přehlednější orientace čtenáře v předmětné problematice je na místě nejprve objasnit, příp. definovat, základní pojmy. V této kapitole je tedy věnována pozornost obecnému vymezení relevantních pojmů, jako je rovnoprávnost, genderové pojmy, feminismus, ap.

Na první pohled se může zdát, že některé z projednávaných pojmů jsou obecně známé, neboť se s těmito setkáváme v rámci běžné sociální interakce a tedy se může jevit bližší objasnění jejich významu zbytečné. Mnohdy se však ukazuje, že opak je pravdou, neboť právě z obecnosti často pramení různá pojetí a různé výklady, které obvykle vedou k vytváření neobjektivních závěrů.

Kontinuálně vzato nejprve přichází v úvahu osvětlení **rovnosti**. Jelikož se jedná o pojem víceborový, který se svojí povahou pojí s rovinou politickou, právní a v neposlední řadě také morální, tak tento lze definovat různými způsoby. V kontextu projednávané věci rovnost zahrnuje rovné příležitosti jednotlivců disponujících odlišnými sociálními rolemi.

S uvedeným pojmem se často pojí **rovné zacházení**, jehož smyslem je jednat s každým jedincem tak, aby byla zachována podstata jejich rovnosti, tedy poskytování srovnatelných příležitostí a **rovnoprávnosti**, čili respektování rovného postavení jedince a respektování jeho práv a svobod.

Opak rovného zacházení je spatřován v **diskriminaci**. Tento pojem vychází z latinského *discriminare*, jehož překlad již intuitivně napovídá, v čem spočívá definice tohoto pojmu – znamená „rozlišovat, odlišovat“.³ Diskriminace má zejména dvě roviny, přímou a nepřímou. Přímá rovina vypovídá o horším zacházení s danou osobou na základě příslušnosti k určitému pohlaví. K nepřímé diskriminaci dochází v případě, kdy

³ Srov. např. KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 5. přepracované a doplněné vydání. Praha: SPN, 1994, ISBN 80-04-26059-4, EVROPSKÝ KONVENT. *Návrh smlouvy o založení Ústavy pro Evropu*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky EU, 2003, PRUCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3. vydání. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2, DAVID, R. *Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod*. 3. přeprac. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2001. ISBN 80-7182-109-8.

se různá opatření (zákon, politika, praxe) jeví zdánlivě genderově neutrální, avšak negativní dopad má pouze na jedno pohlaví.

V souvislosti s předmětem této práce je na místě dále zmínit i termín **rovné příležitosti pro muže a ženy**, neboť tento označuje okolnosti, za nichž je lidem umožněno svobodně rozvíjet osobní schopnosti a dělat neomezující rozhodnutí, tedy rozhodnutí bez ohledu na pohlavní bariéry a místo toho být plnohodnotně účasten ekonomickému, sociálnímu, kulturnímu a politickému životu.

Spolu s uvolňováním různých projevů svobody v porevoluční ČR docházelo i k čím dál tím více otevřenější diskusi ohledně **genderové terminologie**, která tak přestávala být výsadou jen silících hnutí za práva žen, příp. nově vznikajících organizací jako např. Gender studies o.p.s. Užívání pojmu gender se rázem stalo projevem modernity a jedním z obrazů prodemokratického myšlení, pročež začalo být užíváno např. v politice jako nástroj k získání voličů, zejména pak z řad žen. Zároveň vzrůstal i zájem sdělovacích prostředků o tuto problematiku, která se tak stala ve společnosti populární, a to až do takové míry, že je v ní v současné době spatřován jeden ze základních a odůvodněně též správných, principů demokracie. Třebaže český překlad pojmu **gender** nedisponuje adekvátním ekvivalentem, tak v tomto lze shledávat sociální konstrukt užívaný k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami.

Od pojmu gender, který v sobě obsahuje sociální prvek, je nutno odlišovat pojem **pohlaví**, který je univerzálním prvkem, biologicky určujícím rozdíl mezi mužem a ženou. Naproti tomu pojem gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené, mění se s časem a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi jednotlivými kulturami.⁴

Genderové role vymezují společenské role, které jsou osobám předepisované společností na základě jejich pohlaví. Tyto role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase. Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena.⁵ Většinou jsou dány nepsanými pravidly přisuzujícími mužům a ženám specifické chování a prožívání dané pohlavím. V běžném životě se tak setkáváme s názory, že žena patří do kuchyně, žena se stará o děti, muž je hlavou rodiny, muž materiálně zabezpečuje rodinu. Soukromí život však není jedinou oblastí, kde se je možno se setkat s vlastním pohledem na genderové role. Např. v zaměstnání se tyto

⁴ PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2005, s. 4.

⁵ tamtéž, s. 4-5.

projevují tak, že muži pobírají za stejnou práci vyšší mzdu či bývají častěji obsazováni do manažerských funkcí.

Genderová socializace je celoživotní proces, probíhající od útlého dětství, během kterého se jedinec stává členem určité společnosti a osvojuje si její pravidla, hodnoty a normy chování, včetně genderových rolí. Cílem genderové socializace je naplnění tzv. genderového očekávání. Je prokázáno, že jsou rozdíly v tom, jak rodiče přistupují k výchově dívek a chlapců, kdy u dívek jsou podporovány jiné vlastnosti, než u chlapců a naopak. Běžně je možné slyšet, jak rodiče říkají plačícím synům, že kluci přeci nepláčou a dcerám říkají, že holčičky mají být hodné a nezlobit jako kluci. Genderová socializace je utvářena i dalšími prvky, jako jsou vrstevníci, média, škola, literatura a v neposlední řadě např. i hračky, kdy dívky jsou směřovány k hraní si s panenkami, příp. k hraní na různé domácí práce, kořátka, králíčky, zatímco chlapci jsou směřováni k hraní si s autíčky, stavebnicemi, zbraněmi, pracovním nářadím, ap.

Základní dominantou genderové role je **genderová identita**, tedy cítit se jako muž nebo jako žena. V případě, kdy dítě nedostojí sociálním stereotypům, tak je považováno za nenormální a hovoří se o poruše genderové identity.

Genderové stereotypy představují stereotypní nahlížení, předsudky a představy o správném a přirozeném chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod.⁶ Pro upřesnění lze zmínit, že řada zahraničních autorů se domnívá, že genderové stereotypy spojené s představou, že ženy a muži disponují rozdílnými schopnostmi a kvalitami, výrazně ovlivňuje pozice žen i mužů v sociální práci (např. Hicks, 2001; Christie, 2001). Genderové stereotypy ve své podstatě mnohdy představují diskriminující představy o typicky ženských a mužských sociálních rolích a pozicích ve společnosti, které jsou postaveny spíše na základě předsudků, nežli objektivních zkušeností. Genderové stereotypy tedy negativně ovlivňují postavení mužů a žen jak v soukromé sféře, kde se projevuje v nerovnoměrné dělbě domácích prací a výchovné zainteresovanosti, tak i ve sféře veřejné, což bývá spojeno s odlišnými možnostmi uplatnění na trhu práce nebo rozdílným platovým ohodnocením. Ať už se jedná o soukromou nebo veřejnou sféru, nevýhodnější postavení zpravidla zaujímá žena.

⁶ PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2005, s. 5.

S genderovými stereotypy se pojí **genderová diskriminace**, která představuje ohrožování či porušování práv a příležitostí jedince, a to na základě genderových stereotypů a příslušnosti k danému biologickému pohlaví. Nejsou tedy zohledňovány individuální schopnosti, dovednosti, vlastnosti, zkušenosti a možnosti, nýbrž jsou jedinci přisuzovány běžně předpokládané způsoby chování a jednání a na tomto základě je následně umožňován přístup pouze k určitým profesím či jiným požitkům.

Genderová rovnost podle Rady Evropy znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.⁷

Genderový kontrakt je souborem implicitních a explicitních pravidel, která ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Základem jsou všudypřítomné stereotypní představy o tom, co je komu přirozeně dané, určené, vrozené, čím by se měl kdo řídit, co by měl dělat. Je v nich obsažen apriorní soud, respektive poměrně přesná představa o každém, kdo patří do určité kategorie (např. žena nebo muž). Tyto představy existují v „kolektivním vědomí“, v institucích i v neformálních skupinách, vtěleny jsou i v kultuře.⁸

Genderový mainstreaming je důležitou strategií na cestě ke konečnému cíli genderové rovnosti. Strategie zahrnuje integrování genderového hlediska do běžných každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. To znamená, že návrhy by měly být posouzeny ve světle možností, situací a potřeb žen a mužů na pozadí celkového cíle – dosažení genderové rovnosti. Genderové rovnosti bude dosaženo změnou norem a přerozdělení moci a zdrojů v dané oblasti činnosti.⁹

Dále je možné se setkat se situací, kdy se ženám ve firemní hierarchii podaří vystoupat do úrovně středního managementu a tento postup je náhle zmražen, jakoby nad hlavou měly „**skleněný strop**“, představující neviditelnou, avšak reálnou závoru, bránící dalšímu kariérnímu růstu.

S genderovou problematikou úzce souvisí téma **feminismu** či emancipačních hnutí za práva žen. S ohledem na historii a světovost pojmu feminismus lze tento definovat hned několika způsoby. Všechny však mají více méně obdobnou podstatu, kdy se jedná

⁷ ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: MPSV, 2003, s. 8.

⁸ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, s. 9.

⁹ ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: MPSV, 2003, s. 9.

o ženské hnutí, jehož cílem je zmapování a odstranění společenské, právní, ekonomické, kulturní a sociální nerovnoprávnosti mezi ženami a muži.

S pojmem rovnoprávnosti, gender, feminismus a dalšími se pojí celá řada navazujících slovních spojení jako např. gender analýza, genderově korektní jazyk, genderové rozpočtování, gender perspektiva, sexuální obtěžování, emancipace, sexismus, segregace na trhu práce a další, která jsou sice v projednávané věci rovněž relevantní, avšak pro cíle této práce nadbytečně podrobné.

1.2 Proces zrovnoprávňování žen a mužů ve světě

Tak jako probíhá socializace člověka od jeho narození, tak probíhá vývoj vztahu mezi ženou a mužem od jejich prvopočátku. Stejně tak jako je nutné při správné diagnostice znát jedince nejen s ohledem na jeho současný stav, nýbrž včetně jeho dětství, tak i k pochopení aktuálního stavu zrovnoprávňování je zapotřebí znát jeho průběh, a to pokud možno od nejzazší doby. Z tohoto důvodu je proces zrovnoprávňování alespoň v hrubých rysech předestřen od pravěké doby matristické, přes starověk, středověk, osvícenství, Velkou francouzskou revoluci, až po třetí vlnu feminismu.

Matriarchát bývá mnohdy chápán jako forma společnosti, kde vládne žena nad mužem. Toto vysvětlení ale neodráží skutečnost, neboť matriarchát v sobě neobsahoval ženskou nadřazenost, nýbrž rovnost všech lidí, vztah k půdě, důraz na posvátný vztah mezi matkou a dítětem. Z tohoto důvodu je vhodnější danou dobu označovat jako **matristickou**, tedy mateřskou a nikoliv matriarchátem. Každá skupina byla v dané době zastřešována nejstarší ženou, která se rozhodovala podle názoru skupiny, ve které si byli všichni rovni, a sice při zachování svých práv a povinností.

Transformace matriarchátu v **patriarchát** je kladena do mladší doby kamenné (neolitu), v níž v době od 8. až 7. tisíciletí př. Kr. dochází k přechodu od lovu a nomádství k zemědělství. Hovoří se o neolitické revoluci, v níž došlo též se změnou náboženských kultů k přechodu od skupinové kmenové rodiny s matriarchální linearitou v patriarchální monogamní manželství, které již v době bronzové (200-700 př. Kr.) zcela převládá.¹⁰

¹⁰ BORECKÝ, V. *Matriarchát v Čechách: historiografické interpretace Zdeňka Nejedlého. Zrcadlo obzvláštního*. Praha: Hynek, <http://www.sorela.cz/web/articles.aspx?id=49> (20.9.2011)

Do jisté míry jsou ne zcela objektivně vykládány i skutečnosti vztahující se k **starověku**, zejména pak klasickým Aténám, jakožto kolébce evropské civilizace, demokracie. Historická zjištění totiž dokládají, že občanské svobody byly omezeny jen na určitý okruh občanů Atén, kteří např. své volební právo museli doložit buď to větším majetkem nebo rodovým principem. Ženy, bez ohledu na původ či bohatství, byly hodnoceny jen o něco lépe, než majetek a po celý jejich život se mohly pohybovat jen v ženské části domu, tzv. gynaikonu.

Dochází ke spojení filozofie a mužskosti a jejich nadřazení ženskosti. Platón ve svém díle *Timaios* tvrdí, že „při dvojitosti lidské přirozenosti jest přednější ten rod, který se potom bude nazývati muž“. Přesto v páté knize své *Ústavy* tvrdí, že biologická odlišnost žen a mužů je pouze v tom, že muži plodí a ženy rodí a že i žena může vládnout. Dokonce je i pro účast žen v bojích. Z této argumentace mnozí usuzují, že Platón argumentoval za rovnost mužů a žen. Ovšem rodová rovnost je tu omezena pouze na dvě společenské skupiny – třídu vládců a vojáků.¹¹

Aristotelovo pojetí je v jeho spisech zaměřeno na odlišnosti mužského a ženského těla, kdy předpokládá, že ženské tělo je méně kvalitní než mužské, a to z důvodu jeho větší měkkosti. Ženu považuje za nedovyvinutého muže. Aristoteles je toho názoru, že jelikož si ženy nedokážou vypěstovat takové svalstvo, jako mají muži, tak nejsou schopny plnit to, co je dnes nazýváno typickými mužskými rolami. Ženská aktivita ve věcech veřejných, polis, je znemožněna jejich prsy a menstruací, což ženy předurčuje k správě jen domácích záležitostí, tedy tzv. oikos (rodina, obydlí, zvířata, otroci). Hierarchická struktura musí podle Aristotela platit v každé rodině, kde je vládcem muž a ovládaným žena, děti, otroci.

Právě Aristotelovi názory na rodovou identitu muže a ženy a jejich vzájemný vztah v Evropě dlouho převládaly. Patrně ovlivnil i názory artikulované v Bibli a jejich vliv zesílil ve 12. století po znovuzavedení Aristotelových spisů do intelektuálního prostředí Evropy prostřednictvím arabských filosofů a po jejich využití scholastikou, hlavně Tomášem Akvinským.¹²

Navazující **středověké** období je prolínáno zejména s křesťanským prvkem. Třebaže může být podstata světových náboženství stejná a dobrá, tak nosná část její implementace závisí na výkladu. Jelikož byla Bible či Korán vykládány muži, tedy

¹¹ KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies: Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009 – s. 17.

¹² tamtéž, s. 24.

nositeli patriarchálního myšlení, tak docházelo k účelovému vysvětlování pohlavních otázek v neprospěch žen. Z důvodu náboženské rozšířenosti a trvalosti byl tento zpravidla diskriminační úhel pohledu na ženy zakořeněn do kolektivního myšlení společnosti a tím došlo k upevnění nerovnoprávného postavení žen ve společnosti. Případný odpor ze strany žen byl zpravidla trestán, a to zejména neoficiálním, avšak fanatickým, uplatňováním latinsky psané rukověti *Malleus maleficarum*, neboli Kladivo na čarodějnice, která byla vydána roku 1486. Tato rukověť obsahuje teologický výklad temných a nadpřirozených sil, zejména čarodějnic, dále soudobé lidové představy a tradované nebo dokumentované případy, včetně návodů k pronásledování čarodějnic. Přesto, že katolická církev tuto inkvizici odsoudila již v roce 1490, tak došlo k ústupu honů na čarodějnice až v 17. století, do kdy jim padlo za oběť na 300.000 osob, převážně žen. Zřejmě nejznámější z nich byla Jean d'Arc (6. ledna 1412 – 30. května 1431), zvaná též jako Panna Orleánská, francouzská hrdinka a bojovnice proti Angličanům, která byla v předem rozhodnutém církevním soudu odsouzena ve věku 19 let jako čarodějnice a kacířka k upálení na rouenském náměstí Vieux Marché¹³.

V jakém postavení tedy byla středověká žena? V první řadě je nutno pozastavit se u instituce manželství, s nímž byl i ve středověku spojen každodenní život většiny žen. Ačkoliv část z nich se neprovdala, buď zůstávaly svobodné nebo se podle svého společenského postavení uchýlovaly do klášterů či se stávaly členkami bekyňských sdružení, valná většina žen zakotvila v manželství. *„V duchu názorových stanovisek církevních autorit byla žena podřízena muži, který ji měl poučovat a vychovávat i s použitím fyzických trestů. Bití žen byla ve středověku běžná forma výchovy, o čemž svědčí prameny jak české tak zahraniční provenience. Například ve spisu Jana Husa O manželství, se můžeme dočíst, že muži mohou napravovat ženy, které jsou náchylné ke špatnému, i tvrdším způsobem, k němuž patří nějaká ta rána – ovšem s použitím prutu, a nikoliv hole!“*¹⁴

K otevřenému vyslovení myšlenky rovnosti lidí došlo během evropského **osvícenství**. Odtud byl jen nepatrný krůček k myšlence o rovnosti muže a ženy a k počátku hnutí ženské emancipace. S ohledem na nepopiratelné biologické odlišnosti, které zakládají existenci každého lidského tvora, následovala otázka, do jaké míry je svoboda ženy omezena prospěchem rodiny a společnosti, zda tedy i na ženu se vztahuje

¹³ SCHAUS, M. *Women and Gender in Medieval Europe. An Encyclopedia*. New York: Taylor & Francis Group, 2006, s. 430-433.

¹⁴ LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002, s. 24-25.

požadavek svobodného sebeurčení, nebo zda má její místo zůstat v rodině, definované tradiční dělbou práce. Na jedné straně stáli přívrženci tradičního modelu, podle nichž je úloha ženy určena její mateřskou rolí a tím, že není schopna dosáhnout duchovního potenciálu muže, na straně druhé pak ti, kteří namítali, že žena je především člověk a její život se nevyčerpá údělem matky a manželky. Nutno připomenout, že se nejedná o problematiku naší doby. Třebaže byly základy této debaty položeny před pár staletími, tak se i dnes najdou lidé, kteří jsou nadšenými stoupenci tradičního modelu tak, jak je výše uveden. Ve vztahu k procesu emancipace žen se hovoří především o dvou meznících: boji amerických osad za rovnoprávnost a francouzské revoluci. Zde dochází k posunu ve vnímání rolí, podmíněnému původně vnějšími důvody – válka a revoluce, kdy také dochází k rozkolísání tradičních hodnot a k tvorbě hodnot nových. Okolnosti totiž přinutily ženy přejímat mužské role, přičemž si stále více uvědomovaly, že jsou schopné tyto role plnit.

Jako **významný mezník evropských dějin** je vnímána Velká francouzská revoluce, avšak s daleko větším dosahem, znamenajícím přechod od absolutismu k občanství spolu se svým heslem *volnost – rovnost – bratrství*, započal novou epochu v dějinách člověka. Prohlášení práv člověka a občana, vydané 24. června 1791 francouzským Národním shromážděním a na jeho základě vydaná první francouzská ústava, která byla inspirovaná americkou ústavou z roku 1787, výrazně ovlivnila chápání a nahlížení na práva člověka.

Třebaže se ženské touhy stát se plnoprávnou občankou jeví našim současníkům jako přirozené právo, jak připomíná Pavla Horská „*pro ženy francouzské revoluce skončily fiaskem. Filosofové Velké revoluce byli žáky Rousseaua a věřili proto v „přírodní“ zákon striktně oddělující úlohu muže a ženy v lidské společnosti. Proto se rozhodně vyslovili pro zachování tradiční normy mužského a ženského chování.*“¹⁵ Důsledkem byla nenávistná protiženská kampaň, jež přežila i pád revoluční vlády. Konvent vydal v roce 1795 dekret, jímž se zakazovala ženám účast na jakémkoli politickém hnutí. Dokonce ani na ulici se nesměla shromáždit větší než pětičlenná skupina žen pod hrozbou rozeznání armádou.¹⁶

I když vznikající Spojené státy americké měly evropské konzervativní prameny a navzdory prohlášením podobným věhlasnému bonmotu Thomase Jeffersona, který

¹⁵ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. eds. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, str. 318.

¹⁶ tamtéž, s. 319.

v reakci na dotaz ohledně volebního práva žen odpověděl, že: „něžná poprsí dam nebyla stvořena pro politická zemětřesení.“, bylo to právě na americkém kontinentě, kde se myšlenky emancipace šířily nejrychleji. Za **spouštěcí prvek americké rovnosti mužů a žen** je považován první ženský kongres v Seneca Falls, New York, konaný v roce 1848. Na tomto shromáždění byla prosazována spravedlivost pro ženy ve společnosti, ve které byly ženám systematicky odepírána práva. Zejména díky tomuto kongresu byla přijata Deklarace postojů Americkým ženám.

Jelikož však následující aktivní účast žen v občanské válce nepřinesla očekávaný vděk v podobě stejných práv, tyto založily organizaci zvanou Americká společnost pro volební právo žen (American Woman Suffrage Association, AWSA), jejímž cílem bylo nejen volební právo pro ženy, ale i pro černošskou populaci a konkurenční organizaci Národní společnosti pro volební právo žen (National Woman Suffrage Association, NWSA), která prosazovala různé politické požadavky, avšak zejména volební právo pro ženy. Za účelem dosažení svých cílů se tyto organizace sjednotily, což v konečném důsledku vedlo k tomu, že třebaže černošští muži získali právo volit v roce 1870, americké ženy se volebního práva dočkaly až v roce 1920.¹⁷

Od 50. let 20. století probíhala ve světě tzv. **první vlna feminismu**, která měla podobu hnutí za osvobození žen. Cílem bylo uvést v praxi již vybojovanou právní rovnoprávnost a případně i zavést nové antidiskriminační zákony na ochranu před znevýhodněním na základě rasy, pohlaví či jiných znaků. V šedesátých letech se feminismus intenzivně vyvíjel zejména v Spojených státech amerických, kde byl úzce spojen s bojem za lidská práva. Právě v souvislosti s bojem za práva černochoů a minorit došlo k uvědomění, že ve společnosti existuje více diskriminačních postojů, včetně těch vůči ženám. Kořeny tohoto „klasického feminismu jsou spjaté s kritikou představ a předsudků o ženě jako o pohlaví, které je považováno za fyzicky i intelektuálně méněcenné.

Tzv. **druhá vlna feminismu** se obvykle používá pro popis formování skupin pro osvobození žen v USA, Británii a Německu, a to na přelomu šedesátých a sedmdesátých let 20. století. Spojuje se s úsilím o zlepšení postavení žen ve společnosti. Nosnou změnou zde byl posun od minimalizace rozdílů mezi muži a ženami k oslavě perspektivy feminizovaného světa. Myšlenky feminismu pronikají ve stále větší míře do vědeckého světa. V ohnisku feministické kritiky stojí poznání, že biologický „úděl“

¹⁷ CURRAN, J. D., RENZETTI M. C. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 36-42.

stále určuje reakce žen na jejich sociální role a podporuje je v tom, aby přijímaly hůře placené práce.

Charakteristickým znakem třetí vlny feminizmu je, že se feminizmus etabluje na univerzitní půdě. Především v západních zemích dochází k zakládání samostatných kateder Gender Studies. Vychází odborné časopisy a bohatá teoretická literatura. O feminizmu se dnes nedá hovořit v jednotném čísle, neboť existuje mnoho přístupů a stanovisek.¹⁸

Počátek devadesátých let přinesl feminizmu diferenciaci do mnoha proudů. Různé přístupy oscilují v tomto období mezi feminizmem radikálním a liberálním. První skupina názorů zahrnuje směry, které zdůrazňují, že žena je stejná jako muž a proto je schopna a má zastávat i stejné sociální role.

Diferenciace směrů feminizmu v Evropě a v USA se vzhledem ke svému ideologickému obsahu a prosazovaným požadavkům od sebe značně odlišuje. Velmi různá je i problematika žen v rozvojových zemích, kde je primární boj za lidská práva. Tyto feministické směry nelze s ohledem na jejich specifika a odlišné priority slučovat. V České republice nebyl dlouho feminizmus známou teorií a i dnes jsou otázky feminizmu často redukovány na záležitosti sexuálního obtěžování, ironizovány, zesměšňovány a bagatelizovány.

Netradiční přístupy bývají přijímány s pochybnostmi a nedůvěrou, a přestože nám dnes připadá divná doba, kdy ženy neměly volební právo, zřejmě potrvá ještě nějakou dobu, než se u nás budou postoje k feminizmu formovat na bázi přiměřené znalosti jeho problematiky. Změnu postojů přinesou změny současné společnosti – dříve jednoznačně vymezené nezpochybnitelné rozdíly mezi ženskou a mužskou identitou procházejí v současnosti radikálním přehodnocováním. Změny sociálního statusu žen, redefinování tradičních ženských rolí a vztahů mezi ženami a muži otvírají prostor pro nové vědecké reflexe této skutečnosti a dalším diskusím o tradičním úhlu pohledu na postavení ženy ve společnosti.

Přes různé neúspěchy svědčí o prospěšnosti feministických bojovnic za ženská práva dlouhý seznam reforem. V Anglii to byl např. rozvodový zákon z roku 1857 a zákony o majetku provdaných žen. Ve Francii např. byly v roce 1893 svobodné a rozvedené ženy uznány za právní subjekty s vlastními právy a v roce 1907 bylo ženám

¹⁸ KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies: Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009, s. 82.

dovoleno svobodně nakládat s vlastním výdělkem. V Dánsku a Švédsku byla dospělým svobodným ženám zákonem z roku 1872 zaručena rovnost před zákonem.

Tabulka 1 Volební právo žen¹⁹ (neúplný seznam²⁰)

1893 Nový Zéland	1902 Austrálie	1906 Finsko	1915 Dánsko, Island	1917 Rusko	1918 Německo, Polsko, Velká Británie
1919 ČSR, Nizozemsko	1920 USA, Kanada	1927 Uruguay	1929 Ekvádor	1931 Španělsko	1932 Brazílie
1934 Turecko	1945 Francie, Japonsko, Itálie	1946 Argentina	1949 Čína, Indie, Chile	1952 Mexiko	1956 Egypt
1971 Švýcarsko (na federální úrovni; jednotlivé kantony tak učinily v letech 1958–1990)					

Práva žen však nejsou jediným výstupem feministických hnutí. Některé z nich mají vliv i na vytváření vřelejších vztahů mezi ženami a muži, jako např. **Mezinárodní den žen**. S ohledem na komunistickou propagandu tohoto svátku na území nynější ČR je na něj porevoluční společností nahlíženo poměrně kontroverzně. Při bližším seznámení se s kořeny tohoto svátku však vyplývá, že jeho původ vůbec nenáleží k socialistickému režimu, nýbrž k výročí stávky newyorských švadlen, které dne 8. března 1908 stávkovaly na popud Socialistické strany USA za zkrácení pracovní doby, lepší a vyšší platy a také za svá hlasovací práva. Jejich heslem bylo „chléb a růže“, které mělo symbolizovat lepší sociální jistotu a vyšší kvalitu života. Od roku 1975 přešel význam tohoto již mezinárodního svátku od oslavy ženské solidarity, boje za rovnoprávnost, mír a rozvoj, k oslavě ženskosti a jejich boje za ženská práva. Je až s podivem, že v současné době jsou ženy obdarovávány k tomuto svátku paradoxně takovými dary, které se pojí k již zmíněnému heslu „chléb a růže“, tedy např. čokoládou, večerí či jiným pokrmem a zejména, květinou.

¹⁹ Volební právo žen, http://cs.wikipedia.org/wiki/Volebn%C3%AD_pr%C3%A1vo_%C5%BEen (1.2.2012).

²⁰ Úplný přehled viz. Women's Access to the Rights to Vote and to Stand for Elections: World Chronology, http://womenshistory.about.com/gi/o.htm?zi=1/XJ&zTi=1&sdn=womenshistory&cdn=education&tm=39&f=00&tt=2&bt=0&bts=0&zu=http%3A//archive.idea.int/women/parl/ch6_table8.htm (1.2.2012).

1.3 Proces zrovnoprávňování postavení žen a mužů na území nynější ČR

Střediskem emancipačních a vzdělávacích snah českých žen a jak výše popsáno i některých mužů, se stala spolková činnost. Ta měla určité společné rysy: jedním z nich byla apolitičnost, což byla ostatně podmínka schválení stanov c.k. úřady. Velký důraz se kladl na vlasteneckou práci pro národ; české ženské spolky podporovaly českou kulturu, pomáhaly při organizování velkých národních výstav a sbírek. Stálým úkolem byla dobročinná práce zahájená roku 1851 ve Spolku sv. Ludmily. Od čtyřicátých let 19. století se trvale prosazoval požadavek na zvýšení vzdělanosti žen. Posledním styčným bodem ženské spolkové činnosti je úzké sepětí s uměním, především s literaturou. Marie Bahenská připomíná, že téměř všechny ženy zastávající rozhodující funkce ve spolcích byly literárně činné. Od Bohuslavy Rajske, Karoliny Světlé, Sofie Podlipské, Věnceslavy Lužické-Srbové až po Elišku Krásnohorskou.²¹

Především zásluhou Vojty Náprstka začaly v šedesátých letech do Čech pronikat ozvěny ženského hnutí v Americe. Vojta Náprstek vyjadřoval přesvědčení, že ženy by měly být nositelkami pokroku, reflektoval jejich touhu po vzdělání a v roce 1865 založil ve spolupráci s Karolínou Světlou tzv. Americký klub dam. Tento klub měl mimořádný význam. Jeho hlavní úkoly byly vzdělávat se tak, aby se každá členka dokázala sama uživit, podporovat dobročinnost, pečovat o děti a mládež, zavádět nové myšlenky a stroje do domácností.

V důsledku silícího pochopení hospodářské samostatnosti žen vznikaly od osmdesátých let minulého století různé kurzy. Např. v roce 1871 založila Karolina Světlá první ženský spolek v Čechách – Ženský výrobní spolek český. Elišce Krásnohorské se v roce 1890 podařilo založit „Minervu“, neboli první dívčí gymnázium ve střední Evropě.

Prvními ekonomicky nezávislými ženami byly v rakouské monarchii ženy věnující se pedagogické profesi. Historička Milena Lenderová uvádí, že v roce 1896 už ženy tvořily 28% učitelských sil. Od sedmdesátých let 19. století nacházely české ženy uplatnění jako ošetřovatelky a s rozvojem odborných škol začaly být jejich absolventky zaměstnávány v obchodech.²²

²¹ BAHENSKÁ, M., Počátky emancipace žen v Čechách. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2006, s. 143.

²² LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002, s. 255.

V roce 1890 se rozhořel boj o univerzitní vzdělání Petice ženského spolku Minerva upozorňující na skutečnost, že všechny vyspělé evropské země už ženám univerzitní vzdělání umožnily, jen Rakousko a Německo nikoliv. Nejen jejich úsilí bylo korunováno úspěchem. První řádné studentky se totiž na pražské filosofické fakultě objevily roku 1897 a poté, kdy v září 1900 vyšlo ministerské nařízení povolující lékařské a farmaceutické studium žen, na pražské lékařské fakultě promovala 17. března 1902 první žena – Anna Honzáková a téhož roku promovala v oboru anglických dějin slečna Alice Masaryková.

Prvorepublikové období, provázané se vznikem samostatného Československého státu, přineslo i zásadní změny v postavení žen ve společnosti. Již v roce 1918 se ve Washingtonské deklaraci objevuje zásada, že ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně naroveň mužům. Tato zásada byla následně implementována do § 106 Washingtonské deklarace, kde bylo stanoveno, že výsady pohlaví se neuznávají. Zásada rovnosti žen a mužů byla právně zakotvena v Ústavě Československé republiky z roku 1920.

V době **mezi světovými válkami** upozorňovala Ženská národní rada mnoha akcemi na nebezpečí hrozící ze strany nastupujícího Hitlerova režimu. Senátorka Františka Plamínková měla v zahraničí množství přednášek a v roce 1938 napsala na protest proti útokům na Československo otevřený list Hitlerovi. Po atentátu na Heydrycha ji zatklo gestapo a v roce 1942 byla zastřela nacisty. Ženská národní rada byla rozpuštěna, ale nadále pracovala v ilegality, kde pracovala na programových zásadách budoucí ženské organizace, která by v novém státě po válce usilovala o zachování rovnoprávnosti žen a prosazovala součinnost žen při jeho budování. V červnu 1945 navázala na tento program Rada československých žen, jejíž předsedkyní se po návratu z nacistického vězení stala JUDr. Milada Horáková. Rada pracovala pouze do roku 1948, kdy převzali v Československu moc komunisté. JUDr. Horáková, která strávila pět let v nacistickém vězení, byla po zinscenovaném politickém procesu v roce 1950 popravena. Mnohé její spolupracovnice byly pronásledovány a vězněny.

Z politických důvodů nastoupivší **komunismus** pokračoval v umlčování veškerých spolků a skupin zabývajících se ženskými otázkami. Když se v 60. letech 20. století v USA a západní Evropě konstituuje *druhá vlna feminismu*, neprobíhá v tehdejších Československu o feminismu a genderových otázkách téměř žádná veřejná diskuse. Feministky druhé vlny se zaměřují na práva dosud netematizovaných oblastí, která

ovlivňují faktické postavení ženy, jako je sexual harassment, domácí násilí, ap. V této době však ve světě dochází k přijímání první antidiskriminační legislativy (britské Equal Pay Act 1970 a Sex Discrimination Act 1975).

V komunistickém Československu dochází k vývoji označovanému jako „modernizace bez osvobození“. Na jedné straně ženy byly zbaveny svobody shromažďovací a svobody projevu, poněvadž z ideologického hlediska byly jakékoliv diskuse o problémech nerovnosti vyloučeny. Na druhé straně došlo k modernizaci ženského postavení: rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie. Ženám byl zaručen přístup ke všem povoláním, politická participace žen, společné vzdělávání a přístup žen ke vzdělání se staly samozřejmostí. Taktéž byla vybudována síť jeslí, školek a družin, což ženám umožnilo být jak současně matkami, tak i pracovat na plný úvazek.²³

Dále bylo zliberalizováno též rodinné a reprodukční právo. V roce 1949 byla zakotvena stejná práva manželů v rodině, od roku 1955 mohlo být manželství rozvedeno na návrh jednoho z manželů a v roce 1957 byla legalizována interrupce.

Nicméně politika totalitního státu měla dva hlavní nedostatky, za prvé chyběla možnost brát se autonomně svého práva, neboť scházela antidiskriminační ustanovení, a sice z toho důvodu, že rovná práva byla dána shůry, jakákoliv občanská aktivita byla podle takového pojetí buď nepotřebná, nebo škodlivá. Za druhé jediným zaměstnavatelem v období 1948-1989 byl komunistický stát prostřednictvím socialistických organizací. Přirozeně ani komunistický režim se nikdy neoprostil od tradičních představ o rolích mužů a žen, např. péče o děti byla v rámci mateřské dovolené umožněna pouze ženám, zakázána byla noční práce žen.²⁴

V **porevoluční době** roku 1989 lze shledávat přijetí rovnoprávného postavení žen a mužů do veškerých právních norem, které byly formulovány genderově neutrálně už od počátku formování Československé státu. Výjimkou byly pouze normy, které zajišťovaly zvýšenou ochranu žen z důvodů mateřství, např. v pracovním nebo trestním právu. Proto u nás de jure byla a nadále i v současnosti je považována rovnoprávnost žen a mužů za samozřejmou součást občanské rovnosti a za základní lidské právo, zaručené Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod. Větší část žen si v dnešní době ani neuvědomuje, že by mohly být v různých směrech diskriminovány. Demokratické uspořádání společnosti evokuje přesvědčení, že všichni začínají

²³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÓHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, s.225-226.

²⁴ tamtéž, s.225-226.

se stejnými šancemi něco nového a tudíž mají rovné příležitosti. Díky této tradici nepatřila u nás otázka rovnosti mužů a žen mezi prioritní témata v politickém nebo veřejném životě a snaha o formulování specifických zájmů žen, anebo jejich aktivnějšího prosazování nebyla vnímána jako aktuální potřeba.

Již v období do roku 1995 dochází na území České republiky k pozitivnímu posunu v posuzování významu práv žen. Kontinuální vývoj v politické, ekonomické a sociální oblasti přispívá k liberalizaci a kultivaci občanské společnosti a vytváří předpoklady k formulování a prosazování specifických postojů a zájmů žen. I když přetrvává model ženy plnící povinnosti k rodině a dětem současně s výkonem zaměstnání, měnící se vnější ekonomické prostředí ovlivňuje i vztahy uvnitř rodin a mění se postoj mužů ve vztahu k péči o děti a o rodinu. Vysoká vzdělanost a pracovní flexibilita žen, současně s dlouholetou tradicí jejich samostatné výdělečné činnosti a fungování sítě zařízení poskytujících péči o děti, přispívají k vysoké zaměstnanosti žen ve společnosti.

Třebaže se ženy dobře uplatňují na trhu práce, jejich přístup k získání zaměstnání, jeho udržení a pracovní postup je obtížnější než u mužů. Důkazem toho je i vyšší míra jejich nezaměstnanosti a relativně delší doba jejího trvání. Příčinou nejsou pouze faktory probíhající ekonomické transformace, ale i zpravidla latentní diskriminační postoje zaměstnavatelů. Podobné příčiny mají podíl i na rozdílech v úrovních průměrných příjmů mužů a žen. Eliminace těchto faktorů a jejich důsledků je podnětem ke zkvalitňování systému ochrany lidských práv, práv žen a k prosazování principu rovnosti obou pohlaví.

Z tohoto důvodu se postupně úsilí o sledování a řešení „ženských otázek“ zvyšuje ze strany vlády, která v roce 1998 oficiálně deklarovala svoji vůli systematicky řešit a podporovat tuto oblast společenských vztahů a důsledně naplňovat přijaté mezinárodní závazky. Česká republika je průběžně dotazována na plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany mezinárodních organizací, jejichž je členem.

Cílem tohoto prosazování rovnosti mezi pohlavími a jejich rovného postavení ve společnosti je dosažení společné odpovědnosti za komplexní společenský vývoj, včetně výchovy příštích generací.

I když mnohé evropské státy, zejména země Evropské unie, zaznamenaly výrazný pokrok v dosahování formální i reálné rovnosti mužů a žen v různých sférách života společnosti, v zemích východní a střední Evropy, v nichž mají ženy už desetiletí

garantována stejná občanská práva jak muži, bývá skutečnost jiná, než jak je deklarováno. Zřejmě i to je jedním z důvodů, proč se u nás politika rovných příležitostí setkává s nedostatečnou podporou ze strany samotných žen. Je pravdou, že z hlediska hnutí za rovnoprávné postavení žen a mužů v soudobém pojetí i rozvoje generových specifíků lze hovořit o jistém zpoždění České republiky proti západním zemím a snahám formulovaným a prosazovaným v mezinárodních společenstvích. Na druhou stranu lze konstatovat, že problematika sociálního postavení žen se postupně začíná systematicky prosazovat i u nás.

1.4 Geneze postavení žen v ozbrojených složkách

Z historického aspektu lze konstatovat, že účast žen ve státních ozbrojených složkách nemá dlouhou tradici. Společenské postavení žen ve společnosti vylučovalo možnost jejich zařazení do přímého výkonu. Proto se s ženami v policii, vojsku a dalších ozbrojených silách lze vzácně setkat až na přelomu 19. a 20. století, kdy se však jednalo o výhradně pomocné pozice sekretářek či jiné těsnopisné činnosti. Například v Rakousku - Uhersku zaměstnávalo v roce 1901 vídeňské policejní ředitelství jedinou ženu, a to ve funkci okresní policejní porodní asistentky, přičemž celkový počet sloužících osob byl v daném místě ve výši 4365 osob. S ohledem na rostoucí počet bezprizorní mládeže a dále s ohledem na problematiku určitých sociálních skupin bylo rozhodnuto o ustanovení pomocných orgánů a institucí. Toto rozhodnutí dalo vzniknout takovým povoláním, jako bylo honorovaná poručenská opatrovnice, školní dozorkyně, ap. Jejich cílem a úkolem bylo zajištění sociální péče o mládež, jednání v její prospěch a provádění odpovídajících činností.

Stejně tak i v zámoří docházelo k začleňování žen do tzv. policejních činností. Tak např. v roce 1882 byl v Chicagu v USA ustanoven spolek „Bílá Stuha“, jehož úřednice se snažily pomáhat prostitutkám. Následně se osvědčily a byly přijaty do svazku obecních úředníků. Tyto ženy byly poté nazvány policejními asistentkami a myšlenka této pomocné instituce se rychle rozšířila celými USA až do Evropy. I když tyto úřednice byly v jednotlivých státech pojmenovány různě, náplň jejich práce byla z velké části totožná a řídila se především potřebami a možnostmi příslušného regionu. První policejní asistentka, Henrietta Arendtová, byla ustanovena v Německu, ve Stuttgartu, roku 1903. Následovaly další evropské státy (Norsko, Švédsko, Finsko, Švýcarsko, Rakousko-Uhersko), přičemž hlavním úkolem práce byla péče zejména o mladistvé

a ženské vězně jak ve věznicích, tak i po propuštění, matky s nemanželským dítětem, dále pak péče o prostitutky, ženy bez přístřeší a bez prostředků, ap. V některých zemích sem spadala i péče o alkoholiky, zanedbané, ohrožené či týrané děti.²⁵

V nově vytvořené Československé republice sice byly ženy po první světové válce přítomny v ozbrojených sborech, ale v přímém výkonu služby, neboli v terénu, nikoliv. Opět se jednalo o pomocné, zvláštní či odborné funkce. V roce 1925 např. u československé státní policie v zemi Moravské pracovalo 24 žen z celkového počtu 746 osob, avšak jen v rámci administrativních činností.

V beztřídní SSSR bylo prvně skutečně podporováno rovnoprávné začlenění žen do výrobního procesu (z dnešního pohledu naivně – například ženy hornice), kdy došlo k masovému zapojení žen nejen v zemědělství, ale i v průmyslové výrobě. Za tzv. Velké vlastenecké války se toto revoluční zrovnoprávnění žen ukázalo jako jedna z podstatných výhod oproti tradičnějším společnostem.

Do přímých bojů však nebyly nasazovány ženy v USA a ve Velké Británii. Z počátku se jednalo jen o jejich mobilizaci k doplnění pracovních sil v průmyslu, jehož chod byl těžce ohrožen masovým odchodem mužů do války. Ženy zde dokázaly tyto pozice úspěšně a rovnocenně zaplnit a pomoci tak zabezpečit přechod mírové výroby ve válečnou. Do armády sice byly ženy přijímány, avšak pouze jako pomocný personál, zajišťující servis jako řidičky, ošetřovatelky, obsluha radarů, apod. Později, vzhledem k nedostatku pilotů sice byly zformovány ženské letecké oddíly, nicméně přímých bojů se neúčastnily. Americké armádní jednotky WASP (legendární Vosy) byly pověřeny nelehkým úkolem – dopravou letadel všech typů z výrobních závodů na frontu. Nicméně jejich postavení ve srovnání s kolegy piloty bylo naprosto odlišné. Zatímco např. v SSSR také docházelo k problémům při zařazování žen do (zde bojových) jednotek, v tradičních, silně patriarchálních společnostech, pak byla ženám jejich touha podílet se na ochraně vlasti silně omezována. Byly vnímány médii (karikatury v tisku, články zpochybňující jejich schopnosti) zejména jako sexuální objekty, které nejsou brány vážně, a to i přes rovnocenné výsledky, které ženy ve skutečnosti dosahovaly. O to krutější pak bylo zklamání žen, když např. v USA byly po ukončení II. světové války ze dne na den propuštěny z armády a staly se opět pouhými ženami v domácnosti.

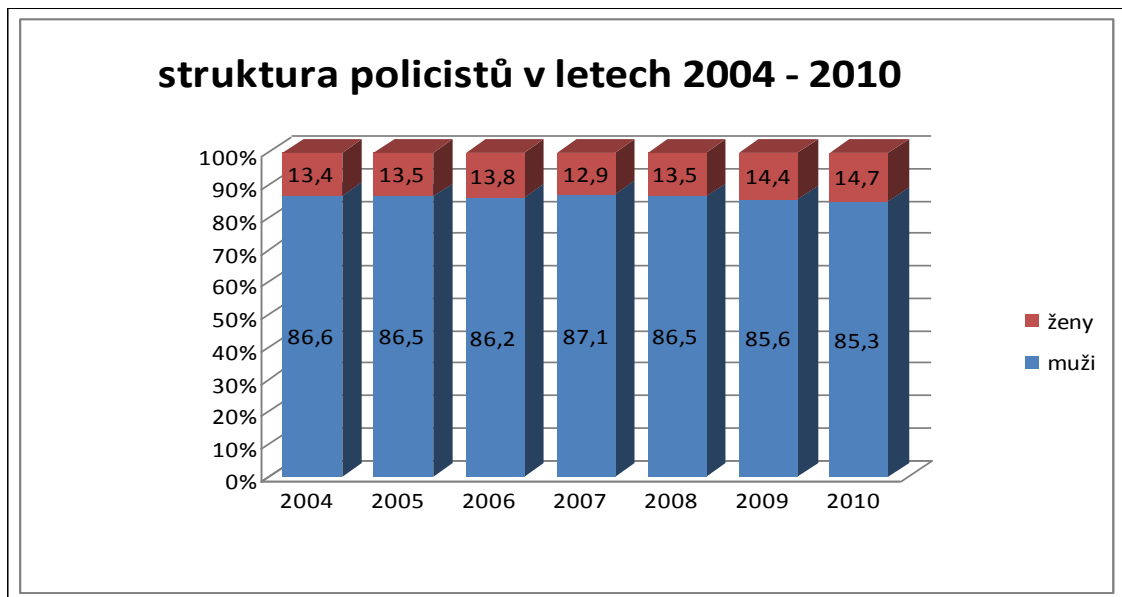
²⁵ MACEK, P. *Z historie policejních asistentek*. Policista, MV ČR 2001, roč. 7, č. 7, str. 36 – 38.

Vlivem ideologie Komunistické strany SSSR, která proklamovala rovnoprávnost žen s muži, došlo po II. světové válce k zapojení žen do pracovního procesu v plné míře. A ve znamení této rovnostářské ideologie byly zapojeny do všech provozů, takže nebyly výjimkami ženy zařazené i do této doby výlučně mužských profesí (šlo zejména o dělnické profese - traktoristky, řidičky, slévačky, a mnoho dalších). V rozporu s proklamovanou rovnoprávností pak v praxi ženy v poválečném období sloužily v armádě i v policii téměř výhradně v pozicích administrativních a nižších pomocných sil. Do Sboru národní bezpečnosti sice ženy byly přijímány i do přímého výkonu služby, avšak převážně do neuniformovaných složek. Zpravidla nebyly zařazovány do výkonu služby rovnocenně s muži, např. do funkcí kriminalistů, vyšetřovatelů, apod. Během následujících padesátých a šedesátých let se ženy staly poměrně rovnoprávnými partnery svým kolegům, přičemž ve výkonu služby panovaly stejné podmínky pro muže i ženy, a to jak při odměňování, tak i při plnění pracovních povinností.

K dalšímu kroku vpřed došlo v roce 1971, kdy přijetím zákona č. 100/1971 Sb. začalo být určováno, zda se jedná o ženu či muže (tzv. tabulková místa již stanovovala pohlaví, počty), což však nelze úplně jasně označit jako změnu k lepšímu, neboť i když tento zákon např. pozitivně upravil problematiku péče o dítě pro příslušnice resortu ministerstva vnitra, tak negativně přetřázel ženy z přímého výkonu do administrativy a dalších pomocných služeb.

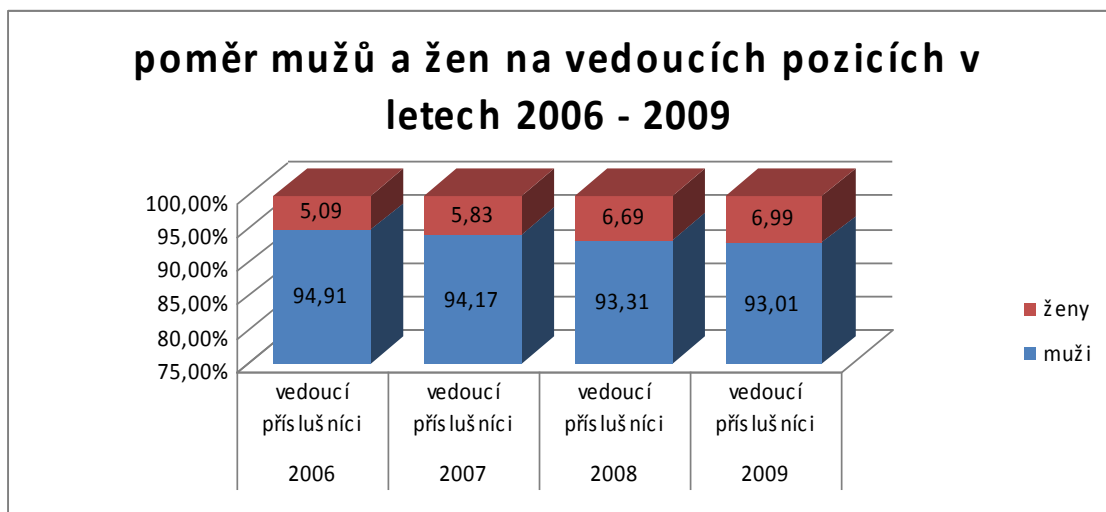
K výrazné změně však došlo po roce 1990, kdy lze v první polovině 90. let spatřovat zvyšující počet žen u Policie České republiky. Následující doba však nebyla tak rovnoprávná, jak bylo zákonem o služebním poměru a dalšími souvisejícími právními předpisy deklarováno. Ženy měly nadále ztížené i tzv. neformální cestičky, které byly mnohdy efektivnější, nežli ty formální. Jednalo se např. o zvýhodňování při přijetí do služebního poměru či zařazování na tu kterou pozici, a to spíše na základě kamarádských vztahů či krátkozrakých požadavků "mužských" managerů a nikoliv na základě výsledků výběrového řízení. I přes tyto a další komplikace lze ve srovnání se stavem z doby socialismu a jemu předcházejícím dobám, spatřovat postupné zlepšování postavení žen v policejním sboru (viz graf 1).

Graf 1 Struktura policistů v letech 2004-2010²⁶



Za genderovými stereotypy lze spatřovat příčinu i tak nezbytných prvků služebního poměru jako je neexistence kariérního řádu, která má bezpochyby vliv na tak zásadní otázku jakou je zastoupení žen v řídicích funkcích, kde ženy ke škodě společnosti za muži zaostávají (viz graf 2).

Graf 2 Poměr mužů a žen na vedoucích pozicích v letech 2006-2009²⁷



²⁶ Struktura dle pohlaví, <http://ppportal.pcr.cz/oppv/pohlavi.htm> (1.2.2012).

²⁷ Vývoj struktury dle pohlaví, <http://ppportal.pcr.cz/oppv/pohlavi.htm> (1.2.2012).

Postavení žen sloužících u Policie ČR je s ohledem na charakter této činnosti specifickou problematikou, neboť se celkově jedná o práci v tradicionalistické, vojensky strukturované organizaci. Toto je dáno podstatou předmětné činnosti, z čehož vyplývají jistá specifika, v jiných povoláních než v bezpečnostních složkách neznámá. Jde zejména o zákonem daný systém velení formou rozkazů a nařízení. Povolání policistky je dodnes vnímáno jako nepříliš obvyklé pro ženy, ačkoliv jsou již běžně zařazovány do přímého výkonu služby. Jelikož dosud přetrvávají genderové stereotypy, část společnosti tuto skutečnost de facto akceptuje, a to s různou mírou libosti. V této souvislosti lze dále konstatovat, že policistka je při výkonu služby konfrontována se širokou škálou reakcí občanů a kolegů, a to jak těch pozitivních, tak i těch negativních. Část společnosti má často dosud pod vlivem přetrvávajících patriarchálních předsudků pocit, že je pro ně nedůstojné „poslechnout, nechat se poučovat, sankcionovat“ policistkou. Konfliktogenní prvky policejního výkonu ze strany žen (např. věk policisty, efekt policejní uniformy, zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob, nezdvořilost a nepřátelský tón, moment frustrace vyvolané policejním jednáním, sociální stereotyp o policii jako o zdroji nepříjemností) jsou často umocněny právě biologickým pohlavím a sociokulturním statutem policistky.

I když je formálně rovnocennost pohlaví deklarována jako samozřejmost, tak v praxi se s diskriminujícím postojem, ať už v té či oné míře, setkala snad každá policistka. Zároveň je však nutno kriticky uvést, že řešení těchto konfliktů má z větší části ovlivnit sama policistka, protože úroveň právního ošetření diskriminačních situací je v České republice právně ošetřena relativně dobře.

2 Rovnoprávnost mužů a žen v současné době

2.1 Gender politika

Jelikož je rovnoprávnost mezi pohlavími jen formálním termínem, nemůže sama o sobě ovlivnit změnu úrovně statusových nerovností ve společnosti. Moderní státy veřejných sociálních služeb však usilují o zajištění rovnosti. Dosažení plné statusové rovnosti je považováno za nemožné a nefunkční²⁸.

Obhajitelnější alternativou, jak zmírnit následky těchto nerovností, je tzv. **rovnost příležitostí**. Jedná se o pojetí rovnosti liberálně orientované teorie, které se inspirovalo učením J.S. Milla a vychází z předpokladu, že stát i společenské poměry mají vliv na příležitosti, stejně jako svobodný trh. J.S.Mill soudí, že všichni jedinci by měli dostat stejnou šanci. Úkolem státu veřejných sociálních služeb je prostřednictvím svých mechanismů vyrovnávat šance slabších. Důraz na rovnost příležitostí vnitřně potvrzuje existenci nerovností a nižší šance na úspěch pro některé sociální skupiny. Příčinou nerovností nemusí být pouze ekonomické, právní nebo politické bariéry, ale také motivační, kulturní a jiné rozdíly, které mohou rovnost příležitostí jedince omezovat.²⁹

Sociální skupiny, které mají za jinak shodných podmínek nižší šance, tedy ve vztahu k nim není dodržováno kritérium rovných příležitostí, mohou mít příležitosti zvyšovány prostřednictvím pozitivně-diskriminačních politik, které mohou z hlediska veřejné politiky tento diferencovaný přístup morálně odůvodnit.

Jestliže však sociální a veřejná politika hovoří o rovnosti mužů a žen, tak tím není míněna identita mužů a žen, protože ta nastat nikdy nemůže. Genderová rovnost je zde chápána ve smyslu rovných příležitostí, přičemž vychází z teze, že *„všechny lidské bytosti by měly mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která mohou přinášet genderové role nebo jakékoli jiné bariéry pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví“*³⁰.

²⁸ FUKUYAMA, F. *The End of History and the Last Man*. New York: Harmonsorth, 1992.

²⁹ VEČEŘA, M. *Sociální stát - východiska a přístupy*. Praha: SLON, 1996, s. 79-83.

³⁰ HRDLÍČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s. 22.

Evropská unie charakterizuje rovnost (equality) jako princip rovných práv a rovného zacházení s muži a ženami. Jedná se o koncept, dle kterého všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, které by představovaly genderové role. Rozdíly v chování, aspirace a potřeby mužů a žen mají být posuzovány, hodnoceny a podporovány stejně.

Rovných příležitostí mužů a žen (equal opportunities) je dosaženo v případě zabránění vzniku a existenci bariér pro ekonomickou, politickou a sociální participaci z důvodů rozdílu pohlaví.

Zákonná rovnost příležitostí (de iure) ale představuje pouze počáteční krok k dosažení skutečné rovnosti příležitostí (de facto) a není dostatečným ukazatelem pro stanovení strukturální pozice mužů a žen.

Gender mainstreaming není jednorázovým opatřením, ale dlouhodobým komplexním konceptem, vstupujícím do většiny politik, programů a projektů Evropské unie, tedy i České republiky. Včlenění takovéto strategie na takovýchto úrovních vyžaduje vytvoření hierarchie stádií, kterými musí mainstreaming v praxi projít. Jde o typický příklad formulace a realizace politiky, která bývá charakterizována jako cyklický proces, v němž se postupně opakuje několik úrovní tvorby politiky.

O **rozložení politického procesu** na několik úrovní se prvně pokusil H. Lasswell, jehož politický cyklus měl sedm úrovní. Nevýhodou této koncepce bylo, že se omezila pouze na politický proces formovaný vládou a nebrala v úvahu externí vlivy, které na ni působí. Lasswellův model přesto významně ovlivnil vývoj politických věd. Na počátku 70. let z něho vyšel i G. Brewer. Podle něho tvoří politický proces šest úrovní: 1. vznik a zahájení; 2. posouzení; 3. výběr; 4. implementace; 5. vyhodnocení; 6. ukončení. Tento model pojímal vývoj politiky jako uzavřený cyklus s určeným začátkem a koncem. V praxi tomu tak nebývá, skutečný proces politiky se vyvíjí jako otevřený cyklus – opakuje se s menšími či většími změnami.³¹ Na začátku stojí agenda setting, identifikace problému, jehož podnět přichází od různých sociálních aktérů. Zde jsou identifikovány, definovány a analyzovány problémy a úkoly, jsou definovány žádoucí výsledky a identifikovány osoby nebo skupiny, kterých se politika bude týkat. Toto stadium je z hlediska mainstreamingu důležité, protože jsou posuzována témata, která z genderové perspektivy dosud nikdy posuzována nebyla. Další fází je návrh, resp. formulace řešení, kdy jsou přijímána rozhodnutí o řešených úkolech a zároveň jsou

³¹ HOWLETT, M., RAMESH, M. *Studying Public Policy : Policy Cycles and Policy Subsystems*. Oxford University Press, 2003, pp 10-11.

znovu posuzovány závěry z dřívějšího stadia. Dále je vymezen prostor, který daná problematika získá v rámci politické agendy, jsou určeny priority a stanoven objem vyčleněných prostředků. Pozornost musí být věnována i přípravě dat, tříděných podle genderu a mechanismů, které budou podporovat citlivost aktérů na tuto problematiku. Následuje fáze rozhodnutí, kdy dochází k výběru konkrétní politiky z navrhovaných řešení. Rozhodnutí vybere vhodné řešení a je uvedeno do praxe přijetím, které ho legitimizuje. Čtvrtou fází, možná nejobtížnější, je implementace. V této fázi dochází k realizaci rozhodnutí. Musí vzniknout podmínky pro realizaci a vhodné nástroje, což si většinou vyžádá větší časový úsek. Na závěr by mělo dojít k vyhodnocení důsledků realizace rozhodnutí. I tato fáze má veliký význam, poněvadž ověřuje, zda byly splněny plánované cíle a může odhalit chyby a nepřesnosti, které se objevily v závislosti na původním záměru. V praxi však nelze jednotlivá stadia vždy přesně odlišit a stejně tak nemusí nutně následovat v chronologickém sledu.

Jak plyne z podstaty mainstreamingu, existuje snaha zavádět jej do praxe pomocí každodenních postupů a obvyklých aktérů. Podstatným nedostatkem, pokud jde o genderovou rovnost v každodenním životě, je fakt, že její porušení není považováno za problém. Ti, kteří si to uvědomují, mají možnost využít řadu **analytických technik** (mezi základní analytické metody patří analýza dat, statistika, prognostika, posouzení vlivu jednotlivých politik na muže a ženy) a nástrojů k tomu, aby dali veřejnosti najevo, že jde skutečně o problémovou oblast, kterou je nutno se zabývat. Tvůrci strukturálních politik disponují odbornými znalosti ve svých resortech, ale odborné znalosti o genderové rovnosti jim často chybí. To znamená, že existuje rovněž potřeba **vzdělávacích technik**, pod které spadá pořádání vzdělávacích a školicích kurzů zaměřených od obecných rovin až po specializované znalosti určené nejen nejvyšším úrovním řízení, ale i střední a nižší. Do této kategorie dále náleží příručky, brožury, letáky, ap. Shrňeme-li výše uvedené, tyto techniky a nástroje musí pomáhat tvůrcům politiky identifikovat problém. Poslední soubor technik představují **konzultační a participativní techniky** (adresáře, odborné semináře nebo veřejná slyšení, dále konference, databáze, ap.), umožňující větší zapojení a přístup aktérů do problematiky. Mezi nejdůležitější nástroje genderové politiky patří právo, ekonomické nástroje, genderové programy, veřejná slyšení, hromadné sdělovací prostředky, organizační struktury a v neposlední řadě též nátlakové akce.

Obdobně jako je tomu u jiných politik, tak i procesu formování a realizace gender mainstreamingu se účastní řada **aktérů**, jejichž úlohy lze v celém procesu rozdělit jako

iniciování, realizace, podpora a ochrana zájmů. Mezi aktéry genderové politiky tedy patří občan, rodina, církev, politikové a politické strany, firmy, odbory, správní instituce, experti a výzkumní pracovníci, nevládní organizace, zájmové a nátlakové skupiny, hromadné sdělovací prostředky, mezinárodní a nadnárodní instituce.

Akteři pak působí v určitých úrovních, které lze rozlišit na horizontální a vertikální. Horizontální mainstreaming je zaměřen na změny v praktické stránce, a to na lokální a regionální úrovni, což vertikální mainstreaming doplňuje o změny v politických a administrativních úrovních.³²

Protože ženy v celkové populaci tvoří většinu (52%), tak je prosazování spravedlnosti a demokracie objektivně pochopitelné a zasloužily by mít možnost prosazovat své názory nejméně v polovině všech svých pozic ve veřejné i soukromé sféře. Dalším nezanedbatelným důvodem odůvodňujícím podporování genderové politiky je i zvýšené výkonnosti a růstu na pracovním trhu, tedy zohlednění ekonomické prospěšnosti.

Z posledních výzkumů totiž plyne, že se genderová politika vyplatí i z ekonomického hlediska. Ve Švédsku bylo provedeno několik výzkumů v oblasti ekonomické výnosnosti zavádění politiky rovných příležitostí, přičemž se ukázalo, že firmy tak mají vyváženější pracovní sílu a mohou snadněji reagovat na zákaznickou základnu. Navíc genderová rovnost působí v oblasti stimulace kreativního a inovačního potenciálu společnosti, dochází k udržení zaměstnanců a jejich větší spokojenosti. V neposlední řadě zapojení do implementace politiky rovných příležitostí přispívá i k lepšímu obrazu společnosti.³³

Dalším z pozitivních projevů genderové politiky je podpora demografického růstu. Je totiž prokázáno, že existuje vztah mezi genderovou rovností, postavením na trhu práce a rozhodnutím založit rodinu. Bylo dokázáno, že důvodem, pro který se ženy či muži zdráhali založit rodinu nebo odsouvali početí dítěte, byla nejistota finančního zabezpečení, zajištění práce. Z tohoto důvodu politika rovných příležitostí a její strukturální změny mají pozitivní vliv na reprodukční chování obyvatelstva. Posledním uvedeným motivem pro zavádění politiky rovných příležitostí je vyšší míra osobní svobody pro obě pohlaví a kvalitnější rozhodování.

³² EQUOL A Practical Guide to Mainstreaming. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, pp 9.

³³ HRDLÍČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s. 48.

Je tedy zjevné, že důvodů proč začít v praxi rozšiřovat politiku rovných příležitostí je více a všechny směřují k jednomu cíli, kterým je rovné zacházení se ženami a muži. Jelikož je tento cíl i jedním z priorit Evropské Unie, která rovné zacházení deklaruje i ve Článku č. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství, lze očekávat, že se požadavky na rozšíření politiky rovných příležitostí ještě zvýší.³⁴

2.2 Česká právní úprava a kontext ke služebnímu poměru příslušníků Policie ČR

Právo na rovné zacházení, zásada rovnosti a zákaz diskriminace je v té či oné míře ve všech demokratických státech pojímán jako jedno ze základních lidských práv a svobod, tedy jako právo nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Co se **českého právního pořádku** týká, tak se může jevit jako paradoxní, že jeho nosný sloup, resp. Ústava České republiky³⁵, neobsahuje diskriminační ustanovení. Tento nedostatek je však kompenzován odkázáním na mezinárodní právní úpravu lidských práv v čl. 10, který stanoví, že ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Předpokladem přímého uplatnění těchto mezinárodních smluv je jejich převedení do českého právního řádu, publikace ve Sbírce zákonů, přijetí Parlamentem a podpis prezidenta jako akt ratifikace. V zásadě tak nemohou být s českým právem v rozporu.

Na území ČR došlo k efektivnějšímu zájmu o problematiku rovných příležitostí de facto až počátkem roku 1998, a to v souvislosti se vstupem ČR do EU. Politika rovných příležitostí mužů a žen totiž tvoří nedílnou součást politiky EU. Koordinací vnitrostátní politiky rovných příležitostí mužů a žen byl v tomtéž roce pověřen ministr práce a sociálních věcí s tím, že ostatní ministři měli poskytovat náležitou spolupráci. Zároveň bylo členům vlády uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl dále pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou problematiku, jehož výstupem byl dokument zvaný *Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen*. Tento dokument se zaměřuje se na 7

³⁴ CALERS, H. Equality between men and women, http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_en.htm (12.10.2011).

nejdůležitějších oblastí, ve kterých přetrvávají obtíže vázající se k prosazování rovnosti mezi pohlavími. Tento národní akční plán podléhá každoročnímu vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci, reagující na stávající potřeby ve společnosti. Oblasti rovných příležitostí mužů a žen je věnován celý 4. pilíř tohoto plánu, jehož cílem je zejména podpora a odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci³⁶.

Podrobnější úprava práv a životních podmínek žen a mužů je obsažena zejména v sociálních zákonech, pracovním, rodinném, občanském a trestním právu.

Kupř. trestní zákoník³⁷ obsahuje ve své zvláštní části několik skutkových podstat trestných činů, v nichž je jako privilegovaný objekt trestného činu chráněna žena. Mezi zvláště závažné patří trestný čin znásilnění (§ 185 trestního zákona). Právní ochrana je poskytována všem ženám a vztahuje se i na znásilnění manželem nebo druhem, kdy je však k trestnímu stíhání potřeba souhlasu poškozené ženy. Konečně i problematice domácího násilí je věnována konkrétní skutková podstata (týrání osoby žijící ve společném obydlí dle § 199) a tedy toto společensky velmi škodlivé jednání, mnohdy latentní, není zakrýváno pod různé trestné činy, jak tomu bylo v minulosti. Na ochranu žen je myšleno i ve válečném stavu (válečná krutost dle § 412 TZ). Prostituce není sama o sobě postižitelná jako trestný čin. V určitých případech ji lze označit jako přestupek podle § 47 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění novel. Jako trestný čin se však postihuje kuplířství (§ 189 TZ) a obchod se ženami (§ 168 TZ).

Pracovněprávní předpisy a zákoník práce³⁸ obsahují řadu ustanovení, chránící stabilitu pracovního poměru žen, s důrazem na těhotné ženy a matky. Toto pojetí vychází z článku 32 odst. 2 Listiny³⁹, který stanoví, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Zákoník práce specifikuje pracovní podmínky žen v samostatné kapitole. Antidiskriminačním zákonem⁴⁰ je podrobněji rozvíjen zákaz diskriminace v článku 3 Listiny, který zaručuje „základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo

³⁵ Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky.

³⁶ Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 27-30.

³⁷ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁹ Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

⁴⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

*sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*⁴¹.

Co se služebního poměru týká, tak tento je zejména řešen v **zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**, ve kterém je zákaz přímé i nepřímé diskriminace upraven v § 77. Dále např. v § 16 odst. 4 tentýž zákon stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, důvodu členství v odborových organizacích, jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Zároveň zakazuje i takové jednání, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale i až ve svých důsledcích. Příslušník a příslušnice mají podle § 112 odst. 3 tohoto zákona také nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty.

Je pravdou, že formálně vzato současná právní úprava postavení příslušnic bezpečnostního sboru nediskriminuje a vytváří potřebné podmínky pro realizaci ochrany některých jejich práv. Zdánlivě diskriminující ustanovení zákona č. 361/2003 Sb. obsahují pouze nezbytná omezení příslušnic při výkonu služby, a sice v případě těhotenství, mateřství a částečně v případě péče o děti. V zájmu zachování rovného postavení mužů a žen ve služebním poměru se některá omezení týkají i mužů. Stávající právní úprava tedy plně respektuje evropskou platnou právní úpravu a zákon č. 361/2003 Sb. de facto představuje komplexní úpravu služebního poměru, do které jsou veškeré právní předpisy slučitelné s právem Evropského společenství implementovány.

Formální hledisko však není jediným platným aspektem, neboť z hlediska praxe skutečnost ne vždy odpovídá požadavkům teorie. Stav příslušnic co do počtů je sice srovnatelný se stavem v zemích Evropské unie, ale to neznamená, že je stálý. Zřejmě největší rozdíl je patrný v nízkém zastoupení žen v řídicích funkcích. Jen výjimečně zastávají ženy řídicí funkce na útvarech s působností na celém území České republiky a s územně vymezenou působností. Dále je na místě uvést, že platové podmínky, tedy výše služebního příjmu příslušníků a příslušnic, jsou zpravidla rovněž nerovnoměrné, kdy muži mají mnohdy vyšší platy než ženy. Tato skutečnost je však zpravidla dána

⁴¹ BĚLECKÝ, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: 1. VOX a.s., 2008, s. 153.

zejména délkou trvání služebního poměru a tím i dosažením vyššího platového stupně v odpovídající platové třídě.

Objektivně je však nutné konstatovat, že čím je zákonná úprava ochrany žen – příslušnic důslednější, tím více je to na úkor jejich kolegů, a proto služební funkcionáři mnohdy zaujímají negativní postoj k přijímání žen do služebního poměru. Jejich důvody jsou srozumitelné, neboť příslušnice nesmí být zařazena do služby, pokud by byl její výkon fyzicky nepřiměřený, škodil by jejímu organizmu, nebo by ohrožoval její mateřské poslání. Ani matka s malými dětmi nesmí nastoupit noční službu a nemůže být vyslána na služební cestu, nemůže plnit služební úkoly a její mužští spolupracovníci musí služební úkoly plnit i za ni. Tuto situaci však již řeší zákon č. 361/2003 Sb., jenž explicitně vyjadřuje zákaz diskriminace a konstatuje rovnost mužů a žen.⁴²

I přes legislativní zakotvení práva na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, může dojít k porušování principu rovného zacházení, a to již při ucházení se o přijetí do služebního poměru, příp. během průběhu výkonu služby.

2.3 Pojednání o pomoci proti nerovnému zacházení

Je samozřejmé, že pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z principu rovného zacházení, je příslušník/příslušnice oprávněn/a se domáhat, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, dále aby byly odstraněny příčiny a následky takového porušení a v neposlední řadě též, aby došlo ke sjednání nápravy v podobě určité satisfakce.

Pakliže však projevy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami přetrvávají, je nutné zajistit proti nim přijetí preventivních opatření, přiměřené postihy a účinnou ochranu. Pokud se příslušník/ce bude zákonným způsobem domáhat svých práv nebo nároků vyplývajících ze služebního poměru, nesmí jemu/jí za to zaměstnavatel žádným způsobem znevýhodňovat nebo postihovat.

V případě, že se příslušnice či příslušník setkal/a s diskriminací, může mít pochybnost o postupu při řešení problému, anebo pocit marnosti z jakéhokoliv pokusu o řešení, případně i obavu z odvety ze strany nadřízených, či odsouzení anebo výsměchu ze strany kolegů/kolegyň. Proto už předem rezignují a až když se pro ně

⁴² PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: 2005, Ministerstvo vnitra České republiky, s. 9-10.

stává každý pracovní den utrpením, anebo již utrpěla jejich duševní a tělesná kondice a situace stává neúnosná, upřednostní odchod před aktivním řešením. Stížnost by však měl/a podat každý příslušník/příslušnice, který/á se domnívá, že jeho/její práva byla porušena. Pokud se výslovně týká přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví, povinnost dokazovat, že k diskriminaci došlo, nemá ten, kdo stížnost podal, ale zaměstnavatel musí dokazovat skutečnost, že příslušníka/příslušnici nediskriminoval.⁴³

Stejně tak je tomu i v soudním řízení týkajícím se *sexuální diskriminace*⁴⁴, kde je zaměstnanec speciální právní úpravou v soudním sporu zvýhodněný obrácením důkazního břemene, podle něhož se předpokládá, že došlo k jednání porušujícímu osobnostní práva zaměstnance, neboť z ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, plyne, že soud má v pracovních věcech za prokazané ty skutečnosti, které poškozený jako žalobce tvrdí, a to že byl přímo či nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, pokud v řízení nevyjde najevo opak.

Doporučovaný postup příslušníkovi/ci, který se cítí diskriminován/a, anebo byla snížena jeho/její důstojnost nebo vážnost na pracovišti, případně se setkal/a s nežádoucím chováním sexuální povahy, se může obrátit na:

- nadřízeného s personální pravomocí
- odbory
- resortní orgány oprávněné řešit podání týkající se porušování lidských práv
- další doporučené útvary a odborníky v resortu (viz příloha)
- příslušný soud, tj. ten okresní (obvodní) soud, v jehož územním obvodu má žalovaný zaměstnavatel sídlo.⁴⁵

Příslušník/ce Policie ČR nebo Hasičského záchranného sboru ČR se dále může obrátit na:

- odbor personální Ministerstva vnitra ČR, oddělení metodiky a kontroly

⁴³ PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: 2005, Ministerstvo vnitra České republiky, s. 17-19.

⁴⁴ Sexuální obtěžování lze považovat za chování, které má sexuální povahu a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňujících výkon práv a povinností, vyplývajících z právních vztahů.

⁴⁵ PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: 2005, Ministerstvo vnitra České republiky, s. 28.

- kancelář ministra vnitra, oddělení stížností tel. 974831111, e-mail: stiznosti@mvcz.cz
- kancelář policejního prezidenta Policejního prezidia ČR
- kancelář generálního ředitele HZS ČR
- oddělení psychologie a sociologie odboru personálního MV ČR
- oddělení personálního rozvoje odboru personálního MV ČR tel. 974832018, Intranet: Ope MV – PALOVČÍKOVÁ Geraldina, e-mail: edita@mvcz.cz
- kancelář ředitele správy Policie příslušného kraje
- kancelář Hasičského záchranného sboru příslušného kraje
- psycholog v rámci útvaru (závazkem psychologa je respektovat důvěrnost informací)
- anonymní telefonní linku pomoci v krizi tel. 974834688 (služba je poskytována všem policistům a zaměstnancům Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR a jejich rodinným příslušníkům).⁴⁶

Řešení však nelze nalézat jen v zákonné rovině, nýbrž zejména ve vůli realizovat ho ve skutečnost, neboť jen nepatrný počet případů nerovnoprávnosti na pracovišti je řešen formálně. Takovéto přehlížení pak velmi často vede k nespravedlivému rozuzlení, kterým je např. odchod oběti ze zaměstnání či z dané pracovní pozice a nepotrestání pachatele. Ještě horší je však fakt, že přehlížení nerovnoprávnosti vede k jejímu tolerování, což v konečném důsledku může vést k postupnému narůstání nerovnoprávnosti mezi pohlavími, resp. k návratu do minulosti.

2.4 Význam genderové problematiky v aspektu vzdělávání

I když se postupem času genderové stereotypy, role a sociální rozdíly ve společnosti stále více zmenšují a ženy i muži mají mnohem více volnosti a širší možnosti v rozhodnutích, jak a kam budou ve svém životě směřovat a čím se budou zabývat, stále musí překonávat dost překážek a znevýhodnění, které jim tato tradiční výchova a tradiční pojmání ženských a mužských rolí ve společnosti přináší. Existence nerovnoprávnosti mezi mužem a ženou v sobě obnáší negativní klima, které je nutno za účelem pozitivnějšího bytí odstranit.

⁴⁶ PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: 2005, Ministerstvo vnitra České republiky, s. 28-29.

Mezi čtyři hlavní důvody prosazování a podpory genderové rovnosti lze zahrnout:

- prosazování spravedlnosti a budování demokracie (zejména se jedná o nepoměr v obsazení všech pozic v politických orgánech vzhledem k množství žen v populaci)
- podpora ekonomického růstu a zvýšení výkonnosti na pracovním trhu (v této oblasti genderová rovnost znamená vyváženější pracovní sílu, zvýšení produktivity a kreativity zaměstnanců, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti firem)
- podpora demografického růstu (hlavně jde o otázku proč ženy i muži volí život bez dětí a v souvislosti s touto otázkou i pohled do zemí s přijatelnou úrovní porodnosti, kde lze zjistit, že se zde otázkám genderové rovnosti věnuje zvýšená pozornost)
- dosažení vyšší míry osobní svobody jak pro ženy, tak i pro muže (jedná se o rozvoj osobních vlastností v každém směru – například ženy – matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny, že zanedbávají rodinu a muži – otcové by měli mít možnost zůstat s dětmi doma, aniž by byli vystaveni společenskému tlaku a odsouzení, že nejsou hlavními živiteli rodiny).⁴⁷

Za jeden z optimálních léků nerovnosti mezi pohlavími lze s ohledem na jeho koncepčnost, dostupnost, stálost a účinnost shledávat i ve vzdělávání, neboť vzdělání jako takové je nejen lékem na chudobu, ale je i výraznou šancí, jak zastavit celosvětovou populační explozi. Je totiž prokázána nepřímá úměra mezi vzděláním ženy a počtem jejich dětí, kdy ženy s vyšším vzděláním mají dětí méně a ty jsou zdravější, což je důsledek pozdějšího věku, kdy se ženy rozhodnou porodit dítě. Další pozitivum se pojí k ekonomickým vztahům, neboť vzdělané ženy mají větší příjmy a umějí se o své děti lépe postarat. Přes všechny výhody je však nutno kriticky konstatovat, že i přes zjevný pokrok ve vzdělávání, existuje stále mnoho zemí s převládající diskriminací způsobenou tradičními postoji, příliš časným manželstvím a těhotenstvím, nedostatkem škol a nevhodnými, proti ženám zaujatými vzdělávacími a výukovými instrumenty. Ženám je stále znemožňováno rovnocenné vzdělání hlavně vyššího typu a vzdělání v disciplínách exaktních a technických. Toto se pak negativně podepisuje na vyšší míře nezaměstnanosti žen a nižší mírou úrovně jejich vzdělání. S ohledem na klady (vzdělanější ženy jsou produktivnějšími členy společnosti, předávají mnoho

⁴⁷ HRDLIČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s. 48.

vzdělanostních výhod svým rodinám a dětem, nechávají své děti např. očkovat, dopřávají jim lepší výživu, snadněji přijímají technologie a kladou větší důraz na životní prostředí, založení rodiny je oddáleno na vyspělejší věk, jsou větší časové rozestupy mezi těhotenstvími, ap.) jednoznačně převyšující zápory nelze jinak, než vyžadovat zrovnoprávnění mezi pohlavími.

S genderovými stereotypy se lze setkat i v procesu vzdělávání, neboť rozdílný postoj ke vzdělávání dívek a chlapců nalzáme od počátků pedagogiky, a to v souvislosti s jejich přirozenou, resp. biologickou odlišností. Chlapci mají v genech agresivitu, dravost, rádi soutěží, zatímco dívky jsou tišší, tíhnou ke hrám souvisejícím s péčí o druhé a s mateřstvím. Není ani tak potřebné si uvedené odlišnosti v průběhu vývoje dítěte všimnout, jako si uvědomovat jejich vliv na výchovně vzdělávací proces. Pro stupeň inteligence není rozhodujícím faktorem pohlaví, ovšem ve způsobu myšlení žen a mužů rozdíly nalzáme. Pedagogové mají předpokládat existenci těchto rozdílů a ve výuce je zohledňovat. Za povšimnutí např. stojí, že pedagogové více komunikují s chlapci, v hodinách jsou častěji vyzýváni ke spolupráci s pedagogem, což vede k jejich ukázněnému a usměrněnému chování. Dívky, jejichž projevy jsou méně nápadné a problémové, jsou postaveny na okraj zájmu vyučujících, což u nich způsobuje vznik pasivity. Mírnější chování dívek je pak de facto očekáváno jako samozřejmé, zatímco u chlapců je určitá míra neposlušnosti tolerována.

K tomuto lze doplnit např. výzkum D. Spenderové, která se zabývala postojem pedagogů vůči žákům, kdy byla potvrzena skutečnost, že dívky jsou ve svých projevech tlumeny⁴⁸. Stejně tak i M. Filagová dospěla při pozorování komunikace mezi učitelkami a dětmi v mateřské škole ke stejnému závěru⁴⁹.

Relevantní je i zaměření se na komunikaci mezi pedagogem ženou nebo mužem a žákyní či žákem, kde je možné rovněž objevit genderové stereotypy. Třebaže výsledky výzkumu s touto problematikou České republiky dosud zveřejněny nebyly, tak I. Smetáčková charakterizuje pedagogickou komunikaci „*Komunikace vyučujících s žáky a s žákyněmi zahrnuje očekávání vůči nim, přímé a nepřímé jednání, hodnocení jejich výkonů a zpětnou vazbu na jejich projevy. Ve všech těchto oblastech může docházet k genderovému zatížení ve smyslu apriorně rozdílného přístupu k dívkám*

⁴⁸ JARKOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno, hnutí Nesehnutí, 2003, s. 25.

⁴⁹ FILAGOVÁ, M. *Mateřská škola bez rodové optiky*. Pedagogika, 2005, roč. 5, č. 3, s. 248-263.

*a k chlapcům, které se zakládá na přesvědčení, že schopnosti žen a mužů stejně jako jejich postavení ve společnosti, jsou různé*⁵⁰.“

Myšlenka genderu na proces vzdělávání není nikterak nová. Tak kupř. v knize Informatorium školy mateřské J. A. Komenský uvádí, že nevzdělaná žena je v konečném důsledku handicapem pro děti, které vychovává, protože jim může poskytnout pouze uspokojení fyzických potřeb, může je vést k tradičnímu způsobu chování, ale nemá možnosti ovlivňovat jejich intelektuální rozvoj. Nevzdělaná žena nemůže vychovat děti připravené na další vzdělávání. Z toho důvodu klade Komenský takový důraz na demokratický školský systém spočívající v tom, že požaduje „...vzdělání pro všechny, urozené i neurozené, bohaté i chudé, chlapce i dívky, děti z měst i zapadlých samot. Základní vzdělání mělo být pro všechny společné a vyučovat se mělo v mateřské řeči a názornými metodami. Nedoporučuje soukromé učení jednotlivých dětí, protože dětský kolektiv vytváří prostředí, v němž jeden podporuje druhého a učitelovo úsilí je povzbuzováno tím, že učitel má mnoho žáků. Zajímavá výuka je hlavní pobídkou k učení všech bez rozdílů.“⁵¹

Vedle rodiny je zároveň i škola institucí, ve které si osvojujeme kulturu společnosti, v níž žijeme. Je tedy de facto druhým nejdůležitějším prostředím socializace. Ve škole získáváme nejenom znalosti, nerozvíjíme jen naše schopnosti a dovednosti, ale za pomoci vyučujících a spolužáků získáváme schopnost kooperovat, schopnost akceptovat odlišné postoje a názory. Za jedno z nejvýznamnějších genderových prostředí lze vedle rodiny považovat právě školu, která vedle zajištění kontinuity a existence společenského konsenzu musí reagovat na změny ve společnosti. Za relevantní podstatnou změnu lze v současném období považovat změnu v pohledu na postavení muže a ženy. Výuka k pochopení genderové rovnosti a překonávání dosavadních názorů na maskulinitu a feministu je velmi potřebným impulsem výchovného i vzdělávacího procesu.

Nové vzdělávací a výchovné koncepce školám ukládají, aby při pedagogické činnosti byla zohledňována politika rovných příležitostí. Škola v této souvislosti má dbát na to, aby se problematikou genderu a genderové rovnosti zabývalo nejen vedení škol, ale také členové učitelských sborů.

⁵⁰ SMETÁČKOVÁ, I. *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětu občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha, Otevřená společnost, o. p. s., 2005, s. 191.

⁵¹ KOLEKTIV. *Antologie z dějin českého a slovenského filosofického myšlení*. Praha, Svoboda, 1981, s. 386.

Školní management má především za úkol vytvořit příznivou atmosféru pro nekonfliktní prosazování genderové výchovy. Nejdůležitějším bodem genderové osvěty jsou v konečném důsledku jednotlivé učitelky a učitelé. Zejména oni přenášejí tuto obecnou vizi do konkrétního prostředí, konkrétní třídy a konkrétního vyučovaného předmětu. Zůstává ale faktem, že i když jim to bude přikázáno vedením školy, tak pokud se s problematikou genderu a myšlenkou genderově rovné školy sami neztotožní, zůstane jen u formálního poučení o genderové rovnosti a tenderu jako takovém. Za účelem dosažení hlubšího vlivu na změny postojů studujících v oblasti tender je tedy zapotřebí osobní angažovanost.

„Genderově citlivá a rovná škola je taková škola, ve které se vedení i všichni vyučující snaží odstraňovat genderové stereotypy, přemýšlí o rozdílných zkušenostech většiny dívek a chlapců, citlivě na tyto rozdíly reagují a vytvářejí prostor pro uplatnění silných stránek každého dítěte – chlapce i dívky, bez ohledu na zvyklosti. V takové škole se respektuje jedinečnost každého člověka a podporuje se svoboda jeho/jejího uplatnění“⁵².

Problematika gender dále úzce souvisí a zároveň i ovlivňuje také sociální pedagogiku, sociální práci a sociální politiku, neboť sociální pedagogové i sociální pracovníci by měli umět dobře vnímat a rozumět genderovým stereotypům a jejich vlivu na sociální pedagogiku. Zejména by měli znát jejich dopady na sociální práci. Významné je to zejména v přístupu ke klientům a také k jejich rodinám, sousedům, sdělovacím prostředkům, ap. Určitá míra genderových stereotypů je shledávána i u sociálních pracovníků, což ve svém důsledku může vést k diskriminaci žen i mužů.

„Iluze „přirozenosti“ může vést pomáhající ke krokům, kdy měří různým metrem pro muže a ženy, aniž by konkrétní situaci podrobně analyzovali. Pak automaticky směřují své apely týkající se péče o děti nebo domácnost na ženy, zatímco mužskou schopnost starat se o děti bagatelizují“⁵³.

Jak pro sociálního pedagoga, tak i pro sociálního pracovníka je tedy vhodné mít stále na paměti aktuální zhodnocení případem dané situace a nenechat se ovlivnit zažitými genderovými stereotypy.

⁵² SMETÁČKOVÁ, I. a kol. *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007, s. 64.

⁵³ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, s. 11.

3 Rovnoprávnost mužů a žen v Evropské unii

3.1 Zahraniční právní úprava

Jak plyne zejména z předešlé kapitoly, dochází k realizaci relevantních práv politikou rovných příležitostí mužů a žen, kterou je ČR vázána četnými **mezinárodními závazky**: Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) i Evropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy a oběma pakty OSN o lidských právech. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěry IV. Světové konference o ženách, konané v roce 1995 v Pekingu.⁵⁴

OSN se během své existence snažila implementovat základní standardy lidských práv do mezinárodních smluv, jejichž ratifikací se jednotlivé členské státy zavazují přijmout do svého vnitrostátního právního systému. Tímto způsobem má být zajištěno, že nedojde k rozporu mezi normami mezinárodními a vnitrostátními a zároveň bude docíleno minimálního standardu lidských práv. I za tímto účelem schválilo Valné shromáždění OSN dva stěžejní mezinárodní dokumenty. Prvním z nich je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966⁵⁵, v němž je zakotvena rovnost všech před zákonem a právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoliv diskriminace. Pakt disponuje vlastním kontrolním mechanismem, kterým je Výbor pro lidská práva. Druhým mezinárodním dokumentem je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, ve kterém je zakotven princip rovnosti mužů a žen a dále je zde upraveno právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty a právo na práci včetně zásady rovného zacházení.

Dále lze uvést Domluvu o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, která obsahuje legislativní ustanovení směrem k zabezpečení opatření na odstranění všech forem diskriminace žen a k zajištění rovnosti žen a mužů. Následovaly další

⁵⁴ Blíže k jednotlivým mezinárodním dokumentům o lidských právech např. ADAMUS, V. *Mezinárodní dokumenty o lidských právech*. Praha: Linde, 2000, či SURDE, F. *Mezinárodní a evropské právo lidských práv*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 1997.

dokumenty a akční programy, které zdůrazňovaly rovnost pohlaví z aspektu všeobecných lidských práv. Jednalo se např. o Vídeňskou deklaraci přijatou na Světové konferenci o lidských právech v roce 1993 ve Vídni, dále o Akční program přijatý na Mezinárodní konferenci OSN o populaci a rozvoji v roce 1994 v Káhiře, dále o Akční program přijatý na Světovém summitu o sociálním rozvoji z roku 1995 v Kodani, dále o Akční platformu IV. světové konference o ženách z roku 1995 v Peking, ap. Následující mezinárodní dokumenty přijaté na půdě OSN představovaly Akční programy Mezinárodní konference o populaci a rozvoji Káhiry přijaté v roce 1999 v New Yorku a poté dokumenty přijaté na V. světové konferenci o ženách v Peking přijaté v roce 2000 v New Yorku, na kterých se hodnotil pokrok dosažený za posledních pět let. Závěrem však bylo zkonstatováno, že přes reálné snahy a politické kroky se nepovedlo dosáhnout úplnou rovnost mužů a žen a proto tento cíl zůstává stále aktuální.

K stále aktuálním mezinárodním programovým dokumentům přijatým na půdě OSN, který je výstupem jednání Komise OSN pro postavení žen, jsou tzv. přijaté závěry, které Komise přijala konsensem členských států OSN v poslední den jednání, tedy 13.3.2009 v sídle OSN. Na závěr bylo konstatováno, že péče o rodinné příslušníky leží doposud zejména na ženách a že je nezbytné muže zapojit více do rodinného života, péče a odpovědnosti za děti a rodinu. V důsledku předsudků a překonaných představ o postavení žen a mužů ve společnosti je podíl odpovědnosti mužů za péči o rodinu nízký a jsou vytěšňováni z okruhu rodiny. Ženy pak nesou neúměrnější tíhu odpovědnosti o rodinu, často vedle svého zaměstnání a vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinné života. Kritická situace je v zemích, kde se v masovém měřítku vyskytuje AIDS, kdy žena či dívka má na starosti často celou rodinu postiženou AIDS. Komise ve svých závěrech vyzývá státy, útvary OSN, mezinárodní a regionální organizace, občanskou společnost, soukromý sektor, zaměstnavatele, odbory, média a další zúčastněné, aby aktivně vyvíjely činnost, která povede k rovnému sdílení odpovědností mezi ženami a muži při poskytování péče o rodinné příslušníky, včetně poskytování péče v kontextu AIDS. Rovné příležitosti pro ženy a muže ve společnosti spočívají nejen v rodině, ale i na trhu práce a v politice.

⁵⁵ Byl otevřen k podpisu dne 19. prosince 1966 v New Yorku. ČSSR jej podepsala dne 7. října 1968 a byl publikován jako vyhláška Ministerstva zahraničních věcí ČSSR pod číslem 120/1976 Sb. Blíže k tomu viz např. www.vlada.cz či juristic.zcu.cz, také www.osn.cz.

Za zmínku rovněž stojí též **Mezinárodní organizace práce**, která je specializovanou organizací usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

Tato své cíle a aktivity realizuje třemi orgány (Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní pracovní úřad), jejichž prostřednictvím formuluje pracovní standardy, které jsou následně přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. Zde lze uvést zejména Úmluvu o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluva o zaměstnancích s povinnostmi k rodině, Úmluva o ochraně mateřství, ap.).

Právo **Evropské unie** se v krátkosti řečeno skládá ze tří základních pilířů, kdy prvním je oblast práva komunitárního (*acquis communautaire*), které je vytvářeno orgány Evropského společenství. Druhý pilíř zahrnuje oblast zahraniční a bezpečnostní politiky a třetí pilíř zahrnuje oblast justice a vnitřní bezpečnosti.⁵⁶

Důvodem vzniku politiky rovných příležitostí Evropské unie byla zejména snaha zabránění nekalé soutěži, vztahující se k méně placené ženské práci, založené na předpokladu genderového znevýhodnění. Ve snaze podpořit a legitimizovat Evropskou unii, obrátila se pozornost institucí i k této politice. Po Pařížském summitu v roce 1972 formulovala Evropská komise sociální akční program pro podporu cíle rovnosti mezi muži a ženami. Co se Maastrichtské smlouvy týká, tak tato je rozhodně podstatná pro EU, avšak nikoliv až tak podstatná z pohledu genderové problematiky.

S ohledem na projednávanou věc se jako významnější jeví tzv. Amsterodamská smlouva, podepsaná v roce 1997, jejíž novelizací v roce 1999 došlo k dalšímu významnému posílení principu rovnosti příležitostí a boje proti diskriminaci, které se projevilo zejména v ustanoveních čl. 2, 3. V těchto se hovoří o odstraňování nerovností mezi muži a ženami s využitím aplikace *gender mainstreaming*. Navíc v čl. 12 je obsažen zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti a dle čl. 13 má právo Rada na návrh Komise a po projednání s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k odstranění diskriminace založené na pohlaví, rasovém nebo etnickém původu, náboženství nebo víry, invalidity, věku nebo sexuální orientaci.⁵⁷ Dále je na místě zmínit Chartu základních práv Evropské unie, která byla přijata spolu se Smlouvou z Nice. Charta v Kapitole III., nazvané Rovnost, v čl. 21 deklaruje rovnost

⁵⁶ Blíže k pojetí komunitárního práva, jakožto práva *sui generis*, viz obecně učebnice práva Evropské unie např. TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004.

⁵⁷ GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2001, str. 29-33.

všech lidí před zákonem, přičemž hned v následujícím čl. 22 je zakotven obecný zákaz diskriminace na základě jakéhokoliv diskriminačního kritéria, přičemž výčet diskriminačních důvodů je již demonstrativní.

Na ustanovení primárního práva navazuje celá řada aktů sekundární legislativy, jimiž jsou zejména nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Významných dokumentů sekundárního práva je celá řada, přičemž mezi ty relevantní patří např. směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, dále směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy z aspektu přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a dále z aspektu postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, dále směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, dále směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice Rady 96/97/ES, dále směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, dále směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, dále směrnice Rady 96/34/ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES, dále směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice Rady 98/52/ES, dále směrnice Rady 2004/113/ES o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v přístupu k výrobkům a službám a k jejich poskytování, či směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání a v neposlední řadě též směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Mezi stále aktuální kroky Evropské unie v projednávané oblasti dále patří Evropský pakt pro rovnost žen a mužů. V souvislosti s tímto oslovili dne 9. února 2006 nejvyšší představitelé šesti členských států Evropské unie (Švédsko, Francie, Španělsko, Finsko, Česká republika a Dánsko) představitele ostatních členských států, aby se připojili k připravovanému Evropskému paktu pro rovnost žen a mužů. Evropský

pakt pro rovnost žen a mužů byl poté jednomyslně přijat na jednání vrcholných představitelů členských států Evropské unie během Jarního summitu Evropské rady ve dnech 23. a 24. března 2006. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států Evropské unie, aby bylo účinnými nástroji zajištěno:

- rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli mužů a žen v zaměstnání
- zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen
- posílení používání hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech.

Problematikou rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy se podílela a stále podílí celá řada organizačních a politických složek a orgánů Evropské unie, kde má své pevné místo v evropských institucích jako např. Výbor pro ženská práva, Oddělení rovných příležitostí, Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů, Rada ministrů pro ženské záležitosti, ap. Mezi nejnovější počiny v dané oblasti spadá Program PROGRESS, ve kterém je rovnost mužů a žen jednou z jeho pěti oblastí aktivit (v době 2007-2013 může být na jeho akce vynaloženo takřka 79 milionů euro) a dále Program DAPHNE III, což je zvláštní program Evropské unie zaměřený na prevenci a boj proti násilí na dětech, mladých lidech a ženách (v době (třetí fáze programu DAPHNE pokrývá období let 2007-2013 a bude nakládat s rozpočtem ve výši 116,85 milionů euro).

3.2 Strategie EU pro dosažení rovnosti žen a mužů pro období 2010 – 2015

Evropská unie usiluje o dosažení rovnosti mezi muži a ženami. S ohledem na rozsah, dlouhodobost, důslednost a další relativní skutečnosti lze objektivně konstatovat, že EU pomohla změnit životy mnoha evropským občanům k lepšímu. Optimální stav však dosažen dosud nebyl. I přes existenci určitých rozdílů však lze shledávat významný pokrok v posledních desetiletích, a to zejména díky legislativě zohledňující rovné zacházení, gender mainstreamingu (neboli začlenění hlediska rovnosti pohlaví do všech ostatních politik) a dále díky zvláštním opatřením pro prosazování žen. Některé z povzbuzujících tendencí sice zvyšují počet žen na trhu

práce, zajišťují lepší vzdělávání a odbornou přípravu, ale i přes tuto skutečnost ženy nadále setrvávají v méně placených sektorech práce a jsou nedostatečně zastoupeny na rozhodovacích pozicích.

Ze strany Evropské komise byl v dané oblasti představen na období let 2010-2015 pracovní program pro rovnost žen a mužů zvaný Strategie pro rovné postavení žen a mužů. Jak již plyne z názvu samotného, jde o určitou formu komplexní strategie na podporu rovnosti žen a mužů, která by se měla promítnout do všech politik, přičemž priority jsou v oblasti:

- Stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže.
- Stejný plat za práci stejné hodnoty.
- Stejný podíl žen a mužů v rozhodovacím procesu.
- Důstojnost, integrita a ukončení násilí páchaného na ženách.
- Prosazování rovnosti žen a mužů i mimo EU.
- Horizontální témata (role pohlaví, legislativa a nástroje správy).⁵⁸

Stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže je svým způsobem podmínka pro optimální kontrolu nad svým životem a tedy i cesta k rovnocenné účasti žen na trhu práce. Dalším pozitivním efektem je i prospěch pro evropskou společnost, které je tímto přispíváno k hospodářskému růstu. Další přínos na trhu práce spočívá v napomáhání vyváženosti vlivu zmenšující se populace v produktivním věku, tedy i snížení tlaku na veřejné finance a systémy sociální ochrany, včetně zvýšení konkurenceschopnosti. Pozitivní vliv lze v kladném případě následně očekávat i v takových sférách, jako je navýšení plodnosti, ap. Za účelem podpory ještě komplexnější strategie, tedy Strategie Evropa 2020, mající za cíl dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů, je třeba věnovat zvláštní pozornost zapojení do trhu práce starším ženám, samoživitelkám, emigrantkám a ženám z etnických menšin, neboť v těchto skupinách je míra zaměstnanosti relativně nízká. Dopad rodičovství na trh práce je také stále odlišný pro muže a ženy, protože ženy jsou mnohem více zapojeny do rodinných záležitostí, a to nejen těch vzájemných se k dětem a chodu domácnosti, ale i k těm, které se pojí k péči o závislé osoby. Ještě stále mnoho žen pocítuje váhání mezi kariérou a rodinou. Míra zaměstnanosti migrujících žen v hostitelské zemi je nízká zejména během prvních tří let, protože členské státy poskytují včasnou podporu migrujícím ženám (posilovat znalost svých práv, usnadnit integraci, přístup ke vzdělání a zdravotní péči) a sledovat účinek této pomoci.

⁵⁸ Gender equality, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm (3.11.2011)

Evropská komise si v dané oblasti vytýčila za cíl:

- Přispívat k podpoře rovnosti žen a mužů prováděním příslušných vnitrostátních opatření, dále zohledňováním aspektu rovnosti při čerpání z různých finančních programů. V neposlední řadě též budou pečlivě sledovány národní politiky zaměstnanosti směřující k zlepšení rovnosti žen a mužů na trhu práce, včetně posílení sociálního začlenění žen.
- Podporovat podnikatelské aktivity žen a jejich samostatné výdělečné činnosti.
- Posuzovat mezery v nárocích na rodičovskou dovolenou (otcovská dovolená, dovolená pečovatelů a podobně).
- Podporovat rovnost žen a mužů ve všech iniciativách v oblasti přistěhovalectví a integrace přistěhovalců.

I přes to, že zásada **stejného platu za práci stejné hodnoty** je zakotvena ve smlouvách EU, zůstává průměrný rozdíl mezi muži a ženami v hodinové hrubé mzdě v EU ve výši 17,8%, v Estonsku ve výši 30,9%, v České republice ve výši 26,2%, v Rakousku ve výši 25,5%, v Německu ve výši 23,2%. Kladnější situace je v Itálii, kde je relevantní rozdíl ve výši 4,9%, ve Slovinsku ve výši 8,5% a v Belgii a Rumunsku ve výši 9%.⁵⁹

Příčiny platových rozdílů jsou různé. Mezi ty patrnější patří dosažené vzdělání a další profesní rozvoj. V tomto směru jsou totiž ženy znevýhodňovány např. narozením dítěte, větší mírou péče o rodinu, ap. Další příčinou je segregace na trhu práce, kde mají muži častější zastoupení v lépe placených profesích (lékaři, soudci, politici), příp. jsou zvyhodňovány i na typicky nemužských pozicích. Tak např., třebaže jsou v tomto směru ženy a muži často zastoupeny v některých odvětvích “ženské” profese (především zdravotnictví, školství a veřejná správa), kdy tyto jsou obecně považovány za typicky ženské, tak jsou v těchto ženy placeny hůře než muži.

V této oblasti si Evropská komise vytýčila za cíl:

- Prozkoumání možných způsobů, jak zvýšit transparentnost odměňování.
- Podpora přístupů k rovnému odměňování a vývoj takových nástrojů pro zaměstnavatele, kterými bude napraveno neoprávněné znevýhodňování žen.

⁵⁹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Strategy for equality between women and men 2010-2015, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:HTML> (3.11.2011)

- Při každoročním výročí *Dne rovné výplaty* zvyšovat povědomí o tom, o kolik déle musí ženy pracovat, aby byly stejně odměněny.
- Podporovat ženy ke vstupu do netradičních profesí (armáda, policie, ap.)⁶⁰

Trvale nedostatečné zastoupení žen v politickém **rozhodování** představuje demokratický deficit, který by měl vést k podpoře aktivní účasti žen v politice a ve vedoucích funkcích veřejné správy všech úrovní (místní, regionální, národní, evropské). V průměru jen jeden ze čtyř poslanců národních parlamentů a vlád je žena. Tento fakt je nemístný i proto, že ženy tvoří téměř polovinu zaměstnanců a více než polovinu absolventů vysokých škol. Vyvážená účast žen a mužů na rozhodování v hospodářské oblasti může přispět k produktivnějšímu a inovativnějšímu pracovnímu prostředí a kultuře a k lepšímu hospodářskému výkonu. Zásadními podmínkami jsou transparentnost postupu v zaměstnání, pružná pracovní opatření a dostupnost pečovatelských zařízení. Účast žen ve vědě a technice může rovněž přispět ke zvýšení inovací, kvalitě a konkurenceschopnosti vědeckého a průmyslového výzkumu. Aby bylo dosaženo cíleného 25% zastoupení žen na vedoucích místech ve výzkumu v rámci veřejného sektoru, je třeba provádět příslušné politiky a monitorovat pokrok. Nezbytnou podmínkou je další vytváření sítí a dostupnost údajů EU.

V této oblasti Evropská komise hodlá:

- Zvážit cílené iniciativy vedoucí ke zlepšení rovnosti v rozhodování mezi muži a ženami.
- Vést k dosažení 25% obsazenosti žen ve vrcholných pozicích vědecké oblasti.
- Sledovat pokrok v plnění cíle dosažení 40% zastoupení příslušníků jednoho pohlaví ve výborech a odborných skupinách zřízených Komisí EU.
- Podporovat úsilí směřující k větší účasti žen ve volbách do Evropského parlamentu, včetně kandidatury.

V souvislosti s **důstojností a násilím založeném na pohlaví** lze konstatovat, že určitými formami trestné činnosti trpí více ženy, než muži. Jedná se zejména o domácí násilí, sexuální obtěžování, znásilnění, obchodování s lidmi.

⁶⁰ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Strategy for equality between women and men 2010-2015, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:HTML> (3.11.2011)

Odhaduje se, že v Evropě trpí fyzickým násilím alespoň jednou v životě 20 až 25% žen. Evropská komise si v dané oblasti vytýčila za cíl:

- Přijmout strategie pro celou EU v boji proti násilí na ženách, které se zaměří např. na vymýcení mrzačení ženských pohlavních orgánů a dále na osvětu.
- Zajistit, aby azylová legislativa EU brala v úvahu hledisko rovnosti žen a mužů, dále podporu rovnosti žen, specifická školení, a to s finanční podporou Evropského uprchlického fondu.
- Vypracovat zprávu o zdraví mužů, která by měla následovat po zprávě o zdraví žen z roku 2010.⁶¹

Politika EU v oblasti **prosazování rovnosti žen a mužů** je úzce spojena s prací, kterou EU vykonává v **třetích zemích**, a kterou usiluje o rovné postavení žen a mužů ve světě. Monitorování a prosazování právních předpisů v dané oblasti nadále zůstává prioritou i v procesu rozšiřování. EU bude aktivně spolupracovat s mezinárodními organizacemi zabývajícími se rovností mužů a žen, jako je ILO, OECD, OSN, resp. UN Women a Africkou unií, se kterými bude podporovat účast občanské společnosti a budovat a prosazovat rovnost žen a mužů, včetně posílení postavení žen. EU se dále zavázala k ochraně žen v období konfliktu a po konfliktu. EU rovněž integruje rovnost žen a mužů do její obchodní politiky, a to jako součást širšího rámce trvale udržitelného rozvoje.

V této oblasti Evropská komise hodlá:

- Sledovat a podporovat dodržování kodaňských kritérií pro vstup do EU v oblasti rovného zacházení s muži a ženami a pomáhat zemím západního Balkánu a Turecku s implementací a prosazováním právních předpisů.
- Provádět Akční plán EU pro rovnost žen a mužů a posilovat postavení a rozvoj žen.
- Podporovat partnerské země k podpoře rovnosti mužů a žen, a sice prostřednictvím politického dialogu, výměnou zkušeností a prozkoumáním možností pro pomoc.

⁶¹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Strategy for equality between women and men 2010-2015, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:HTML> (3.11.2011)

- Integrovat další genderové aspekty do humanitární pomoci EU. ⁶²

Rigidní role mužů a žen mohou být překážkou v individuální volbě a mohou omezovat potenciál žen i mužů. Podpora nediskriminačních rolí žen a mužů ve všech oblastech života (ve vzdělání, povolání, sportu, ap.) může představovat významný přínos k rovnosti žen a mužů.

EU má dlouhodobý soubor **právních předpisů proti diskriminaci na základě pohlaví**. Nadále je však třeba dodržování relevantních právních norem sledovat, vymáhat, zkoumat, hodnotit a aktualizovat. Evropská komise zahájila komplexní šetření o fungování orgánů pro rovné zacházení ve všech členských státech. Ukládá se zhoršovat následky diskriminace na základě dvou nebo více důvodů (věk a pohlaví u starších žen).

Pro zajištění pokroku má zásadní význam posílení **spolupráce s různými institucemi a subjekty působícími v genderové oblasti**. Evropská komise bude nadále spolupracovat s evropskými sociálními partnery a organizacemi, které zastupují občanskou společnost.

V této oblasti si Evropská komise vytýčila za cíl:

- Zaměřit se na roli mužů při rovnosti mužů a žen, podporovat správnou praxi na role mužů a žen mládeži, dále při vzdělávání, kultuře, sportu.
- Dohlížet na správné provádění právních předpisů EU o rovném zacházení se zvláštním zaměřením na směrnici 2004/113/ES a 2006/54/ES.
- Podporovat plné uplatnění Pekingské akční platformy.
- Předkládat výroční zprávu o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, zejména v oblastech, na které se vztahuje tato strategie, a to nejvyšších úrovním (Evropskému parlamentu, Evropské komisi, členským státům a klíčovými stranám).⁶³

⁶² COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Strategy for equality between women and men 2010-2015, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:HTML> (3.11.2011)

⁶³ European Commission. *Strategy for equality between women and men*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011, s. 32-36.

3.3 Situace žen a mužů v EU

Ze zprávy EU o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v roce 2010 plyne, že i přes obecný trend směrem k větší rovnosti ve společnosti a na trhu práce, zůstává pokrok v odstraňování genderových nerovností nadále pomalý. Většina členských států se průběžně věnuje plánům a strategiím podporujícím gender mainstreaming, v jejichž tendencích již zahájila i konkrétní akce. Politiky EU v oblasti gender z předešlých let nejen zlepšily situaci a práva žen, ale měly i za následek přispění k hospodářskému růstu a sociálnímu pokoji. Zahájení nové strategie (Strategie EU pro dosažení rovnosti žen a mužů pro období 2010 – 2015) vedlo v EU ke kontinuální podpoře a zesílení rovnosti žen a mužů ve všech svých politikách.⁶⁴

Nerovnost lze shledávat zejména v průměrném rozdílu hodinového výdělku mezi muži a ženami. Pro tento pojem je v dané oblasti spíše užíván výraz *rozdíl v odměňování žen a mužů* (Gender pay gap, zvaný též ve zkratce GPG). **Rozdíl v odměňování žen a mužů** odráží pokračující diskriminaci a nerovnost na trhu práce, která v praxi postihuje především ženy. Její příčiny jsou složité a vzájemně provázané. Třebaže se děti rodí s rovnými příležitostmi, tak vzdělávací a profesní předpoklady jsou pro chlapce a dívky jiné, neboť v době, kdy vyrostou, chlapci vydělávají o 17,5% více než dívky. Přes to, že ženy mají stejně dobrou, ne-li lepší, kvalifikaci než muži, dochází k této nerovnosti, která je dále provázána i menším oceněním schopností žen a jejich pomalejším kariérním růstem. Zejména v souvislosti s nerovnoměrným zatížením žen rodinnými povinnostmi (mateřská dovolená, částečný pracovní úvazek, ap.) dochází k tomu, že ženy mají v konečném důsledku menší důchod a tedy jsou ve stáří postiženy chudobou častěji, než muži.

Přímou diskriminaci lze v současné době shledávat v několika dimenzích. V první řadě je to již předestřený rozdíl v odměňování. Dále však dochází i k nerovnostem v podobné oblasti, a to v odměňování za práci stejné hodnoty, což je zapříčiněno způsobem, jakým jsou schopnosti žen oceňovány ve srovnání s muži. S tímto dále souvisí i tzv. segregace na trhu práce, kdy ženy a muži mají tendence pracovat v různých zaměstnáních. Např. v sektoru sociální a zdravotní péče pracuje 80% žen. Naproti tomu v manažerských a vedoucích funkcích jsou ženy zastoupeny nepatrně, tvoří pouze 32% managerů ve společnostech v rámci EU, 10% členů správních rad

⁶⁴ European Commission. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011, s. 17.

v největších společnostech a 29% vědců a inženýrů z celé Evropy⁶⁵. Tato segregace je často zapříčiněna tradicemi a stereotypy. Na 55% zastoupení žen mezi vysokoškolskými studenty jsou tyto nadále méně zastoupeny v oblastech, jako je matematika, výpočetní technika a inženýrství.

Genderová nerovnováha na rozhodovacích pozicích rovněž postihuje nepoměrně více ženy, než muže. Jedná se zejména o nejvyšší úrovně v politice a podnikání. Ačkoliv je zajištění rovnosti pohlaví v rozhodovacích pozicích především odpovědností členských států EU, uznává Evropská komise potřebu podporovat rovnováhu pohlaví v rozhodovacích procesech. Síť Evropské komise poskytuje platformu na úrovni EU k diskusi na téma úspěšných strategií a osvědčených postupů s cílem zlepšit rovnováhu pohlaví v rozhodovacích pozicích.

Evropská komise vytvořila databázi sledování počtu mužů a žen v klíčových rozhodovacích pozicích s cílem poskytnout spolehlivé statistické údaje, které lze použít ke sledování současného stavu a trendu. Databáze zahrnuje pozice moci a vlivu v politice, veřejné správě, soudnictví, a různé jiné klíčové oblasti s tím, že údaje o politickém rozhodování jsou aktualizovány čtvrtletně, zatímco všechny ostatní údaje jednou ročně. Čísla jsou k dispozici s rozhodovacími pozicemi na evropské, národní a regionální úrovni a v současné době pokrývají 34 zemí (27 členských států, dále státy Evropského hospodářského společenství, resp. Island, Lichtenštejnsko a Norsko a dále tři kandidátské a jednu potencionálně kandidátskou zemi). Data jsou organizována v doménách (politika, veřejná správa, soudnictví, obchod a finance, sociální partneři a nevládní organizace, podklady), které zobrazují poslední dostupné údaje pro každé téma.

Co se **ekonomické nezávislosti** týká, tak i přes obecný trend směrem k větší rovnosti ve společnosti a na trhu práce, je pokrok v odstraňování nerovnosti pohlaví nadále pomalý. Míra zaměstnanosti žen v EU se podle nejaktuálnějších údajů (z roku 2009) sice pohybuje v přibližném rozmezí od 40% do 75%, ale průměr EU je u mužů ve výši 75,8%, zatímco u žen je tomu jen 62,5%.⁶⁶ Za účelem dosažení evropských cílů pro rok 2020 (usilováno o dosažení 75% míry zaměstnanosti žen i mužů) je věnována zvláštní pozornost zapojení do trhu práce starší ženy, matky samoživitelky, ženy

⁶⁵ What are the causes? http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm (8.11.2011)

⁶⁶ Equal economic independence, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm (8.11.2011)

se zdravotním postižením, migrantky a ženy z etnických menšin. Žen (až 75%) pracuje na částečný úvazek více než mužů. Tyto problémy Evropská komise realizuje:

- Prosazováním rovnosti mužů a žen při provádění Strategie Evropa 2020, jakožto její stěžejní iniciativy.
- Podporováním podnikání žen a jejich samostatně výdělečné činnosti.
- Posuzováním zbývajících mezer v nárocích na rodičovskou dovolenou a dovolenou pečovatelů, včetně možností jejich řešení.
- Prosazováním rovnosti mužů a žen ve všech iniciativách v oblasti přistěhovalectví a integrace přistěhovalců.

Obecně vzato dochází ve světě k pozitivnímu vývoji v praktickém boji proti násilí páchanému na ženách. I přes tuto zvýšenou a efektivní pozornost věnovanou **konci genderového násilí**, je tento sociálně patologický jev v různých formách stále velmi rozšířený ve všech evropských zemích. Násilí páchané na základě pohlaví má negativní význam nejen pro oběti, ale i pro širší společnost. Tento jev způsobuje nejen strach, bolest, úzkost, ale má i kontraproduktivní vliv na základ společnosti, rodinu. Další stránkou je negativní vliv na hospodářství, veřejný život a ekonomickou náročnost co do nákladnosti sociálních služeb, soudnictví, zdravotnictví a v neposlední řadě též náklady zaměstnavatelů (oběť je v pracovní neschopnosti, ap.). Provedeným šetřením bylo zjištěno, že v důsledku násilí na základě pohlaví bylo v roce 2001 vynaloženo ve Finsku 101 milionů eur, v roce 2004 ve Spojeném království 34 miliard eur, v roce 1999 ve Švýcarsku 260 milionů eur.

EU v rámci své vnější činnosti uplatňuje vliv na prosazování rovnosti mužů a žen a posílení postavení žen v celém světě. Lze hovořit o určité formě **vnějšího rozměru**, kdy je sledován dvojí přístup k rovnosti žen a mužů v rozvojové spolupráci:

- gender mainstreaming
- konkrétní genderová opatření (budování kapacit v rozvojových zemích, podpora ženských organizací a šíření informací o rovnosti žen a mužů prostřednictvím pokynů, osvědčených postupů a zvyšováním povědomí).

Rovnost žen a mužů je zahrnuta i v politickém dialogu s partnerskými zeměmi. Tím spíše je i po kandidátských zemích vyžadováno jednoznačné přijetí základní zásady rovnosti mezi mužem a ženou, což je monitorováno, prováděno a prosazováno.

Nejvýraznějším **nástrojem pro rovné postavení** žen a mužů zůstává gender mainstreaming a dále konkrétní iniciativy. Gender mainstreaming zde představuje začlenění hlediska rovnosti pohlaví do všech fází politického dění:

- návrh
- implementace
- monitorování
- hodnocení (s ohledem na podporu rovnosti mezi ženami a muži)

Zároveň to znamená potřebu posoudit, jaký mají tyto politiky dopad na život a postavení žen a mužů.

Spolupráce s různými institucemi a zainteresovanými subjekty působícími v oblasti rovnosti žen a mužů (vlády, Evropský parlament, organizace sociálních partnerů, občanské společnosti, mezinárodní organizace, agentury EU, ap.) je uplatňována jako jeden ze zásadních postupů pro zajištění pokroku v této oblasti. Strategie pro rovnost mezi ženami a muži má za cíl posílit spolupráci mezi jednotlivými stranami a zlepšit správu věcí veřejných. Závazně jsou dojednávány podmínky pro budoucí spolupráci v oblasti rovnosti žen a mužů se zeměmi EU, dále s Evropským parlamentem a dalšími orgány a institucemi, včetně Evropského institutu pro rovnost žen a mužů.

Obecně platí, že rozdíl mezi pohlavími se v oblasti zaměstnanosti zvyšuje s věkem a je nejvyšší u starších pracovníků (55 až 64 let). Práce na částečný úvazek je doménou zpravidla žen (v roce 2008 pracovalo na částečný úvazek celkem 31,1% žen, zatímco mužů 7,9%), a sice zejména těch západoevropských (přes 40% v Belgii, Švédsku, Rakousku, Velké Británii, Německu a přes 75% v Nizozemsku), přičemž jejich podíl na trhu práce v tomto směru nadále stoupá (v roce 2008 pracovalo na částečný úvazek celkem 31,1% žen, zatímco mužů 7,9%).⁶⁷

Třebaže je nadále více nezaměstnaných žen než mužů, postihla finanční krize více muže, neboť tito opanovávají dotčené profese, tedy finanční a zpracovatelský průmysl, dále stavebnictví a dopravu. Lze však očekávat, že v dalších dopadech finanční krize bude naopak výrazněji postižena feminizovaná část trhu, neboť lze očekávat propouštění ve veřejné správě, která má výrazně větší zastoupení žen než mužů.

⁶⁷ SPIDLA, V. *Report on equality between women and men 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2010, s. 15.

V pedagogické oblasti de facto platí, že o co je vyšší stupeň vzdělávání, o to je menší zastoupení žen v pedagogickém sboru (ženy tvoří v EU pouze 18% profesorů ve veřejných univerzitách)⁶⁸. Až na Českou republiku, Německo a Kypr převyšují ženy v oblasti vzdělávání se v tzv. třetím stupni, zatímco muži naopak mírně převyšují ve vzdělávání se v úrovni vyššího středního vzdělání, přičemž v úrovni středního vzdělávání je poměr mezi pohlavími více méně vyrovnaný⁶⁹.

Ohledně postižení chudobou bylo zjištěno, že tato se týká o 2% více žen než mužů (obyvatelé v produktivním věku, tedy od 18 do 64, jsou zastoupeny v poměru 16% žen a 14% mužů) s tím, že se vzrůstajícím věkem se tento rozdíl zvyšuje v neprospěch žen, zejména samozivitelek, rozvedených žen a vdov.⁷⁰

⁶⁸ SPIDLA, V. *Report on equality between women and men 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2010, s. 17.

⁶⁹ Eurostat, Gender equality indicators, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/gender_indicators (20.11.2011).

⁷⁰ tamtéž, s. 18.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 Výzkum aktuálního vnímání rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí Policie ČR

4.1 Cíl výzkumu

Jak již bylo v úvodu předestřeno, záměrem této práce je nejen teoretické zmapování historické retrospektivy a současné situace v oblasti rovnoprávnosti mužů a žen v České republice a Evropské unii, ale i praktické vyhodnocení aktuálního postoje zaměstnanců konkrétního útvaru Policie ČR k rovnoprávnému postavení žen a mužů. Dále je zohledněno i vyhodnocení souvisejících oblastí, mezi které např. náleží rovný přístup k příležitostem, zjištění příčin nerovnoprávnosti mezi pohlavími či větší míra ohrožení propuštěním ze zaměstnání. Výzkum by měl potvrdit celkem pět hypotéz (ženy vnímají své pracovní prostředí za nerovnoprávné více než muži, muži zastávají více řídicích funkcí, ženy mají o čtvrtinu nižší platy, obě pohlaví mají rovné příležitosti).

4.2 Formulace otázek a hypotéz

V souvislosti s cílem empirické části byly stanoveny tyto **otázky**:

- O1 – Vnímají zaměstnanci útvaru Policie ČR nerovnost mezi pohlavími?
- O2 – Nositelé kterého pohlaví jsou častěji zastoupeni v řídicích funkcích?
- O3 – Disponují muži i ženy stejnými příležitostmi?
- O4 – Dochází k platovým rozdílům na základě pohlaví?
- O5 – Nositelé kterého pohlaví jsou ohroženější vůči nezaměstnanosti?

V návaznosti na tyto otázky byly stanoveny tyto **hypotézy**:

- H1 – Ženy vnímají své pracovní prostředí za nerovnoprávné více než muži (dále jen “H1“).
- H2 – Muži zastávají více řídicích funkcí (dále jen “H2“).
- H3 – Obě pohlaví mají rovné příležitosti (dále jen “H3“).
- H4 – Ženy mají o čtvrtinu nižší platy (dále jen “H4“).
- H5 – Ženy pociťují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži (dále jen “H5“).

4.3 Výzkumný soubor, metoda výzkumu a zpracování dat

S ohledem na předmět a cíl diplomové práce byli **výběrovým souborem** zaměstnanci ve služebním a pracovním poměru, a to z různých úrovní (jak řízených, tak i řídicích) Krajského ředitelství Policie ČR Jihomoravského kraje v Brně (dále jen "KŘ"). Uvedené ředitelství se v době výzkumu skládalo ze sedmi odborů a třiatvaceři oddělení, která byla personálně zajištěna různými pohlavími různých věkových skupin a různých stupňů vzdělání. Celkově bylo dotazováno 70 respondentů s reálným předpokladem návratnosti v přibližné výši 55 respondentů, kterých nakonec bylo 62. Za účelem zajištění vyšší míry objektivity jsou výsledky výběrového souboru srovnány s výsledky **kontrolní skupiny**, která pochází z lokálně, organizačně a personálně relativně odpovídajícího úřadu místní správy, resp. z řad Krajského úřadu Jihomoravského kraje v Brně (dále jen "KÚ"), které se skládá ze sedmnácti odborů a padesáti oddělení. V kontrolní skupině bylo dotazováno rovněž 70 respondentů s reálným předpokladem návratnosti v přibližné výši 55 respondentů, kterých nakonec bylo 68. Celkový počet respondentů výběrového souboru, včetně respondentů kontrolní skupiny, je v počtu 130 respondentů.

Nosným prvkem praktické části diplomové práce je **kvantitativní výzkum** realizovaný sociologickou technikou zvanou **dotazník**. Již z názvu samotného plyne, že kvantitativní výzkum je volen pro získávání a následné zpracování velkého množství dat. Miroslav Disman charakterizuje kvantitativní přístup slovy: „...*cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz o sociálních skupinách*“⁷¹. Daná metoda byla zvolena s ohledem na cíl, dále s ohledem na stanovené otázky a hypotézy, kdy se tato jeví jako vhodnější než kvalitativní metoda.

Zvolená metoda je v sociologii využívána z důvodu zajištění vysoké standardizace a dále i z důvodu, že sběr a analýza dat jsou časově a finančně poměrně méně náročné, a to při zachování možnosti zobecnění výsledků neovlivněných osobností výzkumníka. Fázi sběru dat předcházeli z důvodu upřesnění ukazatelů exploračního výzkumu předprůzkum sledovaného jevu, zohledňující naformulované výzkumné otázky a hypotézy, a sice za účelem přesnějšího naformulování otázek kladených respondentům v rámci následného dotazníkového šetření.

⁷¹ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost, Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2005, s. 126

Během předprůzkumu byly formou interview zadány šesti náhodně vybraným respondentům (tři ze zkoumaného souboru a tři z kontrolního souboru) otázky z připraveného dotazníku. Na tomto vzorku bylo ověřeno, že respondenti na otázky bez problému odpovídají a že k jeho vyplnění potřebují přibližně patnáct minut.

Následovalo vytvoření hypotéz, mezi jejichž výhody patří minimalizace subjektivity. Daný pojem popisuje Jiří Reichel následně: „...Hypotéza je domněnka, podmíněně pravdivý výrok o vztahu mezi dvěma či více jevy, o existenci nějakého faktu, fenoménu, procesu atd. a jejich příčinách, o jejich změnách apod...“⁷². Kvantitativní strategie hypotézy verifikuje nebo falzifikuje, kdy využívá postup hypoteticko-deduktivní metody. V relevantních hypotézách je usilováno o objasnění záležitostí týkajících se oblastí rovnoprávnosti mužů a žen v běžných projevech pracovní části života.

Jak již bylo predestřeno, k získání dat bylo užito dotazníkového šetření. Předmětný způsob je specifickým získáváním dat pro sociální výzkum. Samotný sběr dat může probíhat osobně, telefonicky, elektronicky nebo písemně, atd. S ohledem na požadavky na efektivitu průběhu sběru byl zvolen písemný postup, který umožňuje oslovit v poměrně krátkém časovém období velké množství respondentů a shromáždit data v písemné podobě. Nejčastějším nevýhodám dotazníkového šetření (nesprávná interpretace otázek, nízká návratnost dotazníků, ap.) bylo zabráněno osobním kontaktem tazatele s respondenty.

V úvodní části standardizovaného dotazníku je respondentům představen tazatel a dále účel, pro který budou odpovědi sloužit, včetně ujištění o zachování anonymity. Samotné dotazy obsahují otázky směřující jak k získání tzv. tvrdých dat (osobní údaje jako věk, pohlaví, ap.), tak i k získávání tzv. měkkých dat (názory, postoje a podobně). Při formulaci otázek bylo usilováno o dodržení zásady jejich tvorby, tedy aby tyto byly srozumitelné, jednoznačné, nesugestivní. Z možností užívání typů otázek byly zvoleny otázky uzavřené (dichotomické, trichotomické, polytomické, výběrové, výčtové), polouzavřené a kontrolní, čímž bylo sledováno dosažení jednoduchosti vyplňování odpovědí, nasměrování respondenta na to, co je předmětem zájmu, dále snadné zpracování odpovědí, a to s možností ověření faktické zkušenosti s nerovností mezi pohlavími (otázka č. 6, 7, 9, 12, 15, 17). Respondenti byli vyzváni, aby označili u každé otázky pouze jednu odpověď (pokud nebylo uvedeno jinak), která nejlépe vyjadřuje

⁷² REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 60.

jejich názor. Úplné znění předmětného dotazníku je uvedeno v následujícím oddíle příloh.

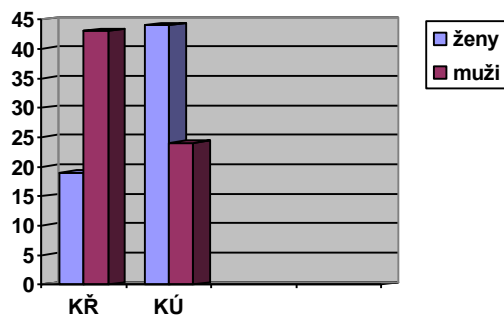
Po ukončení sběru dat je v souvislosti se způsobem jejich zpracování rozlišováno několik postupů, které jsou voleny podle povahy sledovaných znaků. Jedná se o proceduru experimentální, historickou, monografickou, statistickou a typologickou⁷³. Experimentální metoda nebyla zvolena z toho důvodu, že při této výzkumní práci pracuje s relativně malými a homogenními soubory. S ohledem na povahu a specifika historické metody tuto rovněž nebylo na místě použít (vyznačuje se čerpáním informací z různých zdrojů a dokumentů se zaměřením na kontinuální vývoj). Stejně tak nebylo na místě užít monografický způsob zpracování dat, neboť tento je aplikován k dosažení podrobného a komplexního popisu jednoho objektu. Jako optimální byla zvolena statistická metoda, která je využívána při zpracování velké množství dat. Tato typologická metoda vychází ze stanovení typu, konstruktů obecných nebo specifických vlastností s jejichž pomocí výzkumník provádí třídění a analýzu získaných dat o sociální skutečnosti, kterou je v dané věci oblast rovnosti mužů a žen.

Nejdříve tedy byla data uspořádána a poté byla ke každé otázce zpracována tabulka s počty odpovědí. Použita byla prostá „čárková metoda“ a získané výsledky byly sestaveny do tabulky četností. Podle této tabulky byl vytvořen výšečový graf pro jasné znázornění procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí. Ke každé položce následuje relevantní komentář.

4.4 Analýza a interpretace

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 3, Tabulka 2 Poměr zastoupení podle pohlaví (KŘ, KÚ)



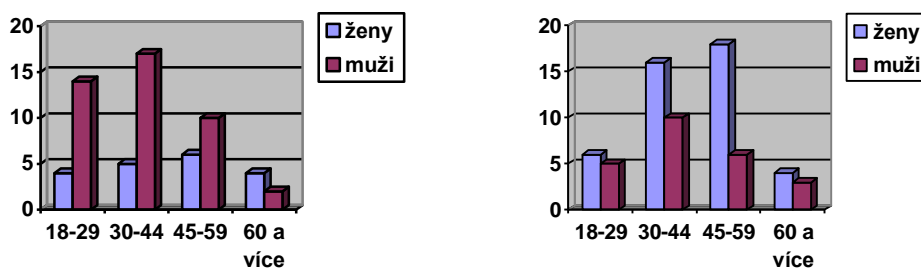
	Pohlaví	Počet	%
KŘ	ženy	19	31%
	muži	43	69%
KÚ	ženy	44	65%
	muži	24	35%

⁷³ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 31.

Z celkového počtu 62 respondentů výzkumného šetření se ze strany KŘ zúčastnilo 19 žen (31%) a 43 mužů (69%). Nerovnoměrné zastoupení žen a mužů je dáno charakterem policejní služby, u které zjevně převládá maskulinní část. Právý opak lze vyzorovat u srovnávacího šetření kontrolní skupiny z KÚ, kterého se z celkového počtu 68 respondentů zúčastnilo 44 žen (65%) a 24 mužů (35%). Tento poměr je dán zejména administrativním charakterem práce, ve kterém častěji převládá feminní zastoupení. V rámci KÚ lze hovořit o kontinuálním poměrném zastoupení, neboť obdobných výsledků bylo dosahováno i v předchozích letech⁷⁴.

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie spadáte?

Graf 4, 5 Poměr zastoupení podle věkové kategorie (KŘ, KÚ)



Tabulka 3 Poměr zastoupení podle věkové kategorie (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	18-29	30-44	45-59	60 a více
	KŘ	ženy	4 (22%)	5 (23%)	6 (38%)
	muži	14 (78%)	17 (77%)	10 (62%)	2 (33%)
KÚ	ženy	6 (55%)	16 (62%)	18 (75%)	4 (57%)
	muži	5 (45%)	10 (38%)	6 (25%)	3 (43%)

Dalším ukazatelem strukturovaného dotazníku byl věk dotazovaných, čímž bylo sledováno zjištění věkového rozvrstvení zúčastněných respondentek a respondentů. Zúčastnění zaměstnanci v pracovním a služebním poměru byli rozděleni do čtyř kategorií: 18 – 29 let, 30 – 44 let, 45 – 59 let, 60 a více let. Ohledně zaměstnanců KŘ bylo zjištěno, že nejvíce zastoupenou věkovou kategorií byla skupina žen a mužů ve věku 30 – 44 let, následovaná věkovou kategorií 45 – 59 let, což je dáno úrovní daného útvaru, které zaměstnanci dosáhnou až po získání praxe. Lze tedy očekávat, že na útvarech nižší úrovně bude převládat věková kategorie 18 – 29 let. Nejméně

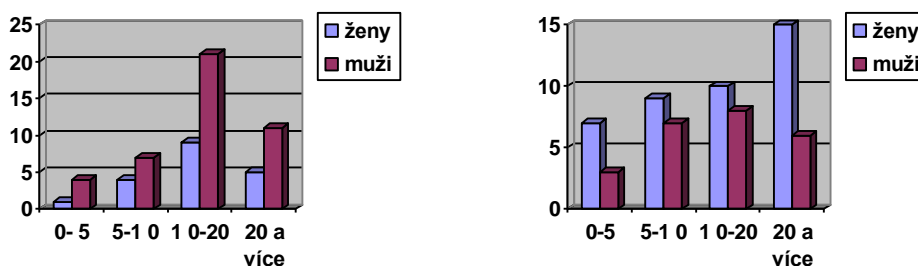
⁷⁴ GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Struktura zaměstnanců KrÚ JMK dle pohlaví v letech 2003-2010, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

zastoupenou věkovou kategorií byla skupina žen a mužů ve věku 60 a více let, což je dáno zejména nárokem na výsluhu, které je zpravidla využíváno před dosažením důchodového věku.

Z výsledků k zaměstnancům KÚ bylo zjištěno, že nejvíce zastoupenou věkovou kategorií byla skupina žen a mužů ve věku 30 – 44 let, následovaná věkovou kategorií 45 – 59 let, zatímco nejméně zastoupenou věkovou kategorií byla skupina žen a mužů ve věku 60 a více let.

Otázka č. 3: Kolik let jste v pracovním nebo služebním poměru?

Graf 6, 7 Poměr zastoupení podle délky praxe (KŘ, KÚ)



Tabulka 4 Poměr zastoupení podle délky praxe (KŘ, KÚ)

Kategorie	Pohlaví	0-5	5-10	10-20	20 a více
	KŘ	ženy	1 (20%)	4 (36%)	9 (30%)
muži		4 (80%)	7 (64%)	21 (70%)	11 (31%)
KÚ	ženy	15 (83%)	10 (59%)	9 (53%)	7 (54%)
	muži	3 (17%)	7 (41%)	8 (47%)	6 (46%)

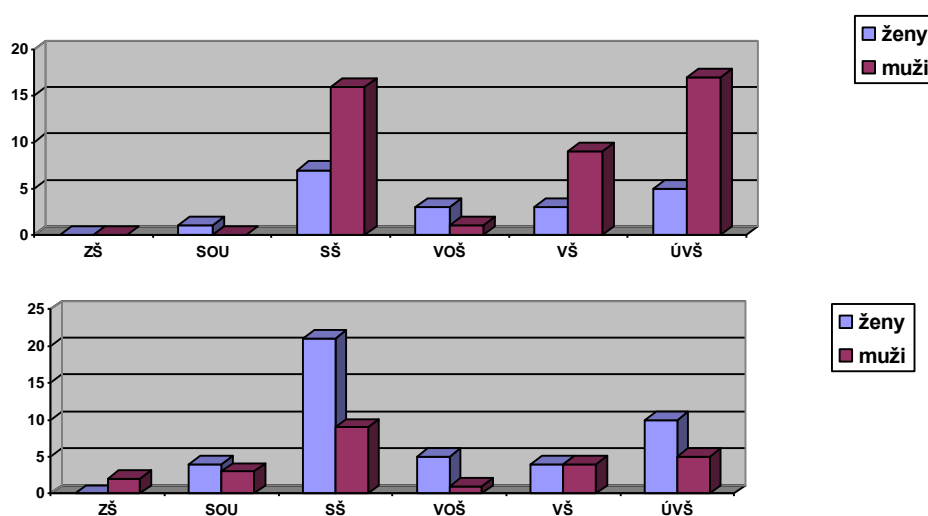
Následujícím ukazatelem strukturovaného dotazníku byla délka pracovního nebo služebního poměru, čímž bylo sledováno zjištění délky praxe zúčastněných respondentek a respondentů. Zúčastnění zaměstnanci v pracovním a služebním poměru byli rozděleni do čtyř kategorií: 0 – 5 let, 5 – 10 let, 10 – 20 let, 20 a více let. Zjištěné skutečnosti korespondují s výsledky zjištěnými v rámci předchozí otázky, tedy i zde bylo ohledně zaměstnanců KŘ zjištěno, že nejvíce zastoupenou kategorií byla skupina žen a mužů s praxí 10 – 20 let, následovaná kategorií s délkou praxe 20 a více let, což je rovněž dáno úrovní daného útvaru, které zaměstnanci dosáhnou až po získání praxe. I zde lze očekávat, že na útvarech nižší úrovně bude převládat kategorie s menší praxí 0 – 5 let, příp. 5 – 10 let. Nejméně zastoupenou kategorií byla skupina žen a mužů

s délkou praxe 1 – 5 let, což je dáno zejména tím, že na daném útvaru zpravidla mohou v souvislosti s kariérním řádem pracovat či sloužit zaměstnanci až po několika letech.

Z výsledků k zaměstnancům KÚ bylo zjištěno, že zde je relativně rovnoměrně zastoupena skupina zaměstnanců žen a mužů s délkou praxe 0 – 5 let, obdobně jako v kategoriích 5 – 10 let a 10 – 20 let. Nejméně zastoupenou skupinou zaměstnanců žen a mužů s délkou praxe 20 a více let.

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

Graf 8, 9 Poměr zastoupení podle dosaženého vzdělání (KŘ, KÚ)



Tabulka 5 Poměr zastoupení podle dosaženého vzdělání (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ZŠ	SOU	SŠ	VOŠ	VŠ	ÚVŠ
	KŘ	ženy	0 (0%)	1 (100%)	7 (30%)	3 (75%)	3(75%)
	muži	0 (0%)	0 (0%)	16 (70%)	1 (25%)	9(25%)	17(77%)
KÚ	ženy	0 (0%)	4 (56%)	21 (70%)	5 (83%)	4(50%)	10(67%)
	muži	2 (100%)	3 (44%)	9 (30%)	1 (17%)	4(50%)	5(33%)

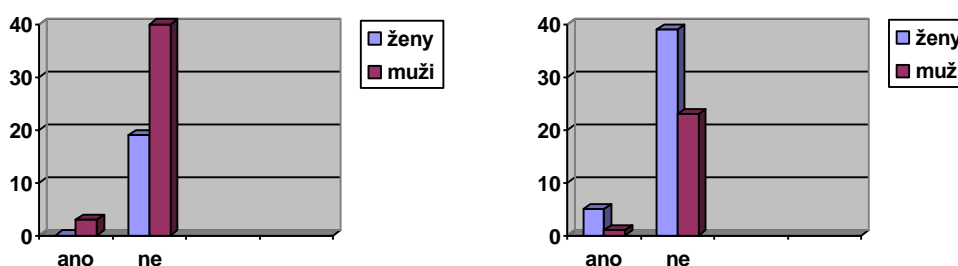
Dalším ukazatelem strukturovaného dotazníku byla výše dosaženého vzdělání, čímž bylo sledováno zjištění poměru zastoupení podle nejvýše dosaženého vzdělání zúčastněných respondentek a respondentů. Zúčastnění zaměstnanci v pracovním a služebním poměru byli rozděleni do šesti kategorií: základní/ZŠ, středoškolské (ukončeno výučním listem)/SOU, úplné středoškolské (ukončeno maturitní zkouškou)/SŠ, vyšší odborné/VOŠ, vysokoškolské/VŠ, (ukončené titulem Bc.), úplné vysokoškolské (ukončené titulem Mgr., Ing., ap.)/ÚVŠ. K zaměstnancům KŘ bylo

zjištěno, že nejvíce zastoupenou kategorií byla skupina žen a mužů se středoškolským a úplným vysokoškolským vzděláním. Tato skutečnost odráží fakt, že jednou z podmínek služby u Policie ČR je nejméně úplné středoškolské vzdělání. Rovněž i na nižší pracovní pozice z řad občanských zaměstnanců je požadováno minimálně středoškolského vzdělání. Téměř stejné zastoupení zaměstnanců s úplným středoškolským vzděláním bylo zjištěno i v kategorii zaměstnanců s úplným vysokoškolským vzděláním, což odpovídá úrovni daného útvaru.

Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci výsledků k zaměstnancům KÚ.

Otázka č. 5: Zastáváte vedoucí pozici?

Graf 10, 11 Poměrné zastoupení řídicích a řízených pozic (KŘ, KÚ)



Tabulka 6 Poměrné zastoupení řídicích a řízených pozic (KŘ, KÚ)

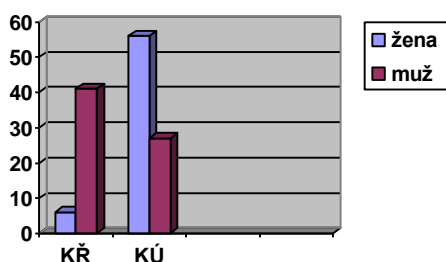
KŘ	Pohlaví	ANO	NE
	ženy	0 (0%)	19 (32%)
muži	3 (100%)	40 (68%)	
KÚ	ženy	5 (83%)	39 (63%)
	muži	1 (17%)	23 (37%)

Výzkumným šetřením bylo v oblasti poměru řídicích a řízených pozic zjištěno, že v rámci KŘ dominují na vedoucích pozicích muži (100%). Tato skutečnost odpovídá faktu, že jsou to právě nositelé mužského pohlaví, kteří jsou jednoznačně více zastoupeni na tomto útvaru. Zjištěné výsledky tak zcela potvrzují H2, že muži zastávají více řídicích funkcí. Opačný výsledek, dosahující více rovnoprávnějších rozměrů, byl zjištěn v rámci KÚ, kde převyšují na vedoucích pozicích ženy. Třebaže toto zjištění může pro feministicky založené jedince působit více než kladně, tak je třeba neopomíjet otázku, zda ženy nedominují na četnějších vedoucích pozicích nižších úrovní (oddělení), zatímco muži dominují na méně častých, avšak lépe placených, vedoucích

pozicích vyšších úrovní, jak plyne z průběžných statistik KÚ k struktuře vedoucích úředníků podle pohlaví v letech 2000 až 2010⁷⁵.

Otázka č. 6: Vaším přímým nadřízeným je?

Graf 12 Tabulka 7 Poměrné zastoupení subordinace (KŘ, KÚ)



	POHLAVÍ	
	ŽENA	MUŽ
KŘ	6 (10%)	56 (90%)
KÚ	41 (60%)	27 (40%)

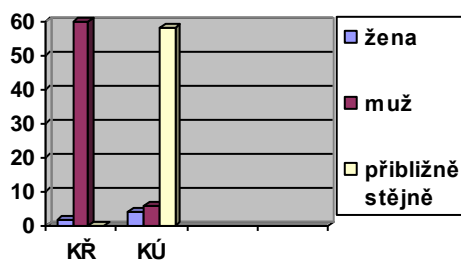
S ohledem na významnost předchozí otázky č. 5, která má zodpovědět H2, byla validita a reliabilita zjištěného závěru kontrolována otázkou č. 6, kterou mělo být zodpovězeno, zda ve vedoucích pozicích dominují ženy či muži. Nutno totiž namítnout, že pokud by se (např. z důvodu nemoci nebo z pracovních důvodů, ap.) výzkumu nezúčastnili ženy zastávající vedoucí pozice, tak by byly výsledky výzkumu neobjektivní neboť to, že žádná z respondentek nezastává vedoucí funkci, nemusí nutně znamenat, že ve vedoucích pozicích nejsou ženy.

Výzkumným šetřením bylo v kategorii nadřízených pozic zjištěno, že tyto opět v naprosté většině opanovávají muži, a to z 90%, čímž lze objektivně konstatovat, že muži zastávají více řídicích funkcí.

Opačný výsledek byl potvrzen i v rámci KÚ, kde převyšují na vedoucích pozicích ženy.

Otázka č. 7: Na Vašem pracovišti zastávají vedoucí pozice zpravidla?

Graf 13 Tabulka 8 Poměrné zastoupení vedoucí funkce podle pohlaví (KŘ, KÚ)



	POHLAVÍ		
	ŽENA	MUŽ	PŘIBLIŽNĚ STEJNĚ
KŘ	2 (3%)	60 (97%)	0 (0%)
KÚ	4 (6%)	6 (9%)	58 (85%)

⁷⁵ GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Struktura vedoucích úředníků podle pohlaví, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

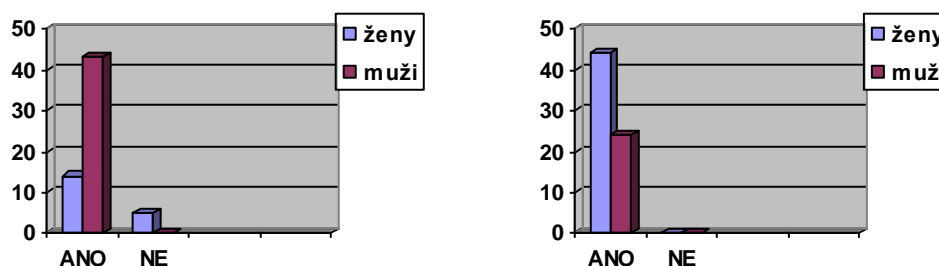
Dalším a v daném směru posledním způsobem, jak zajistit objektivitu platnosti H2, bylo zahrnutí otázky zodpovídající, kdo na pracovišti zpravidla zastává vedoucí pozice. Jedině takto totiž bylo možno zamezit zkreslujícím případům, kdy by na dotazník z větší části odpověděla skupina jedinců, kteří netypicky pro daný úřad, budou mít za svého nadřízeného jinou osobu, než je pro takový úřad běžné. V tomto směru bylo zjištěno, že pro KŘ je z drtivé většiny (97%) obvyklé, že manažerskou pozici zastává muž, zatímco ženy zastávají manažerské pozice pouze sporadicky (3%).

Zjevně rovnoprávnější poměr však panuje na KÚ, kde bylo zjištěno, že manažerské funkce jsou obsazeny oběma pohlavími zpravidla stejně (85%).

Zjištěné výsledky tedy opět potvrzují H2, tedy že muži zastávají více řídicích funkcí.

Otázka č. 8: Považujete Vaše pracovní prostředí za rovnoprávné?

Graf 14, 15 Vnímání rovnoprávnosti na pracovišti (KŘ, KÚ)



Tabulka 9 Vnímání rovnoprávnosti na pracovišti (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ANO	NE
KŘ	ženy	14 (74%)	5 (26%)
	muži	43 (100%)	0 (0%)
KÚ	ženy	44 (100%)	0 (0%)
	muži	24 (100%)	0 (0%)

Další oblastí zájmu bylo, v souvislosti s H1, zjištění zda je pracovního prostředí vnímáno jako rovnoprávné či nikoliv.

V tomto směru bylo od 26% respondentek zjištěno, že své pracovní prostředí vnímají jako nerovnoprávné, zatímco 100% respondentů shodně uvedlo, že své pracovní prostředí považují za rovnoprávné. Zjištěné výsledky tedy potvrzují H1, že ženy vnímají své pracovní prostředí za nerovnoprávné více než muži.

S ohledem na výsledky předchozích závěrů bylo zjištěno kontinuálních výsledků i v rámci KÚ, kde dokonce všichni dotazovaní, tedy ženy i muži, shodně uvedli, že své prostředí považují za rovnoprávné.

Ze zjištěných výsledků plyne, že zaměstnanci organizací s pevně danými pravidly (platové tarify a třídy) považují své pracovní prostředí za rovnoprávné.

Otázka č. 9: V případě záporného zodpovězení předchozí otázky uveďte, v čem spočívá nerovnoprávnost na Vašem pracovišti?

V souvislosti s cílem diplomové práce zjistit i případné příčiny nerovnoprávnosti, byla otázka číslo 9 zaměřena právě na zjištění těchto příčin. Předmětná otázka byla určena pouze těm respondentům a respondentkám, kteří v předchozí otázce, zjišťující vnímání nerovnoprávnosti na pracovišti, uvedli zápornou odpověď, tedy že své pracovní prostředí považují za nerovnoprávné. Jak plyne z výsledků předchozí otázky, z celkových 62 respondentů a respondentek KŘ, považuje své pracovní prostředí za nerovnoprávné 26% respondentek, zatímco z respondentů své pracovní prostředí nepovažuje za nerovnoprávné žádný (ze zaměstnanců KÚ nepovažuje své pracovní prostředí za nerovnoprávné nikdo z dotazovaných respondentů a respondentek).

Uvedeným 26% respondentkám byla dána možnost výběru z 5 nabízených možností, ve kterých své pracovní prostředí shledávají za nerovnoprávné a dále šestá možnost, která respondentkám skýtala možnost uvést jiný, než nabízený projev nerovnoprávnosti.

Konkrétně se jednalo o tyto varianty:

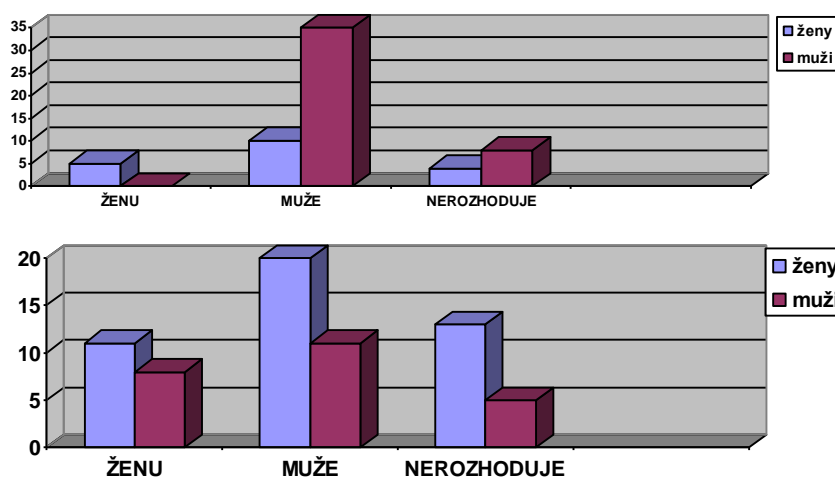
- a) opačné pohlaví mívá větší příjmy
- b) opačné pohlaví je zvýhodňováno při ucházení se o vyšší pracovní pozice
- c) opačnému pohlaví jsou tolerovány menší, příp. méně kvalitní, pracovní výsledky
- d) k opačnému pohlaví je přístupováno s větším respektem
- e) opačné pohlaví je méně ohrožené vůči případnému propuštění
- f) jiný projev nerovnoprávnosti: (zde vepište jaký).

Celkem **60%** respondentek zvolilo první z nabízených možností, tedy že **opačné pohlaví mívá větší příjmy**. Zbývajících **40%** respondentek zvolilo druhou z nabízených možností, tedy že **opačné pohlaví je zvýhodňováno při ucházení se o vyšší pracovní pozice**.

Z respondentek, které zvolily druhou variantu, jedna dokonce vepsala svůj vlastní názor „zvýhodňování mužů při ucházení se o vyšší pracovní pozice spočívá v tom, že muži nejsou zdaleka tolik vázáni běžnými domácími povinnostmi, jako je tomu u žen“. K tomuto postoji se nelze jinak, než zcela přisvědčit, neboť na tento fakt je opakovaně poukazováno i v rámci Strategie EU pro dosažení rovnosti žen a mužů pro období 2010 – 2015, jak je předestřeno v kapitole 3.2.

Otázka č. 10: Koho by jste preferoval/a na pozici Vašeho přímého nadřízeného?

Graf 16, 17 Preference nadřízeného podle pohlaví (KŘ, KÚ)



Tabulka 10 Preference nadřízeného podle pohlaví (KŘ, KÚ)

KŘ	Pohlaví	ŽENU	MUŽE	NEROZHODUJE
	ženy		5 (26%)	10 (53%)
muži		0 (0%)	35 (81%)	8 (19%)
KÚ	ženy	11 (25%)	20 (45%)	13 (30%)
	muži	8 (33%)	11 (46%)	5 (21%)

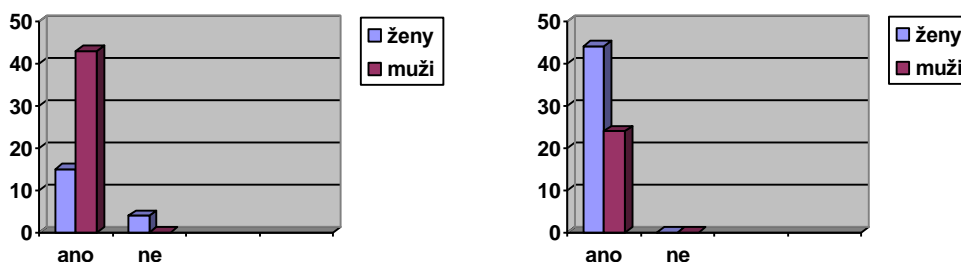
Jednou z oblastí, ve které bývá shledávána nerovnoprávnost mezi pohlavími je obsazenost manažerských pozic. Jak plyne z provedeného výzkumu, vedoucí pozice zastávají v podmínkách KŘ zpravidla muži (97%). Přesto, že je na tuto skutečnost z genderového úhlu pohledu nazíráno negativně, naskytá se otázka, zda je vůbec tento negativní pohled na daný jev opodstatněný.

Za účelem zjištění preference nadřízeného podle pohlaví, byli respondenti a respondentky dotazováni na to, zda by na pozici svého přímého nadřízeného preferovali: a) ženu; b) muže; c) pohlaví pro mě nerozhoduje.

K tomuto bylo zjištěno, že nadpoloviční většina respondentek, resp. 53%, preferuje na pozici svého nadřízeného muže. Méně překvapivé bylo zjištění obdobného výsledku ze strany respondentů, ze kterých 81% rovněž preferovalo muže. Méně rozdílných, avšak skupinově stejných, výsledků bylo zjištěno i v rámci KÚ. Z uvedeného tedy plyne, že muži jsou na vedoucí pozici svými podřízenými (ať už ženami či muži) vítáni spíše, než ženy.

Otázka č. 11: Máte na pracovišti stejné příležitosti, jako má opačné pohlaví (např. k povýšení, k absolvování zdokonalovacích či rekvalifikačních kurzů, k čerpání výhod poskytovaných zaměstnavatelem, ap.)?

Graf 18, 19 Poměrné vyjádření se ke stejným příležitostem (KŘ, KÚ)



Tabulka 11 Poměrné vyjádření se ke stejným příležitostem (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ANO	NE
	KŘ	ženy	15 (79%)
muži		43 (100%)	0 (0%)
KÚ	ženy	44 (100%)	0 (0%)
	muži	24 (100%)	0 (0%)

Další oblastí, ve které bývá shledávána nerovnoprávnost mezi pohlavími, je i rovnost příležitostí. V tomto směru bylo výzkumným šetřením zjištěno, že v rámci KŘ se nadpoloviční většina žen (79%) a všichni muži domnívají, že na jejich pracovištích existuje rovnost v příležitostech. V rámci podmínek KÚ bylo toto zjištění absolutní u obou pohlaví, tedy jak všechny respondentky, tak všichni respondenti uvedli, že se domnívají, že na jejich pracovišti jsou rovné příležitosti.

Zjištěné výsledky tedy potvrzují hypotézu H3, tedy že obě pohlaví mají rovné příležitosti.

Otázka č. 12: V případě záporného zodpovězení předchozí otázky uveďte, v čem spočívají nerovné příležitosti a jak se tyto projevují na Vašem pracovišti (například: nositelé opačného pohlaví se nemusí tak moc starat o rodinu, a tak jsou nadřazeným vyslání na zdokonalovací kurz, což vyvolává nechuť k práci, negativní atmosféru, menší motivaci k práci, ap.)?

Nerovná příležitost se na mém pracovišti projevila tak, že (zde vepište Vaši zkušenost) ..., což se následně projevilo na pracovišti tak, že...

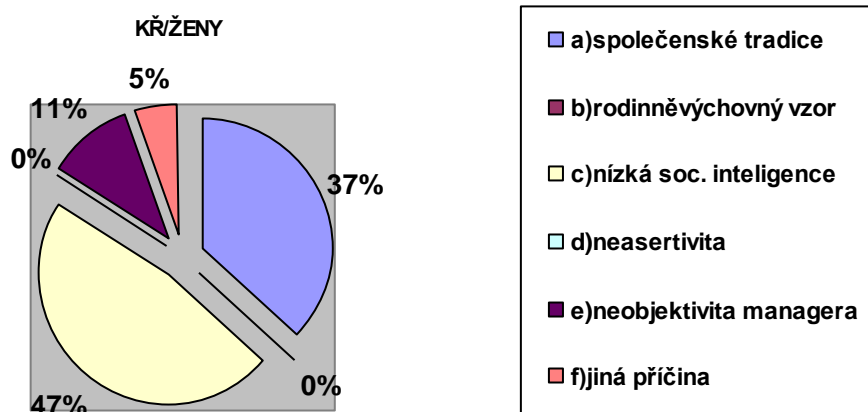
Jedním z cílů diplomové práce je ověření stanovených hypotéz. K H3 bylo zjištěno, že tato platí, tedy že obě pohlaví mají rovné příležitosti. Za účelem podrobnějšího seznámení se s projednávanou věcí je však na místě nepřehlížet tu část respondentek (21%), které se domnívaly, že muži jsou oproti ženám zvýhodňováni, resp. že ženy nemají oproti mužům rovné příležitosti.

Předmětná otázka tedy byla určena pouze těm respondentům a respondentkám, kteří v předchozí otázce, zkoumající oblast rovných příležitostí na pracovišti, uvedli zápornou odpověď, tedy že na svém pracovišti nemají stejné příležitosti jako opačné pohlaví. Jak plyne z výsledků předchozí otázky, z celkových 62 respondentů a respondentek KŘ se 21% respondentek domnívalo, že na pracovišti nemají stejné příležitosti jako opačné pohlaví, tedy muži. Z respondentů neodpověděl nikdo záporně a stejně tak ani nikdo ze zaměstnanců KÚ se nedomnívá, že nemá na pracovišti stejné příležitosti jako opačné pohlaví.

Relevantním respondentkám byla dána možnost vyjádřit se vlastními slovy k tomu, jak se na jejich pracovišti projevily nerovné příležitosti a dále, jaké následky měl tento projev nerovnosti. Celkem 75% respondentek uvedlo, že muži jsou upřednostňováni při výběrových řízeních, což se následně projevilo menší motivací k práci a 25% uvedlo, že muži nejsou tolik svázáni rodičovskými povinnostmi, což mělo za následek, že nadřazený není tak schopný jako dotazovaná respondentka.

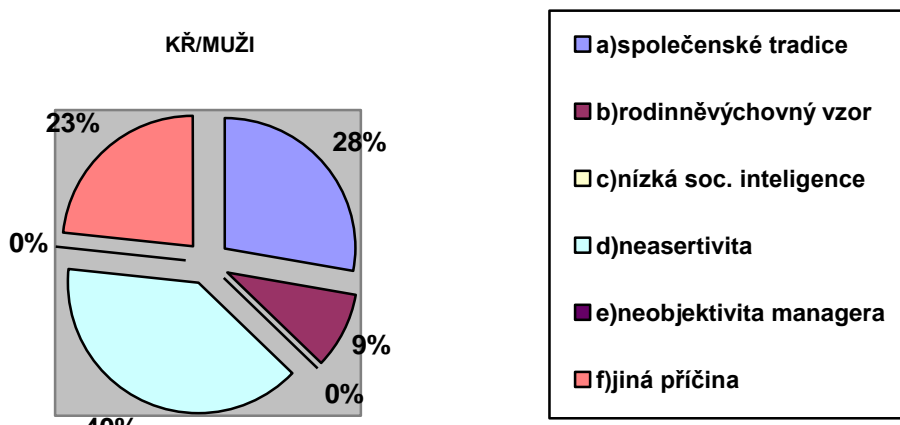
Otázka č. 13: Jaké jsou podle Vás příčiny nerovnoprávnosti mezi pohlavími?

Graf 20 (KŘ), Tabulka 12 (KÚ) Příčiny nerovnoprávnosti z pohledu žen



	a)	b)	c)	d)	e)	f)
KÚ ŽENY	41%	16%	11%	20%	7%	5%

Graf 21 (KŘ), Tabulka 13 (KÚ) Příčiny nerovnoprávnosti z pohledu mužů



	a)	b)	c)	d)	e)	f)
KÚ MUŽI	29%	33%	0%	21%	0%	17%

Tabulka 14 Poměrné vyjádření příčin nerovnoprávnosti (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	A	B	C	D	E	F
KŘ	ženy	7 (37%)	0 (0%)	9 (47%)	0 (0%)	2(11%)	1(5%)
	muži	12 (28%)	4 (9%)	0 (0%)	17 (40%)	0(0%)	23(77%)
KÚ	ženy	18 (41%)	7 (16%)	5 (11%)	9 (20%)	3(7%)	2(5%)
	muži	7 (29%)	8 (33%)	0 (0%)	5 (21%)	0(0%)	4(17%)

V souvislosti s cílem diplomové práce zjistit i případné příčiny nerovnoprávnosti, byla otázka číslo 13 zaměřena právě na zjištění těchto příčin. Předmětná otázka byla určena všem respondentům a respondentkám, tedy i těm, kteří na svém pracovišti neshledávají projevy nerovnoprávnosti mezi muži a ženami.

V této otázce byla respondentům a respondentkám dána možnost výběru z 5 nabízených zdrojů, ve kterých shledávají příčiny nerovnoprávnosti mezi pohlavími a dále šestá možnost, která respondentům a respondentkám skýtala možnost uvést jinou, než nabízenou příčinu nerovnoprávnosti. Konkrétně se jednalo o tyto varianty:

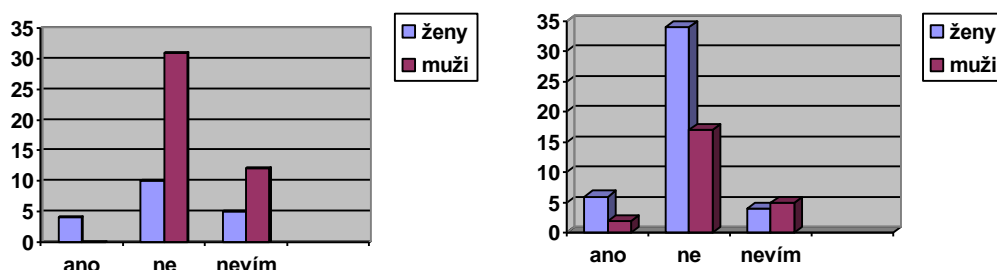
- a) dosud společensky zakořeněný názor, že muž má mít dominantnější postavení
- b) rodinněvýchovný vzor, dle kterého má mít muž dominantnější postavení
- c) nízká míra sociální inteligence (jako např. úcta, smysl pro spravedlnost, ap.)
- d) menší schopnost asertivního sebeprosazování oproti opačnému pohlaví
- e) neobjektivita manažera
- f) jiná příčina: (zde vepište jaká).

Ze zjištěných výsledků KŘ plyne, že respondentky nejvíce shledávají příčiny nerovnoprávnosti v nízké míře sociální inteligence (47%) a dále v dosud zakořeněném názoru, že muž má mít dominantnější postavení (37%). Naopak vůbec neshledávají příčiny nerovnoprávnosti v rodinněvýchovném vzoru, dle kterého má mít muž dominantnější postavení a dále ani v menší schopnosti asertivního sebeprosazování oproti opačnému pohlaví (0%). Pouze jedna respondentka uvedla v bodě F jinou příčinu, než nabízenou, a to „mužská ješitnost“. Zatímco v oblasti bodu A je zřejmý názorový soulad mezi oběma pohlavími (37% respondentek, 28% respondentů), v ostatních oblastech se názory co do příčin nerovnoprávnosti značně rozcházejí. Nejvíce respondentů (77%) shledává příčinu nerovnoprávnosti mezi pohlavími v předpokladu, že na určitá povolání jsou muži vhodnější, což tito uvedli v bodě F. Další příčinu nerovnoprávnosti mezi pohlavími respondenti shledávají v menší

schopnosti asertivního sebeprosazování žen (40%). Naopak vůbec neshledávají příčiny nerovnoprávnosti v nízké míře sociální inteligence a neobjektivitě manažera (0%). Vyrovnanější výsledky byly zjištěny v rámci KÚ, kde celkem 70% všech respondentů a respondentek uvedlo jako příčinu nerovnoprávnosti mezi pohlavími dosud společensky zakořeněný názor, že muž má mít dominantnější postavení.

Otázka č. 14: Domníváte se, že vůči Vám došlo k finančnímu znevýhodnění oproti opačnému pohlaví (například: menším osobním ohodnocením, menší odměnou, menší platovou třídou, ap.)?

Graf 22, 23 Poměrné vyjádření finančnímu znevýhodnění (KŘ, KÚ)



Tabulka 15 Poměrné vyjádření finančnímu znevýhodnění (KŘ, KÚ)

KŘ	Pohlaví	ANO	NE	NEVÍM
	ženy		4 (21%)	10 (53%)
muži		0 (0%)	31 (72%)	12 (28%)
KÚ	ženy	6 (14%)	34 (77%)	4 (9%)
	muži	2 (8%)	17 (71%)	5 (21%)

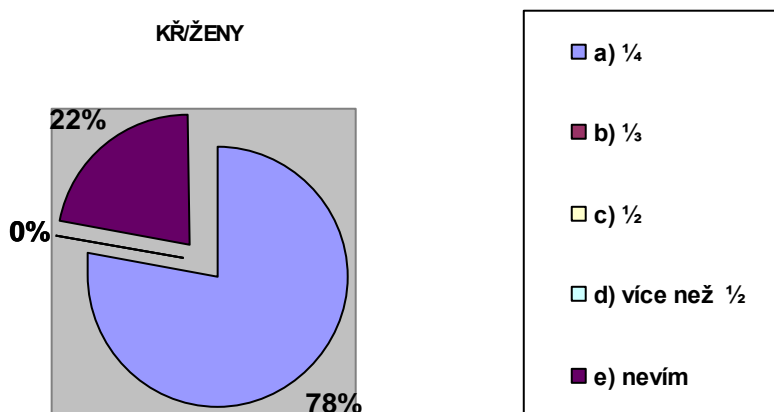
Další z oblastí, ve které bývá shledávána nerovnoprávnost mezi pohlavími, je finanční znevýhodnění, resp. nerovnoměrné odměňování za práci stejné hodnoty.

Z výsledků této části výzkumu plyne, že se většina všech respondentů a respondentek KŘ domnívá, že vůči ní/němu nedošlo k finančnímu znevýhodnění oproti opačnému pohlaví. Konkrétně se jednalo o 53% žen a 72% mužů, zatímco pouze 21% žen se domnívalo, že byly finančně znevýhodněny oproti opačnému pohlaví, tedy oproti mužům. Ze strany respondentů se žádný nedomníval, že byl finančně znevýhodněn oproti ženám. Přibližně stejné množství respondentů (28%) a respondentek (26%) se vyjádřilo v tom smyslu, že neví o tom, že vůči nim došlo k finančnímu znevýhodnění oproti opačnému pohlaví. Obdobných výsledků bylo

zjištěno i v rámci KÚ. Zjištěné výsledky KŘ tedy vyvracejí hypotézu H4, tedy že ženy mají o čtvrtinu nižší platy, neboť většina respondentek uvedla, že nedomnívá, že by vůči ní došlo ve srovnání s opačným pohlavím k finančnímu znevýhodnění. Toto zjištění lze opět přisuzovat zejména tomu, že zaměstnanci organizací s pevně danými pravidly (platové tarify a třídy) mají pracovní prostředí rovnoprávnější, než tomu bývá zejména v soukromém sektoru, kde model např. platových tarifů či tříd, nebývá tak užíván jako ve státním sektoru. Z tohoto důvodu je v poměrně větším, soukromém sektoru, zpravidla zjišťováno odlišných výsledků, tedy že ženy mají menší mzdy než muži.

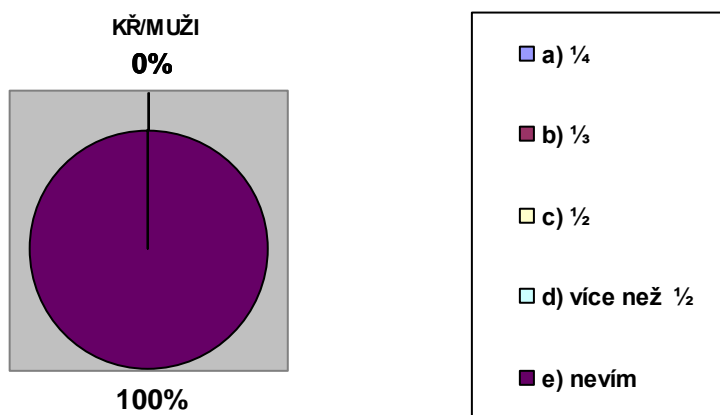
Otázka č. 15: V případě kladného nebo neutrálního zodpovězení předchozí otázky uveďte, jaké výše dosahuje finanční znevýhodnění Vaší osoby oproti opačnému pohlaví?

Graf 24 (KŘ), Tabulka 16 (KÚ) Výše finančního znevýhodnění z pohledu žen



	a)	b)	c)	d)	e)
KÚ ŽENY	60%	0%	0%	0%	40%

Graf 25 (KŘ), Tabulka 17 (KÚ) Výše finančního znevýhodnění z pohledu mužů



	a)	b)	c)	d)	e)
KÚ MUŽI	57%	0%	0%	0%	43%

Tabulka 18 Poměrné vyjádření finančního znevýhodnění (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	A	B	C	D	E
KŘ	ženy	7 (78%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (22%)
	muži	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	12(100%)
KÚ	ženy	6 (60%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (40%)
	muži	4 (57%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (43%)

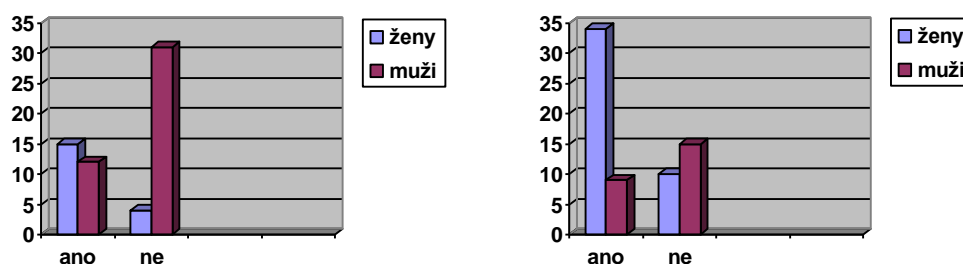
V souvislosti s cílem diplomové práce zjistit i případnou výši finančního znevýhodnění oproti opačnému pohlaví byla otázka číslo 15 zaměřena právě na zjištění této výše. Určena byla těm respondentům a respondentkám, kteří v předešlé otázce uvedli kladnou nebo neutrální odpověď. V této otázce byla respondentům a respondentkám dána možnost výběru z 5 nabízených číselných ukazatelů. Konkrétně se jednalo o tyto varianty: a) o $\frac{1}{4}$, b) o $\frac{1}{3}$, c) o $\frac{1}{2}$, d) více než o $\frac{1}{2}$, e) nevím.

Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že z těch respondentek KŘ, které v předchozí otázce uvedly kladnou nebo neutrální odpověď, jich celkem 78% uvedlo, že byly oproti mužům finančně znevýhodněny o $\frac{1}{4}$. Zbývajících 22% respondentek uvedlo, že neví, o kolik byly oproti mužům znevýhodněny. Z těch respondentů KŘ, kteří uvedli, že nevědí, zda byli finančně znevýhodněni, všichni uvedli, že nevědí, o kolik jsou ženy finančně znevýhodněny. Z výsledků KÚ plyne, že zde je opět dosahováno

rovnoprávnějšího postavení žen a mužů, neboť zjištěné závěry nasvědčují na vzájemnou vyrovnanost co do výše finančního znevýhodnění, která je de facto nulová. V rámci KÚ lze opět hovořit o kontinuálním poměrném zastoupení, neboť obdobných výsledků bylo dosahováno i v předchozích letech⁷⁶.

Otázka č. 16: Považujete se v případě propouštění za ohroženější vůči nezaměstnanosti oproti opačnému pohlaví?

Graf 26, 27 Poměrné vyjádření ohrožení z nezaměstnanosti (KŘ, KÚ)



Tabulka 19 Poměrné vyjádření ohrožení z nezaměstnanosti (KŘ, KÚ)

KŘ	Pohlaví	ANO	NE
	ženy	15 (79%)	4 (21%)
muži	12 (28%)	31 (72%)	
KÚ	ženy	34 (77%)	10 (23%)
	muži	9 (38%)	15 (62%)

Další oblastí, ve které bývá sledována nerovnoprávnost mezi pohlavími, je i větší míra ohroženosti z nezaměstnanosti během propouštění.

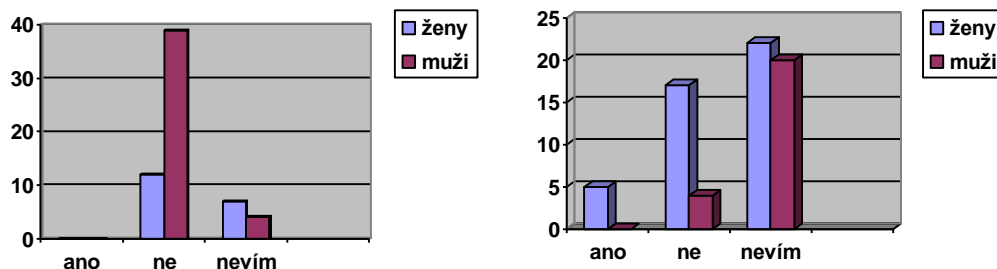
V tomto směru bylo výzkumným šetřením zjištěno, že v rámci KŘ cítí uje většina respondentek (79%) větší ohrožení z nezaměstnanosti při případném propouštění než muži. Z respondentů se totiž obává z nezaměstnanosti během případného propouštění 28%. Stejně tak v rámci podmínek KÚ bylo zjištěno, že ženy se obávají z nezaměstnanosti během případného propouštění více (77%), než muži (38%).

Zjištěné výsledky tedy potvrzují hypotézu H5, tedy že ženy cítí uje ohrožení z nezaměstnanosti více než muži.

⁷⁶ GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Zařazení do platových tříd podle pohlaví, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

Otázka č. 17: Došlo na Vašem pracovišti k upřednostnění propuštění ze zaměstnání z řad Vašeho pohlaví, a to jen z důvodu příslušnosti k Vašemu pohlaví?

Graf 28, 29 Poměrné vyjádření k propouštění z důvodu pohlaví (KŘ, KÚ)



Tabulka 20 Poměrné vyjádření k propouštění z důvodu pohlaví (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ANO	NE	NEVÍM
	KŘ	ženy	0 (0%)	12 (63%)
	muži	0 (0%)	39 (91%)	4 (9%)
KÚ	ženy	5 (11%)	17 (39%)	22 (50%)
	muži	0 (0%)	4 (17%)	20 (83%)

Za účelem zjištění, zda se respondentky a respondenti obávají ohrožení z nezaměstnanosti během případného propouštění odůvodněně a nikoliv jen neopodstatněně, byli dotazováni k tomu, zda si jsou vědomi konkrétního případu, ve kterém na jejich pracovišti došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k pohlaví.

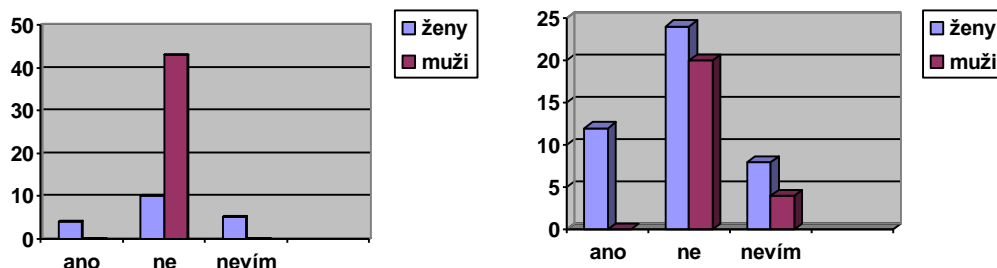
V rámci výzkumu KŘ bylo zjištěno, že nikdo nevěděl o konkrétním případě, kdy by došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k pohlaví.

Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci výzkumu při KÚ, kde však 11% respondentek uvedlo, že došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k ženskému pohlaví.

Z provedeného výzkumu tedy plyne, že obava z upřednostnění k propuštění ze zaměstnání jen na základě příslušnosti k pohlaví není opodstatněná.

Otázka č. 18: Domníváte se, že by k ženám mělo být přístupováno shovívavěji?

Graf 28, 29 Poměrné vyjádření k shovívavějšímu přístupu (KŘ, KÚ)



Tabulka 20 Poměrné vyjádření k shovívavějšímu přístupu (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ANO	NE	NEVÍM
	KŘ	ženy	4 (21%)	10 (53%)
	muži	0 (0%)	43 (100%)	0 (0%)
KÚ	ženy	12 (27%)	24 (55%)	8 (18%)
	muži	0 (0%)	20 (83%)	4 (17%)

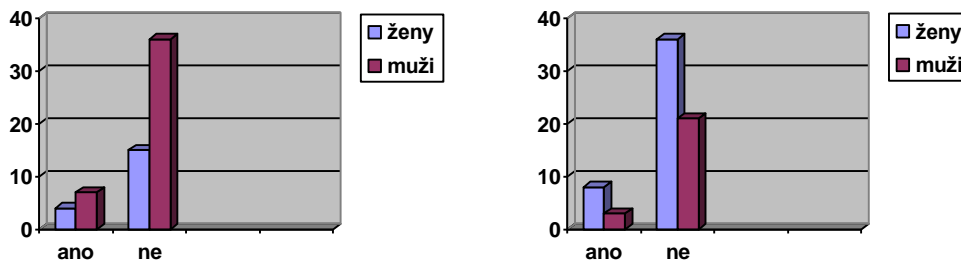
Jedním z nejchoulostivějších aspektů genderové oblasti je otázka, zda k ženám přístupovat shovívavěji a dopouštět se tak tzv. pozitivní diskriminace či nikoliv.

V tomto směru bylo v rámci KŘ zjištěno kladného výsledku pouze u 21% respondentek, zatímco nadpoloviční většina (53%) shovívavější přístup odmítla. Zcela jednoznačný výsledek byl zjištěn u respondentů, ze kterých 100% odmítlo, že by se k ženám mělo přístupovat shovívavěji. Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci výzkumu při KÚ.

Z provedeného výzkumu tedy plyne, že se jak ženy, tak i muži nedomnívají, že by k opačnému pohlaví mělo být přístupováno shovívavěji.

Otázka č. 19: Je na místě tolerovat jakoukoliv míru nerovnoprávnosti vůči ženám?

Graf 30, 31 Poměrné vyjádření k toleranci nerovnoprávnosti (KŘ, KÚ)



Tabulka 21 Poměrné vyjádření k toleranci nerovnoprávnosti (KŘ, KÚ)

KŘ	Pohlaví	ANO	NE
	ženy	4 (21%)	15 (79%)
muži	7 (16%)	36 (84%)	
KÚ	ženy	8 (18%)	36 (82%)
	muži	3 (13%)	21 (87%)

Další relevantní záležitostí je otázka míry tolerance nerovnoprávnosti mezi pohlavími, která je některými považována za běžnou a jinými zase za nepřijatelnou.

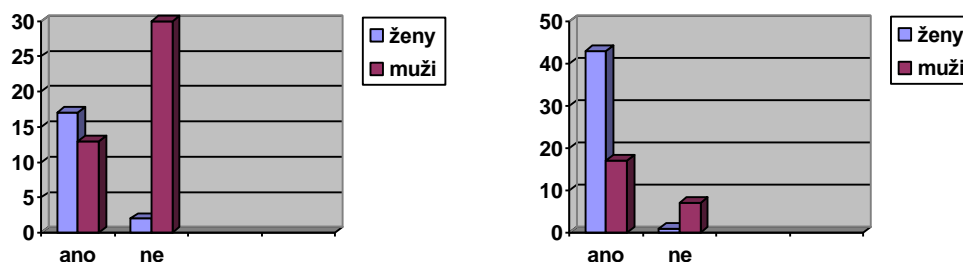
Obecně vzato je však na místě považovat nerovnoprávnost vůči ženám za absolutně nepřijatelnou. Za tímto účelem tedy byla těm respondentkám a respondentům, kteří byli ochotni tolerovat nerovnoprávnost, dána možnost vyjádřit se vlastními slovy k tomu, jaké projevy nerovného přístupu je možné na pracovišti vůči ženám tolerovat.

V rámci KŘ bylo zjištěno, že 79% respondentek je proti tolerování jakékoliv nerovnoprávnosti. Z těch respondentek, které byly ochotny tolerovat nerovnoprávnost (21%) celkem 75% uvedlo jako projev tolerovatelné nerovnoprávnosti běžné gentlemanské chování (zbývajících 25% se nevyjádřilo). Z respondentů bylo proti tolerování nerovnoprávnosti 84% s tím, že z těch respondentů, kteří byli ochotni tolerovat nerovnoprávnost (16%) celkem 100% uvedlo jako projev tolerované nerovnoprávnosti opět jen běžné gentlemanské chování. Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci výzkumu při KÚ.

Zůstává však otázkou, zda je na místě s ohledem na tuzemské kulturní zvyklosti považovat gentemanské chování za projev nerovnoprávnosti a nikoliv za projev slušnosti a úcty k opačnému, resp. ženskému, pohlaví.

Otázka č. 20: Uplatňují se na pracovišti ženy stejně dobře jako muži?

Graf 32, 33 Poměrné vyjádření k rovnému uplatňování obou pohlaví (KŘ, KÚ)



Tabulka 22 Poměrné vyjádření k rovnému uplatňování obou pohlaví (KŘ, KÚ)

	Pohlaví	ANO	NE
	KŘ	ženy	17 (89%)
	muži	13 (30%)	30 (70%)
KÚ	ženy	43 (98%)	1 (2%)
	muži	17 (71%)	7(29%)

Další relevantní záležitostí byla otázka rovnocenného uplatňování na pracovišti. Za tímto účelem bylo v rámci KŘ zjištěno, že většina respondentek (89%) se domnívala, že se na pracovišti uplatňují stejně dobře jako muži, zatímco 2% respondentek se domnívala, že se ženy na pracovišti neuplatňují stejně dobře jako muži. Relativně překvapující bylo zjištění, že se 70% respondentů domnívalo, že se ženy na pracovišti neuplatňují stejně dobře jako muži. Relativně rovnocenné ohodnocení uplatňování žen a mužů bylo zjištěno v rámci výsledků KÚ, kde se 98% respondentek a 71% respondentů domnívalo, že se ženy na pracovišti uplatňují stejně dobře jako muži.

Otázka č. 21: Zde prosím vepište Váš názor na preventivní opatření předcházející nerovnoprávnosti mužů a žen.

V souvislosti s citlivostí a sociální patologií negativních následků nerovnoprávnosti mezi muži a ženami je nepochybně na místě těmto v první řadě předcházet. Za tímto účelem byla respondentům a respondentkám dána možnost uvést své vlastní názory na možná preventivní opatření, kterými by bylo předcházeno nerovnoprávnosti mužů a žen.

Z celkových 62 respondentů a respondentek KŘ se v tomto bodě vyjádřilo 39 respondentů a 17 respondentek. Celkem 32 respondentů a respondentek uvedlo jako jedno z preventivních opatření **platovou transparentnost**. K tomuto lze dodat, že jestliže si manager bude vědom toho, že všichni jeho podřízení budou mít přístup k takové informaci, ze které zjistí výši mzdy svých kolegů a kolegyně, tak bude patrné, zda odměňuje stejně muže i ženy za práci stejné hodnoty. Další výhodou lze spatřovat v tom, že i kdyby byla výše mzdy mezi pohlavími stejná, tak platová transparentnost povede přinejmenším i k utišení případných spekulací o tom, že ženy mají menší mzdu než muži, k čemuž dochází i na takových pracovištích, kde nejsou mezi pohlavími žádné platové rozdíly, ale zaměstnanci tuto skutečnost kvůli platové netransparentnosti nevědí a mohou se tak cítit poškozeni, třebaže neopodstatněně.

Celkem 17 respondentů a respondentek shledávalo preventivních opatření v **důsledném potírání jakýchkoliv projevů nerovnoprávnosti mezi pohlavími**. K tomuto lze dodat, že je třeba případné projevy nerovnoprávnosti mezi pohlavími na pracovišti potírat od samého počátku, neboť je nepochybně lepší tzv. *hasit menší plamínek, než požár*. Další výhodou takového přístupu lze spatřovat v tom, že pakliže bude všem jasné, že na pracovišti nejsou tolerovány projevy nerovnoprávnosti, tak si takové jednání příp. pachatel rozmyslí již v úvodu, než se jej dopustí.

Celkem 4 respondenti spatřovali preventivní opatření v **poukazování na rovnocenné výsledky mužů a žen**. K tomuto lze dodat, že pokud budou, např. v rámci pracovních porad nebo jiné firemní komunikace, zaměstnancům průběžně ukazovány výsledky zohledňující pohlaví, tak bude mimo jiné patrné i to, že ženy a muži dosahují stejných pracovních výsledků, což opět utiší některé jedince, kteří v tomto směru vyvolávají konflikty. Je však otázkou, zda stejně tak zveřejňovat výsledky, ze kterých by plynulo, že např. ženy dosahují horších pracovních výsledků.

Dvě respondentky spatřovaly preventivní opatření v **rovnocenném zastoupení obou pohlaví ve výběrových komisích při výběrových řízeních.**

Poslední preventivní opatření bylo spatřováno v **nezohledňování pohlaví při výběrovém řízení.** K tomuto lze dodat, že toto je možné spíše jen v rámci např. prvního kola výběrového řízení, během kterého jsou vyhodnocovány životopisy a dotazníky. V následujících kolech výběrového řízení se utajení pohlaví jeví s ohledem na metody výběru zaměstnanců (pohovor, assessment centre, psychologické vyšetření, ap.) jako těžko realizovatelné.

Z celkových 68 respondentů a respondentek KÚ se k této otázce vyjádřilo 38 respondentek a 23 respondentů, kdy byly zjištěny stejné návrhy.

5 Vyhodnocení postoje k rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí zkoumaného útvaru

5.1 Shrnutí výzkumu v návaznosti na ověření platnosti hypotéz

Za účelem praktického vyhodnocení aktuálního postoje zaměstnanců konkrétního útvaru Policie ČR k rovnoprávnému postavení žen a mužů bylo dotazníkové šetření zaměřeno na zodpovězení otázky, zda zaměstnanci útvaru Policie ČR vnímají nerovnost mezi pohlavími, dále které pohlaví je častěji zastoupeno v řídicí funkci, dále zda ženy i muži disponují stejnými příležitostmi, dále zda dochází k platovým rozdílům na základě pohlaví a zda jsou ženy ohroženější vůči nezaměstnanosti více než muži. Odpovědění těchto otázek mělo být dosaženo ověření, příp. vyvrácení, relevantních hypotéz (H1 – ženy vnímají své pracovní prostředí za nerovnoprávné více než muži; H2 – muži zastávají více řídicích funkcí; H3 – obě pohlaví mají rovné příležitosti; H4 – ženy mají o čtvrtinu nižší platy; H5 – ženy pocítují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži).

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že v prostředí KŘ převládají muži, jejichž největší zastoupení náleží do věkové kategorie 30-44 let. Nejčastější délka praxe je 10-20 let s tím, že nejvíce jsou zastoupeni muži s úplným vysokoškolským vzděláním. Ohledně žen bylo zjištěno, že tyto jsou v prostředí KŘ v třetinovém poměru, přičemž jejich největší zastoupení náleží do věkové kategorie 45-59 let. Nejčastější délka praxe je rovněž 10-20 let s tím, že nejvíce jsou zastoupeny ženy se středoškolským vzděláním.

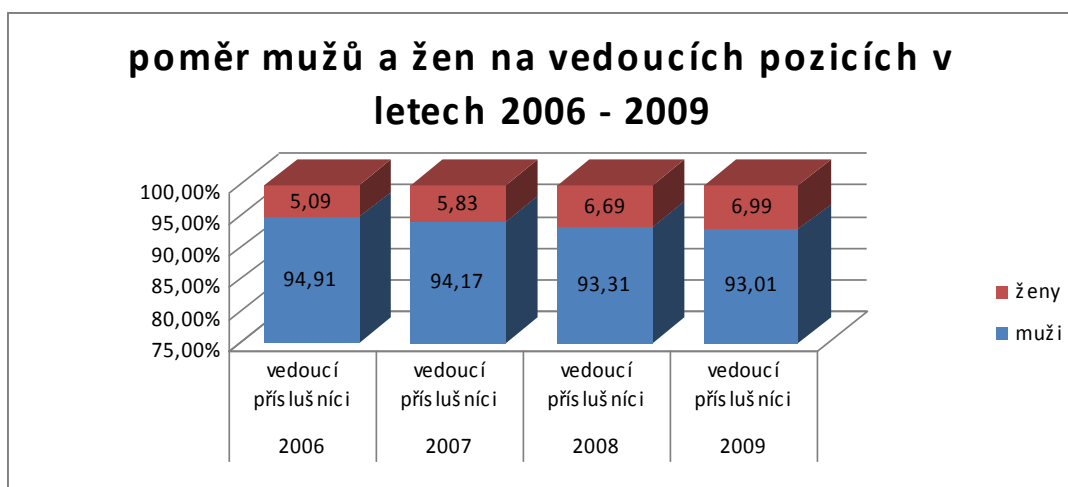
Zvolení KÚ kontrolní skupinou se ukázalo být špatnou volbou, neboť třebaže se na první pohled může tato zdát jako srovnatelná s KŘ, opak je pravdou. Zejména z důvodu odlišného charakteru náplně práce (u KŘ převládají v náplni činnosti preventivně represivní prvky, zatímco u KÚ převládají v náplni činnosti administrativní prvky) totiž bylo zjištěno, že na tomto převládají ženy, nejčastěji zastoupené ve věkové kategorii 45-59 let, délkou praxe 5-10 let a středoškolským vzděláním.

V souvislosti s H1 bylo dotazníkovým šetřením při KŘ zjištěno, že 26% respondentek shledává své pracovní prostředí jako nerovnoprávné, zatímco 100%

respondentů považuje své pracovní prostředí za rovnoprávné. **Zjištěné výsledky tedy potvrzují H1, že ženy vnímají nerovnoprávnost více než muži.** Stejný závěr byl zjištěn i v rámci KÚ, kde dokonce všichni dotazovaní, tedy ženy i muži, shodně uvedli, že své prostředí považují za rovnoprávné. V daném směru bylo dále zjištěno, že z těch respondentek KŘ, které své pracovní prostředí považují za nerovnoprávné (26%) shledává většina jako příčinu nerovnoprávnosti v tom, že opačné pohlaví, tedy muži, mají větší příjmy. Jako druhou nejčastější příčinu nerovnoprávného prostředí na pracovišti tyto respondentky označily zvýhodňování mužů při ucházení se o vyšší pracovní pozice.

Ohledně H2 bylo dotazníkovým šetřením při KŘ zjištěno, že v oblasti poměru řídicích a řízených pozic dominují na vedoucích pozicích muži (100%), což je ovlivněno skutečností, že jsou to právě nositelé mužského pohlaví, kteří jsou jednoznačně více zastoupeni na tomto útvaru. Kontrolní otázkou č. 6 bylo zjištěno, že většina respondentů a respondentek má za svého nadřízeného muže (90%). Obdobných výsledků bylo zjištěno i kontrolní otázkou č. 7, jejímž závěrem je zjištění, že vedoucí pozice zpravidla zastávají muži (97%). **Zjištěné výsledky tedy potvrzují H2, že muži zastávají více řídicích funkcí.** Zjištěné výsledky korespondují s celorepublikovým průměrem v policejních složkách, kde muži zcela jednoznačně dominují na vedoucích pozicích (blíže viz graf 34).

Graf 34: Poměr mužů a žen na vedoucích pozicích v letech 2006 - 2009⁷⁷



⁷⁷ Vývoj struktury dle pohlaví, <http://ppportal.pcr.cz/oppv/pohlavi.htm> (1.2.2012).

Opačných výsledků bylo zjištěno v rámci KÚ, kde ženy zastávají vedoucí pozice častěji, než muži a dále, že většina z respondentů a respondentek má za svého nadřízeného ženu, které zde zpravidla zastávají vedoucí funkce. Jak je však blíže předestřeno v ot. 5, ženy při KÚ dominují na čtenějších vedoucích pozicích nižších úrovní (oddělení), zatímco muži dominují na méně častých, avšak lépe placených, vedoucích pozicích vyšších úrovní. Dále bylo ke KŘ a KÚ zjištěno, že jak ženy, tak i muži, preferují na pozici svého nadřízeného více muže než ženu.

V souvislosti s H3 bylo dotazníkovým šetřením při KŘ zjištěno, že se nadpoloviční většina žen (79%) a všichni muži (100%) domnívají, že na jejich pracovištích existuje rovnost v příležitostech. V rámci podmínek KÚ bylo toto zjištění absolutní u obou pohlaví, tedy jak všechny respondentky, tak všichni respondenti uvedli, že se domnívají, že na jejich pracovišti jsou mezi oběma pohlavími rovné příležitosti. **Zjištěné výsledky tedy potvrzují H3, že obě pohlaví mají rovné příležitosti.** Stejný závěr, avšak s ještě jednoznačnějšími výsledky byl zjištěn i v rámci KÚ, kde všichni dotazovaní, tedy respondentky a respondenti shodně uvedli, že na jejich pracovišti existuje rovnost v příležitostech. V daném směru bylo dále zjištěno, že z těch respondentek KŘ, které se domnívají, že na svém pracovišti nemají oproti mužům rovné příležitosti (21%) shledává většina nerovné příležitosti ve výběrových řízeních, kde jsou upřednostňováni muži, což u respondentek mělo za následek menší motivaci k práci. Další projev nerovných příležitostí respondentky shledávají v tom, že muži nejsou tolik svázáni s rodičovskými povinnostmi.

Ohledně H4 bylo dotazníkovým šetřením při KŘ zjištěno, že se většina všech respondentek a respondentů KŘ domnívá, že vůči ní/němu nedošlo k finančnímu znevýhodnění oproti opačnému pohlaví. Na tento výsledek nemá vliv ani počet respondentek a respondentů, kteří nevědí, zda vůči nim došlo k finančnímu znevýhodnění. **Zjištěné výsledky tedy vyvracejí H4, že ženy mají o čtvrtinu nižší platy.** Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci KÚ. Předmětné zjištění se z obecného hlediska jeví jako překvapivé, neboť obecně stále platí, že ženy mají nižší mzdu za práci stejné hodnoty, než muži. Daný výsledek však lze v této konkrétní skupině logicky odůvodnit, protože u zaměstnanců těch organizací, které mají pevně daná platová pravidla (tarify a třídy) je dosahováno rovnoprávnějších mezd. Odlišné výsledky bývají zjišťovány zejména v dominantnějším soukromém sektoru, kde model např. platových tarifů či tříd nebývá užíván tak jako ve státním sektoru a proto je v soukromém sektoru dosahováno odlišných výsledků, dle kterých mají ženy menší

mzdy než muži. V daném směru bylo dále zjištěno, že z těch respondentek KŘ, které se cítí finančně znevýhodněny, příp. nevědí, zda byly finančně znevýhodněny, se většina domnívá, že muži mají o ¼ větší mzdu.

V souvislosti s H5 bylo dotazníkovým šetřením při KŘ zjištěno, že přibližně tři čtvrtiny žen pociťují větší ohrožení z nezaměstnanosti, při případném propouštění, než muži. Z mužů se stejného problému obává jedna čtvrtina. **Zjištěné výsledky tedy potvrzují H5, že ženy pociťují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži.** Velmi podobných výsledků bylo zjištěno i v rámci KÚ. K opodstatnění této obavy však bylo zjištěno, že v rámci KŘ nikdo nevěděl o konkrétním případě, kdy by došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k pohlaví. V rámci výzkumu při KÚ celkem 11% respondentek uvedlo, že došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k ženskému pohlaví. Z provedeného výzkumu však lze celkově konstatovat, že obava z upřednostnění k propuštění ze zaměstnání jen na základě příslušnosti k pohlaví není, minimálně v prostředí KŘ, opodstatněná.

Dále bylo zjištěno, že respondentky KŘ nejčastěji shledávají **příčiny nerovnoprávnosti** v nízké míře sociální inteligence a dále pak v dosud zakořeněném názoru, že muž má mít dominantnější postavení. Naopak vůbec neshledávají příčiny nerovnoprávnosti v rodinně výchovném vzoru, dle kterého má mít muž dominantnější postavení a dále ani v menší schopnosti asertivního sebeprosazování oproti opačnému pohlaví. Nejvíce respondentů shledává příčinu nerovnoprávnosti mezi pohlavími v předpokladu, že na určitá povolání jsou muži vhodnější a dále pak v menší schopnosti asertivního sebeprosazování žen. Naopak vůbec neshledávají příčiny nerovnoprávnosti v nízké míře sociální inteligence a neobjektivitě manažera. Vyrovnanějších výsledků bylo zjištěno v rámci KÚ, kde celkem 70% všech respondentů a respondentek uvedlo jako příčinu nerovnoprávnosti mezi pohlavími dosud společensky zakořeněný názor, že muž má mít dominantnější postavení.

Dále bylo zjištěno, že převládající většina žen a zejména pak muži zastávají ten názor, že vůči ženám by nemělo být přistupováno shovívavěji. Toto zjištění odráží skutečnost, že ženy jsou jak muži, tak i ženami, vnímány jako rovnocenný partner, který se na pracovišti uplatňuje stejně dobře jako muži. Zároveň bylo zjištěno, že tolerovatelný projev nerovnoprávnosti lze připouštět v běžném gentlemanském chování mužů k ženám.

5.2 Doporučení vyplývající z provedeného výzkumu

V souvislosti s potvrzením H1, že ženy vnímají nerovnoprávnost více než muži, bylo současně zjištěno, že tento postoj není v podmínkách KŘ fakticky odůvodněný. Daný závěr lze učinit z důslednějšího hledu do dané problematiky, neboť ty respondentky, které pociťovaly nerovnoprávnost vůči ženám na pracovišti, uvedly jako hlavní příčinu vyšší příjmy mužů oproti ženám. Další výzkumem však bylo zjištěno, že na daném pracovišti ženy platově znevýhodňovány ve skutečnosti nejsou, tedy jejich názor je v tomto směru neopodstatněný. S ohledem na tuto skutečnost je doporučováno tento fakt prezentovat na daném pracovišti, např. během pracovní porady, a to za účelem eliminace negativních dopadů na sociálně pracovní vztahy mezi oběma pohlavími. Jak již bylo v předešlém textu naznačeno, lze v daném kontextu dále doporučit i určitou formu platové transparentnosti. Jestliže si totiž manager bude vědom toho, že všichni jeho podřízení budou mít přístup k takové informaci, ze které zjistí výši mzdy svých kolegů a kolegyně, tak bude patrné, zda odměňuje stejně muže i ženy za práci stejné hodnoty. Další výhodou lze spatřovat v tom, že i kdyby byla výše mzdy mezi pohlavími stejná, tak platová transparentnost povede přinejmenším i k utišení případných spekulací o tom, že ženy mají menší mzdu než muži, k čemuž dochází i na takových pracovištích, kde nejsou mezi pohlavími žádné platové rozdíly, ale zaměstnanci tuto skutečnost kvůli platové netransparentnosti nevědí a mohou se tak cítit poškozeni, třebaže neopodstatněně.

Dále byla zjištěna určitá nespokojenost v oblasti obsazování vedoucích pozic s tím, že na tyto jsou preferováni muži. V tomto směru lze doporučit opět transparentní přístup, ve kterém by bylo případně neúspěšným uchazečkám o vedoucí pozici odůvodněně vysvětleno, z jakého konkrétního důvodu byl před nimi upřednostněn jiný uchazeč a nikoliv jen povrchně sděleno, že jiný uchazeč byl lepší. Zároveň lze doporučit, aby zejména v úvodní fázi výběrového řízení nebyly rozhodujícím činitelům (např. výběrové komise, ap.) předkládány takové údaje, ze kterých lze zjistit pohlaví žadatele. Toto lze realizovat například tak, že při prvotní selekci uchazečů budou výběrové komisi předloženy ze strany personálního oddělení pouze ta data uchazečů, která korespondují s požadavky na dané pracoviště, tedy např. nejvyšší dosažené vzdělání, praxe, zdravotní a psychická způsobilost, ap., přičemž pohlaví nebude uváděno. Dále je doporučováno obsazování výběrových komisí jak muži, tak i ženami, a to pokud možno ve stejném počtu.

V souvislosti s potvrzením H5, že ženy pocítují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži, bylo zjištěno, že tento postoj rovněž není fakticky odůvodněný, neboť žádnému z respondentů a respondentek nebyl znám jediný případ, kdy by došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k ženskému pohlaví. Jelikož tato obava může mít negativní dopad na sociálně pracovní vztahy je opět na místě danou skutečnost prezentovat na pracovišti, a to rovněž za účelem podložení a zdůraznění rovného přístupu k oběma pohlavím.

Dále je doporučováno důsledně potírat jakékoliv projevy nerovnoprávnosti mezi pohlavími, a sice od samého počátku, protože jak již bylo uvedeno, je nepochybně lepší tzv. *hasit menší plamínek, než požár*. Další výhodou takového přístupu lze spatřovat v tom, že pakliže bude všem jasné, že na pracovišti nejsou tolerovány žádné projevy nerovnoprávnosti, tak si takové jednání pachatel rozmyslí již v úvodu, než se jej dopustí. Rovněž je doporučováno poukazovat na rovnocenné výsledky mužů a žen díky čemuž bude mimo jiné patrné i to, že ženy a muži dosahují stejných pracovních výsledků. Tímto lze dále utišit ty jedince, kteří v tomto směru vyvolávají konflikty.

V souvislosti se zjištěnými závěry lze tedy konstatovat, že je pro všechny zúčastněné oboustranně výhodné na pracovišti vytvářet a podporovat takové podmínky, které povedou k rovnému přístupu. Tento se totiž v konečném důsledku odrazí nejen v transparentnějším a kultivovanějším jednání na pracovišti, ale i v lepších pracovních výsledcích, které nebudou snižovány demotivovaným chováním diskriminovaných pracovníků či méně snaživým výkonem takových pracovníků, kteří si budou jisti svojí zdánlivou bezkonkurenčností. V konečném důsledku lze dále očekávat, že rovný přístup povede i k genderově optimálnímu sociálnímu vztahu mezi mužem a ženou. Zamezí se tak přenášení negativních vzorů chování z práce domů, respektive do rodiny, kde naopak bude při výchově zohledňován rovný přístup k oběma pohlavím, a sice jak mezi rodiči navzájem, tak i ve vztahu k jejich dětem z čehož může těžit celá společnost.

Závěr

Předmětem diplomové práce je rovnoprávnost mužů a žen. Relevantní problematika byla pojata z několika směrů, které mohly být s ohledem na šíři projednávaného jevu osvětleny spíše náhledem, než úplným výčtem veškerých, dosud zjištěných, informací. Úvodním cílem byl teoretický nástin historické retrospektivy a dále přibližné seznámení se současnou situací dané problematiky v České republice a v Evropské unii.

Osvětlením souvisejících pojmů, jakým je např. rovnoprávnost, dále pak genderové pojmy, feminismus, ap., bylo dosaženo zorientování čtenáře v dané problematice co do lexikálního směru. Je pravdou, že některé z projednávaných pojmů jsou obecně známé, neboť se s těmito setkáváme v rámci běžné sociální interakce a tedy se může jevit bližší objasnění jejich významu zbytečné. Jak však praxe mnohdy ukázala, opak je pravdou, neboť právě z obecnosti často pramení různá pojetí a různé výklady, které obvykle vedou k vytváření neobjektivních závěrů.

Stejně tak jako je nutné při správné sociální diagnostice znát jedince nejen s ohledem na jeho současné sociální role a pozice, nýbrž včetně jeho dětství, tak i k pochopení aktuálního stavu zrovnoprávňování je zapotřebí znát jeho průběh, a to pokud možno od nejzazší doby. Z tohoto důvodu byl proces zrovnoprávňování, alespoň v hrubých rysech, předestřen i z historického aspektu, a to od doby matristické, přes starověk, středověk, osvícenství, Velkou francouzskou revoluci, až po třetí vlnu feminismu, přičemž byl zohledněn nejen v celosvětový kontext, nýbrž i vývoj na území nynější ČR. Uvedeným zpřehledněním bylo dosaženo pozitivní zjištění, že postupem času dochází ke stále intenzivnějšímu zrovnoprávňování žen s muži.

Zmíněné zrovnoprávňování je dále podporováno i genderovou politikou současné doby, která zejména v kontextu služebního poměru příslušníků Policie ČR formálně nabyла rovnoprávného stavu. Vůli po zrovnoprávňování lze nejpatrněji spatřovat zejména v legislativních počinech.

Současně je však na místě konstatovat, že situace rovnosti mezi pohlavími není na území ČR tak genderově spravedlivá, jako je tomu v tzv. západních státech EU. Tato skutečnost je zejména dán tím, že se západní státy EU začaly genderovou problematikou zabývat ve srovnání s ČR, resp. ve srovnání s postkomunistickými státy, jednak dříve a k tomu intenzivněji. Oba tyto dva aspekty totiž mají za následek

současný stav rovnosti žen a mužů, který je na území evropských postkomunistických států, tedy i ČR, formálně více méně srovnatelný s ostatními státy EU, avšak ve skutečnosti stejné míry nedosahuje. Česká republika ve srovnání se západoevropskými státy zejména pokulhává v obsazování vedoucích pozic, zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života, dále ve stejné ekonomické nezávislosti a neposlední řadě též stejném platu za práci stejné hodnoty.

Za účelem naplnění dalšího cíle diplomové práce bylo formou výzkumu u konkrétního útvaru Policie ČR zjištěno (Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje), že na tomto ženy vnímají nerovnoprávnost více než muži. Tímto zjištěním byla potvrzena H-1, přičemž příčinu této nerovnosti ženy shledávají jednak v tom, že muži, mají větší příjmy a dále pak v tom, že muži jsou zvýhodňováni při ucházení se o vyšší pracovní pozice. Stejně tak byla potvrzena i H-2, tedy že muži zastávají více řídicích funkcí. Toto zjištění je však třeba přičítat charakteru policejní služby, u které převládá maskulinní část, kdy opačný poměr lze vypočítat u administrativněji zaměřených subjektů (kontrolní skupina Krajského úřadu Jihomoravského kraje), kde častěji převládá feminní zastoupení. Dále byla potvrzena i H-3 vypovídající o tom, že obě pohlaví mají na pracovišti rovné příležitosti. Určitá míra nespokojenosti byla ze strany některých žen zjištěna ohledně výběrových řízení, kde tyto shledávají nerovné příležitosti v tom směru, že muži nejsou tolik svázáni s rodičovskými povinnostmi. Překvapivější výsledek byl zjištěn u H-4, která byla jako jediná vyvrácena, neboť provedeným výzkumem nebylo zjištěno, že by ženy měly o čtvrtinu nižší platy. Obdobných výsledků bylo zjištěno i v rámci kontrolní skupiny. Vysvětlení tohoto zjištění zřejmě pramení ve skutečnosti, že u zaměstnanců těchto organizací, které mají pevně daná platová pravidla (tarify a třídy) je dosahováno rovnoprávných mezd. Dále byla potvrzena i H-5 dle které ženy pocítují ohrožení z nezaměstnanosti více než muži. Zároveň však bylo zjištěno, že tato obava je v podmínkách zkoumaného subjektu neopodstatněná, neboť nikdo nevěděl o konkrétním případě, kdy by došlo k upřednostnění propuštění ze zaměstnání jen z důvodu příslušnosti k pohlaví.

Ohledně zjištění příčin nerovnoprávnosti byla ze strany žen za nejčastější příčinu zvolena *nízká míra sociální inteligence* a dále pak dosud *zakořeněný názor, že muž má mít dominantnější postavení*. U mužů byl nejčastější příčinou nerovnoprávnosti mezi pohlavími označen předpoklad, že *na určitá povolání jsou muži vhodnější*. Další

příčinou pak byla *menší schopnost asertivního sebeprosazování u žen*. Následek nerovnoprávnosti byl shledáván v nižší míře motivace k práci.

Zajímavé je, že převládající většina žen a zejména pak muži zastávají ten názor, že vůči ženám by nemělo být přistupováno shovívavěji, z čehož mimo jiné plyne, že ženy jsou jak muži, tak i ženami, vnímány jako rovnocenný partner, který se na pracovišti uplatňuje stejně dobře jako muži. Zároveň bylo zjištěno, že tolerovatelný projev nerovnoprávnosti lze připouštět pouze v běžném gentlemanském chování.

Jak plyne z dostupné literatury, provedeného výzkumu a osobních vědomostí, lze konstatovat, že obecně vzato je nerovnoprávnost mezi mužem a ženou sociálně patologickým jevem, který negativně ovlivňuje kvalitu života společnosti. Třebaže se sociální role a statusy mění, tak lze s ohledem na genderové stereotypy očekávat, že ještě nějakou dobu potrvá, než dojde k požadovanému potlačení nerovnosti mezi pohlavími. Nutno však dodat, že se Česká republika, potažmo i zkoumaný subjekt, dala správnou cestou, která povede k spravedlivějšímu cíli. S ohledem na globalizační charakter stávající společnosti lze předpokládat, že se genderová rovnost bude dále rozvíjet. Tento trend může v konečném důsledku vést k genderově optimálnímu sociálnímu vztahu mezi mužem a ženou a tedy i eliminaci přenášení negativních vzorů chování do rodiny, kde při výchově bude zohledňován rovný přístup k oběma pohlavím, a to jak mezi rodiči navzájem, tak i ve vztahu k jejich dětem.

Resumé

Tato diplomová práce se zabývá „rovnoprávností mužů a žen“. Diplomová práce je rozdělena do pěti částí. První tři jsou zaměřeny na teoretické pojednání k relevantním oblastem, zatímco čtvrtá a pátá kapitola je zaměřena na empirický výzkum.

V první kapitole byly osvětleny základní pojmy. Následuje zpřehlednění procesu zrovnoprávnování žen a mužů ve světě, a sice od matristické doby až po současnost. Poté je uvedeno zpřehlednění procesu zrovnoprávnování žen a mužů na území nynější ČR od dob Rakousko – Uherska až po současnost, a to se zohledněním geneze postavení žen v ozbrojených složkách.

V druhé kapitole je pojednáno o genderové politice, respektive o rovnosti příležitostí a podstatě mainstreamingu. Následuje zpřehlednění související části české právní úpravy, na kterou navazuje aspekt služebního poměru příslušníků Policie ČR. Poté jsou předestřeny možnosti pomoci proti nerovnému zacházení a na závěr je pojednáno o významu genderové problematiky v procesu vzdělávání.

Třetí kapitola je zaměřena na rovnoprávnost mužů a žen v Evropské unii. Nejprve je brán zřetel na právní kontext, vázající se k mezinárodním organizacím a závazkům. Tento je dále dokreslen o i pohled ze strany genderově významné „Strategie EU pro dosažení rovnosti žen a mužů pro období 2010-2015“, která je doplněna o promítnutí jednotlivých jejich priorit do souvisejících politik. Na závěr je pojednáno o situaci žen a mužů v EU.

Ve čtvrté kapitole je realizován empirický výzkum týkající se aktuálního vnímání rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí konkrétního útvaru Policie ČR, včetně formulace cílů, otázek a hypotéz, výzkumného souboru, metody výzkumu a zpracování dat a dále analýza a interpretace zjištěných dat.

V páté kapitole je uvedeno vyhodnocení postoje k rovnoprávnosti mužů a žen v prostředí zkoumaného útvaru, včetně shrnutí výzkumu v návaznosti na ověření platnosti hypotéz. Dále jsou zde uvedena i doporučení vyplývající z provedeného výzkumu.

V závěru je souhrnně pojednáno o jednotlivých kapitolách.

Anotace

Tématem diplomové práce je rovnoprávnost mužů a žen. Diplomová práce je rozdělena do pěti částí. První tři kapitoly jsou zaměřeny teoreticky a mají za úkol vysvětlit základní pojmy genderové problematiky, historický proces zrovnoprávnování mužů a žen, a to včetně kontextu ozbrojených služeb, možností pomoci proti nerovnému zacházení, právní aspekt, pohled Evropské unie a další relevantní záležitosti. Praktická část má své těžiště v dotazníkovém výzkumu, který je zaměřen zejména na otázky vázající se k vnímání nerovnoprávnosti mezi ženami a muži a dále na zjištění jejich příčin a možností nápravy.

Klíčová slova

Rovnost, diskriminace, rovné příležitosti, gender, genderová role, genderová socializace, genderové stereotypy, gender mainstreaming, skleněný strop, feminismus.

Annotation

The topic of the theses is the equality between men and women. The theses is divide into five parts. The first three parts are aimed theoretically and their task is to explain the basic concepts of gender problems, historical process of the equality between men and women, which includes a context of army services, possibilities of help against unequal dealing, a law aspect, view of the Europe Union and other relevant issues. The practical part has got the main part in a questionnaire survey, which is especially focused to questions connecting with a perception of inequality between men and women and further to find out their reasons and possibilities of a correction.

Klíčová slova

Equality, discrimination, equal opportunities, gender, gender role, gender socialization, gender stereotypes, gender mainstreaming, glass ceiling, feminism.

Seznam použité literatury

Legislativa:

1. Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
2. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.
4. Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník.
5. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

Literatura:

6. ADAMUS, V. *Mezinárodní dokumenty o lidských právech*. Praha: Linde, 2000, ISBN: 80-7201-221-5.
7. ASKLÖF, C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003, 8 s.
8. BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách*. 1. vyd. Praha: Libri, 2005, ISBN 80-86429-38-5.
9. BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: 1. VOX a.s., 2008, 153 s. ISBN 978-80-86324-71-5.
10. BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÖHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1.
11. CURRAN, J. D., RENZETTI M. C. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, 36-42 s. ISBN: 80-246-0525-2.
12. DAVID, R. *Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod*. 3. přeprac. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2001-251 s. ISBN: 80-7182-109-8.
13. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost, Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2005, 126 s. ISBN 80-246-0139-7.
14. EQUOL A Practical Guide to Mainstreaming. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, 9 pp. ISBN 92-79-00416-6.
15. European Commission. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011, ISBN: 978-92-79-17789-7.

16. European Commission. *Strategy for equality between women and men*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011, ISBN: 978-92-79-16981-6.
17. EVROPSKÝ KONVENT. *Návrh smlouvy o založení Ústavy pro Evropu*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky EU, 2003, 978-80-87041-48-2.
18. FILAGOVÁ, M. *Mateřská škola bez rodové optiky*. Pedagogika, 2005, roč. 5, č. 3, 248-263 s. ISSN: 0031-3815.
19. FUKUYAMA, F.: *The End of History and the Last Man*, New York: Harmonswoth, 1992, ISBN: 1-86197-922-3.
20. GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*, Brno: Masarykova univerzita Brno, 2001, 29-33 s. ISBN: 80-210-2729-0.
21. HICKS, S. *Men Social Workers in Childern's Services: 'Wil the Real Man Please Stand Up'*. In CHRISTIE, A. *Man and Social Work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave, 2001, 49-62 pp. ISBN: 978-0-3336-9083-3.
22. HOWLETT, M., RAMESH, M. *Studying Public Policy : Policy Cycles and Policy Subsystems*. Oxford University Press, 2003, 10-11 pp. ISBN 0-19-541794-1.
23. HRDLIČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, 22 s. ISBN 978-80-86708-41-6.
24. CHRISTIE, A. *Man and Social Work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave, 2001, 88-108 pp. ISBN: 978-80-7041-118-6.
25. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, 9 s. ISBN 80-7041-512-6.
26. JARKOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno, hnutí Nesehnutí, 2003, 25 s. ISBN 80-903228-2-4.
27. KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies: Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009, 17 s. ISBN 978-80-7248-528-4.
28. KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 5. přepracované a doplněné vydání. Praha: SPN, 1994, 855 s. ISBN: 80-04-26059-4.
29. KOLEKTIV. *Antologie z dějin českého a slovenského filosofického myšlení*. Praha, Svoboda, 1981, 386 s. ISBN 25-137-81.
30. LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002, ISBN 80-246-0375-6.

31. PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: 2005, Ministerstvo vnitra České republiky.
32. PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2005, 48 s.
33. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
34. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3. vydání. Praha: Portál, 2001, 322 s. ISBN: 80-7178-579-2.
35. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, 60 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
36. SCHAUS, M. *Women and Gender in Medieval Europe. An Encyclopedia*. New York: Taylor & Francis Group, 2006, 430-433 s. ISBN: 978-0-415-96944-4.
37. SMETÁČKOVÁ, I. *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětu občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha, Otevřená společnost, o. p. s., 2005, 191 s. ISBN 80-903331-2-5.
38. SMETÁČKOVÁ, I. a kol. *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007, 64 s. ISBN 978-80-87110-01-0.
39. SPIDLA, V. *Report on equality between women and men 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2010, ISBN: 978-92-79-14219-2.
40. SUDRE, F. *Mezinárodní a evropské právo lidských práv*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, ISBN: 80-210-1485-7.
41. TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, ISBN: 80-7179-449-X.
42. VEČEŘA, M. *Sociální stát - východiska a přístupy*. Praha: SLON, 1996, 79-83 s. ISBN 80-85850-16-8.
43. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. eds. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 318-319 s. ISBN: 80-86429-18-0.

Internetové zdroje:

44. BORECKÝ, V. *Matriarchát v Čechách: historiografické interpretace Zdeňka Nejedlého. Zrcadlo obzvláštního*. Praha: Hynek, <http://www.sorela.cz/web/articles.aspx?id=49>> (20.9.2011).

45. FEMINISMUS.CZ. O ženách, mužích, feminismu a gender studies, <http://www.feminismus.cz> (24.7.2011).
46. CALERS, H. Equality between men and women, http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_en.htm (12.10.2011).
47. Equal economic independence, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm (8.11.2011).
48. Gender equality, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm (3.11.2011).
49. Organizace spojených národů [online]. Dostupné na www: <http://www.osn.cz> (4.8.2011).
50. Portál vlády ČR [online]. Dostupné na www: <http://www.vlada.cz> (12.7.2011).
51. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Strategy for equality between women and men 2010-2015, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:HTML> (3.11.2011).
52. Struktura dle pohlaví, <http://ppportal.pcr.cz/oppv/pohlavi.htm> (1.2.2012).
53. Vývoj struktury dle pohlaví, <http://ppportal.pcr.cz/oppv/pohlavi.htm> (1.2.2012).
54. Volební právo žen, http://cs.wikipedia.org/wiki/Volebn%C3%AD_pr%C3%A1vo_%C5%BEen (1.2.2012).
55. What are the causes? http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm (8.11.2011).
56. Women's Acces to the Rights to Vote and to Stand for Elections: World Chronology, http://womenshistory.about.com/gi/o.htm?zi=1/XJ&zTi=1&sdn=womenshistory&cdn=education&tm=39&f=00&tt=2&bt=0&bts=0&zu=http%3A//archive.idea.int/women/parl/ch6_table8.htm (1.2.2012).
57. Eurostat, Gender equality indicators, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/gender_indicators (20.11.2011).
58. GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Struktura vedoucích úředníků podle pohlaví, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

59. GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Struktura zaměstnanců KrÚ JMK dle pohlaví v letech 2003-2010, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

60. GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, Zařazení do platových tříd podle pohlaví, <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=135616&TypeID=2> (20.12.2011).

Seznam příloh

Příloha č. 1 Vzor vlastního dotazníku

Dotazník

Vážené dámy a Vážení pánové, jmenuji se Karel Kosek a studuji Univerzitu Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultu humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci při sběru dat pro výzkumnou část diplomové práce na téma Rovnoprávnost mužů a žen. Za tímto účelem bych chtěl zjistit Vaše postoje, názory a zkušenosti z oblasti *rovnoprávnosti mezi pohlavími*. Dotazník je anonymní a jeho výstupem může být i zjištění příčin nerovnoprávnosti, příp. i možnosti vedoucí k sjednání nápravy.

Z nabízených variant odpovědí prosím vždy zvolte minimálně jednu, kterou považujete alespoň za nejbližší hodící se k Vašemu názoru.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž

2. Do jaké věkové kategorie spadáte?
 - a) 18-29
 - b) 30-44
 - c) 45-59
 - d) 60 a více

3. Kolik let jste v pracovním nebo služebním poměru?
 - a) 0-5
 - b) 5-10
 - c) 10-20
 - d) 20 a více

4. Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?
 - a) základní
 - b) středoškolské (ukončeno výučním listem)
 - c) úplné středoškolské (ukončeno maturitní zkouškou)
 - d) vyšší odborné
 - e) vysokoškolské (ukončené titulem Bc.)
 - f) úplné vysokoškolské (ukončení titulem Mgr., Ing., ap.)

5. Zastáváte vedoucí pozici?
 - a) ano
 - b) ne

6. Vaším přímým nadřízeným je?
 - a) žena
 - b) muž

7. Na Vašem pracovišti (odboru) zastávají vedoucí pozice zpravidla?
 - a) ženy
 - b) muži
 - c) přibližně stejně

8. Považujete Vaše pracovní prostředí za rovnoprávné?
 a) ano
 b) ne
9. V případě záporného zodpovězení předchozí otázky uveďte, v čem spočívá nerovnoprávnost na Vašem pracovišti?
 a) opačné pohlaví mívá větší příjmy
 b) opačné pohlaví je zvýhodňováno při ucházení se o vyšší pracovní pozici
 c) opačnému pohlaví jsou tolerovány menší, příp. méně kvalitní, pracovní výsledky
 d) k opačnému pohlaví je přístupováno s větším respektem
 e) opačné pohlaví je méně ohrožené vůči případnému propuštění
 f) jiný projev nerovnoprávnosti: (zde vepište jaký).....

10. Koho by jste preferoval/a na pozici Vašeho přímého nadřízeného?
 a) ženu
 b) muže
 c) pohlaví pro mě není důležité
11. Máte na pracovišti stejné příležitosti jako má opačné pohlaví (např. k povýšení, k absolvování zdokonalovacích či rekvalifikačních kurzů, k čerpání výhod poskytovaných zaměstnavatelem, ap.)?
 a) ano
 b) ne
12. V případě záporného zodpovězení předchozí otázky uveďte, v čem spočívají nerovné příležitosti a jak se tyto projevují na Vašem pracovišti (například: nositelé opačného pohlaví se nemusí tak moc starat o rodinu, a tak jsou nadřízeným vysláni na zdokonalovací kurz, což vyvolává nechuť k práci, negativní atmosféru, menší motivaci k práci, ap.)?
 Nerovná příležitost se na mém pracovišti projevila tak, že (zde vepište Vaši zkušenost).....

 což se následně projevilo na pracovišti tak, že.....

13. Jaké jsou podle Vás příčiny nerovnoprávnosti mezi pohlavími?
 a) dosud společensky zakořeněný názor, že muž má mít dominantnější postavení
 b) rodinněvýchovný vzor, dle kterého má mít muž dominantnější postavení
 c) nízká míra sociální inteligence (jako např. úcta, smysl pro spravedlnost, ap.)
 d) menší schopnost asertivního sebeprosazování oproti opačnému pohlaví
 e) neobjektivita manažera
 f) jiná příčina: (zde vepište jaká).....

14. Domníváte se, že vůči Vám došlo k finančnímu znevýhodnění oproti opačnému pohlaví (například menším osobním ohodnocením, menší odměnou, menší platovou třídou, ap.)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

15. V případě kladného nebo neutrálního zodpovězení předchozí otázky uveďte, jaké výše dosahuje finanční znevýhodnění Vaší osoby oproti opačnému pohlaví?

- a) o $\frac{1}{4}$
- b) o $\frac{1}{3}$
- c) o $\frac{1}{2}$
- d) více než o $\frac{1}{2}$
- e) nevím

16. Považujete se v případě propouštění za ohroženější vůči nezaměstnanosti oproti opačnému?

- a) ano
- b) ne

17. Došlo na Vašem pracovišti k upřednostnění propuštění ze zaměstnání z řad Vašeho pohlaví, a to jen z důvodu příslušnosti k Vašemu pohlaví?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

18. Domníváte se, že by k ženám mělo být přístupováno shovívavěji?

- a) ano
- b) ne

19. Je na místě tolerovat jakoukoliv míru nerovnoprávnosti vůči ženám?

a) ano (zde vepište, jaké projevy nerovného přístupu je možné na pracovišti tolerovat)

.....
b) ne

20. Uplatňují se na pracovišti ženy stejně dobře jako muži?

- a) ano
- b) ne

21. Zde prosím vepište Váš názor na preventivní opatření předcházející nerovnoprávnosti mužů a žen.

.....
V případě nedostatečného prostoru k Vašemu vyjádření prosím neváhejte použít čtvrtou stranu tohoto dotazníku, kde nejprve vepište číslo relevantní otázky a poté se k této blíže vyjádřete dle vlastního uvážení. S případnými dotazy mě neváhejte kontaktovat buď osobně nebo telefonicky na č. 605 356 265, příp. emailem na adrese: kkosek@seznam.cz.

Děkuji Vám za čas, který byl z Vaší strany věnován vyplnění tohoto dotazníku.